



**UNIVERSIDADE FEDERAL DA PARAÍBA  
PRÓ-REITORIA DE GRADUAÇÃO  
CENTRO DE CIÊNCIAS HUMANAS, LETRAS E ARTES  
DEPARTAMENTO DE MEDIAÇÕES INTERCULTURAIS  
CURSO DE LÍNGUAS ESTRANGEIRAS APLICADAS ÀS NEGOCIAÇÕES  
INTERNACIONAIS**

**CONTRATAÇÃO DE ESTRANGEIROS ALTAMENTE QUALIFICADOS NO BRASIL:  
O CASO *MAIS MÉDICOS***

**THIANA LAÍZA DANTAS BEZERRA**

**João Pessoa  
Junho, 2016**

**THIANA LAÍZA DANTAS BEZERRA**

**CONTRATAÇÃO DE ESTRANGEIROS ALTAMENTE QUALIFICADOS NO BRASIL:  
O CASO *MAIS MÉDICOS***

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado como requisito parcial para conclusão do Curso de Línguas Estrangeiras Aplicadas as Negociações Internacionais, do Centro Ciências Humanas, Letras e Artes da Universidade Federal do Paraíba.

**Orientadora:** Prof. Dra. Alyanne de Freitas Chacon

**João Pessoa  
Junho, 2016**

Catálogo da Publicação na Fonte.  
Universidade Federal da Paraíba.  
Biblioteca Setorial do Centro de Ciências Humanas, Letras e Artes (CCHLA).

Bezerra, Thiana Laíza Dantas.

Contratação de estrangeiros altamente qualificados no Brasil: o caso  
*Mais Médicos.* / Thiana Laíza Dantas Bezerra. - João Pessoa, 2016.

45 f.: il.

Monografia (Graduação em Línguas estrangeiras aplicadas às negociações internacionais) – Universidade Federal da Paraíba - Centro de Ciências Humanas, Letras e Artes.

Orientador: Prof. Dra. Alyanne de Freitas Chacon.

1. Programa Mais Médicos - Brasil. 2. Recursos humanos estrangeiros altamente qualificados. 3. Mercado de trabalho. 4. Imigração. I. Título.

BSE-CCHLA

CDU 614-057(81)

**Universidade Federal da Paraíba  
Pró-reitoria de Graduação  
Centro de Ciências Humanas, Letras e Artes  
Departamento de Mediações Interculturais  
Curso de Línguas Estrangeiras Aplicadas às Negociações Internacionais**

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

**CONTRATAÇÃO DE ESTRANGEIROS ALTAMENTE QUALIFICADOS NO BRASIL:  
O CASO *MAIS MÉDICOS***

**Elaborado por Thiana Laíza Dantas Bezerra**

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

**João Pessoa, 14 de junho de 2016**

---

**Professora Dra. Alyanne de Freitas Chacon (Orientadora)**

---

**Professora Dra. Katia Ferreira Fraga (Membro)**

---

**Professor Ms. Roberto Vilmar Satur (Membro)**

A minha família e amigos.

## AGRADECIMENTOS

À suprema e divina Força Criadora, por todos os raios que lança sobre a Terra enchendo-a da mais pura Luz celestial, e por minha existência neste planeta.

À minha mãe Maria José Dantas, meu maior exemplo de vida na Terra, por todo o seu amor, sua coragem e sua sabedoria que sempre serviram como norte na vida.

Ao meu pai Roberto Bento Bezerra, por toda sua força e otimismo na vida que sempre foram referências fundamentais na minha caminhada.

Aos meus irmãos Tiago e Hugo, por toda a amizade e todo o apoio em minhas escolhas.

À Michelle Feitosa, pelo apoio em todas as horas, inclusive às mais difíceis.

A todos os meus amigos, que, próximos ou distantes, sempre fizeram minha vida mais colorida.

Aos amigos Felipe Damiano, Marianne Sultane, Bárbara Evaristo, Kyllier Pauller, Cristine Emmanuelle, Glaucia Cristine, Klebiane Queiroz e Luiz Manoel, pela amizade e companheirismo durante todo o percurso dentro da universidade.

À minha orientadora, Alyanne Chacon, pelo apoio e motivação que fizeram a diferença na reta final do percurso.

Aos demais professores que colaboraram para o meu desenvolvimento no curso de Línguas Estrangeiras Aplicadas às Negociações Internacionais.

E a todos que fizeram parte de minha jornada, direta ou indiretamente, meu muito obrigada.

## FOLHA DE IDENTIFICAÇÃO

<b>Instituição</b>	<b>UFPB – Universidade Federal da Paraíba</b>  Endereço: Centro de Ciências Humanas Letras e Artes, Campus I, Conjunto Humanístico – Bloco IV, Cidade Universitária – João Pessoa – PB – Brasil CEP: 58059-900.
<b>Dirigentes</b>	<b>Reitoria:</b> Reitora: Profa. Dra. Margareth de Fátima Formiga Melo Diniz Vice-Reitor: Prof. Dr. Eduardo Ramalho Rabenhorst Pró-Reitora de Graduação: Profa. Dra. Ariane Norma de Menezes Sá  <b>Centro de Ciências Humanas, Letras e Artes:</b> Diretora: Profa. Dra. Mônica Nóbrega Vice-Diretor: Prof. Dr. Rodrigo Freire de Carvalho  <b>Departamento de Mediações Interculturais:</b> Chefe: Prof. Dr. Roberto Carlos de Assis Vice-Chefe: Profa. Dra. Alyanne de Freitas Chacon  <b>Curso de Letras Estrangeiras Aplicadas às Negociações Internacionais:</b> Coordenador: Prof. Ms. Roberto Vilmar Satur Vice-Cordenador : Prof. Ms. Marcelo Vanderley Miranda Sa Rangel
<b>Trabalho de Conclusão de Curso</b>	<b>Título:</b> <b>CONTRATAÇÃO DE ESTRANGEIROS ALTAMENTE QUALIFICADOS NO BRASIL: O CASO MAIS MÉDICOS.</b>  <b>Vínculo:</b> Disciplina de Trabalho de Conclusão de Curso Professor Responsável: Prof. Ms. Roberto Vilmar Satur
<b>Execução</b>	<b>Orientadora:</b> Profa. Dra. Alyanne de Freitas Chacon <b>Aluna:</b> Thiana Laíza Dantas Bezerra

*“Tudo vale a pena quando  
a alma não é pequena.”*

*Fernando Pessoa*

## RESUMO

O objetivo deste estudo foi compreender as implicações existentes na contratação de profissionais estrangeiros altamente qualificados no Brasil diante da cultura organizacional da classe profissional correspondente, mediante estudo do caso específico do programa *Mais Médicos*. A pesquisa adotou metodologia qualitativa, bibliográfica e descritiva, com estudo de caso. O trabalho dividiu-se em três partes: teorias e aspectos relacionados à imigração por trabalho e ao mercado de trabalho do imigrante; um levantamento do histórico e das políticas de imigração no Brasil, do período colonial aos dias atuais; e, por fim, uma análise do caso *Mais Médicos*. Considerando as expectativas dos atores envolvidos no processo de contratação internacional, foi possível observar, como se dá a ocupação de certas profissões por estrangeiros, principalmente as que exigem alta qualificação. Em específico, foi observado no supracitado estudo de caso vários fatores do processo de contratação de médicos estrangeiros. Foi possível verificar que o Brasil necessita de recursos humanos estrangeiros em alguns setores de seu mercado de trabalho, situados tanto na base, com profissionais pouco qualificados, quanto no topo, com os altamente qualificados. No entanto, especificamente o mercado de trabalho nacional estudado, o qual se encontra no campo da medicina, é bastante resistente à inserção desses recursos.

**Palavras-chave:** Brasil. Programa *Mais Médicos*. Recursos humanos estrangeiros altamente qualificados. Mercado de trabalho. Imigração.

## ABSTRACT

This research aimed to understand the implications of hiring highly qualified foreign professionals in Brazil regarding the organizational culture of the corresponding professional class, by studying the specific case of the governmental program *Mais Médicos*. It was applied qualitative, bibliographic and descriptive method, with case study. The study was divided in three parts: an investigation about the theories and aspects related to immigration for work and immigrant labour market; a collection of the history and policies of immigration in Brazil from the colonial period to nowadays; and lastly an analysis of the case *Mais Médicos*. Considering the expectations of the actors involved in the hiring process, it was observed how it was the occupation process of certain professions – especially in those which require high qualification – by foreigners. In the study case, it was noticed several factors of the foreign doctors hiring process. It was verified that Brazil needs foreign human resources in some sectors of its labour market, which are located on the base, with low qualified workers, as well as at the top, with highly qualified ones. Nonetheless, the labour market studied in this research, which is located in the field of medicine, is quite resistant to the insertion of these resources.

**Keywords:** Brazil. *Mais Médicos* program. Highly qualified foreign human resources. Labour Market. Immigration.

## RÉSUMÉ

Cette étude a pour objectif de comprendre les implications existantes pour l'embauche de professionnels étrangers hautement qualifiés au Brésil en face de la culture organisationnelle de classe professionnelle correspondante en étudiant le cas spécifique du programme *Mais Médicos*. La recherche a adopté une méthodologie qualitative, bibliographique et descriptive, avec étude de cas. Le travail a été divisé en trois parties : théories et aspects connexes à la migration pour le travail et au marché du travail des immigrants ; une enquête sur l'historique et les politiques d'immigration ; et, enfin, une analyse du cas *Mais Médicos*. En conséquence, on a observé, selon les attentes des acteurs impliqués dans le processus de contratation internationale, comme se passe l'occupation de certaines professions par des étrangers, en particulier celles qui exigent une haute qualification. En particulier, on a observé dans l'étude de cas mentionné divers facteurs des processus d'embauche de médecins étrangers. C'est possible de vérifier que le Brésil a besoin de ressources humaines étrangères dans certains secteurs de son marché du travail, à la base, avec les travailleurs peu qualifiés, et en haut, avec les travailleurs hautement qualifiés. Toutefois, spécifiquement le marché du travail national qui a été étudié, dans le domaine de la médecine, l'insertion de ces ressources est encore très résistant.

**Mots-clés :** Brésil. Programme *Mais Médicos*. Ressources humaines étrangères hautement qualifiées. Marché du travail. Immigration.

## RESUMEN

El objetivo de este estudio fue comprender las implicaciones existentes para la contratación de profesionales extranjeros altamente calificados en Brasil, frente a la cultura organizacional de clase profesional correspondiente, a través del estudio del caso concreto del programa *Mais Médicos*. La investigación adoptó metodología cualitativa, bibliográfica y descriptiva, con estudio de caso. El trabajo se dividió en tres partes: teorías y aspectos relacionados con la migración para el trabajo y con el mercado de trabajo de los inmigrantes; un levantamiento del histórico y de las políticas de inmigración en Brasil, del período colonial hasta nuestros días; y, finalmente, un análisis del caso *Mais Médicos*. En los resultados, fue observado, de acuerdo con las expectativas de los actores involucrados en el proceso de contratación internacional, como ocurre la ocupación de determinadas áreas profesionales por los extranjeros, especialmente aquellas que requieren alta calificación. En particular, fue verificado en el estudio de caso variados factores del proceso de contratación de los médicos extranjeros. Fue posible observar que Brasil necesita de recursos humanos extranjeros en algunos sectores de su mercado de trabajo, ubicados tanto en la base, con los trabajadores poco calificados, como en la parte superior, con los profesionales altamente calificados. Sin embargo, específicamente el estudio del mercado laboral nacional, que estaba en el campo de la medicina, es muy resistente a la inserción de estos recursos.

