Universidade de Brasília

Instituto de Ciência Política

EFEITOS DA EXPATRIAÇÃO NOS DEPENDENTES FAMILIARES - O CASO DO SERVIÇO EXTERIOR BRASILEIRO

STEPHANNY MADEIRA BASTO CARDOSO

Brasília – DF

Outubro/2022

Universidade de Brasília

Instituto de Ciência Política

EFEITOS DA EXPATRIAÇÃO NOS DEPENDENTES FAMILIARES - O CASO DO SERVIÇO EXTERIOR BRASILEIRO

STEPHANNY MADEIRA BASTO CARDOSO

Monografia apresentada ao Curso de Ciência Política, do Instituto de Ciência Política, Universidade de Brasília, como requisito parcial para obtenção do grau de Bacharel em Ciência Política sob a orientação da Professora Doutora Norma Breda dos Santos.

Brasília – DF

“Lembro de Clarice

Esta casa não é amiga
Lembro de Clarice
Esta umidade é desconhecida
Lembro de Clarice
[...]
Sonho com a secura de Brasília
Com o conforto da língua de Machado
Com o pisar na terra vermelha

Com a segurança de saber pegar uma tesourinha
De andar pelo Eixão e pelo Eixinho

Sei que Clarice não era de lá
Ainda assim é dela que me lembro”

(Lília Lustosa, Umbigo)

AGRADECIMENTOS

Dedico essa monografia aos meus pais: Sinval e Zenaide, porque me proporcionaram uma vida de aventuras e bênçãos. À minha mãe, que se dedicou tanto ao seu trabalho para nos oferecer as melhores oportunidades de vida. Que venceu medos, desafios e foi forte por todos, sem perder sua ternura. Mesmo com tanto trabalho, ainda tinha tempo para ser a mãe mais carinhosa e divertida que alguém poderia ter. Ela me acolhe todos os dias, me incentiva em todas as áreas e é meu exemplo. Ao meu pai, que sempre cuidou de mim com proteção e carinho, assumiu inúmeros papéis no nosso tempo no exterior e me ensinou tanto sobre a vida. Segurou minha mão ao longo do caminho, sempre estando ao meu lado, se orgulhando das minhas conquistas. Obrigada por serem meus maiores apoiadores.

Também aos meus irmãos, Letícia e João Victor, companheiro nessas experiências. É com eles que eu tenho todas as memórias da minha infância, cercada de acolhimento e companhia, mesmo quando parecia estar sozinha. Passamos por momentos únicos que só eles conseguem entender. Embora estejam, sei que estarão vibrando comigo em todas as conquistas. Não há um dia que passe, onde eu não sinta saudades, mas sei que vamos estar sempre presentes na vida um do outro.

Agradeço ao meu namorado, Isaac Joshua, que traz uma parceria incrível. É meu companheiro para todos os momentos, me oferece apoio incondicional, alegrando os meus dias. Nunca duvidou da minha capacidade, permitiu que eu fosse eu mesma e sempre procura crescer comigo, para nos tornarmos melhores juntos. Obrigada por me entender em todos os momentos, por me tornar uma pessoa melhor e fazendo parte da minha vida.

Às amigas que fiz pelo caminho: Maria Eduarda, Beatriz, Laura, Giovanna e Samara. Me oferecem conselhos, permitindo que eu abra o coração quando preciso. Trilharam a passagem da adolescência para a juventude ao meu lado, oferecendo sempre apoio, carinho e muita companhia. Me ensinaram o que é uma amizade verdadeira, por isso ocupam sempre um lugar no meu coração. Sei que encontrei meu lugar com vocês e sou grata todos os dias por estarem comigo.

Por fim, agradeço à Prof. Dra. Norma Breda e Prof. Dra. Marilde Loiola pelo apoio prestado e orientação durante a elaboração desse trabalho. Sou extremamente grata por tudo que vivi, reconheço todos os desafios e recompensas que me trouxeram até onde estou hoje. Me sinto feliz por ter finalmente encontrado meu lugar, no meu país e na minha querida cidade.

RESUMO

O presente trabalho aborda o tema da expatriação e os efeitos desse fenômeno sobre os dependentes familiares. O foco específico é o caso do serviço exterior brasileiro. Explora o que é essa forma de trabalho, as vantagens e desafios inerentes a ele. Discute as visões tanto internas do Ministério das Relações Exteriores, quanto externas sobre o serviço exterior. Apresenta a definição de família para o serviço exterior brasileiro e o papel das instituições que lhe dão o apoio, utilizando conceitos como psicossocial, expatriação e cultura. Destaca o papel exercido pela família durante o processo de expatriação. Realiza um estudo qualitativo, através do questionário como instrumento metodológico. Disserta sobre os desafios de utilização desse método. Traz relatos sobre as experiências de expatriados e analisa esses relatos. Enfim, conclui que a expatriação causa efeitos diretos sobre aqueles que a vivenciam, e que o apoio dado nos casos analisados poderia ser melhorado.

Palavras-chave: Expatriação; efeitos; dependentes; familiares; serviço exterior brasileiro

ABSTRACT

The present paper addresses the issue of expatriation and the effects of this phenomenon on family members. The specific focus is the case of Brazilian foreign service. It explores what the job is, the advantages and challenges inherent to it. It discusses both internal and external views present in the Ministry of Foreign Affairs. The study presents the definition of family in Brazilian foreign service and the role of institutions that provide the necessary support. It lectures on the concepts of psychosocial, expatriation and culture. It highlights the role played by the family during the expatriation process. A qualitative study is carried through a questionnaire, used as a methodological instrument. Discusses the challenges faced whilst using this method. It brings expatriate reports about the experiences and these reports are analyzed. Finally, the report concludes that expatriation directly affects those who experience it, and that the support given in the analyzed cases should be improved.

Keywords: Expatriation; effects; dependents; family; Brazilian foreign service

LISTA DE ABREVIAÇÕES

1. SEB – Serviço Exterior Brasileiro
2. MRE - Ministério das Relações Exteriores
3. AFSI - Associação dos Familiares de Servidores do Itamaraty
4. ONU - Organização das Nações Unidas
5. OMC - Organização Mundial do Comércio
6. PCIEx - Programa de Cursos de Idiomas no Exterior

SUMÁRIO

RESUMO 6
ABSTRACT 7
LISTA DE ABREVIAÇÕES 8
SUMÁRIO 9
INTRODUÇÃO 10
1. O SERVIÇO EXTERIOR BRASILEIRO 12
1.1. As carreiras 13
1.2 Visões sobre o serviço exterior 15
1.3 Apoio à família 17
1.4 Papel da AFSI 18
2. ADAPTAÇÃO DOS FAMILIARES 19
2.1 Aprofundando a Definição de Expatriação 20
2.2 O Fator Psicossocial 23
2.3 A Importância da Adaptação da Família 24
3. RELATOS DA EXPATRIAÇÃO 29
3.1 Resultados dos Questionários 30
3.2 Análise dos Resultados 35
CONSIDERAÇÕES FINAIS 36
BIBLIOGRAFIA 39
ANEXO 42

INTRODUÇÃO

No presente trabalho, será discutido o que é a expatriação e os efeitos psicossociais desse fenômeno, especificamente no caso do Serviço Exterior Brasileiro (SEB). As carreiras criadas no âmbito do Poder Executivo são compostas por: diplomatas, oficiais de chancelaria e assistentes de chancelaria. Utiliza-se a definição de Shephard (1996) para expatriação, que a define como qualquer pessoa exercendo funções de trabalho em algum país que lhe foi designado e, do qual ele não é cidadão. Consideram-se os efeitos psicossociais, que definimos como aquilo que afeta tanto a psicologia individual quanto a vida social de cada um.

No SEB, a expatriação é um fator basicamente intrínseco às funções de diplomata, oficial de chancelaria e assistente de chancelaria. Entretanto, os efeitos desse processo na família, principalmente nos dependentes, são pouco conhecidos. Constatou-se no levantamento bibliográfico que a literatura aborda sobretudo a expatriação nas empresas privadas.

Na bibliografia, nos trabalhos encontrados sobre o SEB, notadamente, abordam-se os efeitos diretos sobre o servidor público e os métodos de melhoria na estrutura de apoio do Itamaraty. São poucos os estudos que tratam dos filhos e dependentes de brasileiros que exercem funções no exterior, tanto em empresas públicas quanto privadas.

O objetivo geral desta pesquisa é analisar o impacto das experiências de expatriação no SEB em meio a outras culturas, por períodos prolongados, e como isso afeta a concepção pessoal de cada um. Os objetivos específicos são: conhecer o que compõe as carreiras do Ministério das Relações Exteriores (MRE) e a sua ligação com o processo de expatriação; analisar a maneira como se dá a adaptação ou readaptação cultural do expatriado ao retornar ao Brasil; entender como essas experiências se assemelham; como afetam aqueles que vivenciam isso, e buscar entender a importância do papel da família nesses processos. Será testada a hipótese de que o processo da expatriação no SEB ligado ao MRE afeta diretamente as percepções e o desenvolvimento daqueles que passam por essa experiência.

No primeiro capítulo, aborda-se o que é o SEB, as carreiras abrangidas e divisões particulares a cada uma e, por quê a expatriação está ligada a esse trabalho, além dos atrativos e desvantagens desse processo, em um contexto específico. Além disso, analiso relatos sobre as

visões internas e as pressões colocadas sobre os servidores e suas famílias, assim como as visões externas e a imagem esperadas de qualquer indivíduo associado ao MRE. Concebe-se também a definição de família dentro desse contexto, a atuação de projetos voltados à família, no caso do Itamaraty, e o apoio prestado por esse.

No segundo capítulo, estuda-se o conceito de psicossocial relacionado ao contexto do trabalho no SEB. Busca-se entender as possíveis definições de expatriação; cultura; o ajustamento cultural; as etapas da aculturação; os fatores da adaptação cultural e a interação intercultural. Ademais, procura-se descobrir o papel e a importância da adaptação da família para o servidor: quais são os fatores que influenciam esse processo, bem como recursos que o facilitam. Serão investigados os projetos de apoio à família e como podem ser melhorados. Por fim, exploram-se as consequências sociais da expatriação no desenvolvimento dos dependentes e familiares.

