



**UNIVERSIDADE FEDERAL DE JUIZ DE FORA
INSTITUTO DE CIÊNCIAS HUMANAS
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM PSICOLOGIA
DOUTORADO**

PPG Ψ

Alberto Martin Antônio Padrón Abad

Mobilidade Transcultural: Estudos sobre Talento Acadêmico e Estresse

Juiz de Fora
2023



**UNIVERSIDADE FEDERAL DE JUIZ DE FORA
INSTITUTO DE CIÊNCIAS HUMANAS
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM PSICOLOGIA
DOUTORADO**

PPG Ψ

Alberto Martin Antônio Padrón Abad

Mobilidade Transcultural: Estudos sobre Talento Acadêmico e Estresse

Tese apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Psicologia como requisito parcial para a obtenção do título de Doutor em Psicologia por Alberto Martin Antônio Padrón Abad

Orientador: Prof. Dr. Altemir José Gonçalves Barbosa

Juiz de Fora
2023

Ficha catalográfica elaborada através do programa de geração automática da Biblioteca Universitária da UFJF, com os dados fornecidos pelo(a) autor(a)

Padron Abad, Alberto Martin Antonio.
Mobilidade Transcultural : Estudos sobre Talento Acadêmico e Estresse / Alberto Martin Antonio Padron Abad. -- 2023.
149 f.

Orientador: Altemir José Gonçalves Barbosa
Tese (doutorado) - Universidade Federal de Juiz de Fora, Instituto de Ciências Humanas. Programa de Pós-Graduação em Psicologia, 2023.

1. Psicologia Transcultural. 2. Mobilidade Transcultural. 3. Talento Acadêmico. 4. Estresse da Mobilidade Transcultural. I. Gonçalves Barbosa, Altemir José, orient. II. Título.

Alberto Martin Antônio Padrón Abad

Mobilidade Transcultural: Estudos sobre Talento Acadêmico e Estresse

Tese de doutorado apresentada ao Programa de Pós-graduação em Psicologia como requisito parcial para a obtenção do título de Doutor em Psicologia por Alberto Martin Antônio Padrón Abad.

Orientador: Prof. Dr. Altemir José Gonçalves Barbosa

Aprovada em 07/08/2023

BANCA EXAMINADORA

Prof. Dr. Altemir José Gonçalves Barbosa – Orientador
Universidade Federal de Juiz de Fora – UFJF

Prof. Dr. Handerson Joseph – Membro Externo
Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul – PUCRS

Prof. Dr. Luís Antônio Monteiro Campos – Membro Externo
Universidade Católica de Petrópolis – UCP

Prof. Dr. Rodrigo Christofolletti – Membro Interno
Universidade Federal de Juiz de Fora – UFJF

Prof. Dr. Carlos Eduardo de Souza Pereira
Centro Universitário Estácio de Sá de Juiz de Fora

Dedico este trabalho às pessoas destemidas,
cuja coragem em enfrentar desafios e abraçar a
mobilidade transcultural inspirou esta pesquisa,
iluminando o caminho para uma compreensão
mais profunda da psicologia das pessoas em
mobilidade transcultural.

AGRADECIMENTOS

Gostaria de expressar minha sincera gratidão ao Professor Altemir, meu orientador, cuja orientação experiente, sabedoria e apoio constante foram fundamentais para a conclusão desta tese. Sua dedicação incansável, inspiração e humanismo foram verdadeiros pilares ao longo dessa jornada acadêmica.

Também sou imensamente grato ao Professor Joseph Handerson, que despertou minha paixão pela pesquisa em psicologia transcultural e foi o ponto de partida para minha jornada na pós-graduação. Suas orientações valiosas e insights enriqueceram significativamente este trabalho.

Gostaria de estender minha gratidão à minha banca de qualificação, cujas contribuições e feedbacks preciosos moldaram e aprimoraram esta tese. Suas perspectivas críticas e conhecimentos especializados foram fundamentais para a qualidade final do trabalho. Um agradecimento especial ao Professor Doutor Aristides I. Ferreira pela disponibilidade para o doutorado sanduíche.

