

Migração qualificada: profissionais brasileiros qualificados no Canadá

*Lucia Maria Machado Bógus**
*Ana Maria Morini***

1 INTRODUÇÃO

O sistema de “acumulação flexível” adotado a partir da globalização trouxe, como consequência, mudanças nas formas de produção, nos processos laborais e no mercado de trabalho, além de aumento excessivo nos índices de desemprego (HARVEY, 2008). Os movimentos migratórios são impactados por essas mudanças, uma vez que muitos trabalhadores cruzam fronteiras em busca de empregos que não encontram em seus países. Não apenas profissionais de baixa ou média escolaridade emigram em busca de oportunidades profissionais, mas muitos indivíduos qualificados, ou seja, com formação acadêmica ou experiência em determinadas especializações, têm mudado de país, atrás de colocações profissionais condizentes com sua formação.

Os estudos desenvolvidos sobre a imigração qualificada revelam que muitos países desenvolvidos têm apresentado escassez de mão de obra qualificada em diversos setores de sua economia e recorrem aos imigrantes para superar essa carência. No entanto, os mesmos estudos demonstram que muitas barreiras são colocadas para que os imigrantes sejam inseridos no mercado de trabalho, principalmente dentro da área de suas especializações, precisando ocupar posições abaixo de seu nível de qualificação e fazendo parte de uma força de trabalho disponível, barata e provisória, podendo ser dispensados facilmente (LEVEL, SILVA E MAGALHÃES, 2020).

Alguns países com histórico de serem receptores de imigrantes, como é o caso dos Estados Unidos, Canadá, Austrália e Japão, têm traçado suas políticas imigratórias no sentido de atrair profissionais qualificados que atendam às suas demandas (PELLEGRINO, 2001). O envelhecimento da população nesses países, segundo a autora, é apontado como um dos responsáveis pela carência desta força de trabalho nos setores altamente especializados.

* *Socióloga, Professora Titular do Departamento de Sociologia e do Programa de Estudos Pós-Graduados em Ciências Sociais da Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, Brasil. lubogus@uol.com.br*

** *Psicóloga, Mestre em Ciências Sociais pela Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, Brasil. anamorini@gmail.com*

O Canadá costuma realizar palestras de divulgação de vagas para mão de obra qualificada nos países que são ricos em oferta desse tipo de profissionais e o Brasil é um deles, sendo que muitos brasileiros têm participado e tomado a decisão de emigrar após participar desses programas.

A proposta deste trabalho é enriquecer o debate sobre o fenômeno migratório através da análise da trajetória de 15 emigrantes brasileiros qualificados que vivem e trabalham no Canadá, com o objetivo de analisar relatos de rebaixamento profissional ou mudança de atividade, diante de dificuldades para conseguirem empregos compatíveis com suas especializações.

2 A IMIGRAÇÃO QUALIFICADA

Quando estudamos o fenômeno migratório a partir das motivações que lhe deram origem, chamamos de *migrações* forçadas aquelas resultantes de violências ou repressões políticas, enquanto as migrações impulsionadas pela busca de melhores condições econômicas e oportunidades profissionais são conhecidas como *migrações econômicas ou trabalhistas*. Estas últimas são o objeto de estudo deste trabalho e podem ser denominadas *migrações de trabalho ou de carreira*, de acordo com os autores que as estudam e, dentro desta classificação, focaremos a imigração qualificada, composta por profissionais com formação acadêmica.

Para Charles Tilly (1976), a migração de carreira é aquela em que pessoas ou famílias mudam de países, mais ou menos de forma definitiva, atrás de oportunidade de mudança de posição dentro ou entre grandes organizações, na perspectiva de trabalhar numa grande estrutura, onde ele cita, como exemplos, o caso de cientistas, técnicos, militares, padres e burocratas. O autor deixa claro que esse tipo de migração não se baseia em laços sociais da pessoa, ou seja, as pessoas que emigram não o fazem com o objetivo de se aproximar de parentes ou amigos mas, sim, para atender as necessidades de seus empregadores.

Sabemos que a globalização provocou intensas transformações econômicas, sociais, políticas, demográficas e culturais, a partir dos anos 1980 (PATARRA, 2005), e, como resultado destas, a autora cita a reestruturação produtiva que demanda novas modalidades de deslocamento do capital e de pessoas. Dessa maneira, observamos um expressivo aumento dos movimentos migratórios internacionais para países do norte, geralmente os mais desenvolvidos, como para países em desenvolvimento, em decorrência da presença de empresas transnacionais nos países periféricos (MOMO e BÓGUS, 2014).

O crescimento da imigração qualificada tem demandado estudos específicos; dentre eles, a criação do “Manual Canberra”¹, que recomenda que, para um profissional ser classificado como qualificado, precisa possuir formação superior na área da Ciência e Tecnologia ou exercer ocupações nessas áreas, mesmo sem a formação superior (DOMENICONI e BAENINGER, 2017).

O crescimento desta modalidade de migração também levou à criação do Acordo Geral de Comércio de Serviços, vinculado à Organização Mundial do Comércio – OMC (PIZARRO, 2005) que regulamentou, em 1995, a formação de um “mercado global de recursos humanos qualificados” (VÉRAS e VILLEN, 2020).

Podemos dizer que o aumento do fenômeno migratório também ocorre devido à globalização e aos avanços tecnológicos que promoveram as facilidades de mobilidade e comunicação (LEVEL, SILVA e MAGALHÃES, 2020), o que justifica a necessidade de ampliação e aprofundamento dos estudos a respeito do tema. Os movimentos migratórios seguem os rumos das transformações do capital e trazem novas modalidades de deslocamento, novas motivações e novas características (BAENINGER, 2013).

Os recursos humanos qualificados, em um mundo globalizado, têm papel de destaque para o enfrentamento dos avanços tecnológicos, para o desenvolvimento da inovação e de pesquisas científicas, para o compartilhamento de conhecimentos e processamento de informações e atingir vantagens competitivas no mercado global, conforme demonstram Pellegrino e Pizarro (2001).