**Palabras clave:** Brasil. Programa *Mais Médicos*. Recursos humanos extranjeros altamente calificados; Mercado de trabajo. Inmigración.

## LISTA DE SIGLAS

UE	União Europeia
OCDE	Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico
BRICS	Brasil, Rússia, Índia, China e África do Sul
LEA-NI	Línguas Estrangeiras Aplicadas às Negociações Internacionais
OIM	Organização Nacional para as Migrações (OIM)
MEC	Ministério de Educação e Cultura
ORIT	Organização Regional Interamericana de Trabalhadores
SUS	Sistema Único de Saúde
UBS	Unidade Básica de Saúde
UPA	Unidade de Pronto Atendimento
IBGE	Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
OPAS	Organização Pan-Americana de Saúde
CNT	Confederação Nacional de Transportes
CFM	Conselho Federal de Medicina

## LISTA DE FIGURAS

Figura 1 - Curva em U.....	23
Figura 2 - Curva em L .....	24
Figura 3 - Trajetória diagonal.....	24
Figura 4- Estrutura do mercado de trabalho e demanda da mão de obra imigrante .....	25
Figura 5 - Imigração no Brasil de 1820 a 1975 .....	30
Figura 6 – Origem dos imigrantes europeus no Brasil de 1810 a 1979.....	31
Figura 7 - Distribuição de médicos especialistas no Brasil.....	35

## SUMÁRIO

<b>1</b>	<b>INTRODUÇÃO</b>	<b>15</b>
1.1	Justificativa	16
1.2	Objetivos	17
1.3	Metodologia	17
<b>2</b>	<b>CONSIDERAÇÕES TEÓRICAS</b>	<b>19</b>
2.1	Teorias acerca da migração internacional a trabalho	19
2.1.1	Teoria Neoclássica	20
2.1.2	Nova Economia de Migração	20
2.1.3	Teoria do Mercado Dual de Trabalho	20
2.1.4	Teoria das Redes Sociais	21
2.2	Imigrantes e mercado de trabalho	22
2.2.1	Impactos e obstáculos da imigração	25
2.3	Reserva de mercado de trabalho	26
<b>3</b>	<b>IMIGRAÇÃO POR TRABALHO</b>	<b>28</b>
3.1	Breve histórico de imigração no Brasil	29
3.2	Recursos humanos estrangeiros altamente qualificados	33
3.2.1	Recursos humanos altamente qualificados no Brasil	34
<b>4</b>	<b>PROGRAMA MAIS MÉDICOS</b>	<b>35</b>
4.1	Apresentação do Programa	35
4.2	Medicina – profissão de status	37
4.3	Críticas e elogios ao Programa	38
	CONSIDERAÇÕES FINAIS	41
	REFERÊNCIAS	43

## 1 INTRODUÇÃO

Dentre as várias experiências profissionais que um negociador internacional pode vir a passar, a contratação internacional é uma delas, seja na qualidade de contratado ou de contratante. Portanto, saber onde se insere essa prática e quais são os atores envolvidos é de fundamental importância na atualidade.

A procura mundial por talentos vem aumentando extraordinariamente nas últimas décadas. Mesmo com a melhoria continuada em diversos países, a demanda rapidamente crescente por habilidades altamente especializadas incorrerão em dificuldades na ocupação de vagas e postos apenas com os recursos humanos nacionais. São vários e complexos os motivos para a “carência de competências” e esses variam de país para país.

De acordo com Desidério (2013), a disponibilidade mundial de profissionais altamente qualificados<sup>1</sup> tem alcançado números sem precedentes. O que se deve, na maior parte, ao crescimento expressivo do nível educacional ocorrido em quase todos os Estados-Membros da União Europeia (UE) e países da Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OCDE)<sup>2</sup> ao longo das últimas décadas e, há pouco tempo, em alguns dos países mais populosos dos BRICS<sup>3</sup> (Brasil, Rússia, Índia, China e África do Sul), bem como em outras economias emergentes de renda média. Porém, o crescimento da qualificação da população e o aumento do banco de talentos nunca foram correspondentes, tanto em nível interno quanto externo de cada grupo de países.

Segundo dados da OCDE, em 2011, somente 12% dos brasileiros em idade ativa tinham nível superior comparado a 32% da média dos países da OCDE e 53% da Federação Russa. 43% dos brasileiros com idade entre 25-64 têm, no mínimo, qualificação secundária superior, em comparação a uma média da OCDE de 75%. Entre países do BRICS, as variações são ainda mais fortes: a Federação Russa possui uma parcela de nível superior comparável ao Canadá, enquanto que o índice do Brasil ainda permanece bem atrás, apesar de ter aumentado constantemente na última década, graças aos contínuos e crescentes investimentos públicos em educação. (DESIDÉRIO, 2013 p.11-12)

---

<sup>1</sup> Esse termo foi adotado seguindo uma abordagem educacional, ou seja, são utilizados as qualificações e níveis de treinamento estabelecidos pela Classificação Internacional Normalizada de Educação (ISCED), que define como altamente qualificadas as pessoas que obtiveram educação de nível superior (ISCED níveis 5-6).

<http://www.uis.unesco.org/Education/Pages/international-standard-classification-of-education.aspx>

<sup>2</sup> <http://www.oecd.org/> (Organisation for Economic Co-operation and Development)

<sup>3</sup> O termo BRIC foi criado em 2001 pelo economista inglês Jim O'Neill para fazer referência a quatro países Brasil, Rússia, Índia e China. Em abril de 2001, foi adicionada a letra "S" em referência a entrada da África do Sul (em inglês South Africa). Dessa forma, o termo passou a ser BRICS.

Mesmo com o grande crescimento nos investimentos em educação, muitas economias emergentes ainda produzem menos talentos do que necessitam para melhorar a inovação e assegurar a competitividade global. O Brasil é um grande exemplo disso, pois possui uma parcela particularmente baixa de educação de nível superior e crescente falta de engenheiros, cientistas, estatísticos, matemáticos, entre outros de diversas áreas, principalmente as tecnológicas. Com a reestruturação econômica e o aumento da classe média, a procura por esses profissionais no país tende a crescer, demandando, inclusive, qualificações cada vez maiores, como especializações, mestrados etc.

A contratação de profissionais estrangeiros é algo ainda pouco estudado no meio acadêmico, de maneira que há poucas referências sobre o assunto. Essa questão envolve variadas temáticas, porém, como foi feito um recorte na questão, limitando-a aos altamente qualificados, decidiu-se por abordar os temas mais pertinentes ao estudo, isto é, que ajudam a explicar a questão: teorias ligadas à reserva de mercado, histórico e políticas de imigração internacional no Brasil, e o estudo de caso.

Para o estudo de caso, foi escolhido o programa governamental *Mais Médicos*, pois além de ser um assunto recente e de conhecimento nacional por sua grande repercussão, ele pode ajudar a compreender os atores envolvidos no processo de contratação de profissionais estrangeiros altamente qualificados.

A questão problema a ser respondida pelo presente trabalho é a seguinte: Quais as implicações envolvidas no processo de contratação de profissionais estrangeiros altamente qualificados no Brasil?

## **1.1 Justificativa**

O curso de Línguas Estrangeiras Aplicadas às Negociações Internacionais (LEA-NI) tem como foco principal o estudo dos idiomas e da cultura dos povos, incluindo-se nesse rol a cultura brasileira, assim como outros conteúdos multidisciplinares relacionados às negociações internacionais. Além disso, preza-se como parte de suas qualificações básicas a capacidade de assessorar, mediar e coordenar, participando do planejamento, elaboração e execução de ações que impliquem os diversos tipos de diálogo, troca e intercâmbio internacional, de natureza comercial e não comercial, seja em empresas, organizações ou organismos de caráter público ou privado, governamental ou não-governamental.<sup>4</sup>

---

<sup>4</sup> <http://www.cchla.ufpb.br/lea>

Tendo em vista as características anteriormente citadas, o caráter prático do curso LEA-NI, seu conteúdo multidisciplinar, o teor acadêmico de pesquisa que deve ter este trabalho de conclusão de curso aliado às experiências de trabalho internacionais possíveis que um graduado LEA-NI pode vir a ter, seja como contratado ou como contratante, este estudo propõe-se a mostrar as várias facetas existentes no processo de contratação de estrangeiros. Abordaremos aqui fatores que estão por trás dessa negociação, aspectos nem sempre tão evidentes das quais um negociador deverá ter ciência ao considerar realizar tal propósito. Em específico, estudaremos o recente caso do programa governamental *Mais Médicos*.

## 1.2 Objetivos

Para melhor entendimento, os objetivos desta pesquisa foram divididos em objetivo geral e específicos. O objetivo geral é compreender como ocorrem as contratações de profissionais estrangeiros no Brasil, em específico os do programa *Mais Médicos*. Quanto aos objetivos específicos, esses foram divididos em três:

- Elencar as teorias e fatores que envolvem o processo de contratação de estrangeiros, tais como a teoria do mercado dual de trabalho e a reserva de mercado laboral.
- Observar o histórico de imigração no Brasil, observando suas políticas de migração a partir do século XIX aos dias atuais.
- Verificar, analisando o programa *Mais Médicos*, as implicações que dele decorrem frente aos atores envolvidos no processo.

## 1.3 Metodologia

De acordo com Lakatos (2010, p. 65), “o método é o conjunto das atividades sistemáticas e racionais que, com maior segurança e economia, permite alcançar o objetivo - conhecimentos válidos e verdadeiros - traçando o caminho a ser seguido, detectando erros e auxiliando as decisões do cientista.”

Esta pesquisa faz uso de uma abordagem qualitativa, pois não se utiliza de dados estatísticos como cerne da metodologia aplicada ao estudo. Além disso, tem por objetivo produzir informações aprofundadas e ilustrativas através da coleta de dados descritivos e revelar o maior número possível de informações na realidade pesquisada. (PRODANOV; FREITAS, 2013, p.70)

Segundo Vergara (2014), pesquisa pode ser classificada quanto ao seu tipo em dois critérios básicos de investigação: quanto aos fins e quanto aos meios.

Quanto aos fins, esta pesquisa é classificada como descritiva, pois propõe-se a descrever características de determinado fenômeno e estabelecer correlações entre variáveis. Quanto aos meios, é uma pesquisa bibliográfica com estudo de caso. Bibliográfica porque é um “estudo sistematizado desenvolvido com base em material publicado em livros, revistas, jornais, redes eletrônicas, isto é, material acessível ao público em geral.” (VERGARA, 2014, p. 43); e estudo de caso porque se propõe a circunscrever com detalhes um evento.

Para desenvolver esta tarefa, que foi compreender a contratação de profissionais estrangeiros, é preciso conhecer os fatores que envolvem o tema e impedem ou favorecem tal percurso. Por essa razão, o trabalho foi dividido em três capítulos. No primeiro, abordaremos as teorias que explicam as influências que envolvem a contratação de profissionais estrangeiros. No segundo capítulo, fizemos um panorama da imigração no Brasil, buscando as razões e políticas que estavam por trás dos fatos que se tornaram históricos na imigração brasileira. E, finalmente, no terceiro capítulo, abordaremos o estudo de caso, que é o programa *Mais Médicos*, relatando passos do processo de contratação nesse Programa.

