

**UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO SUL
ESCOLA DE ADMINISTRAÇÃO
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO
MESTRADO ACADÊMICO**

Cora Efrom

**O PROCESSO DE AUTOEXPATRIAÇÃO DE PSICÓLOGOS
BRASILEIROS PARA O CANADÁ: fronteiras visíveis e invisíveis**

Porto Alegre

2018

Cora Efrom

**O PROCESSO DE AUTOEXPATRIAÇÃO DE PSICÓLOGOS
BRASILEIROS PARA O CANADÁ: fronteiras visíveis e invisíveis**

Dissertação de mestrado apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Administração da Universidade Federal do Rio Grande do Sul, como requisito parcial para a obtenção do título de Mestre em Administração.

Orientadora: Prof.^a Dr.^a Angela Beatriz Busato Scheffer

Porto Alegre

2018

CIP - Catalogação na Publicação

Efrom, Cora
O PROCESSO DE AUTOEXPATRIAÇÃO DE PSICÓLOGOS
BRASILEIROS PARA O CANADÁ: fronteiras visíveis e
invisíveis / Cora Efrom. -- 2018.
125 f.
Orientadora: Angela Beatriz Busato Scheffer.

Dissertação (Mestrado) -- Universidade Federal do
Rio Grande do Sul, Escola de Administração, Programa
de Pós-Graduação em Administração, Porto Alegre, BR-RS,
2018.

1. Autoexpatriação. 2. Psicologia. 3. Fronteiras.
I. Scheffer, Angela Beatriz Busato, orient. II.
Título.

Cora Efrom

**O processo de autoexpatriação de psicólogos brasileiros para o Canadá:
fronteiras visíveis e invisíveis**

Dissertação de Mestrado apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Administração da Universidade Federal do Rio Grande do Sul, como requisito parcial para a obtenção do título de Mestre em Administração.

Orientadora: Profa. Dra. Angela Beatriz Busato Scheffer

Conceito final: Aprovada, em: 25 de junho de 2018.

BANCA EXAMINADORA

Profa. Dra. Angela Beatriz Busato Scheffer (Orientadora) – PPGA/UFRGS

Prof. Dra. Mayte Raya Amazarray – UFCSPA

Profa. Dra. Christine da Silva Schöeder - PPGA/UFRGS

Prof. Dra. Maria Beatriz Rodrigues – PPGA/UFRGS

ÍTACA

Se partires um dia rumo à Ítaca, Faz votos de que o caminho seja longo, repleto de aventuras, repleto de saber. Nem lestrigões, nem ciclopes, nem o colérico Posidon te intimidem! Eles no teu caminho jamais encontrarás. Se altivo for teu pensamento, Se sutil emoção o teu corpo e o teu espírito tocar, nem lestrigões, nem ciclopes, nem o bravo Posidon hás de ver, se tu mesmo não os lewares dentro da alma, se tua alma não os puser dentro de ti. Faz votos de que o caminho seja longo. Numerosas serão as manhãs de verão nas quais com que prazer, com que alegria tu hás de entrar pela primeira vez um porto para correr as lojas dos fenícios e belas mercancias adquirir. Madrepérolas, corais, âmbar, ébanos e perfumes sensuais de toda espécie quanto houver de aromas deleitosos. A muitas cidades do Egito peregrinas para aprender, para aprender dos doutos. Tem todo o tempo Ítaca na mente. Estás predestinado a ali chegar. Mas, não apresses a viagem nunca. Melhor muitos anos lewares de jornada e fundeares na ilha velho enfim. Rico de quanto ganhaste no caminho, sem esperar riquezas que Ítaca te desse. Uma bela viagem deu-te Ítaca, sem ela não te ponhas a caminho. Mais do que isso não lhe cumpre dar-te. Ítaca não te iludiu, se a achas pobre. Tu te tornaste sábio, um homem de experiência. E, agora, sabes o que significam Ítacas.

Constantino Kavafis (1863-1933)

In: O Quarteto de Alexandria - trad. José Paulo Paz.

RESUMO

Tendo como pano de fundo a teoria da modernização reflexiva, esta pesquisa procurou compreender o processo de autoexpatriação de psicólogos brasileiros no contexto canadense tendo em vista as fronteiras presentes. Para isso se buscou: descrever quem são e os motivos da autoexpatriação de psicólogos brasileiros ao Canadá, caracterizar o processo de autoexpatriação; evidenciar as fronteiras visíveis e invisíveis ao psicólogo brasileiro autoexpatriado no Canadá. Por tal razão, foi realizada uma pesquisa científica do tipo qualitativo com caráter exploratório, através de entrevistas individuais em profundidade com 12 psicólogas brasileiras, autoexpatriadas, que estavam no Canadá e tinham autorização de trabalho. O tema e contexto revelaram-se complexos, especialmente no que tange às fronteiras, consideradas neste estudo como visíveis (limites ou limitadores de qualquer ordem ou origem que estão mais facilmente identificáveis) e invisíveis (limites ou limitadores de qualquer ordem ou origem que normalmente estão ocultos, não necessariamente à tona e, portanto, inesperados). Apresentaram-se como fronteiras visíveis: o processo de vistos e documentação junto ao consulado; a equivalência de diplomas por instituição credenciada no governo canadense para tal e os custos em geral que estavam associados a traduções, passagens aéreas, seguro saúde e etc. As fronteiras invisíveis identificadas revelaram-se intrincadas e atravessadas por elementos diferentes, trazendo uma diversidade de dados que foram categorizados em: aspectos da inserção profissional do autoexpatriado psicólogo no Canadá, aspectos educacionais e teóricos da profissão (tendências teóricas diferentes, formação educacional adicional ou recomeço para o estrangeiro), aspectos culturais (sobreposição e conflito de culturas). Num período de inseguranças e incertezas, as fronteiras aparecem como múltiplas e mutáveis, sendo discutidas no tocante ao estabelecimento, à manutenção e aos efeitos de inclusão e exclusão gerados por elas nos sujeitos da pesquisa. A discussão contribui para a reflexão da autoexpatriação como um fenômeno que não se resume à carreira, ao tempo de permanência no exterior ou à automotivação do sujeito, mas permite conhecer um pouco da dinamicidade dos elementos que se associam ao processo com contexto e sujeitos específicos num momento histórico.

Palavras-Chaves: Autoexpatriação, Psicologia, Fronteiras.

ABSTRACT

Based on the theory of reflexive modernization, this research sought to understand the process of self-initiated expatriation of Brazilian psychologists in the Canadian context considering the present boundaries. The purpose of this study was: to describe the reasons and who are the Brazilian psychologists self-initiated expatriates in Canada, to characterize the self-initiated expatriation process; to evidence the visible and invisible boundaries of the Brazilian psychologist self-initiated expatriates in Canada. For this reason, a qualitative scientific research was carried out with an exploratory character, with in-depth individual interviews of 12 Brazilian psychologists who were self-initiated expatriates in Canada and all had work permits. The theme and context were complex, especially with regards to boundaries, which are considered in this study as visible (limits or limiters of any order or origin that are more easily identifiable) and invisible (limits or limiters of any order or origin that are normally hidden, not necessarily afloat and therefore unexpected). The visible borders were: the visa process and documentation with the consulate; the equivalence of diplomas by accredited institution by the Canadian government and the general costs that were associated with translations, airplane tickets, health insurance and etc. The invisible boundaries identified were intricate and intersected by different elements, bringing a diversity of data that were categorized as: aspects of the professional insertion of psychologist self-initiated expatriates in Canada, educational and theoretical aspects of the profession (different theoretical trends, additional educational background or new start); cultural aspects (overlap and conflict of cultures). In a period of insecurities and uncertainties, boundaries appear as multiple and changeable, being discussed in terms of establishment, maintenance and the effects of inclusion and exclusion generated by them in the research subjects. This discussion contributes to the reflection of self-initiated expatriation as a phenomenon that is not limited to the career, the time of permanence abroad or the self-motivation of the subject, but allows to know a little of the dynamicity of the elements that are associated with the process, with context and with specific subjects in a historical moment.

Keywords: Self-initiated expatriation, psychology, boundaries.

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	9
2 REFERENCIAL TEÓRICO	18
2.1 MIGRAÇÃO, EXPATRIAÇÃO, AUTOEXPATRIAÇÃO: CONCEITOS RELACIONADOS ENTRE SI	18
2.1.1 Migração	18
2.1.2 Expatriação	21
2.1.3 Autoexpatriação	23
2.2 FRONTEIRAS VISÍVEIS E INVISÍVEIS	28
2.3 SUJEITOS: PSICÓLOGOS BRASILEIROS	33
2.3.1 Psicologia no Brasil	34
2.4 CONTEXTO: CANADÁ	38
2.4.1 Psicologia no Canadá	40
2.5 FECHAMENTO TEÓRICO	44
3 PERCURSO METODOLÓGICO	46
3.1 COLETA DE DADOS BIBLIOGRÁFICOS	48
3.2 COLETA DE DADOS	48
3.3 MÉTODO DA ANÁLISE DE DADOS	56
4 APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS RESULTADOS	60
4.1 PERFIL, MOTIVAÇÃO E O PROCESSO DE AUTOEXPATRIAÇÃO	60
4.2 FRONTEIRAS VISÍVEIS AO PSICÓLOGO AUTOEXPATRIADO	64
4.2.1 Idioma	67
4.2.2 Afastamento do grupo familiar e social	71
4.2.3 O outro trabalho e o subemprego	73
4.3 FRONTEIRAS INVISÍVEIS AO PSICÓLOGO BRASILEIRO AUTOEXPATRIADO	77
4.3.1 Aspectos da inserção profissional do autoexpatriado psicólogo no Canadá	78
4.3.2 Aspectos educacionais e teóricos da profissão no Canadá	95
4.3.3 Aspectos culturais como fronteiras para as psicólogas brasileiras autoexpatriadas no Canadá	101
4.4 O QUE FARIA DIFERENTE	104
4.5 DISCUSSÃO GERAL	106
CONSIDERAÇÕES FINAIS	111
REFERÊNCIAS	114
ANEXO A - Termo de Consentimento Livre e Esclarecido	124
ANEXO B - Roteiro De Entrevista	125

1 INTRODUÇÃO

Vivemos em tempos líquidos, em que se vigora a fluidez, a impermanência das relações e dinâmicas sociais, em que há a dissolução de estruturas cristalizadas de uma sociedade moderna, conforme observou o sociólogo Zygmunt Bauman (2001). Faz parte desse momento histórico-social que estamos experienciando, o processo de globalização, que é definido por Anthony Giddens como:

a intensificação das relações sociais em escala mundial, que ligam localidades distantes de tal maneira que acontecimentos locais são modelados por eventos ocorrendo a muitas milhas de distância e vice-versa. Este é um processo dialético porque tais acontecimentos locais podem se deslocar numa direção inversa às relações muito distanciadas que os modelam. *A transformação local* é tanto uma parte da globalização **quanto a extensão lateral das conexões sociais através do tempo e espaço** (GIDDENS, 1991, p.69-70, tradução e grifo nosso).

O autor afirma em outra obra que “poucas pessoas, em qualquer lugar do mundo, podem continuar sem consciência do fato de que suas atividades locais são influenciadas, e às vezes até determinadas, por acontecimentos ou organismos distantes” (GIDDENS, 2012, p.91). Destaca, então, a interdependência das ações e consequências além do plano local e global, mas também pessoal: “não apenas a comunidade local, mas as características íntimas da vida pessoal e do eu tornam-se interligadas a relações de indefinida extensão no tempo e espaço” (GIDDENS, 2012, p.94). Pensando na globalização, portanto, Giddens declara que ela é uma questão do “aqui”, tendo influência inclusive “nos aspectos mais íntimos de nossas vidas – ou, preferivelmente, está relacionada com elas de uma forma dialética” (GIDDENS, 2012, p.148). Para Ulrich Beck, que compartilha com Giddens um olhar sobre o mundo a partir da modernização reflexiva, a globalização é

[...] um processo dialético não-linear em que o global e o local não existem como polaridades culturais, mas como princípios envolvidos e combinados mutuamente. Esses processos [globalização e cosmopolitanização] envolvem não só as interligações através de fronteiras, mas transformam a qualidade social e política **dentro** da sociedade dos Estados-nação. Isto é o que eu defino como ‘cosmopolitanização’: cosmopolitanização significa globalização **interna**, a globalização **a partir das** sociedades nacionais (BECK, 2002, p.17, tradução nossa, grifo do autor).

O entendimento apresentado por Beck¹ mostra a globalização como também sendo sobre o local, em que o nacional é a internalização do global, não se tratando apenas sobre

¹ O sociólogo Ulrich Beck deixa claro que adota como referência a teoria da modernização (ou modernidade, expressão varia conforme tradutores) reflexiva, dividindo um livro com Giddens e Scott Lash. Para ele a expressão modernidade reflexiva vem como reação e em continuidade a sociedade industrial moderna em crise, em que se mostra necessária a reflexão da sociedade sobre si e suas bases e, portanto, sobre a fase de risco em que se encontra.

aspectos além dos nacionais. Destaca, portanto, que não há necessidade de se investigar o global em toda a sua globalidade, porque ao se considerar a globalização sob esses prismas historicamente sensíveis à ambivalência das consequências da globalização, num plano local, os estudos já investigariam o global (BECK, 2002, p.24). É com esse pano de fundo da modernização reflexiva que essa pesquisa se apresenta dentro de um panorama atual, em que efeitos reflexos imprevisíveis da sociedade se apresentam confrontando-se com aspectos positivos e negativos criados. Scott Lash, no prefácio do livro “Individualização, individualismo institucionalizado e suas consequências sociais e políticas” (BECK, 2001), destaca que:

O indivíduo é o ponto de passagem para as consequências não intencionais que levam ao desequilíbrio do sistema. (p.viii) [...] O indivíduo contemporâneo, Beck nunca cansa de dizer, é caracterizado pela escolha, enquanto as gerações anteriores não tiveram tais escolhas. (LASH, p.viii e ix, tradução nossa)

Nessa sociedade de indivíduos sendo tanto sujeitos, quanto objetos das mudanças, o indivíduo é pela primeira vez na história a unidade básica da reprodução social (BECK, 2002, p.xxii). Evidencia-se para Beck também a crise e a limitação das instituições modernas, como o Estado, a família, os sindicatos, aprofundando o processo de individualização num contexto de cosmopolitanização. Dentro da análise dessa conjectura dialética da globalização e da cosmopolitanização (ambos termos que se apresentam com um caráter processual em que se denota o dinamismo e não a noção estática entre global e nacional), Beck aponta o *paradoxo da globalização étnica*, que realça a contradição em “um tempo em que o mundo cresce mais próximo, junto, tornando-se cada vez mais cosmopolita” (BECK, 2002, p.38, tradução nossa). Tem-se, pois, que as fronteiras e as barreiras entre nações e grupos étnicos são permeáveis, havendo o fortalecimento das divisões e identidades étnicas, enaltecendo ‘os seus’ e rejeitando o dos ‘outros’, dos estrangeiros (BECK, 2002).

Assim, nessa noção de tempo e espaço que permeia a atualidade e o sujeito, Karen Legge apresenta - capítulo da edição de aniversário do seu livro “*Human Resources Management*” no que intitula de pré/posfácio com subtítulo de ‘os tempos estão mudando: gestão de recursos humanos, retóricas e realidades dez anos depois’ (LEGGE, 2005, p.1, tradução nossa) - a necessidade de considerar os novos contextos, afirmando que o mundo segue em frente. Para ela, as discussões na área de gestão de pessoas têm se afastado da abordagem do fenômeno como pós-moderno, mas elas têm persistido na perspectiva da teoria crítica sobre a conjuntura hodierna (LEGGE, 2005, p.3), ou seja, não bastariam teorias descritivas herméticas no plano das ideias. Para a autora, os debates têm se aprofundado e novas reflexões são demandas: a

discussão da globalização pode, por exemplo, se associar a hiperglobalistas (pessimistas ou otimistas) ou céticos da globalização (frequentemente institucionalistas) (LEGGE, 2005, p.6), mas têm de se fazer presentes.

Considerando esse ambiente de integração/trocas mundiais, seja num panorama macro ou micro, Peiperl, Levy e Sorrel (2014) citam que a mobilidade global dos sujeitos tem se desenvolvido significativamente nos últimos 20 a 30 anos. Para eles, as mudanças de empregos carregam menos estigmas e os indivíduos são livres a procurar outras oportunidades. Dessa forma, quanto mais se descobre sobre as forças que induzem a mobilidade dos dias atuais, mais se poderia ajudar indivíduos e organizações nesse tópico complexo. A compreensão dos elementos e do fenômeno do deslocamento dos sujeitos de diferentes origens e qualificações variadas faz-se, portanto, ainda mais necessária no presente. É a partir da observação sobre esse conhecimento da mobilidade de pessoas e do contexto temporal que Thorn, Inkson e Carr (2014) abordam que:

Em um mercado de trabalho em que países e organizações competem por talento que é frequentemente móvel, terão vantagens aquelas organizações que entendam a dinâmica da mobilidade da força de trabalho (THORN, INKSON e CARR, 2014, p. 33).

A mobilidade, então, está na ordem do dia e se legitima no mundo de instabilidades, não se estranhando que as organizações, capazes de interpretar o seu contexto e se adaptar, tenham demonstrado interesse pelo tema (FREITAS, 2009, p.248). Segundo Rogers (2013, p.3), o aumento do fenômeno da mobilidade global tem, por consequência, a maior necessidade do entendimento de como a mudança de ambiente pode refletir sobre o desenvolvimento psicológico e o bem-estar do sujeito que se move. A autora apresenta no resultado de sua pesquisa que a escolha do local, a disposição para mudar, a vontade e o autodirecionamento são elementos críticos para uma transição e assimilação bem-sucedida num país anfitrião (ROGERS, 2013, p.25). Caligiuri e DiSanto (2001) discutem também que indivíduos que passam por atribuições internacionais tornam-se mais sensíveis aos desafios e a reconhecer aquilo que não conheciam, aprendendo a respeitar cultura, valores diferentes dos seus, características importantes para qualquer sujeito, tornando-o capaz de compreender a complexidade e criticar a si e ao seu contexto (CALIGIURU e DI SANTO, 2001, p.33). Nesse sentido, muitos estudos apontam vantagens da mobilidade internacional para as organizações, assim como para os indivíduos que se deslocam (CALIGIURI e DI SANTO, 2001; DUTRA, 2002; MORLEY e HERATY, 2004; TANURE, EVANS e PUCIK, 2007; ARISS e CROWLEY-HENRY, 2013; ROGERS, 2013; NARDI e BECKER, 2014;).

Apesar da percepção de aspectos positivos tanto aos indivíduos quanto às organizações, o campo ainda parece estar se desenvolvendo, pois muitos estudos consideram conceitos e caracterizações diferentes conforme as nomenclaturas empregadas (por exemplo: “overseas experience”, INKSON et al, 1997; “self-initiated foreign experiences”, SUUTARI e BREWSTER, 2000; “self-initiated expatriates”, DICKMANN e DOHERTY, 2008). O aspecto em comum apesar das variadas denominações é a saída de pessoas, movendo-se entre países cada vez mais de maneira auto-motivada. Nessa reflexão sobre a mobilidade, ao se referir ao processo de autoexpatriação (self-initiated expatriation – SIE), Ariss e Crowley-Henry destacam algumas necessidades sobre novos estudos que possam conectar os níveis individual, organizacional e macro-contextual (2003, p.87-88), por exemplo: que pesquisas versem sobre o entendimento da contextualização nacional dos países anfitriões; que hajam abordagens reflexivas e críticas dos sentidos aos termos empregados (migrante costuma ser entendido como um expatriado de “segunda classe” e o autoexpatriado como um sujeito com agência e livre) (ARISS e CROWLEY-HENRY, 2003, p.85-86).

Doherty (2013), no seu estudo revisional sobre autoexpatriação, também destacou que as pesquisas estavam envolvendo indivíduos que apenas no nível micro compartilhariam algumas características comuns, mas que haveria uma heterogeneidade no tocante as variáveis contextuais correlacionadas a esses estudos. A mesma autora destacou ainda que profissionais autoexpatriados, por exemplo, não são formalmente nomeados de tal forma no seu contexto de trabalho. Tal situação dificultaria seu recrutamento para pesquisas, mas também a identificação da contribuição que geram em um determinado ambiente (DOHERTY, 2013). Pode-se pensar que tais aspectos observados (contextos variados de análise para grupos parcialmente homogêneos de sujeitos e dificuldade de identificação de indivíduos autoexpatriados) inibiriam comparações entre estudos e também análise de especificidades individuais e/ou contextuais.

Por conseguinte, é imperativo que estudos também foquem em contextos mais homogêneos para que particularidades que influenciam o nível individual eventualmente sejam também explicitadas, avançando, assim, de análises interpretativas estritamente individuais ou especificamente globais. Optou-se, destarte, para fins desta pesquisa, que hajam características partilhadas entre os sujeitos (nível micro, individual) e o contexto (nível macro, país anfitrião), para só então uma análise conjunta dessas duas dimensões (entre indivíduos e país anfitrião) permitam o desvelamento do fenômeno da autoexpatriação naquele cenário. Para tal, foram eleitos sujeitos de nacionalidade brasileira, ou seja, com certa unidade comum de história, cultura, normas e também com qualificação profissional em psicologia. A psicologia interconecta os indivíduos a partir de algumas características comuns de formação, habilidades,

técnicas; regidos em seu país por conjunto de regras profissionais iguais. Haveria então, em algum grau, a garantia de certa homogeneidade entre os sujeitos pesquisados (profissão, nacionalidade, idioma, normas, etc).

A psicologia aparece como enfoque neste trabalho porque ao se pensar em deslocamento internacional de profissionais da saúde, médicos e enfermeiros costumam ser as primeiras opções lembradas, isso ocorre devido à crise de força de trabalho para profissões da saúde e sua melhor distribuição espacial no globo (OMS, 2006). Pesquisas sobre a internacionalização desses profissionais (médicos e enfermeiros) são inúmeras: numa busca despreziosa dessas profissões no contexto de deslocamento no Portal de Periódicos CAPES indicou-se milhares de resultados (pesquisa de maio de 2016, com termos *med/medicina/médico*, *enferm/enfermagem/enfermeir*, mobilidade internacional, internacionalização, expatriação, autoexpatriação, migração). O tema também está em voga, inclusive no Brasil, com a criação pelo governo federal do Programa Mais Médicos². Além disso, segundo o *site* do *PageGroup* do Reino Unido, “*The World’s Most in Demand Professions*”, sobre as profissões em demanda no mundo, a terceira profissão da saúde mais demandada no mundo é a Psicologia, atrás apenas da Medicina e Enfermagem (*MichaelPage*,2016). Segundo o mesmo *site* virtual, dentre os países mais interessados em profissionais da psicologia, encontra-se o Canadá. O Canadá é adotado, deste modo, como o nível macro (contexto de análise comum) aos sujeitos (psicólogos brasileiros) que virão a ser pesquisados. Dessa forma, poder-se-á compreender as realidades e conjecturas específicas, em particular no país anfitrião, não enfocando unicamente a perspectiva das organizações que expatriam, e também não sob um prisma amplo de diferentes países. Deve-se considerar que o Canadá tem uma longa e permanente história de imigração, tendo dados das populações migratórias registrados e estudados desde o ano de 1851 (CANADA, 2005). Além disso, o próprio governo canadense publiciza-se mundialmente como um país receptor de pessoas.

Apesar da influência clara da globalização em uma região, como supracitado por Giddens, há de se entender que há particularidades do contexto local receptor desses sujeitos e elas podem modificar a experiência da autoexpatriação, especialmente quando se fala do deslocamento de sujeitos de origens nos países que não estão entre aqueles com alto Índice de

² “O Programa Mais Médicos (PMM) é parte de um amplo esforço do Governo Federal, com apoio de estados e municípios, para a melhoria do atendimento aos usuários do Sistema Único de Saúde (SUS). Além de levar mais médicos para regiões onde há escassez ou ausência desses profissionais, o programa prevê, ainda, mais investimentos para construção, reforma e ampliação de Unidades Básicas de Saúde (UBS), além de novas vagas de graduação, e residência médica para qualificar a formação desses profissionais.” (BRASIL).

Desenvolvimento Humano³ (IDH) em direção a países que se classificam entre os de elevado IDH⁴. Normalmente, como se verá no referencial teórico, estes são denominados de migrantes e não autoexpatriados, com uma associação pejorativa desse deslocamento.

Outro aspecto essencial de se atentar é que, segundo o Ministério das Relações Exteriores (MRE), há mais de 3 milhões de brasileiros residindo no exterior conforme estimativa do ano de 2013⁵ (BRASIL, 2015). Desses brasileiros, cerca de 39.300 são residentes no Canadá (BRASIL, 2015), país que contava a época com uma população total de 35 milhões de pessoas (CANADÁ, 2016). Pensando-se que muitos brasileiros componham uma população de estrangeiros autoexpatriados, deve-se observar que eles levam consigo características particulares de sua origem, forma de trabalho, habilidades, conhecimentos o que torna ainda mais múltipla a interação cultural e individual em outros países. De acordo com Ariss e Crowley-Henry:

[...] autoexpatriados continuarão a representar importantes recursos humanos internacionais para as organizações por várias razões. Por exemplo, autoexpatriados podem ter uma boa compreensão dos mercados locais e internacionais, línguas e culturas. Eles custariam menos do que os expatriados corporativos tradicionais em termos de despesas de viagem e de vida, salários e impostos, entre outras questões financeiras. **Todas essas razões tornam importante compreender a natureza e gestão de autoexpatriados para as empresas**"(ARISS; CROWLEY-HENRY, 2013, p.79, tradução e grifo nosso).

Tais aspectos destacam ainda mais a necessidade de estudos sobre a autoexpatriação de brasileiros, que se deslocam com seus custos pessoais a um local de sua preferência.

Soma-se ainda a esses fatos da conjuntura atual, que poucos estudos no Brasil se referem a formas específicas de mobilidade, como é o caso da autoexpatriação. Em pesquisa prévia realizada, sem critério de tempo, utilizando-se análise de títulos, na *Scientific Periodicals*

³ O IDH é, segundo a ONU: “ em resumo uma medida do desempenho médio em dimensões-chave do desenvolvimento humano: uma vida longa e saudável, ser instruído e ter um padrão de vida decente. O IDH é a média geométrica dos índices normalizados para cada uma das três dimensões. [...]O IDH simplifica e captura apenas parte do que o desenvolvimento humano implica. Ele não reflete sobre as desigualdades, a pobreza, a segurança humana, capacitação, etc.” (ONU, 2015, tradução nossa)

⁴ Já há alguns estudos sobre deslocamento de sujeitos de países de elevado Índice Desenvolvimento Humano para países de baixo índice (veja HUDSON; INKSON, 2006) assim como há diversos trabalhos sobre mobilidade de sujeitos oriundos em sua maioria de países de alto IDH para países também classificados desta forma (SARGENT, 2002)

⁵ O MRE esclarece que sua estimativa “levou em conta, como base, avaliações contidas nos relatórios consulares (RCNs) enviados anualmente por nossos Consulados e Embaixadas sobre o número de brasileiros residentes em suas respectivas jurisdições. Tendo em consideração que grande parte desses brasileiros encontra-se em situação migratória irregular e evita submeter-se a sondagens e censos, ou mesmo matricular-se nas repartições consulares, é difícil fazer tais avaliações. ” E seguiu afirmando que “Compilação das respostas a pergunta específica que constou do último censo oficial do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) sobre o número de familiares residentes em outros países subestimou, assim como costumam fazer outros censos oficiais, o tamanho da diáspora brasileira. Por exemplo, calculou em cerca de 60 mil o número de brasileiros no Japão, quando se sabe comprovadamente que somam hoje mais do que 200 mil” (BRASIL, 2015).

Electronic Library (SPELL) e na Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração (ANPAD) utilizando a expressão “expat” (expressão que aparece tanto no idioma português quanto no inglês), dos 92 resultados encontrados⁶ (42 na SPELL e 50 na ANPAD) nenhum material enfocava o tema da autoexpatriação. Tem-se ainda que quando a busca envolvia o termo “psicolog”/ “psicó” (ou “psycholog”) no campo “e” quando se pesquisou “expat”, nenhum resultado foi encontrado. Ao se considerar que esses são relevantes ambientes de discussão e de concentração de publicações científicas nacionais, fica clara a escassez de materiais sobre o assunto autoexpatriação. O que se percebeu nesse exame preliminar e superficial foi o grande enfoque ao processo de expatriação realizados pelas empresas, especialmente de pessoas em cargos gerenciais. Tal situação (foco em cargos gerenciais) também denota que os estudos não se referiram a profissão específica e sim a funções de uma organização, o que propiciariam outras análises que não são o intuito deste trabalho.

Ao se perceber a carência de materiais e ausência de resultados, procurou-se realizar uma revisão crítica de literatura, para ampliar a pesquisa, procurando por publicações, nacionais ou internacionais, em qualquer tempo, que pudessem fazer a interlocução entre expatriação ou autoexpatriação e psicologia. Para tal, utilizou-se a *Scientific Electronic Library* (SciELO) e o portal Periódicos CAPES. Repetiu-se, portanto as mesmas expressões (“expat” e “psicolog”/ “psicó”/ “psycholog”), combinadas entre si com “e”, sem aplicação de filtros. Nenhum resultado foi encontrado no SciELO e 6 resultados foram primeiramente identificados no CAPES (5 “expat” + “psycholog”; 1 “expat”+ “psicologo”). A leitura dos resumos indicou que nenhum deles abordavam os temas da expatriação ou da autoexpatriação e psicologia, mas assuntos completamente desconexos a eles. Esses resultados evidenciaram ainda mais a inexistência de estudos que abordem conjuntamente esses dois tópicos: autoexpatriação e psicologia.

Mesmo as leituras realizadas ao longo dos últimos semestres, de forma assistemática, mas por conveniência da autora deste projeto, percebeu-se que o foco do tema autoexpatriação se associa ainda a elementos de carreira ou a características pessoais dos indivíduos (motivação, capacidade de adaptação ou resiliência – choque cultural-, tipos de personalidade, são alguns exemplos) citando um contexto global sem fronteiras⁷. A noção de fronteiras abordada nesse

⁶ Pesquisa realizada em 11 de setembro de 2016, com o *browser Google Chrome*.

⁷ A abordagem comumente encontrada que associa o autoexpatriado à expressão “sem fronteiras” versa sobre um modelo de pensamento dentro das teorias de carreira (Robert Defillippi, Michael Arthur e Denise Rousseau) que não se associa com as noções apresentadas neste trabalho.

trabalho não versará sobre aquelas de delimitação espacial ou quanto a limites estanques de divisão de grupos, classes, instituições e etc. A compreensão de fronteiras, que guiou este estudo, está diretamente associada ao tempo em que vivemos, em que a permeabilidade, multiplicidade de limites/demarcações é consequência de um momento de insegurança e incertezas, em que a percepção de fronteiras (limites, demarcações) é feita pelos seus efeitos, geralmente negativos, sobre quem é o outro ou o que está de fora. Essas fronteiras podem ser classificadas de maneiras diferentes, mas optar-se-á para este estudo a utilização das expressões de fronteiras visíveis (limites ou limitadores mais facilmente identificáveis e com possibilidade de serem previstos) e invisíveis (limites ou limitadores normalmente ocultos, inesperados) no processo de autoexpatriação.

A partir das leituras realizadas, ficou notória a carência de materiais que permitam um olhar a elementos diferentes e limitadores do processo de autoexpatriação, que não necessariamente possam ser geridos pelos indivíduos autoexpatriados, como as características regulamentárias das associações profissionais ou as normas dos próprios países receptores. A entrada em um país mostra-se como um primeiro obstáculo ao autoexpatriado. Outras dificuldades podem surgir, que não sejam apenas de caráter subjetivo individual ou meramente sob o enfoque de carreira, que também requerem análise. O que nos faz retomar a necessidade de abordagens relacionais, em que haja a cooperação de diferentes saberes para desvendar realidades e fenômenos que ultrapassam uma dimensão individual ou uma dimensão contextual.

Cabe ainda esclarecer que a pesquisa se justifica também devido à experiência pessoal da pesquisadora, brasileira, profissional da Psicologia que se encontra em viagem automotivada ao Canadá, local para explorar o tema e realizar a prática deste estudo.

A questão que orientou esse estudo foi, portanto: **Como é a autoexpatriação de psicólogos brasileiros ao Canadá considerando-se um olhar para as fronteiras visíveis e invisíveis desse processo?**

Considerando essa questão, estabeleceu-se os seguintes objetivos:

Objetivo geral

- Compreender o processo de autoexpatriação de psicólogos brasileiros no contexto canadense tendo em vista as fronteiras presentes.

Objetivos específicos

- Descrever quem são e os motivos da autoexpatriação de psicólogos brasileiros ao Canadá

- Caracterizar o processo de autoexpatriação do profissional da psicologia brasileiros ao Canadá;
- Evidenciar as fronteiras visíveis e invisíveis ao psicólogo brasileiro autoexpatriado no Canadá.

Partindo das informações introdutórias apresentadas e observando os objetivos propostos, esta dissertação se estabelecerá inicialmente com a apresentação de uma revisão bibliográfica crítica sobre tanto o tema da mobilidade de pessoas, focando na autoexpatriação, quanto sobre os sujeitos da pesquisa, os psicólogos brasileiros, quanto o contexto da pesquisa, o Canadá. Após, serão indicados os processos metodológicos para o desenvolvimento da pesquisa em si.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

Considerando que o foco principal desta pesquisa será a autoexpatriação, é absolutamente salutar esclarecer alguns sentidos e conceitos associados a esse processo de mobilidade internacional. Após, será introduzida uma revisão teórica e documental sobre fronteiras e sobre a profissão da psicologia no Brasil com um breve comparativo sobre o contexto canadense desse mesmo campo de trabalho, como forma inaugural de se conhecer particularidades comuns do nível micro e macro na qual será feita a pesquisa.

2.1 MIGRAÇÃO, EXPATRIAÇÃO, AUTOEXPATRIAÇÃO: CONCEITOS RELACIONADOS ENTRE SI

Baruch, Dickmann, Altman e Bournois (2013) iniciam seu artigo destacando a diversidade de modos e expressões para configurar o trabalho internacional de pessoas. Em uma revisão de literatura, os autores perceberam a ausência de um quadro conceitual que pudesse incluir diferentes sentidos além daqueles dominantes utilizados em gestão de recursos humanos, categorizando, então, 20 tipos diferentes de trabalho internacional (BARUCH et al, 2013, p.2369-2370). Andresen, Bergoldt e Margenfeld (2013) também procuraram por meio de uma revisão de literatura diferenciar alguns conceitos: autoexpatriação, expatriação e migração. Ariss e Crowley-Henry (2013) ressaltam como por vezes o emprego de uma ou outra terminologia- migrante ou expatriado, por exemplo- traz consigo a replicação de estereótipos e sentidos depreciativos, enquanto que o autoexpatriado já traria consigo capacidade e vontade de cruzar fronteiras. Pensado na diversidade de nomenclaturas e expressões, percebeu-se a necessidade de contemplação da diferenciação de algumas (migração, expatriação e autoexpatriação⁸) para este trabalho.

2.1.1 Migração

Para a pesquisadora polonesa Sylwia Przytuła (2015), migração é o conhecido movimento de pessoas com formas e intensidades diferentes ao longo dos séculos, destacando que muitos países foram construídos a partir dela (dentre os exemplos citados pela autora estão o do Canadá e do Brasil), mesmo tendo sido uma migração forçada ou não (p.90). A autora

⁸ Esses são os termos que segundo Andresen, Bergoldt e Margenfeld (2013, p.11) mais se sobrepõe e são frequentemente intercambiáveis.

apresenta a noção de migração transnacional, considerado “ um processo de criação de espaços para além das fronteiras geográficas, culturais e políticos, como resultado da migração social em que os migrantes modernos operam” (PRZYTULA, 2015, p.92)⁹. Com esse exemplo e outros mais, a autora apresenta que alguns termos foram adaptados a partir da temática da migração para as necessidades de descrever o fenômeno no domínio da área de gestão internacional. Ela segue mencionando que:

[...] em termos demográficos, a migração não inclui os movimentos decorrentes de turismo, viagens de descanso, tratamento médico, viagens de negócios de curto prazo, bem como a migração rotacional ou realocação que envolvem diariamente movimentos pendulares para trabalhar entre duas localidades porque essas realocações não influenciam diretamente as mudanças na situação demográfica, quer no local de partida ou no local de curto prazo estadia [...] Além disso, o as considerações teóricas e pesquisas empíricas sobre expatriação podem ser encontradas principalmente em ciências econômicas, a disciplina de economia e em ciências administrativas [...] enquanto as questões relacionadas a migração são objeto de interesse das humanas (p.ex. sociologia, psicologia intercultural, ciências políticas, cultura antropológica). (PRZYTULA, 2015, p.93, tradução nossa)

Przytula destaca ainda que nos estudos de administração, o termo migrante costuma ser usado quando os indivíduos não possuem qualificação de trabalho, têm menos estudos e são originados de países menos desenvolvidos (2015, p.94). O mesmo foi descrito por Ariss e Crowley-Henry (2013) destacando que as discussões versam então sobre condições precárias de subemprego e desemprego, em que muitas barreiras e fronteiras, não só geográficas, são encontradas (p.82).

Segundo Organização das Nações Unidas, migrante internacional é todo aquele que troca seu país de residência usual (ONU/UNTerm portal). Nas Recomendações da ONU (ONU, 2010) há a diferenciação entre dois grupos de migrantes conforme a duração da estadia (período longo – mais de um ano- e período curto -menos de um ano-). Não inclui, portanto, migrantes temporários, migrantes sem documentos, unidades populacionais com ascendência estrangeira ou segunda geração de imigrantes (ONU/2010).

O sociólogo australiano Stephen Castles (2002) argumenta que as pesquisas sobre mobilidade populacional são necessárias para estimar desenvolvimento futuro. Contudo, o autor destaca que tais pesquisas não puderam desvendar anteriormente o fenômeno que ocorre nos últimos tempos. Para o pesquisador, isso ocorre porque os estudos de migração não compõem um corpo de conhecimento aceito, uma vez que as pesquisas estariam impregnadas

⁹ Para a autora “ a concepção transnacional abrange a questão da expatriação no âmbito mais vasto embora o termo "expatriação" não ocorra nas publicações que tratam de teoria transnacional ou transmigração” (PRZYTULA, 2015, p.92).

de premissas e preconceitos, além de terem um aspecto intermitente que influenciava os modelos nacionais, pois eram baseados em experiências históricas distintas de migração (CASTLES, 2002, p.1145). Castles destaca que para prever futuros padrões de migração é necessário compreender a época, ou seja, as grandes mudanças econômicas e sociais. Dessa forma, o autor segue afirmando: “a forma como pessoas comuns lidam com essas mudanças e ao fazê-lo subvertem os planos dos poderosos” (CASTLES, 2002, p. 1146, tradução nossa). O autor menciona ainda que “migração de sujeitos altamente qualificados é o tipo de migração atualmente mais popular nos governos dos países receptores”, buscando transferência de “cérebros”, mas também de tecnologias e inovações culturais (p.1151, tradução nossa). Castles, em outra obra, manifesta que o exame da migração apenas sobre a ótica econômica pode ser enganoso, pois outros fatores são causais a ela (2014, p.237), citando:

globalização neoliberal e transformação social; desigualdade; a segurança do Estado e a segurança humana; tecnologia; demanda de trabalho; mudanças demográficas; razões políticas; direito e a governança; as dinâmicas sociais da migração; e o papel das pessoas que ganham a vida intermediando a migração (às vezes chamado de "indústria de imigração")(CASTLES, 2014, p.238, tradução nossa).

Para Baruch et al. (2013) a migração estaria associada a fatores impulsionadores, por exemplo, segurança e sobrevivência (p.2383). Ao se pensar em uma classificação da migração permanente ou temporária, por exemplo, mais facilmente esses conceitos parecem se aproximar dos demais termos (expatriação e autoexpatriação).