No terceiro capítulo, será abordado como se realizará a pesquisa, quais as características e desafios podem estar presentes no método utilizado. Investigam-se os relatos de pessoas que passaram pelo processo de expatriação como dependentes de trabalhadores vinculados ao órgão público. Estuda-se o perfil dos sujeitos, as interpretações sobre o assunto, além das considerações sobre os resultados.

Para comprovar a hipótese da pesquisa, foi realizada a análise da bibliografia que trata de temas como: expatriação, estudos psicossociais e o SEB. O principal instrumento metodológico foi um questionário, caracterizado principalmente como explanatório; para conhecer a relação entre a expatriação e os seus efeitos nos dependentes familiares. Também exploratório, porque aborda um tema pouco explorado pela academia.

O método utilizado nesta pesquisa é considerado tanto qualitativo como quantitativo, pois o questionário pede respostas objetivas, além das perguntas descritivas, com respostas detalhadas. Foi utilizado um survey, realizado online via *Google Forms*, em que se pede a opinião e relato dos entrevistados sobre o tema e sobre as suas experiências de expatriação.

Vale ressaltar que o presente estudo busca melhor conhecer, uma temática pouco explorada, reconhecer as necessidades e desafios específicos à expatriação no caso do Itamaraty, assim como,

colaborar para que novas medidas sejam tomadas a fim de melhorar a condição dos expatriados e de seus familiares.

1. O SERVIÇO EXTERIOR BRASILEIRO

O Itamaraty, ou MRE, é o órgão do Poder Executivo que executa a política externa brasileira. É responsável por estabelecer e manter relações diplomáticas com Estados e organismos internacionais. O trabalho exercido dentro dessa instituição é chamado de serviço exterior.

O SEB é composto por três categorias de carreiras no serviço público: os Diplomatas, Oficiais de Chancelaria e Assistentes de Chancelaria, todos como servidores do MRE. Dito isso, diferentemente dos outros órgãos públicos, o MRE é uma instituição com valores e tradições particulares a ele. Existem percepções tanto internas quanto externas sobre a carreira. Internamente, por vezes, há uma pressão vinda por parte dos superiores e expectativas dos colegas de manter determinada imagem e não se discutir quaisquer problemas pessoais. Assim, é importante destacar que a realidade da carreira é bem menos fascinante, como demonstram vários relatos sobre os desafios de exercê-las. Externamente, o Itamaraty reforça a imagem de prestígio associada à carreira.

Essa pressão passa não só para o próprio servidor, mas também para a sua família. Essa também enfrenta desafios específicos ao SEB, mas nem sempre conta com o apoio do MRE para resolvê-los. Por essa razão, entra aqui o papel a Associação dos Familiares do Serviço Exterior Brasileiro, ou AFSI. A instituição, criada a partir da necessidade de familiares de um servidor do MRE removido em outro país, foi a maneira encontrada para pedir apoio de outros servidores. O objetivo da organização é unir funcionários, seus familiares, além de outros brasileiros no exterior, servindo como rede de apoio e facilitar a transição para outro país.

Apesar da constante mudança de países ser algo tão presente nas carreiras, a falta de apoio por parte do MRE, pelos superiores e demais colegas é frequentemente relatado por trabalhadores.

> "Apesar de praticamente todos os servidores haverem testemunhado, ao longo de suas carreiras, episódios diversos de desestabilização emocional de colegas – muitas vezes

> encarados como peculiaridades inerentes às carreiras do SEB - não há compilação estatística de tais dados disponível no MRE" (PEIXOTO, 2015, p. 6).

Neste capítulo, entram as percepções e pressões inerentes às carreiras, e a análise sobre o papel da AFSI, cujo objetivo é servir de apoio para os membros do SEB e seus dependentes.

1.1. As carreiras

Como já descrito, o SEB se divide em três carreiras, cada uma com suas atribuições. Os diplomatas são encarregados de representar o Brasil no exterior e promover os laços de cooperação entre as nações. Dessa forma, negociam tratados e acordos, com a função de informar o governo brasileiro sobre os temas de interesse nacional no mundo. A carreira diplomática também possui uma divisão específica. Segundo o site do MRE, o diplomata ingressa na carreira no cargo de Terceiro-Secretário, podendo ser promovido a Segundo-Secretário, Primeiro-Secretário, Conselheiro, Ministro de Segunda Classe até Ministro de Primeira Classe. No exterior, os Ministros de Segunda e Primeira Classe podem exercer função de Embaixador.

Os Oficiais de Chancelaria são servidores com formação superior que executam atividades de análise técnica e gestão administrativa, além da assistência consular. Desempenham, quando no exterior, principalmente os serviços públicos para a comunidade de brasileiros residentes no exterior, tais como: alistamento militar, realização de eleições, realização de casamento civil, além de fornecer assistência para casos individuais específicos, como falecimento, hospitalização, prisão, entre outros. Também exercem atividades administrativas relacionadas à manutenção do posto, sejam na manutenção de patrimônio e inventário, contratação de funcionários locais e gestão das malas diplomáticas. Há uma divisão na carreira de Oficial de Chancelaria: o ingresso inicial na classe A e progressão para B e C, conforme o tempo de serviço, curso de atualização e capacitação, até a classe especial, atingida após o curso de especialização e vinte anos de exercício na carreira. Já os Assistentes de Chancelaria são servidores de nível médio que prestam apoio técnico e administrativo. O ingresso em todas as carreiras se dá por concurso público.

As viagens para o exterior são chamadas de missões. Não são necessariamente obrigatórias para todos os servidores, mas um dos requisitos para a progressão nas carreiras é o tempo de serviço prestado fora do Brasil. Assim, as missões são divididas em duas categorias: transitória e

permanente. A missão transitória é aquela que tem duração inferior a um ano, onde o cônjuge ou família nem sempre pode acompanhar o servidor, a depender do tempo. A missão permanente dura no mínimo 2 anos e permite que a família acompanhe o servidor. Essas mudanças, ou remoções como são chamadas pelos integrantes do Itamaraty, são feitas por meio de uma inscrição no processo de remoção, aberto duas vezes ao ano. Ao servidor é apresentado uma lista de países onde há claros de lotação, e ele deve escolher alguns entre esses, listando de acordo com sua preferência. A sua primeira opção pode ser escolhida ou não, a depender da seleção dos integrantes da Comissão de Remoção, que gerencia esse processo.

No exterior, as repartições do Itamaraty, para onde os servidores são designados, são chamadas "postos", e subdivididos em três tipos:

- A Embaixada, responsável pelas relações bilaterais entre o Brasil e o país onde está instalada;
- A Repartição Consular, responsável pela assistência a brasileiros no exterior;
- A Missão ou Delegação junto a organizações internacionais como a ONU e a OMC.

Os postos são divididos em 4 tipos: A, B, C e D. A classificação é feita por ato do MRE, consoante a qualidade de vida local, o grau de representatividade do país em questão na agenda brasileira e a conveniência do Itamaraty. Ou seja, os postos A são cidades com ótimas condições de vida, situadas em países em sua grande maioria na Europa ocidental. Já os postos D podem apresentar condições de risco e uma estrutura mais básica.

As missões permanentes podem durar entre 2 e 5 anos, onde o período mínimo pode ser estendido segundo a necessidade da administração. O servidor tem direito de ficar até 12 anos no exterior, mas não é obrigatório, podendo retornar ao Brasil, se preferir. Uma vez inscrito, enquanto no exterior, o servidor não poderá desistir da remoção. No entanto, a mudança deve ser variada na categoria do posto, ou seja, não é autorizado ir para um posto A duas vezes seguidas. Usualmente são feitas as remoções casadas, em que o servidor deixa acordado com a comissão de remoção que irá para um posto D ou C, com a garantia que a próxima remoção será para um posto A ou B.

Existem algumas imunidades garantidas por lei para o serviço exterior. Conforme a Lei 11.440/2006, artigo 16 ("Lei n 11.440", 2019), ficam asseguradas aos servidores do SEB as prerrogativas de:

“I - uso dos títulos decorrentes do exercício do cargo ou função;

II - concessão de passaporte diplomático ou de serviço, na forma da legislação pertinente;

III - citação em processo civil ou penal, quando em serviço no exterior, por intermédio do Ministério das Relações Exteriores.”

Existem diversos atrativos para o ingresso nas carreiras, como a possibilidade de morar no exterior, a estabilidade do serviço público e o salário, pago em dólares americanos no exterior. Inúmeros candidatos também são atraídos pela possibilidade de propiciar à família novas oportunidades e estar em contato com outros idiomas e culturas. Além disso, as novas experiências, com chances de viver novas aventuras, são cativantes. Todavia, as desvantagens do trabalho acabam sendo um peso significativo quando se vive essa realidade. Os novos cenários, a necessidade de se adaptar constantemente, aprendendo novos códigos culturais, a ambiguidade e incerteza do desconhecido, acabam por afetar aqueles que os vivenciam. No caso da família, destaca-se: “Há toda uma mudança estrutural na vida da família, uma adaptação cultural e pessoal, tudo isso sem um suporte psicológico, um trauma a ser superado a duras penas” (CARDOSO, 2019, p. 13).

Andrea Nascimento (2016) destaca algumas vantagens de se viver no exterior para a família como um todo. O crescimento do poder aquisitivo, da diversidade cultural, do acesso a línguas estrangeiras, principalmente das oportunidades e experiências de vida, são recompensas de peso para aqueles que trilham esse caminho. Entretanto, também se enfatizam os aspectos negativos passíveis de ocorrer quando uma família transfere-se para outro país. A necessidade de rápida adaptação das crianças na escola e a recolocação do cônjuge em um mercado de trabalho são desafios grandes para a família. No geral, o choque cultural, na velocidade com que a mudança ocorre, é um dos pontos de maior dificuldade.

1.2 Visões sobre o serviço exterior

Como apresenta Patrícia Peixoto (2015), em nenhum outro órgão, há uma relação tão intrínseca entre a vida pessoal e a profissional. Ela relata como as visões externas sobre as carreiras

do Itamaraty pintam uma imagem de luxo, países exóticos e viagens. Similarmente, Cristina Moura (2006) apresenta algumas presunções feitas sobre diplomatas. Em seu estudo, ao entrevistar diplomatas recém ingressados na carreira, muitos relatam ouvir que tinham "jeito para diplomata", ou seja, apresentavam características como ser educado, inteligente e gostar de aprender idiomas.