## 2 CONSIDERAÇÕES TEÓRICAS

Neste capítulo, abordamos teorias e fatores que envolvem o processo de contratação de estrangeiros, tais como: as teorias socioeconômicas que visam explicar a migração internacional à trabalho, impactos e obstáculos da imigração e reserva de mercado de trabalho.

Antes de discorrer sobre o tema, optamos por conceituar os termos migração, imigração e emigração. De acordo com a Organização Nacional para as Migrações (OIM), migração é o movimento de entrada ou saída da população para o território de outro País, ou dentro do mesmo país; por sua vez, imigração é o processo no qual as pessoas não nacionais ingressam em um país com o propósito de se estabelecerem nele; e, finalmente, emigração é o ato de saída de indivíduos de um país.

### 2.1 Teorias acerca da migração internacional a trabalho

É sabido que os movimentos migratórios ocorrem por variados motivos, quais sejam: trabalho, asilo, refúgio, reuniões familiares, entre outros fatores. Porém, devido ao enfoque do presente estudo, enumeramos as teorias relacionadas a questões laborais, que, inclusive, são primordiais no entendimento do processo migratório internacional como um todo, uma vez que é no mercado de trabalho que é possível entender a posição social que ocuparão os imigrantes e seus futuros descendentes.

De acordo com Patarra (2006 apud BRZOZOWSKI, 2012), as teorias da migração internacional podem ser classificadas em duas categorias: na primeira, entram os modelos que determinam o surgimento do movimento internacional contemporâneo; e na segunda, estão as teorias que explicam a continuidade dos fluxos migratórios e a sua perenidade no tempo.

As principais teorias contidas na primeira categoria são: perspectiva neoclássica; nova economia de migração; e teoria do mercado dual. Esta última é de fundamental importância para compreensão do estudo de caso exposto no capítulo quatro. Na segunda categoria, encontramos a teoria das redes sociais, a qual explica o porquê da manutenção dos fluxos migratórios.

### 2.1.1 Teoria Neoclássica

A teoria neoclássica é a mais conhecida. Ela destaca que a desigualdade na distribuição internacional de riqueza e de trabalhadores entre os territórios é o fator principal dos fluxos migratórios entre países no nível macroeconômico. Os países com riqueza abundante seriam os polos de atração dos migrantes oriundos de países pobres e em busca de melhores remunerações. (MASSEY et al., 1998 apud BRZOWSKI, 2012, p. 139).

Segundo Brzowski (2012), essa teoria também contempla o nível microeconômico, ao explicar que o comportamento dos migrantes é o resultado do cálculo feito pelos fatores racionais, no intuito de maximizar suas necessidades.

### 2.1.2 Nova Economia de Migração

A teoria da Nova Economia de Migração explica o movimento populacional analisando o contexto das imperfeições existentes no mercado de trabalho dos países em desenvolvimento, que são os maiores exportadores de mão de obra. Nessa abordagem, a unidade familiar é considerada o principal agente econômico, e o trabalho é o seu principal recurso. O objetivo aqui é minimizar o risco econômico diversificando os recursos disponíveis, ou seja, alguns membros da família emigram para obter emprego no exterior, oferecendo um alternativo fluxo de renda para toda a unidade por meio de remessas de dinheiro (STARK & BLOOM, 1985 apud BRZOWSKI 2012, p.139-140).

De acordo com Brzowski (2012), os pesquisadores que defendem essa teoria ressaltam que a migração para o exterior é um investimento, portanto, exige recursos nem sempre disponíveis em todas as unidades familiares. Os emigrantes não são provenientes das mais pobres camadas da sociedade – são pessoas com uma situação financeira relativa.

### 2.1.3 Teoria do Mercado Dual de Trabalho

Outra teoria muito importante para este estudo é a teoria do mercado dual de trabalho (PATARRA, 2006 apud BRZOWSKI 2012). Trata-se de uma teoria proposta por Michael Piore (1983). Ele resalta que o principal motivo dos fluxos migratórios seria o poder de atração dos países de destino. Nesses locais, os países desenvolvidos, o mercado de trabalho sofre uma bipartição: mercado de trabalho primário e mercado de trabalho secundário. No mercado de trabalho primário estão os empregos com excelentes remunerações e condições de trabalho. Enquanto que o mercado de trabalho secundário é instável com salários e condições de trabalho ruins. Dessa forma, os nativos de países

desenvolvidos preenchem o setor primário rejeitando o setor secundário, que sofre carência de mão de obra pouco qualificada. Consequentemente, essa carência é ocupada por imigrantes.

No que tange diretamente ao trabalho, os migrantes enfrentam as mesmas dificuldades que os grupos nacionais menos favorecidos sofrem para encontrar espaço no mercado de trabalho. Geralmente, os postos de trabalho oferecidos aos migrantes são ‘escolhidos’, formando uma espécie de reserva de mercado laboral para a população nacional. O migrante, não raras vezes é visto como mão-de-obra complementar. (GONÇALVES, 2008, p. 349)

Essa teoria é fundamental para a compreensão da imigração a trabalho. No caso brasileiro, ela esclarece bem tanto os movimentos de dentro para fora quanto de fora para dentro. É comum conhecermos pessoas com graduação de nível superior que moram no exterior exercendo serviços tidos como de pouca qualificação, como faxina doméstica e serviços de babá. Assim como são conhecidas as notícias acerca de estrangeiros provenientes de outros países da América do Sul, e também da África (países menos desenvolvidos que o Brasil) aceitando trabalhar em empregos que a maioria dos brasileiros rejeitam. Vale ressaltar que muitas das vezes os imigrantes empregados no setor secundário trabalham ilegalmente, permanecendo de maneira clandestina no país receptor.

#### 2.1.4 Teoria das Redes Sociais

A teoria das redes sociais, também chamadas redes migratórias, ajuda a explicar a continuidade dos fluxos migratórios e sua perseverança no tempo. As redes conectam os migrantes precursores aos migrantes em potencial nos locais de origem e destino por meio de laços de parentesco, amizade ou origem comum. (FUSCO, 2005 p. 22 apud BRZOZOWSKI 2012, p.141). São conexões que facilitam o fluxo monetário e de informação sobre condições de vida e possibilidades de emprego nas localidades, além de ajudarem na adaptação dos migrantes no novo espaço e facilitarem futuros movimentos populacionais.

A teoria das redes sociais também explica porque o fenômeno da migração de brasileiros para o exterior, por exemplo, ocorre de maneira desigual pelo território nacional. Algumas regiões têm um fluxo bastante intenso de emigrantes, justamente porque essas

O exemplo interessante, que mostra o funcionamento de redes, é o caso dos imigrantes brasileiros em Massachusetts, que vendem seus empregos de faxina doméstica. Quando uma imigrante está disposta a voltar ao Brasil, espalha-se a informação sobre a “venda” das casas, onde a faxineira trabalha, por meio das redes migratórias. A pessoa que compra o emprego é introduzida à dona da casa como a amiga da faxineira, que poderá substituí-la. A confiança e a solidariedade étnica entre as imigrantes brasileiras são reconhecidos como fatores principais, para que essa forma de transação possa ser finalizada. (MARTES, 1999 apud BRZOZOWSKI 2012, p.141).

redes migratórias conectam os brasileiros dessa região a destinos estrangeiros específicos. (FUSCO, 2005 apud BRZOZOWSKI, 2012, p.141).

O exemplo mais conhecido na literatura nacional é o caso da cidade de Governador Valadares (Minas Gerais). A maioria de emigrantes provenientes dessa cidade chegou à Região Metropolitana de Boston, em Massachusetts. Analisando as redes sociais, Teresa Sales (1991) salienta o papel de igrejas evangélicas que, além de oferecerem serviço pastoral, exercem a função de intermediário entre região de origem e destinação, ajudando em busca do emprego ou nos problemas administrativos, orientando para tirar passaporte ou visto. (BRZOZOWSKI, 2012, p.141).

Atualmente, também as redes sociais virtuais contribuem, e muito, com a adaptação dos estrangeiros as cidades. É possível encontrar grupos de estrangeiros na internet e com eles manter contato, descobrindo informações e contatos específicos que facilitam a adaptação nos novos locais.

## **2.2 Imigrantes e mercado de trabalho**

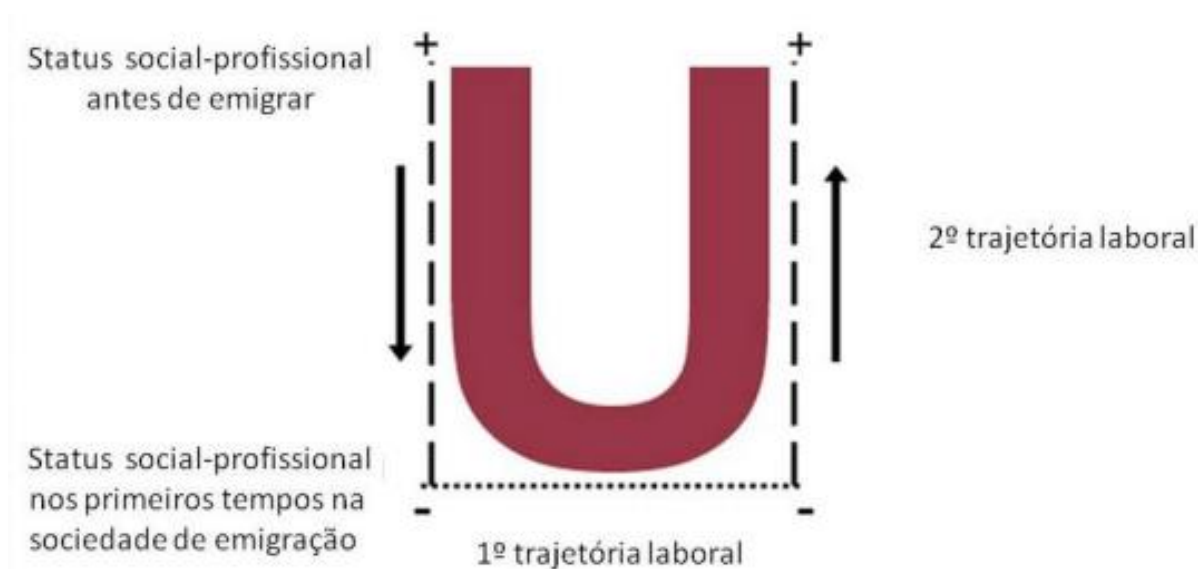
De modo geral, é comum que os imigrantes, ao se inserirem no mercado de trabalho, adentrem em uma posição inferior ao seu grau de especialização, sua formação acadêmica e a sua experiência profissional prévia, o que os faz, conseqüentemente, descerem na escala social. “Esse é o caso de dentistas, médicos, jornalistas, engenheiros que estão trabalhando na construção, na indústria pesada, nos abatedouros de frangos e carnes, entre outras atividades.” (CAVALCANTI, 2015, p. 39)

De acordo com Sayad (2001), essa disposição só pode ser compreendida com base em uma especificação indissociavelmente técnica e social, pois mesmo que o imigrante tenha uma qualificação específica (especificação técnica), ele será considerado um trabalhador sem formação (especificação social). Dessa forma, “o imigrante somente existe aos olhos do estado nacional no dia que atravessa as suas fronteiras. Tudo o que antecede a

essa existência é desconhecido, inclusive a sua formação técnica e os seus diplomas.” (CAVALCANTI, 2015, p. 40)

De acordo com Chiswick et al (2002 apud CAVALCANTI, 2015), os imigrantes enfrentam certos problemas na sociedade de destino – tais como: dificuldades com o idioma, demora no reconhecimento dos títulos universitários, entre outros, – que fazem com que essas pessoas tenham que realizar o que os autores chamam de “curva em U” para compreender a incorporação dos imigrantes no mercado de trabalho, conforme é possível verificar na figura abaixo. Desse modo, o imigrante perde sua posição social de origem no momento que chega ao país destino, necessitando de um tempo de adequação para retomar a condição inicial.