Nem sempre os países em desenvolvimento – que investem na formação desses profissionais – conseguem absorver eficazmente essa mão de obra, fazendo com que uma parcela desta busque, em países desenvolvidos, oportunidades de atuação profissional compatíveis com suas qualificações. Por outro lado, a incorporação laboral dos imigrantes qualificados, pelos países desenvolvidos, muitas vezes, é realizada, colocando-os em posições inferiores ao seu grau de qualificação (CAVALCANTE, 2015). Esta constatação comprova a afirmação de Sayad (2001) de que o imigrante, mesmo tendo formação técnica, será considerado socialmente como um profissional sem qualificação, no país receptor, pois, para este, o imigrante só passa a existir quando pisa em suas terras, não sendo reconhecidas suas bagagens culturais e experiências profissionais acumuladas no país de origem.

Os primeiros estudos acadêmicos sobre a imigração qualificada datam do período após o final da Segunda Guerra Mundial, por volta de 1950 e 1960, mesma época em que ocorria também a descolonização da África, Ásia e Caribe, e retratavam a preocupação com a perda de profissionais qualificados para a emigração (PELLEGRINO, 2001). Esta perda, denominada *brain drain*, ou seja, *fuga de cérebros*, mobilizou não apenas a comunidade acadêmica, mas também algumas organizações internacionais, como a Organização das Nações Unidas e a Organização Internacional para as Migrações, no sentido de traçarem políticas para minimizar os impactos causados pela emigração qualificada.

Na América Latina, o debate sobre a *fuga de cérebros*, também chamada de *êxodo intelectual*, começa a tomar corpo na década de 1960, após os registros dos primeiros sinais de migração qualificada extrarregional em seus países (PIZARRO, 2001). A predominância de fluxos dirigidos para os países do Norte demonstrava que os países em desenvolvimento estavam subsidiando os

países desenvolvidos, ao oferecer seus profissionais qualificados, e que seria necessário estudar as consequências que este tipo de mobilidade poderia trazer aos países que investiram na formação dessa mão de obra e que não iriam se beneficiar de suas atuações.

Castles (2010) lembra que a globalização neoliberal, a partir dos anos 1970, produziu desigualdade econômica e centralização da riqueza e do poder nas mãos dos países desenvolvidos do Norte, e, como consequência, fluxos migratórios históricos foram invertidos, ou seja, brasileiros migraram para Portugal, EUA e Japão, argentinos e equatorianos, para Espanha e Itália. Da mesma maneira, trabalhadores qualificados latino-americanos engrossaram a chamada fuga de cérebros Sul-Norte, e aqueles não qualificados emigraram em condições de irregularidade, insegurança e exploração, segundo o autor.

O desenvolvimento dos países que perdem seus profissionais qualificados pode ficar comprometido e torna-se necessário elaborar estratégias que estimulem a circulação e trocas cerebrais (PELLEGRINO, 2001) em substituição à fuga de cérebros. Uma sugestão apontada pela autora, para minimizar essa perda, seria fazer com que os migrantes fossem elos entre redes locais e redes globais de desenvolvimento científico e tecnológico, mediando trocas de novos conhecimentos e tecnologias, formando o que se denomina *brain circulation*, onde o país de origem também é beneficiado.

Guedes et al. (2018) também apontam que a economia dos países de origem pode ser beneficiada pela emigração qualificada através das remessas enviadas por esses emigrantes, além da aplicação, nos seus países de origem, do conhecimento adquirido no exterior, num possível retorno no futuro. Nesta situação, ocorre o que a literatura chama de *brain gain*, ou seja, *ganho de cérebros*, em que a migração causa efeitos positivos para os dois países, de origem e de destino.

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

As tecnologias de comunicação permitem a realização de trabalhos on-line, reuniões a distância e inúmeras atividades sem a necessidade do deslocamento físico das pessoas, possibilidades amplamente utilizadas por conta da pandemia da Covid-19. Pellegrino e Pizarro (2001) apontam que os países em desenvolvimento poderiam reter sua força de trabalho qualificada se tivessem acesso a banco de dados internacionais e a especialistas de outros países para troca de conhecimentos. Nestas condições, estaria ocorrendo o *brain exchange* (WILLIAMS, 2000, *apud* PELLEGRINO e PIZARRO, 2001), com a migração apenas das competências, e não das pessoas, não previstas como sendo uma modalidade migratória, uma vez que a migração envolve deslocamento de pessoas no espaço físico, conforme já advertiu Sayad (1998).

Muitas vezes os imigrantes qualificados são contratados por períodos curtos, apenas para atender às demandas sazonais de empresas transnacionais que possuem setores distribuídos em diversos países (PELLEGRINO e PIZARRO, 2001). Nesses casos, alguns profissionais precisam se deslocar continuamente e costumam ter vistos específicos para essas finalidades, mantendo relações flexíveis de trabalho que podem ser usadas para burlar legislações trabalhistas e prejudicar especialistas locais, naquilo que pode ser enquadrado como concorrência desleal. Os autores comentam que a globalização formou um mercado global de trabalhadores qualificados, impactando nos salários e desempregos nos países em desenvolvimento.

Os países desenvolvidos procuram atrair mão de obra qualificada internacional de acordo com estimativas de suas necessidades e disponibilidades futuras (PELLEGRINO e PIZARRO, 2001), considerando aspectos demográficos e culturais e a demanda tecnológica. Os aspectos demográficos se relacionam com o fato de os imigrantes ocuparem vagas de trabalho não preenchidas pelos nacionais, em consequência do envelhecimento da população. Os aspectos culturais se revelam pelo desinteresse da população jovem do país por carreiras que demandam altas especializações, pois não oferecem vantagens significativas, se comparadas com carreiras menos qualificadas. A alta demanda tecnológica, presente nos países desenvolvidos, depende diretamente de profissionais especializados em computação e na área científica, qualificados, portanto.

Por outro lado, vimos que os profissionais qualificados, oriundos dos países em desenvolvimento, nem sempre conseguem ocupações compatíveis com sua especialização em seus países, devido a uma série de fatores, como dificuldades econômicas, culturais e instabilidades políticas (PELLEGRINO e PIZARRO, 2001) e buscam, nos países desenvolvidos, melhores oportunidades.