Não posso deixar de expressar minha profunda gratidão às pessoas em mobilidade transcultural que generosamente participaram desta pesquisa. Sem sua disposição em compartilhar suas experiências pessoais, este estudo não teria sido possível. Seu engajamento e abertura proporcionaram uma compreensão mais abrangente e enriquecedora do tema.

Quero dedicar um agradecimento especial à minha família mexicana e brasileira, que me proporcionaram amor incondicional, apoio constante e paciência durante toda a minha jornada acadêmica. Seu incentivo constante e a fusão das duas culturas enriqueceram minha experiência e me motivaram a seguir em frente.

À minha sogra, Teresa Gomes Marques, expresso minha gratidão por seu apoio incansável e inestimável para que eu pudesse alcançar esta etapa. Sua presença e encorajamento foram um verdadeiro presente.

À minha amada esposa e minha maior inspiração, Thais Marques Abad, sou imensamente grato por seu apoio inabalável e por ser meu pilar de força durante toda essa jornada. Seu amor, compreensão e incentivo foram fundamentais para que eu superasse os desafios e me mantivesse focado nos meus objetivos.

Aos meus amados filhos, Pedro Surya e Mar Tchandra, agradeço por serem uma constante fonte de alegria e motivação em minha vida. Sua presença e sorrisos iluminaram meus dias e me inspiraram a buscar sempre o melhor.

Por último, mas não menos importante, agradeço à instituição acadêmica que me proporcionou os recursos necessários para realizar esta pesquisa. O suporte financeiro e estrutural fornecido pela Universidade Federal de Juiz de Fora foi fundamental para o sucesso deste projeto. Agradeço também à secretaria do Programa de Pós-graduação em Psicologia (PPPsi) pelo apoio administrativo e logístico ao longo de todo o percurso.

Agradeço aos órgãos de fomento CAPES e FAPEMIG pelo apoio financeiro que viabilizou a conclusão desta pesquisa e contribuiu de maneira abrangente para sua realização.

Por fim, gostaria de expressar minha gratidão aos meus amigos e colegas que estiveram ao meu lado durante todo o processo. Suas contribuições, discussões e apoio foram inestimáveis e enriqueceram significativamente este trabalho.

Encerro este agradecimento com profunda gratidão a todos que de alguma forma contribuíram para a conclusão desta tese. Sua colaboração e presença tornaram esta conquista possível.

Caminante son tus huellas el camino y nada más; caminante, no hay camino se hace camino al andar. Al andar se hace camino y al volver la vista atrás se ve la senda que nunca se ha de volver a pisar. Caminante no hay camino sino estelas en la mar ...

Antonio Machado

Abad, A. (2023). *Mobilidade Transcultural: Estudos sobre Talento Acadêmico e Estresse*. Tese de doutorado, Programa de Pós-Graduação em Psicologia. Universidade de Juiz de Fora, Juiz de Fora, MG.