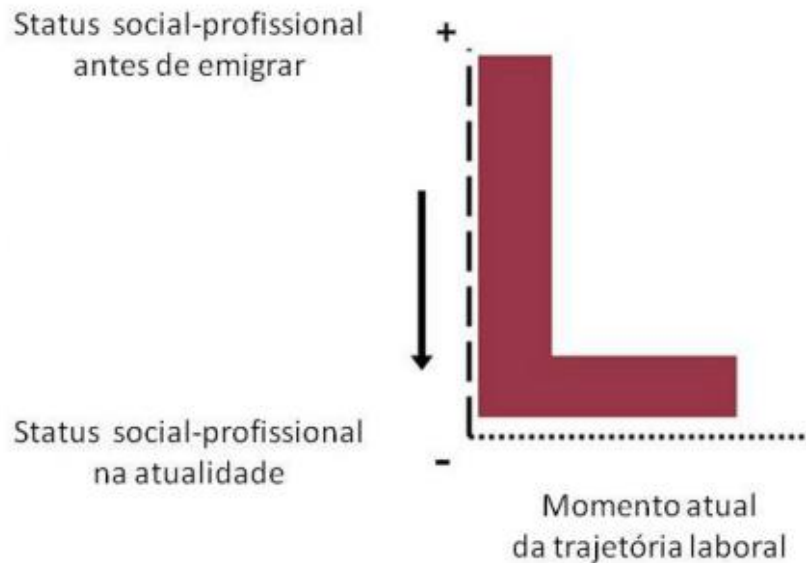
**Figura 1 - Curva em U**



**Fonte:** Cavalcanti (2015) a partir de Chiswick et al (2002).

Vários serão os fatores decisivos para que o imigrante complete a “curva em U”: o tempo de residência unido à consolidação das redes sociais; a aquisição de capital social e simbólico; a regularização das autorizações de residência; e, especialmente, as políticas públicas de inserção laboral. Essas políticas serão determinantes, inclusive para possibilitar a mobilidade social ascendente em relação à posição na sociedade de origem, o que permite aos imigrantes que não fiquem estancados na “curva em L”, como se pode ver na figura a seguir.

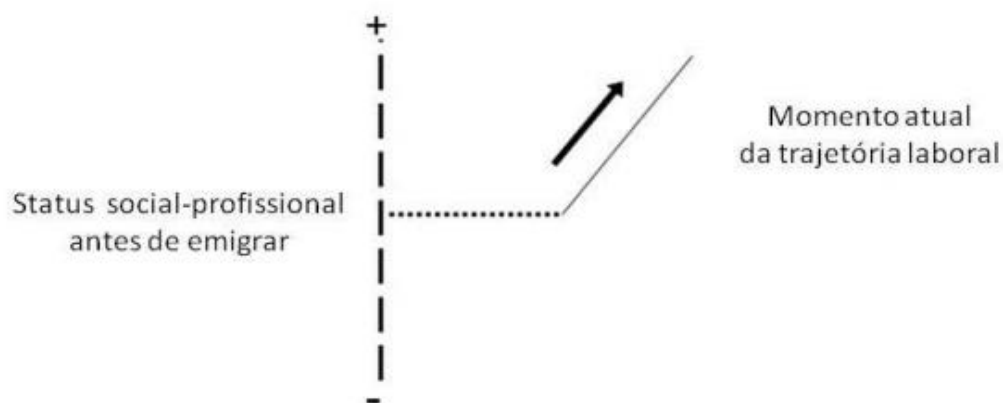
**Figura 2 - Curva em L**



**Fonte: Cavalcanti (2015) a partir de Chiswick et al (2002).**

De acordo com Chiswick et al (2002 apud CAVALCANTI 2015), existe ainda a trajetória diagonal (ver figura abaixo), em que os imigrantes exercem desde o início uma incorporação laboral condizente com seu status na sociedade de origem e ainda permite sua ascensão na de destino. Esse é o caso de grande número de trabalhadores estrangeiros qualificados no Brasil, que circulam através das empresas multinacionais, pois seus vistos são requisitados por empresas para que exerçam atividades qualificadas.

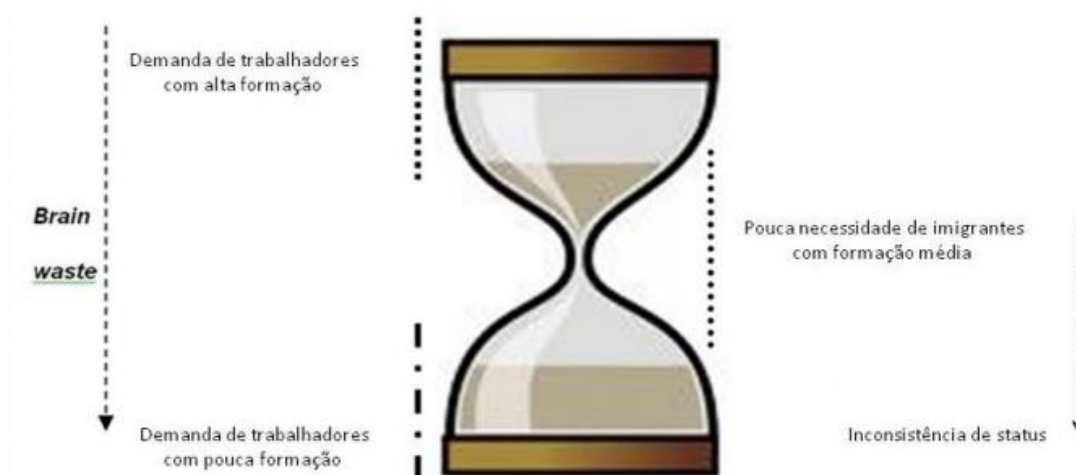
**Figura 3 - Trajetória diagonal**



**Fonte: Cavalcanti (2015) a partir de Chiswick et al (2002).**

De acordo com Portes (2003), há uma necessidade de trabalhadores tanto no topo, quanto na base do mercado de trabalho. Ele denomina essa relação na imigração e trabalho de relógio de areia, como é possível verificar na figura abaixo.

**Figura 4- Estrutura do mercado de trabalho e demanda da mão de obra imigrante**



**Fonte: Cavalcanti (2015) a partir de Portes (2003).**

A figura acima representa a relação estabelecida atualmente no Brasil, que será vista no próximo capítulo. Nele, é possível ver a situação imigratória do país desde a época colonial até os dias atuais.

### 2.2.1 Impactos e obstáculos da imigração

Segundo Chang (2007), estudos econômicos reconhecem os benefícios do mercado livre de mercadorias e também de serviços, capital e trabalho transfronteiriços. Apesar desse pensamento, os países mantêm restrições na imigração e mostram pouca inclinação para liberar significativamente essas barreiras. Esses impedimentos limitam os trabalhadores de valiosas oportunidades e contribuem para as enormes discrepâncias salariais entre os países. O autor defende que essas diferenças seriam reduzidas se não houvessem essas barreiras e sugere que

Se por um lado a existência de mais de uma cultura ou língua impõe custos à sociedade, tanto no mercado de trabalho como no mercado de produtos e serviços, por outro lado essas diferentes culturas trazem oportunidades de mercado enriquecedoras que dificilmente existem em sociedades com uma única cultura. As habilidades e conhecimentos dos estrangeiros também podem complementar as dos nativos e, assim,

solucionar problemas de eficiência nos ambientes de trabalho. Nesse caso, essa contribuição pode compensar os custos da interação transcultural. (CHANG, 2007, p. 14-16).

A presença dos imigrantes nos países receptores de mão-de-obra migrante tem impactos principalmente naqueles que possuem baixo crescimento demográfico. Países, hoje, economicamente desenvolvidos só poderão manter-se ou crescer se contarem com a mão-de-obra estrangeira, principalmente para ocupar postos de trabalho no setor produtivo e no setor de serviços, já não ocupados pelos nacionais. Os imigrantes contribuem diretamente na economia dos países. Na Espanha, por exemplo, de acordo com o governo, 30% do crescimento econômico médio verificado entre os anos de 1996 e 2005 deve-se à imigração. Contudo, o impacto positivo sobre a economia não é elemento forte suficiente para garantir a igualdade de oportunidades com os nacionais, nem do ponto de vista do trabalho, nem do ponto de vista do reconhecimento dos direitos. (GONÇALVES, 2008, p 348)

Por fim, outro fator importante a se destacar é a contribuição ao aumento populacional, o qual beneficia os países com pequeno índice de crescimento demográfico, como é o caso do Canadá.

### **2.3 Reserva de mercado de trabalho**

O controle da profissão pela própria classe por meio da regulamentação acaba por criar a reserva de mercado de trabalho, no qual só pode atuar quem está devidamente autorizado por órgão competente. A regulamentação das profissões pretende proteger os consumidores dos maus profissionais. Porém, sabe-se que somente a regulamentação não garante a qualidade dos serviços prestados. Dessa forma, alguns defendem que apenas poucas profissões necessitariam realmente de uma regulamentação, visto que, entre os custos e benefícios da reserva de mercado, são poucas as que realmente oferecem riscos de vida ao consumidor, como é o caso da medicina e a engenharia, por exemplo.

O controle ocupacional do próprio mercado de trabalho é complementado pelo uso do que Max Weber chamava “encerramento social” e que prefiro denominar “reserva de mercado de trabalho”. A reserva é assegurada pela exigência de que somente aqueles com credencial ocupacionalmente emitida, certificando sua competência, possam ser empregados para executar uma série definida de tarefas, como cortar um corpo, ensinar a estudantes universitários, representar um cliente num tribunal e certificar a exatidão de uma declaração formal de ativos e passivos financeiros. Constitui, para empregar o termo do economista Spence (1974), uma “senha para o mercado de trabalho”: garante que um candidato ao emprego foi aceito como membro de uma ocupação fechada e pode ser contratado ou consultado em tal condição. (FREIDSON, 1996, p. indeterminada)

A reserva de mercado de trabalho restringe a atuação dos próprios nativos. Como se sabe, algumas profissões só permitem atuação mediante diploma de graduação em instituição reconhecida por órgão responsável – o MEC (Ministério da Educação e Cultura), no caso do Brasil –, e registro em Conselho de classe. Por exemplo, um contador não pode exercer função de arquiteto.

Para um imigrante, ter autorização para atuar como profissional é um dos passos mais difíceis de ser dado, pois como citado anteriormente, no momento em que entra no país receptor, toda a sua história é desconhecida pela nova nação e cabe a ela, segundo seus interesses, resolver se e como estabelecerá a revalidação dos diplomas estrangeiros. Nessa situação, a reserva de mercado laboral vai influenciar sobremaneira as decisões sobre essas revalidações como veremos no estudo de caso.