Por outro lado, há relatos sobre os desafios que aparecem após ingressar nessas carreiras:

> "Deixar o país, amigos e familiares em geral, enfrentar o dia a dia em Postos difíceis, diferenças culturais e climáticas, problemas de adaptação dos filhos e do cônjuge, relacionamentos à distância, questões de segurança em regiões em conflito, são algumas das situações vividas constantemente pelos integrantes do Serviço Exterior Brasileiro (SEB) " (PEIXOTO, 2015, p. 6)

Além da imagem externa de quem é integrante do MRE, existem expectativas internas e certos comportamentos esperados dos servidores. No Itamaraty, as tradições fazem parte do cotidiano dos funcionários, incluindo em sua linguagem, com expressões específicas, como: 'ser removido para um posto'. Ademais, as pressões internas se relacionam com o fato de que o comportamento do servidor em outro país pode ser interpretado como o comportamento do povo brasileiro em geral (NASCIMENTO, 2016, p. 4).

O próprio Código de Ética do Servidor Público Civil e Poder Executivo Federal ("D1171", 2022) estabelece que:

> "a função pública deve ser tida como exercício profissional, portanto, se integra na vida particular de cada servidor público. Assim, os fatos e atos verificados na conduta do dia-a-dia em sua vida privada poderão acrescer ou diminuir o seu bom conceito na vida funcional".

Essa conduta é exigida não somente dos servidores, mas também dos cônjuges e família, fazendo parte das tradições no âmbito do MRE. Todavia, é insignificante o apoio do órgão para com os servidores e para os familiares, especialmente no exterior. Não existe um canal de comunicação institucionalizado pelo MRE para o qual os acompanhantes possam recorrer. Isso é particularmente agravado no exterior, onde não possuem a estrutura ou rede de apoio que tinham no Brasil (NASCIMENTO, 2016, p. 5).

Especificamente no caso dos diplomatas, Moura apresenta interpretações sobre as visões internas intrínsecas à carreira, estabelecidas ao longo do tempo. Ao analisar o debate na imprensa em torno do elitismo na Casa de Rio Branco, destaca questões sobre hereditariedade e as relações

de parentesco presentes. Há uma distinção entre os servidores do Itamaraty em relação aos demais, a partir de noções de honra e *status*, demonstradas no estilo de vida que levam e até mesmo na visão de mundo. Ela entende que:

> "O corpo diplomático brasileiro é, portanto, uma coletividade que se define em termos profissionais, através da noção de carreira e categoria funcional. É também um grupo de status que se distingue por um *ethos* e visão de mundo compartilhados. Finalmente, a auto-representação desse grupo é feita através de imagens que remetem à linguagem de parentesco e o fechamento da instituição faz com que as próprias relações de 'parentesco real' sejam englobadas pela Casa" (MOURA, 2006, p. 22)

Esse conjunto de atribuições, que se aplicam às três categorias de servidores – diplomatas, oficiais de chancelaria e assistentes – fazem parte de um capital simbólico, social e político, monopolizado pela Casa. A imagem de ser o representante "legítimo" do estado brasileiro distingue o servidor dos demais. Isso é visto até na documentação diferenciada, como o passaporte diplomático, portados só por um grupo seleto. Isso demonstra como há uma ligação entre a esfera doméstica, da vida privada, e a vida pública.

1.3 Apoio à família

Para a definição de família nesse contexto, usa-se a Orientação Normativa Nº 3 do Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão, com base na Lei 5.809, que define que os dependentes dos servidores públicos são:

> "O cônjuge ou o companheiro; o filho ou o enteado, assim como o menor que, mediante autorização judicial, viva sob a sua guarda e sustento; e os pais, desde que, comprovadamente, vivam às suas expensas. Atingida a maioridade, (...) exceto nos casos de: filho inválido; e estudante regularmente matriculado em Instituição de Ensino Superior, menor de vinte e quatro anos e que não exerça atividade remunerada. "

O MRE oferece auxílios para o servidor e sua família, tanto no Brasil quanto no exterior, principalmente no momento de saída dos postos. A ajuda de custo é o auxílio que o servidor recebe para cobrir suas primeiras despesas ao sair do país, para as despesas de viagem, mudança, as primeiras despesas no país e a residência provisória (hotel). Além disso, as passagens para o novo destino, bem como aquelas para as férias no Brasil, são concedidas. A ajuda fixa inclui o auxílio moradia, ou residência funcional, cuja porcentagem coberta varia de acordo com o posto, o seguro

de saúde, que não varia, e o auxílio família para cada um dos dependentes até os 21 (ou 24 se for estudante).

Apesar desses auxílios, há pesquisas que relatam os efeitos da expatriação sobre os servidores do MRE, mostrando o distanciamento que a instituição tem com eles. Peixoto (2015) destaca como os trabalhadores são afetados pela realocação e as consequências que isso tem para a saúde mental. Em diversas ocorrências em que um servidor desenvolve algum distúrbio mental, o caso é raramente enfrentado. Nesses casos, o Ministério segue o protocolo de afastamento temporário, com o intuito de não prejudicar o servidor. Caso chegue ao ponto de intervenção ou outras medidas mais sérias, ele é transferido ou a missão é adiada até que se resolva, na maioria dos casos com a chegada da aposentadoria.

> "No que concerne ao Itamaraty, os quadros clínicos mais comuns mostram a existência de sinais e sintomas ligados a sentimentos (...) Existem ainda, em número significativo, quadros psicóticos, paranoides, neuróticos, transtornos depressivos, casos ligados a abusos de substâncias químicas e alcoolismo" (PEIXOTO, 2015, p. 13).

Dessa forma, os servidores, e consequentemente suas famílias, acabam lidando com situações desafiadoras sem o amparo da instituição. A autora também aponta como existe uma visão paternalista das ocorrências de disfunções psicossociais, onde o Itamaraty recorrentemente mostra certa distância dos casos e da busca de soluções mais efetivas para o problema.

1.4 Papel da AFSI

Em face ao distanciamento do MRE com os desafios da expatriação, criou-se a AFSI. Segundo o site da AFSI ("Home - Associação dos Familiares de Servidores do Itamaraty", 2021), a Associação tem por objetivo promover o reconhecimento da importância dos familiares nas carreiras do SEB, oferecer um ambiente institucionalizado para a troca de informações e contato entre seus associados. Destacam-se como suas missões: sistematizar e disponibilizar informações, proteger e lutar pelos direitos dos cônjuges e familiares, e contribuir para uma vida melhor para os familiares. Entretanto, o contato é pouco entre a AFSI e as chefias do Itamaraty. (NASCIMENTO, 2016, p. 10).

A atuação da AFSI tem sido muito bem aceita pelos familiares em geral, com uma boa adesão aos seus projetos. Algumas iniciativas já criadas, com ótimos resultados, são as palestras online, o curso de preparação para expatriação, o projeto *outreach*[1] e os grupos dos associados. Também, destacam-se realizações como a implementação do auxílio-educação e a Residência Funcional (RF), o reembolso de aluguéis no exterior. Há também os Guias de Postos ("Guias de Postos - Associação dos Familiares de Servidores do Itamaraty", 2022), elaborados por membros que já tiveram contato com determinado país, servindo como uma apresentação e direcionamento para os servidores. Além das informações geralmente encontradas em guias comuns, como transportes e comércio, esses Guias foram elaborados com foco nas necessidades dos familiares de servidores do Itamaraty em suas realocações. Engloba informações sobre oportunidades de trabalho para os cônjuges, costumes e questões culturais (TELLES, 2019, p. 24).

2. ADAPTAÇÃO DOS FAMILIARES

Nesta seção, apresenta-se como diversos autores analisam os fatores a serem considerados na expatriação, como os aspectos psicossociais, o ajustamento cultural e a aculturação: a interpretação da cultura, através do contato direto e contínuo de grupos de indivíduos de culturas diferentes (FERREIRA, 1986).

Dessa maneira, busca-se entender os efeitos que a expatriação tem sobre os dependentes familiares de quem passa por esse processo, quais são as consequências positivas e negativas para a família e quais fatores têm, em geral, um papel de importância na tomada da decisão de mudar de país.

[1] *Outreach* é uma iniciativa da AFSI e visa criar grupos de "boas-vindas e ajuda" em cada posto que o MRE tem espalhado pelo mundo. O intuito destes grupos é fazer com que os recém-chegados se sintam acolhidos, bem recebidos e menos sozinhos.

2.1 Aprofundando a Definição de Expatriação

A expatriação, como enfatiza Shephard (1996), relaciona-se a qualquer indivíduo exercendo funções de trabalho em algum país a ele designado, do qual não é cidadão. Zwielewski aprofunda esse conceito e define expatriação como:

> "O ato de alterar rotinas, costumes, valores pessoais e de construir uma nova rede de relacionamentos, tanto para a pessoa que está sendo expatriada como para sua família, além de criar uma nova infraestrutura de bem-estar emocional para enfrentar os novos desafios" (ZWIELEWSKI, 2009)

Um fator de grande importância é o 'ajustamento cultural', que é a adaptação a um novo país, que se processa em quatro estágios:

i. 'Lua-de-Mel', em que o servidor e a sua família ficam empolgados com as novidades e a mudança.
ii. Choque Cultural, ou a fase da desilusão, em que certos aspectos culturais podem ser desconfortáveis ou causar alguma ansiedade.
iii. Ajustamento: a família se sente mais à vontade com a nova cultura e passa a aceitá-la.
iv. Entusiasmo, onde se criam rotinas e surge o sentimento de pertencer ao local. (PEREIRA; PIMENTEL; KATO, 2005, p. 55).

Pela visão de Magalhães (2008), define-se o ajustamento intercultural como a habilidade que o indivíduo tem de se adaptar eficientemente a um ambiente cultural diferente, ao ponto de estar confortável o suficiente para se sentir como se estivesse no ambiente cultural de origem.