No entanto, muitas são as dificuldades a serem enfrentadas pelos imigrantes qualificados, tanto em termos de exigências burocráticas, como para conseguirem trabalhar dentro de suas qualificações profissionais. Apesar disto, ainda se encontram em vantagem em relação aos imigrantes não qualificados e aos refugiados, pois o deslocamento foi resultado de uma escolha por acreditarem que terão melhores condições de trabalho e de vida, e não de uma fuga forçada por sobrevivência ou garantir liberdade de direitos (BÓGUS e FABIANO, 2015).

3 POR QUE OS BRASILEIROS EMIGRAM?

O Brasil tem um histórico de ser um país receptor de imigrantes devido à colonização pelos portugueses, à vinda dos escravos africanos em uma imigração forçada, seguidos pelos italianos, japoneses, até que, a partir dos anos 1980, inicia-se um movimento de emigração para países desenvolvidos da América, Europa e Japão (PATARRA, 2005). Essas emigrações eram motivadas por questões econômicas e não políticas, como as ocorridas durante o período do regime

militar, no final da década de 1960 e nos anos da década de 1970, em que muitos professores universitários, políticos, músicos e artistas se exilaram em outros países (MARGOLIS, 2013).

Podemos perceber que a maioria desses exilados eram profissionais qualificados que deixaram o Brasil por não concordarem com o governo que se instalou no país. Esse fato também foi observado em outros países da América Latina, onde muitos integrantes da elite cultural saíram dos países governados por regimes militares autoritários, por se oporem a eles (PELLEGRINO e PIZARRO, 2001). Os autores apontam que os motivos que levaram esses acadêmicos a abandonarem seus países não eram relacionados apenas aos salários, mas também pela falta de reconhecimento do valor da atividade de pesquisa e desenvolvimento, tanto por parte do governo, como pela própria população.

Os Estados Unidos eram o destino de 40% dos brasileiros que emigraram no período de 1996 a 2003, em sua maioria jovens, da classe média e que lá viviam de maneira ilegal, executando trabalhos não qualificados, porém, com remuneração melhor do que tinham no Brasil (PATARRA, 2005). A Europa também foi destino de brasileiros, principalmente Portugal, na última década do século XX até o final da primeira década do século XXI (PATARRA e FERNANDES, 2011).

A estagnação econômica e a hiperinflação, que diminuía a capacidade de compra das classes média e média-baixa, são apontados por Margolis (2013) como os principais motivos que levaram os brasileiros a procurar melhores condições de vida fora do país, a partir da década de 1980. As desilusões com a classe política, após o período do regime militar, e a falta de perspectivas de melhora na economia também foram apontadas pela autora como motivos para esses fluxos de brasileiros para fora do país.

4 POR QUE O CANADÁ?

Como sugestão para derrubar os entraves burocráticos que dificultam a entrada de imigrantes em países que precisam de sua mão de obra, Martine (2005) valoriza a sensibilização dos governantes e das populações desses países sobre a importância e a necessidade de se juntar esforços para a facilitação e recepção adequada dessa valorosa força de trabalho. O Canadá está presenciando o envelhecimento de sua população, o que, por sua vez, está impactando os custos com a previdência e a oferta de mão de obra, e a solução para esses problemas está na atração de imigrantes jovens.

O Canadá tem um histórico de receber imigrantes para reforçar seu crescimento econômico e demográfico, razão pela qual suas políticas de imigração apresentaram mudanças significativas e constantes no decorrer dos tempos (FRAGA e BÓGUS, 2014). Atualmente o país utiliza um sistema de pontuação para a admissão de imigrantes, que se iniciou em 1967, quando era realizada uma avaliação em que o candidato deveria atingir um mínimo de 50, de um

total de 100 pontos, considerando aspectos como nível educacional, habilidades profissionais, possibilidade de emprego, idade, proficiência em inglês ou francês, além de algumas características pessoais (BIZZO, 2019).

A partir de 1971, o governo canadense inicia uma política multiculturalista, promovida pelo primeiro-ministro Pierre Trudeau, em que se visava manter a liberdade cultural e valorizar as contribuições culturais das diferentes etnias, dando suporte aos imigrantes na superação das barreiras discriminatórias, estimulando trocas interculturais e oferecendo apoio no ensino do idioma francês e inglês (BIZZO, 2019).

Essa política multiculturalista, implantada no Canadá, permitiu ao Quebec estabelecer um programa de imigração no lado francófono, de acordo com suas demandas (FRAGA, 2013), assim como, no lado anglófono, praticar um processo de seletividade de imigrantes, visando a estabilização e permanência no país dos imigrantes aprovados (SEGA, 2013). Essa seletividade visa atender aos interesses do Estado de atrair e absorver uma força de trabalho internacional qualificada, de acordo com as necessidades do país.

O sistema de pontuação das habilidades profissionais usa como referência a NOC – *National Occupational Classification* (Classificação Ocupacional Nacional), que é uma tabela elaborada pelo governo canadense para classificar as qualificações profissionais (SEGA, 2013). Os principais pontos da NOC, como é conhecida, inclusive pelos imigrantes, podem ser conferidos a seguir:

Resumidamente, independente da profissão, os níveis de habilidade vão de “0” (zero) e “A” até nível “D”, ou seja, são classificados em quatro níveis. Esses níveis de habilidade, ou qualificação (*skill level*), são determinados pela duração e tipo da educação e treinamento necessário para realizar determinada ocupação. É levada em consideração, também, a experiência necessária mínima para exercer a profissão, assim como a complexibilidade e responsabilidades dessas profissões em relação às outras (SEGA, 2013, p. 68).

Esse sistema sofreu modificações em 2015 com o *Entry Express*, que estabeleceu uma pontuação máxima de 1.200 pontos, e a pontuação mínima vai depender da demanda na época da emigração, podendo variar de 400 a 450 pontos (SEGA, 2020). Casais jovens são muito bem-vindos, com filhos ou com interesse em formar uma família e se estabelecer no país, e o processo imigratório é feito somando-se as pontuações do casal. Desta maneira, um membro do casal preenche o cadastro on-line e é considerado o aplicante² principal. A pontuação será definida de acordo com a formação acadêmica, títulos acadêmicos, e o desempenho nos testes de proficiência. A pontuação costuma ser melhor para candidatos que possuam entre 29 e 35 anos, mas pode variar de acordo com a província e as necessidades da época.

