

(RE) CONSTRUINDO A CARREIRA MÉDICA: TRAJETÓRIAS DE IMIGRANTES BRASILEIROS EM PORTUGAL

(RE)BUILDING A MEDICAL CAREER: TRAJECTORIES OF BRAZILIAN IMMIGRANTS IN PORTUGAL

Rodilon Teixeira ¹[0000-0001-5920-6933]

Ana Heloísa da Costa Lemos ²[0000-0001-6222-6628]

Filipe Augusto Silveira de Souza ³[0000-0001-7547-8947]

¹ Universidade Federal Fluminense (UFF)

² Pontifícia Universidade Católica do Rio de Janeiro (PUC-Rio)

³ Fundação Getúlio Vargas (FGV)

rodilon.teixeira@hotmail.com, aheloisa@iag.puc-rio.br,
filipe.souza@fgv.br

Resumo. O presente estudo investigou as motivações, as barreiras enfrentadas e as estratégias mobilizadas por médicos brasileiros para (re)construírem suas carreiras no campo da medicina, em Portugal, empregando uma abordagem qualitativa com entrevistas em profundidade. O arcabouço teórico mobilizado no estudo baseou-se na Teoria da Prática de matriz bourdieusiana. As principais motivações identificadas para a migração incluíram a fuga da violência urbana, busca por melhor qualidade de vida e o habitus migrante desses médicos. Os relatos destacaram as barreiras enfrentadas referentes às distinções existentes na formação e na prática médica, bem como as dificuldades existentes no processo de reconhecimento de diplomas. Diversas estratégias foram mobilizadas para reconstruir a carreira médica e para enfrentar a redução no padrão de renda, de moradia e de acesso a serviços domésticos, mas, apesar desses esforços, a situação profissional atual dos entrevistados está aquém de suas expectativas.

Palavras-chave: Migração; Profissionais altamente qualificados; Carreira médica; Bourdieu

Abstract. This study investigated the motivations, barriers faced, and strategies mobilized by Brazilian physicians to (re)build their careers in medicine in Portugal, using a qualitative approach with in-depth interviews. The theoretical framework employed in the study was based on the Bourdieusian Theory of Practice. The main motivations identified for migration included escaping urban violence, seeking a better quality of life, and the migrant habitus of these

physicians. The accounts highlighted barriers related to differences in medical education and practice, as well as difficulties in the diploma recognition process. Various strategies were mobilized to rebuild medical careers and to cope with reductions in income, housing standards, and access to domestic services; despite these efforts, however, the interviewees' current professional situation falls short of their expectations.

Keywords: Migration; Highly qualified professionals; Medical career; Bourdieu

INTRODUÇÃO

A recente aceleração dos processos de internacionalização dos negócios e inovação tecnológica contribuíram para o redesenho do mercado de trabalho (Heaphy *et al.*, 2018), com o consequente aumento do fluxo de migrantes altamente qualificados (Zikic, 2015). Esse incremento explica-se tanto pela escassez de oportunidades e pelas condições de trabalho adversas, no sul global, quanto pela crescente demanda por trabalhadores especializados em países desenvolvidos (Winterheller & Hirt, 2017).

Alguns pesquisadores defendem que nações, organizações e indivíduos enxergam a migração como uma oportunidade de aquisição de recursos de natureza técnica, social, cultural e econômica (Al Ariss *et al.*, 2018). É nesse contexto que vêm ocorrendo significativas alterações no perfil dos imigrantes dos países mais ricos (OCDE), com a redução da idade média e da participação relativa da parcela com baixos níveis educacionais, resultando no aumento de profissionais mais jovens e bem qualificados, fruto de políticas de imigração seletivas (D'Aiglepierrre *et al.*, 2020).

No cenário brasileiro, a fuga de talentos vem recebendo atenção crescente, com os Estados Unidos (42,1%) e Portugal (6,6%) aparecendo como os destinos preferidos dos migrantes, conforme estimativas para o ano de 2020, elaborada pelo Ministério das Relações Exteriores (Brasil, 2021). No caso português, os movimentos migratórios de brasileiros podem ser agrupados em quatro ondas: a primeira, entre os anos 1970 – 1990, com imigrantes brasileiros qualificados, e a segunda, nos anos 1990, com profissionais menos qualificados. Os anos 2000 inauguram a terceira onda, caracterizada por fluxos de imigrantes de variadas qualificações, cujo encerramento coincide com a crise econômica portuguesa, em 2014, que marcou o início da quarta onda migratória (Fernandes *et al.*, 2021).

O interesse acadêmico sobre a migração aumentou nos últimos anos e, no âmbito dos estudos organizacionais, a literatura acerca das carreiras de migrantes qualificados vem sendo dominada por conceitos como capital humano e capital de carreira, ressaltando-se a mobilização da agência individual no processo de construção da trajetória profissional, em detrimento das condicionantes de ordem estrutural e organizacional (Crowley-Henry & Al Ariss, 2018).

Tal literatura também tende a não considerar a dimensão do poder, negligenciando, em suas análises, aspectos como a potencial desvalorização do portfólio de capitais, decorrente da interseccionalidade da condição de migrante com os marcadores sociais, classe, gênero e etnia, por sua vez associada à criação de “complexas hierarquias de distinção” (Erel, 2010).

Em reação à reduzida consideração dos múltiplos contextos e das relações de força que permeiam a dinâmica do processo de migração internacional de trabalhadores emergiu recentemente, uma abordagem teórico-empírica baseada na Teoria da Prática (Bourdieu, 2017). Essa perspectiva de análise, de natureza relacional e multidimensional, visa, por um lado, superar dualismos como agência e estrutura, micro e macro, subjetivo e objetivo (Mayrhofer *et al.*, 2007) e, por outro, ressaltar as hierarquias sociais e sua influência, por exemplo, na investigação dos múltiplos obstáculos enfrentados por migrantes altamente qualificados no desenvolvimento de suas carreiras (Al Ariss *et al.*, 2013; Landolt & Thieme, 2018; Thondhlana, 2020; Winterheller & Hirt, 2017).

Cabe observar que tais estudos privilegiam a investigação de migrantes oriundos de países dos continentes asiático (Fernando & Cohen, 2016) e europeu (Winterheller & Hirt, 2017), dando pouca ênfase à América do Sul. A consideração desses aspectos, conjugada à observação da crescente migração de profissionais brasileiros da saúde e à constatação da escassez de pesquisas dirigidas à compreensão dos fluxos migratórios entre países lusófonos (Fernandes *et al.*, 2021) motivou a realização do presente estudo que objetivou investigar as motivações, as barreiras enfrentadas e as estratégias mobilizadas por médicos brasileiros para (re)construírem suas carreiras no campo da medicina, em Portugal.

Para alcançar o objetivo, adotamos a metodologia de estudo qualitativo e o emprego de entrevistas em profundidade, que permitiu considerar a interrelação das dimensões biográfica, intersubjetiva, organizacional e estrutural de análise e possibilitar o acesso não só às percepções subjetivas dos informantes sobre suas trajetórias, com ênfase no processo migratório, mas sobretudo as influências socioculturais que condicionam aquilo que eles são e fazem (Brandão, 2007, p. 1).