Andresen, Bergoldt e Margenfeld (2013) em sua pesquisa de revisão concluíram que não há consistência na literatura em relação a cada uma das expressões (migração, expatriação e autoexpatriação), tendo o termo migração, por exemplo, aparecido inclusive com características antagônicas entre os autores. Os autores Dorsch, Suutari e Brewster (2013), declaram, em outro capítulo da mesma obra, que a associação dos estudos migratórios pode oferecer uma rica base para um trabalho colaborativo com o tema da autoexpatriação, ao invés de seguirem caminhos paralelos (p.52). Em 2014, Andresen, Bergoldt, Margenfeld e Dickmann realizaram uma análise em 244 definições em 10 periódicos de áreas da psicologia, sociologia e administração para identificar as regularidades e diferenças na aplicação dos termos migração, expatriado e autoexpatriado. Seus resultados indicaram que migrante pode ser considerado um termo guarda-chuva para expatriado e autoexpatriado.

2.1.2 Expatriação¹⁰

Przytuła (2015) esclarece em sua pesquisa que:

Expatriação *lato sensu* é: -uma pessoa que deixou sua terra natal; vidas e / ou obras em um país diferente do seu país de origem.
 Expatriação em *strictu sensu* é: -um funcionário em uma empresa internacional, geralmente um especialista ou gerente de alto escalão que é enviado a partir a sede corporativa para unidades estrangeiras (sendo uma subsidiária, filial ou outra forma legal de cooperação) na sequência da sua decisão voluntária. Um expatriado pode vir do país de origem da sede da empresa ou ser de nacionalidade diferente do país de origem da corporação. A duração do tempo de trabalho no estrangeiro pode ser longo, médio ou curto prazo, com a tomada em conta formas diferentes (alternativos). A demarcação clara entre esses termos é ainda mais difícil uma vez que estes fenômenos sociais e culturais se sobrepõem e se complementam (PRZYTUŁA, 2005, p.95-96, tradução nossa)

A autora ainda ressalta que tradicionalmente as empresas tem focado nesse tipo de expatriação. Usualmente, o termo é empregado para diferenciar daqueles trabalhadores locais. Como já mencionado antes neste trabalho, a autora destaca que o termo também é associado a trabalhadores mais qualificados, diferenciando-os de um imigrante. (PRZYTUŁA, 2005, p.94-95, tradução nossa).

Andresen, et al. explicam que expatriados são os sujeitos que “se deslocam para outro país, enquanto trocam o local de residência dominante e executam trabalho no exterior. Como tal, o expatriado tem um status de migrante” (2014, p. 15, tradução nossa). As autoras esclarecem ainda que “no caso dos expatriados designados, a primeira ação para expatriar é tomada pela organização de origem e a decisão legal do emprego é feita pela organização o país de origem” (ANDRESEN et al. 2014, p. 15, tradução nossa). Além disso, as autoras afirmam, a partir dos resultados do seu estudo, que apenas quatro critérios de delimitação seriam suficientes para que as diferenças entre os termos (migração, expatriação e autoexpatriação) fossem caracterizadas. São eles: “estar executando trabalho no estrangeiro, o modo de trabalho¹¹, a iniciativa e a decisão legal do emprego¹²” (ANDRESEN et al., 2014, p. 14)

¹⁰ Expatriação pode ser empregado em inglês genericamente como *expatriation* e especificamente como *organizational expatriation* ou *assigned expatriation*. Essa seção referir-se-á a expatriação espécie, como se verá nas definições que são apresentadas na sequência.

¹¹ As autoras afirmam que: “para ser considerado expatriado é necessário que haja um contrato de trabalho”. Dessa forma, pessoas trabalhando ilegalmente, autônomos, empresários individuais não seriam expatriados. Há a necessidade da dependência de um contexto de trabalho com contrato seja com o país de origem seja com o país anfitrião (ANDRESEN et al., 2014, p. 10, tradução nossa).

¹² As autoras esclarecem que se a iniciativa do deslocamento for por parte da organização, considera-se expatriação (expatriação atribuída). (ANDRESEN et al., 2014, p. 13, tradução nossa).

Para Zwielewski e Tolfo “expatriar remete a mudanças significativas e consequentes alterações no modo como as pessoas percebem, interpretam e se comportam no meio em que vivem” (2016, p. 513). As autoras destacam que existem diversos elementos envolvidos nesse processo e destacam alguns:

alguns gestores de empresas comentam a dificuldade de compreender as diferentes legislações que regem as relações de trabalho em cada país. Os profissionais se deparam com nova equipe de trabalho; algumas famílias se sentem alvo de preconceitos; outras adiam seus projetos; filhos adolescentes vivem na ponte aérea, para conciliar a vida amorosa e a vida em família. Diante desses inconvenientes, as empresas precisam oferecer melhores condições físicas e psicológicas de trabalho.[...]o expatriado estará sujeito a adaptar-se a nova hierarquia e nova alimentação; aumentar a capacidade de assumir riscos, inclusive riscos imperceptíveis, como a perda da sua autoconfiança e satisfação como profissional, caso não consiga ter habilidades interculturais suficientes para lidar com a nova equipe (ZWIELEWSKI; TOLFO, 2016, p. 513 e 514).

Para Maria Ester Freitas, a expatriação é uma decisão da empresa, adotada para atingir certos objetivos como:

a) internacionalizar a sua gestão; b) aumentar o repertório dos conhecimentos de certa equipe para desenvolver um projeto e/ou uma unidade específicos; c) formar novos líderes; d) elevar o nível de coordenação e controle das suas unidades geograficamente dispersas; e) aumentar a diversidade estratégica de seus recursos humanos face aos mercados globais; f) desenvolver e incorporar novas técnicas e processos organizacionais; g) exemplificar aspectos importantes da cultura da empresa-mãe. Estes objetivos, isoladamente ou em bloco, são subjacentes à decisão de uma empresa expatriar alguns de seus profissionais, **mas isso não significa que esta seja uma decisão que ela deva tomar unilateralmente** (FREITAS, 2010, p. 690-691, grifo nosso).

A autora aponta que a decisão não deve ser unilateral, no prosseguimento da sua análise apresentando os aspectos positivos associados à expatriação, mas também destaca que “[...]os processos de expatriação não são necessariamente bem cuidados por uma parte considerável de grandes empresas que se utilizam desse mecanismo, o que aumenta tanto o seu risco quanto o do seu profissional” (FREITAS, 2010, p.697). Freitas chama a atenção quanto aos riscos tanto da empresa quanto do sujeito, em que o primeiro (empresa) vincula-se “à perda do investimento feito e ao custo de oportunidade com o envio de um profissional que não atingirá os resultados esperados, podendo mesmo comprometer o projeto em questão” (FREITAS, 2010, p.697). Já no caso do trabalhador, os perigos são associados “à manutenção de seu emprego, ao seu futuro profissional e à sua vida familiar. Portanto, ambos os lados têm muito a perder no caso de fracasso da experiência” (FREITAS, 2010, p.697).

Nesse sentido, Farndale, Pai, Sparrow e Scullion (2013) realizam uma revisão de literatura e discorrem sobre o balanceamento dos interesses da organização e do indivíduo.

Expõem também que os altos custos associados a expatriação, vinculam-se a um modelo de expatriação mais tradicional, em que o sujeito era enviado ao exterior por longo períodos de tempo (FARNDALE, et al, 2013, p.205). Essas perspectivas clássicas de expatriação talvez não mais suportem as conjecturas atuais. Lauring, Selmer e Jacobsen (2014, p.171) argumentaram em seu artigo que as pesquisas sobre expatriados têm quase que exclusivamente dado atenção a questões associadas ao trabalho, sendo poucas as publicações que exploraram os aspectos que relacionam o trabalho e o prazer. Por tal razão, eles entendem que:

[...] há uma necessidade de conceitualizações inovadoras e também de novas abordagens empíricas, a fim de entender esses fenômenos melhor que até recentemente foram descritos como formas discretas, tais como viagens de lazer e as realocação do trabalho temporário longe de sua terra natal. (LAURING; SELMER; JACOBSEN, 2014, p. 171).

Mahajan e Toh (2014) realizaram um estudo com expatriados sobre o suporte necessário para esses indivíduos. Numa análise com 350 expatriados que trabalharam nos Estados Unidos, os autores encontraram que, apesar da literatura dar grande destaque à família, o apoio de colegas de trabalho originários do mesmo país do expatriado foi significativamente relevante aos ajustes no trabalho e na interação. Tal fato poderia ser associado a credibilidade e a simpatia dos colegas de mesma origem. (MAHAJAN; TOH, 2014)

Múltiplos aspectos, portanto, ainda parecem estar latentes para pesquisas sobre expatriação, assim como alguns demonstram-se bem estabelecidos, caso do conceito de expatriação estar atrelado a intenção inicial da organização para o deslocamento. Como a pretensão deste trabalho não enfoca exclusivamente o processo de expatriação, mas, sim, à chamada autoexpatriação, não se buscou exaurir o tema da expatriação aqui.

2.1.3 Autoexpatriação

Em publicação seminal, Inkson; Arthur, Pringle e Barry, apresentaram, em 1997, um artigo intitulado “Expatriados designados versus experiência no exterior: contrastando modelos de desenvolvimento de recursos humanos internacionais” (INKSON et al, 1997, p. 351-352, tradução nossa). Nessa publicação, os autores comparavam experiências com enfoque em carreira de sujeitos que trabalhavam no exterior designados pela organização e o que eles chamaram de experiência no exterior: quando o sujeito tinha por sua vontade a iniciativa de viajar e trabalhar no exterior. Esse segundo exemplo passou a ser mais estudado posteriormente e recebeu outras nomenclaturas. Para fins deste trabalho, optou-se por utilizar a expressão “autoexpatriação”.

Como já mencionado, pode haver uma multiplicidade de termos para se referir ao que Doherty (2013, p. 447) descreveu como “indivíduos que têm a iniciativa, independente do seu empregador, de se mudar para um local estrangeiro por razões de emprego, carreira ou estilo de vida” (tradução nossa). Na sua análise da literatura incluindo publicações de 1996 até 2011, a autora identificou alguns temas predominantes na pesquisa corrente: “características das experiências autoiniciadas e sua relação com trabalho e gestão; estudos comparativos de expatriação com apoio da empresa e a expatriação autoiniciada; autoiniciada como fluxo de talentos globais” (DOHERTY, 2013, p.447, tradução nossa). A partir de sua pesquisa, a autora destacou que há uma falta de consenso na definição do construto autoexpatriação, destacando que os autoexpatriados não são facilmente identificáveis e acessíveis às pesquisas e essas são, em sua maioria, são transversais (p.457-458). Além disso, Doherty salienta o fato de que as pesquisas de autoexpatriação requerem também uma análise no nível micro, uma vez que:

o impulso da literatura parece sugerir que as questões relevantes para autoexpatriados incluem contexto, a localização, a família e especificidades do trabalho e aspectos da carreira indicando uma orientação predominantemente subjetivo para a experiência de expatriação (DOHERTY, 2013, p.458, tradução nossa).

A autora propõe, portanto, que, ao se estudar os autoexpatriados, sejam utilizados níveis de pesquisa (micro, meso e macro), o que facilitaria as conexões teóricas e daria força para a pesquisa (DOHERTY, 2013).

Em outra obra no mesmo ano, Doherty, Richardson e Thorn (2013, p.97) destacam que as abordagens nos estudos de autoexpatriação são reflexo de interpretações subjetivas, cujo tema está englobado. O aspecto convidativo da proposta desses autores vem do entendimento de que eles não buscam forçar uma interpretação a esse conceito da autoexpatriação. Destacam, por outro lado, a necessidade de abarcar e envolver essa diversidade na busca de uma melhor clareza ao constructo (DOHERTY; RICHARDSON; THORN, 2013, p.97). Para isso, os autores procuram primeiramente a delimitação da abrangência: espaço (nível/níveis de análise, contexto cultural), tempo (período no qual o indivíduo fica no país anfitrião é diferente da expectativa de permanência), valores (premissas ontológicas e epistemológicas). Quanto ao critério tempo, os autores destacam a temporariedade como um elemento fundamental para o construto da autoexpatriação, a comparação de recém-chegado e aquele sujeito que permaneceu por longo período, por exemplo, pode não ser apropriada. Além disso, o status do sujeito pode ser alterado com o passar do tempo (DOHERTY; RICHARDSON; THORN, 2013, p.102). No que toca o aspecto dos valores, os autores destacam que muitos pesquisadores de autoexpatriação vivem ou viveram eles mesmos em outros países, salientando a necessidade de

uma reflexão crítica para se adotar os cuidados necessários de foco entre pesquisador e objeto de estudo (DOHERTY et al, 2013, p. 103).

Ainda sobre o que os estudos sobre autoexpatriação vêm apresentando, Ariss e Crowley-Henry (2013, p.83) conceituam autoexpatriado como todo aquele que se deslocada por sua própria agência para outro país por uma duração indeterminada (p.79), destacam que o enfoque das pesquisas tem se voltado aos indivíduos altamente qualificados e educados, como possuidores de um capital de carreira. Os autores evidenciam ainda que os estudos de imigração qualificada ainda estão incipientes quanto a experiências de carreira de mulheres (ARISS; CROWNLEY-HENRY, 2013, p.85).

Sobre a nomenclatura, Przytuła (2015, p.96) apresenta que a expressão Self-Initiated Expatriates (SIE) é a mais amplamente aceita. Esse constructo é utilizado nesta pesquisa no idioma português como autoexpatriação. Przytuła esclarece ainda que os critérios para a classificação como autoexpatriado variam com os autores e podem englobar uma diversidade de aspectos (PRZYTULA, 2015, p.96-98). Em sua pesquisa conceitual e com base em diversos materiais/autores, Sylwia Przytuła apresenta as seguintes características para o autoexpatriados a partir de diferentes critérios que diferem para os migrantes e expatriados. Abaixo estão listados os critérios e características dos autoexpatriados:

1. Afiliação organizacional: não é associado permanentemente a uma organização, pode trabalhar em várias organizações;
2. Organização da missão estrangeira e apoio financeiro: organização da viagem é independente[...], sem apoio da organização receptora em assuntos não relacionados ao trabalho, fundos privados para realocação;
3. Período de permanência no exterior: ilimitado [...], missões frequentes mas curtas;
4. Motivação para mudança ao exterior: individual e pessoal [...];
5. Adaptação sociocultural e percepção de adaptação ao país anfitrião: melhor do que nos casos de expatriação designada [...], melhor entendimento da cultura local e facilidade de adaptação, preparação para viver e trabalhar em um país e cultura estrangeira é por conta própria, percepções bastante positivas;
6. Direção da transferência: atravessando fronteiras nacionais e organizacionais;
7. Cidadania e identidade nacional: autoexpatriados mudam de país e organizações nas quais trabalham, mas mantém cidadãos dos seus países de origem;
8. Nível de confiança, segurança e satisfação no trabalho: confiabilidade e segurança do trabalho dependem do autoexpatriado- sozinho ele/ela decide sobre ter um emprego ou encerrar o contrato, satisfação no trabalho é muito alta; (PRZYTULA, 2015, p.100-102, tradução nossa).

Andresen et al. (2014) definem autoexpatriação e também incluem uma subcategoria de sentido, caso o sujeito permaneça na organização em que estava, mas no país anfitrião, ou caso empregue-se em uma nova organização:

Em caso de autoexpatriados, a primeira ação para mover internacionalmente é exclusivamente feita pelo indivíduo que inicia a expatriação, ao passo que a decisão jurídica de emprego é feita pela organização no país de acolhimento, o que é ou a organização onde eles estão atualmente empregados (Intra-autoexpatriados) ou uma nova organização (Inter-autoexpatriados). (ANDRESEN; et al., 2014, p.15)

Mäkelä e Suutari (2013) citam em seu capítulo a relação entre o trabalho e a vida pessoal do autoexpatriado e destacam que há uma grande variedade de empregos, desde altos cargos de gerência até posições de níveis mais baixos sem tantas tarefas exigentes. As autoras apresentam dados que evidenciam que o padrão de vida para os autoexpatriados é menor que os dos expatriados designados pela organização, o que afeta o balanço entre vida e trabalho (MÄKELÄ; SUUTARI, 2013, p.283). Contudo, os autoexpatriados podem buscar negociar melhores pacotes de benefícios e tem contratos locais. A pesquisa, realizada pelas autoras com noruegueses que foram autoexpatriados em algum momento, revelou evidências de que a esfera de vida pessoal do autoexpatriado afeta positivamente a vida profissional e vice-versa (MÄKELÄ; SUUTARI, 2013, p.296). Os efeitos negativos do trabalho na vida pessoal vincularam-se principalmente a natureza e tipo de tarefas (p.ex. longas horas de trabalho, tensão no trabalho) executadas pelos autoexpatriados (MÄKELÄ; SUUTARI, 2013, p.296).

Quem também explorou o tema da autoexpatriação foi a psicóloga americana Diane Rogers, por meio histórias de vida, ela destaca que esses sujeitos representam ainda um aspecto oculto do mercado de trabalho uma vez que dados estatísticos são difíceis de se conseguir já que esses sujeitos buscam a mudança e o local de trabalho por conta própria. (ROGERS, 2013, p.2) A autora defende que quanto mais se conhece sobre quão bem sucedidas as estratégias de adaptação e organização dos autoexpatriados em ambientes estrangeiros, “mais os grupos, como os migrantes, refugiados e outras pessoas deslocadas podem se beneficiar e ter sucesso na negociação de mudanças ambientais e na assimilação” oferecendo opções e escolhas e facilitando o autodirecionamento desses sujeitos também (ROGERS, 2013, p.28). A pesquisa sobre autoexpatriação, portanto, poderia cooperar para o aumento de participação social e econômica dos migrantes, refugiados e deslocados internacionais de um modo geral. Sua pesquisa com autoexpatriados demonstrou que eles(as) desenvolveram e expandiram suas forças, além de terem indicado que enriqueceram suas vidas consideravelmente, descrevendo-se com um sentimento ainda maior de felicidade após sua autoexpatriação. Interessante notar

ainda que nos resultados encontrados por Rogers (2013), todos apresentaram dificuldades ou desafios variados, assim como todos os participantes alegaram que os ganhos com a experiência superavam qualquer desafio ou dificuldade (ROGERS, 2013, p.10).

Suutari e Brewster (2000, p.419), autores de base para muitos já citados neste trabalho, propõem que os motivos dos autoexpatriados são as características mais relevantes para contrastar com outras definições, ou, ainda, para que se considerem subgrupos de autoexpatriados, ou seja, como critério classificatório. Os achados de Suutari e Brewster (2000) contribuíram para o tema da autoexpatriação porque apresentaram a heterogeneidade que pode existir dentro do grupo de autoexpatriados através da identificação de subgrupos (oportunistas jovens, candidatos a emprego, funcionários de organizações internacionais, profissionais localizados, profissionais internacionais e casais de dupla carreira). Deve-se ter em mente que seus dados foram originados de uma amostra de 448 finlandeses altamente qualificados que trabalhavam fora da Finlândia entre 1997 e 1998 para a constituição dessa classificação (SUUTARI; BREWSTER, 2000). Tal fato não enfraquece o argumento da diversidade que o grupo de autoexpatriados pode ter, pelo contrário, só reforça que se ampliada a amostragem a chance de aumento da heterogeneidade seja ainda maior.

Farcas e Gonçalves em pesquisa publicada em 2016, identificaram o aumento significativo de estudos na temática de autoexpatriação por todo o mundo:

[...]foi observado um crescimento incomparável no número de publicações de artigos nos últimos 3 anos. Isso sinaliza um aumento do interesse acadêmico em estudar autoexpatriados em todo o mundo, envolvendo movimento bidirecionais entre países desenvolvidos e em desenvolvimento (FARCAS; GONCALVEZ, 2016, p.1)

Os autores destacam ainda que esse aumento tem permitido a expansão de áreas correlacionadas ao tema que até então não haviam sido exploradas, o que denota uma evolução do tema e interesse pelo mesmo (FARCAS; GONÇALVES, 2016, p.14). Os autores apontam, contudo, que um número limitado de estudos foi conduzido na América do Norte e Sul. O que enfatiza a necessidade de exploração do tema nestes contextos.

É importante o entendimento ainda de que a autoexpatriação é um processo, ou seja, dispõe de um caráter dinâmico, que se desenvolve ao longo do tempo e de espaços diferentes. Do tempo, pois, exige uma preparação, tomada de decisões a fim de se atingir certos objetivos, a ponderação de aspectos positivos e negativos que ocorrem antes da mobilidade, por exemplo, além de condições objetivas formais evidentes para que a autoexpatriação ocorra (passaporte, vistos, documentos, custos, etc.). Durante a experiência de autoexpatriação outros eventos transcorrem que não são os mesmos de antes da viagem, como, por exemplo, adaptação cultural, internalização e ressignificação de novas aprendizagens, entre outros.

Quanto a dimensão espacial, o autoexpatriado pode estar no seu país de origem antes da viagem em si ou depois de já ter viajado e retornado, como pode estar no seu país hospedeiro durante a autoexpatriação. Assim, há uma ação contínua de eventos e experiências que podem ocorrer antes e durante, no país de origem ou de destino que só acontecem porque estão ligadas a autoexpatriação, dando o caráter de processo. O fato de ser um processo também não permite que entendamos a autoexpatriação como idêntica e estanque para todos os sujeitos ou numa lógica transversal.

A partir desses achados, portanto, considerar-se-á, para fins desta pesquisa, o enfoque no sujeito autoexpatriado. Esse será entendido como: todo indivíduo que, por iniciativa própria, independente da razão, sem a assistência de uma organização e sem ser impelido por motivos vitais ou humanitários, resolva sair de seu país de origem e procure viver e exercer alguma atividade remunerada (com ou sem vínculo empregatício) legalmente em outro país por um período indeterminado. A opção por tal escolha de sentidos procura afastar o caráter pejorativo e genérico que o migrante (imigrante, emigrante) possui, também se diferencia do conceito de expatriado, normalmente empregado para casos em que uma organização estaria envolvida, assim como distingue de situações como o trabalho internacional humanitário (voluntário) ou situação de refúgio/asilo (vitais). A definição empregada considera também o estudo sobre sujeitos que estejam legalmente em um país e exerçam atividades remuneradas que também sejam regulares pelo país anfitrião, evitando-se a discussão sobre um universo de ilegalidade formal e ampliação do escopo desta pesquisa. A seguir será apresentada uma exposição teórica sobre fronteiras e os sujeitos (psicólogos brasileiros) já associado ao contexto (Canadá), optados para a análise do processo da autoexpatriação na presente pesquisa.

2.2 FRONTEIRAS VISÍVEIS E INVISÍVEIS

Fronteiras¹³ são associadas historicamente a limites territoriais, especialmente de países, mas também a delimitações de aspectos diversos como aqueles considerados restritores. Para essa pesquisa, fronteiras serão entendidas tanto sob seu aspecto limitador espacial para a jurisdição e soberania de um Estado (Canadá), país anfitrião, quanto ao que Shields denomina de virtual

¹³ A expressão fronteira traz em si uma noção de divisória que possui certa permeabilidade, pois pessoas e bens a cruzam, e também uma noção de traço invisível, pois quando usada num contexto geográfico demarca uma área que não é obrigatoriamente murada. Já a expressão limite, poderia trazer uma conotação de “por um fim”, de não retorno ou transposição, poderia passar também uma ideia de hermético, de estancamento, o que divergiria da proposta deste estudo.

as fronteiras/divisas podem ser entendidas tanto como linhas espaciais como também linhas finas divisórias e infinitas (bifurcações) entre os estados radicalmente diferentes - entre o "civilizado" e "incivilizados", para dar um exemplo. Se as divisas têm qualquer diferença com fronteiras, deve-se a sua maior abstração e virtualidade como sinais em que as divisas são bordas fortemente materiais. As fronteiras podem compreender distinções econômicas abstratas ou se situar entre as esferas de valores, ou grupos socioeconômicos (faixas de renda ou idade para se adequar a fins de análise). **Ou, fronteiras podem ser virtuais: distinções culturais de gosto, afiliações e status. Como virtualidades, elas não são conhecidas diretamente, mas através de seus efeitos ou do efeito de transgredi-las** (SHIELDS, 2006, p. 227, tradução e grifo nosso).

O autor evidencia, portanto, que o interesse pelas fronteiras não advém delas serem apenas uma linha, um divisor, mas em especial, vem dos efeitos causado por elas, o seu papel de dizer o que está dentro e o que é excluído. O autor destaca ainda que as fronteiras atuam como “focos de ansiedade”, pois são “zonas de imprevisibilidade nos limites da estabilidade discursiva, em que os discursos contraditórios se sobrepõem, ou em que os tipos discrepantes de tomada de significado convergem” (SHIELDS, 2006, p.229). Shields propõe uma reflexão de fronteiras a partir das contribuições da modernização reflexiva, que, segundo ele, teria proposto uma mudança na legitimidade das *borders* e na autoridade e semióticas das *boundaries* como entidades discursivas. Schields esclarece que *border* e *boundary* não significam a mesma coisa para a modernização reflexiva. *Border*, para o autor, seria associado a casos materiais, territoriais, significando limite e beirada. *Boundary* é o marco do limite, da beirada, ou seja, é uma linha que não só divide, pois se cruzada induz a mudança extraordinária e repentina no corpo ou objeto que atravessa. *Boundaries* “incluem os limites dos fenômenos, campos e classes. Elas fazem parte do aparato intelectual de distinções entre categorias fundacionais como natureza e sociedade, humanas e tecnológicas, racionais e irracionais e assim por diante consagradas na modernidade” (SCHIELDS, 2013, n.p.), “não são espaciais, mas são experienciadas como instantes temporais que tem um status único e especial: eles são momentos críticos de situações, espaços, territórios e estados opostos (SCHIELDS, 2006, p.229). Schields (2006) apresenta a importância da teoria da modernização reflexiva para a contribuição dos estudos sobre fronteiras, mas destaca que as diferenças ontológicas complexas dos termos não permitem sua intercambialidade. Nesse espectro, optou-se por destacar essa noção de fronteiras (*boundaries*), presente na modernização reflexiva, que pensa em sua flexibilidade ou permeabilidade, uma vez que permite refletir sobre seu efeito sobre países, instituições, mas também sobre os sujeitos, e em como esses sujeitos podem lidar com a ambiguidade gerada nessas circunstâncias.

Beck, Bonss e Lau trazem que essas fronteiras permeáveis não existem apenas na esfera social ou institucional, mas também no indivíduo.

[...] a multiplicação de formas possíveis de comunidade e a dissolução de mecanismos que colocam **fronteiras** nas escolhas das pessoas e lhes atribuem papéis sociais contra sua vontade são continuações do processo central e mais valorizado de modernização[...] a emancipação do indivíduo. (BECK; BONSS; LAU, 2003, p. 15, tradução e grifo nosso)

Contudo, essa emancipação cria formas sociais desconhecidas e sensibiliza as que já existiam, conforme citam os autores exemplificando que empregos e carreiras não são mais para uma vida e que as relações estrangeiros e nacionais são afetadas. Essas novas formas e a tentativa de restauração das formas antigas geram a multiplicidade de fronteiras. A pluralização de fronteiras envolve 3 aspectos:

1. As fronteiras deixam de ser dadas e, em vez disso, tornam-se escolhas. **Fronteiras traçadas se tornam opcionais.**
2. Simultaneamente a isso, há uma multiplicação das **maneiras plausíveis pelas quais as fronteiras podem ser traçadas, bem como as maneiras pelas quais elas podem ser colocadas em dúvida;** e
3. A existência de múltiplas fronteiras altera não apenas a coletividade definida por elas, mas a própria natureza dessas fronteiras. Elas não se tornam limites, mas sim **uma variedade de tentativas de traçar limites.** De maneira semelhante, os conflitos de fronteira são transformados em conflitos sobre o estabelecimento das fronteiras. (BECK; BONSS; LAU, 2003, p.20, tradução nossa)

Os autores evidenciam, então, que quanto mais as fronteiras aumentariam mais fácil seria para que outras, novas, sejam desenhadas. O desenho dessas fronteiras deriva de uma base prática, em que sujeitos ou instituições decidem por estipulá-las, incluindo ou excluindo elementos dentro da delimitação feita por elas (BECK; BONSS; LAU, 2003 p.20). Entretanto, o que acontecesse na segunda modernidade (momento que vivemos hoje) é que não existe uma variedade limitada de possibilidades de delimitações, ou seja, essas fronteiras são criadas conforme vão sendo decididas; assim, quanto mais divergentes ou diferentes forem as justificativas para que elas sejam traçadas, e portanto, para que haja a exclusão ou inclusão de elementos, mais elas tem uma natureza denominada pelos autores de “como se”. Essa característica faz com que elas sejam fictícias, mas que sejam entendidas como se fossem verdadeiras para determinadas condições.

Isso pode servir como um teste decisivo para a existência da modernidade reflexiva em oposição à pós-modernidade: a existência de fronteiras cujo caráter artificial é livremente reconhecido, mas que são reconhecidas como fronteiras legítimas da mesma forma. Em outras palavras, a modernidade reflexiva existe na medida em que as fronteiras fictícias “como se” são

institucionalizadas em procedimentos sistemáticos que afetam a vida cotidiana. (BECK; BONSS, LAU,2003, p.20, tradução nossa)

Segundo os autores, para que haja a transformações das fronteiras como supracitado e, portanto, a perda das fronteiras pré-determinadas e de meios de desenhá-las, haveria dois critérios que precisariam ser satisfeitos: “ uma tentativa pode ser feita para restaurar a autoridade das fronteiras antigas, ou a interação com incerteza e insegurança pode ser incorporada em um processo de aprendizagem institucional”. (BECK; BONSS, LAU,2003, p.20, tradução nossa). Nessa explicação, os autores utilizam a expressão fronteira atrelada a noção necessária da existência da modernização reflexiva que estamos vivenciando, em que a fronteira se mostra como símbolo de limite, incluindo ou excluindo elementos, da mesma maneira como pretende-se caracterizar nesta pesquisa.

Ainda sobre a noção de fronteiras, o cientista político Sandro Mezzadra¹⁴ apresenta-as também como algo além do sentido geográfico, entendendo-as hoje como em situação de multiplicação e transformação. O autor acredita que os elementos diversos que constituem e instituem as fronteiras (elementos jurídicos e culturais, sociais, econômicos, simbólicos etc) se desvincularam uns dos outros no nosso tempo, descaracterizando a homogeneidade. Assim, a ideia de fronteira, que em outros tempos mantinha os elementos coesos e garantia a soberania do estado-nação, passou a ser não mais aquela da perspectiva geopolítica (MEZZADRA, 2015, p. 19-20; MEZZADRA;NIELSON, 2013). Mezzadra refere ainda que “o ponto essencial é que a proliferação e a heterogeneização das fronteiras no mundo contemporâneo coloca em crise a distinção clara entre interno e externo, que tem sido uma das premissas fundamentais da política e do direito internacional modernos” (MEZZADRA, 2015, p.21). Ao se questionar o que se tinha como dado (as fronteiras como demarcatórias, geopolíticas) é gerada tensão e novas conjecturas precisam ser refletidas o que abre espaço para novos entendimentos das fronteiras.

Águas (2013) propõe três modelos de análise para o sentido de fronteiras, considerando que independente da interpretação há um atributo de poder, um jogo entre similitudes e diferenças. O primeiro modelo é “fronteira que separa”, em que a expressão se associa a uma linha demarcatória que separa espaços concretos, territoriais ou também simbólicos. O segundo é a “fronteira como frente”, com uma ideia associada ao *front* de batalha, que avança para ganhar espaço, estando em movimento de afastamento do centro o que se caracteriza por

¹⁴ Não se propõe aqui adotar fronteiras como um dispositivo metodológico como propõe Mezzadra em suas obras a partir dos estudos críticos, mas tem-se que considerar a relevância da discussão tão em voga no mundo nas circunstâncias atuais, não só de globalização, mas de conjectura de relações entre países no mundo. Mezzadra produziu uma obra em conjunto com Nielson intitulada “Border as Method, or, the Multiplication of Labor” em que dispõe novos insights sobre subjetividades e espaços políticos, destacando em especial aspectos da ilegalidade, cidadania, migração, capitalismo, neoliberalismo.

relações desiguais e poder ilimitado. O terceiro modelo é a “fronteira que une”, é um local de negociações não é linear como a fronteira que separa e não avança como a fronteira como frente. Para o terceiro modelo o espaço aquém e além da fronteira são ocupados, cabendo a fronteira em si o local de encontro. A autora destaca, ao falar sobre a “fronteira que separa”, que num mundo de transformações a dissolução de fronteiras visa atender aos interesses daqueles que as elevaram no passado e que essas “linhas” podem contribuir para a afirmação de identidades (o outro). Independente dos modelos e de análise sobre fronteira a autora afirma que:

Para discutir fronteira, é preciso ter em conta os seus limites – a conturbada relação com a alteridade-, bem como as suas perturbadoras possibilidades. [...] para realmente se comunicar com o *outro*, o *mesmo* precisa entrar na fronteira. (ÁGUAS, 2013, p 7-8)

A fronteira, para Águas, ocupa mais de um universo de sentido, estando sempre em transformação nos dias de hoje e, por tal razão, “contradiz a ideia monolítica de cultura” (ÁGUAS, 2013, p.10).

Três abordagens existem para os estudos das fronteiras, de acordo com Lamont e Mólnar (2002). A primeira se centraria no estudo das propriedades da fronteira, como a permeabilidade, durabilidade, visibilidade, examinando as condições sobre as quais essas fronteiras assumem certas características. A segunda abordagem envolveria a catalogação de mecanismos chaves das fronteiras como manutenção, transposição, disputa, dissolução, ativação, etc. A terceira abordagem focaria na associação cultural, ou seja, como os indivíduos constroem grupos e sua responsabilidade com o grupo. Os atores defendem a ideia de mover os estudos de fronteiras simbólicas em um direção simultaneamente a preocupações de inclusão e exclusão e à sociologia do cosmopolitanismo (LAMONT; MÓLNAR, 2002, p.188).

Dessa maneira, a expressão fronteiras também pode ser associada com a noção de limite imposto pelos sujeitos a si próprios ou por outros (sociedade, instituições, normas, etc). Para se defrontar com esses domínios os indivíduos podem ser inseridos dentro do espaço delimitado pelas fronteiras, ou seja, integrarem-se ou podem ser excluídos, segmentando-se.

Para esta pesquisa, as fronteiras são consideradas, portanto, dentro da ótica da teoria da modernização reflexiva, em que são traçadas num contexto de risco, que inclui ou exclui elementos, sendo caracterizadas para fins deste estudo, como visíveis: prováveis, esperadas, mais concretas. Mais especificamente são fronteiras visíveis os limites ou limitadores de qualquer ordem ou origem que estão mais facilmente identificáveis e, portanto, com possibilidade de serem previstos. As fronteiras invisíveis (improváveis, inesperadas, virtuais, abstratas) são, portanto, limites ou limitadores de qualquer ordem ou origem que normalmente estão ocultos, não necessariamente à tona e, portanto, são inesperados. Os efeitos dessas

fronteiras (as dificuldades ou facilidade colocadas por elas para inclusão ou exclusão) serão, por consequência, objeto de análise tendo em vista a perspectiva dos autoexpatriados eleitos para a investigação (psicólogos brasileiros) e o contexto eleito (Canadá e, portanto, suas normas e organizações).

2.3 SUJEITOS: PSICÓLOGOS BRASILEIROS

Com o fim de atingir os objetivos propostos e continuando a exposição das reflexões teóricas associadas ao tema colocado neste projeto, dar-se-á seguimento a apresentação sobre o segundo critério de análise: a profissão da Psicologia.

A psicologia, segundo Feldman (2013, p.5), pode ser definida como “o estudo científico do comportamento humano e dos processos mentais”, mas como o autor comenta, a simplicidade da definição é apenas aparente, pois traz consigo uma série de possibilidades de entendimentos e questionamentos das próprias expressões usadas para defini-la. O autor segue ainda esclarecendo que o psicólogo procura:

[...]descrever, prever e explicar o comportamento e os processos mentais humanos, além de ajudar a mudar e melhorar a vida das pessoas e do mundo em que elas vivem. Eles empregam métodos científicos para encontrar respostas que são mais válidas e legítimas do que as que resultam da intuição e especulação, que muitas vezes são imprecisas (FELDMAN, 2013, p. 5).

Bock, Furtado e Teixeira (2001, p.21) afirmam ser árdua a tarefa de definir o que é psicologia, pois ela tem diferentes olhares sobre seu objeto de estudo a partir de diferentes abordagens. A psicologia, assim como a antropologia, a sociologia, e outras ciências chamadas de humanas, estuda o homem. A diversidade de lentes sobre os objetos de estudo “justifica-se porque os fenômenos psicológicos são tão diversos que não podem ser acessíveis ao mesmo nível de observação e, portanto, não podem ser sujeitos aos mesmos padrões de descrição, medida, controle e interpretação.” (BOCK; FURTADO; TEIXEIRA, 2001, p. 22). Os autores seguem afirmando:

A Psicologia, como já dissemos anteriormente, é um ramo das Ciências Humanas e a sua identidade, isto é, aquilo que a diferencia, pode ser obtida considerando-se que cada um desses ramos **enfoca de maneira particular o objeto homem, construindo conhecimentos distintos e específicos a respeito dele.** Assim, com o estudo da subjetividade, a Psicologia contribui para a compreensão da totalidade da vida humana. É claro que a forma de se abordar a subjetividade, e mesmo a forma de concebê-la, dependerá da concepção de homem adotada pelas diferentes escolas psicológicas (BOCK, FURTADO; TEIXEIRA, 2001, p. 25)

É a partir desses entendimentos que os autores entendem que não há uma psicologia, mas psicologias, no plural, como o próprio título de seu livro, pois seus olhares sobre os mesmos eventos, contextos e sujeitos podem variar.

Feldman apresenta alguns exemplos de subáreas da psicologia: genética comportamental, neurociências comportamental, psicologia clínica, psicologia cognitiva, psicologia de aconselhamento, psicologia transcultural, psicologia do desenvolvimento, psicologia educacional, psicologia ambiental, psicologia evolucionista, psicologia experimental, psicologia forense, psicologia da saúde, psicologia industrial/organizacional, psicologia social, psicologia do esporte, etc. (FELDMAN, 2013, p.7).

Para a Associação Americana de Psicologia (*American Psychology Association – APA*), psicologia é definida como:

Psicologia é o estudo da mente e do comportamento. A disciplina abrange todos os aspectos da experiência humana - desde as funções do cérebro à ação das nações, desde o desenvolvimento da criança até o cuidado dos idosos. Em todos os cenários possíveis, a partir de centros de investigação científica aos serviços de saúde mental, "a compreensão do comportamento" é a empresa de psicólogos. (APA, 2017, n.p.)

Esses são, então, alguns conceitos sobre a área de conhecimento e práxis da Psicologia, que permite diferentes visões de homem, de mundo, de tempo, conforme a corrente ou abordagem teórica que o profissional opte ou que se tenha maior afinidade. Contudo, isso também não significa que não haja um rigor científico e que qualquer técnica ou teoria possa ser aplicada a qualquer sujeito ou situação. Para resguardar a sociedade, seus indivíduos e os profissionais da área, e para conter práticas acientíficas, inclusive prejudiciais e danosas a indivíduos muitas vezes deveras fragilizados quanto a sua saúde mental, existem organizações regulatórias das práticas profissionais e parâmetros para formação dos mesmos. A seguir, serão apresentadas informações sobre as práticas profissionais dos psicólogos no Brasil, considerando o tema proposto para essa pesquisa.

2.3.1 Psicologia no Brasil

No Brasil, existem hoje mais de 280 mil psicólogos cadastrados no conselho da categoria, concentrados nas regiões sudeste e sul do país (CFP, 2016). Não se sabe o número de psicólogos não registrados, mas existem atualmente 666 cursos de graduação, em atividade, de psicologia aprovados no Ministério da Educação (MEC), totalizando 97.434 vagas em psicologia autorizadas por ano (MEC, 2016). Tais dados permitem pressupor que mesmo que

muitos não concluem a formação, há um grande número de bacharéis em Psicologia que não se cadastram junto ao conselho profissional. Aqueles profissionais que se inscrevem e exercitam a profissão têm seu exercício regulado pelos conselhos regionais, todos organizados por uma estrutura federal denominada Conselho Federal de Psicologia (CFP), que é:

Uma autarquia de direito público, com autonomia administrativa e financeira, cujos objetivos, além de regulamentar, orientar e fiscalizar o exercício profissional, como previsto na Lei 5766/1971, regulamentada pelo Decreto 79.822, de 17 de junho de 1977, deve promover espaços de discussão sobre os grandes temas da Psicologia que levem à qualificação dos serviços profissionais prestados pela categoria à sociedade.(CFP, n.p.)