Quando o casal imigra junto, caso de muitos brasileiros, um pode se matricular em um *college*³ ou em uma faculdade e obter um visto de estudante, que lhe dá o direito de trabalhar por, no máximo, 20 horas semanais, e o outro ganha o visto de trabalho, com permissão para trabalhar 40 horas semanais. Após a conclusão do curso, o casal adquire o direito de trabalhar 40 horas semanais durante o mesmo período que levou para concluir seu curso, após o qual ingressam com o pedido de residência permanente – PR. O PR garante ao imigrante todos os direitos de cidadão canadense, exceto o de votar e ser votado, e é o último antes da cidadania, que pode ser solicitada após o cumprimento de algumas exigências, como tempo de moradia no país, realização de alguns testes, podendo variar de acordo com a província em que vivem (SEGA, 2013).

Desta maneira, a política imigratória adotada pelo governo canadense tem atraído muitos imigrantes do Brasil, conforme podemos conferir na Tabela 1 que mostra o número de concessão de visto de residente permanente pelo governo canadense para brasileiros, entre os anos de 2000 e 2020. Lembrando que esse visto é obtido, na maioria das vezes, após o período de permanência no país com o visto de estudante ou de trabalho, ou mesmo como indocumentado. Desta forma, esses dados não representam os números de brasileiros que entraram no país durante o período reportado e nem abrangem a totalidade de brasileiros que moram no Canadá, mas demonstram o crescente número de brasileiros que pretendem permanecer no país. Percebemos uma queda em 2020, provavelmente por causa da pandemia da Covid-19, mas, de janeiro a março de 2021, foram concedidos 2075 vistos de residente permanente para cidadãos brasileiros.

Marcélia, biomédica de Aracaju, decidiu, junto com o marido, tentar uma nova vida no Canadá, ao perceber que a carreira dos dois já tinha atingido o ponto mais alto, e não estavam satisfeitos com a qualidade de vida que tinham no Brasil. Os dois tinham mestrado e doutorado e precisavam trabalhar em vários empregos para sustentar a família. Conheceram o programa do Canadá e se entusiasmaram, conforme ela declara abaixo:

A gente saía de Aracaju, ia para São Paulo para conhecer. O consulado (do Canadá) estava dando umas palestras e, naquela época, em 2013, o governo daqui, do Canadá, era um governo muito conservador. Então, tinha fechado a imigração, então, meu amigo tinha emigrado, mas tinha fechado. Você só conseguiria vir para cá através de estudos, entendeu? E daí, eu disse: vai ser esse caminho. Meu marido, eu disse: você estuda, porque ele tinha mais inglês que eu até... então você estuda e a gente vai.

Tabela 1 - Concessão de Visto Residente Permanente pelo Canadá para imigrantes brasileiros, entre 2000 e 2020

ANO	Visto de Residente Permanente
2000	844
2001	847
2002	745
2003	839
2004	917
2005	969
2006	1181
2007	1745
2008	2137
2009	2510
2010	2598
2011	1508
2012	1641
2013	1712
2014	1916
2015	1730
2016	1730
2017	2760
2018	3950
2019	5290
2020	3695

Fonte: elaborada pelas autoras a partir de dados do site Open Canadá⁴

Antes de tomar a decisão de emigrar, os profissionais qualificados buscam colher o máximo de informações sobre o país, as políticas imigratórias e as oportunidades de trabalho. Para facilitar esse processo, as redes desempenham um importante papel na migração qualificada pois, de acordo com Pellegrino e Pizarro (2001), possibilitam a cooperação entre migrantes e residentes nos países de origem e permitem a sobrevivência e manutenção dos fluxos migratórios, reduzem custos e alimentam os vínculos com o país de origem.

As facilidades proporcionadas pela internet são fundamentais nos tempos atuais, tanto para a divulgação de informações como para o estabelecimento de networking entre emigrantes e residentes no país de origem. Muitos blogs,

vídeos informativos, perfis e grupos formados nas redes sociais funcionam como importantes meios de troca de informações sobre o processo de emigração, características do país, possibilidades de trabalho, de moradia, entre outras.

4.1 Relatos de brasileiros qualificados que emigraram para o Canadá

Entrevistamos 15 emigrantes brasileiros qualificados que vivem e trabalham no Canadá, com a finalidade de conhecer o perfil desses indivíduos, os fatores que os motivaram a realizar esse deslocamento e como foi a inserção deles no mercado de trabalho, principalmente se conseguiram uma colocação profissional compatível com suas qualificações acadêmicas e experiências laborais. Como critérios para participar da pesquisa, os entrevistados deveriam possuir graduação completa e estar, no mínimo, há dois anos no Canadá.

Na Tabela 2, apresentamos o perfil dos entrevistados. Podemos conferir que a grande maioria é formada por mulheres casadas e com filhos, com idades predominantemente na faixa dos 31 aos 50 anos.

Tabela 2 - Perfil dos entrevistados

Nome	Ano da Emigração	Sexo	Idade	Estado Civil	Filhos
Claudio	2008	M	66	Casado	1
Paula	2008	F	39	União Est.	2
Sílvia	2008	F	47	Casada	2
Marcelia	2013	F	44	Casada	2
Daniele	2015	F	45	Casada	2
João	2015	M	42	Casado	2
Danielle	2015	F	38	Casada	2
Heloísa	2017	F	41	Casada	2
Eduardo	2017	M	44	Casado	2
Rachel	2017	F	42	Casada	2
Luciana	2017	F	47	Casada	2
Ariadne	2017	F	35	Casada	1
Carla	2018	F	46	Casada	2
Fernanda	2018	F	29	União Est.	0
Erica	2018	F	43	Casada	2

Fonte: elaborada pelas pesquisadoras, a partir dos dados das entrevistas.