Para apresentar os resultados, estruturou-se o presente artigo em seis seções, incluindo essa introdução. As três seções seguintes apresentam as bases teóricas que fundamentam o trabalho; a quarta, os aspectos metodológicos; a quinta a apresentação e discussão dos resultados e, a sexta, as considerações finais.

CAPITAL DE CARREIRA: UMA PERSPECTIVA BASEADA EM COMPETÊNCIAS

Empregabilidade, sucesso de carreira, autogestão de carreira e capital de carreira figuram como conceitos que moldaram o campo dos estudos de carreira nos últimos anos (Akkermans & Kubasch, 2017). Tais conceitos guardam relação com os novos modelos de carreira propostos desde meados da década de 1990, com destaque para as carreiras sem fronteiras e proteana (Gubler *et al.*, 2014). Enquanto esta última enfatiza a autogestão da carreira, com base em valores individuais (Hall, 1996), o conceito de carreiras sem fronteiras implica a necessidade de os indivíduos investirem no desenvolvimento de competências diversas, com vistas a alcançarem mobilidade física e psicológica (DeFillippi & Arthur, 1996).

As carreiras sem fronteiras pressupõe que os indivíduos, tal qual capitalistas de carreira (Inkson & Arthur, 2001), investem em suas carreiras, a partir de um processo de deliberação estratégica, com vistas a maximizarem sua empregabilidade e serem bem-sucedidos (Sullivan & Arthur, 2006). Intimamente associado a essa modalidade de carreira, o conceito de capital de carreira baseado em competências é definido como “o conjunto geral de recursos que um indivíduo traz para o seu trabalho” (Arthur *et al.*,

2001, p. 101) e resulta do processo de acumulação de três competências: *knowing-how* (conhecimentos, habilidades e expertise), *knowing-why* (identidade, valores, motivação e interesses) e *knowing-whom* (redes de contatos profissionais e sociais) (DeFillippi & Arthur, 1996; Rodriguez & Scurry, 2014).

A despeito da ampliação do escopo de análise para além do capital humano (*knowing-how*), com vistas a abarcar a totalidade de recursos não-financeiros que uma pessoa pode investir em sua carreira (Haslberger, 2013), ambas as noções — capital humano e capital de carreira — partilham de uma abordagem voluntarista, implicando na pouca consideração de aspectos contextuais relevantes para o processo de inserção e desenvolvimento de carreira, associados às dimensões meso (organizacional) e macro (estrutural) de análise (Yao, 2014).

Pesquisas alinhadas à teoria do capital humano justificam o emprego de migrantes altamente qualificados no país anfitrião em virtude de sua contribuição econômica positiva, medida pelo crescimento do PIB per capita (Orefice, 2010), e também por sua contribuição à inovação em virtude do aumento de patentes depositadas (Choudhury & Kim, 2019; Fassio *et al.*, 2019). Na mesma linha, defensores do capital de carreira baseado em competências enxergam o portfólio de recurso dos imigrantes como fonte de vantagem competitiva para organizações e nações, privilegiando os focos micro e meso de análise (Zikic, 2015). Segundo os defensores dessa vertente, as organizações não são as únicas beneficiárias, uma vez que os imigrantes também saem ganhando no processo migratório. Segundo Dickmann *et al.* (2018), em uma pesquisa realizada com expatriados finlandeses graduados em economia e negócios, verificou-se o crescimento, ao longo do tempo de expatriação, do seu capital de carreira.

Em resposta a essas interpretações otimistas acerca dos movimentos migratórios vem surgindo críticas dirigidas às abordagens voluntaristas nos estudos sobre as migrações, em razão da reduzida atenção dirigida aos contextos que afetam a gestão das carreiras (Syed, 2008) e, conseqüentemente, aos efeitos adversos vivenciados, inclusive entre os migrantes altamente qualificados, sob a forma de desvalorização do portfólio de capitais. Destaca-se, por exemplo, o fato de os migrantes e suas famílias tenderem a sofrer com a perda de capital social, dada sua especificidade cultural, dificultando sua portabilidade (Cooke *et al.*, 2013). Não menos relevante são as políticas migratórias do país anfitrião, cuja tendência é refletir os interesses econômicos nacionais e o protecionismo profissional de algumas categorias, com conseqüências usualmente negativas sobre o volume do capital cultural do migrante (Erel, 2010; Joy *et al.*, 2020).

O volume do capital econômico revela-se igualmente condicionado pelo processo migratório, sendo especialmente críticos aqueles casos em que os indivíduos migram dos países menos desenvolvidos para os mais desenvolvidos. Nesses casos, a desvalorização dessa modalidade de capital explica-se, usualmente, em virtude do câmbio desfavorável (Joy *et al.*, 2020). Nesse sentido, argumenta-se que o arcabouço teórico bourdieusiano, abordado no tópico seguinte, oferece recursos conceituais válidos para analisar os constrangimentos estruturais vivenciados por migrantes que buscam recolocação profissional em seus países de destinos.

1.1 A TEORIA DA PRÁTICA: CONSIDERAÇÕES GERAIS E A PROPOSIÇÃO DE UMA NOÇÃO RELACIONAL DE CAPITAL DE CARREIRA

A sociologia de Pierre Bourdieu pode ser lida como uma filosofia da ação ou disposicional que articula um esquema teórico-conceitual assentado em farta base empírica e operacionalizado por intermédio de um conjunto de conceitos interdependentes e dialeticamente relacionados (Emirbayer & Johnson, 2008). O arcabouço teórico proposto por Bourdieu baseia-se em alguns conceitos fundamentais, com destaque para o tripé campo, capital e *habitus*. A noção de campo expressa o conjunto de relações estruturais objetivas entre posições sociais ou, ainda, uma “estrutura de diferenças” (Bourdieu, 2017, p. 62) que hierarquiza os indivíduos segundo sua classe social — dominante, dominada e intermediária (Flemmen, 2013).

Assim, verifica-se que a posição dos atores no campo é definida em função de coordenadas bidimensionais em que, na dimensão vertical, os atores sociais dispõem-se conforme o seu volume total de recursos, enquanto no eixo horizontal o fator determinante é sua estrutura de capital, ou seja, o acesso aos recursos materiais e simbólicos em disputa (Atkinson, 1998). Com vistas a estabelecer posições mais favoráveis no campo, os agentes investem na aquisição de múltiplos recursos ou capitais, ampliando dessa forma o seu poder de negociação (Bourdieu, 2017).

A natureza dinâmica dos campos reflete o resultado transitório do conjunto de relações de força entre grupos que buscam exercer a dominância no campo via monopólio dos instrumentos de imposição simbólica. Nesse sentido, o campo representa um processo interno de luta (Özbilgin & Tatli, 2011) ou um “terreno de contestação” (Emirbayer & Johnson, 2008, p. 11) entre indivíduos ou grupos dotados diferencialmente de volumes e estruturas de capital. Para dar conta dos diversos espaços sociais em que se desenvolvem as trajetórias profissionais propôs-se, nos estudos de carreira a noção de campos de carreira, definida como: “contextos sociais dentro dos quais os membros individuais da força de trabalho, equipados com um portfólio específico de capitais relevantes para o campo, tentam manter ou melhorar seu lugar na rede de posições associadas ao contexto do trabalho” (Iellatchitch *et al.*, 2003, p. 732).