Conforme a lei que regula a profissão, sancionada em 1971 e regulamentada em 1977, dentre as atribuições de responsabilidade do CFP, estão:

Artigo 6º: [...] b) orientar, disciplinar e fiscalizar o exercício da profissão de Psicólogo; c) expedir as resoluções necessárias ao cumprimento das leis em vigor e das que venham modificar as atribuições e competências dos profissionais de Psicologia; d) definir, nos termos legais, o limite de competência do exercício profissional, conforme os cursos realizados ou provas de especialização prestadas em escolas ou institutos profissionais reconhecidos; [...]n) propor ao poder competente alterações da legislação relativa ao exercício da profissão de psicólogo [...] (BRASIL, 1971, n.p.)

Já os Conselhos Regionais de Psicologia, tem entre suas funções:

Artigo 7º [...] b) orientar, disciplinar e fiscalizar o exercício da profissão em sua área de competência; c) zelar pela observância do código de ética profissional, impondo sanções pela sua violação (BRASIL, 1971, n.p.)

Cabe, portanto, ao CFP gerir sobre os limites e atuação profissional do psicólogo no Brasil. Para a inscrição como psicólogo no Brasil é necessário fazer a revalidação do diploma estrangeiro por universidade pública no país. Para tal análise, a universidade constituirá uma comissão especial “composta por professores da própria universidade ou de outros estabelecimentos, que tenham qualificação compatível com a área do conhecimento e com o nível do título a ser revalidado” (BRASIL, 2017, n.p.). Cabe ao Conselho Nacional de Educação (CNE) regular como deve ser feito esse processo de revalidação¹⁵. O único procedimento diferenciado na revalidação ocorre para os profissionais da medicina (Exame Nacional de Revalidação de Diplomas Médicos expedidos por Universidades Estrangeiras -Revalida-).

¹⁵ Resolução CNE/CES nº 01, de 28 de janeiro de 2002, alterada pela Resolução CNE/CES nº 8, de 4 de outubro de 2007

Após a revalidação, se aprovada, os conselhos realizam a inscrição do profissional como os demais formados no Brasil.

Atualmente o CFP reconhece que a psicologia possui 12 áreas de especialização: Psicologia Escolar/Educacional; Psicologia Organizacional e do Trabalho; Psicologia de Trânsito; Psicologia Jurídica; Psicologia do Esporte; Psicologia Clínica; Psicologia Hospitalar; Psicopedagogia; Psicomotricidade; Psicologia Social; Neuropsicologia e Psicologia em Saúde. (CFP, 2016).

Como campo profissional no Brasil, a Psicologia é considerada uma profissão recente. Ana Bock, em entrevista (2010), lembra que foi com a Lei n.º 4.119/62 que se deu a certidão de nascimento da psicologia, que de início teve um momento de institucionalização em que era comprometida com a elite nacional, hoje encontrando-se em outro momento, de comprometimento, em que há o compromisso com a necessidade da maioria da população. Ao falar sobre a profissão, Ana Bock afirma:

As pesquisas têm mostrado que, quando se pergunta aos profissionais por que foram cursar Psicologia, os quatro tipos de resposta não se referem a uma atividade social. Referem-se a um prazer com o conhecimento, um prazer em conhecer o outro, em conhecer-se melhor e em ajudar o outro. Em nosso campo, é difícil encontramos a clareza de que Psicologia é um trabalho na e para a sociedade; as respostas indicam um projeto mais voltado para si mesmo ou para os sujeitos individualizados.[...] Pensamos, muitas vezes, que sempre existiu Psicologia, e, se não existiu, as pessoas deveriam sempre ser muito infelizes. Não percebemos que foi a própria história humana que tornou necessário um conhecimento como o nosso, que servimos ao pensamento moderno e que poderemos desaparecer com a superação desse pensamento. Essas ideias de felicidade, de sujeito, de indivíduo, são todas da modernidade (BOCK; et al., 2010, p. 255).

Lisboa e Barbosa (2009) alertavam para o excessivo e desordenado crescimento dos cursos e questiona sobre a qualidade e capacidade teórico prática dos profissionais. No que concerne ao perfil profissional, os autores indicaram que o psicólogo no Brasil é:

- Do sexo feminino
- Jovem
- Atua predominantemente na área clínica
- Tem baixa remuneração
- É formado em curso de graduação presencial de universidade privada com fins lucrativos localizada no interior do país

–O curso funciona em turnos parciais, geralmente noturno, abre muitas vagas, tem duração de 10 semestres, carga-horária média de 4.000 horas (LISBOA; BARBOSA, 2009, p. 734)

Sobre a identidade profissional, conforme pesquisa de Gondim, Luna, Souza, Sobral e Lima (2010, p. 234) “os psicólogos creem que a identidade da psicologia se define na preocupação com a subjetividade, os sentimentos, as relações sociais, o bem-estar, a saúde mental, a singularidade, a compreensão das ações humanas, o imensurável e a imprevisibilidade”. Outro achado destacado nessa pesquisa, apresenta que os entrevistados, psicólogos, referem-se a uma identidade profissional múltipla e em transformação (p. 239) o que seria decorrente das modificações sociais e econômicas, fragilizando o grupo quanto a sua identificação como um, diferenciando a identidade enquanto profissão e outra enquanto campo de atuação. Essa heterogeneidade de identidade profissional destaca, para os autores, “a multiplicidade teórico-prática, a área geográfica de atuação e a expansão e experiência profissional” (GONDIM, et al, 2010, p. 242). A segunda ênfase, o aspecto geográfico é colocado pelos autores pois entendeu-se que o impacto desse fator era relevante na identidade profissional, uma vez que diferentes locais refletem na percepção do psicólogo sobre si e sua relação com a comunidade e a comunidade em relação a ele (GONDIM et al, 2010, p.242). Já no tocante ao significado do trabalho para psicólogos brasileiros, Borges e Yamamoto (2010) realizaram pesquisa que revelou uma alta centralidade do trabalho, sendo um trabalho muito exigente e percebido numa direção humanizante, ou seja, o trabalho para o psicólogo é uma categoria social estruturante.

Impende esclarecer ainda, num quesito técnico de formação, que conforme a diretriz curricular nacional dos cursos de Psicologia, publicada pelo Conselho Nacional de Educação(CNE), Resolução n.º 08, de maio de 2004, artigo 21, § 3º “os estágios básico e específico deverão perfazer, ao todo, pelo menos 15% da carga horária total do curso” (BRASIL, 2004^a, n.p.). A carga horária mínima para o curso de bacharelado em psicologia no Brasil, conforme o Parecer CNE/CES nº 329/2004, aprovado em 11 de novembro de 2004, estabelece um mínimo de 4000 horas para a sua integralização. Analisando as duas normas e as considerando como critérios mínimos, um bacharel em psicologia poderia obter seu diploma e posterior reconhecimento do Conselho de Psicologia da sua região, tendo tido 600 horas de estágio supervisionado (básico e específico).(BRASIL, 2004b, n.p.)

2.4 CONTEXTO: CANADÁ

O Canadá é um país composto por dez províncias e três territórios, adotando como forma de governo uma monarquia constitucional com um sistema de governo parlamentar com exercício de poder democrático.

O Canadá oficialmente declarou, desde 1971, ser um país que adota uma política multicultural e em 1988 aprovou uma norma, chamada de Lei do Multiculturalismo Canadense que garante tratamento igual pelo governo às diferentes culturas, respeitando e celebrando as diversidades. Nela se afirma

- (a) reconhecer e promover a compreensão de que o multiculturalismo reflete a diversidade cultural e racial da sociedade canadense e reconhece a liberdade de todos os membros da sociedade canadense de preservar, valorizar e compartilhar sua herança cultural;
- (b) reconhecer e promover a compreensão de que o multiculturalismo é uma característica fundamental da herança e identidade canadenses e que fornece um recurso inestimável na formação do futuro do Canadá;
- (c) **promover a participação plena e equitativa de indivíduos e comunidades de todas as origens na contínua evolução e modelagem de todos os aspectos da sociedade canadense e auxiliá-los na eliminação de qualquer barreira a essa participação;**
- (d) reconhecer a existência de comunidades cujos membros compartilham uma origem comum e sua contribuição histórica para a sociedade canadense e melhorar seu desenvolvimento;
- (e) assegurar que todos os indivíduos recebam tratamento igual e proteção **igual sob a lei, respeitando e valorizando sua diversidade;**
- (f) encorajar e ajudar as instituições sociais, culturais, econômicas e políticas do Canadá a serem respeitadas e inclusivas do caráter multicultural do Canadá;
- (g) promover a compreensão e a criatividade que surgem da interação entre indivíduos e comunidades de diferentes origens;
- (h) promover o reconhecimento e a valorização das diversas culturas da sociedade canadense e promover a reflexão e a evolução das expressões dessas culturas;
- i) preservar e reforçar a utilização de outras línguas além do inglês e do francês, reforçando simultaneamente o estatuto e a utilização das línguas oficiais do Canadá; e
- j) promover o multiculturalismo em todo o Canadá, em harmonia com o compromisso nacional com as línguas oficiais do Canadá. (CANADÁ, 1988, tradução e grifo nosso)

Como uma política pública e clara de respeito às diferenças e incentivo à imigração, em que há um contexto de subpovoamento no segundo maior país em extensão do mundo, o Canadá é um dos grandes focos de mobilidade internacional. Sua posição estratégica com facilidade de acesso à Ásia, Europa e aos Estados Unidos, economia estável, políticas públicas construídas com inspiração em ideais da social democracia (veja-se o exemplo da saúde pública) também tornam o país atrativo para os sujeitos em busca de recomeços, novas oportunidades ou mudança.

Outro elemento que cabe destaque aqui é o *Fair Access to Regulated Professions Act*¹⁶ (*Ato de acesso justo às profissões regulamentadas*), de 2006 da província de Ontário, tendo competência apenas para essa província. Com uma legislação vanguardista, a província criou uma norma “para garantir que o acesso a 40 profissões regulamentadas seja transparente, objetivo, imparcial e justo para qualquer pessoa que se candidate a exercer sua profissão no Ontário” (CANADÁ, 2018, n.p.). O ato cria o Escritório da Comissão de Equidade (ECE) que “exige que os órgãos que regulam as profissões revisem seus próprios processos de registro, submetam relatórios sobre eles e passem por auditorias de conformidade” (CANADÁ, 2018, n.p.). Dentre as profissões e órgãos regulatórios (conselhos profissionais) que são atingidos pela lei estão a psicologia e a psicoterapia. Entre os direitos do estrangeiro determinados pela lei estão:

- informações (fornecer informações claras sobre os requisitos de registro, processos, prazos e taxas);
- decisões, respostas e razões oportunas (tomar decisões de registro e fornecer razões por escrito para essas decisões dentro de um prazo razoável);
- análise interna ou recurso (oferecer uma revisão ou recurso interno, incluindo uma oportunidade para os candidatos apresentarem argumentos e documentos comprovativos);
- informações sobre os direitos de recurso (informar os solicitantes sobre quaisquer direitos que eles tenham de solicitar uma revisão adicional ou recurso da decisão de registro);
- avaliação justa das qualificações (conduzir avaliações de maneira transparente, objetiva, imparcial e justa, e tome medidas razoáveis para garantir que quaisquer avaliadores externos sigam esses princípios para garantir o treinamento adequado de todos os indivíduos que avaliam qualificações ou tomam decisões de registro
- acesso aos registros (conceder aos candidatos - mediante solicitação por escrito - acesso aos registros relacionados à sua aplicação, com certas limitações legais).(OFC, 2017, n.p., tradução nossa)

¹⁶ Para mais informações e a norma completa veja *Ontario Laws* disponível em: <
<https://www.ontario.ca/laws/statute/06f31>>

Segundo Türegün (2016) a legislação visou gerar mudanças sistemáticas para ajudar estrangeiros treinados fora do Canadá a obterem as condições necessárias para atuarem em suas profissões. O autor apresenta ainda que apesar da atuação constante do ECE “esses candidatos [estrangeiros] ainda têm menos sucesso que seus colegas treinados internamente. Este é especialmente o caso de candidatos que não são dos EUA” (TÜREGÜN, 2016, p.407, tradução nossa). Na sua publicação, o autor destacou a presença de dois discursos, o primeiro sobre a perda de capital humano que não se inseria no mercado canadense apesar da necessidade e o impacto que isso tinha para a economia e para a sociedade que vem recebendo milhares de imigrantes por ano, assim:

O discurso comunicativo vitimizador destacou o não reconhecimento de credenciais, habilidades e experiências ao apresentar a questão mais ampla (ou seja, a falta de acesso a profissões e ofícios) ao público. Além disso, o não reconhecimento de credenciais era um atalho para a não aceitação de qualificações, incluindo habilidades e experiências de trabalho, bem como credenciais. Esse enquadramento tornou o reconhecimento de credenciais estrangeiras a ponta de uma solução de política. [...] roubando a expressão “de interesse público” nos órgãos regulatórios, não apenas quanto ao mercado de trabalho[...] lembrando ao Canada da sua obrigação moral com os imigrantes [...] (TÜREGÜN, 2016, p.411, tradução nossa).

Colocando o tema dessa forma e ganhando essa atenção, os órgãos regulatórios foram obrigados a se defender, conforme apresentou Türegün (2016). Gerando um segundo discurso opondo-se a lei, apresentado de forma persistente ao público, de que os padrões e requisitos serviriam para a proteção da população e feriam a autonomia dos órgãos regulatório, pois havia a necessidade de “levantar” ao nível canadense essas credenciais e experiências estrangeiras. Contudo, apesar de num primeiro momento ter impacto, o segundo discurso não predominou, tendo em vista que os movimentos e órgãos de assistência aos recém-chegados no Canadá conseguiram mobilizar mais apoio formando uma coalização em diferentes esferas sociais. O enfoque do primeiro discurso simplificava a solução do problema e trazia repercussão pública (o que os órgãos regulatórios não conseguiram com o segundo discurso) e a solução prescrita pela lei tinha um custo muito inferior do que “levantar” as competências e conhecimento dos imigrantes aos padrões canadenses. (TÜREGÜN, 2016) Infelizmente as mesmas práticas não se aplicam ou existem em todas as províncias.

2.4.1 Psicologia no Canadá

Diferentemente do Brasil, para a prática da psicologia no Canadá, o sujeito precisa estar inscrito num ente semelhante ao do conselho regional no Brasil, mas cada corpo regulatório da

profissão nas províncias tem produção de jurisdição própria, pautando-se pelas normas federais e demais leis provinciais (CPA, 2016) e não sob a égide de um conselho federal centralizador de regulamentos como no Brasil. Outra diferença advém do fato de que menor grau de qualificação educacional requerido é o mestrado em psicologia, sendo que alguns locais exigem o doutorado. Considerada como uma profissão regulamentada, a psicologia exige a qualificação teórica e também a experiência prática, adquirida em treinamento supervisionado antes de se tornar um psicólogo. À primeira vista, esse último aspecto denota semelhança à situação brasileira, mas maiores estudos precisam ser realizados para que isso possa ser verificado, especialmente no tocante a realidade praticada.

No Canadá, apesar de obter uma licença de atuação profissional geral, o profissional é obrigado a declarar suas competências e especialização ao seu órgão regulatório regional, pois sua prática será exclusivamente dentro de tais limites de atuação e não de forma generalista (CPA, 2016). Nesse aspecto cabe esclarecer uma informação, por vezes publicizada em meios de informação de maneira equivocada, de que no Canadá é necessária a residência permanente ou a cidadania para poder atuar ou ser registrado nos órgãos profissionais afins, há, na verdade, como requerimento mandatório, a autorização de trabalho (temporária ou não) que se encontra especificada na Lei de Imigração e Proteção aos Refugiados (CANADÁ, 2001).

Outros aspectos que por vezes parecem se confundir, tendo em vista as diferenças na forma de organização legal é que as províncias e territórios, que executam uma função próxima aos estados e DF no Brasil, tem autonomia para regulamentar leis federais conforme suas necessidades. Dessa maneira, a partir dos seus conselhos profissionais provinciais (*College* em inglês ou *regulatory bodies*¹⁷) para as profissões regulamentadas (todas que precisam de um *regulatory body*, entre elas a Psicologia), as províncias e territórios podem controlar a prática de certas profissões para “promover e proteger os interesses públicos e não para atender aos interesses dos profissionais sob regulamentação. Exercer as autoridades delegadas por lei de acordo com o estatuto. Estabelecer, manter, desenvolver e aplicar padrões de qualificação, prática e conduta.” (Canadian Information Centre for International Credentials, 2017, n.p., tradução nossa). Os *Colleges of Psychology, Counselling, Psychotherapy* podem estar contidos em um mesmo conselho ou em conselhos distintos, dependendo da província/território que se analisa. Cabe a esses órgãos inclusive impor obrigações e restrições e somente são aceitos

¹⁷ Exemplos de alguns: College of Psychologists of British Columbia (CPBC), College of Registered Psychotherapists of Ontario (CRPO), College of Psychologists of Ontario (CPO), College of Alberta Psychologists (CAP), etc.

membros e autorizados a se auto intitular com certas nomenclaturas, aqueles que satisfazem todos os critérios mínimos previamente determinados. Como esses órgãos visam o interesse público, existem, portanto, as organizações fraternais¹⁸ (fraternal bodies: member-benefit professional associations, designation-granting associations, certifying body) que visam o interesse dos seus membros, podendo existir mais de uma dentro de uma mesma província e dentro de uma mesma área de atuação.¹⁹

Os requisitos de admissão nos conselhos são considerados mínimos para qualquer candidato a inscrição. O que acontece é que os requisitos estão incorporados aos considerados mínimos ou obrigatórios para aqueles que cursam mestrados e/ou doutorado em instituições de ensino superior de cada província para que a instituição seja acreditada pelo órgão. Assim quem tem uma formação educacional no Canadá por vezes tem em sua evolução acadêmica o cumprimento de uma parte das exigências dos conselhos (órgãos regulatórios) automaticamente. Aqueles que trazem um currículo e diplomas estrangeiros dificilmente atenderiam a todos os critérios sem a necessidade de complementação, pois os currículos de outros países não seguem as mesmas normas e também porque geralmente há o requerimento do cumprimento de horas práticas no Canadá de maneira supervisionada por um membro ativo, registrado no conselho canadense interessado. Para atenuar esse fato, alguns conselhos, autorizam uma associação temporária ou parcial até que o interessado cumpra os requisitos de horas práticas supervisionadas se já for considerado apto academicamente. Contudo, para se chegar nesse ponto, no caso de profissionais estrangeiros, há a necessidade de um processo de equivalência dos diplomas por instituições autorizadas pelo governo canadense e aceitas pelo órgão regulatório. Após a equivalência, abre-se um processo no conselho para a validação profissional para que se possa, então, receber a licença profissional provincial (temporária/parcial ou de membro/registrado) e, portanto, exercer a profissão. Esse processo inclui o cumprimento dos requisitos mínimos iguais aos de cidadãos e residentes canadenses e americanos (mestrado e/ou doutorado; prática supervisionada e extensiva em período integral por 12 meses -há variações entre as províncias que podem demandar outros critérios-), a

¹⁸ Exemplo de algumas: Association of Cooperative Counselling Therapists of Canada (ACCT), Canadian Psychologist Association (CPA), BC Psychological Association (BCPA), Ontario Association of Consultants, Counsellors, Psychometrists and Psychotherapists (OACCPP)

¹⁹ É adequado esclarecer que as associações como órgãos fraternais assistem aos seus pares e procuram, por exemplo ajudar na obtenção de seguro profissional, o que normalmente não é um custo e proteção realizados no Brasil. Os seguros profissionais garantem a cobertura por responsabilidade profissional, garantindo a compensação em circunstâncias de danos e também eventuais custos legais. Os seguros são vinculados a parcerias estabelecidas por cada associação. Veja mais informações em cada associação, como exemplo citamos a Associação Canadense de Psicologia em: < <https://www.cpa.ca/insurance/business/practitionerprogram>>

validação de credenciais (validação do diploma e formação, com análise de carga horária para o cumprimento de requisitos específicos mínimos na grade curricular e conteúdo das disciplinas), os exames profissionais (exame escrito de jurisprudência; exame de prática profissional em psicologia; exame oral; exame de prontidão para a prática), pagamento de taxas para qualquer parte de qualquer etapa desse processo. Deve-se ter sempre em mente que os requisitos são provinciais, podendo oscilar entre as províncias, não necessariamente ocorrendo todos ou na ordem como foi mencionado anteriormente, e os processos para a validação são feitos por análises individuais e caso-a-caso. A Associação Canadense de Psicologia resume os requisitos em:

- (a) possuir o grau de pós-graduação exigido,
- (b) ter recebido experiência supervisionada e
- (c) passar por exames escritos e orais sobre questões práticas e éticas.

* É responsabilidade do aluno conhecer os requisitos de licenciamento, certificação ou afretamento das jurisdições em que desejam praticar e a qualidade dos programas de pós-graduação em que estão considerando a formação.(CPA, 2018)

Considerada como profissão da saúde, a psicologia é regida por normas mais rígidas do que outras profissões das ciências humanas, tendo que cumprir também legislações federais e provinciais sobre saúde, o que destaca o fato de que o exame de jurisprudência seja o primeiro e seletivo para os demais, pois o conhecimento de deveres, obrigações e responsabilidades é salientado.

Um aprofundamento do contexto profissional da psicologia no Canadá se fez necessário para que se compreender as especificidades que venham a se mostrar presentes no processo de autoexpatriação. Não é a pretensão deste trabalho o entendimento meramente comparativo das profissões entre país de origem e país anfitrião. Busca-se, por outro lado, o conhecimento e compreensão de aspectos que possam influenciar a experiência da autoexpatriação no Canadá de profissionais da psicologia, tendo-se, portanto, que esclarecer aspectos diferenciadores como os presentes nas normas regulatórias e as possíveis facilidades ou dificuldades para atuar profissionalmente. Considerando as noções da modernidade reflexiva, apresentada já na introdução deste projeto, o estudo do contexto local, especialmente canadense que possui estruturas legais formais para a inserção de estrangeiros, permite refletir exemplificativamente a fluidez das relações e das fronteiras nacionais e individuais que se transformam no contexto histórico atual. Esse exame possibilita, portanto, um avanço de entendimento do fenômeno da

autoexpatriação além das fronteiras geográficas e legais impostas pelos estados-nações (no caso, o Canadá), proporcionando observar o fenômeno da *pluralização de fronteiras*²⁰, em que novas fronteiras podem ser desenhadas e antigas são questionadas em diferentes campos. Os sujeitos seriam, portanto, observados considerando suas origens, mas não fixos a elas, em busca de uma integração em diferentes territórios pessoais e sociais nesse processo de autoexpatriação.

2.5 FECHAMENTO TEÓRICO

Para a pesquisa aqui proposta e seus níveis de análise (micro e macro), portanto, considerou-se principalmente o interesse por algumas ideias propostas por teóricos europeus²¹ como Ulrich Beck e de outros que produziram sob sua influência (como por exemplo SHIELDS, 2006). Tem-se por base, logo, uma perspectiva em que é possível observar alguns fenômenos globais, como a autoexpatriação, sob um discurso crítico e reflexivo. Dessa forma, impende esclarecer, nesta proposta de construção, que ao se referir a um país anfitrião, delimitado por suas fronteiras e detentor de uma soberania nacional (com políticas, leis, culturas, economia, etc), tem-se que retomar as noções da modernização reflexiva.

Sob tal olhar, numa sociedade de risco global, em que há incertezas e discontinuidades, os riscos se associam a antecipação de alguma catástrofe ou simples mudança e, ao mesmo tempo, permitem novas reconfigurações; procura-se, então, controlar o incontrolável seja em nível político, legal ou na vida diária. Destaca-se, assim, a interconexão das crises sob aquilo que estava naturalizado, repercutindo em diferentes esferas e instituições nos diferentes países (BECK, 2006, 2011).

Essa sociedade reflexiva, regida pelo risco, repercute na fragilidade das instituições, numa dinamicidade em que a cosmopolitanização e individualização são características essenciais. Ambas características podem, sob a perspectiva desta autora, serem associadas ao processo de autoexpatriação. A primeira (cosmopolitanização) aborda a tomada de consciência dos outros, estrangeiros, nessa realidade histórica, que ocorre num processo dialético entre o universal e o particular, global e local (BECK, 2006). A segunda, a individualização, traz a noção de que a mutualidade humana, a comunidade, não se baseia hoje em tradições

²⁰ Conceito proposto por Beck, no qual as fronteiras não abordam apenas o dualismo dicotômico entre eu e outro, nacionais e estrangeiros. (BECK, 2002, p.19, tradução nossa)

²¹ BECK, 2002, 2006, 2011, 2012; BECK;GRANDE, 2010; BECK; LEVY, 2013; GIDDENS, 1991, 2012.

estabelecidas, mas numa paradoxal coletividade de individualizações recíprocas, em que a liberdade de escolha não é o elemento central da liberdade política e individual, “mas a compreensão da incompletude fundamental do ser” (BECK, 2002, p.xxi). Assim, muito mais agora do que em outros momentos “os indivíduos devem, em parte, supri-los para si mesmos, importá-los em suas biografias por meio de suas próprias ações” (BECK, 2002, p.2), o que explica o movimento de saída automotivada da autoexpatriação e também o aumento da atenção para esse tipo de processo no universo acadêmico.

Dessa maneira, as características do nosso tempo, propostas pela modernização reflexiva, ocasionadas em especial pelo risco, geram reconfigurações entre elas a queda ou fragilidade daquelas fronteiras que conduziam o nosso agir. Essas fronteiras continuam a existir, mas agora se tornam permeáveis, múltiplas e complexas, por vezes, difíceis de serem percebidas salvo por seus efeitos (quem é o outro, quem está fora, aquilo que não faz parte) e tentativas de restauração (tentativa de retornar da segurança e certeza, restaurar o antigo). Levando-se em conta a influência e o momento histórico em que vivemos, portanto, a escolha por uma delimitação a um país (Canadá) possibilitou que características nacionais sejam apresentadas, mas não exclui as globais. Considerando o processo de individualização esse estudo examina o processo de autoexpatriação de sujeitos específicos e não a homogeneização como mera classe ou grupo social, mas suas particularidades e escolhas.

Com essas lentes teóricas é possível ultrapassar o dualismo estrangeiro-nacional ou nacional versus internacional, sendo possível transcender o nacionalismo metodológico, determinado pela delimitação territorial dos Estados-nação e pelo olhar de um observador nacional. É possível também, por conseguinte, ultrapassar a discussão meramente institucional ou coletiva da profissão, mas compreender as fronteiras ou as consequências de sua ausência e flexibilidade impostas aos agentes, entendendo os fenômenos observados não apenas olhando as diferenças ou apenas as semelhanças entre países, profissões, culturas e instituições, mas sim a repercussão no cotidiano da vida dos indivíduos, que como citado anteriormente são atravessados e geradores dos riscos desse tempo. Construiu-se, por conseguinte, um entendimento inspirado numa análise empírica cosmopolita e individual, ou seja, sob um prisma plural no qual se busca compreender as condições sociais e políticas reflexivas desta conjectura histórica, cultural hodierna.

3 PERCURSO METODOLÓGICO

Essa foi uma pesquisa científica do tipo qualitativo, uma vez que visa compreender de forma aprofundada o fenômeno da autoexpatriação de psicólogos brasileiros no Canadá, em que a pesquisadora é ao mesmo tempo sujeito e objeto da pesquisa, sendo, portanto, parcial nessa exploração, mas com o cuidado adequado do uso de métodos e técnicas na produção do conhecimento aceitável e reconhecimento de limites (MINAYO, 2008). A opção por essa abordagem de pesquisa, é adequada, segundo a autora, aos:

[...] estudos da história, das representações e crenças, das relações, das percepções e opiniões, ou seja, dos produtos das interpretações que os humanos fazem durante suas vidas, da forma como constroem seus artefatos materiais e a si mesmos, sentem e pensam (MINAYO, 2008, p. 57)

Além disso, a pesquisa qualitativa possibilita “o estudo e a análise do mundo empírico em seu ambiente natural”, segundo Godoy, valoriza, portanto, “o contato direto e prolongado do pesquisador com o ambiente e a situação que está sendo estudada” (GODOY, 1995, p.62). Ainda, tal abordagem considera significados dados pelas pessoas às coisas e utiliza enfoque indutivo na análise dos dados (GODOY, 1995, p. 63). Quanto aos seus objetivos, trata-se de uma pesquisa exploratória. Conforme Gil (2017), esse tipo de estudo procura tornar mais explícito, desenvolver um assunto, proporcionando uma visão geral sobre um problema. Observa-se ainda que a pesquisa qualitativa “se ancora na dialética das representações, ações e interpretações dos atores sociais em relação ao seu meio, será usual que o pesquisador se refira a textos que não pertencem ao *corpus* científico próprio ao seu domínio de investigação” (DESLAURIERS; KÉRISIT, 2010, p.135).

A aferição de validade da pesquisa, considerando sua abordagem qualitativa, foi interna, através do método de triangulação de dados e triangulação metodológica. Segundo Ollaik e Ziller (2012), a triangulação é um método comumente utilizado para comprovar a validade de uma pesquisa: “Ela visa controlar vieses e enriquecer constatações, bem como confirmar e reafirmar validade e confiabilidade” (OLLAIK; ZILLER, 2012, p.234). Esta pesquisa considerou a triangulação de dados e a triangulação metodológica propostas por Guion (2002). No primeiro caso, diferentes fontes de informações são consideradas (diferentes entrevistados) e informações em comum são identificadas, tais dados comuns são considerados para análise. No caso da técnica de triangulação de metodologias como validade interna, Guion esclarece

que é o uso de métodos diferentes (entrevistas e análise de documentos²²) chegando as mesmas conclusões o que possibilita que a validade interna seja atingida. Cabe lembrar que esta pesquisa tem caráter exploratório, com fins a compreender e analisar um fenômeno, sob um paradigma interpretativo, mas não menos válido ou confiável. Outros dois recursos utilizados para validade específica do roteiro de entrevista semiestruturado foram a utilização de “juízes”, professores que compuseram a banca para o projeto desta dissertação e sugeriram alterações e a aplicação final da entrevista de maneira piloto em um sujeito para evitar quaisquer vieses ou problemas de interpretação das perguntas. Já no aspecto da confiabilidade, ela se demonstrou neste estudo por meio da clareza da exposição de todos os procedimentos adotados antes, durante e depois da análise dos seus dados e pela inclusão de situações inesperadas encontradas ao longo da coleta de dados. Foram também feitas verificações, por terceiro, das transcrições dos áudios das entrevistas (para evitar alteração de falas dos entrevistados).

Toda a pesquisa contou com a orientação de professora da pós-graduação para sanar toda e eventual dúvida desde seu projeto inicial. Além disso, ao longo de todo o desenvolvimento deste estudo, foi dada constante atenção aos princípios éticos da pesquisa em todas as suas etapas, considerando a Resolução n.º 510 /2016 do Conselho Nacional de Saúde (BRASIL, 2016), deixando-se claro a ausência de qualquer dano ou prejuízo ao sujeito entrevistado e sim, sua contribuição à pesquisa como promotora de novos saberes. Todos os entrevistados receberam uma cópia e assinaram ou concordaram virtualmente com o termo de consentimento livre e esclarecido, conforme anexo deste trabalho, cientes quanto ao sigilo dos seus dados nesta pesquisa. Para garantir o anonimato, foram usadas identificações numéricas dos entrevistados. Este estudo contou também com contribuições da orientadora e da banca de projeto de dissertação para observações e intervenções para melhor adequação da entrevista ao estudo.

Dessa forma, considerando os objetivos e abordagem e sua conexão com os assuntos a serem pesquisados, optou-se por 3 etapas principais:

- 1) Coleta de dados bibliográficos: revisão bibliográfica de publicações, e busca indireta de livros e outros documentos virtuais.
- 2) Coleta de dados: realização de entrevistas, observação e buscas de dados secundários

²² Os documentos analisados são aqueles produzidos e publicados pelos diferentes conselhos provinciais das profissões correlatas a psicologia e das associações profissionais. A análise dessa documentação permite a compreensão mais aprofundada e a verificação dos aspectos abordados pelas entrevistadas. Essa análise possibilita também a apuração de possíveis dificuldades de compreensão do idioma ou da sistemática de funcionamento da profissão e registro nos conselhos pelas entrevistadas.

3) Análise dos dados e elaboração da dissertação

3.1 COLETA DE DADOS BIBLIOGRÁFICOS

A coleta de dados bibliográficos transcorreu em dois momentos, o primeiro foi de caráter sistemático com vistas a ampliar as fontes de dados e verificação dos achados preliminares encontrados a priori da pesquisa. No campo das ciências sociais aplicadas, como a Administração, a revisão é fundamental, segundo os pesquisadores Tranfield, Denyer e Smart :

Na pesquisa em administração, o processo de revisão da literatura é uma ferramenta chave, usado para gerenciar a diversidade de conhecimento para uma investigação acadêmica específica. O objetivo da realização de uma revisão da literatura é muitas vezes permitir ao pesquisador tanto mapear e avaliar o território intelectual existente, quanto especificar uma questão de pesquisa para desenvolver o corpo de conhecimento existente ainda mais. (TRANFIELD; DENYER; SMART, 2003, p. 208, tradução nossa)

Os autores destacam, ao final do artigo sobre a metodologia da revisão sistemática na Administração, que esse tipo de revisão possibilita atender tanto a comunidade pragmática da administração, assistindo-a a basear suas ações em evidências, quanto aos acadêmicos, pesquisadores, pois os conhecimentos sintetizados de maneira rigorosa sobre um campo ajudam a exploração e insights sobre novos aspectos. (TRANFIELD; DENYER; SMART, 2003, p. 220).

Juntamente com a revisão sistemática, para a elaboração da dissertação, foram considerados os materiais, coletados a partir do aprofundamento das referências das publicações encontradas e também a partir de fontes bibliográfica no ambiente de coleta (Canadá).

3.2 COLETA DE DADOS

Para a segunda etapa da pesquisa, o método de coleta de dados foi por meio de entrevistas individuais semiestruturadas em profundidade. Conforme Oliveira, Martins e Vasconcelos (2012, p.03), as entrevistas em profundidade são mais adequadas quando os conhecimentos dos fenômenos estudados são escassos, quando as percepções detalhadas são necessárias a partir das perspectivas individuais e também quando se tratam de temas sensíveis, nos quais o entrevistado talvez não queira falar em grupo ou coletivamente. A escolha por esse tipo de entrevista ocorreu devido a sua funcionalidade, uma vez que fornecem uma diretriz, mas também permitem que outros temas sejam explorados no seu desenrolar, o que proporciona

maior profundidade na investigação. Permite, ainda, a obtenção de maiores informações, não se restringindo apenas as questões previamente elaboradas. Outro aspecto considerado foi que a pesquisadora já possui experiências anteriores com esse método.

As entrevistas se realizaram tanto presencialmente, face a face, e por meio de vídeo conferência através do programa *Skype* (no caso de sujeitos localizados em diferentes províncias). Levou-se em conta que o programa é de uso comum e frequente pelas entrevistadas e que o dia da entrevista e horário foram aqueles escolhidos de maneira que melhor lhe convinham. Como a maioria dos participantes ainda mantém relações com familiares no Brasil, o uso de recursos de contato pela internet se tornou parte da rotina desses sujeitos. Apesar do uso do recurso tecnológico, os aspectos éticos foram igualmente considerados. Cada vez mais o uso desse tipo de recurso é pensado para pesquisas, Janghorban, Roudsari e Taghipour (2014) citam que:

O *Skype* incentiva os entrevistados que têm limitações de tempo e lugar para entrevistas presenciais para participar da pesquisa. Consequentemente, as entrevistas ocorrem em condições mais convenientes para os participantes. (JANGHORBAN; ROUDSARI; TAGHIPOUR, 2014, p. 1, tradução nossa)

As questões que compuseram o roteiro de entrevista passaram por teste inicial (piloto) para averiguação e adequação no sentido de viabilizar os objetivos propostos e atender aos cuidados éticos necessários. Foram tomados os seguintes cuidados antes do início das entrevistas: dar informações gerais sobre a pesquisa e a pesquisadora, entrega do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE), abriram-se espaços para dúvidas sobre o TCLE e a pesquisa e os participantes foram informados do tempo médio de duração. Ao longo da entrevista, perguntas estímulo foram utilizadas para o aprofundamento sobre determinados aspectos trazidos pelos entrevistados. O roteiro de entrevista semi-estruturado (ver Anexo B) considerou perguntas abertas e fechadas, sendo do tipo misto; as perguntas foram pensadas considerando: clareza, aspectos sociodemográficos (idade, estado civil, profissão atual), aspecto objetivos fechados (tempo de permanência no Canadá, p.ex.) e também a lógica dos acontecimentos em questões abertas (quem é o entrevistado, saída do Brasil, chegada ao Canadá, adaptação profissional no Canadá e comparação Brasil/Canadá).

Quadro 1 - Aspectos observados, perguntas e associação com objetivos específicos da pesquisa

objetivos	perguntas
descrever quem são os psicólogos brasileiros autoexpatriados ao Canadá	1. Conte-me um pouco sobre você (história pessoal/profissional,família),
	2.Há quanto tempo está no Canadá?
	3.Como chegou no Canadá? (trajetória)
	4.Já havia pensado ou viajado para outros países antes?

	4. i. Se sim, profissionalmente ou turismo?,
	7. Você é psicóloga no Canadá?
	7. v. Tem planos de atuar como Psicóloga?,
	19. Tem uma previsão de retorno ao Brasil?
	19. i. Se sim, quais são suas expectativas com o retorno ao Brasil? (seja permanentemente, seja temporário),
	19. ii. Gostaria de acrescentar alguma coisa sobre a qual não falamos?
	20. Para finalizar, se você fosse fazer de novo, o que teria feito de diferente? Teria alguma recomendação a fazer para quem está no Brasil começando esse processo a partir das experiências que tu passaste?
caracterizar o processo de autoexpatriação do profissional da psicologia brasileiros ao Canadá;	5. Como foi a decisão de vir ao Canadá?
	5. i. Conhecia alguém que já tinha vindo ou era daqui?
	7. Você é psicóloga no Canadá?
	7. i. Como foi esse processo?
	7. ii. Como você percebe a profissão aqui para um autoexpatriado?
	7. iii. Se não, com o que você atua/trabalha aqui no momento?
	7. iv. Como foi a sua colocação profissional no Canadá?
	7. v. Tem planos de atuar como psicóloga?
	8. Quais dificuldades profissionais você percebe sendo psicóloga no Brasil e vindo para o Canadá?
	9. Considerando o contexto local (canadense), como você percebe que o país? O Canadá está realmente aberto aos autoexpatriados?
	9. i. Porquê?
	15. O que você destaca como positivo nessa sua experiência de autoexpatriação até agora no Canadá?
	16. O cargo/função que ocupa aqui é o mesmo que ocupava no seu país?
	17. Considerando o que você já passou, olhando para trás agora, como você se percebe agora no Canadá?
18. No Brasil tu és psicóloga e aqui tu ocupas que espaço profissional?	
evidenciar as fronteiras visíveis e invisíveis ao psicólogo brasileiro autoexpatriado no Canadá	6. Na primeira etapa da pesquisa você informou que estava trabalhando, quanto tempo entre a chegada e início do primeiro trabalho?
	6. i. Que atividades você exerceu?
	7. i. Como foi esse processo?
	7. iii. Se não, com o que você atua/trabalha aqui no momento?
	7. iv. Como foi a sua colocação profissional no Canadá?
	8. Quais dificuldades profissionais você percebe sendo psicóloga no Brasil e vindo para o Canadá?
	9. Considerando o contexto local (canadense), como você percebe que o país? O Canadá está realmente aberto aos autoexpatriados?
	9. i. Porquê?
	10. Você teve contato com alguma associação de profissionais da psicologia no Canadá?
	10. i. Se sim, qual e como foi?
	11. Como você percebe as normas no tocante a atuação profissional da psicologia aqui?
	12. Houve aspectos limitadores que você não tinha ingerência para poder atuar profissionalmente?
	12. i. Se sim, quais?
	13. Existem alguns requisitos formais e dificuldades/desafios perceptíveis na vinda para o Canadá para um psicólogo brasileiro para trabalhar no Canadá.
13. i. Se sim, você se lembra de algum?	