Assim, o ajustamento cultural pode ser considerado um fenômeno multifacetado, pois engloba tanto a adaptação ao ambiente de trabalho, quanto o ajustamento psicológico e sociocultural, como a integração social no país hospedeiro, tanto do servidor quanto de sua família. Para Veneziano, dar ênfase ao ajustamento cultural é importante, pois a falta de atenção a esse fator poderá determinar um retorno precoce dos expatriados. Essa preocupação em relação ao ajustamento cultural não pode se restringir apenas ao trabalhador, mas se estender também à sua família (VENEZIANO, 2011, p. 6)

Ainda sobre o ajustamento cultural, levanta-se um ponto: quanto maior a diferença cultural entre o país de destino e o país de origem do indivíduo, maior pode ser o choque, e mais difícil a adaptação (PEREIRA; PIMENTEL; KATO, 2005, p. 57).

Andreia Nascimento (2016) destaca:

> "O Estágio do Choque Cultural (...) requer maior atenção e onde se precisam tomar medidas preventivas para que possa ser ultrapassado da forma mais suave e menos traumática possível" (NASCIMENTO, 2016, p. 3).

Cita-se também a aculturação, a interpretação da cultura, através do contato direto e contínuo de grupos de indivíduos de culturas diferentes (FERREIRA, 1986). Pereira, Pimentel e Kato (2005) destacam que a aculturação nada mais é do que a adaptação de um indivíduo a outra cultura, e a dividem em quatro dimensões:

i. Integração, no qual há uma atração pela cultura diferente, mas mantém-se a própria cultura;
ii. Assimilação quando acontece o mesmo da integração, mas a cultura própria não é mantida;
iii. Segregação, que acontece quando há uma rejeição da cultura diferente, preservando a cultura própria;
iv. Marginalização, na qual há uma rejeição da outra cultura, se que se proteja a cultura de sua origem.

Ressalta-se que,

> "Estudos realizados com uma população de imigrantes e expatriados mostraram que a integração é a forma ótima de interação das pessoas de duas culturas, pois permite que as pessoas que adotam esta orientação se integrem à outra cultura e, ao mesmo tempo, continuem leais à sua própria cultura" (PEREIRA; PIMENTEL; KATO, 2005, p. 58).

Podemos analisar também as definições de Pierre Bourdieu sobre cultura. Bourdieu (1989) define cultura como a forma de fazer, sentir e pensar as características de uma coletividade humana. O conjunto de valores, normas e práticas, adquiridas e repassadas por um determinado grupo de pessoas, das quais englobam concepções divergentes. Cultura, também pode ser entendida como condição social em que o indivíduo está inserido. Quando o indivíduo entra em contato com outra sociedade, fundamentada e constituída por signos e significados diversos dos seus, ele passa a vivenciar uma nova cultura. (HOFSTEDE; MINKOV, 2010 apud SILVA, 2016, p. 7).

Destaca-se que os expatriados não estão submetidos apenas às regras da instituição à qual pertencem, mas também a uma transição cultural. Estes profissionais encontram um novo mundo de padrões culturais, que podem não se harmonizar com os seus, os sujeitando ao processo de aprendizagem cultural. (QUEZADA, 2010 apud SILVA, 2016, p. 7)

Dessa forma, a acomodação cultural também está ligada à motivação social do expatriado. Brandão (2012) considera que expatriados mais sociáveis, que interagem mais com os cidadãos locais podem ter maior facilidade no processo de ajustamento. Divide a adaptação cultural em seis fatores:

i. Aceitação da cultura estrangeira: até que ponto o expatriado aceita a cultura estrangeira e a entende como diferente, e se encontra equilíbrio entre sua própria cultura e a cultura local;
ii. Conhecimento do país e cultura: estar adaptado à nova cultura significa, também, conhecer o país e a sua história, e como esta influencia todo o seu contexto;
iii. Ajustamento intercultural do modo de vida: a capacidade do expatriado em manter hábitos provenientes do seu país de origem, equilibrando ou harmonizando-os à nova realidade, assim como de aprender e absorver novos hábitos;
iv. Interação com os locais: estar devidamente integrado e interagindo com os cidadãos daquela cultura, de modo a facilitar as trocas e a aprendizagem;
v. Comunicação: principalmente, a aprendizagem da linguagem local, incluindo a não verbal. Isso é essencial para demonstrar compreensão e aceitação dos conhecimentos adquiridos da cultura local;
vi. Afeto/emoção: sentimento de bem-estar e de empatia com a cultura e população do país de acolhida.

Brandão ressalta:

> "A adaptação só é possível através de uma reconstrução interna, do entendimento próprio sobre o 'eu' em relação ao 'outro', pois se trata de um processo que coloca em xeque a questão da identidade" (BRANDÃO, 2012 apud SILVA, 2016, p. 7).

Similarmente, Barbosa entende que o ajustamento sociocultural também se refere aos resultados psicológicos presentes no novo contexto, como a habilidade de tratar dos problemas diários, particularmente nas áreas de vida familiar e trabalho. Além disso, ele aponta a interação intercultural como fator presente no ajustamento cultural e define como a "soma dos indicadores de ajustamento psicológico e sociocultural remete a outra dimensão do ajustamento denominada

interação intercultural”. Ou seja, a habilidade de tratar com as pessoas de outras culturas (BARBOSA, 2010, apud SILVA, 2016, p. 13).

Aprofundando o conceito, Veneziano (2011) trata do relativismo cultural e do desenvolvimento humano. O relativismo cultural pode alterar o sistema de valores e crenças, tanto de quem faz parte daquele sistema, quanto daqueles que ficam imersos nele ao mudar para determinado país. Já o desenvolvimento humano acontece através da interação entre indivíduos e entre o indivíduo com o meio e seus símbolos (VENEZIANO, 2011, p. 21). Assim, a interação com pessoas, valores e princípios morais de outro país, podem alterar fundamentalmente a percepção e desenvolvimento biopsicológico do indivíduo.

No caso de crianças e adolescentes, uma alteração no trabalho dos pais poderá gerar mudanças nas relações familiares e ainda na relação da criança com a escola. Assim, podemos pensar que a criança expatriada vivencia mudanças em todos os contextos vividos. A mudança de um país para outro, de uma cultura para outra, pode provocar efeitos que alteram as demais formas de interações que a criança possa ter construído até então. A sua interação com vizinhos, amigos, professores, avós, tios, primos e nas próprias relações com os pais e irmãos podem mudar também (VENEZIANO, 2011, p. 23).

2.2 O Fator Psicossocial

Fatores psicossociais podem ser entendidos como aquilo que afeta tanto a psicologia individual quanto a vida social de cada um. Patrícia Peixoto ressalta, no contexto do SEB, como esse termo foi criado para se opor à visão de que apenas fatores fisiológicos afetam a saúde. A autora destaca como um dos fenômenos psicossociais, o estresse, é bastante presente no ambiente de trabalho do SEB (PEIXOTO, 2015, p. 10).

Similarmente, entende-se que o processo de expatriação pode desencadear diversos efeitos psicossociais, como o estresse da aculturação, problemas emocionais, relacionais e sociais, podendo até mesmo gerar problemas psicossomáticos (MAGALHÃES, 2008, p. 150). Já Freitas (2000) acredita que o contato com uma cultura diferente expõe o sujeito a riscos, à consciência de perdas, além de colocá-lo em confronto consigo próprio.

2.3 A Importância da Adaptação da Família

As definições de ajustamento cultural podem ser diretamente relacionadas com a importância da adaptação familiar durante o processo de expatriação. De acordo com Harrison (1994), o ajustamento cultural é determinado pelo grau de conforto psicológico com que o indivíduo percebe e entende os aspectos culturais do país novo. Além disso, é a possibilidade de adaptação ao ponto em que o jogo ambiente é absorvido.

Outros autores propõem que o ajustamento deveria ocorrer em dois momentos: o antecipado, ainda no país de origem, e o ajustamento no país anfitrião.

> "O ajustamento antecipado é composto de fatores anteriores à expatriação que facilitariam o ajustamento no país anfitrião, tais como a seleção de candidatos com base em competências interculturais (e não apenas nas competências técnicas) e a preparação em geral do candidato antes de sua partida, por meio de treinamentos interculturais e fornecimento de informações sobre o país anfitrião" (BLACK; MENDENHALL; ODDOU, 1991, p. 298)

Muitos consideram que a repatriação é a quinta ou última etapa do processo de expatriação, onde o indivíduo retorna ao seu país. É importante se atentar a esse processo, já que muitas vezes, pode gerar consequências tanto quanto a partida inicial. Uma das possíveis repercussões negativas é o chamado "choque cultural reverso", quando o expatriado retorna ao seu país e encontra uma cultura diferente da lembrança que tinha e também distinta do país de onde está voltando. Frequentemente, ao retornar, percebe novos aspectos do seu país de origem que antes passavam despercebidos. Por isso, a relevância da adaptação da família durante todo o processo. Tanto na ida como na volta, o papel da família tem grande peso (PEIXOTO, 2015, p. 12).

O retorno precoce dos expatriados, no caso do setor privado, que se aproxima ao SEB, acontece pelas seguintes razões:

i. Inabilidade de ajustamento da esposa do expatriado ao novo ambiente físico e cultural;
ii. Inabilidade de ajustamento do expatriado ao novo ambiente físico e cultural;
iii. Personalidade do expatriado ou imaturidade emocional;
iv. Falta de habilidade do expatriado em conseguir responder às responsabilidades assumidas;
v. Falta ou insuficiência de competência técnica;

vi. Falta ou insuficiência de motivação para trabalhar no exterior;
vii. Outros problemas de ordem familiar (TUNG, 1987, p. 117).

No processo da expatriação, aqueles não acompanhados pela família acabam sofrendo o choque cultural de forma mais forte. O apoio da família é, então, fundamental para a adaptação do funcionário, seu bem-estar e seu desempenho profissional (PEREIRA; PIMENTEL; KATO, 2005, p. 62). Isso acontece, porque a família acaba assumindo o impacto maior do choque cultural, já que serve de apoio em um momento em que o servidor está lidando com o distanciamento de suas relações, mudanças na rotina e o ajustamento na nova cultura. (VENEZIANO, 2011, p. 11)

Vale ressaltar que a adaptação da família é frequentemente mais difícil do que a do funcionário. No trabalho, o servidor não entra tanto em contado com a cultura do país para o qual se mudou. Há uma continuidade na cultura no local de trabalho, bem como uma rede de relações com pessoas de origem similar. A família, em contrapartida, não tem acesso a essa continuidade organizacional e muitas vezes precisa adaptar suas demandas diárias fora do ambiente ao qual estavam habituados no país de origem.