Cabe observar que o processo migratório não implica somente o cruzamento de barreiras geográficas, mas igualmente a transição entre dois campos profissionais distintos, com regras de funcionamento (*doxa*) e estruturas de capital diversos. Isso se justifica em virtude de os limites do campo corresponderem aos “limites em que formas de capital particulares se mostram eficazes” (Friedland, 2009, p. 898). Tal relação capital-campo subjaz à usual desvalorização sofrida pelos capitais originados no país de origem do migrante no país anfitrião, representando uma barreira relacionada ao fato de as condições de sua produção e de funcionamento não serem homólogas. Contudo, dada a assimetria de poder nas relações internacionais em que os migrantes se encontram imersos, capitais adquiridos em um país de origem hierarquicamente superior em relação ao país anfitrião podem sofrer menor desvalorização, ou até mesmo valorização (Joy *et al.*, 2020).

Se o conceito de campo é equiparado pelo autor a um campo de lutas, as distintas espécies de capital são pensadas como “armas usadas na luta pela imposição do princípio de organização [do campo]” (Emirbayer & Johnson, 2008, p. 8). Quanto às variedades de capital, destacam-se quatro tipos especialmente relevantes — econômico, cultural, social e simbólico. Forma mais óbvia e tangível de recurso, o capital econômico corresponde às distintas formas de “riqueza material e monetária” (Everett, 2002, p. 62).

Por sua vez, o capital cultural pode ser encontrado em três estados distintos (Bourdieu, 2015). Em estado incorporado, corresponde ao patrimônio de disposições duráveis, intransponíveis, e lentamente assimiladas, representativo não só de verdadeira herança imaterial, como da incorporação da história coletiva. Em estado objetivado, refere-se à propriedade de bens culturais, tais como obras de arte e livros, cuja apropriação simbólica demanda a posse de um capital cultural incorporado que, ao refletir dado estilo de vida ou gosto, permite a devida apreciação dos referidos bens. Nos casos em que o capital cultural decorre de um processo de institucionalização que confere reconhecimento individual por meio de um poder arbitrário de atribuição formal e diferencial de competências, há que se falar em capital cultural institucionalizado. Diz respeito, sobretudo, a uma miríade de certificações ou diplomas, social e simbolicamente hierarquizados.

O fato de o capital econômico e o capital cultural atuarem como princípios de diferenciação dos múltiplos campos é indicativo da primazia atribuída às dimensões material e simbólica no quadro de referência bourdieusiano. O capital social, associado às “redes de relacionamentos e conexões sociais” distintos (Bourdieu, 2015), emerge como modalidade subordinada de poder, cujo valor é proporcional ao volume de capital econômico e cultural mobilizável por seu intermédio. Outra modalidade de recurso invariante a todos os campos é o capital simbólico, que, associado a prestígio e fama, pode ser mais bem compreendido como uma “forma transformada, portanto, irreconhecível, transfigurada e legitimada, das outras formas de poder” (Bourdieu, 1989, p. 15).

Já o conceito de capital de carreira, pensado em bases relacionais, foi proposto como o resultado último da mobilização ou do investimento de capitais valorizados no campo profissional — econômico, social e cultural —, e sua composição contribui decisivamente para a estruturação do campo de carreiras (Iellatchitch *et al.*, 2003). Tal noção diferencia-se daquela do capital de carreira baseada em competências em alguns aspectos. Em primeiro lugar, trata-se de um conceito relacional, intimamente associado às noções de campo e *habitus* de carreira, que ao condicionar a localização dos indivíduos no campo de carreira, incorpora a dimensão do poder. Ademais, sua composição não se restringe às fontes não financeiras de recursos, reconhecendo assim a centralidade do capital econômico no desenvolvimento de carreira. Por fim, adota, ao invés da noção de capital humano, a de capital cultural, cuja segmentação não se restringe à dimensão do capital cultural institucionalizado, abarcando, sobretudo, o capital cultural incorporado, ou *habitus*.

A incorporação da noção de *habitus* no quadro de referência proposto por Bourdieu (2017) pode ser vista como um esforço de retomada da ação habitual como elemento central no processo de construção social. Instância mediadora entre a estrutura social e as práticas dos agentes, o *habitus* resulta da internalização das estruturas objetivas do campo (volume e estrutura de capital) e da trajetória individual, dotando os atores de um senso prático que os condiciona a sentir, pensar e agir segundo as expectativas sociais vigentes no campo. A conceituação do *habitus* como estrutura transponível e durável vincula-se à prioridade atribuída pelo autor às “experiências originárias” dos agentes, implicando no “fechamento relativo” do seu sistema de disposições (Bourdieu & Wacquant, 1992, p. 133).

As estratégias associadas ao *habitus* migrante, proposto por Joy *et al.* (2020), podem ser resumidas em quatro tipos. A primeira é a *aceitação*, na qual os migrantes buscam posições de nível inferior para construir recursos, mesmo que isso limite sua mobilidade. A *acumulação de capital* envolve adquirir e converter capital valioso, enfrentando

restrições e exigências do campo. O *posicionamento seletivo* é escolher campos e posições onde seus capitais são valorizados, contornando regras desfavoráveis e explorando oportunidades de empreendedorismo. Por fim, *a saída parcial ou total* ocorre quando os migrantes não conseguem sobreviver devido a restrições raciais, religiosas ou de gênero, reforçando as regras dominantes. Essas estratégias refletem abordagens adotadas pelos migrantes para enfrentar desafios e buscar oportunidades em suas trajetórias migratórias.

Todavia, não se deve confundir durabilidade com impossibilidade de mudança, cuja ocorrência está relacionada ao conceito de histerese, noção proposta pelo autor para representar um deslocamento do *habitus*, em decorrência de uma transformação significativa no campo, cujo resultado potencial é a abertura dos indivíduos para a ação reflexiva e, assim, para a mudança no nível individual e coletivo. Nesse sentido, há quem defenda que em um processo migratório, ainda que os migrantes não tenham poder para mudar as regras do jogo no campo profissional no país de destino, podem tentar modificar o seu *habitus* de carreira, com vista a valorizar o seu portfólio de capitais (Joy *et al.*, 2020).

Diversamente das noções de capital humano e capital de carreira baseada em competências, a noção de capital de carreira baseada no quadro bourdieusiano decorre menos de uma ação racionalmente orientada e mais do *habitus* de carreira, definido como o “conjunto de disposições que tende a ser ‘automaticamente’ atualizado dentro de um campo de carreira específico” (Iellatchitch *et al.*, 2003, p. 738). O nível de adaptação requerido dos atores sociais aos campos de carreira é inversamente proporcional ao grau de congruência entre seu *habitus* de carreira e as regras do jogo vigentes nesses espaços (Mayrhofer *et al.*, 2007). Assim, esse patrimônio disposicional representa uma verdadeira “fronteira à práxis de carreira” (Schneidhofer, 2013, p. 4), ora estrangulando, ora ampliando o horizonte de ações disponíveis aos agentes.