	14. Além dos desafios, empecilhos visíveis/óbvios, há também aqueles que não são tão óbvios, Você consegue pensar e comentar sobre?
	14. i. Há algo de diferente que gostaria de destacar? (positivo ou negativo),

Fonte: elaborado pela autora

Foram considerados elegíveis para a pesquisa (critérios para escolha dos entrevistados) quaisquer psicólogos brasileiros autoexpatriados, de ambos os sexos, maiores de 18 anos que tenham tido ou estejam em alguma experiência de trabalho no Canadá.

No início da chamada e dos contatos para as entrevistas dezenas de sujeitos ainda acadêmicos no Brasil, de outras áreas de formação e até estudantes do ensino médio no Brasil se voluntariaram para responder a partir das redes de relacionamento da autora desta pesquisa. Percebendo a falha de comunicação quanto ao objetivo e enfoque da pesquisa e aqueles que se voluntariavam para respondê-la, optou-se pela realização de uma *survey* como uma maneira de triagem de sujeitos alvos desta pesquisa, focando principalmente em: que fossem psicólogos no Brasil (já formados), que já estivessem no Canadá (e não aqueles que tinham intenções de vir). A *survey* foi feita por uma plataforma gratuita, online (*SoGoSurvey*) e seu questionário e convites foram disponibilizados em grupos do Facebook.

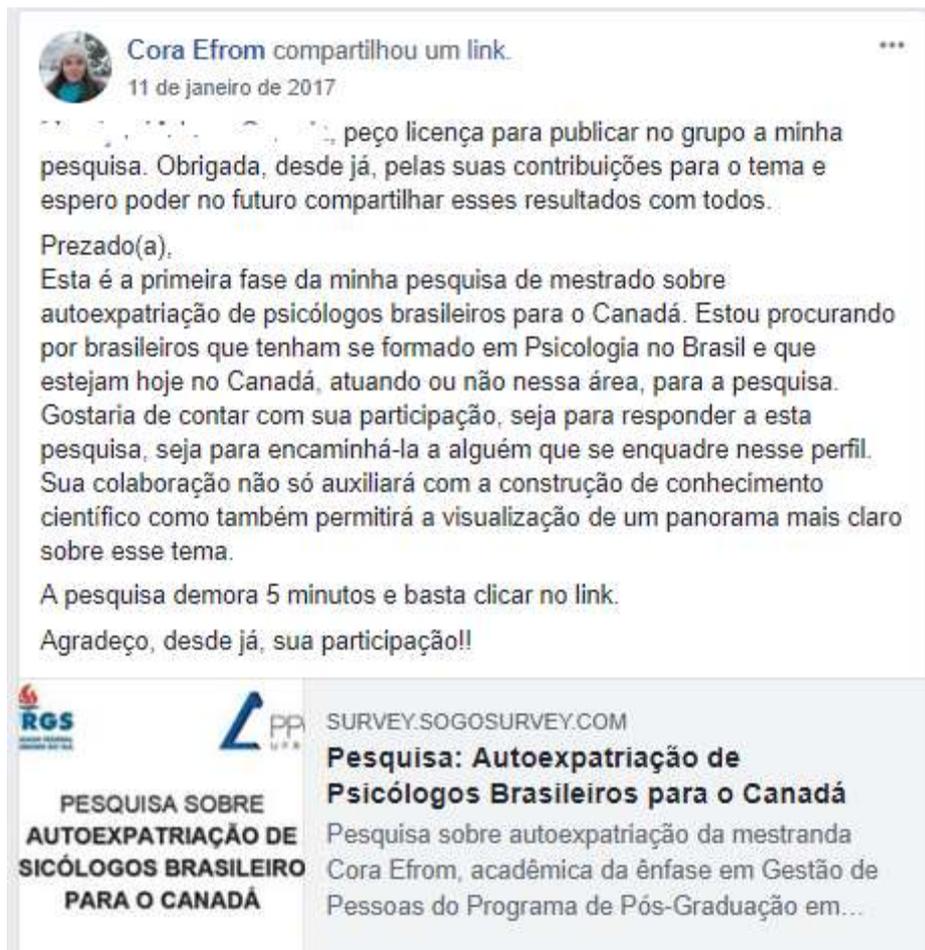
Dessa forma, os sujeitos foram contatados por meio das redes pessoais e também virtuais de contato da pesquisadora. No tocante aos grupos virtuais, a aproximação inicial foi feita em comunidades/grupos de psicólogos e brasileiros no Canadá das redes sociais (*Facebook*), os quais a entrevistadora já está inserida há 2 anos. Foram feitas postagens em busca de sujeitos de pesquisa em 12 grupos do *Facebook*, um exclusivo de psicólogos brasileiros no Canadá, 5 de brasileiros em diferentes províncias no Canadá, 5 grupos de brasileiros em grandes cidades canadenses, 1 grupo de brasileiros sobre estudo e trabalho no Canadá. Sobre o uso de redes sociais, mais especificamente sobre o *Facebook*, Wilson, Gosling e Graham afirmam que:

Facebook está mudando a forma com que centenas de milhões de pessoas se relacionam entre si e partilham informações. Há um corpo crescente de pesquisas que tem acompanhado a ascensão meteórica do *Facebook* como aferidor das ciências sociais do impacto do *Facebook* sobre a vida social. Além disso, os pesquisadores têm reconhecido a utilidade do *Facebook* como uma nova ferramenta para observar o comportamento em um ambiente naturalista, testar hipóteses e **recrutar participantes**. (WILSON; GOSLING; GRAHAM, 2012, p. 203, tradução e grifo nosso)

Entende-se, portanto, que o uso do *Facebook* permitiu contato com sujeitos para pesquisa. Utilizou-se também a abordagem *snow-ball* (VERGARA, 2009), que usa a ligação entre membros de um mesmo grupo para possibilitar as entrevistas. O número de sujeitos entrevistados foi definido a partir do critério de saturação (repetição de dados encontrados) e

do critério de tempo, considerado limitado na estadia no exterior da pesquisadora, tendo ocorrido entrevistas entre 01 de dezembro de 2016 até 01 de novembro de 2017. Foi postado e posteriormente atualizado²³ o convite para a *survey* (em 11 de janeiro de 2017 e atualizado em 14 de fevereiro de 2017). Abaixo exemplo da chamada de sujeitos para a pesquisa postada em grupo no *Facebook*.

Figura 1 – Exemplo de convite para *survey* de pesquisa sobre autoexpatriação de psicólogos brasileiros para o Canadá publicado no Facebook



Fonte: elaborado pela autora

As perguntas para a *survey* foram extraídas do roteiro pré-testado para as entrevistas e encontra-se listadas abaixo (Quadro 2).

²³ quando se faz um “up” numa publicação dentro de um grupo para que ela volte a tela inicial e mais recente, fazendo com que os membros do grupo recebam notificação de alteração ocorrida no grupo.

Quadro 2- perguntas utilizadas na *survey* para triagem dos sujeitos de pesquisa²⁴

1. Você leu o termo acima e concorda em participar desta pesquisa?*	Sim, eu concordo
	Não eu não concordo
2. Primeiro Nome (ou com gostaria de ser chamado)*	(a ser preenchido)
3. E-mail*	(a ser preenchido)
4. Sexo	Feminino
	Masculino
	Prefiro não informar
	Outra opção, especifique:
5. Idade	(a ser preenchido)
6. Sua formação educacional, você tem:*	Ensino superior incompleto
	Ensino superior completo, bacharelado em Psicologia no Brasil
	ensino superior completo, bacharelado em Psicologia fora do Brasil
7. Já realizou algum curso de de pós-graduação?*	sim, curso de formação (não reconhecido pelo MEC como pós-graduação <i>latu sensu</i>)
	sim, curso de pós-graduação <i>latu sensu</i>
	sim, curso de pós-graduação <i>strictu sensu</i> (mestrado)
	sim, curso de pós-graduação <i>strictu sensu</i> (mestrado e doutorado)
	sim, curso de pós-graduação <i>strictu sensu</i> (doutorado)
	não realizei nenhum curso de pós-graduação
	Outros (por favor, especifique):
8. Caso tenha realizado algum curso de pós-graduação no exterior, qual foi (especialização, mestrado e/ou doutorado) e em que país?*	(a ser preenchido)
9. Você atualmente se encontra ou já esteve no Canadá?*	sim
	não
(esta pergunta independe do seu status legal ou de sua autorização -se temporária ou permanente-)	
10. Você está trabalhando ou já trabalhou no Canadá?*	sim
	não
(esta pergunta independe se o trabalho é ou foi formal ou informal, legal ou ilegal, tipo de trabalho -se autônomo, empregado ou empregador- ou ainda se o trabalho ocorre à distância ou presencialmente)	
11. Qual sua área de atuação profissional no momento?*	Psicologia
	Educação
	Social
	Outra (por favor, especifique): _____

Fonte: elaborado pela autora

A *survey* como critério de triagem de sujeitos pertinentes ao objetivo da pesquisa obteve 31 respondentes, destes apenas 12 se encaixaram nos critérios pré-estabelecidos. Não foram incluídos na pesquisa 13 sujeitos que ainda estavam no Brasil, 4 que não estavam trabalhando

²⁴ Perguntas com * eram consideradas de preenchimento obrigatório

(estavam apenas estudando enquanto estavam no Canadá) e 2 sujeitos que não eram formados em Psicologia no Brasil.

Os sujeitos entrevistados e posteriormente selecionados para seguimento da pesquisa, responderam a *survey* da seguinte maneira:

Quadro 3 - Respostas da *survey* dos sujeitos selecionados para entrevista

Entrevistado	Estado civil	Sexo	Você atualmente se encontra ou já esteve no Canadá? ²⁵	Qual a sua formação educacional?	Caso tenha realizado algum curso de pós-graduação no exterior, qual foi (especialização, mestrado e/ou doutorado) e em que país?	Você está trabalhando ou já trabalhou no Canadá? ²⁶	Área de atuação profissional no momento ²⁷
E1	casado(a)/união estável	feminino	sim	Ensino Superior Completo em Psicologia	Mestrado-M.Ed in Counselling Psychology	sim	psicologia/counseling
E2	casado(a)/união estável	feminino	sim	Ensino Superior Completo em Psicologia, mestrado e doutorado no Brasil	Não informado	sim	psicologia
E3	casado(a)/união estável	feminino	sim	Ensino Superior Completo em Psicologia	Doutorado em Psicologia Organizacional	sim	psicologia
E4	casado(a)/união estável	feminino	sim	Ensino Superior Completo em Psicologia, com especialização lato sensu	não	sim, não na psicologia	área de turismo educacional
E5	casado(a)/união estável	feminino	sim	Ensino Superior Completo em Psicologia, com especialização lato sensu e residência	não	sim, não na psicologia	Não informado
E6	casado(a)/união estável	feminino	sim	Ensino Superior Completo em Psicologia com especialização lato-sensu	não	sim, não na psicologia	sem uma área em específico, trabalhos temporários esporádicos
E7	casado(a)/união estável	feminino	sim	Ensino Superior Completo em Psicologia, com mestrado e doutorado	Mestrado em Psicologia Escolar e Aconselhamento no Canadá	sim, não na psicologia	área de educação
E8	casado(a)/união estável	feminino	sim	Ensino Superior Completo em Psicologia, com especialização lato sensu e	não	sim, não na psicologia	pesquisa na área de educação e social

²⁵ esta pergunta independe do seu status legal ou de sua autorização -se temporária ou permanente-

²⁶ esta pergunta independe se o trabalho é formal ou informal, legal ou ilegal, tipo de trabalho -se autônomo, empregado ou empregador-ou ainda se o trabalho ocorre à distância ou presencialmente

²⁷ Esta pergunta teve suas respostas agrupadas em grandes áreas e posteriormente revisada conforme classificação escolhida pelas entrevistadas entre as opções (psicologia, educação, social e turismo) durante as entrevistas, uma vez que as nomenclaturas e hierarquias informadas (resposta aberta na *survey*) variavam muito.

				strictu sensu(mestrado)			
E9	casado(a))/união estável	femini no	sim	Ensino Superior Completo em Psicologia	não	sim, não na psicologia	área de turismo educacional
E10	casado(a))/união estável	femini no	sim	Ensino Superior Completo em Psicologia, formação pós- graduação sem reconhecimento MEC	não	sim, não na psicologia	área de educação e social
E11	casado(a))/união estável	femini no	sim	Ensino Superior Completo em Psicologia, mestrado e doutorado no Brasil	curso complementar como requisito necessário para associação à ordem profissional	sim	psicologia
E12	casado(a))/união estável	femini no	sim	Ensino Superior Completo em Psicologia	Pós-graduação em Human Resources Management (incompleto)	sim, não na psicologia	área de educação

Fonte: elaborado pela autora

Dessa forma, 12 sujeitos foram entrevistados, considerando que sua totalidade foi do sexo feminino, optou-se pela utilização de referências aos entrevistados no gênero feminino a partir deste momento. No quadro 4, a seguir, é exposto o tempo de duração das entrevistas e a forma realizada (via *skype* ou presencial).

Quadro 4 - Duração e meio utilizado nas entrevistas

Entrevistado	Tempo de duração da entrevista	Via <i>Skype</i> ou presencial?
E1	1h23min	<i>skype</i>
E2	1h08min	<i>skype</i>
E3	1h40min	<i>skype</i>
E4	44min	presencial
E5	1h23min	<i>skype</i>
E6	1h41	<i>skype</i>
E7	45min	<i>skype</i>
E8	58min	<i>skype</i>
E9	1h25min	presencial
E10	34min	<i>skype</i>
E11	1h48min	<i>skype</i>
E12	35min	<i>skype</i>

Fonte: elaborado pela autora

3.3 MÉTODO DA ANÁLISE DE DADOS

Para a terceira etapa da pesquisa, a análise dos dados encontrados e agrupamento de informações qualitativas investigadas, inspirou-se em Bardin (2015), na proposta de categorização de análise de conteúdo das entrevistas concedidas. Foi considerada a análise de conteúdo temática, compondo-se por uma pré-análise (leitura flutuante²⁸), exploração do material (leitura aprofundada, categorização temática) e tratamento dos resultados através de inferências e interpretação. A análise de conteúdo é congruente com o tema e trabalho proposto, uma vez que estabelece rigor metodológico na análise ao mesmo tempo que permite uma compreensão aprofundada de sentidos e significados.

Dessa forma, após a transcrição das entrevistas, todas passaram por leituras flutuantes e leituras aprofundadas. O material gerado pela transcrição e suas posteriores análises demandaram muito tempo e reflexão, principalmente pela quantidade de material obtido para leitura das entrevistas (média aritmética de 10 mil palavras por entrevista). Conforme destacado por Alves e Silva (1992)

São fatos inquestionáveis que **as entrevistas** semi-estruturadas, em que o discurso dos sujeitos foi gravado e transcrito na íntegra, produzem um **volume imenso de dados que se acham extremamente diversificados pelas peculiaridades da verbalização de cada um.**

Assim, para iniciar o trabalho nessa etapa o pesquisador se vê pressionado a retomar seus pressupostos, e três são suas guias mestras: **1 - As questões advindas do seu problema de pesquisa (o que ele indaga, o que quer saber); 2 - As formulações da abordagem conceitual que adota (gerando polos específicos de interesse e interpretações possíveis para os dados); 3 - A própria realidade sob estudo (que exige um "espaço" para mostrar suas evidências e consistências).**

O momento de sistematização é pois um movimento constante, em várias direções: **das questões para a realidade, desta para a abordagem conceitual, da literatura para os dados, se repetindo e entrecruzando até que a análise atinja pontos de "desenho significativo de um quadro", multifacetado** sim, mas passível de visões compreensíveis. (ALVES; SILVA, 1992, p.65, grifo nosso)

Em paralelo a coleta e análise dos dados das entrevistas, os dados bibliográficos, portanto, a base teórica e conceitual, foi revisitada e novas leituras e concepções foram incorporadas desde a estruturação do projeto desta dissertação, o que corrobora com a

²⁸ “leitura flutuante”: “[...] atividade [que] consiste em estabelecer contato com os documentos a analisar e em conhecer o texto deixando-se invadir por impressões e orientações”. (BARDIN, 2015, p. 126)

dinamicidade que um estudo qualitativo exploratório se propõe a realizar e inclui aspectos imprevisíveis na análise.

Assim, com inspiração na Análise de Conteúdo de Bardin, foram determinadas categorias temáticas. Para Bardin, as categorias são “[...] rubricas ou classes, as quais reúnem um grupo de elementos (unidades de registro no caso da análise de conteúdo) sob um título genérico, agrupamento esse efetuado em razão dos caracteres comuns destes elementos” (Bardin, 2015, p.117). Entende-se que esse método de análise, embora não exponha a totalidade da complexidade dos fenômenos e das experiências individuais descritas pelas entrevistadas, favorece a organização dos dados especialmente por aproximar os elementos de natureza comum. Não se propõe, entretanto, a homogeneização dos achados a partir de categorias, enquanto reveladores de uma classe ou grupo social. As categorias estariam funcionando como ponto de partida. Quer-se, a partir das categorias e o que trazem em comum, fazer uma discussão que valorize a interdependência das ações e consequências além do dualismo local e global, ou estrangeiro-nacional ou nacional versus internacional.

Ao se considerar os dados da realidade apresentados pelas entrevistadas, percebeu-se aspectos em comum ou constantemente citados, em que, mesmo com o roteiro semiestruturado, permitiu um reagrupamento quanto a forma como as informações foram passadas. Todas as entrevistadas apresentaram dados que se distinguiam temporalmente em suas experiências como antes da chegada no Canadá e depois, quando já estavam no Canadá. Esse aspecto da processualidade da autoexpatriação foi, portanto, observado na análise de dados e descrição de resultados para melhor organização dos mesmos dentro do tema proposto neste trabalho no tange as fronteiras visíveis aos psicólogos brasileiros autoexpatriados no Canadá. Dessa forma, essa pesquisa observou uma perspectiva temporal do processo de autoexpatriação que está necessariamente associado às falas das entrevistadas. Assim, ao se entrevistar sujeitos que estavam vivenciando um fenômeno pode-se identificar aspectos que ainda estavam em ocorrência ou que estavam atrelados a um passado próximo dos sujeitos. As informações agrupadas permitiram, então, um detalhamento de certos elementos que foram pensados aqui como situações em que as entrevistadas puderam prever e se preparar (se assim o quiseram) e aquelas que eles não puderam prever quando se autoexpatriaram. Dessas experiências compartilhadas nas entrevistas, destacaram-se aquelas que tiveram maior impacto em suas vidas, especialmente aquelas de caráter desconfortável.

Na análise do tema das fronteiras visíveis e invisíveis aos psicólogos brasileiros autoexpatriados, a diversidade de respostas e a complexidade da verbalização de aspectos não tão óbvios às entrevistadas, que emergiu no momento de suas falas, exigiu um minucioso exercício de analogia e cuidado. Deve-se notar que as categorias servem como melhor forma de organização e exploração do tema, não sendo rígidas ou estanques, mas se associando umas às outras. A organização proposta a partir de categorias temáticas sob um tema subjetivo e advindo de percepções pessoais em um dado tempo, não são amplamente generalizáveis, mas permitem um olhar sobre aspectos por vezes, desconsiderados. A categorização, por conseguinte, nesse aspecto das fronteiras visíveis versou sobre requerimentos para entrada no Canadá, equivalência de diploma, custos, idioma, afastamento da família e amigos e outro emprego. Quanto a categoria fronteiras invisíveis aos psicólogos brasileiros autoexpatriados abordou os aspectos da inserção profissional do autoexpatriado psicólogo no Canadá, quanto aos aspectos educacionais e teóricos da profissão no Canadá e quanto aos aspectos culturais para um autoexpatriado no Canadá. Por fim, como revisão das suas ações a categoria “o que faria diferente”, que ressoa diretamente a possíveis transposições das barreiras encontradas.

Quadro 5- Construção categorias de análise

Categorias temáticas introdutórias	Categorias temáticas em desenvolvimento	Categorias temáticas em desenvolvimento: Quanto ao tempo	CATEGORIAS FINAIS	
			Categorias finais suplementares: Quanto ao foco	
Motivos da autoexpatriação	motivos da autoexpatriação	antes da autoexpatriação	motivos da autoexpatriação	
processo de visto	requerimentos para entrada no Canadá		Fronteiras visíveis	
documentação consulado				
traduções	equivalência de diploma			
equivalência de diplomas				
aspectos burocráticos, administrativos	custos em geral			
custos passagem aérea,				
moradia				
ausência de histórico de crédito				
custo/necessidade seguro saúde				
procurações públicas no Brasil				
custos equivalência diplomas				
idioma		idioma		
distancia grupo familiar social	afastamento do grupo familiar e social	outro emprego		
nova carreira				
novos empregos				
subemprego				
diferentes conselhos profissionais conforme província	aspectos da inserção profissional do autoexpatriado psicólogo no Canadá	enquanto autoexpatriado	Fronteiras invisíveis	
divisão em diferentes profissões				
jurisdições diferentes				
inspeção				
requerimentos obrigatórios				
processos de revalidação de diploma				
diferentes orientações teóricas	aspectos teóricos e educacionais			
ciência ou artes				
número de horas de prática				
tipos de práticas				
tipos de supervisão				
obrigatoriedade de disciplinas				
necessidade de formação educacional adicional				
mestrado e doutorado				
diferenças culturais	aspectos culturais para um autoexpatriado	o que faria de diferente	o que faria de diferente	
comunicação não-verbal				
diferenças na rotina, dia-a-dia				
percepções sociais e individuais				
interação social diferente				
discriminação ao estrangeiro				
dificuldade de construção de rede social				
dificuldade na rede profissional				
o que faria de diferente				o que faria de diferente

Fonte: elaborado pela autora

4 APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS RESULTADOS

4.1 PERFIL, MOTIVAÇÃO E O PROCESSO DE AUTOEXPATRIAÇÃO

Os sujeitos selecionados para a entrevista eram todos do sexo feminino. Todas tinham pelo menos bacharelado em Psicologia, tendo-o cursado no Brasil em sua totalidade. Três entrevistadas tinham diplomas de pós-graduação *lato sensu*, uma tinha formação complementar não reconhecida como pós-graduação pelo Ministério da Educação do Brasil. Três entrevistadas tinham diplomas de mestrado e doutorado no Brasil, sendo que uma delas cursou novo mestrado no Canadá e outra realizou curso complementar a pedido do conselho profissional canadense. Uma entrevistada, com bacharelado em Psicologia no Brasil, cursou doutorado no Canadá, não necessitando de diploma de mestrado para tal. Apenas uma das entrevistadas não dispunha de nenhuma pós-graduação no Brasil ou no Canadá. Uma entrevistada optou por não informar sua formação realizada no Canadá.

Todas as entrevistadas estavam casadas ou em união estável no momento da entrevista, contudo duas delas viajaram para o Canadá solteiras, conhecendo seus parceiros *a posteriori*. Todas as entrevistadas dispunham de autorização para trabalhar no Canadá.

Quando questionadas se estavam trabalhando, quatro afirmaram estarem trabalhando com a psicologia e oito disseram trabalhar, mas não com a psicologia. Dessas oito, seis entrevistadas consideraram que sua área profissional estava dentro do campo da educação, mesmo que não diretamente. Duas entrevistadas consideraram sua atuação dentro do campo do turismo também e outras duas dentro de um campo de atuação social. Uma entrevistada não informou o campo de atuação profissional e outra disse que não tinha um emprego fixo ou permanente. Apesar de sacrificar algumas informações interessantes, considerando o sigilo acordado com as entrevistadas, especialmente dentro de suas comunidades no Canadá, optou-se por omitir os dados que permitisse sua identificação como, por exemplo, província que residem ou estudaram, se tem ou não tem filhos e região de origem e de formação acadêmica no Brasil.

Interessante notar que a maioria das entrevistadas optou por não preencher o critério idade na *survey* de triagem. Contudo, no momento da entrevista e a partir dos dados fornecidos quanto ao tempo de formada ou tempo de trabalho como profissional da psicologia no Brasil foi possível perceber que mais da metade (cerca de 70%) das entrevistadas realizaram o processo de autoexpatriação por volta dos 35 anos de idade. Aspecto inclusive citado por E11 como negativo “se eu pudesse fazer algo diferente, eu teria vindo mais nova, eu gostaria que eu

estivesse no mesmo que eu tenho hoje, mas mais nova, mas ao mesmo tempo não teria toda experiência que eu acumulei no Brasil (risos)” (E11). Myers (2011) apresenta que a autoexpatriação antes era facilmente associada a algo que jovens adultos praticavam e que mulheres procuravam opções mais seguras de mudança e de emprego, contudo, a autora apresenta em seu estudo empírico que a autoexpatriação pode servir como um catalisador para uma transição de vida mais significativa, “indicando uma mudança no modo de ser das mulheres mais velhas e trazendo uma nova e emergente vertente do desenvolvimento da vida e da teoria da carreira” (MYERS, 2011, p.101, tradução nossa). Como descreve a E9:

Apesar de gostar muito de trabalhar com pessoas na empresa que eu trabalhava no Brasil, eu não estava feliz, eu me sentia muito pressionada com as exigências da empresa, então pedi demissão e vim para o Canadá. [...] A escolha da viagem foi mais pela experiência de vida, viver outra sociedade e outra vida e foi num momento de transitoriedade na nossa vida no Brasil, depois do fim da faculdade, somando a vontade de explorar outras coisas, outras áreas (...) numa cidade multicultural que te permite contato com várias culturas é.(E9)

Andresen, Biemann e Pattie em um estudo comparativo entre expatriados e autoexpatriados referem que as mulheres seriam mais propensas a autoexpatriarem a trabalho do que serem expatriadas para outros países (ANDRESEN; BIEMANN; PATTIE, 2015, p. 944). Tal fato se comprova nesse estudo, em que mesmo vindo com parceiros e filhos, as mulheres se mostraram ou iniciadoras do processo de autoexpatriação da família, ou parte igual nessa decisão na maioria dos casos analisados, deixando empregos ou estudos para iniciarem essa etapa como pode se depreender das falas das entrevistadas quando narram sobre sua chegada ao Canadá: “Eu tinha uma ideia de ter uma experiência de morar fora como experiência de vida” (E11), “eu não estava feliz” (E9), “eu queria ter segurança” (E4), “eu queria decidir sobre o que fazer após o fim do meu doutorado e vim pra cá [...] e fora o inverno, eu achei tudo muito interessante aqui e daí decidimos voltar com a autorização de trabalho depois da minha visita exploratória”(E2).

Entretanto, o aspecto em comum abordado por todas as entrevistadas relacionadas ao processo de saída do Brasil e busca por experiências fora, mesmo que de maneira temporária, está relacionada a falta de qualidade de vida no Brasil e, conseqüentemente, a insegurança e instabilidade política e financeira. Em pesquisa realizada por Thorn (2009), qualidade de vida e ambiente político são aspectos menos importantes comparativamente à carreira e a motivos econômicos para homens; contudo, qualidade de vida (considerado pelo autor como aspectos que melhorariam a forma como as pessoas vivem sua vida) e relacionamentos (fatores relacionados a parceiro, família e amigos) são importantes para mulheres. Ambiente político

(aspectos da pesquisa associados a política do país de origem ou do país de destino) é um motivo relativamente pouco importante ou o menos importante conforme idade ou gênero. Talvez esse último achado, tão dissonante do encontrado nesta pesquisa, se deva pelo fato de que a amostra de Thorn advenha de pessoas oriundas de um país desenvolvido (Nova Zelândia), em que a estabilidade política é um aspecto presente em sua sociedade e tão divergente da realidade brasileira atual. Ariss e Özbilgin (2010) já destacaram que a literatura de autoexpatriação “tem a tendência de ignorar imigrantes qualificados de países em desenvolvimento” (ARISS; ÖZBILGIN, 2010, p. 276), dessa forma a aproximação dos achados empíricos de diferentes realidades são cuidadosamente corroborados nesta pesquisa. A qualidade de vida e insegurança como fomentador da autoexpatriação podem ser identificados em exemplos de algumas falas das entrevistadas abaixo:

Eu acho que o momento crítico de tomada de decisão foi quando eu fui assaltada a mão armada e me fez querer buscar um lugar mais seguro e melhor qualidade de vida para viver, a partir daquela data eu pensei ‘eu não quero mais morar aqui’. A vida toda CIDADE era a minha cidade e eu queria morar sempre, queria viajar, mas nunca tinha pensado em morar em outro lugar. Eu queria ter a segurança de poder caminhar na rua, só ter liberdade de caminhar na rua como quando eu tinha quando eu era criança. Por isso quando eu vim para o Canadá e eu vi que eu tinha essa liberdade, eu me senti muito bem, em casa, era isso que eu queria e além disso nós já tínhamos familiares vivendo aqui.(E4)

Não dá para ficar no CIDADE é muito inseguro, eu saía de casa com medo e voltava para casa com medo e é tudo muito caro lá [...] a gente veio pela qualidade de vida, eu sabia que seria muito difícil pra gente trabalhar aqui, mas o benefício em outros aspectos compensava. A gente não tinha necessidade nenhuma de vir pra cá, financeiramente ou profissionalmente falando, a gente sabia que abriria mão de muitas coisas e pessoas, mas sabia que a qualidade de vida aqui era incomparável e é o que nós temos de sobra aqui. (E6)

A gente assistiu uma palestra do governo canadense e ficamos encantados pela qualidade de vida que mostraram e daí resolvemos ir atrás disso, porque no Brasil as coisas estavam estáveis, com uma vida classe média. Resolvemos ir no Canadá pra conhecer e daí reforçou os planos de ir pra ter outra vida, uma vida mais tranquila, com mais segurança, proporcionar isso pros nossos filhos mesmo que temporariamente. (...) passamos por assaltos no Brasil, mas tivemos alguns parentes que passaram situações aterrorizantes e de muita violência, isso foi somando. Tem também as burocracias pra tudo e tal. (E8)

Eu tinha uma ideia de ter uma experiência de morar fora como experiência de vida e a gente pensava que o Brasil era um país instável e pensamos na possibilidade de ir para outro lugar a gente tinha ficado entre dois países a gente escolheu o Canadá. (E11)

Em um estudo posterior, Thorn, Inkson e Carr (2013) evidenciam que qualidade de vida estava associada estatisticamente à frequência de mobilidade dos sujeitos, em que aqueles que

consideraram o motivo qualidade de vida como prioridade para uma mudança tendiam a se mover com menor frequência e tinham menor tendência de buscar mudanças constantes do que aqueles que a listavam como menor ou como fator irrelevante para a mobilidade. Para os autores, a vontade de preservar a qualidade de vida, portanto, inibiria a mobilidade. Esse achado também é encontrado nas falas das entrevistadas, em que onze das doze entrevistadas estavam procurando se tornarem residentes permanentes no Canadá, ou seja, se tornarem imigrantes, ou tinham planos de tentarem permanecer no país no momento da entrevista. Nesse sentido, as entrevistadas mencionaram: “agora já estamos pensando em ficar” (E5), “acabei gostando da ideia de ficar aqui e foi assim, deu tudo tão certo, já aplicamos para o PR [residência permanente], agora é torcer” (E12). A busca pela residência permanente supõe não só a manutenção do status encontrado no Canadá, mas também um acréscimo na qualidade de vida daquele que está autoexpatriado no país, como se pode compreender da fala da entrevistada: “quando a pessoa é residente permanente o governo dá muito apoio e tudo é absurdamente mais fácil do que é agora, eu nunca tinha visto nada disso antes”(E12). A entrevistada se remete às diferentes políticas públicas federais e provinciais de incentivo e assistência aos estrangeiros que forem residentes permanentes: incentivos para criação de empresas, auxílio na colocação no mercado de trabalho, incentivos para estudos, bolsas assistenciais, etc. (CANADÁ,2018).

A busca pela residência permanente no Canadá demonstra a tentativa de cessar a mobilidade e provável cessação de futuros processos de autoexpatriação. Ao se pensar em um contexto prático, Thorn, Inkson e Carr apresentam que esse fator (qualidade de vida como motivo de mobilidade) não tem sido tão considerado por organizações internacionais na prática de gestão de pessoas ao se utilizar pessoas locais ou itinerantes (THORN; INKSON; CARR, 2013, p. 33).

Quanto ao processo de autoexpatriação, ficou clara a distinção do antes com o depois da chegada ao país de destino (características temporais e especiais do processo), em que elementos comuns destacados nas falas das autoexpatriadas versaram sobre que ações tomaram antes de viajarem e o que aconteceu depois da viagem. Com a exposição do perfil, motivação e, a seguir, fronteiras visíveis (subcategorias obtenção dos vistos, documentos, custos) e invisíveis (subcategorias idioma, afastamento do grupo familiar, outro emprego, aspectos relacionados a profissão -formais e educacionais-, aspectos culturais) e a análise sobre o que fariam de diferente, parte-se do pressuposto de ser possível o entendimento dos diferentes eventos que transcorreram para as entrevistadas, em tempos e espaços diferentes, e,

consequentemente, a compressão do processo de autoexpatriação de psicólogas brasileiras no Canadá, não se determinando uma categoria de análise distinta, mas entrelaçada com as demais.

Os dados que aqui estão sendo analisados proporcionam a visualização de como a autoexpatriação é dinâmica em que o indivíduo se torna autoexpatriado (mudança de espaço), modificando-se ao longo do tempo quanto a sua profissão; a sua identificação como nacional, como estrangeiro; quanto ao seu conhecimento e interrelações sociais e muito mais. Saindo do contexto de pesquisa tradicional de autoexpatriação, normalmente centrado em causas e efeitos desse movimento, como revelado anteriormente na revisão de literatura na introdução desta dissertação, com olhares para as características sociodemográficas dos autoexpatriados, carreira ou diferenciação de terminologias, procurou-se com este trabalho caracterizar o processo de autoexpatriação através da evidencia das fronteiras visíveis e invisíveis para os psicólogos brasileiros autoexpatriados no Canadá.

4.2 FRONTEIRAS VISÍVEIS AO PSICÓLOGO AUTOEXPATRIADO

Para que a autoexpatriação comece a existir, há como critério básico: a entrada em outra pátria que não aquela em que o sujeito resida. Faz-se necessário, portanto, que certas exigências formais sejam satisfeitas para que um país, através de seus representantes, autorize a entrada de um estrangeiro. Como um sujeito soberano, o Estado pode, mesmo após autorizada formalmente a entrada de um estrangeiro no seu território (por exemplo através de um visto), negar a entrada física da pessoa quando da passagem na alfândega do país. A definição da forma como isso é feito e os critérios são, portanto, definidos pelo país de destino. Contudo, tem-se que ter em mente que também é de interesse nacional a circulação de pessoas e mercadorias e, como já vimos anteriormente, ainda mais ao se pensar em tempos de uma sociedade cosmopolita. É nesse estágio inicial que a fala das entrevistadas já indica fronteiras que eram visíveis antes da autoexpatriação. E7 descreve que a partir do momento da decisão feita pela autoexpatriação um tempo considerado longo foi necessário para conseguir atender as exigências necessárias para poder viajar: “Dois anos e meio foi o tempo que levou para a gente conseguir o visto, dar entrada na papelada, juntar tudo que era pedido, foram dois anos e meio esperando até o visto chegar” (E7). A entrevistada esclarece que ela sabia o que era preciso fazer, mas que dois aspectos dificultaram o processo e aumentaram o tempo: a comprovação de condições financeiras mínimas necessárias e de vínculos com o Brasil. O Canadá solicita que estrangeiros sejam capazes de se manterem, minimamente, durante o período que intentem

permanecer, assim como, nos casos de vistos para permanência temporária, que o sujeito possua vínculos fortes para que retorne ao Brasil ao final de sua permanência.

A entrevistada E6 que viria com visto de trabalho enquanto o companheiro iria estudar fazendo uma pós-graduação (um dos meios mais comuns usados para os autoexpatriados para obtenção de autorização de trabalho) citou também a sua ciência sobre os elementos e latência do processo dos vistos, apontando a necessidade da confirmação para que certas situações fossem efetivamente realizadas.

Quando saiu o visto a gente teve que vender carro, vender apartamento, móveis; comprar passagem muito rápido porque o prazo entre o resultado do visto e a necessidade de vir para o Canadá, o tempo era muito curto e a gente precisou pedir ajuda da família e contar com um monte de gente para poder organizar as coisas e com bebê pequeno em casa.[...] então a mudança realmente foi muito grande. Demorou para sair os papéis pra permitir vir, mas para chegar efetivamente no Canadá foi muito rápido. (E6)

Percebe-se que, apesar da expectativa e conhecimento dos prazos, a obtenção do visto foi descrito por ela como um fator dificultador.

Ainda antes da entrada no Canadá ou assim que chegaram no país, alguns entrevistados procuraram realizar a equivalência de seus diplomas, seja para aprimorar seu perfil para a aprovação do visto, seja para comprovação de nível educacional para estudar no exterior, seja antecipando essa necessidade tendo em vista ser a psicologia uma profissão regulamentada que demanda comprovação de treinamento educacional. A equivalência de diplomas é um processo comparativo realizado por instituições autorizadas para tal em que se fornece a acreditação a um diploma estrangeiro ao seu equivalente no Canadá. Para isso é necessário o envio de histórico escolar e diploma traduzidos da instituição de ensino diretamente para a instituição canadense autorizada. Esse processo varia em tempo e em valores, conforme a instituição escolhida pela pessoa. No Brasil, o mesmo processo costuma ser feito pelas universidades públicas.

Das entrevistadas, quatro das doze realizaram o processo de equivalência dos seus diplomas. Todas as quatro descreveram o processo como necessário e sem dificuldades. E7 o considerou como “normal, só fazer aquilo que eles pedem, o chato é pegar os documentos na universidade no Brasil” (E7). Quando questionadas sobre a não realização da equivalência, cinco entrevistadas citaram que desconheciam a necessidade quando autoexpatriaram e não sabiam se iriam buscar realizá-la. A entrevistada E9 disse que optou por não fazer, pois não tinha certeza se acabaria usando. Duas informaram que não queriam fazer pois queriam repensar suas escolhas profissionais.

Eu sempre fui muito apaixonada pela minha profissão, mas a desvalorização era grande[...] isso foi me deixando cansada. Então eu resolvi ir aberta no Canadá para tentar conhecer algo novo, que eu realmente gostasse de atuar, querendo ou não eu vou usar aquilo que eu aprendi no conhecimento da psicologia. Eu cheguei a conversar com profissionais daqui, mas quando eu me deparava com a questão de que eu tinha que estudar de novo e depois de já ter ficado mais de 10 anos de formação e estudo no Brasil eu não tava afim, eu pensei, mas essa questão realmente influenciava minha decisão. Eu não queria estudar tudo de novo para chegar onde eu cheguei. Se é para recomeçar do zero[...] então pra quê gastar tempo e dinheiro com a equivalência? (E4)

E4 apresenta em sua fala uma insatisfação profissional já do Brasil, percebendo o processo de autoexpatriação como o reinício, conforme mencionado por Myers no seu estudo sobre mulheres de mais idade autoexpatriadas: “o trabalho é alinhado mais de perto com valores, prioridade pessoais e relacionamento” (MYERS, 2011, p.104).