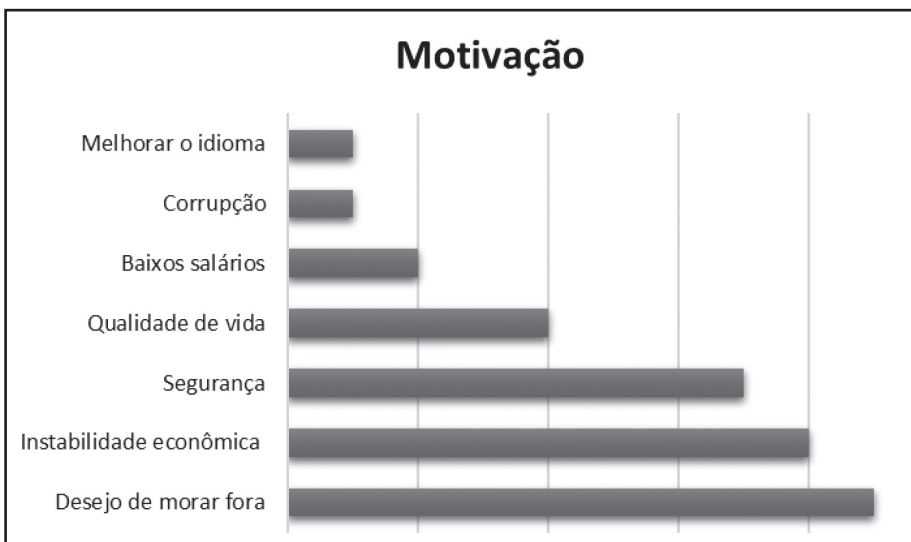
A estratégia de emigrar utilizando a pontuação do casal, ou seja, quando um imigra com visto de estudante e o outro com visto de trabalho, foi adotada por grande maioria de nossos entrevistados. A Daniele, publicitária carioca, nos mostra porque decidiram emigrar dessa forma:

Qual é o caminho que a maioria dos brasileiros toma para emigrar para o Canadá? É o estudo... o pessoal vem estudando, quando você adquire um diploma canadense, você ganha uma quantidade extra de pontos para você pontuar nesse processo seletivo, nesse processo de residente permanente, mas você ainda perde na pontuação da idade, por exemplo, então, enfim tem outros aspectos da imigração que ajudariam a ganhar ponto, mas o principal caminho para imigração, para pessoas, principalmente que já tenham acima dos 40 anos, 35-40 anos, é estudando.

A Fernanda, formada em Relações Internacionais, nos mostra, porém, que existem outras formas de emigração. Como ela trabalhava em uma empresa francesa no Brasil, era fluente no idioma, pesquisou o mercado e conseguiu ser contratada por uma empresa quebequense, emigrando sozinha com visto de trabalho. Trabalhar em uma empresa canadense, ser fluente no idioma (inglês ou francês) e idade (ela tinha 29 anos na época da emigração), são fatores que favorecem muito na pontuação para a imigração.

Para conhecermos as motivações que levaram os entrevistados a emigrar, solicitamos que relatassem os principais fatores que consideravam importantes para terem tomado essa decisão. De acordo com as narrações deles, identificamos sete fatores que mais apareceram nas entrevistas, e que podem ser conferidos no Gráfico 1.

Gráfico 1 – Motivação para a emigração



Fonte: elaborado pelas pesquisadoras a partir das respostas nas entrevistas.

O Gráfico 1 nos mostra que o *desejo de morar fora* foi relacionado pela maioria das pessoas entrevistadas, ou seja, nove (60% do total); frequentemente, esse desejo é despertado nas pessoas que tiveram a oportunidade de viajar para países mais desenvolvidos e conheceram outras culturas e realidades diferentes daquelas a que estão acostumadas. A *instabilidade econômica* também pesou bastante na decisão dos nossos entrevistados, pois gera sentimento de insegurança, de saber se continuarão empregados ou poderão ser demitidos, e foi citada por oito pessoas (53,33%). Outro fator bastante importante, relatado por 46,66% das pessoas foi a *segurança*, que envolve o medo de sair às ruas e ser assaltado, o medo de os filhos serem agredidos.

A publicitária carioca Daniele explicou como o problema de segurança pesou na decisão de mudar para o Canadá:

[...] a segurança no Rio já era uma coisa que incomodava muito. A gente começou a perceber que a gente estava se fechando em uma bolha, a gente não queria mais sair do bairro, porque tinha que cruzar um túnel, tinha que atravessar uma... a linha amarela. Então, assim, a segurança foi uma coisa que falou muito alto, e as oportunidades, não é? A oportunidade de dar para nossos filhos uma vida mais tranquila, uma vida melhor, com mais acesso e, mais qualidade de vida.

Quatro pessoas, 26,66%, relataram que decidiram mudar para o Canadá por acreditar que teriam uma melhor *qualidade de vida*, o que inclui a sensação de segurança para sair às ruas, principalmente os filhos adolescentes, ter várias opções de lazer sem precisar gastar muito, como parques bem tratados e seguros, não precisar trabalhar muitas horas por dia e poder ficar mais tempo com a família. O reconhecimento profissional, incluindo melhores salários, foi relatado por duas pessoas, 13,33% do total, que consideram que, no Brasil, os *baixos salários* fazem com que precisem trabalhar muito para arcar com os altos custos como escolas, transporte escolar, saúde etc. Uma pessoa citou o fator *melhorar o idioma*, e outra, a *corrupção*, ou seja, 6,6% do total, como decisivos para terem escolhido o Canadá para morar.

Ao serem convidados para relatar a experiência profissional que tiveram no Canadá, podemos observar que encontraram muitas dificuldades para conseguir empregos compatíveis com suas qualificações profissionais, principalmente nas primeiras atividades ocupacionais, que, geralmente, não eram qualificadas. Os imigrantes costumam iniciar sua experiência profissional no Canadá, realizando trabalhos não qualificados para acumular experiência e, assim, conseguir referências para concorrerem a cargos mais qualificados. Como falamos anteriormente, a experiência profissional, adquirida no país de origem, geralmente não é considerada quando os imigrantes qualificados buscam empregos em países desenvolvidos, e isso também ocorre no Canadá.