ASPECTOS METODOLÓGICOS

A pesquisa conduzida teve uma natureza qualitativa, uma vez que seu objetivo foi investigar os fenômenos em sua dimensão subjetiva, que abrange aspectos relacionados ao universo dos significados, crenças, atitudes e valores (Minayo, 2002). Nessa mesma linha de raciocínio, Bauer e Gaskell (2008) afirmam que não se trata de uma mera contagem de opiniões dos sujeitos, mas sim de revelar as opiniões e diferentes interpretações acerca do tema abordado.

Foram conduzidas duas entrevistas em profundidade com o intuito de compreender os aspectos das trajetórias de vida e profissionais dos sujeitos de pesquisa selecionados para o estudo - médicos que migraram do Brasil para Portugal, com foco no início de suas carreiras médicas, processo de emigração e sua situação atual em Portugal.

O acesso aos médicos entrevistados se deu, primeiro, por intermédio da rede de contatos pessoais de um dos pesquisadores, durante estadia em Lisboa, composta por alguns médicos brasileiros atuantes em Portugal que indicaram colegas que também estavam trabalhando no país. A outra forma de acesso aos médicos foi através de uma brasileira residente em Portugal — profissional do ramo de hotelaria — que indicou uma médica que, por sua vez, indicou outros três médicos entrevistados, procedimento denominado *snowball* (Noy, 2008), método utilizado quando se busca respondentes com perfis muito específicos, como no caso do presente estudo.

A seleção dos médicos não observou características previamente estabelecidas, tais como sexo, cor da pele, tempo de moradia no país e especialidade, estabelecendo-se como únicas condições a nacionalidade brasileira, a atuação profissional na atividade médica em Portugal e a disponibilidade de tempo para a concessão de duas entrevistas. Foram entrevistados seis médicos brasileiros (Quadro 1), sendo realizadas duas entrevistas com cada um, que resultaram em 15 horas de gravações e 200 páginas de transcrições.

Quadro 1 – Características Sociodemográficas dos Médicos Entrevistados

Nomes (fictícios)	UF	Instituição de Ensino Superior (Brasil)	Especialidade	Idade	Sexo	Cor da pele	Estado civil	Filhos	Tempo de residência em Portugal (anos)
Elisa	RJ	UNIFASE	Ginecologia e Obstetrícia	55	Fem.	Branca	Casado	0	20
Juliano	RS	UFRGS	Ginecologia e Obstetrícia	54	Masc.	Negra	Casado	2	20
Beatriz	RS	UFRGS	Pediatria	59	Fem.	Branca	Divorciado	2	18
João Vicente	PR	UFPR	Ortopedista	45	Masc.	Branca	Casado	1	6
Odília	RJ	UFRJ	Anestesiologia	46	Fem.	Negra	Casado	2	4
Egas	RJ	UERJ	Psiquiatra	41	Masc.	Branca	Casado	1	3

Obs. Os nomes fictícios utilizados para se referir aos médicos participantes tiveram como alusão personalidades relevantes na história dessa profissão no Brasil e Portugal

Fonte: Elaborado pelos autores

Além dos médicos brasileiros foram entrevistados dois portugueses, um membro da Ordem dos Médicos e um empresário do setor de seguros de saúde (plano de saúde privada), com o propósito de conhecer aspectos peculiares da carreira médica em Portugal. Buscaram-se, ainda, informações em documentos bibliográficos e no site do Sistema Nacional de Saúde (SNS), órgão responsável por gerir o sistema público e as normas de saúde pública em Portugal.

O conteúdo das entrevistas foi analisado com o emprego da análise temática (Braun & Clarke, 2006), o que permitiu delinear categorias que discutem as motivações para

emigrar do Brasil, as barreiras enfrentadas pelos médicos para atuarem em Portugal e as estratégias adotadas para enfrentar essas barreiras.

APRESENTAÇÃO DOS RESULTADOS

A presente seção teve como objetivo discutir as motivações dos médicos para emigrar do Brasil, as barreiras enfrentadas por eles para atuarem em Portugal e as estratégias adotadas para enfrentar essas barreiras. A seguir cada um desses aspectos é apresentado e discutido.

1.2 Motivos para emigrar

Diversas motivações levaram o grupo de médicos entrevistados a emigrar do Brasil, não sendo observado, no relato de cada sujeito, um único motivo, mas a combinação de duas ou mais circunstâncias que levaram esses profissionais a enfrentar as muitas barreiras ao processo de imigração para Portugal. Encontramos, entretanto, afinidades nas razões expostas pelos três médicos cariocas (Elisa, Odília, Egas) que relataram vivências de violência urbana no Rio de Janeiro e vislumbraram em Portugal maior segurança e qualidade de vida. Entre as justificativas que os demais entrevistados apresentaram, ressaltamos os objetivos de Juliano: aprender cinco idiomas antes dos 35 anos e morar em cinco países diferentes; de Beatriz: mudar de vida após o final do casamento e possibilitar que os dois filhos tivessem aulas de tênis para se tornarem esportistas profissionais; e de João Vicente, que consistia em cursar pós-graduação no exterior. Característica comum entre os médicos entrevistados foi o que designamos como um *habitus* migrante (Oliveira & Kulaitis, 2017), caracterizado pela vivência de processos de imigração (interna ou externa). Os entrevistados relataram, em alguns casos, terem se mudado de suas cidades de origem, por diversos motivos, e, em outros, viajado e morado em outros países por períodos curtos e inferiores a um ano. Foram momentos em que experimentaram o “desapego” geográfico da cidade e local de origem, em que mesmo os laços familiares e de amizade não os impediram de emigrar desses lugares. Argumentamos que tais experiências possam ter facilitado a decisão de emigrar.

1.3 Barreiras enfrentadas

No que tange às barreiras enfrentadas foram mencionadas as diferenças na formação e na prática médica, expressas na comparação entre os diferentes tempos de formação acadêmica no Brasil e em Portugal, fruto das distintas regras do campo médico em ambos os países, cujo resultado mais comum, entre os entrevistados, foi a desvalorização do seu portfólio de capitais de carreira. Ademais, no grupo de médicos entrevistados, identificamos peculiaridades que os diferenciam em dois subgrupos, segundo o tempo de residência em Portugal: o primeiro formado por aqueles que residiam no país há mais de 18 anos e, o segundo, pelos indivíduos cujo o tempo de permanência em Portugal revelou-se inferior a 6 anos.