### 3 IMIGRAÇÃO POR TRABALHO

Neste capítulo, apresentamos um breve histórico da imigração para o Brasil, de acordo com as estratégias de atração de mão de obra estrangeira, desenvolvidas por meio de políticas específicas e com o intuito de trazer o “imigrante desejado”<sup>5</sup>. Estudamos também o fenômeno da emigração no Brasil. Finalmente, conhecemos as políticas de atração de recursos humanos estrangeiros altamente qualificados, bem como as estratégias atuais desses recursos no Brasil.

Voltamos a frisar que apesar de haver variados motivos pelos quais as pessoas decidem migrar (trabalho, asilo, refúgio, proximidade com a familiares, entre outros), é sabido que o trabalho, mesmo que não seja a razão principal, é um fator muito importante a ser considerado nessa decisão. Afinal, como já vimos, para onde quer que o migrante se destine, é ele que vai definir seu posicionamento econômico social no país destino. Além do mais, ao definir políticas de imigração, o país receptor privilegia imigrantes que possam contribuir com a nação, seja na base, ou no topo, do "relógio do tempo" (ver capítulo anterior).

Afirma Gonçalves (2008) que a imigração internacional tem se intensificado expressivamente como reflexo das aceleradas mudanças econômicas, sociais, políticas e culturais, observadas, principalmente, a partir da metade do século passado, associadas ao processo de globalização. A mobilidade internacional de pessoas por trabalho, mesmo dificultada pelas políticas migratórias dos países, é favorecida pelas novas tecnologias aplicadas aos meios de transporte e comunicação que estimulam a multiplicação e fortalecimento das redes sociais para além das fronteiras geográficas.

Há estimativas de que 3% da população mundial viva trabalhando no exterior. Nas Américas, esse número é superior aos 20 milhões. De acordo com a ORIT (Organização Regional Interamericana de Trabalhadores), nos próximos 30 anos, da totalidade dos novos trabalhadores norte-americanos, metade serão migrantes. Uma das características desses novos trabalhadores está na faixa etária. Uma vez que, na América Latina, a população jovem sofre altas taxas de desemprego, representando 46% do total de pessoas desempregadas na região. Essa falta de possibilidades de inserção no mercado de trabalho

---

<sup>5</sup> Termo cunhado do livro de Lucia Lippi Oliveira (2002, p. 13).

nacional torna a migração para os países desenvolvidos uma opção interessante. (GONÇALVES, 2008, p. 348)

### **3.1 Breve histórico de imigração no Brasil**

O processo de colonização fez do Brasil um grande receptor de imigrantes, os quais contribuíram fortemente para a formação do país. A primeira migração teve a função de ocupar as terras brasileiras de acordo com os interesses da corte de Portugal. Posteriormente, ocorreu o fluxo de escravos, que foi a maior quantidade de imigrantes forçados a entrar no país, um número de 5,2 milhões, entre os anos 1864 a 1887, segundo dados do IBGE.

De acordo com Martínez (2000), durante o período colonial houve o desenvolvimento de uma política de povoamento de terras que possibilitou a migração de famílias portuguesas ao Brasil, instaladas em zonas fronteiriças. A preocupação do poder público em estimular a imigração iniciou com a chegada da corte portuguesa ao Brasil, em 1808. As medidas implantadas visavam atrair trabalhadores livres para ocupar determinadas áreas do território brasileiro, cujo direito de usufruto era outorgado por meio sesmarias<sup>6</sup>. A princípio, não havia discussão a respeito da inserção laboral dos recém-chegados. Essa política de ocupação foi estendida aos demais europeus e foi interrompida de 1830 a 1850, por ter altos custos aos cofres públicos. Além das terras serem doadas pelo Estado, havia uma preocupação de como os agentes do governo deveriam verificar se os migrantes eram aptos, pacíficos e “bem comportados”.

No Brasil do século XIX, a política de imigração visava a atrair estrangeiros para povoar e colonizar os vazios demográficos, o que permitiria a posse do território e a produção de riquezas. O imigrante desejado era o agricultor, colono e artesão que aceitasse viver em colônias, e não o aventureiro que vivesse nas cidades. (OLIVEIRA, 2002, p. 13)

Nesse tempo, houve uma preocupação em estabelecer medidas para regular as relações de trabalho prestadas por estrangeiros. Foram, então, adotadas leis relacionadas à imigração, que regulavam tanto a naturalização quanto o trabalho do imigrante. A partir de 1850, as terras não poderiam mais ser doadas, apenas vendidas. Dessa forma, a política de imigração estimulou a participação da iniciativa privada, que tinha facilidades para comprar

---

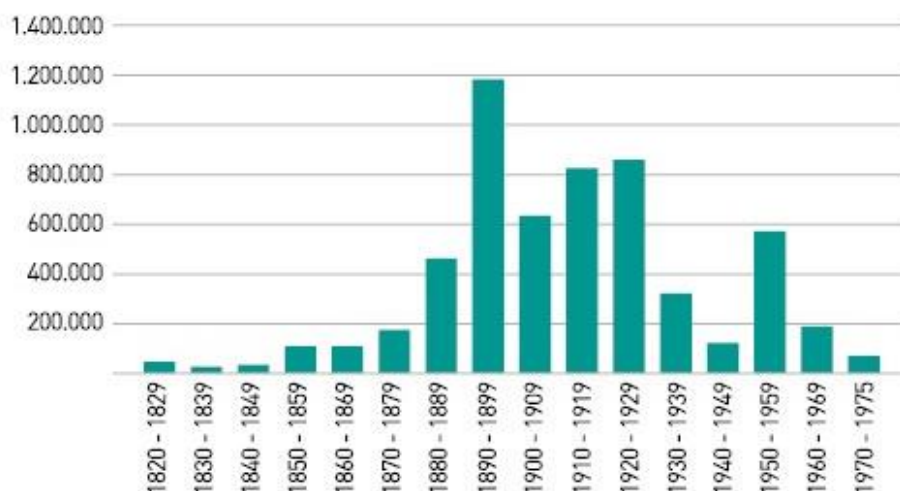
<sup>6</sup> Lei de sesmarias - instituto jurídico português que normatizava a distribuição de terras destinadas à produção agrícola.

terras destinadas à acomodação dos migrantes que vinham trabalhar em suas propriedades (MARTÍNEZ, 2000, p. 28-29)

Em 1808 foi promulgada lei que permitia aos estrangeiros a propriedade de terras no Brasil. O governo imperial subvencionava a formação de núcleos coloniais de agricultores em suas terras devolutas e em sistema de pequena propriedade, como foi o caso dos alemães no Sul e Sudeste. Porém só em meados do século começam a chegar imigrantes para suprir a carência de mão-de-obra nos cafezais paulistas, passando então a ser empregados nessa monocultura de exportação. A subvenção também se altera, deixa de ser de exclusiva responsabilidade do governo imperial para incluir também os governos provinciais e a iniciativa privada. Companhias internacionais de imigração se encarregam de recrutar, transportar e instalar os novos imigrantes no Brasil. (OLIVEIRA, 2002, p.43)

As informações sobre a imigração no Brasil são escassas, pouco estruturadas e, em alguns casos, conflitantes. Os números dependem das fontes consultadas. Os dados disponíveis no site do IBGE exibem dados sobre migração internacional a partir de meados da independência do Brasil. Conforme se pode observar na figura abaixo, há um aumento significativo da imigração no trecho 1880-1889. Esse crescimento coincide com a abolição da escravatura, ocorrida em 1888, fato que veio estimular ainda mais o processo imigratório descrito no parágrafo anterior. Interessante observar que a figura obtida do IBGE não inclui as estatísticas referentes aos escravos, elas são encontradas à parte no site do Instituto. Alguns autores defendem que escravos não são imigrantes, uma vez que não se deslocam por vontade própria, mas são forçados.

**Figura 5 - Imigração no Brasil de 1820 a 1975**



Fonte: Foto do IBGE

Com o fim do tráfico de escravos, em 1850, altera-se também a legislação referente à propriedade da terra. A política de colonização do Império, que cedia terras de graça a estrangeiros, é então alterada e nova lei passa a proibir a posse de terra que não fosse comprada. E é o fim do tráfico negreiro que começa a colocar na ordem do dia a necessidade de substituição da mão-de-obra por imigrantes. A formação de colônias isoladas, com vida social autônoma, derivada da política governamental, também foi criticada. (OLIVEIRA, 2002, p. 14)

Com a urgência de expandir a força de trabalho no país, foi promulgado o decreto 528 em junho de 1890, que chegou a ser uma das mais significativas legislações sobre imigração. Ele continha um amplo programa acerca do tema com a finalidade de fomentar a imigração europeia. (MARTÍNEZ, 2000, p.30)

A figura abaixo mostra dados estatísticos das principais origens dos imigrantes entre os anos de 1810 a 1979. Não se sabe o porquê, mas referentes às primeiras décadas, faltam algumas informações, as quais certamente foram perdidas ou simplesmente não foram registradas.

**Figura 6 – Origem dos imigrantes europeus no Brasil de 1810 a 1979**

<b>Década</b>	<b>Portugal</b>	<b>Italia</b>	<b>Espanña</b>	<b>Alemania</b>	<b>Otros</b>
1810-1819					1.790
1820-1829				2.326	5.439
1830-1839	261	180		207	2.021
1840-1849	491	5	10	4.450	2.347
1850-1859	63.272	24	181	15.815	38.300
1860-1869	53.618	4.916	633	16.514	34.432
1870-1879	67.609	47.100	3.940	14.627	60.555
1880-1889	104.700	276.724	29.166	19.201	98.177
1890-1899	215.534	690.365	164.093	17.014	118.977
1900-1909	199.536	221.394	21.504	13.848	93.644
1910-1919	312.481	137.868	181.657	25.902	163.550
1920-1929	301.915	106.831	81.931	75.839	277.006
1930-1939	102.544	22.170	13.746	13.746	165.617
1940-1949	47.556	11.359	5.003	6.885	2.865
1950-1959	241.520	94.012	94.693	16.827	139.618
1960-1969	74.124	12.414	28.397	5.659	76.993
1970-1979	5.641	3.382	2.196	3.817	31.219
<b>Total</b>	<b>1.790.622</b>	<b>1.628.744</b>	<b>727.138</b>	<b>258.5581</b>	<b>472.687</b>

**Fonte: Saito (1980, p.169 apud Martínez, 2000 p. 33)**

De acordo com Oliveira (2002), os portugueses no Rio de Janeiro, os italianos em São Paulo e os espanhóis/galegos em Salvador. Esses foram os imigrantes “desejados”, uma vez que, pela afinidade com a língua, com a religião e com a cultura, seriam mais facilmente incorporados. Avalia-se que dos 5 milhões de imigrantes recebidos pelo Brasil entre 1850 e 1950, 75% eram formados por portugueses, espanhóis e italianos, como se pode ver na figura anterior. Outros imigrantes também tiveram presença relativamente forte: os alemães, os sírios e libaneses, os judeus, os japoneses, entre outros.

Segundo Ripoll (2008 apud BRZOZOWSKI, 2012), a partir da década de 1980, influenciado pela globalização, o Brasil, como outros países tradicionais de imigração, inverteu esse padrão e se tornou um país de emigração.