A paulista Luciana, profissional de TI, descreve claramente a realidade do imigrante qualificado, com relação à atividade profissional:

Vida de imigrante é difícil? É difícil, porque você larga tudo para trás, não é? Aqui eu tive que começar tudo do zero. Então, se você vai trabalhar em uma empresa, você tem que se provar de novo.

A não fluência no idioma costuma ser uma barreira para trabalhar em empregos qualificados e alguns entrevistados relataram que ainda têm dificuldades em se expressar da maneira como gostariam, apesar de já terem emigrado com domínio do idioma. Os entrevistados, em sua grande maioria, mostraram que já sabiam desses desafios que a condição de imigrantes lhes impunha, mas alguns relataram desapontamento ao terem que se submeter a trabalhos que estavam muito aquém de suas qualificações.

Para exercer atividades profissionais qualificadas, o Canadá exige que os imigrantes realizem cursos específicos e se registrem em uma “Ordem” da categoria profissional. Para validar um diploma de curso superior que não foi realizado no país, são exigidos cursos e estágios, mesmo que o profissional já tenha emigrado com vasta experiência, comprovando as palavras de Sayad (2001) de que, para o país receptor, a bagagem cultural e profissional, levada pelo imigrante, não é reconhecida e ele é considerado socialmente como um profissional sem qualificação.

A fisioterapeuta gaúcha Carla, com várias especializações e mestrado, vasta experiência clínica e docência no Brasil, teve que fazer curso de massoterapeuta e personal em Pilates, para poder atuar em algo mais próximo à sua formação, enquanto não valida seu diploma. O relato dela mostra a estratégia utilizada até o momento, no Canadá:

Então, aqui eu trabalho com Pilates, Personal e Massoterapia. A validação do diploma (Fisioterapia) é um pouco demorada, um pouco sistemático, mas, como o meu marido veio com esse visto de estudante e eu com visto de trabalho, a gente começou a aplicar para residência, eu não posso mudar de *status* nesse momento e, para eu poder estudar para fisioterapia, eu teria que ter um visto de estudo e o meu *status* aqui é visto de trabalho. Então eu tenho que esperar minha residência primeiro, para que daí eu possa começar o meu processo de validação da fisioterapia, que é o que eu pretendo fazer.

Alguns profissionais, que estavam descontentes com suas profissões no Brasil, e outros, diante das barreiras em terem seus diplomas e títulos acadêmicos reconhecidos no Canadá, encontraram oportunidades de desenvolver novas carreiras, e esses fatores foram considerados motivos de alegria, por acreditarem que não encontrariam tais oportunidades de recomeço no Brasil, na idade em que estavam.

A nutricionista paulista Danielle é uma das que relataram descontentamento com sua profissão no Brasil, por não ter o reconhecimento que achava que merecia. Ela não tem interesse em atuar como nutricionista e atualmente trabalha como auxiliar em uma clínica dentária e está realizando alguns cursos que permitem desenvolver atividades mais qualificadas no futuro. Seu relato é um exemplo de transição de carreira no Canadá:

Quando eu era mais nova, quando fui entrar na faculdade, eu fiquei em dúvida, e as minhas duas opções eram Odontologia ou Nutrição, já era uma coisa que eu gostava, mas eu acabei indo para Nutrição. Estou muito feliz... assim. Eu nunca tive o reconhecimento que eu tenho hoje, no meu trabalho, até na faculdade, como eu nunca tive no Brasil.

Com relação às atividades exercidas por nossos entrevistados, seis declararam estar atuando dentro de sua área de qualificação, mas em posição abaixo daquela que tinham no Brasil, tanto em termos de complexidade e responsabilidade, o que representa 40% do total. Alguns apontaram que os empregos que tinham em São Paulo, por exemplo, eram em empresas de grande porte e que, na cidade em que vivem no Canadá, como Vancouver, só havia empresas bem menores.

A paulista Luciana, profissional de TI, explica que atuou em grandes empresas, com muita responsabilidade por equipes de pessoas e resultados, e o quanto essa situação causava estresse. No momento, atua dentro de sua área, em posição parecida com as exercidas anteriormente, porém, como a empresa é pequena, a responsabilidade é bem menor e está muito satisfeita por isso. Seu relato explica melhor sua experiência:

Eu estou amando! Eu voltei a fazer uma coisa que eu sempre gostei, que era decodificar, porque, quando eu comecei ir para essa vertente mais gerencial, você sai um pouco, não é? Desse dia a dia. E, então eu voltei a fazer isso. Eu tinha um propósito de não ser mais gerente, embora o meu último cargo, antes deste, era de gerente, mas eu não queria mais aquele estresse... você ficar lidando com expectativa de diretores, de pessoas que não pensam mesmo como você... isso me consumia muito...

No Brasil, meu último cargo foi como gerente de desenvolvimento e era uma multinacional... a responsabilidade que eu tinha era infinitamente maior (comparando com o emprego no Canadá), além de eu ser responsável por um time, eu também era responsável por resultados da empresa, porque a área de TI é uma prestadora de serviços para a empresa inteira... toda semana eu tinha que prestar contas para o diretor da empresa...

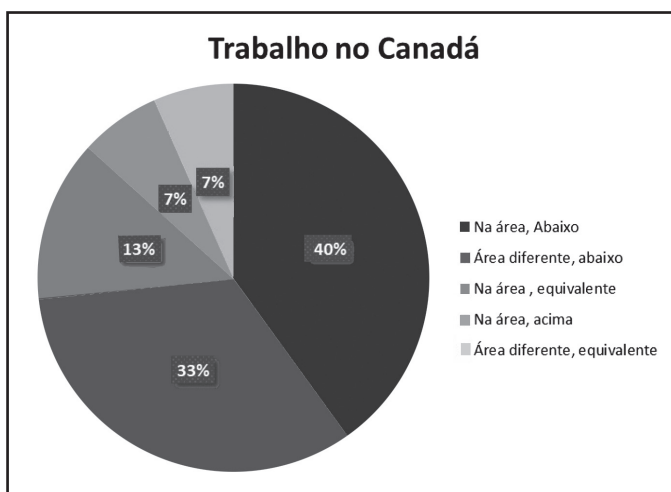
Cinco pessoas declararam que estavam, no momento, trabalhando em uma área diferente da sua formação profissional e em um nível diferente de suas qualificações, o que representa 33,33% do total de entrevistados. Duas pessoas consideram que o atual trabalho, mesmo com diferenças em relação àquele exercido no Brasil, está dentro de sua qualificação e em posições equiparadas às que tinham nos empregos brasileiros, representando 13,33% dos profissionais entrevistados.