Os integrantes do primeiro grupo foram os que trouxeram as maiores queixas e críticas referentes às mudanças na trajetória profissional, visto que já se encontravam em fase intermediária da carreira ao emigrarem, contando com mais de dez anos de atuação e experiência profissional. Assim, ao emigrarem e iniciarem sua carreira em Portugal,

devido à necessidade de complementação curricular e, principalmente, à necessidade de reconhecimento da especialidade — processo que pode demorar de 2 a 5 anos — foram obrigados a atuar com restrições e se tornaram “médicos tarefeiros”¹, que não dispõem de autonomia e realizam atividades auxiliares e com supervisão de outro médico (não assinam como especialista, nem emitem receita médica, etc.). Tais vivências se assemelham ao momento de início da carreira, quando eram residentes ou alunos e atuavam com supervisão de um médico-professor. Essa condição de “médico tarefeiro” foi relatada por Beatriz como humilhante, pois se sentiu rebaixada na carreira ao se subordinar e ser questionada sobre sua prática por médicos portugueses novatos e recém-formados.

Os entrevistados desse primeiro grupo também relataram identificar diferenciações na prática médica, que podemos considerar relacionadas com o *habitus* de carreira, em especial por se tratar de aprendizado ocorrido não só na faculdade, mas também no cotidiano da profissão. As diferenças se referiam à forma de realização do exame clínico no primeiro atendimento dos pacientes, pois os médicos brasileiros relataram que em Portugal não é comum o toque, o contato físico com o uso das mãos para “sentir o pulsar” dos órgãos humanos, prática muitas vezes associadas, no Brasil, ao fato de o médico “ter boa mão”. Segundo os entrevistados, o exame clínico realizado em Portugal estaria mais alicerçado nos resultados dos exames laboratoriais e/ou de imagens, ao compararem com o Brasil.

Os médicos que estavam há menos tempo em Portugal, pertencentes ao segundo grupo, foram mais moderados e não realizaram relatos em tons críticos e diretos ao sistema de saúde ou sobre a atuação profissional. Entretanto, salientaram as dificuldades por não terem seus históricos e experiências profissionais reconhecidos, ou como disse Odília: “Você chega num lugar onde você não tem passado, ninguém te conhece, ninguém sabe como é que você trabalha, não sabe se você é maluco, não sabe, não sabe de nada, tá”.

Ainda no que diz respeito à formação médica, verificamos uma diferenciação nos relatos que apontam que, em Portugal, os profissionais têm uma formação com maior ênfase na teoria e menor na prática médica, o que podemos compreender ao identificarmos o maior tempo da graduação de medicina em Portugal, dois anos a mais que no Brasil. Essa diferença aumenta as restrições e dificuldades no momento de reconhecimento do diploma brasileiro, visto que é exigido, em geral, complementação curricular com a realização de estágios ou atividades médicas não remuneradas em hospitais lusitânicos por períodos de um a dois anos. Outro aspecto que denota, segundo relatos dos entrevistados, diferenciação na profissão no Brasil e em Portugal, diz respeito à ortodoxia característica de alguns procedimentos e tratamentos não mais adotados em diversos países, como no Brasil e nos EUA. Conforme relatou um dos médicos, tal fenômeno pode representar um processo de entropia, em que a profissão se mantém em suas tradições e fechada para novas práticas.

Os relatos trouxeram, também, a percepção das mudanças ao longo do tempo na imigração dos médicos brasileiros, pois o processo de reconhecimento dos diplomas (medicina e especialidade), vivenciado pelos imigrantes do segundo grupo, que emigraram há menos de seis anos, apresentou-se mais complexo, demorado e custoso e, por vezes, sem prazos, cronogramas e regras muito transparentes, ao passo que os entrevistados do primeiro grupo relataram processos mais rápidos e simples de reconhecimento dos diplomas. Alguns entrevistados relataram a percepção de que há, nas dificuldades atuais do reconhecimento profissional dos médicos, um movimento

¹ Termo empregado pelos entrevistados para designar a atuação médica em atividades básicas e não especializada.

dissimulado de instituições para dificultar e restringir a entrada dos mesmos, o que não ocorre com outras categorias cujo reconhecimento é mais simplificado e rápido, em virtude de tratados entre Brasil e Portugal.

Cabe destacar que a proteção do mercado de trabalho é algo que ocorre, em especial, com profissões bem estruturadas e organizadas que conseguem influenciar as ações do Estado no processo de regulação. Situação semelhante de protecionismo aconteceu no Brasil, por ocasião da implementação do Programa Mais Médicos que fomentou a entrada de médicos estrangeiros para atuarem em cidades do interior que não dispõem de médicos, alvo de críticas pelas instituições médicas brasileiras, sendo posteriormente extinto.

Ainda em relação às barreiras, os relatos de ambos os grupos, trouxeram situações de redução no padrão de renda, de moradia e de acesso a serviços domésticos, comparativamente à situação vivida no Brasil. A própria carreira médica sofreu um retrocesso, visto que todos os entrevistados eram especialistas e tinham, no mínimo, dez anos de experiência profissional — fase intermediária da carreira (Dyrbye *et al.*, 2013) — quando emigraram e passaram a atuar em Portugal em condições semelhantes à fase inicial da carreira no Brasil, evidenciando a desvalorização do capital de carreira a partir da mudança de contexto geográfico.

1.4 Estratégias adotadas

Ainda que não tenham poder para influenciar as regras do campo médico no contexto de destino, os entrevistados relataram diversas estratégias mobilizadas para lidar com as barreiras relatadas anteriormente. Entre elas, figura a obtenção do visto de estudante de pós-graduação na área médica como caminho mais acessível para formalizar a entrada no país, bem como a realização de curso de pós-graduação como facilitador do processo de reconhecimento do diploma. Os médicos João Vicente e Egas, por exemplo, foram para Portugal com visto de estudantes de pós-graduação na área médica; além disso, como relatou João, a realização desse curso facilitou o processo de reconhecimento, visto que o diploma foi aceito de forma automática. Na visão de João Vicente, a realização do curso parece estar contribuindo para agilizar o processo de reconhecimento da especialidade.

Outra estratégia adotada foi a contratação de “assessoria”² para o processo de imigração e reconhecimento do diploma e da especialidade médica; tanto no Brasil como em Portugal encontram-se diversos profissionais (advogados, agentes turísticos, influenciadores digitais, etc.) e empresas oferecendo serviços em sites e redes sociais. Nesses espaços é comum encontrar anúncios “vendendo” a ideia do “paraíso da imigração”, em que, de um lado, informam-se as dificuldades do processo migratório e, de outro, as belezas e os encantos de viver em terras lusitanas. Dois médicos entrevistados, que estão há poucos anos em Portugal, informaram ter utilizado esses serviços, cujos custos giraram em torno de R\$ 15.000,00, o que não inclui gastos com as viagens para realizarem as entrevistas.

Com a impossibilidade de atuar em sua especialidade e a menor renda obtida em Portugal no trabalho de médico “tarefeiro”, Egas buscou como estratégia para melhorar sua renda a realização de consultas psiquiátricas *on-line*, em que atendia pacientes brasileiros, tanto residentes no Brasil como em Portugal. Ou ainda, João Vicente que, sem ter a

² São empresas jurídicas ou pessoas físicas, que atuam nos dois países ou somente em Portugal, que prestam serviços jurídicos e auxiliam na elaboração e preparação da documentação no formato e em português de Portugal, além de identificar e esclarecer para os contratantes todas as fases do processo de reconhecimento.

especialidade reconhecida, atuava como auxiliar de um médico português que era seu professor na pós-graduação, em cirurgias ortopédicas, bem como prestava serviços de medicina esportiva em um clube de Lisboa. Essas estratégias possibilitaram obter reconhecimento e divulgar sua atuação para dispor de uma carteira de pacientes no momento em que tiver sua especialidade reconhecida.