O país sofreu uma perda líquida de aproximadamente 1,8 milhão de pessoas por meio de fluxos migratórios internacionais entre 1980 e 1990. Esse volume de emigração foi significativo e correspondia a 1,6% da população residente no Brasil em 1990. O processo de conversão numa nação de emigração foi continuado na década seguinte. O saldo migratório internacional em anos 1991-2000 foi também negativo, estimado em 550 mil pessoas. Esse número correspondia a 0,4% da população brasileira em 2000 (Carvalho & Campos, 2006). Houve então uma redução do fluxo migratório internacional nos anos 1990, porém a maioria dos emigrantes que deixaram o país na década de 1980 não voltou para o Brasil. Surge assim um significativo grupo de brasileiros no exterior, chamado por alguns autores de ‘diáspora brasileira’. Em 2000, o número de emigrantes brasileiros, segundo dados estimativos do Itamaraty, alcançou quase dois milhões (Ripoll, 2008). Nos últimos anos, esse número quase dobrou: de acordo com estimativas de Itamaraty, em 2008 havia 3,7 milhões de brasileiros residindo no exterior. (BRZOZOWSKI, 2012, p. 138)

Atualmente, o Brasil vive diversificadas perspectivas migratórias, pois prossegue com a emigração enquanto passa a recepcionar novos e diferentes fluxos imigratórios. Além disso, há o retorno dos emigrados, influenciados, principalmente, pela crise econômica de 2007, nos Estados Unidos, Europa e Japão. (BRZOZOWSKI, 2012, p. 36)

Ainda segundo Brzozowski (2012), diferentemente dos fluxos imigratórios do século XIX e XX, provenientes do hemisfério norte, incentivados e financiados pelo governo brasileiro para ocupar territórios e branquear o país, esse novo fluxo que o Brasil vem recebendo é proveniente também do hemisfério sul: haitianos, bolivianos, colombianos, senegaleses, peruanos e bengalis.

De acordo com a revista *Isto É*<sup>7</sup>, estatísticas da Polícia Federal, atualizadas em março de 2015, apontam que o Brasil abriga 1.847.274 imigrantes regulares. Conforme a classificação adotada pela instituição, esse total engloba 1.189.947 “permanentes”; 595.800 “temporários”; 45.404 “provisórios”; 11.230 “fronteiriços”; 4.842 “refugiados”; e 51 “asilados”. Isso representa 0,9% do número total de imigrantes internacionais do mundo, foi de 250 milhões em 2013. Tendo em vista que o Brasil é o quinto país mais populoso do mundo, com 200 milhões de habitantes, este número ressalta o quão pouco atraente, o país é para os imigrantes na atualidade e o quanto o Brasil terá que se esforçar para elaborar boas estratégias de atração de talentos estrangeiros.

### **3.2 Recursos humanos estrangeiros altamente qualificados**

De acordo com Desidério (2015), a migração internacional em nossa sociedade globalizada e contemporânea tornou-se, pouco a pouco, de extrema importância para mecanismos de alargamento do capital humano, pois existe um potencial emergente para retornar as necessidades de qualificação, as quais rapidamente se modificam. A base estrutural desses mecanismos são investimentos abundantes e fortes intervenções na educação e na política – tanto de ativação<sup>8</sup>, quanto na social, em geral. Entretanto, essas ações demoram vários anos entre sua implantação e o resultado almejado. Tal lentidão ocorre, em especial, nas regiões onde a economia é emergente e de média renda, com atrasos no desenvolvimento nas áreas educacionais e na qualificação de força de trabalho, se comparados aos padrões internacionais.

A atração de mão de obra imigrante e qualificada incrementa os mecanismos estruturais de desenvolvimento nacional. Portanto, a imigração tanto de estudantes, quanto de pesquisadores para países com economia emergente – como o Brasil – proporcionam um enorme avanço na metodologia de produção de conhecimento (em especial, na da educação superior e em instituições de pesquisa) e de tecnologias, já que tais imigrantes estão familiarizados com técnicas empregadas em nações com economias mais desenvolvidas, proporcionando uma elevação dessas técnicas para padrões internacionais. (DESIDÉRIO, 2015, p. 14)

---

<sup>7</sup> <http://exame.abril.com.br/brasil/noticias/o-panorama-da-imigracao-no-brasil>

<sup>8</sup> Políticas de ativação são medidas com o objetivo de trazer pessoas em idade ativa, mas que não trabalham - sejam inativos ou desempregados - para atividade lucrativa, aumentando, assim, a inserção e a participação no mercado de trabalho.

Ainda segundo a autora, em relação às empresas, os trabalhadores oriundos de outras nações possibilitam um melhoramento nas estratégias de processos produtivos e, conseqüentemente, expansão para novos mercados. Em vista disso, faz-se necessária a atração de profissionais imbuídos de conhecimento exógeno e ideias inovadoras para o estabelecimento de grupos empresariais importantes para determinada nação. A captação de mão de obra qualificada era prevalente em países do noroeste da Europa, da América do Norte e da Oceania, até o final do século XX. Entretanto, devido ao fenômeno da migração mundial – consequência direta da globalização do mundo contemporâneo – esta é uma realidade cada vez mais distante dos dias atuais, pois países emergentes também têm adotado uma política favorável à atração e retenção de profissionais de outras nações.

Como exemplos de mudanças no padrão das migrações mundiais, pode-se citar alguns países da Ásia, tais como China e Índia, que exportaram trabalhadores qualificados, mas que atualmente também atraem mão de obra estrangeira, inclusive os próprios trabalhadores que abandonaram esses países e que agora retornam. A Rússia, atualmente, é um polo de atração para migrantes temporários. A Malásia e a Indonésia, países que atualmente possuem um crescimento emergente, também têm atraído mão de obra estrangeira. Países do Conselho de Cooperação dos Estados Árabes do Golfo têm sido um forte destino para mão de obra pouco qualificada, aproveitada em trabalhos braçais, porém, atualmente também têm atraído trabalhadores especializados e qualificados, em especial, da Europa (DESIDÉRIO, 2015, p. 14).

### 3.2.1 Recursos humanos altamente qualificados no Brasil

O fenômeno de imigração no Brasil é algo extremamente baixo. Entre os BRICS, é o país que possui os mais reduzidos índices de imigrantes como mão de obra, em especial, mão de obra qualificada. Apesar do número proeminente de imigrantes durante o século XIX e início do século XX, apenas durante o período entre 2009 e 2011, o influxo de estrangeiros – dentre esses uma minoria que é altamente qualificada – têm aumentado. Parte desse fenômeno se deu como consequência do crescimento econômico vigente naquela nesse período recente, o que possibilitou o estabelecimento de multinacionais e a vinda de trabalhadores. Entretanto, o número de imigrantes durante esses anos ainda é considerado baixo, se comparado com aqueles vindos durante o século XIX. (DESIDÉRIO, 2015, p. 15).

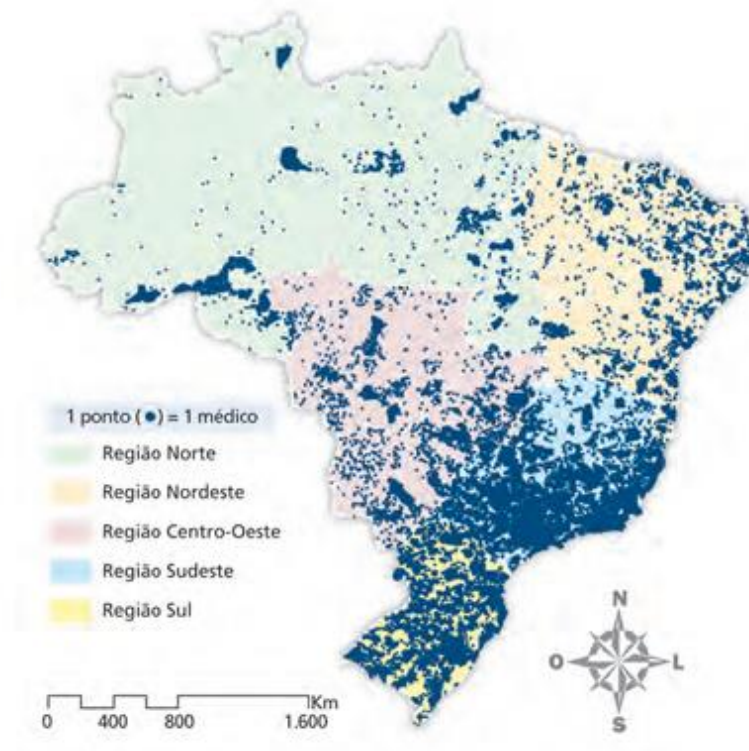
## 4 PROGRAMA MAIS MÉDICOS

Neste capítulo, apresentamos o Programa *Mais Médicos* e, em seguida, fazemos uma relação entre o mesmo e os assuntos verificados nos capítulos anteriores.

### 4.1 Apresentação do Programa

Conforme dados do Ministério da Saúde, coletados por Javorski e Scremin (2013), o Brasil possuía, em 2013, 1,8 médicos para cada mil habitantes, índice inferior a países como Argentina (3,2), Uruguai (3,7) e Portugal (3,9). Também havia uma desigualdade na distribuição dos médicos no país, conforme pode se ver na figura seguinte, pois se em alguns centros urbanos os números chegam a superar a média de países ricos, em outras regiões a penúria era dramática, com mais de 300 municípios em dificuldades. Essas diferentes realidades no Brasil chamaram a atenção da OMS.

**Figura 7 - Distribuição de médicos especialistas no Brasil**



**Fonte: Pesquisa Demografia Médica no Brasil, 2013<sup>9</sup>**

<sup>9</sup> <http://www.revistapanoramahospitalar.com.br/2013-02-cfm-e-cremesp-revela-em-pesquisa-desigualdade-na-distribuicao-de-medicos-no-brasil-33>

Segundo o noticiário do iG<sup>10</sup>, no Sudeste, por exemplo, a taxa é de 2,6 médicos por mil habitantes, superior às dos Estados Unidos (2,4), Canadá (2,0) e Japão (2,1). Mas, nos estados do Norte, são 1,0 médicos para cada mil pessoas, abaixo da média nacional de países como Trinidad e Tobago, Tunísia, Tuvalu, Vietnã, Guatemala, El Salvador ou Albânia. No Nordeste, a taxa é de 1,2 médicos para cada mil pessoas - no Maranhão, chega a 0,7 médicos por mil habitantes, taxa equivalente à da Índia ou do Iraque.

Considerando as informações expostas, o governo federal, iniciou um projeto de expansão da rede de saúde do Governo Federal Brasileiro com o objetivo de melhorar o atendimento do Sistema Único de Saúde (SUS), providenciando o atendimento médico às regiões onde há escassez ou ausência desses profissionais. Segundo informações oficiais<sup>11</sup>, o Programa *Mais Médicos* foi então criado, no ano de 2013 com três eixos de atuação: o eixo provimento emergencial, no qual entra a contratação de médicos estrangeiros para suprir a demanda emergencial nas áreas carentes desse profissional; o eixo educação, que trata da ampliação da formação de médicos no país, com novos cursos e novas vagas na graduação e residência médica; e, finalmente, o eixo infraestrutura, que inclui o financiamento de construções, ampliações e reformas de Unidades Básicas de Saúde (UBS) e Unidades de Pronto Atendimento (UPAs).