Existem alguns fatores que influenciam a adaptação da família na expatriação: os fatores individuais, o conhecimento do idioma de destino, mudanças na carreira e a auto eficácia, principalmente a eficácia social; os fatores ambientais, como as diferenças culturais entre os países ou a orientação social do país hospedeiro; os fatores de relacionamento interpessoal, ou seja, a rede de relacionamentos tanto familiares quanto de outra natureza (PEREIRA; PIMENTEL; KATO, 2005, p. 62). Além disso, existem recursos que podem auxiliar nesse processo, como disponibilizar à família informações sobre diversos aspectos do país de destino, sobre a história, religião, valores, regras de convivência e tabus. No caso do SEB, há os ‘Guias de posto’ disponibilizados pela AFSI, com essas informações sobre cada país.

Outros trabalhos relacionados ao serviço exterior destacam a importância de organizações como a AFSI na vida das famílias expatriadas. Ao realizar entrevistas com os familiares dos servidores, Patrícia Peixoto concluiu que, quando havia uma comunidade de brasileiros instalada no país de destino, a adaptação dos familiares foi mais fácil e rápida:

> “A rede de apoio proporcionada pela comunidade local parece suprir, em alguns casos, a inexistência de uma rede institucional. Com frequência, servidores relatam ter recebido mais amparo de membros da comunidade de expatriados em geral do que de seus próprios colegas” (PEIXOTO, 2015, p. 18).

Um dos fatores que contribuem para maior sucesso durante o processo de expatriação, é o suporte durante os primeiros meses da mudança. Ingressar em cursos de línguas, receber ajuda na contratação de empregados domésticos, ter apoio ao escolher a escola para os filhos, são alguns exemplos disso (ALI, 2003). São propostos, tanto nas empresas privadas quanto nos órgãos públicos, a criação de programas de adaptação voltados para a família, para auxiliar todos durante esse processo.

O apoio dado à família no início da mudança é fundamental. No caso do Itamaraty, há deficiências notórias. Os programas de idiomas, como sugeridos acima, não são oferecidos pelo MRE para as famílias dos servidores. Ademais, o apoio recebido por parte dos membros da embaixada ou consulado do país de destino, é apenas uma cordialidade, nem sempre acontece. Como mencionado anteriormente, existe a AFSI, com várias iniciativas para auxiliar as famílias. Por exemplo, grupos de brasileiros no exterior para dividir experiências e compartilhar recomendações. Entretanto, a parceria entre o MRE e a AFSI poderia ser mais ativa, porém atualmente, estão relativamente distantes entre si. A falta dessa interação acaba prejudicando não só a família, mas também o servidor. As informações são disponibilizadas pelos sistemas do Itamaraty, cujo acesso é dado somente ao funcionário, recaindo sobre este a responsabilidade de repassar essas informações. Portanto, a maioria das iniciativas e programas acabam não chegando ao público alvo, os familiares expatriados. É essencial que essas informações sejam amplamente acessíveis.

De acordo com Luzia Cattini, o “Ministério das Relações Exteriores reconhece o problema, mas ainda não abordou diretamente a questão” (2019, p. 31). Cattini apresenta algumas propostas para a adaptação dos funcionários do Itamaraty: oferecer apoio psicológico e a formação de grupos de apoio para os funcionários, assim como ampliar o auxílio educacional para os filhos e ofertar cursos de idiomas para os cônjuges dos funcionários. Vale enfatizar que essas recomendações podem ser ampliadas para a família toda. O suporte psicológico deve ser dado a todos os membros, não só ao servidor, já que o processo os afeta também.

Do mesmo modo, Nascimento (2016), entende que os cursos de idiomas devem ser ofertados para toda a família, posto que a nova língua é das maiores dificuldades no processo de adaptação. Portanto, propõe que os cursos já existentes no Programa de Cursos de Idiomas no Exterior (PCIEx) tenham suas vagas ampliadas, sendo oferecidos não só para os servidores, mas também para seus dependentes.

Um fator visto como desafio para as famílias expatriadas é a dupla demanda entre os papéis familiares e profissionais, como possível consequência do processo. Develioglu (2010) salienta que, se não houver harmonia entre a demanda familiar e a profissional, esse desajuste pode se tornar um fator estressor. Os funcionários expatriados precisam passar muito tempo aprendendo novas funções em seus novos postos de trabalho, se adaptando ao novo ambiente empresarial e às novas interações sociais. Com isso, terão menos tempo para passar com as suas famílias, trazendo esse desequilíbrio.

Adicionalmente, segundo Sluzki (1998), muitas funções realizadas por membros da rede ampliada (familiares e amigos) deixam de ser preenchidas pela distância dessa rede, que provoca um sentimento de vazio e aumenta a expectativa de que um membro da família as preencha. Desse modo, caso as necessidades sociais não sejam preenchidas, há um aumento nesse estresse e desequilíbrio. Caligiuri (1998) ressalta como a adaptação transcultural dos membros irá afetar diretamente a adaptação da família toda, não só os pais ou responsáveis.

Veneziano (2011) levanta um ponto de grande importância para o tema: o peso de tomada de decisão dos filhos. A autora destaca que os pais, ao decidirem se mudar, refletem sobre as possíveis consequências, ganhos e perdas. Porém, os filhos nem sempre conseguem participar desse processo de decisão e refletir sobre isso. Ela destaca principalmente os casos de filhos adolescentes, em que essa tomada de decisão pode ser ainda mais difícil, pois os mesmos já estariam inseridos em sua rede social, podendo não querer acompanhar os pais na missão.

Além disso, Veneziano entende que para uma família expatriada estão presentes transformações do ciclo vital, em função das mudanças evolutivas tanto da vida dos filhos quanto da vida dos pais. É comum que na fase da adolescência haja um processo de distanciamento das atividades com os pais por uma aproximação de atividades com os amigos. Entretanto, o

dependente do servidor expatriado não está mais no país de sua rede de amigos. (VENEZIANO, 2011, p. 17).

Outras situações que acabam afetando o desenvolvimento dessa fase no caso do dependente é a dificuldade do adolescente de se adaptar ao local e formar uma rede de apoio, podendo nem a formar, pela necessidade de se mudar com frequência. Além disso, destaca-se o fato dos dependentes que acompanham o servidor nas missões internacionais tendem a criar relacionamentos interpessoais que duram um período de tempo curto, uma vez que uma missão internacional normalmente tem tempo determinado de início com duração, em média, de 2 a 3 anos. Isso acaba afetando como se estabelecem as relações e o desenvolvimento do jovem. Veneziano (2011) aponta desafios, e seus comportamentos consequentes, que esse grupo de indivíduos tende a encontrar:

i. Lidar com os sentimentos provocados pelo distanciamento ou rompimento de laços afetivos importantes construídos anteriormente;
ii. Período de tempo curto para construir novos vínculos;
iii. Processo de adaptação a uma outra cultura, idioma e valores diferentes que permearão essas interações;
iv. Lidar com possíveis mudanças no ritmo familiar (ausência do pai, dificuldades de adaptação da mãe, irmãos).
v. Rápido rompimento ou distanciamento das relações construídas em função do fim do processo de expatriação;

Dessa forma a autora conclui:

> "Todas essas mudanças poderão ser vividas de forma intensa para quem muda de um país para o outro, (...) Assim, penso que a expatriação pode ser compreendida como uma transição ecológica importante, que gerará transformações individuais, uma vez que ocorrem mudanças de escola, cultura, linguagem, clima, rotina de vida, de rede social, provocando desta maneira novas expectativas e desafios que poderão resultar em uma mudança de papel. " (VENEZIANO, 2011, p. 24)

A psicanalista Juliana Campocasso (2022) relata que, ao acompanhar seus pacientes quando lidam com dificuldades emocionais relacionadas à expatriação, ela os lembra de entender que o período de ajuste é normal, evitar o isolamento, explorar locais novos e ser aberto à cultura do país de destino são passos importantes para a adaptação. Isso se aplica não só ao servidor, mas à família também. Campocasso também destaca como a comunidade de brasileiros pode ser importante e

como aceitar a nova cultura, sem se esquecer da outra, permite ao indivíduo não perder sua identidade nesse processo.

3. RELATOS DA EXPATRIAÇÃO

Nesta pesquisa, será utilizado o método caracterizado principalmente como explanatório; o objetivo da pesquisa é conhecer a relação entre a expatriação e os efeitos da mesma nos dependentes familiares. Também pode ser considerada exploratória, dado que traz reflexões pouco exploradas pela academia.

A pesquisa qualitativa é considerada um método que busca compreender o significado de um evento complexo, com ações e interações, pelo ponto de vista dos participantes envolvidos (MOON; DILLON; SPRENKLE apud VENEZIANO, 2011, p. 35). O método utilizado nesta pesquisa é considerado tanto qualitativo como quantitativo, pois envolve um questionário com respostas escaláveis, mas também inclui perguntas descritivas com respostas detalhadas. Foi utilizado um survey, realizado online via *Google Forms*.

Earl Babbie (1999) aponta que os surveys são usados para três finalidades: descrição, explicação e exploração de um tema pesquisado. Descrição, porque visa a saber a distribuição de certas características e atributos. Explicação, porque além de descrever, procuram compreender a razão daquilo que é pesquisado. Por fim, exploração porque é são usados para investigação de um tema. Acrescentando a essa definição, o survey é descrito como uma forma de obter informações sobre as características ou opiniões de um grupo de pessoas, ou amostra, que representa um grupo maior (TANUR, 1992).