Tendo como referências os conceitos-chave de Bourdieu e o debate sobre os capitais de carreira, os achados da pesquisa permitem vislumbrar que os entrevistados vivenciaram um choque inicial em suas trajetórias de carreira após a mudança de país, pois os campos de carreira são diversos, com *habitus* e estruturas de capital distintos. Essas diferenças levaram a uma maior dificuldade de adaptação dos médicos entrevistados, sobretudo nos anos iniciais em que se viram envolvidos com o árduo processo de reconhecimento da formação recebida no Brasil. Ao realizarem o movimento migratório, esses indivíduos sofreram um processo de desvalorização do seu capital de carreira (capitais cultural, social e econômico).

DISCUSSÃO E CONSIDERAÇÕES FINAIS

Objetivou-se, neste artigo, investigar as motivações subjacentes à migração de médicos e médicas brasileiros(as) que emigraram para Portugal, bem como as barreiras que enfrentaram no processo migratório e as estratégias mobilizadas para enfrentar tais obstáculos por meio dos recursos da pesquisa qualitativa. No tocante às motivações, destacaram-se a fuga da violência urbana; a tentativa de mudar de vida após eventos como o término do casamento e o aprendizado de idiomas. Além disso, encontramos uma característica comum a todos os entrevistados, o *habitus* migrante (Oliveira & Kulaitis, 2017), visto que todos tiveram vivência de processos de migração (interna ou externa) antes de partirem para Portugal, o que pode ter facilitado a decisão de emigrar do Brasil.

Cabe observar que não foram destacadas, pelos entrevistados, algumas das motivações usuais nos fluxos migratórios sul-norte, associadas às situações de desemprego, reduzidas oportunidades de carreira no país de origem e obtenção de experiência profissional no exterior com vistas a ampliar a empregabilidade (Landolt & Thieme, 2018). Às barreiras interpostas ao longo das carreiras dos entrevistados no país de destino, cuja existência resta invisível ao radar das teorias orientadas pelos conceitos de capital humano e capital de carreira baseada em competências, somam-se as estratégias mobilizadas com vistas à adaptação ao novo campo de carreira (Al Ariss & Syed, 2011; Joy *et al.*, 2020).

No tocante às barreiras de carreira, usualmente associadas ao processo de (des)valorização do portfólio de capitais do migrante no país de destino, fruto da especificidade dos campos de carreira (Joy *et al.*, 2020), merecem destaque os aspectos normativo-legais envolvidos no processo de migração, sobretudo os complexos procedimentos requeridos para acreditação e reconhecimento de diplomas que tendem a desvalorizar as credenciais adquiridas no país de origem, sobretudo em países menos desenvolvidos (Lane & Lee, 2018). As dificuldades do processo de reconhecimento — visto como moroso, com alto custo, sem cronogramas e prazos transparentes — foram vistas por alguns entrevistados como expedientes que visavam dificultar a entrada de médicos de outros países e que geram, também, a desvalorização de seu portfólio de capital de carreira, ao se verem obrigados a atuar como “tarefeiros”, independente da experiência ou da fase em que se encontram em suas carreiras. Para alguns autores (Erel,

2010; Thondhlana *et al.*, 2016), ainda que tal processo de reconhecimento legal seja usualmente representado por empregadores e instituições governamentais como um aspecto neutro do processo migratório, seu principal efeito é gerar uma reserva de mercado baseada em um tipo de recurso: o capital nacional (Erel, 2010).

Ainda no que tange à desvalorização dos capitais, à semelhança do capital cultural institucionalizado (Bourdieu, 2015), os capitais cultural, econômico e social também foram alvo de processos de desvalorização. Verificou-se, nesta pesquisa, que as diferenças culturais, inclusive aquelas relacionadas à prática médica, podem dificultar a inserção em redes de relacionamento, com a consequente redução do capital social (Cooke *et al.*, 2013). Ainda em relação ao capital social, a usual ausência do suporte familiar e comunitário no país de destino contribui para a redução de seu volume total (Lane & Lee, 2018). Em se tratando do capital econômico, notam-se também dificuldades, fruto tanto do câmbio desfavorável, com a consequente desvalorização patrimonial dos entrevistados, quanto do “rebaixamento” na carreira (Webb, 2015), resultando em redução no padrão de renda, de moradia e de acesso aos serviços domésticos. Portanto, a entrada em um novo campo profissional implicou, no caso em tela, a desvalorização dos capitais cultural, social e econômico desses profissionais (Landolt & Thieme, 2018; Wahlbeck & Fortelius, 2019). Tal fato opõe-se frontalmente à teoria do capital humano e do capital de carreira baseada em competências, que assume a neutralidade do processo de valorização do portfólio de capitais dos migrantes, desconsiderando, assim, os jogos de poder envolvidos (Erel, 2010; Joy *et al.*, 2020).

Se por um lado, o capital de carreira na perspectiva bourdieusiana, pensado em bases relacionais, emergiu como principal fonte de barreiras profissionais enfrentadas pelos entrevistados, por outro, o *habitus* de carreira remete às estratégias implementadas para a adaptação às regras do jogo vigente no novo campo profissional (Winterheller & Hirt, 2017). Há nítida distinção nas regras do jogo no campo médico em ambos os países, cujo resultado é a valorização de distintos aspectos associados, sobretudo, ao capital cultural e ao *habitus* de carreira. Segundo os relatos dos entrevistados, a formação dos médicos em Portugal tem maior ênfase na teoria e menor na prática médica, além de ser mais alicerçada em exames. Também foi observada a diferenciação na profissão médica exercida em Portugal, que ainda utiliza alguns procedimentos e tratamentos que não são mais adotados em diversos países, reflexo da entropia profissional que prioriza suas tradições e se mantém fechada para novas práticas.

Tendo em vistas essas assimetrias, alguns profissionais optaram por ingressar em cursos de pós-graduação na área médica em Portugal, seja para a obtenção do visto de estudante e a consequente facilitação da entrada no país, seja em busca de ascensão na carreira, recorrendo, assim, a novos mecanismos de validação do capital cultural (Erel, 2010). Ao frequentar tais cursos os entrevistados investem na aquisição do *habitus* de carreira vigente no novo campo, reforçando, assim, as disposições incorporadas com a prática profissional no país de destino (Thondhlana, 2020). Dessa forma, a entrada em um novo campo enseja o desenvolvimento de um *habitus* de carreira que combina traços adquiridos no Brasil e em Portugal, processo facilitado (ou não) pelas estratégias educacionais, profissionais e sociais implementadas. Cabe observar que, dos quatro tipos de estratégias associadas ao *habitus* migrante proposto por (Joy *et al.*, 2020) — aceitação, acumulação de capital, posicionamento seletivo e saída total ou parcial do campo —, verificou-se ao menos duas dessas estratégias: aceitação, manifesta pela colocação em uma posição hierarquicamente inferior à ocupada no país de origem, em razão da desvalorização do portfólio de capitais; e acumulação, caracterizada pelo investimento em novas qualificações e habilidades valorizadas no campo profissional no

país de destino, em resposta à perda de capital cultural institucionalizado e incorporado adquiridos no país de origem.