Outro elemento que foi previsto como uma fronteira foram as despesas com a autoexpatriação. Apesar do entendimento que a permanência no exterior seria facilitada quando da obtenção de um trabalho e, portanto, com condições de subsistência para que o movimento de saída acontecesse, um alto investimento financeiro foi feito pelas entrevistadas. Para a saída, existem os custos consulares, de passagens, de equivalência de diplomas (para aquelas que o fizeram), procuração para familiares no Brasil, seguro-saúde. Como custos na chegada ao Canadá foram citados custos de moradia, compra de móveis, vestimenta adequada, transporte público, telefonia, alimentação, entre outros. E7, após listar seus gastos, finaliza dizendo: “então você tem que estar disposto a isso, você tem que ter muita paciência para saber como se organizar financeiramente e naquilo que você quer aqui” (E7). Outra entrevistada complementa essa fala dizendo que “ser estrangeiro é caro” (E1). Nesse mesmo sentido:

Você paga uma taxa alta para pedir o processo de equivalência (validação) e você tem zero garantia de que vai conseguir uma autorização, nem que seja parcial. Tudo tem gasto. Você descobre aqui que precisa do amparo da ordem porque se não os custos são muito elevados pra atuar privado, mais seguro e tal. Não é só os gastos de enviar a aplicação pra revalidação, tem que traduzir tudo, tudo, isso soma muito. (E6)

A questão financeira é citada em pesquisas de autoexpatriação como fator influenciador para a tomada de decisão da mudança, como economia para empresas em contrapartida pela escolha da expatriação de funcionários ou ainda como diferenciador de nomenclaturas (THORN; INKSON; CARR, 2013; RICHARDSON; MALLON, 2005; são exemplos para justificativa da mobilidade. INKSON et al, 1997; THARENNOU, 2013; PRZYTUŁA, 2015 para benefício de corte de gastos para empresa e, respectivamente como característica de um autoexpatriado, que tem custos privados no seu deslocamento). No entanto, a literatura que foca

em imigração, dentro do campo das ciências sociais, já percebe as condições financeiras iniciais para a mobilidade internacional de trabalhadores como um aspecto a ser superado pelo estrangeiro, mais uma fronteira, mesmo àquele que esteja em situação temporária. Um exemplo é a publicação de Rynderman e Flynn (2014), na sua pesquisa com trabalhadores qualificados do Oriente Médio que se deslocaram para a Austrália. O aspecto econômico aparece como dificuldade de entrada para um migrante qualificado independente (na época cerca de AUD\$5000), mas se agrava quando na permanência no país, fazendo grandes sacrifícios e por vezes vivendo na miséria ou em condições de pobreza (RYNDERMAN & FLYNN, 2014). No caso específico do Canadá, a comprovação financeira varia conforme o visto, por exemplo., se de estudos, é necessária a comprovação de condições financeiras para pagar os estudos e mais as condições de permanência²⁹. Esse valor precisa estar disponível e por alguns meses na titularidade daquele que aplica para o visto (CANADÁ, 2018). Apesar de ser um alto valor para o padrão brasileiro, quando convertido em Reais, esse valor está abaixo do que o próprio governo canadense considera abaixo da linha da pobreza, ou seja, toda pessoa que viva com renda abaixo de CAD\$ 28.975 por ano.

4.2.1. Idioma

Outro aspecto marcante nas falas das entrevistadas se referiu ao idioma. O Canadá é um país em que os idiomas oficiais são de origem anglo-saxã (inglês) e latina (francês). Apesar do francês dispor de uma raiz comum com o português, o que facilita a compreensão de alguns vocabulários, ambos requerem um domínio e assimilação de uma nova linguagem. Essa fronteira a ser superada é um dos aspectos citados pelas entrevistadas que já era esperada antes da ida ao Canadá. Mesmo sendo uma viagem automotivada, apenas quatro entrevistadas consideraram a necessidade de proficiência no idioma a priori, uma vez que a capacidade de comunicação (falada, gestual ou escrita) interfeririam diretamente na atuação profissional.

Mesmo com a preparação e conhecendo a necessidade de fluência no idioma, E1 descreveu que:

Olha eu acho que o principal empecilho é a língua eu comecei a estudar inglês com 13 anos [...]eu estudei até terminar a faculdade [...] eu dei aula de inglês[...] eu estava familiarizada com a gramática e tudo [...] Mas eu vejo que

²⁹ O valor para comprovação de fundos para permanecer no Canadá no momento desta pesquisa encontra-se em CAD\$ 12.475,00 para uma pessoa, para um ano (CANADÁ, 2018).

muita gente se surpreende, quando eu cheguei aqui eu não sabia inglês como eu imaginava (E1)

Essa fala permite refletir que mesmo se achando pronta, a entrevistada ainda teve dificuldades quando inserida na cultura e precisando se comunicar diariamente. Nesse sentido, a entrevistada 10 afirmou que “eu acho que o idioma é um impeditivo porque a língua vai além da língua falada, têm a questão cultural de detalhes linguísticos quando a pessoa fala”. Para esclarecer isso E10 segue afirmando que “mesmo quando a pessoa é da mesma língua e é da mesma cultura a gente, as vezes, tem dificuldade de entender certas coisas, então eu acho que o inglês é uma dificuldade, não é um grande impeditivo”. Froesea e Peltokorpi (2013) em estudo comparativo entre expatriados e autoexpatriados afirmaram que os autoexpatriados foram mais proficientes no idioma do que expatriados organizacionais, apontando também que o idioma favorecia a acomodação dos sujeitos no país de destino. Os autores comprovam que o domínio do idioma afeta a melhor adaptação e assimilação em outro país o que remonta ao entrelaçamento da linguagem com outros aspectos além da mera comunicação ou se fazer entender. Nesse mesmo sentido, Selmer (2006) realizou estudo com expatriados na China, apontando uma correlação positiva entre a habilidade linguística e a adaptação cultural (SELMER, 2006, p.364).

A improficiência em um outro idioma apareceu atingindo outros âmbitos do processo de autoexpatiação como para E3:

Eu falava bastante inglês e português e achei que todo mundoalaria em inglês no Canadá e ninguém falava em inglês [...] eu tive muita dificuldade em me expressar em francês não conseguia falar, não pensei que teria que aprender uma terceira língua. Falar me estressava muito me deixava muito ansiosa [...]eu fui descobrindo forma de me comunicar sem usar palavras, eu não sei como eu fiz [...] eu me sentia desconfortável para realmente me comunicar, quando algo me incomodava, eu chorava. (E3)

No caso da entrevistada a dificuldade do idioma gerava um grande desconforto emocional, repercutia no fato de não conseguir estudar e, portanto, se qualificar profissionalmente e demandou dela o desenvolvimento de outras estratégias de comunicação (gestuais) e também de superação pessoal para lidar com dificuldades como o caso do sotaque:

“O meu sotaque vai ter gente que não vai entender, eu tenho sempre que colocar aqui que se a pessoa não me entende ela pode fazer perguntas para esclarecer e para ela entender [...] Eu vejo que tem uma curiosidade das pessoas quanto ao sotaque. No início eu colocava muita pressão em cima de mim porque eu sabia que eu nunca ia falar que nem uma pessoa daqui e eu e eu me dei conta de que essa pressão que não era necessária, [...]porque eu nunca vou falar com uma pessoa daqui, eu posso até falar muito próximo [...]

eu fiz uma escolha, eu quero me fazer entender ou eu quero falar que nem eles falam, então o que importa para mim é me fazer entender. O que me ajudou a levar as coisas de uma maneira mais tranquila e quando me perguntam de onde eu sou por causa do meu sotaque é mais com curiosidade do que como um comportamento de crítica ou discriminatória do jeito que eu falo. (E3)

O sotaque acaba sendo um delator de que o sujeito teve como primeira língua um idioma diverso daquele que o oficial, o que no caso do Canadá não permite inferir necessariamente que a pessoa nasceu em outro país uma vez que o grande grupo de imigrantes tende a manter os idiomas de origem no ambiente doméstico, mesmo residindo há anos no país. A compreensão para E3 que esse era um fenômeno não necessariamente negativo, mas algo que carregaria consigo, o que permitiu que ela focasse em conseguir se comunicar.

A reflexão sobre a complexidade da linguagem e a comunicação num novo idioma também é um tema trazido pela entrevistada 11:

Será que um dia eu vou chegar num ponto que eu não vou ter dificuldade nenhuma? Eu não sei, eu acho que não. Uma coisa que eu aprendi é que de fato a linguagem é cultural, não está por fora da cultura. Você entende as pessoas a medida em que você entende essa cultura. A sutileza da língua, os sinais, significados ela passa pelo processo da cultura até que você também faça parte dessa cultura, se adapte a ela, para que você possa entender melhor esse idioma, é uma composição de fatores. O significado e o emprego de uma palavra envolve a cultura. (E11)

A entrevistada 11 sabiamente aponta que além dos conhecimentos regrados da gramática (como citado por E1) ou da pronúncia sem sotaque (como citado por E3) o uso de um idioma não é isolado, mas sim articulado a outros elementos, como também apareceu na fala de E10 ao exemplificar dificuldades que possamos ter de compreensão e expressão dentro de uma mesma cultura e num mesmo idioma.

A entrevistada 9 traz outra perspectiva sobre o idioma, destacando escuta e não tanto fala como justificativa de desistir de seguir na carreira profissional da psicologia. Os aspectos culturais (como mencionado acima pela entrevistada 11), mostraram-se como uma barreira insuperável:

Eu acho que faz parte do ser psicólogo ter que aprender e ter uma carga de experiência de vida e de relação para você poder se colocar no lugar do outro. Eu achava que aqui no Canadá não ia conseguir chegar nesse patamar, assim como na língua, porque eu nunca ia conseguir falar como eles falam. Trabalhar com a escuta seria muito mais difícil para mim do que seria no Brasil, então eu não insisti com essa ideia no Canadá. (E9)

Oito das doze entrevistadas citaram que tinham um nível básico antes da viagem e que entendiam que esse nível seria melhorado quando no Canadá.

Eu vim com uma ideia muito errada sobre aprender inglês em outro país, quando eu vim pra cá que se eu fizesse um curso o dia inteiro por dois meses eu teria um inglês fluente, ótimo e não foi isso.[...] acho que vir pra cá e aprender a língua em um ano e meio por exemplo ia ser impossível de dominar ao ponto de fazer atendimentos.(E5)

McKenna e Richardson trazem que apesar do domínio da linguagem ser um aspecto geralmente considerado importante para o desempenho do trabalho para aquele que se desloca, o quão importante o domínio do idioma local afeta a escolha pela mobilidade versus o contexto (local para o qual o sujeito vai) ainda precisa ser mais estudado, pois um pode se sobrepor ao outro. Os autores destacam que há, portanto, a necessidade de estudos que aliem o domínio do idioma com a natureza e tipo de performance do sujeito em mobilidade e pesquisas sobre o idioma como um aspecto promotor/influenciador do deslocamento (MCKENNA; RICHARDSON, 2007, p. 311). Não foi possível determinar pela fala das entrevistadas se o conhecimento ou não do idioma foi promotor da autoexpatriação até porque todas as entrevistadas optaram por viajar independentemente do nível no novo idioma, mas se pode sopesar que esse aspecto não as impediu de viajar, mesmo tendo sido citado como um limitador durante a autoexpatriação.

Na fala das entrevistadas, percebe-se que a motivação por uma nova qualidade vida superou a dificuldade no idioma e repercutiu na atuação profissional enquanto estavam como autoexpatriadas no Canadá, uma vez que a maioria não era fluente quando viajaram. A entrevistada 12 refere que:

Tive muita dificuldade de me colocar no mercado por causa do idioma, o inglês foi minha barreira, pra mim foi difícil mesmo. Demorou pra pegar bem e acabou me trancando em tudo. Se eu tivesse um inglês melhor eu teria conseguido trabalhar mais rápido ou em vagas melhores, demorou meses pra conseguir trabalhar. (E12)

Sobre essa carência no idioma e seus reflexos, para a mesma entrevistada:

Eu não acho que seja o Canadá culpado pelas minhas dificuldades, acho que a culpa é minha, eu que tive dificuldades de inglês, então tive uma queda acentuada na área de trabalho, trabalhei com limpeza sendo que no Brasil trabalhava numa área melhor. Acho que esse rebaixamento profissional foi uma consequência de eu não ter estudado inglês. Como essa é minha dificuldade, não sei se eu teria outras depois de dominar o idioma. (E12)

Dessa forma, apesar de visível como uma provável fronteira a ser superada, o idioma, durante a autoexpatriação foi um aspecto marcante para as entrevistadas. A complexidade que cerca o domínio de uma nova língua com as diversas articulações e particularidades interferiram em diferentes esferas da vida das entrevistadas, mesmo daquelas que se percebiam como preparadas no Brasil, ainda mais quando se pensa numa prática profissional em que seu fazer é dado pela escuta e pela fala como é a psicologia. Nesse sentido, Schütz (1944) cita ainda que

Idiomas, termos técnicos, jargões e dialetos, os quais o uso permanece restrito a grupos sociais específicos, existem em toda língua, e sua significância pode ser aprendida por um forasteiro também. Porém, adicionalmente, cada grupo social, seja ele até mesmo muito pequeno (ou até cada indivíduo), tem seu próprio código privado, compreensível somente por aqueles que têm participado em experiências passadas comuns nas quais ele surgiu ou na tradição ligada a ele. (SCHÜTZ, 1944, p.125)

Assim a fluência do idioma se soma com o domínio da linguagem interprofissional ao autoexpatriado e no caso da psicologia, compreensão da comunicação expressa pelo cliente/paciente.

4.2.2 Afastamento do grupo familiar e social

Além do aspecto do idioma, uma fronteira visível para as autoexpatriadas foi o afastamento do grupo familiar e social no Brasil. Todas as entrevistadas mencionaram o afastamento da família e/ou dos amigos e contatos como um obstáculo em maior ou menor grau. Mesmo que cientes do afastamento dos pais, irmãos(ãs), avós, amigos e outros, as entrevistadas relataram a dificuldade da distância e para algumas esse aspecto foi ainda mais marcante como se apresentará nas falas a seguir.

O início é bastante custoso, tanto emocionalmente, quanto financeiramente. E também assim, você está longe da sua família, de certa forma você tem que lidar com a saudade, com não estar com a sua família, principalmente para a gente que é brasileiro. Tem bastante essa questão de família, de estar junto, e aqui eles são mais na deles. Eles são educados, receptivos, mas eles não têm aquela coisa que o brasileiro tem, de estar muito junto, fazer muito junto as coisas, eles têm bastante essa individualidade. (E7)

A entrevistada aborda não só sobre a saudade, mas também sobre a diferença em como são os relacionamentos e interações sociais no Canadá. Na sequência, E7 segue mencionando que essas diferenças ocasionam que muitos brasileiros tendam a se aproximar de outros brasileiros, estabelecendo a manutenção de laços afetivos e sociais com sujeitos de mesma origem que a sua, perpetuando no Canadá um modo de interação que já tinham no Brasil.

E11 expressa que:

Aqui você tem uma vida mais tranquila, mas você não tem o mesmo conforto que você tem no Brasil é mais difícil de você se integrar e ter relações próximas com as pessoas, mas por outro lado a organização do país é mais clara. Aqui você tem mais acesso a bens materiais, o seu poder de compra é maior do que no Brasil. Falo de conforto mais em termos relacionais, de relações com as pessoas, é mais difícil. (...) Eu quero ir para o Brasil uma vez por ano por que é uma viagem longa e cara, é uma forma de visitar pessoas rever família, então eu tiro férias e vou para lá porque também fica muito cansativo. (E11)

Na fala de E11, como em 10 das 12 entrevistadas, a viagem para o Brasil para visitar família e amigos é mencionada independente da temporariedade da estadia no Canadá. Destacando a manutenção das relações do Brasil apesar da ida ao Canadá. Também se percebe o foco comparativo generalizado Brasil e Canadá e na dificuldade de estabelecimento de novas relações e rede de apoio no país de destino.

Ainda sobre viagem ao Brasil, a entrevistada 5 relata:

Faz uns meses que eu fui, mas parece que faz horrores que eu estou longe, estou morrendo de saudade e com muita vontade de ir pra lá (Brasil), queria ir de novo, se tivesse dinheiro já queria ir de novo. Isso é sempre um empecilho em vir para um outro país. (E5)

A questão do custo das passagens, distância e tempo de voos são mencionadas pelas entrevistadas como dificuldade de manutenção do contato com amigos e familiares. Richards (2006) destaca a importância do papel da família não só na decisão de autoexpatriar, como já mencionado anteriormente neste trabalho, mas também como partes interessadas nesse processo, especialmente no caso de cônjuge e filhos. A pesquisa traz também que a manutenção de laços próximos com a família estendida também é considerada relevante durante o processo de autoexpatriação. A autora aponta que a mudança física de contexto repercute no funcionamento familiar, mas também denota uma conexão mais dinâmica e positiva entre a família e a expatriação, o que segundo a autora, expõe mais que aquilo que era comumente exposto pela literatura (quando cônjuge e filhos seguiam as decisões do expatriado). (RICHARDS, 2006, p. 479-480). A família estendida que permaneceu no Brasil, no caso desta pesquisa, mostra-se ainda como importante não só pelas visitas ao Brasil, mas como pela continuidade do contato familiar por meios à distância (telefone, *Whatsapp*, *FaceTime*, *Facebook*, e-mails, correio) por todas as entrevistadas.

Quanto especificamente às relações sociais estabelecidas no Canadá, a entrevistada 1 diz:

Tem uma série de coisas que você não tem como imaginar que você vai passar aqui, então, você tem sorte de conseguir amigos que compartilham interesses que você tem ou você dá um azar de encontrar algumas pessoas sacanas mesmo, que é uma coisa que você não tem como se preparar. (E1)

E1 descreveu, como exemplo, uma situação que vivenciou ao se aproximar de brasileiros pelas proximidades culturais e linguísticas e sobre como alguns brasileiros tentavam explorar ou se beneficiar de recém-chegados, que por vezes procuravam por novas relações sociais e ficavam mais vulneráveis a se associar com pessoas de “mau caráter” (E1). Danisman, em estudo com autoexpatriados para a Turquia, apresentou que “vizinhança, amizade, ajuda e comportamentos coletivos são razões para se sentir ajustado em termos de relações sociais” (DANISMAN, 2017, p. 18, tradução nossa). Em sua pesquisa, apresentou que os turcos costumam ter relacionamentos próximos com vizinhos e amigos, mais do que a maioria das culturas, o que facilitaria o processo de ajustamento social no país durante a autoexpatriação dos sujeitos pesquisados. É por esse ajustamento que os autoexpatriados procuram ao chegar ao Canadá, mas que parecem ter mais dificuldades por conta das diferenças culturais dessas interações. Pode-se dizer que brasileiros, no geral, também tendem a buscar relacionamentos mais próximos com amigos e afins do que muitos países, como foi o caso da Turquia, sendo tal fato trazido pelas próprias entrevistadas quando em comparação com o Canadá. A forma como os brasileiros estabelecem e mantêm suas redes sociais parece favorecer que as entrevistadas procurem esse tipo de relação com outros brasileiros ao invés de canadenses. Depreende-se que o afastamento social e recomeço de vínculos é percebido pelas autoexpatriadas como uma fronteira estabelecida ao longo da autoexpatriação, sendo mais suportável e facilitada com a interação com outros brasileiros. A entrevistada 5 destaca “Eu não me sinto confortável e parece bastante trabalhoso [refere-se a obter informações como estrangeira], parece que as pessoas não estão abertas a ajudar, mas os brasileiros não, a principal ajuda e fonte de informação são os próprios brasileiros, acho que fez toda a diferença” (E5). A passagem por experiências comuns no processo de autoexpatriação parece aproximar os sujeitos e estabelecer, assim, suas primeiras conexões sociais em outro país.

4.2.3 O outro trabalho e o subemprego

O processo de autoexpatriação se diferencia por ser automotivado, mas também se caracteriza por envolver uma relação de emprego. As entrevistadas esperavam trabalhar ao chegar ao Canadá e 9 delas já sabiam que não seria inicialmente com a psicologia. A partir dos dados apresentados ainda na *survey* de triagem, percebeu-se que 4 das 12 entrevistadas estavam

trabalhando como psicólogas, *counseling* ou consultoria, ou seja, em áreas associadas à sua formação em psicologia. Andressen, Biemann e Pattie mostram em estudo que os autoexpatriados detêm o mesmo nível educacional que aquele que expatriam, contudo ocupam níveis hierárquicos organizacionais inferiores, sofrendo um risco mais alto de desemprego do que nos seus países de origem. (ANDRESEN; BIEMANN; PATTIE, 2012, p. 944). Apesar da similaridade do nível educacional na comparação com expatriados, o fato dos autoexpatriados não contarem com um emprego e suporte organizacional os coloca também numa situação de risco e de recolocação. Oito entrevistadas atuam em áreas desconexas com a Psicologia e em situações para poderem “sobreviver”

Eu estava trabalhando numa loja e a gente ganhava pouco, não tinha dinheiro para nos manter, a gente fez os cálculos e se deu conta aqui mesmo que ambos trabalhando em loja, que a gente não ia ter dinheiro para pagar todas as contas, foi um momento bem difícil e é um período horroroso, eu passei a ter dois empregos e ele foi se atrás de um emprego melhor, só que isso toma tempo, é um recomeço. A gente tinha que ter experiência canadense e criar as nossas redes. (E4)

Já trabalhei em loja de roupas, quando cheguei trabalhei como faxineira e hoje estou numa creche. (E12)

Na fala da entrevistadas 4 e 12 é possível observar que mesmo qualificadas, ambas atuaram em profissões de “*entry level*”, que não exigem muitos requisitos, quando chegaram. Essas são consideradas ocupações para aqueles em início de carreira e normalmente são funções ocupadas por estudantes e jovens adultos. Os principais exemplos são trabalhos na área de hospitalidade (hotéis, restaurantes, turismo, etc.) e comércio (lojas, cafés, etc.). O fato de não ter experiência de trabalho no Canadá e, portanto, a ausência de pessoas de contato no Canadá (referências profissionais canadenses), interfere no processo de contratação e seleção de trabalhadores, restando aos recém-chegados no Canadá ocupações de níveis iniciais. Essa situação se repete na fala de 10 entrevistadas das 12, pois mesmo aquelas que estavam no momento da entrevista atuando na psicologia, passaram por situações de trabalho em empregos inicialmente em outras áreas ou tiveram que recomeçar uma atuação profissional como se fosse do zero, mas com habilidades profissionais de alguns anos do Brasil. E7 não considera essa atuação profissional como depreciativa, mas deixa claro que não se imaginou atuando nessa tipo de ocupações:

Para falar a verdade, eu sabia que eu teria que passar por isso, que eu teria que ter subempregos aqui, sabia que não ia trabalhar com a psicologia direto, mas para mim foi uma experiência nova, porque eu aprendi. Tipo quando eu trabalhei num café[...]foi bastante legal, era um ambiente bastante dinâmico e

meu objetivo era melhorar o inglês, então, pensar que eu estava fazendo uma coisa abaixo em nenhum momento isso me deixou mal, nem me deixou com autoestima ruim, não, porque aqui todo mundo faz isso (E7)

Fica clara na fala da entrevistada quando diz “aqui todo mundo faz isso” que passa a ideia de comparação, que tal prática não seja considerada tão comum no Brasil. A referência à expressão subemprego também denota um juízo de valor, permitindo supor que haveria tipos de trabalhos acima ou abaixo de outros. Cabe esclarecer que essa expressão (subemprego, *underemployment*) não é tão facilmente usada no Canadá, sendo utilizada a expressão *entry level*, que denota uma possibilidade de ascensão e não de rebaixamento profissional. Como comenta E9 “o que no Brasil chama-se de subemprego, não é qualquer coisa, é o que sustenta a casa, você consegue viver bem, sair, ter carro. Com esse trabalho aqui você consegue se sustentar e pagar *college*, lá no Brasil não” (E9). A entrevistada deixa claro ainda que essas ideias do subemprego são preconceituosas e derivadas da sociedade brasileira, que a observação dessa situação requer os olhos da sociedade canadense para tal. Ela relata que:

Trabalhei em vários restaurantes e lojas e agora trabalho numa agência de intercâmbio com clientes brasileiros. Mas esses não foram e são os meus sonhos de trabalho. [...]Trabalhei em restaurante como lava-pratos, num supermercado, a maioria com referência, indicação de outros brasileiros. Foram experiências interessantes [...]mas também difíceis [...] Isso não é subemprego aqui, isso é uma relação estabelecida pelos brasileiros, de status, porque todos os trabalhos tem valor. Aqui as pessoas querem viver bem, não interessa se trabalhando num supermercado, o que importa é estar bem. Muitas pessoas demoram para decidir o que estudar e se vão querer estudar, aqui as pessoas tem mais tempo de escolher e achar o que querem. [...] Aqui não se precisa ficar numa mesma profissão a vida toda. A gente não é só trabalho, a gente não é só carreira como às vezes a gente vê no Brasil. (E9)

A entrevistada 5 também comenta sobre a atuação em trabalhos *entry level*:

Eu estou disposta a trabalhar com qualquer [...] Se a prioridade é o sustento, qualquer coisa que pintar está valendo. [...] Talvez não seja tão complicado conseguir trabalhar com outra coisa e tá feliz fazendo isso com outra coisa mas o tanto que eu me conheço a questão profissional é um valor importante de identificação de construção de identidade uma coisa que eu gosto muito então eu acho que o melhor seria eu estar trabalhando com alguma coisa relacionada a minha área, estudando e crescendo. (E5)

Nessa manifestação, E5 entende a necessidade situacional de um emprego, qualquer emprego, mas mantém-se vinculada a um projeto de atuação na psicologia, na busca por um desenvolvimento profissional. Ela segue revelando sua percepção quanto a atuação profissional:

A gente vem para cá não só na psicologia, mas para outras profissões também, aqui tu é mais um o estrangeiro. Acho que ser estrangeiro não é tão bom, tem a limitação do idioma, [...]O fato de que tu é da América Latina e o país não é tão reconhecido na área tu já perde créditos, então é o idioma, é a sociedade, é institucional, tu precisa de validação. Por que a gente é desmerecido, é muito difícil, te desmerecem. As questões de validação da tua experiência também desvalorizam mais porque tu vai te afastando da prática com o passar do tempo e a questão cultural do teu local de origem, de onde tu vem também contribui para a gente sentir grandes obstáculos pela frente para poder trabalhar, ainda mais na psicologia.(E5)

E5 cita sua posição como sendo estrangeira, em que ela é demandada a ter uma validação de suas práticas e habilidades, seja para as práticas da psicologia, seja para qualquer outra atuação. Isso se soma às dificuldades já encontradas com o idioma, a cultura, a necessidade de rede de contatos e acarretam num acúmulo de barreiras a serem transpostas quando autoexpatriado.

A entrevistada 6 comenta que não tem trabalhado com a Psicologia, pois apesar de que o “psicólogo imigrante tem muitas possibilidades aqui porque como é mais específico tem muitas possibilidades, tem vários lugares com enfoques diferenciados, com populações específicas, mesmo que seja difícil de conseguir a vaga aqui, mas elas existem”(E6), o bacharel em psicologia receberia uma média salarial próxima daquele que trabalhasse na indústria (um salário mínimo, pois o bacharelado não representa uma profissão em si, mas o estudo teórico do campo. Quanto a atuação em outros empregos a entrevistada afirma:

A questão do subemprego é muito complicado aqui tem gente que pode ter formação bacharelado e pós-graduação e se ver na obrigação às vezes de entrar no subemprego até para entender as gírias ou o jeito que as coisas funcionam aqui e tem gente que não vem com dinheiro para conseguir esperar um ano para conseguir emprego, tem gente que fica vários anos aqui até conseguir iniciar formação. Não é fácil. Se você não vem com dinheiro para no mínimo um ano e arrumar um emprego de qualquer coisa assim que você chegar (silêncio) e quanto mais tempo você trabalha de qualquer coisa, mais tempo demora para você se qualificar na sua própria profissão, o que dificulta, então é bem complicado essa história. É injusto! Porque você tem que ser qualificado para vir pra cá, pra te deixarem entrar, mas as próprias ordens profissionais dificultam muito o acesso a essa profissão, então as pessoas se veem obrigadas a optar por um trabalho geral e às vezes trabalho bem simples e acabam ficando nisso, porque tu sobrevive. (E6)

Num estudo para compreender os autoexpatriados libaneses na França, Ariss e Özbilgin, demonstram que “habilidades, educação e treinamento não eram suficientes para transpor barreiras que restringiam a total integração no mercado de trabalho francês” (ARISS; ÖZBILGIN, 2010, p. 283, tradução nossa). Os autores destacaram que seus achados são

contrários ao da literatura de autoexpatriação que afirma que esse tipo de deslocamento era positivo “para o desenvolvimento de pessoal e de carreira” e seria “independente de barreiras institucionais e organizacionais” (ARISS; ÖZBILGIN, 2010, p. 283, tradução nossa). A justificativa dos autores para essa diferença de achados se refere a origem do auto expatriado, quando vem de um país em desenvolvimento para um desenvolvido, mesmo que altamente qualificado. Outro aspecto interessante apresentado em suas conclusões é que haveria “um silêncio quando se trata de investigar abordagens institucionais à gestão de imigrantes qualificados de países em desenvolvimento” (ARISS; ÖZBILGIN, 2010, p. 283, tradução nossa). Essa pesquisa vai ao encontro da fala da maioria das entrevistadas que relataram dificuldades para se inserir no mercado de trabalho como psicólogas ou estrangeiras, advindas de um país em desenvolvimento para um desenvolvido, em que suas habilidades e nível educacional requereriam validações (barreiras) para realmente serem absorvidas, circulando em empregos tipo *entry level* e passando por dificuldades semelhantes as descritas pelos sujeitos de pesquisa do estudo de Ariss e Özbilgin (2010).

Apesar de cientes de uma mudança profissional uma vez que mudariam de país (fronteira visível), a existência de outros aspectos que se correlacionam com estar trabalhando no Canadá como autoexpatriada demonstrou ainda elementos impensados e imprevisíveis a serem transpostos.

4.3 FRONTEIRAS INVISÍVEIS AO PSICÓLOGO BRASILEIRO AUTOEXPATRIADO

Muitos aspectos mencionados anteriormente como fronteiras visíveis pelas entrevistadas dispunham de consequências latentes e aspectos confusos inesperados que só se desvelaram quando no território canadense. Essas fronteiras invisíveis serão agora apresentadas mais aprofundadamente a partir das falas das entrevistadas brasileiras quanto a sua atuação profissional. Antes, porém, para atentar ao tema, destaca-se a fala da Entrevistada 5 que sumariza a fala da maioria das entrevistadas sobre sua percepção do Canadá como um país aberto e acolhedor:

Acho que o Canadá é parcialmente aberto, eles não são tão interessados em nós, eles estão interessados nos nossos filhos [...] para nós é muito difícil, nós não somos canadenses para as instituições e para a população, nossos filhos serão canadenses. Existem muitas barreiras, mas existem algumas aberturas para se chegar aqui, a primeira fronteira é aberta, que é chegar aqui. Agora, se inserir na cultura e ter outras facilidades eu acho que não. A primeira barreira eles

flexibilizam um pouco mas o que vem depois, que é quando você tá aqui, são (barreiras) mais difíceis. Se estabelecer, se inserir, é bem deficitário aqui, a pessoa tem que ter muita vontade, muito dinheiro e muita organização para vir para cá, se não, não consegue nem passar pelo processo de entrada, tem que ter alguma condição de vida tem que ter estudo alguma coisa para poder vir.(E5)

A entrevistada refere-se à permeabilidade das fronteiras estatais de entrada no Canadá, que exige visto dos cidadãos brasileiros, mas é um país que se publiciza internacionalmente por estarem abertas³⁰. Os vistos, como já citado anteriormente, autorizam ou não os sujeitos a trabalharem, mas também servem com um critério de seleção daqueles que entram no país. Cabe, no caso do Canadá, a um agente público de migração, a análise individual de cada solicitação para os vistos (que não de turismo) sejam concedidos. A “probabilidade” ou as “chances” do aceite, expressão utilizada pela maioria dos consultores de imigração certificados pelo governo canadense, variam. A própria expressão manifesta um caráter de sorte, mas também que existem variáveis que permitem mais ou menos chances. Pode-se pressupor que no caso de um autoexpatriado, sujeito automotivado, as dificuldades para o aceite seriam maiores, pois não contaria com uma empresa como avalista, requerer-se-ia também a comprovação financeira como citada pela entrevistada “tem que ter alguma condição de vida, tem que ter estudo” (E5). Essa primeira barreira pela entrevistada é considerada como um pouco flexível, são as demais, enquanto autoexpatriada, que seriam de maior dificuldade. Vamos analisar algumas apresentadas pelas psicólogas brasileiras.

4.3.1 Aspectos da inserção profissional do autoexpatriado psicólogo no Canadá

Como já mencionado antes neste estudo, há algumas diferenças quanto a requisitos e prática profissional da área da psicologia no Canadá. A divisão em diferentes conselhos nas províncias e territórios determina características não isomórficas na jurisdição e, portanto, quanto ao registro profissional. Há também as cisões de conselhos conforme o tipo de atuação (por exemplo: *psychology, psychotherapy, counselling, human resources*), o que não acontece no Brasil. Há ainda as associações que assumem um papel diferente dos conselhos. Vejamos algumas falas da entrevistada 3 sobre os conselhos e as associações que vão nesse sentido:

Então, aqui em Ontário tem duas ordens. Isso também varia de província para província. Em Saskatchewan eu já poderia agora com o mestrado ser

³⁰ Veja como exemplo publicação da revista Exame em setembro de 2017, com representantes do governo e empresas promovendo o Canadá no Brasil: <https://exame.abril.com.br/carreira/canada-precisa-de-especialistas-e-tres-profissoes-se-destacam/>

psychologist porque eu tenho o mestrado em psicologia no Brasil e já poderia valer para lá. Aqui em Ontário para fazer parte da CCPA (*Canadian Counselling and Psychotherapy Association*) a associação de *counselors*, [...] **é uma associação que protege os meus interesses, como se fosse um sindicato eles fazem eventos, conferências, eles negociam o seguro para categoria inteira ter mais barato, com ele tu consegue acesso a esse seguro mais barato e o *college* é como se fosse o CRP (Conselho Regional de Psicologia) no Brasil, você está inscrito nele, não para se proteger, mas para garantir ao público que a sua formação segue aqueles critérios de qualidade.**(..) Assim, a CCPA é super fácil.(E3, grifo nosso)

A entrevistada 3, aborda que o contato com a associação acontece ainda quando os futuros profissionais estão na Universidade, como forma de possibilitar uma rede de contato com outros profissionais, sendo uma instituição presente, descrita por ela como sempre solícitos e claros no fornecimento de informações também de caráter técnico. Quando compara as instituições, E3 descreve sobre o que é considerado hora de supervisão ao longo da pós-graduação sob o olhar do *College* e da associação que se diferem:

[...] **tem essas dificuldades meio técnicas, meio chatas que eles (CRPO) põem que você tem que seguir.** Os meus professores criaram documento contra isso, que eles são registrados no CRPO, que eles discutem casos e intervenções técnicas nesse horário e que deveriam ser considerados como supervisão também, mas para o CCPA (associação) vale como supervisão é uma coisa de louco assim. Por que para ser *psychologist* eles exigem o doutorado, né. Minha professora estava comentando, que ela é registrada por Alberta e que ela terminou o doutorado sem as horas necessárias e trabalhou por muito tempo e ainda assim não dava. No caso da gente, o que eles pedem, o CRPO, é que você demonstre suas horas. Você vai fazer um dossiê em que você vai demonstrar em quais disciplinas que você pagou que você abordou ética, em que disciplinas que você pagou que você abordou uma coisa que eles chamam de "*safe use of self*" e daí **você tem que provar como que você fez isso, e daí você tem que provar como foi que você estudou teorias e como foi que você administrou isso.**[...]. Eu tive que atender 6h filmada por câmeras, rever com o professor da disciplina, rever com os colegas, discuti os pontos positivos e negativos, como melhorar, e eu também fui paciente dos meus colegas durante 6h também. Para eles também testarem comigo, a gente estava um com o outro. (E3, grifo nosso)

A dificuldade apresentada nos critérios técnicos de exigências do conselho aparece não só na experiência da entrevistada, estrangeira, mas também na de um nativo vindo de outra província. Percebe-se, nessa fala, um cuidado e rigor do conselho e também uma mobilização de mudança, aspectos que evidenciam ao mesmo tempo a rigidez das normas e dinamicidade das forças pela mudança ou nova reflexão de aspectos impostos.

Esse processo dinâmico segue na fala da entrevistada 3 se referindo a um período de mudança especialmente quanto a necessidade de olhares que incorporem além da psicologia clínica:

O que eu percebo também é que **tem tido uma mudança a própria ordem aqui** por exemplo as normas se aplicam de uma forma geral à psicologia dentro da ordem e a maior parte dos seus membros são psicólogos clínicos. Então as resoluções, determinações sobre a interação do psicólogo com o seu cliente dentro do campo organizacional são diferentes no sentido que nós também temos o contato direto com o cliente no campo organizacional e às vezes é pelo telefone ou por e-mail que é uma forma de eu assistir, ajudar e até influenciar o cliente. Tipo a hora de supervisão quando a minha supervisora avalia um projeto de intervenção mesmo que ela não esteja presente, já seria uma hora de supervisão. E daí, como considerar isso? A ordem quer que eu esteja presente com a minha supervisora toda vez que eu tive essa interação inclusive na preparação. **Eu sei que o departamento tem brigado muito e tentado chamar atenção da ordem de que as coisas não funcionam iguais para todos.** (E3, grifo nosso)

Essa reivindicação por adequação das normas às diferentes práticas não é uma novidade nas profissões, especialmente quando se pensa na mudança da sociedade de agora com aquela que regulamentou os fazeres como profissionais. Faz parte da constituição como profissão esse conflito por espaço e consideração, mas o que estava mais manifesto era o conflito interprofissional, o que se refere aqui é intraprofissional. Essas disputas não são visíveis para aqueles que não participam ou se incluem nesse seleto grupo de membros profissionais, o que manifesta também uma fronteira invisível interna dentro da atuação profissional. Os efeitos, ou seja, a exclusão de certas práticas de estágio listadas por E3 e a inflexibilidade na consideração por fazeres da psicologia que não clínicos mostram com clareza a operacionalização da modernidade reflexiva, em que uma variedade de fronteiras criadas a partir de uma prática única soberana (a clínica), tradicionalmente institucionalizada. A necessidade de adequação para incluir a diversidade de áreas que surgem (não clínicas) e de modos de fazer de uma sociedade que se conecta à distância (por exemplo, com supervisão à distância), geraria novos limites, assim, como já destacado numa fala de Beck anteriormente citada (p. 30), ou se restabelece a soberania das fronteiras tradicionais ou se lida com as incertezas e inseguranças dessas novas fronteiras num novo modelo de fazer e incluir em mudança.