Uma entrevistada que emigrou sabendo que sua formação em Geografia não tinha demanda no Canadá, desenvolveu uma carreira que considera estar em um nível equivalente ao que possuía no Brasil e está realizando cursos para se qualificar na atividade, que é voltada para a área social de acolhimento de imigrantes e refugiados. É uma das que está há mais tempo no Canadá, 13 anos, e está muito animada com as perspectivas de crescimento profissional.

De todos os entrevistados, apenas uma relatou estar trabalhando, após cinco anos morando no Canadá, em uma posição acima do último cargo que teve no Brasil. Ela começou exercendo funções não qualificadas, mas foi acumulando experiências, e, através de networks, foi conseguindo colocações melhores até chegar ao emprego atual, no consulado britânico de Vancouver.

Elaboramos um gráfico para oferecer uma visão geral dos dados revelados na entrevista, com relação às áreas em que os entrevistados estão atuando no momento. Assim sendo, o Gráfico 2 nos mostra que nove entrevistados (60% do total) relataram estar atuando dentro de sua área de formação, incluindo as colocações profissionais que estão abaixo, equivalentes ou acima da qualificação das atividades que exerciam no Brasil. Seis entrevistados declararam estar trabalhando em atividades diferentes da área de sua formação profissional.

Gráfico 2 – Trabalho dos entrevistados no Canadá, em relação à sua qualificação profissional



Fonte: elaborado pelas autoras, a partir de dados levantados nas entrevistas.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este trabalho pode comprovar o que a literatura aponta sobre a dificuldade que imigrantes qualificados encontram em relação à inserção no mercado de trabalho. Assim como nos mostrou Sayad (2000), toda a bagagem técnica e de experiência que o imigrante leva consigo, quando entra em um país receptor, não é reconhecida para que ele seja contratado em um emprego compatível com suas qualificações. Os entrevistados deste trabalho nos mostraram que tiveram que começar “do zero” no Canadá, referindo-se ao fato de executarem trabalhos inferiores à sua capacidade e conhecimento, como também de precisarem fazer cursos e estágios para validar seus diplomas; destacam ainda a necessidade de se ganhar experiência, atuando em empresas canadenses que fornecerão referências para se candidatarem a ocupações mais qualificadas, no futuro.

A maioria dos brasileiros qualificados, que entrevistamos, decidiram viver e trabalhar no Canadá, mesmo possuindo bons empregos no Brasil, para realizarem o desejo de morar em um país mais desenvolvido, onde acreditam que teriam uma qualidade de vida melhor, principalmente em relação à falta de segurança, à instabilidade econômica e política brasileira, entre outros fatores. As vantagens que relataram em morar em terras canadenses superam os desafios de trabalhar em ocupações abaixo de suas qualificações, tanto é que não relataram intenção de retornar ao Brasil.

NOTAS

¹ Esse manual foi desenvolvido com a colaboração da Organization for Economic Co-operation and Development (OCDE), da EUROSTAT, da Organização das Nações Unidas para Educação, Ciência e Cultura (UNESCO) e a Organização Internacional do Trabalho (OIT).

² *Aplicante* é uma derivação da palavra inglesa *applicant* e tem relação com aquele(a) que se candidata ou *aplica* para se tornar um(a) imigrante qualificado(a) (SEGA, 2020).

³ Equivalente a um curso técnico, que prepara para alguma profissão.

⁴ <<https://open.canada.ca/>>. Acesso em 06 junho 2021.

REFERÊNCIAS

BAENINGER, R. Notas acerca das migrações internacionais no século 21. *In*: BAENINGER, R. (org.). **Por dentro do Estado de São Paulo**. v. 9, Migração internacional. Campinas: Núcleo de Estudos de População-Nepo/Unicamp, 2013. p. 9-22.

BIZZO, F. **A política multicultural de imigração no Quebec: os desafios de integração e de identidade**. 2019. Dissertação (Mestrado em Ciências Sociais) – Faculdade de Ciências Sociais, Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2019.