Quanto às estratégias adotadas para a imigração, alguns médicos optaram pela obtenção de visto de estudante de pós-graduação para facilitar e formalizar a entrada em Portugal, enquanto outros optaram pela contratação de “assessoria” para auxiliar no processo de imigração e reconhecimento do diploma. Há empresas que oferecem esse tipo de serviço com a promessa de facilidades e agilidade para entrarem nas terras lusitanas. Os entrevistados que estavam há mais de 18 anos em Portugal informaram, entretanto, não terem adotado nenhuma estratégia especial, dado que tiveram convites de trabalho, o que facilitou, na época, o processo de reconhecimento.

Os achados da presente investigação permitem tecer algumas considerações finais. Inicialmente, cabe destacar que as estratégias metodológicas adotadas na pesquisa não se propõem a obter resultados que sejam generalizáveis a todos os movimentos de migração dos médicos brasileiros. A opção pela abordagem qualitativa possibilitou, entretanto, conhecer com riqueza de detalhes as trajetórias e percursos antes de os entrevistados emigrarem, bem como as barreiras enfrentadas e as estratégias adotadas. Destaca-se, também, que o arcabouço proposto por Bourdieu (1992) apresenta-se como uma possibilidade teórico-empírica robusta para a análise de fluxos migratórios, permitindo focar não só as barreiras institucionais, organizacionais e individuais, como as estratégias mobilizadas pelos indivíduos para superá-las.

Como contribuições do estudo, identificamos, no que tange aos aspectos característicos dos movimentos migratórios, que os médicos imigrantes brasileiros não foram motivados por melhoria de renda ou pela busca por empregos, posto que, em sua maioria, tiveram redução da renda e do padrão de moradia e serviços ao optarem por viver em Portugal, na contramão dos demais fluxos migratórios sul-norte, motivados, em grande medida, pela busca de emprego e de melhores oportunidades de carreira ou pela obtenção de experiência profissional no exterior com vistas a ampliar a empregabilidade no país de origem (Landolt & Thieme, 2018).

Ao analisarmos os achados sob uma perspectiva relacional de análise, observamos que o processo de migração contextos nacionais/culturais distintos revelam diferenças, por vezes marcantes, entre os campo, *habitus* e capital de carreira vigentes nos diferentes contextos. Os resultados revelaram que a mudança de contexto fez com que os indivíduos que estavam em fase intermediária da carreira tivessem que atuar como iniciantes, exigindo adaptações e esforços físicos e psicológicos para se adaptarem a esse “retrocesso” na carreira, não obstante, a elevada qualificação obtida no país de origem. Essa constatação indica a relevância de ampliarmos o debate nesse campo de estudos com vistas a darmos mais relevo às trajetórias de carreiras que sofrem descenso em decorrência de mudanças contextuais diversas. Nesse sentido, estudos futuros sobre essa temática podem contribuir para enriquecer tanto o debate sobre o descenso nas carreiras sofrido em decorrência de processos migratórios como para aprofundar a discussão sobre o potencial explicativo do arcabouço bourdieusiano (noções de campo, *habitus* e capital de carreira) sobre tais trajetórias.

REFERÊNCIAS

1. AKKERMANS, J., & Kubasch, S.. 2017. Trending topics in careers: a review and future research agenda. In Career Development International (Vol. 22, Issue 6).

2. Al Ariss, A., & Syed, J.. 2011. Capital mobilization of skilled migrants: A relational perspective. *British Journal of Management*, 22(2), 286-304.
3. Al Ariss, A., Mäkelä, L., & de Cieri, H.. 2018. Advancing the Understanding of Inflows and Outflows of International Labour in Management Research: Introduction to the Special Issue. *European Management Review*, 15(3), 289-291.
4. Al Ariss, A., Vassilopoulou, J., Özbilgin, M. F., & Game, A.. 2013. Understanding career experiences of skilled minority ethnic workers in France and Germany. *International Journal of Human Resource Management*, 24(6), 1236-1256.
5. ARTHUR, M. B., DeFillippi, R. J., & Jones, C.. 2001. Project-based learning as the interplay of career and company non-financial capital. *Management Learning*, 32(1), 99-117.
6. ATKINSON, R.. 1998. Contexts and uses of life stories. In *The Life Story Interview* (pp. 2-21).
7. BAUER, M. W., & Gaskell, G.. 2008. *Pesquisa qualitativa com texto, imagem e som: um manual prático* (2a ed.). Vozes.
8. BOURDIEU, P., & Wacquant, L. J. D.. 1992. An invitation to reflexive sociology. In P. Press (Ed.), *Canadian Journal of Sociology / Cahiers canadiens de sociologie*. University of Chicago Press.
9. BOURDIEU, P.. 1989. *O poder simbólico*. Editora Bertrand.
10. BOURDIEU, P.. 2015. Os três estados do capital cultural. In M. A. Nogueira & A. Catani (Eds.), *Escritos de educação* (pp. 79-88). Vozes.
11. BOURDIEU, P.. 2017. *A Distinção: crítica social do julgamento* (2nd ed.). Editora Zouk.
12. BRANDÃO, A.. 2007. Entre a vida vivida e a vida contada: a história de vida como material primário de investigação sociológica. *Revista Configurações*, 3, 83-106.
13. Brasil.. 2021. *Comunidade Brasileira no Exterior: estimativas referentes ao ano de 2020*. Ministério das Relações Exteriores. Disponível em: <https://www.gov.br/mre/pt-br/assuntos/portal-consular/arquivos/ComunidadeBrasileira2020.pdf>.
14. BRAUN, V., & Clarke, V.. 2006. Using thematic analysis in psychology. *Qualitative Research in Psychology*, 3(2), 77-101.
15. CHOUDHURY, P., & Kim, D. Y.. 2019. The ethnic migrant inventor effect: Codification and recombination of knowledge across borders. *Strategic Management Journal*, 40(2), 203-229.
16. COOKE, F. L., Zhang, J., & Wang, J.. 2013. Chinese professional immigrants in Australia: a gendered pattern in (re) building their careers. 24(13), 2628-2645.
17. CROWLEY-HENRY, M., & Al Ariss, A.. 2018. Talent management of skilled migrants: propositions and an agenda for future research. *International Journal of Human Resource Management*, 29(13), 2054-2079.
18. DEFILLIPPI, R. J., & Arthur, M. B.. 1996. Boundaryless contexts and careers: a competency-based perspective. In *The boundaryless career: A new employment principle for a new organizational era* (pp. 116-131). SAGE Publications Ltd.
19. DICKMANN, M., Suutari, V., Brewster, C., Mäkelä, L., Tanskanen, J., & Tornikoski, C.. 2018. The career competencies of self-initiated and assigned expatriates: assessing the development of career capital over time. *International Journal of Human Resource Management*, 29(16), 2353-2371.
20. DYRBIE, L. N., Varkey, P., Boone, S. L., Satele, D. v., Sloan, J. A., & Shanafelt, T. D.. 2013. Physician satisfaction and burnout at different career stages. *Mayo Clinic Proceedings*, 88(12), 1358-1367.
21. D'AIGLEPIERRE, R., David, A., Levionnois, C., Spielvogel, G., Tuccio, M., & Vickstrom, E.. 2020. A global profile of emigrants to OECD countries: younger and