Outras fronteiras mais vagas podem ser identificadas também em outras falas das entrevistadas quanto ao acesso às informações providas pelo conselho profissional. A

entrevistada 4 afirmou sobre isso que “é difícil de entender como as coisas funcionam aqui, entender mesmo como são as coisas daqui” (E4). Em relato semelhante E5 menciona:

Eu acho que são várias fases, neste momento estou um pouco mais tranquila porque eu já consegui ir atrás de informações suficientes para me sentir um pouco mais confortável, mas algumas semanas atrás **eu estava muito ansiosa e preocupada procurando estudar sobre o conselho de Psicologia daqui**, entender o que está no *site* deles, para entender como eu faço o processo de validação, para entender se aplicar para esse ou aquele mestrado eu posso aplicar, se esse é um passo acertado, costurando todas as informações[...]. Estou mais tranquila agora, mas **passei por um período de correr muito atrás de informações. Como estrangeira tentando conseguir as informações pelos canais governamentais eu achei bem difícil, não fico segura das informações que eu recebo**, envio várias perguntas e a resposta nunca vem completa, eu sempre preciso pedir mais. (E5, grifo nosso)

Quanto a esse aspecto, E6 descreve que

Se você olhar no *site* da ordem existe uma descrição de alguns documentos o que é exclusivo do psicólogo e o que é exclusiva do psicoterapeuta e **o que não é considerado psicoterapia isso não é claro**. Eu busquei uma série de contatos profissionais pedindo um esclarecimento sobre o quê o profissional faz mas olha foram dezenas de pessoas e nem eles conseguiam explicar ou me esclarecer a diferença, é muito difícil explicar. Aqui tem o interveniente que o que eu entendi é a instituição que vai dizer o quê interveniente vai fazer nela e o que se diferencia do psicólogo e psicoterapeuta. **No Brasil, você sabe o que um psicólogo clínico vai fazer, independente da empresa que ele vai atuar, existem coisas básica que o diferenciam de outras atuações**. (E6, grifo nosso)

A dúvida da entrevistada se versava sobre o que compete fazer ou não fazer para cada denominação profissional dentro da área da Psicologia no Canadá, uma vez que, no Brasil, essas denominações estão dentro do mesmo “guarda-chuva” do que é ser psicólogo. Como assinalado na fala da entrevistada, haveria três denominações diferentes e suas práticas não foram diferenciadas apesar do contato com os meios oficiais (*site* da ordem). Nesse mesmo sentido E10 mencionou “ainda não consegui entender aonde eu posso me inserir, ou até ir para a área de educação. Eu estou um pouco sem saber para onde eu vou [...]e as informações que eu tenho pesquisado ainda não estão muito claras” (E10). Quando questionada sobre a origem dessas informações pesquisadas, a entrevistada esclareceu que:

Eu entrei em contato com duas associações a de Psicologia e uma de terapia. A primeira me deu informações sobre a revalidação mas **a segunda não me respondeu até hoje**. A associação de psicologia me explicou tudo por e-mail e me deram contatos de onde eu poderia conseguir tradução e equivalência pra depois ver sobre as provas e tal. A associação de psicologia me respondeu sobre psicologia e *counselling*, a associação de psicoterapia não me respondeu. Percebi também que não existem associações dentro de algumas

áreas específicas aqui, mas que pode ter em outra província. O que eu não entendi ainda são os ramos, ramificações dentro e fora das áreas de atuação. [...] Eu acho que demoraria no máximo um ano para que eu pudesse atuar na área de psicologia, no máximo. (E10, grifo nosso)

Essa fala retoma o aspecto mencionado das diferentes instituições (no caso associações), mas também quanto a dificuldade de obtenção de informações para sanar dúvidas. Ainda sobre o contato,

[...] eu mandei e-mail e eles imediatamente me aceitaram (CCPA), não houve nenhum questionamento, foi bem tranquilo. Eles agradeceram por eu ter entrado em contato com eles, me explicaram quais eram os critérios, os valores que eu tive que pagar e eu paguei. O CRPO (conselho) hoje eu acho mais complicado. **Talvez por eles terem que prestar um serviço ao público, eles dificultam para a gente, para entrada.** (E1, grifo nosso)

A entrevistada entende que talvez a dificuldade da entrada e de informações estaria vinculada ao fato de ser um serviço ao público. Outra entrevistada (E5) conta sobre sua experiência de contato com o órgão regulatório da província de Quebec sobre a atuação da psicologia, que obteve respostas em francês às suas dúvidas enviadas em inglês: “então aquilo já achei um desaforo! Já achei um desaforo o *site* estar só em francês. Eu acho que tinha que estar com os dois idiomas porque o Canadá é um país bilíngue” (E5). Ela segue relatando: “eu achei uma coisa meio absurda, meio sem noção e que dificulta bastante. Se eu pudesse escolher outra vez, escolheria outra província” (E5). Ela traz ainda que buscou conversar com profissionais que tinham conseguido a licença profissional para trabalhar e conclui que “mesmo conversando com quem conseguiu e que com quem não conseguiu, não fica tão claro os critérios e o os requisitos do órgão que promove a revalidação” (E5). Ela conta que os requisitos não seriam objetivos e permitiriam, por tal razão, interpretações pessoais do avaliador da aprovação para a inscrição no conselho.

As entrevistadas 7 e 3 buscam explicar que a forma de comunicação dos órgãos com os sujeitos externos requer o entendimento da cultura, pesquisa prévia motivação pessoal.

Eu cheguei a entrar em contato em Saskatchewan, quando eu estava lá, e agora aqui em Alberta que é o Colégio de psicólogos. E assim, cada província difere um pouco enquanto ao regulamento do que você precisa, então, eu falei com eles. Por isso **que eu sei tudo o que eu preciso passar, tudo o que eu tenho que seguir para me tornar psicóloga aqui.** [...] **eles são receptivos, mas assim, eu fui pesquisando. Foi ficando mais claro para mim,** ficou claro mesmo quando eu voltei a estudar que esse processo começou a ficar mais claro. Quando você emigra, principalmente em instituições no Brasil, eles não sabem como a tua profissão vai funcionar no Canadá, você não tem essa

informação, mas quando você chega aqui. Você vai tendo as informações, **mas você precisa ir atrás, não é uma coisa que eles vão dar para você do nada, tu precisa perseguir e ser determinado e perguntar e não ter vergonha para as peças começarem a se encaixar.** (E7, grifo nosso)

Eu acho que **é uma coisa muito cultural** que é sentar na frente do computador e vai pesquisar, estudar aqui no Canadá é assim que funciona. Quando eu ia entrar em contato com o conselho quando eu tinha uma dúvida muito grande eu perguntava uma dúvida direta para a ordem mas eu gostaria de ter sempre certeza quero uma pergunta que ia me ajudar que era pertinente e que não estava escrito em nenhum lugar. **Eu tive que fazer listas e listas de documentos que eles pediram** e eu fazia e ela chegava para ver se era isso mesmo eles são muito chatos em relação a tradução tem que ser a tradução daquilo que vem do Brasil tem que ser juramentada eles pediram a descrição dos cursos/disciplinas. **Com a ordem existe uma forma de lidar no sentido de que eles impõe as regras** então você manda e-mail, dizem que eles têm 5 dias de prazo para responder, em 5 dias, por isso o cuidado comigo, **tem que ter muita paciência de olhar no site mesmo, entender os prazos que eles dão, é uma coisa muito de você entender que "é isso que eu quero, eu vou ter que passar por isso"**.(E3, grifo nosso)

Nas experiências de E3 e E7 cabe ao sujeito interessado a busca pelas informações, apesar de não estarem todas acessíveis de imediato ou ainda do Brasil, elas podem ser obtidas. Interessante atentar que ambas as autoexpatriadas destacaram a necessidade de motivação e esforço pessoal para obtenção do registro na profissão. Para a entrevistada 11, a motivação e a pesquisa sempre estiveram presentes mesmo ainda no Brasil e em viagem exploratória de turismo que fez ao Canadá antes de autoexpatriar-se, ainda assim encontrou obstáculos de compreender o que fazer para cumprir os requisitos para ter seu registro aceito, pois o conselho profissional exigiu que ela cumprisse horas práticas supervisionadas.

Ah é claro que as próprias universidades não entendiam aquilo que eu estava buscando e eu fiquei pensando mas como que a própria ordem não esclarece ou não tem essa conversa né como outras pessoas fazem para conseguir esse estágio e os professores não sabiam como isso era feito formalmente. Eu levei isso para ordem novamente porque você tem um ano para completar todo o processo dos requisitos que estão faltando e eu fiquei com medo de não conseguir estágio porque o tempo estava passando. Expliquei a situação das universidades. **O que aconteceu então foi que uma pessoa estava dentro da ordem no momento que eu estava lá falando isso e ela veio me disse que não precisava ir nas universidades que eu poderia buscar consultórios privados para ter um profissional que me supervisionasse [...]** eu contactei a psicóloga responsável de um serviço que me orientou a contactar os profissionais do local. **Eu acho que eu tive sorte porque a pessoa que me deu essa informação estava ali na hora que eu pedi essa informação.** A ordem entende assim que eu que resolvi conversar

com eles, dependendo de quem tá lá você fala às vezes a pessoa diz eu não sei e pronto, então **acho que foi sorte porque essa pessoa foi empática e conversou comigo.** (E11, grifo nosso)

A situação experienciada pela entrevistada deixa evidente uma nova fronteira, o despreparo do conselho para lidar com situações que não seguem o padrão, tendo ela tido a casualidade de ter encontrado alguém que pudesse ajudá-la para algo que possa parecer óbvio aos olhos de um nativo ou já acadêmico de psicologia no Canadá. A mesma entrevistada entende que o processo é claro e os requisitos não sejam subjetivos, mas destaca o conselho deixa o recém-chegado sozinho “ele (recém-chegado) não entende a dinâmica daqui e acho que a ordem podia oferecer um suporte mais especializado pra isso. Tem a barreira da língua que dificulta entender os pormenores” (E11).

A falta de clareza, o intrincado acesso às informações e contato com os órgãos, somada às questões culturais, de idioma, de motivação pessoal são aspectos que apareceram recorrentemente nas falas das entrevistadas, alguns exemplos foram ilustrados acima.

Quanto a validação do diploma de psicólogo no Canadá pelo autoexpatriado e consequente registro no conselho profissional, após o processo de equivalência, percebe-se o cuidado de conhecimento da cultura e do idioma antes da atuação sem supervisão como expôs E11:

O que eles me exigiram após análise dos meus documentos, foi fazer um curso de deontologia, a prova de idioma e fazer um estágio de 800 horas como uma experiência de trabalho daqui sob supervisão. Aqui eles consideram a sua experiência no Brasil mas eles também querem que a pessoa antes de ir para o mercado de trabalho tem uma experiência aqui. Eu fiz o curso e a prova e fiz o estágio também. [...] **eu reuni toda essa documentação mais as cartas de cada lugar que eu trabalhei, com o número de horas, atividades, tempo de supervisão, tudo distinto e separado.** Teve algumas coisas que me explicaram melhor aqui, mas eu não tive problemas quanto a documentação, pois **eu me organizei bem** e busquei entender bem o que eles estavam exigindo (E11, grifo nosso)

Sobre o local de prática supervisionada já mencionada anteriormente a entrevistada fala que:

Não foi difícil, mas também não foi fácil conseguir um local para estagiar, as pessoas não te conhecem e você não conhece ninguém você não sabe como as coisas funcionam e o estágio é por você, é você que vai atrás. [...] O local então fez uma carta de avaliação mandou para ordem e assim eu completei meu processo e obtive a minha permissão de trabalho como psicóloga e depois,

pouco depois, como especialista depois de um novo processo, pois são duas titulações. (E11)

Sobre o processo de validação a entrevistada E10 traz que “esses processos não são muito incentivadores para quem vem de fora. O processo é bem longo, é custoso financeiramente, o que desmotiva um pouco pra falar verdade, foi o que eu senti até em relação em outros lugares”. Apesar disso, a entrevistada afirma compreender a necessidade do processo de análise e de exigência pois “de alguma forma isso seja necessário pela quantidade de pessoas que vêm de fora. Eu entendo que tinha que ter alguma regulamentação nessa área de saúde, psicologia. Tem que haver uma regulamentação” (E10). A entrevistada não fala da inexistência de requisitos ou de um processo pelo conselho profissional, mas sobre o tempo e custo que a validação demanda, descrevendo que com sua idade não se vê transpondo todos esses “obstáculos” (E10) para poder voltar a atuar como psicóloga.

Outra experiência sobre a validação é trazida pela autoexpatriada E9, destacando também o valor e tempo para o processo:

E aqui é muito difícil de conseguir trabalhar na minha área de formação eu teria que fazer um curso novamente um mestrado e doutorado e o curso tem que ser um curso de acordo com a cultura daqui então que eu entendo porque o meu curso no Brasil foi baseado na realidade do Brasil Então fazer um curso aqui permitiria compreender a realidade daqui. [...] Mas qualquer escolha exigiria um investimento de tempo e financeiro muito grande. Eu ainda penso em fazer uma graduação em pedagogia, mas não sei se aqui ou no Brasil, pois ainda somos temporários aqui, daí fica mais difícil. (E9)

A entrevistada 6 teve seu registro não aceito, apesar de possuir mestrado, mais de 10 mil horas de trabalho no Brasil e muitas horas de supervisão. Ela não tinha doutorado e esperava com a aplicação na ordem profissional obter um registro temporário, ciente de que teria que cumprir outros requisitos como um “*bridging course*”³¹. Contudo, todo o seu processo de validação foi encerrado com um parecer negativo e o curso não vinha sendo fornecido há alguns anos. Na busca por novas informações, E6 descreve que “quando eu conversei com um profissional daqui que avaliou o meu caso, ele me desencorajou fortemente de fazer o doutorado também, ele não foi explícito, mas ele reforçou” (E6). Questionada sobre suas impressões quanto ao processo de validação, a entrevistada constata que “o problema é que a ordem aqui não padroniza o que o psicólogo imigrante precisa fazer para conseguir a permissão para

³¹ Cursos que ofereciam o cumprimento apenas de requisitos, conteúdos faltantes para profissionais se adequarem ao sistema e exigências necessários para atuação profissional.

trabalhar. É padronizado pra quem é daqui” (E6). Ela ampara sua crítica no contato com outras pessoas e diz:

Eu conheço situações diferentes de pessoas, tipo tem gente que só tem bacharelado e conseguiu a permissão e tem pessoas que com doutorado que não, não conseguiram, então existe uma discrepância como uma pessoa tem bacharelado conseguiu e eu que tenho pós não, na mesma ordem. Tenho uma conhecida que com doutorado em psicologia, conseguiu permissão, ainda sim exigiram 1200 horas de prática supervisionada, um estágio em certo período de tempo. Tem outras pessoas com a mesma formação que tiveram que fazer um estágio de 300 horas só. Tem a comissão que avalia que vai decidir o que você vai fazer e não fica claro, é muito casuístico. E para mim é injusto! Se fosse uma prova ou um conjunto de provas toda vez que um psicólogo imigrante aplicar ele teria que fazer o curso x e fazer a prova e daí esse curso estaria disponível e hoje não é isso que acontece, então não tem um padrão. (E6)

A fala de E6 traz à tona que a falta de informação, sistematização, acesso justo a processos de validação e inscrição nos órgãos profissionais, o que ela destaca com padronização. Essa acessibilidade, transparência, objetividade e imparcialidade não existentes são também fronteiras invisíveis ao autoexpatriado com autorização de trabalho concedida pelo governo canadense, mas impedido de pertencer ao seu grupo profissional e praticar sua *expertise*. Considerando os obstáculos para a validação, em especial a obtenção de uma série de documentos do Brasil para passarem por tradução juramentada, a entrevistada 1 optou por voltar a estudar durante o seu processo de autoexpatriação

Eu pesei muito os dois caminhos (validação ou estudos) e eu decidi não tentar fazer esse processo com o diploma daqui antes, porque eu achei que sairia caríssimo, tudo tem que ser tradução juramentada e ia dar muito trabalho para conseguir no Brasil os documentos. Porque, no Brasil, quando eu atendia eu não registrava quantidade de horas que eu atendia, não tinha supervisor que assinava toda semana as minhas práticas, como a gente tem aqui, então, não era prática para mim. Ia ser uma complicação para mim voltar e ir no meu setor de trabalho, conseguir todos os pacientes que atendi, quantas horas que atendi, e pedir para que a minha chefe assinasse. E na minha prática clínica, foram seis anos de trabalho, eu teria que fazer uma estimativa de horas e pedir para alguém assinar. Eu achei que ia ficar muito aplicado nisso, então, eu achei que seria melhor eu fazer do jeito que se passa aqui mesmo, que demore um ano ou dois, mas eu fico como "*qualified member*" (caráter temporário) até poder me registrar como psicoterapeuta mesmo. Então, tá assim para mim nesse momento. Quando eu me formar vou poder me registrar nos dois. (E1)

A opção pelos estudos também demandaria de E1 tempo e dinheiro, contudo, entendeu que seria mais interessante e menos laborioso esse trajeto. O mesmo fez E3:

Quando eu encaminhei o reconhecimento e **eles me disseram que eu precisava fazer cursos complementares** e assim eles me disseram que eu tinha que fazer **1600 horas de estágio não sei quantos créditos de ética,**

tantas horas de pesquisa (equivaleria a um ano), e participar de seminários e conferências, mais prova de francês, ofício da língua francesa, e eu **teria 2 anos para fazer tudo.** Se você não fizer em dois anos você precisa recomeçar todo o processo. Na mesma época recebi a aprovação do doutorado e pensei esquece a equivalência e segui no doutorado. Daí me pareceu mais coerente optar pelo doutorado. [...] Quando eu preparei a minha lista de documentos eu já esperava que eles seriam exigentes e eu já me precavi muito e eu lembro de ter sentado e contado horas de supervisão e de ter escrito mais aspectos nos documentos e eu me lembro de ter tido que pesquisar o currículo lattes dos meus professores no Brasil. [...] eu fui muito cautelosa, quando apresentei os documentos e eu queria ter certeza de que tudo aquilo que eu estava apresentando conforme o que eles queriam **Se você quer reconhecimento do seu diploma você tem que se submeter a isso.** [...] Eu acabei optando por seguir pelo doutorado porque isso **pareceu um aprimoramento do idioma, levaria mais tempo, mas também me passaria conhecimentos específicos e eu não estava mais no ritmo para começar tudo de novo e fui fazer o doutorado em seis anos.** [...] e em questão de valores também não é barato, **na época era \$500 para dar entrada pedido de reconhecimento que podia ser completamente negado** (E3, grifo nosso)

A entrevistada 7 destaca que o processo de validação não é simples e compara com o Brasil:

Comparado ao Brasil parece que é muito mais difícil e complicado se tornar um psicólogo aqui. É bastante... assim... como eu posso dizer... você tem que estudar, tem que passar por um mestrado, não é só uma graduação que conta e em outras províncias tem até que ter o doutorado. **É um processo que eu diria árduo, leva tempo, e você precisa se dedicar bastante.** São duas provas, uma escrita, de escolhas. Assim, existem cursos que você pode fazer ou pode comprar materiais, são materiais gigantes, tem vários livros que você tem que estudar para passar nessa prova. Depois você vai para a prova oral, como se fosse uma banca, você está defendendo alguma coisa, então, é difícil. **Eu acho que é justo, não é só porque eu sou imigrante, todo mundo tem que passar por isso, tem que ter mestrado, tem que fazer esse processo de hora supervisionadas.** Às vezes, o que eu penso em relação às horas supervisionadas, é que poderia ser um pouco mais flexível para quem já se formou enquanto psicólogo em outros países, porque você precisa mil e quinhentas horas supervisionadas mas você já teve uma experiência fora, você traz uma bagagem. Eu acho que deveria ser um pouco mais flexível com relação às áreas supervisionadas. Eu não sei como poderia ser, mas eu acho que poderia ser mudado. [...] É um processo que **leva um tempo,** a gente já sabia, então eu não me arrependo em nada. **Eu ainda continuo no processo, é um processo que tem desafios, têm desafios!** Mas se você for determinada... se fizer tudo aquilo dentro do esperado, você é reconhecido aqui, você vai caminhando e isso é bem legal. (E7, grifo nosso)

A entrevistada aborda o quão demandante pode ser o cumprimento dos requisitos para a validação, consumindo tempo, estudo, prática e muita dedicação. Ainda sobre a validação e registro no conselho:

Se for só pelos meios básicos, mas expressos tu não consegues, o conselho diz que é só tu fazer aquilo, mas fazer aquilo é uma coisa quase impossível vai depender de muitas outras coisas que não é só ir lá e fazer o curso tem que ser feito para esse curso e talvez tu não tem os critérios para ser feito isso se torna uma coisa muito complicada. [...] **Eles não precisam de ti é tu quem tem que ir atrás e tu tem que mostrar muito interesse** eu tive essa experiência várias vezes com vários professores para conseguir alguma resposta não consegue fazer nada sem a boa vontade das pessoas daqui, **as pessoas são educadas te tratam bem, mas eles não ajudam muito.** (E5, grifo nosso)

As dificuldades da validação se somam com as demais que um autoexpatriado passa e a entrevistada 5 relata sobre outra mudança que não a de país, mas de vida para se adequar aos requisitos:

É impressionante, mas **as pessoas sofrem** muito tem que mudar, **mudar a tua vida inteira** para conseguir atender aquilo que eles (conselhos) estão pedindo. Eu acho que eles poderiam manter um nível de exigência de qualificação do profissional, acho isso é justo e correto para os profissionais que atendem no território, mas eles **poderiam fazer o processo mais acessível** no sentido de informação em termos de processos a serem ou te dá mais tempo para conseguir os requisitos. Poderiam ter facilidades porque é muito complicado, é bem complicado mesmo. (E5, grifo nosso)

Percebe-se novamente as dificuldades intrínsecas do processo de validação e registro profissional, elevando-se como divisórias de inclusão de seus membros, que seleciona os mais obstinados, qualificados e com melhores condições materiais a partir do desgaste emocional, mental, financeiro e temporal.

Uma questão importante apontada por 11 das 12 entrevistadas se remete a questão entre a autoexpatriação delas, considerando a política de abertura do Canadá para estrangeiros, e as barreiras e estagnação dos órgãos profissionais na validação e autorização para esses sujeitos. O status temporário do autoexpatriado parece ser um elemento que os insere em maiores dificuldades frente aos órgãos profissionais, que com um processo moroso e custoso parece gerar uma incompatibilidade por si só.

Mas qualquer escolha (pra trabalhar com a psicologia) exigiria um investimento de tempo e financeiro muito grande. Eu ainda penso em fazer uma graduação em pedagogia, mas não sei se aqui ou no Brasil, pois ainda somos temporários aqui, daí fica mais difícil. (E9)

Acho que o Canadá está pronto pra receber imigrantes, mas pra quem vem com outros tipos de vistos é mais difícil, parece que os recrutadores estão perguntando o tipo de visto. Quando a pessoa é residente permanente o governo dá muito apoio e tudo é absurdamente mais fácil, eu nunca tinha visto nada disso antes. E daí tem também pra trabalhar (na psicologia), tem as exigências, que são meio desnecessárias, acho que tinha que ter um processo, mas não tão longo para validar, acho que o processo é exagerado. **Acho que**

tinha que ter algo que motivasse as pessoas para querer validar e trabalhar, tem tanta necessidade de psicólogos aqui, mas é tão difícil. (E12, grifo nosso)

Só o fato de tu ter que estudar tudo de novo, na minha cabeça, significa que o **Canadá não tá tão aberto para profissionais qualificados da psicologia.** Isso no meu entendimento se tu tem uma bagagem profissional de mais tempo de estudo no Brasil, formação complementar, especialização, estágio desde a graduação, vários anos de experiência profissional, no meu caso eram mais de 10 anos. [...]mestrado e doutorado no Brasil eram mais acadêmicos. O Canadá me disse que eu não sou qualificada para atuar aqui então, é difícil dizer que o país é totalmente aberto. **Há uma dessincronia entre o que o governo deixa entrar, você pode entrar como psicólogo, mas você não é psicólogo quando está aqui.** (E4, grifo nosso)

A entrevistada 6 aponta também a dificuldade de conseguir emprego de quem teve a equivalência de diploma reconhecida como bacharel em psicologia no Canadá, mas sem registro no conselho. Isso estaria ocorrendo para ela, mesmo havendo a necessidade de mais profissionais.

Não vejo o Canadá se preocupando com isso. Eu mandei currículo para várias vagas mesmo que não requisitam registro, sem licença, até trabalhos sociais. Eu nunca fui chamada para nenhuma entrevista, [...]. O psicólogo que é imigrante eles (empregos) não estão abertos. Conversando com um profissional daqui [...] ele reclamou muito da própria ordem. **Então não é só uma coisa de quem tá vindo de fora, parece pior pra gente, parece que eles são muito fechados.** [...] É bem complicado! **Parece que o ministério da imigração não conversa com as ordens profissionais, não existe uma abertura eles querem o profissional mas as ordens são fechadas.** (E6, grifo nosso)

Já a fala de E8 contribui para essa discussão no sentido da publicidade feita ainda no Brasil não versar sobre dificuldades e necessidade de retomar os estudos para trabalhar na psicologia.

Eu acho que ainda é muito fechado aqui, é como se a tua bagagem profissional não valesse muita coisa. Às vezes você manda o seu currículo e a ordem manda você voltar para Universidade e as vagas lá não estão disponíveis [...]Eu acho muito difícil, **quando você escuta essa palestra que governo canadense dá, ele não fala sobre essas dificuldades e é óbvio que ele não vai te carregar no colo, mas de maneira nenhuma eles abordam as dificuldades sobre a necessidade de retomar os estudos [...]**Eu acho que a bagagem profissional é dificultada para entrar no mercado de trabalho, independente daquilo que você traz. **Eu acho que é uma dificuldade para qualquer área regulamentada aqui. É um começo e é difícil.** (E8, grifo nosso)

Também E5 apresenta a contradição da equivalência da formação educacional e o sofrimento que esse processo causa “você vem para cá e tu passa um processo de um órgão

credenciado pelo governo que diz que tu é bacharel em Psicologia, mas não te disse que tu é psicólogo. Quem diz que tu é psicólogo é outro órgão governamental, a ordem da província” (E5). Para ela “isso é um absurdo é muito sofrimento não é fácil” (E5).

Mais dados comuns surgiram nas falas das entrevistadas autoexpatriadas que não estavam já inseridas no mercado de trabalho da psicologia e eles se remetem a sua identificação com a área e com o não ser psicólogas no Canadá.

Eu tinha, eu tenho, ah sabe..., eu queria me tornar psicóloga no Canadá, estou na dúvida, é muito tempo, tem que estudar muito mais, não está me dando muita vontade, não sei ainda...talvez *counseling*, não sei se eu quero. Estou tentando ver o que eu quero exatamente. No Brasil eu não tinha muita opção de escolher, acabei indo pro RH, mas mais por demanda mesmo, tinha mais vaga de emprego no Brasil. Aqui eu estou experimentando outras coisas, (...) então, resolvi ver o que eu quero. RH no Brasil dá mais dinheiro, tem mais vaga, não tinha sido uma escolha pensada mesmo, aqui eu estou me dando mais direito de pensar. (E12)

Penso em ir pra pedagogia por conta do tempo e dinheiro (E9)

A decisão de não seguir na área também se relaciona com o que motivou a E6 de ir para o Canadá, ter qualidade de vida, que aos seus olhos seria afetada se tivesse que cursar um doutorado, pois seria difícil.

Olha não vim para cá para isso (doutorado) eu vim para cá para ter qualidade de vida, e não ter que passar por todas essas dificuldades, ao contrário eu **vim pra cá pra ter uma vida melhor e não pra sofrer, então, eu desisti da psicologia**, mas decidi seguir pra uma área afim, a psicoeducação. (E6, grifo nosso)

A entrevistada 1 vai mais afundo e revela sobre sua reflexão em não ser *psychologist* no Canadá e sim *psychotherapist*:

Mas o nome *psychologist* **demorou um tempo para eu me acostumar com essa ideia, que não ia ser, para reconhecer e que eu não ia ser *psychologist*, que eu ia ser *psychotherapist***. [...] Embora o principal para mim sempre tenha sido a prática, quando eu descobri que a prática de um e de outro, psicólogo no Brasil e *counseling* era a mesma coisa aqui, daí eu relaxei um pouco. Mas porque o que era importante não era o nome, o que era importante é o que eu ia vai fazer o trabalho, ter esse espaço e é ter o respeito dos meus colegas no fazer dessa nova área. (E1, grifo nosso)

Wechtler (2015) realizou estudo com mulheres autoexpatriadas considerando seu ajuste à nova cultura e em seus achados indicou que “por causa do caso específico de autoexpatriação, em que o expatriado não tem apoio organizacional, mas tem o impulso de se mover, o indivíduo tem mais probabilidade de procurar significado na experiência internacional e assim refletir sobre seu passado e mudança de si mesmo.”(WECHTLER, 2015, n.p.). A autora descreve que

os aspectos psicológicos são normalmente associados com ajuste cultural, mas que tal explicação não se remeteria ao que ela observou no seu estudo, em que haveria um choque existencial no sujeito, não necessariamente associado com a cultura de um país e sim a um processo individual. Esses dados parecem ser compartilhados nesta pesquisa, em que o questionamento das entrevistadas sobre sua identidade e novos rumos de suas vidas, tanto pessoal quanto profissional, envolvem reflexões complexas de sentidos e permitem uma comparação daquilo que já aconteceu e eram quando no Brasil e no Canadá.

Além disso, as fronteiras invisíveis soerguidas especialmente quando no Canadá fizeram as psicólogas brasileiras repensarem sobre sua atuação e sobre jornadas profissionais inéditas. A reflexão sobre uma nova identidade profissional, mesmo que só designativa, requereu uma assimilação e um entendimento da sua práxis apesar do nome.

A esse respeito, sobre a atuação profissional em si, as entrevistadas retomam a comparação com o Brasil. A entrevistada 3 aborda sobre o trabalho em área organizacional e recursos humanos:

Comparando a abordagem que eu faço aqui e aquela que eu aprendi no Brasil, eu percebo que recursos humanos e organizacional **no Brasil fica meio misturado. Aqui é bem diferente.** Eles diferenciam muito. Aqui eu vejo que há uma abordagem mais consultoria, existe muita concorrência de consultor, que vem da administração, advocacia, escolar...porque eles também podem prestar consultoria também, por exemplo na resolução de conflitos, mediação. Então, a psicologia precisa comprovar que a psicologia tem um diferencial, um conhecimento que os outros não tem, trabalhando com a nuance do ser humano na organização. No Brasil parece que o curso de gestão de recursos humanos tem tirado algo que era da psicologia, e a psicologia vai perdendo espaço. (E3, grifo nosso)

Ao se pensar as diferenças, a entrevistada 2, que atua com a psicologia no Canadá comenta sobre a necessidade de fazer um processo de luto com a psicologia do Brasil e menciona “a nossa realidade daqui é outra e é duro para a gente fazer e aceitar isso. A gente tem que realmente aceitar que o nível de exigência aqui é outro, tem muitas exigências suplementares, mas a gente também tem muitos ganhos” (E2). Sobre os incômodos do percurso E2 traz que

[...]é muito duro. Por muito tempo a gente não consegue e **a gente pode ficar chateada com a forma com que as pessoas tratam a gente aqui**, mas também acho que a gente tem um **bom status de trabalho e os clientes valorizam bastante o nosso trabalho**, respeitam muito nosso trabalh. Mas a gente tem que ser persistente, determinado, resiliente tem que aceitar as perdas também para poder ter os ganhos.(E2, grifo nosso)

As diferenças no trabalho entre Brasil e Canadá também aparecem para E11, destacando os benefícios de sua autoexpatriação:

Aqui você tem melhores condições de trabalhar do que no Brasil. É uma diferença gritante que eu vejo. É incrível como no Brasil você tem que ser criativa para poder fazer o que você precisa fazer, **aqui você tem os equipamentos, espaço físico pra psicologia, testes (...)** aqui é excelente, no **Brasil você tem que fornecer tudo para trabalhar você paga para poder trabalhar** aqui são fornecidos os instrumentos do teu trabalho. Tu tem um meio apropriado para trabalhar (E11, grifo nosso)

A psicóloga contribui ainda mais para sua comparação trazendo aspectos únicos da ordem profissional no Canadá que desvelam um cuidado com o profissional e público, que permitem uma reflexão sobre a conduta rígida descrita pelas demais entrevistadas neste estudo.

A ordem dos psicólogos aqui todos os anos faz inspeção, eles sorteiam profissionais por ano em cada área de especialidade e geral. **Quem faz a inspeção é um profissional da ordem que vem fazer uma entrevista** e te avisam com antecedência para você se preparar para a entrevista e dão orientações sobre como se organizar. Eu achei essa experiência positiva. A pessoa marca com você e vai no seu local de trabalho são cerca de 3h de entrevista e olha as coisas técnicas, tipo diploma na parede, documentação em ordem, se você guarda e onde são guardados os laudos e dossiês, se é um armário fechado. Eu tenho que dispor o meu número na ordem. A pessoa vai pegar alguns dossiês aleatórios para analisar seu dossiê, testes, laudos, como é escrito, se está conforme as normas. Eles te dão sugestões, verificam o que contem nos documentos e afins. **A pessoa vai querer saber sobre sua prática, seu histórico, sua relação com colegas, seu ambiente de trabalho e você vai descrevendo as etapas.** (E11, grifo nosso)

A profissional não possui o olhar para o órgão regulatório como meramente fiscalizatório, mas também como uma oportunidade para sanar dúvidas e emitir comentários a um representante oficial da ordem, que possui senioridade dentro do mesmo campo de atuação que ela. Ao mesmo tempo, a inspeção permite exigir mudanças no local, para garantir que a melhor conduta profissional não seja interferida por óbices externos, muito diferente do que ocorre no Brasil relata a entrevistada 11.

Eu entendi como uma experiência muito positiva, percebi como uma experiência boa porque eu pude aproveitar para tirar dúvidas e conversar. O parecer é redigido e uma cópia é enviada pra você e para meu chefe, além de arquivado no meu registro da ordem. Eles também propõem sugestões de melhoria tanto da minha prática, quanto do ambiente. Acho que é um retrato do teu esforço e da tua prática, uma maneira da ordem reconhecer de novo a minha prática profissional. Esse documento não só pode servir para dizer que a minha conduta é conforme, mas também mostra que eu tenho um nível muito bom. **No Brasil é tudo muito solto, não há uma maneira de assegurar o serviço, a qualidade do serviço fornecido às pessoas, não há a necessidade de certos créditos de atualização do profissional.** (E11, grifo nosso)

Nessa perspectiva o conselho profissional aparece não como quem erige fronteiras, mas sim de um ente que estaria acessível. Entretanto, temos que ter em mente que esse é o tratamento dado a quem já faz parte dos seus membros e que ainda assim está sendo controlado. As barreiras para o fazer profissional da psicologia não se dão apenas com a incorporação de seus membros, mas também com a manutenção de um agir conforme. Quando uma fronteira é transposta pelo indivíduo, novas mais ou menos sutis podem aparecer. Ao se ponderar sobre esse modo de agir fiscalizado também pela ordem, a mesma entrevistada traz um relato importante sobre suas impressões:

Eu me sinto parte da equipe aqui mas **eu não deixo de sentir que o imigrante tem que fazer mais para conseguir o mesmo reconhecimento de uma pessoa daqui**, não só em termos de língua, mas se é exigido em termos de competência a mais, tem que se mostrar mais para conseguir um espaço. Você tem que falar bem e mostrar maior competência que as pessoas daqui. **Você é questionado, julgado se é capaz de fazer um bom trabalho, tanto por colegas e profissionais de outras áreas, quanto por pacientes e familiares, independente de permissão da ordem profissional.** (E11, grifo nosso)

Essa impressão de E11 vem do fato de ter acrescentado documentos a mais para comprovar suas experiências e qualificações no Brasil no processo de registro no conselho profissional. Sua fala também se associa a exemplos de dificuldades com colegas no ambiente de trabalho e fora dele, ou questionamento de pacientes sobre suas capacidades de avaliação já que teria sotaque. Os exemplos e fala da entrevistada comprovam que ao se superar as fronteiras visíveis outras surgem e, talvez, sempre venham a surgir.

Como autoexpatriada, muitas das entrevistadas optaram por trabalhar em outras áreas, como já mencionado. Quando abordam sua prática em outros campos também parecem satisfeitas quanto a como funciona o trabalho no Canadá em comparação ao Brasil. Salienta-se, por exemplo, na fala da entrevistada 7, que traz seu contentamento com a organização e funcionamento no ambiente de trabalho numa escola. Cita que a ela é permitido inovar, que suas jornadas não são de 12h por dia e que seu trabalho de além da escola é remunerado.

Trabalhava até 12h por dia (no Brasil), isso era uma coisa que pesava para mim. Eu sentia que afetava muito a vida pessoal e eu não tinha qualidade de vida. E aqui eu tenho e isso me traz bastante satisfação. Assim (pausa) no que o meu trabalho oferece. [...] **eu vejo que eu tenho um suporte bem maior aqui**, onde eu tô, mais do que eu tinha no Brasil. Tem um incentivo. (E7, grifo nosso)

A partir das entrevistas, perceberam-se diferentes fronteiras invisíveis formais ou não, desde o aspecto do acesso às informações necessárias, à validação dos diplomas até a prática profissional como psicóloga ou não. A forma como a organização da profissão da psicologia no Canadá é feita, com diferentes conselhos autônomos e dispares quanto as suas exigências, mostraram aspectos inesperados enquanto a autoexpatriação transcorria para as psicólogas brasileiras. Essas fronteiras repercutiram em maior e menor grau nas entrevistadas, fazendo-as recomeçarem novas jornadas profissionais, tamanho era o desafio que se depararam. Para aquelas que superaram as fronteiras e adentraram num novo território, com pertencentes a um grupo seletivo, novas divisas são traçadas como foi o caso da inspeção (que como bem diz a palavra, olhar dentro). Esse ato mostra uma preocupação com assegurar que limites não sejam cruzados e que a insegurança do novo não surja sem a autorização do órgão regulatório.

Dessa forma, os diversos aspectos trazidos pelas entrevistadas permitem refletir que numa sociedade como a de hoje, em que a informação está disponível, a grande peculiaridade que garante a divisão da psicologia de outras áreas, o conhecimento questiona e fragiliza a posição do expert. Outro aspecto que temos que ter em mente é o trazido por Collins (1990) que sugere que as profissões se mantêm pela manutenção de meios convencionados para a solução de problemas particulares na sua área. Quando surgem novos problemas e novos meios de se fazer (teorias e práticas diferentes advindas de outras culturas como exemplificado neste trabalho), a profissão através de sua organização (conselho profissional ou órgão regulatório) passa a digladiar entre o que estava convencionada e o resto (o que não se incluía antes), tendo sua própria existência como organização em risco. Assim, o conhecimento específico da profissão e a organização são afetados. Como apresentado pela teoria da modernização reflexiva, a tendência, nessas situações de tentativa de inclusão ou exclusão, então, é de acabar com o risco a partir da elevação de múltiplas fronteiras conforme os problemas vão surgindo. As fronteiras são elevadas e oscilantes (pois variam com o tempo) e a responsabilidade de superá-las, independente dos meios, é de exclusividade do indivíduo.

Aqui observa-se um movimento das fronteiras, que se abrem de alguma forma (possibilidades que se apresentam de trabalhar no Canadá), mas outras que surgem a todos momentos, demarcando espaços de preservação e de abertura. Países de origem desses novos profissionais, idioma, acesso a informações, diferentes jurisdições, processos não transparentes, objetivos e imparciais, não acessíveis a todos (requerem amplo domínio do idioma, custo elevado, procedimentos diversos e documentos em formatos minudenciados).

Como mencionado por Türegün (2016) quando abordava a legislação de Ontário para acesso de estrangeiros às profissões regulamentadas, existem interesses de manutenção e seleção daqueles que fazem parte de certas profissões, como da psicologia. Esses interesses são externalizados num discurso de “levantar” as qualificações e práticas daqueles que vem de fora, mas que não afeta tanto aqueles que vem dos Estados Unidos (como mencionou o autor) já caracterizando uma tendenciosidade de escolha. O que o órgão regulatório das províncias buscaria, portanto, é uma padronização da profissão de psicólogo seguindo um nível mais elevado que é o canadense e americano no que concerne tanto às credenciais, quanto às práticas profissionais. Os estrangeiros de qualquer outro lugar do mundo teriam que se “elevar” a esse padrão por conta própria e sem assistência do próprio órgão. O tratamento do diferente (estrangeiros altamente qualificados) como igual (canadenses), nesse caso, torna-se pertinente ao conselho quando se refere a seus processos de revalidação, mas não em outros aspectos como aos requisitos de comprovação de proficiência do idioma para estrangeiros, ausente para aqueles considerados nacionais. Nesse segundo caso, o diferente é considerado como não igual. O que se depreende da fala das entrevistadas também é o paradoxo da abertura das fronteiras do país para estrangeiros altamente qualificados em seus países de origem que se deparam com o fechamento de fronteiras dentro do país (Canadá) que os escolheu e os convidou para trabalhar e morar. Também presente na discussão de Türegün (2016) à época da legislação, sobre a obrigação moral do Canadá em, após convidar esses sujeitos, garantir condições mínimas de integração cultural e profissional.

Há, por conseguinte, conflitos., mas reduzi-los a mera explicação dicotômica do nacionalismo versus cosmopolitanismo não permitiria a percepção das nuances e interesses não necessariamente nacionais que estão em andamento. A cosmopolitanização, por outro lado, permite a percepção das dialéticas processuais entre particular e geral, atravessadas pelo risco, em que o global está presente e diretamente envolvido no nacional. As fronteiras invisíveis que se desvelaram nas falas das entrevistadas mostraram-se como mecanismos de reação contrários ao risco da mudança da ordem de poder ao mesmo tempo em que o perigo e a consequência desses mecanismos agem e reagem a eles.

4.3.2 Aspectos educacionais e teóricos da profissão no Canadá

As diferenças teóricas e educacionais foram repetidas vezes mencionadas ao longo das entrevistas. Esse aspecto repercute no modus de operar na prática do profissional

autoexpatriado que traz consigo um repertório de seu país de origem. Num primeiro momento, esse parece ser um elemento não tão relevante, pois entender-se-ia que as bases teóricas são as mesmas no mundo todo. Contudo, o que se destacou nas entrevistas é a diferença entre as instituições de ensino da psicologia no Brasil e seus acadêmicos, que optaram por ênfases em abordagens teóricas específicas. Enquanto isso no Canadá, o mestrado e doutorado não são necessariamente teóricos ou para formação de pesquisadores e professores universitários, mas sim também para formação profissional. A entrevistada 5 se referindo a isso diz que: “aqui não tem todas essas informações, você não sabe como as coisas são [...] O mestrado que eu vi aqui é um mestrado sem pesquisa e isso eu não conhecia, não tinha no Brasil. [...]Então eu ainda estou descobrindo as coisas aqui, leva tempo.”(E5).