No caso dos questionários conduzidos pela internet, ou *e-surveys*, Freitas et al. (2000) definem vantagens e desafios para a utilização desse método. Algumas vantagens incluem a opção de disponibilizar o acesso para uma amostra, no caso desta pesquisa, para pessoas de diferentes países. Além disso, o baixo custo, a facilidade de tabulação dos resultados e automatização do questionário. Por outro lado, algumas limitações ocasionadas são o baixo controle da amostra e

quem tem acesso ao formulário, a dificuldade de incluir incentivos para recrutar participantes e a formatação limitada, como o máximo de caracteres autorizados pela plataforma *Google Forms*.

Quanto aos momentos em que os dados são coletados, a pesquisa pode ser longitudinal, onde o estudo dos dados é feito ao longo do tempo, para entender a evolução das variáveis. Entretanto, como é o caso deste trabalho, pode ser com corte-transversal, em que a pesquisa é realizada em um só momento, com fins de analisar resultados apenas em dado momento (SAMPIERI, 1991).

O questionário utilizado consistiu de dez perguntas, sendo duas de múltipla escolha. Essas foram utilizadas para o mapeamento da origem da expatriação: se foi para acompanhar a família ou não, e para conhecer em que setor os responsáveis trabalham. As demais foram perguntas discursivas para mapear dados sociodemográficos, tais como idade e em quais países os entrevistados já moraram. Além disso, as questões procuraram coletar opiniões, experiências de como a expatriação afetou a trajetória de vida dos expatriados e como se deu a sua adaptação às diferentes culturas. As perguntas sobre o apoio recebido, seja por parte das instituições ou de outros brasileiros, também foram utilizadas para acrescentar ao objetivo desta pesquisa.

3.1 Resultados dos Questionários

Os perfis gerais dos entrevistados foram de pessoas entre dezessete (17) e quarenta e quatro (44) anos. Foram coletadas ao total vinte e três (23) respostas em um período de vinte dias (20). A identificação por nome, não foi pedida aos entrevistados para manter o seu anonimato, incentivar maior fidelidade e transparência para as respostas. Assim, os participantes foram identificados por um número, de 1 a 23, que segue a ordem da data de preenchimento e o país onde cada um morou.

Como sugerido no início do trabalho, incluiu-se pessoas que se mudaram para o exterior ou são dependentes de pessoas que trabalham em áreas que exigem realocação: filhos e dependentes de diplomatas, oficiais de chancelaria, assistentes de chancelaria e servidores de empresas privadas que foram realocados para outro país.

De todos os entrevistados, 60.9% se mudaram para acompanhar seus pais ou responsáveis em uma missão no exterior, e desses, 73.3% dos responsáveis trabalhavam no serviço público. Do total, 60,8% voltaram para o Brasil e permaneceram no país ou se mudaram novamente; os demais permaneceram em um dos destinos iniciais da expatriação. A maioria dos participantes se mudou na infância e adolescência. Todos os entrevistados afirmaram acreditar que sua experiência de vida tenha sido diferente por morar fora, seja pelos novos idiomas, aprendizados ou pelo contato com diferentes culturas.

Na questão sobre como a expatriação afeta a escolha de carreira ou a faculdade cursada, tivemos três tipos de respostas: aqueles que julgam que as mudanças de local não os afetaram; os que entendem que não os afetou diretamente, mas os influenciou de outra forma; e os que sentem que a mudança teve um impacto em suas decisões. Destacam-se alguns relatos que demonstram isso:

"Não afetou diretamente, mas despertou meu interesse por várias outras coisas, como línguas/idiomas por exemplo". (Reposta 23, que morou na Alemanha, Suíça e no Japão).

"Eu acabei cursando Tradução Inglês, mas acredito que se eu não tivesse morado fora eu provavelmente teria feito outra escolha". (Reposta 15, que morou no Canadá, Estados Unidos e Caribe).

"Escolhi o curso de jornalismo na PUC-PR justamente por ter a oportunidade de ter dois diplomas e poder morar fora". (Reposta 9, que morou na Espanha).

"Me permitiu conhecer pessoas e perspectivas para amadurecer a minha própria escolha de faculdade" (Reposta 1, que morou nos Estados Unidos).

Entende-se que a expatriação tem determinados efeitos, não só na escolha de carreiras, mas também em outras decisões importante na vida de cada um. Esse processo, principalmente naqueles que viveram isso na infância e adolescência, provoca efeitos que perduram na vida adulta.

Quando questionados sobre como foi a adaptação ao novo país, grande parte relatou que a adaptação foi mais difícil no início, mas com o tempo foram se acostumando com a mudança. Existem também aqueles que não encontraram grandes dificuldades em se adaptar, e aqueles que

encontraram contratempos no regresso ao Brasil. Ademais, o obstáculo relatado com maior recorrência foi sobre a aprendizagem do idioma. Esse fator foi o mais relevante para a adaptação total dos indivíduos, pois trouxe o maior choque e mostrou a diferença entre o conhecido e o desconhecido. As seguintes respostas o evidenciam:

"No início foi muito difícil me adaptar por conta do choque cultural. Eu tinha um inglês intermediário e muitas vezes tive dificuldade em me expressar e de entender os outros. Também tive dificuldade em me alimentar, sentia saudade da comida tradicional brasileira, mas com o tempo passei a cozinhar minha própria comida e me adaptar ao cardápio norte-americano. É difícil criar vínculos com pessoas que você se identifique, leva um tempo para fazer amizades e para achar pessoas que realmente possa confiar. A segurança é muito maior em comparação com o Brasil, nos Estados Unidos não precisa ficar receosa de andar com celular na rua ou ter medo de estar sozinha em lugares menos movimentados. Tem muito mais poder de compra, a moeda em dólar rende mais no fim do mês." (Reposta 11, que morou nos Estados Unidos).

"Não tive nenhum período de adaptação porque eu era muito nova, então fui basicamente criada no exterior. Porém, tive uma fase de adaptação longa quando cheguei no Brasil, não falava português, eu não conhecia a cultura brasileira e isso dificultava muito minha integração com pessoas da minha idade." (Reposta 15, que morou no Canadá, Estados Unidos e Caribe).

"Adaptação é difícil, em termos de idioma, cultura, segurança (até clima e comida). Diria que o período de adaptação durou uns 2-3 anos." (Reposta 19, que morou em Israel).

"Na Suíça foi difícil, mesmo com os meus pais morando em uma cidade próxima. Eu já estava ambientada no Brasil, trabalhando, estudando, perto de família e amigos, com uma vida social, e fluência no idioma. Decidi largar tudo e começar uma vida nova em um país com clima e cultura totalmente diferentes do Brasil, sem fluência no idioma e sem emprego. Não demorou muito e eu me deparei com a solidão, a parte mais difícil talvez. No Japão o processo de migração fluiu melhor. Acho que de certa forma a Suíça me preparou para a migração seguinte. Além disso, a comunidade brasileira no Japão é muito grande, o que ajudou bastante na sensação de acolhimento (...) A barreira do idioma é transposta com a tecnologia, Google tradutor, ou para assuntos mais

específicos e importantes recorremos à ajuda de colegas locais do consulado.” (Reposta 23, que morou na Alemanha, Suíça e no Japão).

A questão da adaptação mostra que essa ambientação pode ser mais suave para uns do que para outros. Dito isso, a aprendizagem, ou conhecimento prévio do idioma facilita sobremaneira esse processo. Como destaca Veneziano (2011), não é comum apresentar dificuldades com o nível de exigência curricular das escolas no exterior, e sim o entendimento do conteúdo em um idioma desconhecido.

Sobre o período de adaptação, uma das respostas colocou nitidamente em evidência o que afirma Juliana Campocasso (2022), psicanalista com prática no acompanhamento de expatriados. Campocasso entende que o processo de adaptação dura em torno de 2 a 3 anos, até que o indivíduo assimile a nova cultura, passando por todas as etapas. Tal como a autora afirma, a novidade cultural tem maior impacto durante os dois primeiros anos da expatriação, e depois acaba diminuindo gradativamente. (TORBIORN, 1982 apud BLACK; MENDENHALL; ODDOU, 1991).

A dificuldade de adaptação ou readaptação cultural ao Brasil pode ser maior, porque a identidade individual foi alterada, ou porque os aspectos do país de origem que antes não eram percebidos, passam a sê-lo. O choque cultural reverso tem um impacto significativo na ambientação do expatriado. Assim, é necessário ter o apoio e compreensão familiar durante esse estágio. Aqueles que iniciaram a expatriação na infância, sem muito contato com o Brasil, encontram outros desafios em relação à sua identidade. A “criança não tem uma imagem e um conceito formado de seu próprio país e cultura, a construção da identidade brasileira e do sentimento de enraizamento cultural sofreu sério impacto” (VENEZIANO, 2011, p. 86).

Sobre o apoio que receberam ao chegar em um país estrangeiro, as respostas se dividem entre aqueles que tiveram apoio e os que não o receberam. Os que tiveram suporte, mencionaram tê-lo recebido de outros brasileiros que moravam no país de destino ou da própria família. Não há menção de programas de apoio do MRE ou de outras organizações.

“Apoio dos brasileiros que já estudavam no colégio que eu fui estudar, com dicas sobre a escola, matérias, etc.” (Reposta 1, que morou nos Estados Unidos).

“Sim, dos integrantes das embaixadas, por uma questão de educação para dar as boas-vindas. Logo após, foram se distanciando.” (Reposta 4, que morou em El Salvador, Venezuela e Nicarágua).

“Não diretamente, mas meus pais receberam apoio de pessoas relacionadas à embaixada. ” (Reposta 1, que morou no Equador, Quênia e Austrália).

“Não que me recorde. Nas escolas sempre haviam grupos de alunos estrangeiros (formados pela própria coordenação) que tinham matérias em comum, para que eles tivessem interação uns com os outros e facilitar o processo de aprendizagem do idioma.” (Reposta 20, que morou nos Estados Unidos).

Os relatos mostram a importância de receber uma assistência ao chegar em um país estrangeiro. Aqueles que receberam esse amparo, apontam que isso possibilitou uma ambientação mais suave ao local. Não obstante, essa ajuda frequentemente vem de outros brasileiros que moram no país, e não das embaixadas ou instituições oficiais. É de suma importância que as famílias expatriadas tenham maior conhecimento sobre a existência desses programas de apoio, com um incentivo maior por parte das representações brasileiras em promover essas ações. Um dos pontos reforçados por Telles (2019) é a necessidade da cooperação entre o MRE e a AFSI, em prol dos funcionários e de suas famílias. Essa parceria pode ajudá-los nas questões de maior impacto, como a empregabilidade do cônjuge, educação dos filhos e a adaptação cultural da família durante a remoção.