Ao ser instituído, a meta do programa foi criar 10 mil vagas para médicos em regiões como o Norte e o Nordeste, bem como nas periferias de grandes cidades e municípios do interior do país. Primeiramente, as vagas criadas e as desocupadas foram ofertadas aos profissionais com diploma brasileiro ou certificados pelo Revalida<sup>12</sup>. Após esse processo preliminar, caso ainda houvessem vagas remanescentes, essas seriam preenchidas por médicos estrangeiros.

Inicialmente, foram inscritos 1.618 médicos na primeira etapa do programa (dentre eles, 358 eram estrangeiros), total que correspondia a 10,5% da necessidade total do plano, uma vez que foram demandados 15.460 médicos, em 3.511 municípios. Como houve pouca adesão, o governo então ampliou os prazos para, por exemplo, confirmar o interesse nas vagas. No dia 25 de agosto, 682 médicos formados no exterior chegaram ao país e iniciaram

---

<sup>10</sup> <http://ultimosegundo.ig.com.br/brasil/2013-05-20/oms-alerta-para-o-baixo-numero-de-medicos-no-brasil.html>

<sup>11</sup> <http://maismedicos.gov.br/>

<sup>12</sup> Exame nacional de revalidação de diplomas médicos expedidos por instituição de educação superior estrangeira (<http://portal.inep.gov.br/revalida>)

aulas de português e saúde pública, em oito capitais. Além disso, estudaram doenças típicas brasileiras e o sistema do SUS por três semanas. (JAVORSKI; SCREMIN, 2013, p. 2).

De acordo com Pinto (2016), o programa recruta médicos estrangeiros de qualquer parte do mundo, desde que atenda aos requisitos do programa. Dos médicos estrangeiros contratados, a maior parte é de nacionalidade cubana. Esses médicos foram contratados através da Organização Pan-Americana de Saúde (OPAS), que mantém acordo com Cuba. Desde a primeira etapa até os dias atuais são 18.240 médicos inscritos no programa, dos quais 67% são cubanos, 24% são brasileiros e 9% são de países diferentes. O *Mais Médicos* hoje atende 63 milhões de brasileiros, o que equivale a 31% da população. Segundo o Estadão<sup>13</sup>, em junho de 2014, o índice de aprovação da população era de 84%.

#### 4.2 Medicina – profissão de status

Ao analisar esse caso, acredita-se necessário fazer um panorama da profissão médica no país, uma vez que essa profissão goza de um prestígio diferenciado das demais. A medicina, juntamente com o direito e a engenharia, são consideradas carreiras de status na sociedade brasileira. É uma das mais requisitadas e importantes existentes no mundo. Além de ser muito antiga, tem um grande apelo no ideário popular, pela nobreza de “salvar vidas”.

Medicina, Direito e Engenharia são as nomeadas profissões imperiais em nosso país (COELHO, 1999). Como tal, historicamente produziram práticas monopolísticas que reforçaram suas posições de prestígio e estabeleceram barreiras frente às demais profissões. (VARGAS, 2010, p.107)

Para tornar-se médico, é preciso vencer a grande disputa que é a de conseguir uma vaga na universidade. Para isso, é necessário muito conhecimento, adquirido, na maioria dos casos, em caras escolas particulares, acessíveis a uma minoria elitizada, geralmente de classe média ou alta. São poucos os que destoam desse padrão. Na Universidade Federal da Bahia, estado onde 70% da população é formada por negros, segundo o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), formam-se turmas inteiras, das quais apenas 3 ou 4 são negros.<sup>14</sup>

---

<sup>13</sup> <http://www.estadao.com.br/noticias/geral,chioro-mais-medicos-e-aprovado-por-84-da-populacao,1143174>

<sup>14</sup> <http://www.pragmatismopolitico.com.br/2013/09/medicina-brasil-branca-classe-media.html>

### 4.3 Críticas e elogios ao Programa

A escolha do Programa *Mais Médicos* para estudo de caso deve-se ao fato de sua grande repercussão no país, principalmente dentro da classe médica, em que havia a maior rejeição à implantação do programa. Esse programa tem uma peculiaridade diferente do processo normal de contratação de estrangeiros, pois trata-se de um programa do Governo Federal, talvez o primeiro de atração de talentos estrangeiros para suprir uma carência nacional. Há programas similares de atração de médicos estrangeiros no Canadá<sup>15</sup>, mas com políticas diferenciadas, pois trata-se de um país com demandas populacionais notoriamente diferentes, pois além da procura por profissionais qualificados eles também almejam a imigração como forma de ocupar seu território e manter o crescimento demográfico.

Entre os atores envolvidos nesse processo de contratação, é possível reconhecer alguns, tais como: a população, representando a demanda urgente por esses profissionais; a classe médica brasileira, que se sentiu ameaçada pela presença de estrangeiros em seu mercado de trabalho; o governo brasileiro, fomentador da proposta que foi alvo de elogios e críticas pelas partes já citadas; e, finalmente, os próprios médicos estrangeiros.

De acordo com Freire (2013), uma pesquisa divulgada pela Confederação Nacional dos Transportes (CNT)<sup>16</sup> aponta que a maioria da população brasileira é a favor da contratação de médicos estrangeiros por meio do Programa *Mais Médicos*. De um universo de 2.002 pessoas entrevistadas, 73,9% apoiaram o programa e 49,6% informaram acreditar que ele solucionará problemas graves relacionados à saúde no país. Contudo, houveram demonstrações de xenofobia, racismo e preconceito após a chegada inicial de centenas de médicos estrangeiros, dentre eles 400 cubanos. Essas manifestações vieram especialmente por parte de médicos brasileiros, que reagiram contra o programa, haja vista a “invasão” que os novos contratados representavam ao domínio de sua já demarcada reserva de mercado.

Esse fato reverberou nos veículos de comunicação, principalmente nas redes sociais, nas quais se via a foto de um médico cubano negro sendo vaiado por médicas jovens, o que levantou a discussão do racismo contra os cubanos. O Conselho Federal de Medicina (CFM)

---

<sup>15</sup><http://noticias.terra.com.br/brasil/mais-medicos-canadense-tem-inscritos-do-brasil-20-sao-escolhidos,7163ce6308581410VgnVCM3000009acceb0aRCRD.html>

<sup>16</sup> A CNT realiza, pesquisas de opinião em todo território nacional. Essas pesquisas formam um retrato do que pensa a população brasileira sobre os principais assuntos do momento, como política, economia, emprego, renda, saúde, educação e segurança pública.

expôs em seu posicionamento ser contrário à vinda específica de médicos cubanos e colocou em dúvida a qualidade da medicina cubana. Em nota a CFM afirmou: “[...] a decisão irresponsável do Ministério da Saúde que, ao promover a vinda de médicos cubanos sem a devida ‘revalidação’ de seus diplomas e sem comprovar domínio do idioma português, desrespeita a legislação, fere os direitos humanos e coloca em risco a saúde dos brasileiros [...]”. Para o órgão, embora os dados do MEC comprovem que os médicos formados em Cuba foram os mais aprovados no Revalida em 2011 e 2012, os médicos e a medicina cubana ainda não são confiáveis. (FREIRE, 2013, n. p.)

No tocante às questões sobre xenofobia e preconceito em relação aos médicos cubanos, é preferível não entrar no mérito, uma vez que os xingamentos partiram de pequena parcela da classe médica e praticamente não foi verificado tal comportamento no restante da população. No entanto, é interessante frisar a utilização do termo “médicos cubanos” na afirmação transcrita acima pelo órgão que representa a classe, que é o CFM, quando poderia ter utilizado somente “médicos” para designar todos os médicos estrangeiros.

Para compreendermos a forte reação da classe médica ao programa *Mais Médicos*, é necessário recorrer às teorias que fundamentaram esta pesquisa, como a teoria do mercado dual e a reserva de mercado.

Segundo a teoria do mercado dual, ao observar o status e o prestígio das quais a carreira médica goza no Brasil, sem dúvidas a enquadramos na lista das profissões inseridas no mercado de trabalho primário, em que figuram os trabalhos desejados pelos nativos do país receptor. Junto a essa informação temos a presença forte do Conselho Federal de Medicina, o qual já foi acusado<sup>17</sup> por profissionais de outras áreas de saúde pela tentativa de fazer reserva de mercado através da instituição do ato médico. O ato médico é um projeto de lei que restringe várias áreas da saúde a atuação exclusiva do profissional médico, retirando de outros profissionais, como psicólogos, enfermeiros, nutricionistas, fisioterapeutas, biomédicos, farmacêuticos, e outros, o direito de, por exemplo, atestar condições de saúde de um paciente, de acordo com sua área. Com essas informações, é possível verificar o quão protegida é a carreira médica pelos profissionais e Conselho de classe em detrimento da população e, inclusive, de outros profissionais da área de saúde.

---

<sup>17</sup> <http://www12.senado.leg.br/noticias/materias/2011/09/29/ato-medico-e-tentativa-de-reserva-de-mercado-affirmam-profissionais-de-outras-areas-da-saude>

No tocante aos médicos estrangeiros, há bastante críticas em relação à forma de contratação dos cubanos, uma vez que sua remuneração não é feita de modo integral, pois uma parte é repassada ao governo cubano. Isso levanta discussões ideológicas a respeito do programa e questionamentos sobre direitos trabalhistas ignorados. Isso fez com o que o governo brasileiro corrigisse os valores pagos a esses profissionais.

É importante observar que mesmo com essa desigualdade de pagamento, o índice de abandono por parte dos médicos cubanos é baixíssimo. Vale ressaltar, nesse caso, o custo de oportunidade, que é um termo econômico utilizado para indicar uma relação entre a alocação de recursos escassos entre usos alternativos com vistas à satisfação das necessidades. (PEREIRA et al, 1990). Ou seja, mesmo recebendo menos que os outros médicos estrangeiros, para os cubanos ainda é vantajoso trabalhar no Brasil, uma vez que terão melhores condições de vida no país de destino do que em seu próprio país.

Atualmente, o programa *Mais Médicos* não vai mais recrutar médicos estrangeiros<sup>18</sup>, pois já houve 100% de adesão por parte dos profissionais brasileiros nas novas vagas. Esse aumento de inscrições se deve a mudanças nas regras do programa. Os participantes agora recebem um bônus de 10% nas concorridas vagas de residência médica, a partir da comprovação de 12 meses no programa. Isso mostra o caráter efetivamente emergencial do programa, como foi, de fato, em seu planejamento.

---

<sup>18</sup> [http://www.diariodepernambuco.com.br/app/noticia/brasil/2015/05/14/interna\\_brasil,576549/programa-mais-medicos-nao-vai-recrutar-estrangeiros-em-2015.shtml](http://www.diariodepernambuco.com.br/app/noticia/brasil/2015/05/14/interna_brasil,576549/programa-mais-medicos-nao-vai-recrutar-estrangeiros-em-2015.shtml)

## CONSIDERAÇÕES FINAIS

Neste trabalho, foi interessante verificar as diferentes demandas dos diferentes atores envolvidos no processo de contratação de recursos humanos estrangeiros. Esses elementos nem sempre são tão visíveis, mas mostram-se essenciais na compreensão de todo o sistema que envolve o processo.

O histórico de imigração no Brasil foi de fundamental importância, pois nos mostrou o percurso do país, de terra de imigrantes à nação de emigrantes. Ele também ressalta a interesse atual do país, que segue a tendência mundial, de atrair recursos humanos estrangeiros altamente qualificados.

Em relação à abordagem dos aspectos e teorias que envolvem o tema de pesquisa, esses foram muito úteis para compreender o estudo de caso, no qual verificamos a aplicação de algumas das teorias referidas.