Já a entrevistada 8 compreende que a sua formação educacional não dita qual profissão ela vai seguir no Canadá, percebendo que:

[...]tem duas vertentes eu poderia fazer o doutorado para ser pesquisadora ou para ser psicóloga clínica. Mas aqui tem um outro campo que eu poderia atuar como conselheira ou assistente social, em que eu poderia trabalhar em escolas, em outros departamentos que tem uma escuta mais clínica, mas não a clínica propriamente dita. O que eu estou fazendo é amadurecendo a minha ideia para decidir o que eu vou fazer ou um doutorado ou trabalhar como conselheira. (E8)

E8 aborda sobre o fato de que no Brasil quem cursa psicologia seria psicólogo depois, mas no Canadá, esse é apenas um dos campos que os estudo da área possibilita e parece ser mais comum estudar psicologia e não ser psicólogo no Canadá. Ainda quanto as diferenças educacionais a entrevistada 1 traz suas impressões:

A principal diferença que eu vi aqui é em relação a minha formação no Brasil. É aqui sim acho que tá complementando muito. É que a minha formação era muito na psicanálise...as outras abordagens todas eram todas muito separadas eu não sei se é assim em outros lugares também, mas na minha formação era tipo clubes, então assim, cada um seguia na sua linha, era como se, quase como se o conhecimento produzido numa área não interferisse em nada nessa área que eu fazia e aqui é muito diferente, porque eu vejo que aqui é consenso que o que funciona é o tipo de atitude do *counselor* ou psicoterapeuta com o outro, como Rogers. Então todo mundo faz assim, de qualquer abordagem faz, não importa, o conhecimento aqui se acumula mais. Tu aprende um jeito bom de fazer e faz. (E1)

Ela segue abordando o quanto sua formação se focou em psicanálise versando principalmente entre Freud e Lacan, e relata que sequer leu sobre autores de teorias cognitivas e humanistas, que ela estaria tendo mais contato enquanto cursa mestrado no Canadá. E1 faz uma comparação teórica da psicologia no Brasil como clubes, em que os frequentadores só se

encontram entre os seus. No seu relato imagina que suas colegas ficariam chocadas se contasse sobre seus contatos com outros autores descrevendo (sem ser irônica, enfatizou ela) que estaria “traindo a causa”. A entrevistada conta que teria aplicado para um doutorado em que ela não foi aceita, em contato com um professor, lhe explicaram que lhe faltava familiaridade com outras perspectivas (cognitiva, neuropsicologia, estatística, etc.) e que teria que fazer um novo mestrado mesmo tendo mestrado e ter sido professora universitária com publicações no Brasil. Para E1 a área de psicologia se volta muito às ciências exatas, mas que a área de *counseling* ou psicoterapia teria uma vertente mista. Ela destaca ainda sua experiência com sua supervisora de prática, que sabia que E1 tinha anos de prática em psicanálise:

Ao invés de bater força comigo e ser chata na supervisão ou ser condescendente, ela é profissional comigo e extremamente acolhedora. tem vezes de eu chorar na supervisão e ela dizer ‘isso a supervisão é para isso’. A gente não fica tomando cafezinho juntas, almoçando juntas. É profissional, é diferente, é diferente da experiência no Brasil. Lá a supervisão era na casa da supervisora a gente tomava café, a gente falava de relacionamentos pessoais(E1)

A entrevistada 1 descreve a experiência de estudo e prática no Canadá como altamente positiva e enriquecedora, descreve que tem aprendido muito. Sobre o uso da abordagem, ela cita que varia conforme a necessidade do sujeito que será atendido, o que pra ela faz mais sentido que o sujeito optar entre os profissionais de diferentes correntes.

Num campo não clínico, a entrevistada E9 menciona seus esforços de compreender um pouco mais de que forma poderia se inserir no mercado de trabalho canadense:

Eu tive contato com algumas universidades para saber um pouco mais sobre os programas de mestrado também entrei em contato com *colleges* particulares para pensar numa retomada de formação em *counselor*. Entrei em contato também um órgão de recursos humanos e quando eu falei que eu era psicóloga no Brasil **eles não entenderam**. Isso porque não é uma área que a psicologia atua aqui e sim a formação em Recursos Humanos em si. Eu teria então que fazer algumas provas e seria bem diferente da aplicação de testes **e é muito diferente daquilo do Brasil**. Aqui não se pergunta idade, não se pergunta sexo, uma série de questões não podem ser incluídas, por exemplo, no recrutamento e seleção. Como eu não pensava em ficar aqui, eu nem busquei os conselhos aqui, procurei mesmo em somar a minha bagagem de formação. E até isso, **tem diferenças nas vertentes, ciência ou artes, mas tem também muitas diferenças entre universidades**, pesquisas de uma área x, tem mais na universidade y, não é porque uma universidade tem o diploma de psicologia que tem todas as áreas e que terá formação x ou sequer que terão matérias numa teoria. **Nas universidades que eu tive contato há uma valorização mais quantitativa da psicologia e o que eu aprendi é que no Brasil a gente segue mais uma linha europeia de formação e aqui é mais americana. Por**

exemplo, no Brasil somos muito incentivados a trabalhar em grupo e a se posicionar criticamente e aqui isso não é tão comum. (E9, grifo nosso)

E3 também expõe a mistura de abordagens de psicologia organizacional, recursos humanos, gestão de pessoas e a psicologia social no Brasil. Retoma que a área de recrutamento e seleção não faz parte necessariamente do fazer psicológico no Canadá, como por vezes é no Brasil. E3 consegue descrever que se viu compelida a cursar um doutorado, pois tinha dificuldades de se inserir no Canadá pois trabalhava com RH no Brasil e era muito diferente nos dois países. Sobre o doutorado ela conta que:

O doutorado daqui é muito parecido [com a graduação em psicologia no Brasil] porque o pessoal faz graduação psicologia aqui, só vê teoria, teoria pura, só ler. E o **doutorado vem com uma forma de te transformar a teoria em prática** e a prática é toda simulação e as provas são eu ser filmada para dar soluções em certas situações. No segundo semestre do primeiro ano já começam estágios, são mais curtos 8 h/semana, 2º ano são 20h por semana e depois, 3º e 4º ano praticamente tempo integral. A diferença da minha universidade é que ela pede também que a gente faça uma tese que não é necessariamente uma tese de PhD, mas ela não precisa ser tão profunda quanto uma tese de PhD. Eu não preciso defender, eu só preciso entregar e ela vai passar por um comitê e avaliada mas não precisa apresentar nada.

Na área organizacional eu não vejo tanto a divisão de teorias porque a gente trabalha com consultoria a gente tem influência de modelos de gestão e Recursos Humanos tendo **uma abordagem diferente e muito se baseia na relação e respeito com o cliente em que eu chego com tendências e modelos teóricos para se ajustar ao cliente, eu não parto de uma posição de especialista que eu saiba tudo e detentora do conhecimento.** Existe um modelo de ajuda, de assistência, dentro da teoria organizacional, mas esse não é necessariamente o único modelo que determinar minha parte. Como o curso que eu escolhi já é focado em organizacional a minha seleção já foi considerada as minhas experiências e meu currículo dentro dessa área e todas as disciplinas e o longo desses anos são focados em organizacional. (E3, grifo nosso)

E3 traz que o bacharelado no Canadá tem caráter teórico e que a pós-graduação não apresentaria enfoque apenas em pesquisa, mas sim envolveria a associação teoria com a prática. O que transparece nessa fala é que no Brasil ao longo de 5 ou 6 anos de graduação há teoria e prática aglutinadas para formar um psicólogo e no Canadá o mesmo processo transcorreria em 10 anos. Pode-se questionar de que forma essas dessemelhanças teórica e de construção curricular citadas pelas entrevistadas seriam importantes para um autoexpatriado psicólogo que chega no Canadá? Ao chegar no país estrangeiro, o psicólogo brasileiro autoexpatriado passa pelas dificuldades já descritas anteriormente e também o questionamento de suas capacidades. Aos olhos de um psicólogo canadense, um brasileiro teria passado por cerca da metade do estudo e prática que ele teve que transpor. Acrescenta-se ainda que suas disciplinas podem ter

sido ministradas por professores mais voltados para a academia e que o fato de possuir um mestrado e doutorado do Brasil pode apenas representar mais anos de teoria e/ou pesquisa, e não prática. Outro aspecto a se observar, nesse mesmo prisma, é que um psicólogo brasileiro tem presumivelmente um risco maior de danos, pois teria diminuta prática supervisionada se comparado ao canadense. Sobre a qualificação do profissional da área da psicologia no Canadá:

[...] 90 % dos psicólogos aqui serão bons profissionais, porque a formação é muito padronizada e quem tem a permissão aqui teve que estudar e se preparar muito pra se padronizar nessa qualidade, o paciente não corre o mesmo risco que ele passa no Brasil, porque aqui existem mais coisas além da faculdade. (E6)

Pensando-se assim, precisamos examinar que neste espectro, a fronteira criada ao psicólogo brasileiro autoexpatriado não necessariamente advém do fato de estar no Canadá, mas sim da sua formação profissional no Brasil. Os currículos da psicologia no Brasil seguem as exigências estabelecidas como mínimas pelo MEC. No Canadá há uma grande influência do modelo educacional americano, o qual é inclusivo. Os diplomas americanos são facilmente validados pelos conselhos de psicologia no Canadá, dispondo de um processo de validação diferente para os estrangeiros de outros países. Na busca para conseguir atuar na área da psicologia, muitos brasileiros autoexpatriados vem a necessidade de retomar os estudos.

A gente não quis desistir, a gente procurou, pesquisou e a gente viu que a gente teria que voltar a fazer um outro mestrado aqui. [...] Aqui, você precisa de um mestrado com foco em psicologia. Foi aí que eu apliquei para esse outro mestrado. E daí eu apliquei em 3 universidades e eu passei em uma. [...] Então são três províncias no Canadá que não requerem doutorado Manitoba, Saskatchewan e Alberta. (E7)

Para E7, os estudos no Canadá geraram reflexos positivos.

eu não esperava encontrar um emprego rápido, foi tipo um mês depois do mestrado eu já estava empregada, mesmo sem ter precisado defender a minha tese, que eu vou defender no mês que vem. É válido depois que você passa, mas ele [o processo de retomada dos estudos] pode ser limitador, eu vejo isso também, eu vejo os dois lados. (E7)

A entrevistada aborda que retomar os estudos pode ser um limitador porque o sujeito pode não querer voltar à academia seja por conta da idade, da família ou, ainda, seja devido ao alto custo que um programa de pós-graduação pode ter e, portanto, pelo impacto que gera num período já de reinício de vida no país de destino.

Nota-se aqui que a autoexpatriação poderia proporcionar a difusão de abordagens não tão amplamente consideradas no Canadá, conforme trouxeram as entrevistadas. Tal fato poderia

contribuir para uma variabilidade de reflexões e práticas profissionais que aparentam não tão dominantes (salienta-se o exemplo dos benefícios trazidos pela entrevistada que vinha de uma abordagem lacaniana e estaria fazendo sua prática numa abordagem humanista). Essa variabilidade de ênfases teóricas e de possibilidades de intervenção psicológicas parecem destacar ainda mais a lacuna existente entre aquele que tem sua formação no exterior e aquele que passou pelo sistema educacional canadense. Aqui evidencia-se, novamente, a necessidade de se inserir o psicólogo estrangeiro para compreender a maneira da prática no Canadá sem que se desconsidere o conhecimento e práticas adequadas já acumuladas. Esse aspecto frisa que apesar de vivermos em um período de globalização, com a abertura das fronteiras nacionais para estrangeiros, há a continuidade de peculiaridades regionais, inclusive nos campos teóricos, que não parecem estar necessariamente abertas a formas de se fazer que não sejam aquelas predominantes em certos contextos (seja no Brasil seja no Canadá).

Alguém pode pensar, contudo, de que existem maneiras mais ou menos eficientes de se fazer certas intervenções, tendo em vista as comprovações estatísticas. A ideia não é adentrar nesse tema, mas ter em mente que não existe um mesmo caminho para se chegar a um mesmo resultado, mesmo na mais exata das ciências que é a matemática, como poder-se-ia considerar o mesmo caminho no fazer tão subjetivo da psicologia ao lidar com o ser humano (seja brasileiro, seja canadense). Não haveria, portanto, aos olhos desta autora, uma abordagem teórica ou modelo educacional superior, mas a opção de se adotar certas correntes em certas circunstâncias, estando melhor equipado o profissional que possua uma boa compreensão da teoria e de suas capacidades e limites profissionais. Num mundo de incertezas, uma formação ou um sistema educacional que não ajude a preparar o sujeito para a oscilação e complexidade dos outros indivíduos e do que o cerca não parece fazer sentido.

O fato das entrevistadas se verem compelidas a todo um recomeço de estudos com mestrado e/ou doutorado no Canadá frisa que a integração dos estrangeiros (autoexpatriados ou não) poderia contar com um suporte de entrada diferenciado e a consideração dos conhecimentos e das experiências distintas que poderiam acrescentar benefícios ao fazer da psicologia. Novamente, o risco se manifesta com aquele que vem de fora, criando o afastamento das experiências e conhecimento trazido pelas psicólogas brasileiras autoexpatriadas ao Canadá.

4.3.3 Aspectos culturais como fronteiras para as psicólogas brasileiras autoexpatriadas no Canadá

Muitas das fronteiras visíveis e invisíveis elencadas pelas entrevistadas continuam de certa forma o atravessamento de um elemento que apareceu em suas falas em distintos momentos: a cultura no Canadá. Entendeu-se para esta pesquisa o sentido dado por Beck “cultura é o campo no qual nós afirmamos que podemos viver juntos, igual ainda que diferente.” (BECK; BECK-GERNSHEIM, 2002, p.27, tradução nossa). Nesse sentido o autor apresenta que a cultura não pode ser definida apenas pelas tradições como era previamente, mas a cultura é “uma área de liberdades que protege cada grupo de indivíduos e tem a capacidade de produzir e defender a sua própria individualização” (BECK, BECK-GERNSHEIM, 2002, p.27, tradução nossa). Pode-se refletir, portanto, que o autoexpatriado, sujeito de outro grupo de indivíduos, passaria pela sobreposição de áreas de liberdades de individualização (aquela do seu país de origem e a do de destino), em que a cultura de destino busca proteger aqueles que já transitavam nela, o que pode levar a situações de choque. O fato dos autoexpatriados terem motivação pessoal para a mudança de país, exercendo sua liberdade de individualização, não necessariamente significa, conseqüentemente, que eles teriam facilidades ou dificuldades de adaptação numa nova cultura.

É um choque cultural que você vai viver, são várias coisas que você tem que passar quando você imigra. Se você estiver disposto a isso, eu digo venha, se não, repensa e veja o que você aguenta e o que você acha que você vai aguentar. Lógico, tem pessoas que, às vezes, pensam “eu vou dar conta” e por várias razões acaba não dando e acaba sendo muito frustrante na sua trajetória. Isso acontece também, mas é uma decisão que você tem que pensar bastante antes de tomar.[...] Então, você tem que estar preparado para dar passos para trás(E7, grifo nosso)

E7 traz a noção de recomeço e dificuldades não só num âmbito de trabalho, mas em diferentes esferas quanto as diferenças culturais, dando “passos para trás” para reiniciar mesmo nas experiências mais simples da vida. Rajani, Ng, e Groutsis (2018) em estudo publicado sobre indianos autoexpatriados no Canadá apontam que os indivíduos que se mudam para um novo país inevitavelmente experimentam diferenças culturais, como idioma, costumes, normas e tradições.

E3 traz que além do choque cultural com a mudança de cultura, existem elementos mais intrincados na cultura canadense, que é a multiculturalidade, pois seriam necessários o ajuste e a compreensão de diversas culturas que mantêm suas peculiaridades dentro do Canadá.

[...] eu tava passando era um choque cultural e o que para mim não era, porque eu já estava morando em outro país, no caso do Canadá, mas era. [...] Então, absorver e assimilar a cultura, do Canadá e das outras culturas que estão aqui (porque o Canadá é multicultural) e fazer parte dessa cultura é muito importante e isso só convivendo e aprendendo. A gente tem que estar aberta à cultura e aos valores, ao jeito que as pessoas aqui entendem as coisas e se eu viesse com aquilo que eu tinha vindo do Brasil talvez eu tivesse mais dificuldades de entender certas coisas e ver coisas como erradas. **As vezes essa assimilação leva tempo e ela é essencial para trabalhar especialmente na psicologia.** (E3, grifo nosso)

A entrevistada menciona ainda a necessidade de abertura ao novo e seus valores, pois a manutenção dos entendimentos e modos de viver do Brasil poderiam fazer esse processo de integração ainda mais difícil. Contudo, as fronteiras culturais podem ser mais marcantes e repercutir de forma mais severa no sujeito como destacou E5, E8 e E9:

De uma forma geral é uma cultura que eu gosto, as coisas funcionam melhor, o clima mais honestidade é uma coisa que eu gosto muito, segurança eu não sabia muito bem como é que era, estando aqui vivendo isso é diferente. **As pessoas são educadas, mas não são acolhedoras, atenciosas, não estão muito aí pra ti, eles são legais mas eles são diferentes, não tem o mesmo nível de intimidade que tu tem com as pessoas no Brasil.** Acho que essa cultura meio de indiferença deles também é o que aparece nas instituições. (E5, grifo nosso)

Quando eu cheguei aqui pra me adaptar foi muito difícil e fiquei muito deprimida. [...] Existe uma barreira imperceptível pelo fato de você ser imigrante, pelo fato de você carregar um sotaque e você falar um idioma corretamente mas com sotaque [...] percebi situações assim comigo e com minha família, parece que **não atingimos o mesmo nível porque somos estrangeiros, não só num ambiente profissional, mas nas diferentes esferas de relação da vida.** Até o agir aqui é diferente e a gente tem que se enquadrar o que os outros fazem, tem que se moldar pra se adaptar [...] por outro lado, a qualidade de vida daqui permite que meu marido conviva mais com a família, que justifica nossa permanência aqui. **A questão cultural, da inserção social, adaptação, é o que mais me desagrada.** (E8, grifo nosso)

É mais difícil de se aproximar das pessoas. [...] É difícil conseguir emprego e se manter aqui. [...] A psicologia está dentro de um contexto social, de grupo. Pelo convívio e pela história ela é diferente aqui. Minha dúvida era se eu iria conseguir entender aquilo que a pessoa está vivendo, porque onde eu fui criada e o meu contexto foi em outro país, então, **eu achava que seria muito difícil de compreender ou de poder ajudar algumas coisas.** [...] Antes de vir para cá eu imaginava o país como um lugar extraordinário em que tudo funcionava. Mas quando você vai convivendo você vê que não é um paraíso, que existem problemas. Também acho **que a gente acaba desvalorizando muito a gente mesmo e nosso jeito,** mas isso é em todo lugar com tantas culturas aqui eu não sei como eles fazem tudo isso funcionar desse jeito porque a tendência é era não funcionasse [...]. **Parece que aquelas coisas que são contra a cultura não são bem aceitas, então falar usando gestos, contato visual direto, o toque são coisas que valorizamos no Brasil e são diferentes, secciona as culturas, acaba criando um pouco de desconforto.** [...] Demora pra criar esse conforto e se habituar como o teu lugar. (E9, grifo nosso)

Sobre as falas das entrevistadas 8 e 9, percebe-se a caracterização do estrangeiro. Conforme George Simmel (1908) o estrangeiro tem uma posição no país de destino “determinada largamente pelo fato de não pertencer imediatamente a ele , e suas qualidades não podem originar-se e vir dele, nem nele adentrar-se” (SIMMEL, 1908, p.509). Dessa maneira, o estrangeiro ocupa uma função ambígua de pertencimento e não pertencimento no grupo, sendo um igual e um diferente. Além disso, Schütz já em 1944 destacou que quando em outra cultura “o padrão cultural não mais funciona como um sistema de testadas receitas à mão” (SCHÜTZ, 1944, p.122). Na fala de E9 observa-se, em especial, como gestos, toques, dentre outras formas de agir ou de se expressar, podem acabar revelando diferenças e não aceitação ao outro, se revelando como formas mais sutis de discriminação e barreira ao pertencimento.

Nesse contexto, os sujeitos se vêm obrigados a reaprender estratégias de interação e novos repertórios para as diferentes experiências vivenciadas. Para fazer isso, Schütz cita, como aparece na fala das entrevistadas, que primeiramente o forasteiro aproxima a nova cultura daquela de sua origem. Num segundo momento, passam a repensar suas práticas culturais de origem, para posteriormente estarem mais aptos a incluírem novos padrões culturais como seus, não sendo nem somente aqueles de sua origem, nem aqueles do seu destino. Esse processo de ajuste cultural não tem uma duração fixa pré-determinada e depende de cada sujeito, como se percebe nas diferentes falas e não significam necessariamente que os elementos culturais da nova cultura ou suas experiências sejam sempre negativos, como pode ser percebido abaixo:

Meu reconhecimento profissional aqui é maior do que aquele que eu tinha no Brasil, mesmo não sendo psicóloga aqui. Eu sinto que as pessoas aqui e no Brasil **hoje me veem muito mais como profissional e eu me sinto melhor no campo profissional aqui**. Eu sempre me reconheci como psicóloga, desde pequena pensei em seguir nessa área, isso fazia parte da minha identidade. Vir para cá e **reiniciar foi uma forma de me conhecer e me conhecer como pessoa** não como a profissional, uma ideia vinculada seria um desafio nesse sentido. (E4, grifo nosso)

A cultura no Canadá também se reflete no espaço que o trabalho ocupa na vida das pessoas e como o adoecimento mental se manifesta, inclusive exigindo formas diferentes de abordagens de vida e de abordagem do profissional psicólogo:

No Brasil se um paciente meu e talvez ameaçasse se matar ele tinha meu celular. Ele podia me ligar ,eu era a principal fonte de assistência a hora que precisasse **E aqui as pessoas não fazem isso de jeito nenhum! É loucura total, o povo olha para você super esquisito**. Isso é falta de manejo de limites [...]é muito diferente o que eu faço, muito aqui, muito mais muitas jovens com

distúrbio de imagem do corpo, com anorexia, muitos, muitos, muitos mais do que eu vi no Brasil. (E1, grifo nosso)

É impressionante como eles (Canadá) conseguem receber tanta gente de diferentes culturas especialmente comparado com outros países que eu já tive. [...] Interessante é que eu acho que a principal diferença entre trabalhar no Brasil e trabalhar no Canadá é que **existe vida após trabalho aqui no Canadá**. No Brasil tem aquela ideia de que você tem que vestir a camisa e da sem por cento pelo seu trabalho e eu acho que não é bem assim seu trabalho é só uma parte da sua vida. **Como em termos salariais os níveis não fazem tanta diferença a pessoa não necessariamente tem que alcançar o máximo da profissão dela para poder ter uma boa qualidade de vida** então as pessoas optam por trabalhar menos ou trabalhar com coisas que não é o máximo de sua carreira e tem um bom salário e tem uma boa qualidade de vida o que também não é possível no Brasil. (E10, grifo nosso)

Acho que o trabalho no Brasil é mais pesado, mais denso. Aqui é mais suave, mais sutil, os feedbacks são mais lights. **O trabalho não é tão importante**, as pessoas valorizam outros aspectos da vida, família e tal. (E12, grifo nosso)

Como as entrevistadas encontravam-se em diferentes momentos temporais desde a sua chegada ao Canadá suas narrativas, conseqüentemente, identificam diferentes aspectos (positivos ou negativos) do ajuste a nova cultura, bem como revelam aspectos de integração ou de discriminação ao diferente. Freitas e Dantas apontam uma outra perspectiva, não sob a ótica do estrangeiro, mas daquele que o percebe em sua realidade em que “o estrangeiro pode ser um elemento integrador, demolidor, mediador, colaborador ou destruidor da ordem social ou organizacional existente ou desejada” (FREITAS; DANTAS, 2011, p.608). A mera existência do estrangeiro gera efeitos culturais, bons ou ruins, e não só no estrangeiro em si (neste caso o autoexpatriado) mas também no seu contexto (Canadá). Ao entrar numa nova cultura e buscar exercer suas liberdades, o autoexpatriado busca conviver junto com o diferente para ele, tentando ser um igual aos demais sem perder sua unicidade, assim, a diferença e a igualdade oscilam como as demais indefinições do momento em que vivemos.

4.4 O QUE FARIA DIFERENTE

Antes do encerramento das entrevistas optou-se por inserir para as entrevistadas uma reflexão sobre o que elas teriam feito de diferente ou se teriam sugestões para quem quisesse iniciar o processo de autoexpatriação sendo psicólogo no Brasil. A partir dessas respostas é possível perceber os aspectos objetivos mais claramente árduos nessa jornada ao Canadá. Os itens mais frequentes já foram elencados na análise que se antecedeu. Contudo se optou por dispô-los aqui em um elemento separado para aqueles que queiram se aventurar nessa odisseia possam considerar sugestões dessas profissionais.

Dentre os aspectos mais citados sobre o que teriam feito diferente ou sugestões para outras pessoas estão: a necessidade de muita pesquisa prévia antes da autoexpatriação (entrevistadas 1, 4, 5, 8, 9, 10, 11, 12), estar preparado para passar por dificuldades e experiências ruins (entrevistadas 3, 4, 7, 8, 9, 11, 12) e o aprofundamento do domínio e estudo do idioma ainda antes da autoexpatriação (entrevistadas 1, 5, 8, 4, 11, 12). Abaixo alguns exemplos sobre outros elementos que apareceram nas falas das entrevistadas de forma mais particular.

Acho que outra coisa que talvez ajudasse seria **tentar vir como residente permanente, porque vir com outro tipo de visto é pesado, seria mais difícil e tem uma série de restrições.** (E12, grifo nosso)

Talvez a minha experiência possa servir para outras pessoas. Eu acho que eu perdi **muito tempo para eu decidir a minha profissão** [...] Talvez eu tivesse buscado ajuda para tomar essa decisão, o que eu não fiz, ao invés de esperar tanto tempo. Talvez tivesse buscado um **aconselhamento profissional** (E3, grifo nosso).

A gente realmente precisa pesquisar entender como é a profissão aqui, então como a profissão é completamente diferente aqui, a gente precisa vir com a cabeça aberta para ver se quer continuar seguindo nessa profissão, porque ela é outra profissão. [...] Estar aberto para conhecer, não só a psicologia, mas todo esse outro universo, talvez coisas até mais interessantes que a psico aqui. (E4, grifo nosso)

venha preparado financeiramente pra ter um certo conforto e não ter que se estressar para poder sobreviver, pois assim você aproveita mais e ter mais tranquilidade de escolher as oportunidades. E daí fica sem a carga de obrigação e não vive, fica em função do trabalho. (E9, grifo nosso)

Eu acho que eu talvez faria também pelo menos o **mestrado no Brasil** antes de vir para cá. (E10, grifo nosso)

A entrevistada 11 faz uma revisão geral de suas experiências, refletindo que se tivesse feito algo diferente para ganhar em um momento, talvez perdesse em outro.

Conhecer tantas realidades modifica a sua compreensão das coisas, ela fica diferente e eu acho isso positivo. [...] Se eu pudesse fazer algo diferente **eu teria vindo mais nova**, eu gostaria que eu estivesse no mesmo. que eu hoje tô mas mais nova, mas ao mesmo tempo não teria toda experiência que eu acumulei no Brasil, é muito complicado **você acaba tendo que ganhar de um lado e perder de outro.** [...] Eu acho que você aproveita um pouco mais Se fosse um pouco mais jovem para poder ter tempo para construir as suas coisas. Eu vejo que as pessoas vem pra cá e elas querem transportar o país delas pra cá, essa pessoa vai ter muita dificuldade de se adaptar, então a pessoa precisa se dar conta de **que vai ter de deixar muita coisa pra traz para poder receber o que tu tem aqui.** (E11, grifo nosso)

A autoexpatriação apareceu nessa fala, portanto, como um processo que remete a constantes reflexões, que envolve abdicar de ter certas coisas, de conviver com pessoas, mas que há um ganho com coisas e pessoas diferentes no novo lugar.

Repensar sobre o que se passou desvelou, como visto na fala das entrevistadas, como ponderaram as dificuldades que vivenciaram enquanto autoexpatriadas nesse tempo, contexto e campo profissional. Talvez essas informações possam, portanto, assistir que esses obstáculos sejam superados por aqueles que ainda venham a experienciar esse processo.

4.5 DISCUSSÃO GERAL

Considerando o objetivo geral de compreender o processo de autoexpatriação de psicólogos brasileiros no contexto canadense, tendo em vista as fronteiras presentes, é necessário agora agregar alguns dados encontrados com este trabalho para que se possa contribuir para que estudos futuros possam dar continuidade e desenvolvimento ao tema (autoexpatriação) e aos enfoques elegidos (perfil, motivação, conhecimento do processo, fronteiras visíveis e invisíveis de psicólogas brasileiras autoexpatriadas ao Canadá).

Pode-se identificar nesta pesquisa que os psicólogos autoexpatriados ao Canadá eram mulheres, numa faixa etária superior aos 30 anos de idade, que foram iniciadoras ou decisórias do processo de autoexpatriação e não simplesmente acompanhantes de companheiros ou família. Dentre os motivos de sua autoexpatriação estava primeiramente a busca pela melhor qualidade de vida no Canadá. As razões para isso apareceram nas suas falas quando citaram a insegurança, instabilidade financeira e política do Brasil. Dentre as 12 entrevistadas 11 buscaram ou estavam procurando a residência permanente no Canadá, o que permite concluir que o processo de autoexpatriação seria único, ou seja, um movimento singular de saída do Brasil se obtida a autorização pelo governo canadense. Essa pesquisa, portanto, aborda um público específico de mulheres, profissionais qualificadas, com autorização de entrada e trabalho no Canadá, que saíram de um país em desenvolvimento para um país publicamente receptivo a estrangeiros.

Quanto ao processo de autoexpatriação das entrevistadas, percebeu-se dois momentos de análise: antes da autoexpatriação em si e durante a autoexpatriação. Nas falas das entrevistadas, elementos esperados a priori de suas viagens e a posteriori mostraram-se, por vezes contrastantes, fruto de constantes reflexões. Antes da viagem, as fronteiras visíveis (limites ou limitadores de qualquer ordem ou origem que estão mais facilmente identificáveis e, portanto, com possibilidade de serem previstos) foram: o processo de vistos e documentação junto ao consulado; a equivalência de diplomas por instituição credenciada no governo canadense para tal e os custos em geral que estavam associados a traduções, passagens aéreas,

seguro saúde . Esses elementos demandaram esforços pessoais, temporais e financeiros das entrevistadas para a adequação dos requisitos exigidos.

As fronteiras evidenciadas durante o processo de autoexpatriação, e, conseqüentemente quando no Canadá, foram tanto visíveis quanto invisíveis (limites ou limitadores de qualquer ordem ou origem que normalmente estão ocultos, não necessariamente à tona e, portanto, são inesperados). As fronteiras visíveis durante a autoexpatriação foram: o idioma, o afastamento da família e do grupo social e as questões relacionadas a um novo emprego. Nesses aspectos o idioma se destacou como marcante principalmente quanto a repercussão em várias esferas de afetação da vida das entrevistadas. A fala e a escuta são as ferramentas centrais do fazer profissional da área da psicologia, a não proficiência do idioma e a necessidade de domínio da linguagem em todas suas formas refletem também nessa esfera das autoexpatriadas. Quanto ao afastamento familiar e do seu grupo social as fronteiras foram sentidas especialmente na tentativa de estabelecimento de novos vínculos sociais, interação e a partir do convívio numa nova cultura. Como nem sempre foram bem acolhidos, isso fez com que as entrevistadas buscassem apoio e aproximação de outros brasileiros. Quanto ao outro trabalho ou subemprego, as entrevistadas abordaram a necessidade de recomeço profissional num nível inicial, *entry level*, na maioria dos casos, ou seja, em empregos não necessariamente em áreas a fim com a psicologia, mas com um caráter de subsistência e de construção de rede profissional, derivado da dificuldade do processo de validação e registro profissional nas áreas da psicologia.

As fronteiras invisíveis que se identificam a partir das entrevistas das psicólogas brasileiras autoexpatriadas revelam ser fronteiras mais complexas e atravessadas por elementos diferentes, trazendo uma diversidade de dados que foram categorizados em: aspectos da inserção profissional do autoexpatriado psicólogo no Canadá, aspectos educacionais e teóricos da profissão no Canadá, aspectos culturais como fronteiras para psicóloga brasileira autoexpatriada no Canadá.

Nos aspectos da inserção profissional se destacaram uma série de achados. As fronteiras apareceram nas diferenças de tratamento dado aos trabalhadores com visto de trabalho e residentes permanentes (ambos estrangeiros), numa política de abertura a imigração, mas seletiva quanto ao perfil daqueles que entram no Canadá. Outras fronteiras foram erigidas pela organização jurisdicional dos órgãos regulatórios da profissão, que variam entre províncias, demandando requisitos formais também diversos entre si, com meios de contato e informações descritos como por vezes intrincados e desagradáveis (quando obtidos). Ainda no tocante às

fronteiras invisíveis presentes nos conselhos profissionais, o processo de revalidação do registro se mostra como árduo e, por vezes, inacessível para um psicólogo brasileiro, fazendo com que poucas das entrevistadas considerem o prosseguimento da profissão no Canadá. Quando superada a fronteira do registro no conselho profissional, novas voltam a surgir durante a atuação e no mercado profissional, em que a psicóloga brasileira autoexpatriada precisa comprovar constantemente suas habilidades e qualificação. Para aquelas que não optaram por superar as exigências de ser psicóloga no Canadá, houve a necessidade de se repensarem como outras profissionais e com atuações relativamente diferentes, seja em áreas mais afins (*counselling* e *psychotherapy*), seja em novos cursos profissionais completamente diferentes.

Nos aspectos educacionais e teóricos da profissão no Canadá outras fronteiras mostraram-se presentes durante a autoexpatriação. A primeira delas se remete ao sistema educacional e, portanto, de formação profissional diferente, refletindo num modelo curricular muito diferente daquele do Brasil. Essa diferença se torna uma barreira quando titulação mesmo que consideradas equivalentes por órgãos credenciados no governo canadense, não são aceitas para registro profissional, uma vez que a carga horária teórica e prática supervisionada são muito destoantes. Soma-se a isso que o Canadá tem uma influência de abordagens teóricas por vezes não aprofundadas na formação do psicólogo no Brasil. Essas fronteiras requereram que as entrevistadas considerassem o recomeço acadêmico, no nível de pós-graduação (mestrado e doutorado) ou em uma nova certificação em outra área.

Essas barreiras permitem refletir sobre como o estrangeiro, altamente qualificado pode se inserir no mercado de trabalho e talvez como possa contribuir para que essas fronteiras, que restringem ou excluem o outro, possam ser pensadas no benefício também para a profissão no Canadá. Percebeu-se nessa análise a clara expressão do risco trazido pelo autoexpatriado ao tentar se colocar no país hospedeiro. Esse risco evidenciado pela teoria da modernização reflexiva num contexto de globalização e cosmopolitanização traz a articulação entre o eu e o outro, em que o global se insere no local e vice-versa, transformando a vida dentro da sociedade e não só nas relações entre Estados. As fronteiras para o reconhecimento educacional e profissional do psicólogo brasileiro existem como modo de restrição ou exclusão ao que vem de fora, na manutenção do interesse daqueles que fazem parte de um grupo, numa tentativa de inalterar o convencionado, privilegiando o local (canadense ou americano) e responsabilizando o indivíduo para alcançar o status “superior” daquele que está inserido. Frente aos efeitos da exclusão do estrangeiro derivados da quantidade de obstáculos visíveis e invisíveis (a priori)

para esse processo de inserção, os autoexpatriados se vem de certa forma obrigados ao recomeço.

Esses efeitos permitem examinar o discurso paradoxal entre a dissolução de fronteiras (quando há necessidade de profissionais e convite para entrarem no Canadá pelo governo canadense), mas quando em território canadense, o que se apresenta é a elevação de fronteiras múltiplas mutáveis (que evitam que esse profissional qualificado possa exercer sua profissão e assumir sua identidade nessa nova cultura). No Canadá, então, um psicólogo brasileiro com doutorado pode ter que trabalhar num café ou fazendo limpeza ou em qualquer emprego *entry level* até que consiga atender aos requisitos do conselho, o que parece ser aceitável socialmente no país, pois, afinal, como se manteria financeiramente, conseguiria rede de contatos e referências. São elementos que caracterizam, assim, uma desigualdade de tratamento entre nacional e estrangeiro e, ao ser assim abordado, não gera insegurança para o que está estabelecido, ignorando o tempo de mudanças e incertezas que se manifestam. As fronteiras se reconfigurando nesses tempos de mudanças fazem o estrangeiro aparecer ainda como problema e gerador de risco e das incertezas, que precisa ser excluído ou constantemente posto em prova, ao invés do repensar daquilo que é convencional. Na segunda modernidade, o risco e a insegurança não são elementos evitáveis, as instituições são inevitavelmente desarranjadas e novas reconfigurações precisarão acontecer. Talvez o autoexpatriado seja, assim, um elemento de mudança, ou mesmo uma solução, para a reflexão desses novos modos de se pensar e fazer, com uma variedade de repertórios e experiências para compartilhar.

Por fim, no aspecto das fronteiras invisíveis, mas com um transpasse nas visíveis, estão os aspectos culturais vivenciados pelas psicólogas brasileiras autoexpatriadas no Canadá. Apesar da formação profissional que permite uma fundamentação prática e teórica para o entendimento dos processos sociais e dificuldades individuais, as entrevistadas abordaram a descoberta do choque cultural, a necessidade de adaptação e como a cultura pode ecoar nos aspectos mais simples do dia-a-dia. Os achados mostraram que o efeito da cultura é individual e mutável ao longo da experiência de autoexpatriação. Talvez a cultura seja uma das fronteiras que tenderá a perdurar ao longo de toda a permanência do autoexpatriado, especialmente no Canadá em que há uma multiculturalidade. O elemento cultural no processo de autoexpatriação a partir da teoria da modernização reflexiva e dos achados nesta pesquisa destaca a sobreposição de áreas liberdades de individualização, aquela que o autoexpatriado traz de sua origem e aquela em que ele busca ao se inserir no país de destino. Essa sobreposição pode ou não entrar em

choque em diferentes momentos e, portanto, trazer à tona as fronteiras para aquele que é igual e é diferente dos demais no país de destino, o autoexpatriado.

Ao final uma última categoria foi proposta, a “o que faria de diferente”, com intuito que as psicólogas brasileiras autoexpatriadas pudessem refletir e destacar aquilo que achassem cabíveis de mudança e, portanto, previsíveis. Esses achados auxiliaram a reforçar quais eram as fronteiras visíveis e invisíveis, mas também colaboram para a exploração de temas talvez não abordados no roteiro e de cunho mais prático para aqueles que eventualmente optem por realizar um processo similar de saída do Brasil.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Vivemos num tempo dinâmico, em que elementos universais e particulares se atravessam, em que a globalização, a cosmopolitanização e a individualização caracterizam a sociedade. Esse tempo de risco gera inseguranças. Nele novas fronteiras são desenhadas conforme o novo aparece, seja para incluir o desconhecido, seja para resgatar o antigo. Essas características hodiernas da modernização reflexiva e o estabelecimento de fronteiras é a abordagem em que essa pesquisa buscou compreender o processo de autoexpatriação de psicólogos brasileiros no Canadá na perspectiva das fronteiras visíveis e invisíveis que se apresentaram ao longo dessa jornada.

Este estudo exploratório objetivou, portanto, explicitar o processo de autoexpatriação de psicólogos brasileiros no contexto canadense, especialmente considerando as fronteiras visíveis e invisíveis que esses atores viveram e vivem nessas experiências. Para isso, foram incluídos para a entrevista quaisquer psicólogo brasileiro autoexpatriados, de ambos os sexos, maiores de 18 anos que tenham tido ou estejam em alguma experiência de trabalho no Canadá. As doze selecionadas passaram por uma entrevista em profundidade, com roteiro semi-aberto baseado nos objetivos do estudo e testados e revisados a priori. As falas das entrevistadas produziram achados que foram categorizados conforme a análise de conteúdo proposta por Bardin (2015).