Por fim, ao recontarem uma experiência marcante durante o tempo no exterior, alguns entrevistados relembram ataques sofridos, dificuldades de adaptação e outras situações difíceis. Outros contam como perceberam as peculiaridades do povo brasileiro e como isso os ajudou a se conhecerem melhor. Um número significativo de pessoas exprime como essa trajetória proporcionou conhecimentos e aprendizagens que nenhuma outra vivência poderia trazer.

“Entender como o pessoal se relaciona foi bem interessante. Conheci vários países na Europa também. Me fez acreditar mais também que políticas públicas podem e devem funcionar melhor do que as que temos hoje no Brasil.” (Reposta 7, que morou na Espanha).

“Todas as experiências de cultura foram marcantes para mim. São momentos que não é qualquer um que tem. Morar nesses países me deu uma noção melhor de cultura e como cada país tem seus próprios costumes.” (Reposta 8, que morou na Austrália, Nova Zelândia e Cabo Verde).

“Cada cultura é muito única, é diferente e por vezes até estranha. Por isso é importante ser aberto ao novo para poder aprender com essas experiências. É incrível, é imperdível e te abre muitas experiências. Também há os choques culturais, que são até engraçados.” (Reposta 9, que morou na Espanha).

“Sim. Aqui (na Espanha) as pessoas são muito diretas e curtas naquilo que vão falar. O contrário de nós brasileiros que para dizer um não, damos muitas voltas, ou até mesmo dizemos que sim sem nenhum compromisso” (Reposta 16, que morou na Espanha).

Conclui-se que a experiência de morar em outro país, por um tempo prolongado, traz desafios e recompensas para aqueles que vivem isso. Campocasso (2022) aponta que a expatriação pode gerar uma crise identitária, e exige que o sujeito reorganize internamente suas referências simbólicas e seu entendimento sobre sua realidade.

Por um lado, o enfrentamento das diferenças culturais, a adaptação a uma nova sociedade e o choque são frequentemente encontrados e podem ser grandes obstáculos. Por outro lado, passar por essas adversidades, e crescer com elas, traz ganhos particulares. Trata-se não só de aprendizagens tangíveis, como aprender novos idiomas, mas também o autoconhecimento e habilidades interpessoais, como a compreensão daquilo que é diferente.

3.2 Análise dos Resultados

Através do questionário foi possível conhecer a realidade da expatriação e seus efeitos que isso traz para indivíduos inseridos nesse processo. As experiências são muitas vezes compartilhadas e comuns, independentemente se os países de destino são diferentes. Nenhum dos sujeitos da pesquisa relata grandes arrependimentos nessa vivência; pelo contrário, conclui-se que as recompensas se sobressaem em relação aos desafios enfrentados.

Partindo da análise bibliográfica em conjunto com os relatos, um ponto a se destacar é como acontece o processo de adaptação cultural. Nas definições desse termo, ele é dividido em seis fatores (BRANDÃO, 2012 apud SILVA, 2016, p. 7). Porém, para esta pesquisa, ressaltam-se três fatores, a partir das respostas dadas. A questão mais levantada pelos participantes é a da comunicação, a aprendizagem da linguagem local, que é um dos fatores de maior valor para a adaptação bem-sucedida. A interação com os locais acaba facilitando essa ambientação e aprendizagem. Por fim, o ajustamento intercultural do modo de vida, a capacidade do expatriado de se manter conectado com os hábitos do seu país e também a de absorver os do novo país, é um indicador que o indivíduo aceitou bem a mudança.

O suporte recebido ao chegar no novo país é fundamental para a melhor adaptação do expatriado, pois contar com uma rede de apoio ameniza o impacto do choque cultural e facilita os outros processos de adaptação. Dito isso, as comunidades ou projetos de suporte é pouco conhecido pelos expatriados. As informações sobre essas iniciativas não são amplamente disponibilizadas para os familiares e a parceria entre essas organizações e o Itamaraty também é bastante superficial. Os projetos ou comunidades de brasileiros no exterior acabam não atingindo o alcance que deveriam ter, e nem oferecendo o suporte que poderiam dar.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Quando se iniciou o trabalho de pesquisa, buscou-se analisar de que forma a expatriação se relaciona com o SEB e as consequências desse processo nos dependentes familiares. Foi realizado um levantamento de dados secundários, baseado na revisão bibliográfica, constatando-se que este é um tema pouco explorado pela academia.

Diante disso, a pesquisa teve como objetivo geral analisar o impacto da imersão a longo prazo em culturas distintas e seus efeitos na experiência pessoal do indivíduo. Concebe-se que o objetivo geral foi atendido, porque efetivamente o trabalho conseguiu demostrar como esse procedimento afeta diretamente a interpretação e a visão dos sujeitos acerca de suas realidades. Foi

possível, também, identificar a composição das carreiras no MRE e como a expatriação se encaixa nesse contexto. Também, compreendeu-se o processo de adaptação e readaptação cultural, os efeitos dessas experiências e a importância da família nesse processo.

A pesquisa partiu da hipótese que a expatriação afeta diretamente as percepções e o desenvolvimento daqueles que tem essa experiência. Fez-se o teste da hipótese por meio do levantamento de dados secundários, baseado na revisão bibliográfica sobre o tema, através do uso de um questionário como instrumento de pesquisa.

Através da pesquisa, foi possível entender que a expatriação tem efeitos sobre decisões importantes na vida de cada um, e esse processo, principalmente naqueles que viveram isso na infância e adolescência, provoca efeitos que perduram na vida adulta, como na escolha de carreira. Além disso, ficou claro que o conhecimento do idioma do país de destino facilita a adaptação dos expatriados, possibilitando uma adequação mais suave ao novo país.

Os relatos mostram a importância de receber apoio ao chegar em um país estrangeiro, já que possibilita uma ambientação mais fácil ao local. Essa ajuda frequentemente vem de outros brasileiros que moram no país, e não das embaixadas ou instituições oficiais. É de suma importância que as famílias expatriadas tenham maior conhecimento sobre a existência desses programas de apoio, que haja um incentivo maior por parte das representações brasileiras em promover essas ações. Telles (2019) reforça que a cooperação entre o MRE e a AFSI poderá ajudar os funcionários e suas famílias em questões como a empregabilidade do cônjuge e a adaptação cultural da família durante a remoção.

Os obstáculos mais relatados durante as entrevistas foram o enfrentamento das diferenças culturais, a adaptação a uma nova realidade e o choque cultural. Não obstante, os ganhos de viver essa experiência como expatriado são conhecimentos tangíveis, como aprender novos idiomas, e o autoconhecimento e habilidades interpessoais, como a consciência e sensibilidade ao novo.

O estudo realizado neste trabalho é caracterizado como exploratória e explanatória, visto que o objetivo da pesquisa é aprofundar o conhecimento sobre o tema quando a compreensão do fenômeno a ser estudado é pouco abordada na bibliografia. A pesquisa envolveu uma revisão

bibliográfica e um questionário, aplicado pelo uso de ferramentas online, podendo ser chamado de *e-survey*, utilizado para colher dados qualitativos sobre o tema.

O método empregado apresentou algumas vantagens e desafios. As vantagens incluem o acesso mais amplo à amostra de pessoas de diferentes países, o baixo custo, a facilidade de tabulação dos resultados e automatização do questionário. Por outro lado, algumas limitações encontradas foram o baixo controle da amostra, quem teve acesso à pesquisa, a dificuldade de incluir incentivos para recrutar participantes e as respostas limitadas, devido ao número máximo de caracteres permitidos pela plataforma. Quanto aos momentos em que os dados foram coletados, este trabalho seguiu o corte-transversal, em que a pesquisa é realizada em um só momento (SAMPIERI).

O questionário utilizado consistiu em dez perguntas, sendo duas de múltipla escolha, utilizadas para mapear da origem da expatriação, as demais foram perguntas discursivas, que permitiram o estudo dos dados sociodemográficos, tais como idade e quais países os indivíduos já moraram. Além disso, as questões procuraram coletar opiniões e experiências daqueles que passaram pelo processo da expatriação, como isso afetou sua trajetória e de qual modo se deu a adaptação às diferentes culturas. Foram também utilizadas perguntas sobre o apoio recebido, seja por parte das instituições ou outros brasileiros, para acrescentar ao tema da pesquisa.

Diante da metodologia utilizada, percebe-se que o trabalho poderia ter sido realizado com uma pesquisa mais ampla na bibliografia para analisar os aspectos psicológicos no contexto da expatriação dos familiares e do apoio dado por diferentes instituições, além daquelas citadas neste estudo. Ademais, poderia ter sido feita uma coleta de dados com uma quantidade maior de pessoas, porém neste trabalho, em razão da limitação de tempo e de recursos financeiros, só foi possível analisar um grupo de cerca de vinte participantes. É recomendado, então, que pesquisas futuras sejam feitas com o contato direto com instituições como a AFSI e o MRE. Aprofundar os conceitos da área da psicologia, contando com o suporte de especialistas, seria de grande valor para futuras pesquisas.

BIBLIOGRAFIA

ALI, A. J. **Intercultural Adaptation Among Expatriates Spouses and Children.** 2003. 255 f. Tese (Phd) - Human Resource Management and International Business – University of Groningen/Groningen-Holanda.

BABBIE**,** Earl. 1999. **MÉTODOS DE PESQUISAS DE SURVEY**. Belo Horizonte: Editora UFMG, cap. 4. 1999.

BLACK, J. S.; MENDENHALL, M.; ODDOU, G. **TOWARD A COMPREHENSIVE MODEL OF INTERNATIONAL ADJUSTMENT: AN INTEGRATION OF MULTIPLE THEORETICAL PERSPECTIVES**. 1991.