Apesar de a questão cultural não ter sido muito enfocada, em razão de a adaptação do imigrante não ser o alvo da pesquisa, sabemos que ela também é forte influenciadora na escolha do imigrante e em sua futura acomodação aos costumes e hábitos do país, ainda que, atualmente, com a globalização, esse processo tenha sido facilitado em variados aspectos.

Hodiernamente, nos Direitos Humanos, vem se discutindo amplamente a questão do direito dos imigrantes. A atual Constituição Federal Brasileira de 1988 foi criada seguindo os moldes universais dos direitos humanos e nela há diretrizes que ensejam uma união maior aos nossos vizinhos latino americanos. Porém, na prática, a livre circulação de trabalhadores ainda é um assunto mal resolvido em quase todo o mundo e depende ainda de muita negociação entre países e blocos econômicos. Apenas na União Europeia a livre circulação de pessoas, para fins de trabalho, realmente está avançada, talvez até concluída.

O Brasil é um país conhecido pelo seu fechamento econômico no âmbito do comércio de mercadorias e serviços, não seria diferente na questão da imigração e mercado de trabalho. A legislação do estrangeiro data de 1980 – época da ditadura militar –, e tinha por objetivo atender à “segurança nacional”. Existem projetos que tramitam no congresso para mudar essas políticas, mas o máximo que se conseguiu até hoje foi uma diminuição do prazo e de alguns formulários para a obtenção do visto de trabalho.

Por experiência própria, enquanto estagiária da Assessoria para Assuntos Internacionais da Universidade Federal da Paraíba, pude verificar a falta de organização e

de padronização por parte da Polícia Federal para a emissão do RNE (Registro Nacional do Estrangeiro). Há uma série de trâmites a serem executados, porém, no documento final são impressas informações, principalmente datas, por vezes conflitantes ou ausentes.

Após verificar os interesses existentes por trás da contratação de profissionais estrangeiros, cabe a cada um, seja qual for sua frente de atuação, seja como contratante ou como contratado, alinhar seus negócios aos dos atores envolvidos para definir quais são as melhores decisões a se tomar. Ou ainda, caso decida-se por atuar em outras atividades, como, por exemplo, frente aos direitos humanos internacionais pela imigração, este trabalho cumpre sua função, que é a de descortinar os fatores influentes na contratação de recursos humanos estrangeiros.

Face a todos os itens acima listados, é possível perceber o quanto o campo é vasto para a atuação de pessoas habilitadas em mediações cultural e negocial, e línguas estrangeiras, como é o egresso do curso LEA-NI. Tanto no campo de atuação profissional quanto acadêmico, ainda há muito para ser desenvolvido, pois como foi pontuado, os estudos sobre o tema são escassos.

Por fim, é importante ressaltar que a análise aqui contida forneceu apenas uma dentre tantas possibilidades para esse objeto de estudo tão interessante, que é a contratação de estrangeiros altamente qualificados.

## REFERÊNCIAS

BRZOZOWSKI, Jan. Migração internacional e desenvolvimento econômico. **Estudos Avançados**, v. 26, p. 137-156, 2012. Disponível em:

<<http://www.scielo.br/pdf/ea/v26n75/09.pdf>>. Acesso em: 19 maio 2016.

CAVALCANTI, Leonardo; OLIVEIRA, Antonio Tadeu; TONHATI, Tânia. A Inserção dos Imigrantes no Mercado de Trabalho Brasileiro. **Cadernos OBMigra**, Brasília, v. 1, n. Dossiê Especial, p. 35-47, 2015. Disponível em:

<<http://periodicos.unb.br/index.php/obmigra/article/download/14894/10666>>. Acesso em: 31 maio 2016.

CHANG, Howard. F. *Cultural communities in a global labor market: immigration restrictions as residential segregation*. **2007 University of Chicago Legal Forum**, Chicago, v. 2007, p. 93-130, 13 jul. 2007. ISSN 1. Disponível em:

<<http://chicagounbound.uchicago.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1406&context=ucf>>. Acesso em: 23 maio 2016.

DESIDERIO, Maria. Vincenza. **Atração transfronteiriça de recursos humanos altamente qualificados**: um estudo comparativo de relevância para o Brasil. Brasília: MDIC, 2015. Disponível em: <[http://www.mdic.gov.br/arquivos/dwnl\\_1430229376.pdf](http://www.mdic.gov.br/arquivos/dwnl_1430229376.pdf)>.

Acesso em: 19 maio 2016.

FREIDSON, Elliot. Para uma análise comparada das profissões - A institucionalização do discurso e do conhecimento formais. **Revista brasileira de ciências sociais**, São Paulo, v. 11, n. 31, p. 141-145, 1996. Disponível em:

<[http://www.cff.org.br/userfiles/60%20%20FREIDSON%20E%20%20Para%20uma%20analise%20comparada%20das%20profissoes\\_1996.pdf](http://www.cff.org.br/userfiles/60%20%20FREIDSON%20E%20%20Para%20uma%20analise%20comparada%20das%20profissoes_1996.pdf)>. Acesso em: 28 abr. 2016.

GONÇALVES, Maria do Carmos dos Santos. Em busca de uma vida melhor. emigração, trabalho e novos direitos. **Revista Interdisciplinar da Mobilidade Human**, p. 347-353, 2008. Disponível em:

<[www.csem.org.br/remhu/index.php/remhu/article/download/115/107](http://www.csem.org.br/remhu/index.php/remhu/article/download/115/107)>. Acesso em: 23 maio 2016.

JAVORSKI, Elaine; SCREMIN, Liege. O enquadramento das notícias sobre os estrangeiros do programa Mais Médicos. **9º Ciclo de Debates sobre Jornalismo**, Curitiba, p. 15, 28 out. 2013. Disponível em:

<<http://www.portalintercom.org.br/anais/sul2014/resumos/R40-0455-1.pdf>>. Acesso em: 24 maio 2016.

LAKATOS, Eva Maria; MARCONI, Marina de Andrade. **Fundamentos de metodologia científica**. 7. ed. São Paulo: Atlas, 2010.

MARTÍNEZ; Elda Evangelina González. *La inmigración esperada: la política migratoria brasileira desde Joao VI hasta Getulio Vargas*. 28. ed. [S.l.]: CSIC, 2003.

OLIVEIRA, Lucia Lippi. **O Brasil dos imigrantes**. 2. ed. Rio de Janeiro: Jorge Zahar, 2002.

PASTORE, José. Reservas de mercados de trabalho. **O Estado de S. Paulo**, São Paulo, ago. 1999. Disponível em: <[http://www.josepastore.com.br/artigos/em/em\\_090.htm](http://www.josepastore.com.br/artigos/em/em_090.htm)>. Acesso em: 28 abr. 2016.

PELLEGRINI, Marcelo. Os desafios da Saúde no Brasil. **Carta Capital**, 30 nov. 2015. Disponível em: <<http://www.cartacapital.com.br/dialogos-capitais/201co-brasil-tem-poucos-medicos-e-mal-distribuidos201d-8691.html>>. Acesso em: 22 maio 2016.

PEREIRA, Anísio Cândido; SOUZA, Benedito Felipe de; REDAELLI, Dauro Rodrigues; IMONIANA, Joshua Onome. **Custo de oportunidade**: conceitos e contabilização. Cad. estud. 1990, n.2, pp.01-24. Disponível em: <<http://dx.doi.org/10.1590/S1413-92511990000100002>>. Acesso em: 03 jun. 2016.

PINTO, Hêider. Mais Médicos + Golpe = menos médicos. **Brasil 247**, mar. 2016. Disponível em: <<http://www.brasil247.com/pt/247/artigos/223273/Mais-M%C3%A9dicos--Golpe--menos-m%C3%A9dicos.htm>>. Acesso em: 07 jun. 2016.

PORTAL.INEP.GOV.BR. **INEP**, 2014. Disponível em: <<http://portal.inep.gov.br/revalida>>. Acesso em: 30 maio 2016.

PRODANOV, Cleber Cristiano; FREITAS, Ernani César. **Metodologia do trabalho Científico**: Métodos e técnicas da pesquisa e do trabalho acadêmico. 2. ed. Novo Hamburgo: Universidade Feevale, 2013. Disponível em: <<http://www.feevale.br/Comum/midias/8807f05a-14d0-4d5b-b1ad-1538f3aef538/E-book%20Metodologia%20do%20Trabalho%20Cientifico.pdf>>. Acesso em: 31 maio 2016.

SUZUKI, Lilian Silva do Amarail. **Trabalhadores estrangeiros no Brasil**: uma análise da mão de obra estrangeira no mercado de trabalho brasileiro. Goiânia, p. 15, 2014. Disponível em: <[https://nest.cienciassociais.ufg.br/up/154/o/Trabalho\\_09.pdf](https://nest.cienciassociais.ufg.br/up/154/o/Trabalho_09.pdf)>. Acesso em: 24 maio 2016.

ULTIMOSEGUNDO.IG.COM.BR. **Último Segundo - Brasil**, 2013. Disponível em: <<http://ultimosegundo.ig.com.br/brasil/2013-05-20/oms-alerta-para-o-baixo-numero-de-medicos-no-brasil.html>>. Acesso em: 22 maio 2016.

VARGAS, Hustana Maria. Sem perder a majestade: "profissões imperiais" no Brasil. **Estudos de Sociologia**, Araraquara, v. 15, p. 107-124, 2010. Disponível em: <<http://piwik.seer.fclar.unesp.br/estudos/article/viewFile/2553/2173>>. Acesso em: 30 jun. 2016.

VERGARA, Silvia Constant. **Projetos e relatórios de pesquisa em administração**. 15. ed. São Paulo: Atlas, 2014.



UFPB - Universidade Federal da Paraíba  
PRG - Pró-Reitoria de Graduação  
CCHLA - Centro de Ciências Humanas, Letras e Artes  
DMI - Departamento de Mediações Interculturais  
LEA – Curso de Línguas Estrangeiras Aplicadas às  
Negociações Internacionais  
Disciplina: Trabalho de Conclusão de Curso



### ATESTADO DE AUTENTICIDADE DO TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO

Eu, **THIANA LAÍZA DANTAS BEZERA**, estudante do Curso de Línguas Estrangeiras Modernas Aplicadas às Negociações Internacionais, da Universidade Federal da Paraíba, matrícula nº **11213480**, declaro ter pleno conhecimento do Regulamento de Trabalho de Conclusão de Curso, bem como, das regras referentes ao seu desenvolvimento e demais regras, regulamentos e Leis que regem o trabalho de conclusão do curso e os direitos autorais.

Atesto que o presente Trabalho, intitulado **CONTRATAÇÃO DE ESTRANGEIROS ALTAMENTE QUALIFICADOS NO BRASIL: O CASO MAIS MÉDICOS** é de minha autoria, estando eu ciente de que poderei sofrer sanções, a qualquer tempo, nas esferas acadêmica, administrativa, civil e penal, caso seja comprovado cópia e/ou aquisição de trabalhos de terceiros, além do prejuízo de medidas de caráter educacional, como a reprovação do componente curricular (disciplina), o que impedirá a obtenção do Diploma de Conclusão do Curso de Graduação ou a sua respectiva cassação.

Sendo o que tinha a atestar, afirmo que o presente é verdadeiro e dou fé.

João Pessoa (PB), \_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 2016.

---

Assinatura do (a) Estudante