- BÓGUS, L. M. M.; FABIANO, M. L. A. O Brasil como destino das migrações internacionais recentes: novas relações, possibilidades e desafios. **Ponto e Vírgula**, PUC-SP, n. 18, p. 126-145, 2015.
- CASTLES, S. Entendendo a migração global: uma perspectiva desde a transformação social. **Revista Internacional de Mobilidade Humana**, Brasília, ano XVIII, n. 35, p. 11-43, jul./dez., 2010.
- CAVALCANTI, L. Imigração e mercado de trabalho no Brasil: características e tendências. In: CAVALCANTI, L.; OLIVEIRA, A. T.; TONHATI, T. (Orgs.) A inserção dos imigrantes no mercado de trabalho brasileiro. **Cadernos OBMigra, Ed. Especial**, Brasília, 2015, p. 35-47.
- DOMENICONI, J.O.S; BAENINGER, R. A dinâmica da migração internacional qualificada para o Estado de São Paulo no século XXI: os espaços da migração dos “trabalhadores do conhecimento”. **Cadernos Metr pole**, vol. 19, n. 40, p. 749-775, set./dez. 2017.
- FRAGA, M. V. **O Canadá na rota das migrações internacionais**: brasileiros em Quebec. 2013. Dissertação (Mestrado em Ciências Sociais) – Faculdade de Ciências Sociais, Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2013.
- FRAGA, M. V.; BÓGUS, L. M. M. A política de imigração de Quebec e a atração de trabalhadores qualificados. In: **VIII Congresso Português de Sociologia: 40 anos de democracia(s): progressos, contradições e prospectivas**, Évora, 2014.
- GUEDES, A. L.; ACCIOLY, T. A.; DUARTE, P. C.; SANCHES, D.; CALIL, L.; RUEDIGER, T.; OLIVEIRA, W. Migrações internacionais: impactos dos novos fluxos migratórios no Brasil em perspectiva multidisciplinar. In: **42º Encontro Anual da ANPOCS, 2018**.
- HARVEY, D. **Condição pós-moderna**: uma pesquisa sobre as origens da mudança cultural. 17. ed. São Paulo: Edições Loyola, 2008.
- LEVEL, B. P. L.; SILVA, J. C. J.; MAGALHÃES, L. F. A. Migração, trabalho e Estado: três aspectos da contemporaneidade do pensamento de Sayad. In: DIAS, G.; BÓGUS, L. M. M.; PEREIRA, J. C. A.; BAPTISTA, D. (orgs.). **A contemporaneidade do pensamento de Abdelmalek Sayad**. São Paulo: EDUC, 2020. p. 115-132.
- MARGOLIS, M. L. **Goodbye Brazil**: emigrantes brasileiros no mundo. Tradução: Aurora M. S. Neiva. São Paulo: Contexto, 2013.
- MARTINE, G. A globalização inacabada - migrações internacionais e pobreza no século 21. **São Paulo em Perspectiva**, v. 19, n.3, 2005.
- MOMO, G. A. C.; BÓGUS, L. M. M. Fluxos migratórios qualificados da Europa para o Brasil: quem são os novos imigrantes. **Revista Ponto e Vírgula**, v. 15, p. 58-73, 2014.
- PATARRA, N. L. Migrações internacionais de e para o Brasil contemporâneo – volumes, fluxos, significados e políticas. **São Paulo em Perspectiva**, v. 19, n. 3, p. 23-33, 2005.
- PATARRA, N. L.; FERNANDES, D. Brasil: país de imigração? **Revista Internacional em Língua Portuguesa**. v.3, n. 24, p. 65-94, 2011.

- PELLEGRINO, A. Éxodo, movilidad y circulación: nuevas modalidades de la migración calificada. **Notas de Población**. Año XXVIII, nº 73, p. 129-162. Santiago de Chile, sep., 2001.
- PELLEGRINO, A.; PIZARRO, J. M. **Una aproximación al diseño de políticas sobre la migración internacional calificada en América Latina**. Santiago do Chile: Comisión Económica para América Latina - CEPAL – SERIE Población y desarrollo, n. 23, dez. 2001.
- PIZARRO, J. M. **Globalizados, pero restringidos**: una visión latinoamericana del mercado mundial de recursos humanos calificados. CELADE: Santiago, 2005.
- SAYAD, A. **A imigração ou os paradoxos da alteridade**. São Paulo: EDUSP, 1998.
- SAYAD, A. O retorno: elemento constitutivo da condição do imigrante. **Travessia – Revista do Migrante**, ano XIII (número especial), 2000, p. 7-32.
- SEGA, R. F. **Projeto Canadá**: seletividades e redes de imigrantes brasileiros qualificados em Toronto. Dissertação (Mestrado em Sociologia) – Universidade Federal de São Carlos, São Carlos, 2013.
- SEGA, R. F. **Produções ciborgues**: imigrantes brasileiras & mídias sociais no Canadá. Tese (Doutorado em Sociologia) – Instituto de Filosofia e Ciências Humanas da Universidade Estadual de Campinas, Campinas, 2020.
- TILLY, C. Migration in Modern European History. **Center for Research on Social Organization**. University of Michigan, Michigan, 1976.

RESUMO

Este trabalho pretende ampliar o conhecimento sobre a migração qualificada, que é uma modalidade do fenômeno migratório. O objetivo principal é analisar a inserção, no mercado de trabalho canadense, de emigrantes brasileiros qualificados. A literatura nos mostra que os países costumam colocar diversas barreiras no caminho dos imigrantes qualificados que buscam ocupar cargos compatíveis com suas especializações. A hipótese deste trabalho é a de que emigrantes brasileiros qualificados encontram dificuldades, no Canadá, para conseguir trabalhos compatíveis com sua qualificação; no entanto, a melhor qualidade de vida canadense compensa os desafios profissionais que precisam superar. Foram realizadas entrevistas com 15 brasileiros qualificados, que moram e trabalham no Canadá, em que se buscou levantar dados básicos de seu perfil, como sexo, idade, formação acadêmica, as suas experiências profissionais no Brasil e no Canadá, as motivações e procedimentos feitos para a emigração. A análise dos dados obtidos nas entrevistas comprovou a hipótese levantada, ou seja, a de que os emigrantes brasileiros qualificados encontram, no Canadá, dificuldades para conseguir trabalho compatível com sua qualificação; porém, as vantagens de viver no país compensam essas dificuldades.

Palavras-chave: Imigração qualificada; Migração internacional; Brasileiros no Canadá.

ABSTRACT

This work intends to expand the knowledge about qualified migration, which is a type of migratory phenomenon. The main objective is to analyze the insertion in the Canadian labor market of qualified Brazilian emigrants. The literature shows us that countries usually place several barriers in the way of qualified immigrants who seek to occupy positions compatible with their qualification. The hypothesis of this work is that qualified Brazilian emigrants find it difficult in Canada to get jobs compatible with their qualifications; however, the better Canadian quality of life compensates for the professional challenges they need to overcome. Interviews were conducted with 15 qualified Brazilians who live and work in Canada, in order to raise basic profile data, such as gender, age, academic background, their professional experiences in Brazil and Canada, the motivations and procedures used for emigration. The analysis of the data obtained in the interviews confirmed the raised hypothesis, that is, that qualified Brazilian emigrants in Canada find it difficult to get a job compatible with their qualification, however, the advantages of living in the country outweigh the difficulties encountered in the work.

Keywords: Skilled immigration; International migration; Brazilians in Canada.