- more skilled migrants from more diverse countries (No. 239; OECD Social, Employment and Migration).
22. EMIRBAYER, M., & Johnson, V.. 2008. Bourdieu and organizational analysis. *Theory and Society*, 37(1), 1-44.
 23. EREL, U.. 2010. Migrating cultural capital: Bourdieu in migration studies. *Sociology*, 44(4), 642-660.
 24. EVERETT, J.. 2002. Organizational research and the praxeology of Pierre Bourdieu. *Organizational Research Methods*, 5(1), 56-80.
 25. FASSIO, C., Montobbio, F., & Venturini, A.. 2019. Skilled migration and innovation in European industries. *Research Policy*, 48(3), 706-718.
 26. FERNANDES, D., Peixoto, J., & Oltramari, A. P.. 2021. A quarta onda da imigração brasileira em Portugal: uma história breve. *Revista Latinoamericana de Población*, 15(29), 34-63.
 27. FERNANDO, W. D. A., & Cohen, L.. 2016. Exploring career advantages of highly skilled migrants: a study of Indian academics in the UK. *International Journal of Human Resource Management*, 27(12), 1277-1298.
 28. FLEMMEN, M.. 2013. Putting Bourdieu to work for class analysis: reflections on some recent contributions. *The British Journal of Sociology*, 64(2), 325-343.
 29. FRIEDLAND, R.. 2009. The Endless Fields of Pierre Bourdieu. *Organization*, 16(6), 887-917.
 30. GUBLER, M., Arnold, J., & Coombs, C.. 2014. Reassessing the protean career concept: Empirical findings, conceptual components, and measurement. *Journal of Organizational Behavior*, 35(S1), S23-S40.
 31. HALL, D. T.. 1996. Protean Careers of the 21st Century. *Academy of Management Perspectives*, 10(4), 8-16.
 32. HASLBERGER, A.. 2013. Does cross-cultural adjustment coincide with career capital growth? Evidence from Vienna, Austria. *International Journal of Human Resource Management*, 24(4), 791-805.
 33. HEAPHY, E. D., Byron, K., Ballinger, G. A., Gittell, J. H., Leana, C., & Sluss, D. M.. 2018. Introduction to special topic forum: The changing nature of work relationships. *Academy of Management Review*, 43(4), 558-569.
 34. IELLATCHITCH, A., Mayrhofer, W., & Meyer, M.. 2003. Career fields: a small step towards a grand careers theory? *International Journal for Human Resource Management*, 14(5), 728-750.
 35. INKSON, K., & Arthur, M. B.. 2001. How to Be a good career capitalist. *Organizational Dynamics*, 30(1), 48-61.
 36. JOY, S., Game, A. M., & Toshniwal, I. G.. 2020. Applying Bourdieu's capital-field-habitus framework to migrant careers: taking stock and adding a transnational perspective. *International Journal of Human Resource Management*, 31(20), 2541-2564.
 37. LANDOLT, S., & Thieme, S.. 2018. Highly skilled migrants entering the labour market: experiences and strategies in the contested field of overqualification and skills mismatch. *Geoforum*, 90, 36-44.
 38. LANE, A., & Lee, D. L.. 2018. Career Transitions of Highly Skilled Immigrants: Two Case Studies. *Career Development Quarterly*, 66(4), 315-328.
 39. MAYRHOFFER, W., Meyer, M., Steyrer, J., & Langer, K.. 2007. Can Expatriation Research Learn from Other Disciplines? The Case of International Career Habitus. *International Studies of Management & Organization*, 37(3), 89-107.
 40. MINAYO, M. C. S.. 2002. *Pesquisa social: teoria e método* (21st ed.). Vozes.

41. NOY, C.. 2008. Sampling knowledge: the hermeneutics of snowball sampling in qualitative research. *International Journal of Social Research Methodology*, 11(4), 327-344.
42. OLIVEIRA, M. de, & Kulaitis, F.. 2017. Habitus migrante e capital de mobilidade: a teoria de Pierre Bourdieu aplicada aos estudos migratórios. *Mediações*, 22(1), 15-47.
43. OREFICE, G.. 2010. Skilled migration and economic performances: Evidence from OECD countries. *Swiss Journal of Economics and Statistics*, 146(4), 781-820.
- Özbilgin, M., & Tatli, A. (2011). Mapping out the field of equality and diversity: rise of individualism and voluntarism. *Human Relations*, 64(9), 1229-1253.
44. RODRIGUEZ, J. K., & Scurry, T.. 2014. Career capital development of self-initiated expatriates in Qatar: cosmopolitan globetrotters, experts and outsiders. *International Journal of Human Resource Management*, 25(7), 1046-1067.
45. SCHNEIDHOFER, T. M.. 2013. Bridging (at least?) sociology and psychology? A relational view on career boundaries at the nexus of structure and agency. *Annual Meeting of the European Group for Organizational Studies (EGOS)*, 1-26.
46. SULLIVAN, S. E., & Arthur, M. B.. 2006. The evolution of the boundaryless career concept: Examining physical and psychological mobility. *Journal of Vocational Behavior*, 69(1), 19-29.
47. SYED, J.. 2008. Employment prospects for skilled migrants: A relational perspective. *Human Resource Management Review*, 18(1), 28-45. Disponível em: <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2007.12.001>.
48. THONDHLANA, J., Madziva, R., & McGrath, S.. 2016. Negotiating employability: migrant capitals and networking strategies for Zimbabwean highly skilled migrants in the UK. *Sociological Review*, 64(3), 575-592.
49. THONDHLANA, J.. 2020. On becoming a skilled migrant: towards habitus transformation through higher education. *Educational Review*, 72(2), 242-261.
50. WAHLBECK, O., & Fortelius, S.. 2019. The utilisation of migrant capital to access the labour market: The case of swedish migrants in helsinki. *Social Inclusion*, 7(4), 181-189. Disponível em: <https://doi.org/10.17645/si.v7i4.2325>.
51. WEBB, S.. 2015. 'It's who you know not what': migrants' encounters with regimes of skills as misrecognition. *Studies in Continuing Education*, 37(3), 267-285.
52. WINTERHELLER, J., & Hirt, C.. 2017. Career patterns of young highly skilled migrants from Southeast Europe in Austria. *Personnel Review*, 46(2), 222-236.
53. YAO, C.. 2014. The impact of cultural dimensions on Chinese expatriates' career capital. *International Journal of Human Resource Management*, 25(5), 609-630.
54. ZIKIC, J.. 2015. Skilled migrants' career capital as a source of competitive advantage: implications for strategic HRM. *International Journal of Human Resource Management*, 26(10), 1360-1381.