A partir dos dados encontrados pode-se falar de mulheres, psicólogas, brasileiras, maioria com pós-graduação, que realizaram a autoexpatriação com cerca de 35 anos de idade, com autorização de trabalho no Canadá, que não se encontram no Brasil e tiveram como motivação central a melhoria da qualidade de vida. O processo autoexpatriação foi caracterizado em elementos que antecederam a saída do país e aqueles durante o processo de autoexpatriação, cabendo ao olhar sobre as fronteiras visíveis e invisíveis trazidas nas falas das psicólogas brasileiras a identificação das características da modernização reflexiva na vida diária. As fronteiras visíveis expuseram dificuldades, que mesmo previsíveis, apareceram com intensidades e efeitos a posteriori incertos. As fronteiras invisíveis trouxeram à tona limitadores complexos do processo de autoexpatriação para esses sujeitos. As fronteiras, portanto, permitiram expor características e obstáculos perpassados ao longo do processo de autoexpatriação, juntamente com o perfil e a motivação desse autoexpatriado, cumprindo os objetivos específicos deste estudo.

De modo geral, destacaram-se aqui reflexões que envolvem a compreensão da dinâmica da reorganização das fronteiras, sob o ponto de partida do processo de a autoexpatriação no contexto aqui estudado. As fronteiras, tal como aqui discutidas, revelaram aspectos em constante construção, fruto do contexto histórico, em movimento de inclusão e de exclusão ou restrição, de preservação ou de mudança, frente ao risco e a incerteza dos nossos tempos. Observam-se aspectos que valorizam a inclusão, como a abertura do Canadá aos estrangeiros, o ato de acesso justo as profissões regulamentadas, convivendo com outras formas de distinções ainda presentes, que são percebidas enquanto limites impostos pelos sujeitos a si próprios (efeitos das fronteiras) e por outros (instituições de ensino, legislações, normas, possibilidade de acesso a informações, etc.). As fronteiras se mostraram, portanto, com impacto direto no cotidiano da vida dos indivíduos autoexpatriados entrevistados, não apenas no campo profissional.

Acredita-se que este estudo possa contribuir para que novos olhares sobre a temática da autoexpatriação sejam observados e que o assunto possa, portanto, ser explorado incorporando a sua complexidade, diversidade e especificidade de elementos envolvidos. Cabe destacar que a grande produção acadêmica sobre autoexpatriação abarca enfoques teóricos fragmentados do processo de autoexpatriação (por exemplo: carreira, motivos da autoexpatriação), dessa forma, um arcabouço teórico macro da modernização reflexiva foi o sustentáculo analítico em vários achados. Nesse sentido, acredita-se ter havido uma contribuição teórica ao propor a compreensão de um fenômeno que se intensifica, a autoexpatriação, que está diretamente associada a características do tempo em que vivemos. A mobilidade dos sujeitos, assim, foi discutida a partir da permeabilidade de contextos e da multiplicidade de limites/demarcações que se fazem nesse processo, em que fronteiras se reconfiguram, algumas mais visíveis, outras menos, como consequência de momentos de insegurança e incertezas. Propôs-se aqui a percepção de fronteiras (limites, demarcações) a partir de seus efeitos sobre quem é o outro ou o que está de fora.

Outra possibilidade de estudo seria tratar as fronteiras como um exercício intercultural, em que se considerem grupos de diversas culturas que passam a ter convivências, como no caso do Canadá, cuja história e maior abertura tem trazido estrangeiros de vários países, buscando que diferentes culturas sejam respeitadas na sua essência. Aprofundar e discutir essa multiculturalidade ou elementos conexos a ela num contexto de cosmopolitanização e individualização, a partir do olhar de expatriados diversos, seria um aspecto interessante para estudos futuros.

A pesquisa traz consigo também uma colaboração para estudos de autoexpatriados de países em desenvolvimento para desenvolvidos, de profissão regulamentada e com origem na nacionalidade brasileira. Abre caminhos para aprofundar a temática que aborda a ida de profissionais qualificados para fora do Brasil. Entende-se ainda, num caráter mais aplicado, que a pesquisa possa cooperar para a preparação e reflexão daqueles que tem por intuito iniciar esse processo de autoexpatriação para o Canadá.

Considerou-se como possíveis limitadores deste estudo a dificuldade de inclusão de sujeitos de pesquisa que se encaixassem no perfil procurado (psicólogos, brasileiros, no Canadá e que estivessem trabalhando). Soma-se a isso a inexatidão dos dados oficiais sobre o número de brasileiros no Canadá, especialmente aqueles com caráter temporário. As conclusões apresentadas a partir dos dados encontrados não podem ser genericamente indutivas como numa norma geral, pois advindos de sujeitos específicos, elas mantêm mesmo que agrupadas, características deste grupo de sujeitos entrevistados, num momento temporal específico.

Com o desenvolvimento teórico e o interesse pelo tema, que parece ainda estar progredindo, inclusive quanto ao significado e uso da expressão autoexpatriado, estudos futuros podem versar sobre o exame das complexidades para outros contextos (países), bem como para outros sujeitos (pessoas de outras profissões e países). Outros tipos de metodologias e análise de dados também podem permitir a exploração do tema da autoexpatriação e das fronteiras. Estudos não transversais, mais longitudinais, talvez possibilitassem melhor compreensão do tema da autoexpatriação, pois incluiriam momentos diferentes do mesmo processo e modos de percepção diversos dos indivíduos, que também se modificam por suas experiências e assimilação cultural.

Refletir e conhecer os efeitos produzidos pelo soerguimento de fronteiras visíveis e invisíveis do processo de autoexpatriação de psicólogos brasileiros no Canadá permitiu, portanto, contemplar a dinamicidade dos elementos que perpassam esse processo e compreender um pouco o atravessamento e influência de tantos aspectos nas mais universais e particulares situações dos dias atuais.

REFERÊNCIAS

ÁGUAS, C. L. P. A tríplice face da fronteira: reflexões sobre o dinamismo das relações fronteiriças a partir de três modelos de análise. **Fórum Sociológico série II**, Lisboa, n. 23, p. 1-13, 2013. Disponível em: <<https://journals.openedition.org/sociologico/842>>. Acesso em: 12 abr. 2018.

ALVES, Z. M. M. B.; SILVA, M. H. G. F. D. da. Análise qualitativa de dados de entrevista: uma proposta. **Paidéia (Ribeirão Preto)**, Ribeirão Preto, n. 2, p. 61-69, 1992. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0103-863X1992000200007&lng=en&nrm=iso>. Acesso em: 03 nov. 2017.

AMERICAN PSYCHOLOGY ASSOCIATION (APA). **About APA**. Disponível em: <<http://www.apa.org/support/about-apa.aspx>>. Acesso em: set. 2016.

ANDRESEN, M. et al. Addressing international mobility confusion - developing definitions and differentiations for self-initiated and assigned expatriates as well as migrants. **International Journal of Human Resource Management**, Londres, v. 25, n. 16, p. 2295-2318, 2014. Disponível em: <<http://dx.doi.org/10.1080/09585192.2013.877058>>. Acesso em: 05 jul. 2016.

ANDRESEN, M.; BERGOLDT, F.; MARGENFELD, J. What distinguishes self-initiated expatriate from assigned expatriate and migrants? A literature based definition and differentiation of terms. In: ANDRESEN, M. et al. (Ed.). **Self-initiated expatriation: individual, organizational, and national perspectives**. New York: Routledge, 2013. 252 p. Disponível em: <<https://www.routledge.com/Self-Initiated-Expatriation-Individual-Organizational-and-National-Perspectives/Andresen-Al-Ariss-Walther/p/book/9780415536455>>. Acesso em: 19 ago. 2016.

ANDRESEN, M.; BIEMANN, T.; PATTIE, M. W. What makes them move abroad? Reviewing and exploring differences between self-initiated and assigned expatriation. **The International Journal of Human Resource Management**, Londres, v. 26, n. 7, p. 932-947, 2015. Disponível em: <<http://dx.doi.org/10.1080/09585192.2012.669780>>. Acesso em: 05 nov. 2017.

ARISS, A. A.; ÖZBILGIN, M. Understanding self-initiated expatriates: career experiences of Lebanese self-initiated expatriates in France. **Thunderbird International Business Review**, Glendale, v. 52, n. 4, p. 275-285, 2010.

ARISS, A. A.; CROWLEY-HENRY, M. Self-initiated expatriation and migration in the management literature: Present theorizations and future research directions. **Career Development International**, [S.l.], v.18, n. 1, p. 78-96, 2013. Disponível em: <<http://www.emeraldinsight.com/doi/pdfplus/10.1108/13620431311305962>>. Acesso em: 19 ago. 2016.

ARP, F.; HUTCHINGS, K.; SMITH, W. A. Foreign executives in local organizations: An exploration of differences to other types of expatriates. **Journal of Global Mobility**, [S.l.], v. 1, n. 3, p. 312-335, 2013. Disponível em:

<<http://www.emeraldinsight.com/doi/abs/10.1108/JGM-01-2013-0006>>. Acesso em: 12 set. 2016.

BARDIN, L. **Análise de conteúdo**. Lisboa: Edições 70, 2015. 288 p.

BARUCH, Y. et al. Exploring international work: types and dimensions of global careers. **The International Journal of Human Resource Management**, Londres, v. 24, n. 12, p. 2369–2393, 2013. Disponível em: <<http://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/09585192.2013.781435>>. Acesso em: 12 set. 2016.

BAUMAN, Z. **Modernidade líquida**. Rio de Janeiro: Jorge Zahar, 2001. 280 p.

BECK, U. The Cosmopolitan Society and its Enemies. **Theory Culture and Society**, Londres, v. 19, n. 1-2, p. 17-44, 2002. Disponível em: <<http://journals.sagepub.com/doi/pdf/10.1177/026327640201900101>>. Acesso em: 12 set. 2016.

_____. **Cosmopolitan Vision**. Cambridge: Polity Press, 2006. 216 p.

_____. Cosmopolitanism as imagined communities of global risk. **American Behavioral Scientist**, Princeton, v. 55, n. 10, p. 1346–1361, 2011. Disponível em: <<http://journals.sagepub.com/doi/pdf/10.1177/0002764211409739>>. Acesso em: 27 out. 2016.

_____. Redefining the sociological project: the cosmopolitan challenge. **Sociology**, Oxford, v. 46, n. 1, p. 7–12, 2012. Disponível em: <<http://journals.sagepub.com/doi/pdf/10.1177/0038038511425562>>. Acesso em: 27 out. 2016.

BECK, U.; BECK-GERNSHEIM, E. **Individualization: institutionalized individualism and its social and political consequences**. Thousand Oaks: Sage Publications, 2002. 221 p.

BECK, U.; BONSS, W.; LAUS, C. The theory of reflexive modernization: problematic, hypotheses and research programme. **Theory Culture and Society**, Londres, v. 20, n. 1, p. 1–33, 2003. Disponível em: <<http://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.91.3374&rep=rep1&type=pdf>>. Acesso em: 26 out. 2016.

BECK, U.; LEVY, D. Cosmopolitanized nations: re-imagining collectivity in world risk society. **Theory, Culture & Society**, v. 30, n. 2, p. 3–31, 2013. Disponível em: <<http://journals.sagepub.com/doi/pdf/10.1177/0263276412457223>>. Acesso em: 26 out. 2016.

BECK, U.; GRANDE, E. Varieties of second modernity: the cosmopolitan turn in social and political theory and research. **The British Journal of Sociology**, Londres, v. 61, n. 3, p. 409–443, 2010. Disponível em: <<http://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/j.1468-4446.2010.01320.x/pdf>>. Acesso em: 27 out. 2016.

BOCK, A. M. M.; ANDRADE, E. G.; TADA, I. N. C. A Psicologia no Brasil. **Psicologia: Ciência e Profissão**, Brasília, v. 30, n. esp., p. 246–271, 2013.

BOCK, A. M. M.; FURTADO, O.; TEIXEIRA, A. de L. T. **Psicologias: uma introdução ao estudo da Psicologia**. São Paulo: Editora Saraiva, 2001. 368 p.

BORGES, L. de O.; YAMAMOTO, O. H. O significado do trabalho para os psicólogos brasileiros. In: BASTOS, A. V. B. et al. (Org.). **O trabalho do Psicólogo no Brasil**. Porto Alegre: Artmed, 2010. 501 p.

BRASIL. Conselho Nacional de Educação. Resolução n. 8/2004. **Diário Oficial da União**, DF, Brasília, 18 mai. 2004a, Seção 1, p. 16 e 17. Disponível em: <http://portal.mec.gov.br/index.php?option=com_docman&view=download&alias=7690-rces004-08-pdf&category_slug=marco-2011-pdf&Itemid=30192>. Acesso em: 17 jul. 2017.

BRASIL. Conselho Nacional de Educação. **Parecer CNE/CES nº 329/2004**, aprovado em 11 nov. 2004b. Disponível em: <http://portal.mec.gov.br/cne/arquivos/pdf/2004/pces329_04.pdf>. Acesso em: 17 jul. 2017.

_____. Conselho Nacional de Saúde. Resolução nº 510/2016. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 24 mai. 2016. Nº 98, - seção 1, p. 44-46. Disponível em: <<http://conselho.saude.gov.br/resolucoes/2016/Reso510.pdf>>. Acesso em: set. 2016.

_____. **e-MEC**. Disponível em: <<http://emec.mec.gov.br/>> Acesso em: set. 2016.

_____. Estimativas populacionais das comunidades - brasileiros no mundo. **Ministério das Relações Exteriores** – Itamaraty. Disponível em: <<http://www.brasileirosnomundo.itamaraty.gov.br/a-comunidade/estimativas-populacionais-das-comunidades>>. Acesso em: ago. 2016.

_____. Lei nº 5.766, de 20 de dezembro de 1971. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 20 dez. 1971, seção 1, p. 10473. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L5766.htm>. Acesso em: set. 2016.

_____. Ministério da Educação - **Revalidação de Diploma Graduação**. Disponível em: <<http://portal.mec.gov.br/revalidacao-de-diplomas>>. Acesso em: set. 2016.

_____. **Programa Mais Médicos**. Disponível em: <<http://maismedicos.gov.br/>>. Acesso em: set. 2016.

CALIGIURI, P.; DI SANTO, V. Global competence: what is it, and can it be developed through global assignments? **Human Resources Planning**, [S.l.], v. 24, p. 3, 2001.

CANADÁ. **For new immigrants**, 2018. Disponível em: <<https://www.canada.ca/en/immigration-refugees-citizenship/services/new-immigrants.html>>. Acesso: 03 abr. 2018.

_____. Justice Laws. **Immigration and Refugee Protection Act**, S.C., c. 27, 2001. Disponível em: <<http://laws-lois.justice.gc.ca/eng/acts/I-2.5/FullText.html>>. Acesso em: 03 nov. 2017.

_____. Justice Laws. **Canadian Multiculturalism Act**. R.S.C., c. 24 (4th Supp.), 1985. Disponível em: <<http://laws-lois.justice.gc.ca/eng/acts/C-18.7/page-1.html>>. Acesso em: 20 nov. 2017.

_____. **Office of the Fairness Commissioner**. Disponível em: <<https://www.canada.ca/en/immigration-refugees-citizenship/corporate/partners-service-providers/immigrant-serving-organizations/best-practices/office-fairness-commissioner.html>>. Acesso em: 14 abr. 2018.

_____. **Proof of funds** – skilled immigrants (Express Entry), 2018. Disponível em: <<https://www.canada.ca/en/immigration-refugees-citizenship/services/immigrate-canada/express-entry/become-candidate/eligibility/proof-funds.html>>. Acesso em: 03 nov. 2017.

_____. **Statistics Canada**. Disponível em: <<http://www.statcan.gc.ca/tables-tableaux/sum-som/101/cst01/demo02a-eng.htm>>. Acesso em: ago. 2016.

_____. **Statistics Canada: immigration from 1851 to 2001**. Disponível em: <<http://www.statcan.gc.ca/tables-tableaux/sum-som/101/cst01/demo03-eng.htm>>. Acesso em: 15 out. 2016.

CASTLES, S. Las fuerzas tras la migración global. **Revista Mexicana de Ciencias Políticas y Sociales**, México, v. 59, n. 220, p. 235-260, 2014. Disponível em: <<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=42131173008>>. Acesso em: set. 2016.

_____. Migration and community formation under conditions of globalization. **International Migration Review**, Staten Island, v. 36, n. 4, p. 1143-1168, 2002. Disponível em: <<https://doi.org/10.1111/j.1747-7379.2002.tb00121.x>>. Acesso em: 10 set. 2016.

CONSELHO FEDERAL DE PSICOLOGIA (CFP). **Resolução nº 03/2016**: altera a Resolução n.º 013/2007. Disponível em: <<http://site.cfp.org.br/wp-content/uploads/2016/04/Resolu%C3%A7%C3%A3o-003-2016.pdf>>. Acesso em: 10 set. 2016.

_____. **Quem somos**. Disponível em: <<http://site.cfp.org.br/cfp/conheca-o-cfp/>>. Acesso em: 10 set. 2016.

CANADIAN PSYCHOLOGICAL ASSOCIATION (CPA). **Becoming a Psychologist**. Disponível em: <<https://www.cpa.ca/students/career/becomingapsychologist>>. Acesso em: 05 mai. 2018.

_____. **Licensure (regulation) of the practice of Psychology**. Disponível em: <<http://www.cpa.ca/practitioners/practiceregulation/>>. Acesso em: 11 set. 2016.

COLLINGS, D. G.; SCULLION, H.; MORLEY, M. J. Changing patterns of global staffing in the multinational enterprise: challenges to the conventional expatriate assignment and emerging alternatives. **Journal of World Business**, Greenwich, v. 42, n. 2, p. 198-213, 2007. Disponível em: <<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1090951607000144>>. Acesso em: 16 ago. 2016.

COLLINS, R. Changing conceptions in the sociology of the professions. In: BURRAGE, M.; TORSTENDAHL, R. (Ed.). **Formation of professions: knowledge, state and strategy**, London: Sage Publications, p. 11–24, 1990.

DANISMAN, S. M. Attitudes towards culture in the new home: self-initiated expatriate academics in Turkey. **British Journal of Middle Eastern Studies**, [S.l.], v. 44, n. 1, p. 1-29, 2017.

DICKMANN, M.; DOHERTY, N. Exploring the career capital impact of international assignments within distinct organizational contexts. **British Journal of Management**, Chichester, v. 19, n. 2, p. 145-161, 2008.

DOHERTY, N. Understanding the self-initiated expatriate: a review and directions for future research. **International Journal of Management Reviews**, Londres, v. 15, p. 447–469, 2013.

DOHERTY, N.; RICHARDSON, J.; THORN, K. Self-initiated expatriation career experiences, processes and outcomes. **Career Development International**, [S.l.], v.18, n. 1, p. 6-11, 2013.

DORSCH, M.; SUUTARI, V.; BREWSTER, C. Research on self-initiated expatriation: history and future directions. In: ANDRESEN, M. et al. (Ed.). **Self-initiated expatriation: individual, organizational, and national perspectives**. New York: Routledge, 2013. 252 p. Disponível em: <<https://www.taylorfrancis.com/books/e/9781136278761/chapters/10.4324%2F9780203111505-9>>. Acesso em: 16 ago. 2016.

DUTRA, J. S. **Gestão de Pessoas: modelo, processos, tendências e perspectivas**. São Paulo: Atlas, 2002. 216 p.

FARCAS, D.; GONÇALVES, M. Do three years make a difference? An updated review and analysis of self-initiated expatriation. **SpringerPlus**, [S.l.], v. 5, n. 1, p. 1326, 2016. Disponível em: <<https://springerplus.springeropen.com/articles/10.1186/s40064-016-2991-x>>. Acesso em: 10 out. 2017.

FARNDALE, E. et al. Balancing individual and organizational goals in global talent management: a mutual-benefits perspective. **Journal of World Business**, Greenwich, v. 49, p. 204–214, 2014. Disponível em: <<http://dx.doi.org/10.1016/j.jwb.2013.11.004>>. Acesso em: 11 set. 2016.

FELDMAN, R. S. **Introdução à Psicologia**. Porto Alegre: AMGH Editora LTDA e McGraw-Hill Education, 2013. 704 p.

FREITAS, M. E. de. Expatriação profissional: o desafio interdependente para empresas e indivíduos. **Gestão e Sociedade**, Belo Horizonte, v. 4, n. 9, p. 689-708, 2010. Disponível em: <<https://www.gestaoesociedade.org/gestaoesociedade/article/view/1235/857>>. Acesso em: 23 set. 2016.

FREITAS, M.; DANTAS, M. O estrangeiro e o novo grupo. **ERA**, São Paulo, v. 51, n. 6, p. 601-608, 2011.

FROESE, F. J.; PELTOKORPI, V. Organizational expatriates and self-initiated expatriates: differences in cross-cultural adjustment and job satisfaction. **The International Journal of Human Resource Management**, Londres, v. 24, n. 10, p. 1953–1967, 2013. Disponível em: <<http://dx.doi.org/10.1080/09585192.2012.725078>>. Acesso em: 15 set. 2017.

GIDDENS, A. **Modernity and self-identity: self and society in the late modern age**. Stanford: Stanford Press, 1991. 256 p.

_____. A vida em uma sociedade pós-tradicional. In: GIDDENS, A.; LASH, S.; BECK, U. (Ed.). **Modernização Reflexiva: política, tradição e estética na ordem social moderna**. São Paulo: Editora Unesp, 2012.

GIL, A. C. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2017. 192 p.

GODOY, A. S. Introdução à pesquisa qualitativa e suas possibilidades. **Revista de Administração de Empresas**, São Paulo, v. 35, n. 2, p. 57-63, 1995.

GONDIM, S. M. G. et al. Identidade do psicólogo brasileiro. In: BASTOS, A. V. B. et al. (Org.). **O trabalho do Psicólogo no Brasil**. Porto Alegre: Artmed, 2010. 501 p.

GUION, L. A. **Triangulation: establishing the validity of qualitative studies**. Gainesville: University of Florida, 2002. 3 p. Disponível em: <<https://sites.duke.edu/niou/files/2014/07/W13-Guion-2002-Triangulation-Establishing-the-Validity-of-Qualitative-Research.pdf>>. Acesso em: 03 nov. 2017.

INKSON, K. et al. Expatriate assignment versus overseas experience: contrasting models of international human resource development. **Journal of World Business**, Greenwich, v. 32, n. 4, p. 351-368, 1997.

JANGHORBAN, R.; ROUDSARI, R. L.; TAGHIPOUR, A. Skype interviewing: the new generation of online synchronous interview in qualitative research. **International Journal of Qualitative Studies on Health and Well Being**, [S.l.], v. 9, n. 24152, p. 1-3, 2014. Disponível em: <<http://www.tandfonline.com/doi/pdf/10.3402/qhw.v9.24152?needAccess=true>>. Acesso em: 03 nov. 2017.

LAMONT, M.; MOÛLNAR, V. The study of boundaries in the social sciences. **Annual Review of Sociology**, Palo Alto, v. 28, p. 167-95, 2002.

LAURING, J.; SELMER, J.; JACOBSEN, J. K. St. business or pleasure? Blurring relocation categories and motivation patterns among expatriates. **Scandinavian Journal of Hospitality and Tourism**, [S.l.], v. 14, n. 2, p. 170-186, 2014. Disponível em: <<http://www.tandfonline.com/doi/citedby/10.1080/15022250.2014.900286?scroll=top&needAccess=true>>. Acesso em: ago. 2016.

LEGGE, K. **Human Resource Management: rhetorics and realities**. New York: Palgrave, 2005. 430 p.

LISBOA, F. S.; BARBOSA, A. J. G. Formação em Psicologia no Brasil: um perfil dos cursos de graduação. **Psicologia: Ciência e Profissão**, Brasília, v. 29, n.4, p. 718-737, 2009.

MÄHÄJAN, A.; TOH, S. M. Facilitating expatriate adjustment: the role of advice-seeking from host country nationals. **Journal of World Business**, Greenwich, v. 49, n. 4, p. 476-487, 2014.

MÄKELÄ, L.; SUUTARI, V. The work-life interface of self-initiated expatriates: conflicts and enrichment. In: VAIMAN, V.; HASLBERG, A. (Ed.). **Talent management of self-initiated expatriates: a neglected source of global talent**. Londres: Palgrave Macmillan, 2013. p. 278-303.

MCKENNA, S.; RICHARDSON, J. The increasing complexity of the internationally mobile professional: issues for research and practice. **International Journal of Cross Cultural Management**, Londres, v. 14, n. 4, p. 307-20, 2007.

MEZZADRA, S. Multiplicação das fronteiras e práticas de mobilidade. **REMHU: Revista Interdisciplinar da Mobilidade Humana**, Brasília, v. 23, n. 44, p. 11-30, 2015. Disponível em: <<http://dx.doi.org/10.1590/1980-85852503880004402>>. Acesso em: 13 out. 2016.

MEZZADRA, S.; NIELSON, B. **Border as method, or, the multiplication of labor**. Durham: Duke University Press, 2013. 384 p.

MINAYO, M. C. de S. **O desafio do conhecimento: pesquisa qualitativa em saúde**. São Paulo: Hucitec, 2008. 408 p.

MORLEY, M.; HERATY, N. International assignments and global careers. **Thunderbird International Business Review**, Glendale, v. 46, n. 6, p. 633-646, 2004. Disponível em: <<https://onlinelibrary.wiley.com/doi/pdf/10.1002/tie.20028>>. Acesso em: 12 set. 2016.

MYERS, B. Self-initiated expatriation (SIE) in older women: exploring a different terrain. **Women's Studies Journal**, Auckland, v. 25, n. 2, p. 101-106, 2011.

NARDI, L.; BECKER, G. V. Profissionais sem fronteiras: ressignificação de sua relação com o trabalho? In: ENCONTRO DA ANPAD, 38., 2014, Rio de Janeiro. **Anais...** Rio de Janeiro: ANPAD, 2014.

OFFICE OF THE FAIRNESS COMMISSIONER (OFC). **Frequently asked questions**. Disponível em: <http://www.fairnesscommissioner.ca/index_en.php?page=about/faq#what_8>. Acesso em: 14 abr. 2018.

OLIVEIRA, V. M.; MARTINS, M. de F.; VASCONCELOS, A. C. F. Entrevistas “em profundidade” na pesquisa qualitativa em administração: pistas teóricas e metodológicas. In: SIMPÓSIO DE ADMINISTRAÇÃO DA PRODUÇÃO, LOGÍSTICA E OPERAÇÕES INTERNACIONAIS, 15., 2012, São Paulo. **Anais SIMPOI...** São Paulo: FGV, 2012. Disponível em: <http://www.simpoi.fgvsp.br/arquivo/2012/artigos/E2012_T00259_PCN02976.pdf>. Acesso em: 12 set. 2016.

OLLAIK, L. G.; ZILLER, H. M. Concepções de validade em pesquisas qualitativas. **Educação e Pesquisa**, São Paulo, v.38, n. 1, p. 229-241, 2012. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/ep/v38n1/ep448.pdf>>. Acesso em: 03 nov. 2017.

ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE (OMS). **The World Health Report 2006: Working together for health**. Disponível em: <<http://www.who.int/whr/2006/en/>>. Acesso em: 12 set. 2016.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS (ONU). **DOC_3_Linda_Concepts_presentationGB.ppt**: a review of United Nations recommendations for statistics on international migration 2010. United Nations Statistics Division. Disponível em: <<http://unstats.un.org/unsd/demographic/meetings/egm/migrationegm06/DOC%203%20Linda%20Concepts%20presentationGB.ppt#279,6,International>>. Acesso em: 13 set. 2016.

_____. United Nations Development Programme: **Human Development Reports**, 2015. Disponível em: <<http://hdr.undp.org/en/content/human-development-index-hdi>>. Acesso em: out. 2016.

_____. **United Nations Terminology Portal** (UNTerm): migrant. Disponível em: <<https://unterm.un.org/UNTERM/search?urlQuery=migrant>>. Acesso em: 11 set. 2016.

PAGEGROUP. **The world's most in demand professions**. Disponível em: <<http://www.michaelpage.co.uk/minisite/most-in-demand-professions/>>. Acesso em: 12 set. 2016.

PATI, C. Canadá precisa de especialistas e três profissões se destacam. **Exame S/A**. São Paulo, 2017. Disponível em: <<https://exame.abril.com.br/carreira/canada-precisa-de-especialistas-e-tres-profissoes-se-destacam/>>. Acesso em: 15 nov. 2017.

PIRES, A. P. Amostragem e pesquisa qualitativa: ensaio teórico e metodológico. In: POUPART, J. et al. **A pesquisa qualitativa: enfoques epistemológicos e metodológicos**. Petrópolis: Editora Vozes, 2008. 154-211 p.

RAJANI, N.; NG, E. S.; GROUTSIS, D. From India to Canada: an autoethnographic account of an international student's scission to settle as a self-initiated expatriate. **Canadian Ethnic Studies**, Calgary, v. 50, n. 1, p. 129-148, 2018.

RICHARDSON, J. Self-directed expatriation: family matters. **Personnel Review**, [S.l.], v. 35, n. 4, p. 469-486, 2006. Disponível em: <<https://doi.org/10.1108/00483480610670616>>. Acesso em: 15 nov. 2017.

RICHARDSON, J.; MALLON, M. Carrer interrupted? The case of self-directed expatriate. **Journal of World Business**, Greenwich, v. 40, n. 4, p. 409-420, 2005.

ROGERS, D. E. **Place, purpose, and potential**: examining narratives of self-initiated expatriates. 252 f. 2013. Tese (PhD. in Psychology) - Saybrook University, Oakland, EUA, 2013. Disponível em: <<https://search.proquest.com/openview/197d1f4ff3ff792b997e754bc6dcb54f/1?pq-origsite=gscholar&cbl=18750&diss=y>>. Acesso em: 04 set. 2016.

RYNDERMAN, J.; FLYNN, C. 'We didn't bring treasure of Pharaoh': skilled migrants experience of employment seeking and settling in Australia. **International Social Work**, Londres, v. 58, n. 2, p. 268-283, 2014.

SARGENT, T. Boundaryless careers in the age of globalization: cross cultural adjustment in Japan in terms of motivation to initiate sojourn. **Dissertation Abstracts International. Section B**, Ann Arbor, v. 63, n. 6, p. 3071–3301, 2002. Disponível em: <<http://catalogue.nla.gov.au/Record/3284397>>. Acesso em: 08 out. 2016.

SCHIELDS, R. **Crisis of Boundaries, Notes on the Suburban Novum**. 2013. Disponível em: <<https://era.library.ualberta.ca/items/30a69671-9671-4e02-b037-fdb1a9b87c20>>. Acesso: 20 ago. 2017.

SCHÜTZ, A. O Estrangeiro – um ensaio em psicologia social. **Revista Espaço Acadêmico**, Maringá, v. 10, n. 113, p. 117-129, 2010.

SCULLION, H; PAAUWE, J. Strategic HRM in multinational companies. In: SCULLION, H.; LINEHAN, M. (Ed.). **International Human Resource Management: a critical text**. Londres: Palgrave Macmillan, 2005. p. 22-46.

SELMER, J. Language ability and adjustment: western expatriates in China. **Thunderbird International Business Review**, Glendale, v. 48, n. 3, p. 347–368, 2006.

SHIELDS, R. Boundary-thinking in theories of the present the virtuality of reflexive modernization. **European Journal of Social Theory**, Londres, v. 9, n. 2, p. 223–237, 2006. Disponível em: <<http://est.sagepub.com/content/9/2/223.full.pdf>>. Acesso em: 08 out. 2016.

SIMMEL, G. O Estrangeiro. **RBSE – Revista Brasileira de Sociologia da Emoção**, João Pessoa, v. 4, n. 12, p. 265-271, 2005.

PRZYTULA, S. Migrants, assigned expatriates (AE) and self-initiated expatriates (SIE) - differentiation of terms and literature-based research review. **Journal of Intercultural Management**, Łódź, v. 7, n. 2, p. 89–111, 2015. Disponível em: <<https://doi.org/10.1515/joim-2015-0012>>. Acesso em: 15 ago. 2017.

SUUTARI, V.; BREWSTER, C. Making their own way: international experience through self-initiated foreign assignments. **Journal of World Business**, Greenwich, v. 35, n. 4, p. 417-436, 2000. Disponível em: <<http://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1090951600000468>>. Acesso em: 14 ago. 2016.

TANURE, B.; EVANS, P.; PUCIK, V. **A gestão de pessoas no Brasil: virtudes e pecados capitais**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2007. 210 p.

THARENOU, P. Self-initiated expatriates: an alternative to company-assigned expatriates? **Journal of Global Mobility**, [S.l.], v. 1, n. 3, p. 336-356, 2013. Disponível em: <<https://doi.org/10.1108/JGM-02-2013-0008>>. Acesso em: 03 nov. 2017.

THORN, K. The relative importance of motives for international self-initiated mobility. **Career development International**, [S.l.], v. 14, n. 5, p. 441-464, 2009.

THORN, K.; INKSON, K.; CARR, S. New constructs for the prediction of self-initiated international mobility: an exploratory study. **Journal of Pacific RIM Psychology**, Pequim,

v. 7, n. 1, p. 24-35, 2013. Disponível em: <<https://doi.org/10.1017/prp.2013.3>>. Acesso em: 12 out 2017.

TRANFIELD, D.; DENYER, D.; SMART, P. Towards a methodology for developing evidence-informed management knowledge means of systematic review. **British Journal of Management**, Chichester, v. 14, n. 3, p. 207–222, 2003.

TÜREGÜN, A. Ideas and interests embedded in the making of Ontario's: fair access to regulated professions Act, 2006. **Journal of International Migration and Integration**, [S.l.], v. 18, p.405–418, 2017.

VERGARA, S. C. **Projetos e Relatórios de Pesquisa em Administração**. São Paulo: Atlas, 2009. 94 p.

WECHTLER, H. Cross-cultural adjustment of female self-initiated expatriates: a longitudinal diary study. **Academy of Management Annual Meeting Proceedings**, Nova Iorque, v. 2015, n. 1, p. 13414, 2015. Disponível em: <<https://journals.aom.org/doi/pdf/10.5465/ambpp.2015.74>>. Acesso em: 17 out. 2017.

WESTPHAL, V. H. A individualização em Ulrich Beck: análise da sociedade contemporânea. **Emancipação**, Ponta Grossa, v. 10, n. 2, p. 419-433, 2010. Disponível em: <<http://www.revistas2.uepg.br/index.php/emancipacao>>. Acesso em: 28 out. 2016.

WILSON, R. E.; GOSLING, S. D.; GRAHAM, L. T. A review of Facebook research in the social sciences. **Perspectives on Psychological Science**, [S.l.] local, v. 7, n. 3, p. 203-220, 2012. Disponível em: <https://www3.nd.edu/~ghaeffel/Facebook_Wilson.pdf >. Acesso em: 23 set. 2016.

ZWIELEWSKI, G.; TOLFO, S. da R. Qualidade de vida no trabalho de profissionais expatriados para Índia e China. **REAd**, Porto Alegre, v. 84, n. 2, p. 510–542, 2016. Disponível em: <<http://seer.ufrgs.br/index.php/read/article/view/53604/38560>>. Acesso em: 23 set. 2016.

ANEXO A -Termo de Consentimento Livre e Esclarecido
UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO SUL (UFRGS)
ESCOLA DE ADMINISTRAÇÃO
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO (PPGA)

TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

Eu, Cora Efrom, mestranda do PPGA da UFRGS, estou fazendo uma pesquisa sobre autoexpatriação de psicólogos brasileiros no Canadá. Para tanto, gostaria de contar com a sua participação, que ocorreria por meio de entrevistas em profundidade, individuais, gravadas e posteriormente transcritas, com duração média de uma hora. Embora esta pesquisa não traga nenhum benefício direto aos participantes, a sua colaboração poderá contribuir para a construção de conhecimento científico nesta área e beneficiar perspectivas de intervenções futuras. O único incômodo previsto é o de disponibilizar o seu tempo para a realização da(s) entrevista(s). É importante salientar que a sua participação na pesquisa é voluntária; portanto, caso não queira participar da entrevista, você não precisa assinar este termo.

A assinatura deste documento deixa claro que eu, _____, maior de idade, concordei em participar pela minha própria vontade, sem querer incentivos de qualquer ordem e sem ter qualquer ônus, tendo por finalidade exclusiva colaborar com o sucesso do trabalho desenvolvido pelos acadêmicos.

Ficou claro que esta pesquisa é independente de meu empregador/instituição, ou de órgão governamental, e em nada influenciará caso eu não esteja de acordo em participar ou em finalizá-la. Foi-me assegurado de que todas as informações prestadas por mim são sigilosas e serão utilizadas somente para esta pesquisa. Os resultados globais da pesquisa, não individuais, serão publicados posteriormente em algum periódico científico, porém com o anonimato assegurado. Foi esclarecido que as informações obtidas através das entrevistas serão arquivadas sem identificação pessoal junto ao banco de dados da pesquisadora responsável na Universidade Federal do Rio Grande do Sul, sendo destruídas após 5 anos de arquivamento.

Se eu tiver alguma pergunta a fazer antes de decidir participar ou após, fui informado que posso entrar em contato com a Prof.^a Dr.^a Angela B. B. Scheffer, orientadora da pesquisa, através do e-mail angela.scheffer@ufrgs.br ou através do contato telefônico 3308-3536 ramal 3859.

Data: ____/____/____

Nome do entrevistado: _____

Assinatura: _____

Assinatura do entrevistador: _____

ANEXO B - Roteiro De Entrevista

1. Conte-me um pouco sobre você (história pessoal/profissional, família),
2. Há quanto tempo está no Canadá?
3. Como chegou no Canadá? (trajetória)
4. Já havia pensado ou viajado para outros países antes?
 - i. Se sim, profissionalmente ou turismo?
5. Como foi a decisão de vir ao Canadá?
 - i. Conhecia alguém que já tinha vindo ou era daqui?
6. Na primeira etapa da pesquisa você informou que estava trabalhando, quanto tempo entre a chegada e início do primeiro trabalho?
 - i. Que atividades você exerceu?
7. Você é psicóloga no Canadá?
 - i. Como foi esse processo?
 - ii. Como você percebe a profissão aqui para um autoexpatriado?
 - iii. Se não, com o que você atua/trabalha aqui no momento?
 - iv. Como foi a sua colocação profissional no Canadá?
 - v. Tem planos de atuar como psicóloga?
8. Quais dificuldades profissionais você percebe sendo psicóloga no Brasil e vindo para o Canadá?
9. Considerando o contexto local (canadense), como você percebe que o país? O Canadá está realmente aberto aos autoexpatriados?
 - i. Porquê?
10. Você teve contato com alguma associação de profissionais da psicologia no Canadá?
 - i. Se sim, qual e como foi?
11. Como você percebe as normas no tocante a atuação profissional da psicologia aqui?
12. Houve aspectos limitadores que você não tinha ingerência para poder atuar profissionalmente?
 - i. Se sim, quais?
13. Existem alguns requisitos formais e dificuldades/desafios perceptíveis na vinda para o Canadá para um psicólogo brasileiro para trabalhar no Canadá.
 - i. Se sim, você se lembra de algum?
14. Além dos desafios, empecilhos visíveis/óbvios, há também aqueles que não são tão óbvios, Você consegue pensar e comentar sobre?
 - i. Há algo de diferente que gostaria de destacar? (positivo ou negativo),
15. O que você destaca como positivo nessa sua experiência de autoexpatriação até agora no Canadá?
16. O cargo/função que ocupa aqui é o mesmo que ocupava no seu país?
17. Considerando o que você já passou, olhando para trás agora, como você se percebe agora no Canadá?
18. No Brasil tu és psicóloga e aqui tu ocupas que espaço profissional?
19. Tem uma previsão de retorno ao Brasil?
 - i. Se sim, quais são suas expectativas com o retorno ao Brasil? (seja permanentemente, seja temporário),
 - ii. Gostaria de acrescentar alguma coisa sobre a qual não falamos?
20. Para finalizar, se você fosse fazer de novo, o que teria feito de diferente? Teria alguma recomendação a fazer para quem está no Brasil começando esse processo a partir das experiências que tu passaste?