CALIGIURI, P., HYLAND, M.M., JOSHI, A. (1998) **Families on Global Assignments: applying work/family theories abroad.** Current Topics in Management, v. 3, 313-328

CATTINI, L. C. L. **IDEIAS PARA O PROTOCOLO DE "READAPTAÇÃO FUNCIONAL" NA VOLTA AO MRE E AO BRASIL BRASÍLIA**. 2019.

DEVELIOĞLU, K. "**Individual and family level determinants of expatriate adjustment.**" individual and family level determinants of expatriate adjustment, 2010.

FREITAS, M. E. **Como vivem os executivos expatriados e suas famílias?** (2000) Relatório de Pesquisa, n. 7,EAESP/FGV/NPP – Núcleo de Pesquisas e Publicações, p. 1-117.

HARRISON, J.K. **Developing successful expatriate managers: A framework for the structural design and strategic alignment of cross-cultural training programs.** Human Resource Planning. 1994.

MACHADO CAMPOCASSO, J. **Remoção e o processo de adaptação da família**. In: CICLO DE PALESTRAS PARA SERVIDORES REMOVIDOS. Online, 19 jul. 2022.

MAGALHÃES, L. R. G. R. **Na senda do capital: a expatriação dos executivos Brasileiros e suas respectivas famílias**: 1956-2005. São Paulo, 2008

NASCIMENTO, A. G. V. DO. **DEPENDENTES DE SERVIDORES DO ITAMARATY: PROPOSTAS PARA FACILITAR A ADAPTAÇÃO AO EXTERIOR**. 2016.

FERREIRA, A. B. H. **Novo Dicionário da Língua Portuguesa.** 2.ed. Rio de Janeiro: Editora Nova Fronteira. 1986.

FREITAS (H.), OLIVEIRA (M.), SACCOL (A.Z.) e MOSCAROLA (J.). **O MÉTODO DE PESQUISA SURVEY.** São Paulo/SP: Revista de Administração da USP, RAUSP, v. 35, nr. 3, Jul-Set. 2000, p.105-112.

PATRIOTA DE MOURA, C. **O INGLÊS, O PARENTESCO E O ELITISMO NA CASA DE RIO BRANCO**. 2006.

PEIXOTO, P. **A FAMILIA DO SERVIDOR DO MRE: Uma Abordagem Psicossocial**. 2015.

PEREIRA, N. A. F.; PIMENTEL, R.; KATO, H. **Expatriação e Estratégia Internacional: o Papel da Expatriação e Estratégia Internacional: o Papel da Expatriação e Estratégia Internacional: o Papel da Expatriação e Estratégia Internacional: o Papel da Expatriação e Estratégia Internacional: o Papel da**. 2005.

SAMPIERI, R.H. et alii. **Metodología de la investigación.** México, McGraw-Hill, 1991.

SILVA, G. A. A. DE O. **O IMPACTO CULTURAL NOS PROCESSOS DE EXPATRIAÇÃO.** 2016.

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

SLUZKI, CE: "**Migration and the disruption of the social network**". (English) Chapter in McGoldrick, M. ed.: Re-Visioning Family Therapy: Race, Culture and Gender in Clinical Practice. New York, Guilford Press, 1998.

TANUR, J.M. **Advances in methods for large-scale surveys and experiments**, in R. Mcadams, N.J. Smelser, & D.J. Treiman (eds.), Behavioral and Social Science Research: A National Resource, Part II. Washington, D.C.: National Academy Press. 1982.

TELLES, M.; FERREIRA DA ROCHA, M. **Ministério das Relações Exteriores Divisão de Treinamento e Aperfeiçoamento Curso de Especialização de Oficiais de Chancelaria A FAMÍLIA DO SERVIDOR DO MRE Relevância e Impactos da AFSI para o Serviço Exterior Brasileiro Brasília**. 2019.

TUNG, R. L. **Expatriates Assignments: enhancing success and minimizing failure.** The Academy of Management Executive. Briarcliff Manor-EUA, v. 1, n. 2, p. 117–126, May 1987.

VENEZIANO, P. D. S. **FILHOS DA GLOBALIZAÇÃO: A VIVÊNCIA DOS FILHOS DE PAIS EXPATRIADOS MESTRADO EM PSICOLOGIA CLÍNICA.** SÃO PAULO, 2011.

VASCONCELLOS-GUEDES, L.; GUEDES, L. F. A. **E-SURVEYS: VANTAGENS E LIMITAÇÕES DOS QUESTIONÁRIOS ELETRÔNICOS VIA INTERNET NO CONTEXTO DA PESQUISA CIENTÍFICA.** In: X SemeAd - Seminário em Administração FEA/USP (São Paulo, Brasil), 2007.

ZWIELEWSKI, Graziele. **Desafios da Expatriação.** Jornal de Recursos Humanos FEC.

Lei n 11.440. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2006/Lei/L11440.htm>.

Home - Associação dos Familiares de Servidores do Itamaraty. Disponível em: <https://afsi.org.br/>.

D1171. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/D1171.htm>.

Guias de Postos - Associação dos Familiares de Servidores do Itamaraty. Disponível em: <https://afsi.org.br/guias/>.

ANEXO

Questionário utilizado na pesquisa

Questionário TCC

Olá! Meu nome é Stephanny Cardoso e estou fazendo uma pesquisa com o tema: **Efeitos Da Expatriação Nos Dependentes Familiares**.

Para isso, conto com alguns relatos e opiniões de pessoas que já passaram por esse processo.

Caso não saiba a resposta digite "não"

Todos as respostas serão mantidas anônimas para o conforto dos entrevistados.

Obrigada pela sua disponibilidade e ajuda!

---

1. Idade

_____

2. Já morou fora do Brasil? Se sim, em quais países?

_____

3. Caso tenha respondido sim, voltou ao Brasil? Se não, onde mora atualmente?

_____

4. Quanto tempo ficou em cada um dos países? Quantos anos tinha?

5. Acompanhou seus pais ou responsáveis em uma missão no exterior? Foi morar fora por causa do trabalho deles?

- ◯ Sim
- ◯ Não
- ◯ Não sei

Caso tenha respondido sim, em que setor eles trabalham/trabalhavam?

- Serviço público
- Setor privado
- Outros

6. Acredita que sua experiência de vida tenha sido diferente por morar fora?

7. Como morar fora afetou sua escolha de carreira (ou faculdade)?

8. Como foi sua adaptação ao novo país?
Cite quantos exemplos precisar e identifique o país.

9. Teve alguma experiência marcante em relação à cultura no seu tempo no exterior?

10. Recebeu algum apoio ao chegar no país? (Especifique qual tipo de apoio e de quem)

This content is neither created nor endorsed by Google.

Google Forms

Guia de Posto – Exemplo de Abidjã

Diplopédia: Abidjã

Localização da cidade.

Abidjã é a capital econômica da Costa do Marfim (Côte d'Ivoire), e sede do seu governo.

Há um posto na cidade: Embaixada em Abidjã.

Hotéis e Moradia

Principais hotéis:

Ivotel

Endereço: ao lado da chancelaria. Quarto com kitchinette: aprox. US$

Ibis

Hotel Tiama

Novotel

Melhor hotel da cidade: Hotel IVOIRE, cinco estrelas. É onde normalmente ocorrem os principais eventos da cidade.

Saúde

PARA PROTEÇÃO CONTRA A INVASÃO DE INSETOS AS PORTAS E JANELAS DEVEM SER PROTEGIDASCOM TELAS. Endemias mais frequentes: malária, febre tifóide, AIDS, hepatite A e B.

Condições de saúde precárias. Remédios apenas com receita médica.

Serviços públicos

Telefone

Fixos: funcionam bem; há facilidade para demanda de novas linhas.

Celulares: bons.

Internet

Há banda larga e por discagem.

Televisão

Há TV a cabo. Há dois canais nacionais: TV1 e TV2.

Transporte

Táxi

Grande frota, com tarifa inicial de US$1.50. Carros velhos.

Ônibus

Custo médio da passagem: US$2.00. O uso é inviável para estrangeiros.

Metrô

Não há.

Eletricidade

Voltagem: 220 a 240. Ciclagem: 50hz.

O fornecimento é normal, mas sugere-se o uso de estabilizador.

Veja o verbete **tomada** para os tipos de plugue.

Água

Boa, tratada, mas recomenda-se ltrar para beber.

Gás

Engarrafado.

Limpeza urbana

Precária.

Diversão

Não há cinema, teatro, museus ou biblioteca. Há um centro cultural.

Há clubes esportivos e sociais: ASEC - AFRICA - STELLA - SIADE D ´ABIDJAN E SEWE E OUTROS.

Restaurantes

RESTAURANT DUPONT - Av. ROUSSEL - Especialidade: FRANCESA

RESTAURANT " l'EPICERIE " Av. Botreau ROUSSEL (Face Paris - village)BP V

L'ETABLE - Av. Cresson Duplessis - Especialidade: Française

Principais Bancos

CITIBANK (banco corporativo somente)

SGBCI - 5 E 7 AVENUE JOSEPH ANOMA - 01 BP 1355 ABIDJAN 01

BICICI - BANQUE INTERNATIONALE POUR LE COMMERCE ET L´INDUSTRIE

OBS: Sugere-se utilizar o cartão do Banco do Brasil em Miami, que oferece menores custos de transação para retirada de FCFA.

Comércio brasileiro

Não existe.

Presença brasileira

Religiosos: missionários, pastores, freiras e padres, principalmente. A Comunidade brasileira está estimada em aprox. 100 pessoas. Há curso de capoeira, dirigida pela Senhora Márcia Kablan.

Relações trabalhistas

Não há acordo bilateral para trabalho do cônjuge. Não há norma para entrada de empregada doméstica. Há facilidade de contratação local. Os encargos são em torno de US$200.00 mensais, mais transporte, férias e 13o salário.

Automóveis

Há necessidade de obter carteira de habilitação local, mediante carteira de habilitação brasileira traduzida e consularizada. Carteira internacional é válida por um ano.

Aluguel

Poucas agências.

Educação

Não há estabelecimentos brasileiros. Há escolas que aplicam o método francês. O ensino nas escolas públicas tem, no currículo, francês e as línguas locias mais utilizadas.

Extensão universitária

UNIVERSIDADE DE COCODY - DOUTORADO E PÓS-GRADUAÇÃO.