RESUMO

Nos últimos anos, têm ocorrido transformações significativas nos deslocamentos humanos em escala global, impulsionadas por múltiplos fatores, como a globalização fragmentada, medidas protecionistas e crises sociais, políticas e financeiras. O conceito de mobilidade transcultural vai além das fronteiras dos Estado-Nação, abrangendo diferentes áreas culturais e geográficas. Pesquisas atuais sobre mobilidade transcultural têm negligenciado o conceito de dotação, reduzindo o talento apenas a altas qualificações. Consequentemente, há poucas pesquisas sobre a mobilidade transcultural de pessoas talentosas. Esta tese apresenta um conjunto de estudos sobre a mobilidade transcultural e o talento acadêmico. A primeira parte, intitulada "Talento e Mobilidade Transcultural", inicia com uma análise de parte da fundamentação teórica: Modelo Integrativo de Gagné e Perspectiva Bioecológica de Bronfenbrenner. Embora pouco tenha sido dito sobre as interfaces entre os dois modelos, eles possuem muitos elementos convergentes e se complementam ao articular padrões típicos de mudança (desenvolvimento normativo) e diferenças individuais (desenvolvimento idiossincrático). Em seguida, descreve-se um estudo sobre as representações da mobilidade transcultural em uma amostra de 41 brasileiros com talento acadêmico que residem em outros países. Foram identificadas representações relacionadas a gatilhos intrapessoais (processo de formação acadêmica) e ambientais (políticas brasileiras e oportunidades de pesquisa e desenvolvimento) para a mobilidade. Também foram identificadas representações sobre os desafios enfrentados ao longo das fases de deslocamento, que foram agrupados em linguagem e processo de adaptação. As falas dos entrevistados foram retomadas em outro capítulo, permitindo uma visão mais abrangente e contextualizada dos motivos e desafios enfrentados pelos talentos acadêmicos em mobilidade transcultural. Embora não tenha sido um objetivo específico e não tenha havido uma mensuração própria, as entrevistas denotaram níveis elevados de estresse em alguns dos entrevistados. Isso levou à realização de uma revisão de escopo sistemática da literatura sobre o estresse da mobilidade transcultural, que evidenciou que a maioria dos esforços para medir o estresse da mobilidade transcultural não alcança o objetivo pretendido. A maioria das medidas considera apenas alguns aspectos do fenômeno, como estressores ou estratégias de enfrentamento. Poucas levam em conta as respostas fisiológicas e psicológicas aos estressores internos ou externos, e poucas consideram aspectos positivos (*eustress*). Portanto, ficou evidente a necessidade de desenvolver uma medida que abranja todos os aspectos do estresse da mobilidade transcultural. Por fim, como resultado da análise de conteúdo da revisão sistemática, observou-se a ampla utilização do conceito de aculturação e de estresse aculturativo, especialmente em textos psicológicos, embora sejam considerados obsoletos em outras disciplinas, como a Antropologia e a Sociologia. Sendo assim, sugere-se uma 'ressignificação' terminológica e conceitual, que implica em considerar que a mobilidade transcultural incorpora novos elementos à própria cultura em vez de ocorrer somente uma perda deles. Recomenda-se, assim, a utilização do termo 'estresse da mobilidade transcultural' como uma alternativa mais atualizada e crítica para esse tipo de

estresse. Como um desdobramento da revisão sistemática e da pesquisa empírica, construiu-se o Inventário de Estresse e Resiliência na Mobilidade Transcultural (IERM-T), sem, todavia, examinar suas propriedades psicométricas nesta tese.

Palavras chave: Psicologia transcultural. Mobilidade transcultural. Talento acadêmico. Estresse da mobilidade transcultural

Abad, A. (2023). *Cross-cultural Mobility: Studies on Academic Talent and Stress*. Doctoral thesis, Graduate Program in Psychology. Juiz de Fora University, Juiz de Fora, MG.

ABSTRACT

In recent years, significant transformations have taken place in global human mobility. These changes have been driven by various factors, including fragmented globalization, protectionist measures, and social, political, and financial crises. The concept of cross-cultural mobility extends beyond national borders, encompassing different cultural and geographical areas. However, current research on cross-cultural mobility has largely overlooked the concept of talent, often reducing it to high qualifications. As a result, there is limited research available on the transcultural mobility of talented individuals. This thesis aims to address this research gap by presenting a series of studies on cross-cultural mobility and academic talent. The first part, titled 'Talent and Cross-cultural Mobility,' begins with an analysis of the theoretical framework, which includes Gagné's Integrative Model and Bronfenbrenner's Bioecological Perspective. While there is little existing research on the interplay between these two models, they share many converging elements and complement each other by articulating typical patterns of change (normative development) and individual differences (idiosyncratic development). Subsequently, the focus shifts to examining the cross-cultural mobility representations of a sample of 41 academically talented Brazilians who are residing in other countries. In this study, we identified intrapersonal triggers for mobility representations, such as the academic training process, as well as environmental factors, including Brazilian policies and research and development opportunities. Additionally, we explored the challenges faced by these individuals during different phases of displacement, which were categorized into language and adaptation processes. In another chapter, the statements of the interviewees are revisited, providing a broader and contextualized understanding of the motives and challenges experienced by academically talented individuals in cross-cultural mobility. Although measuring stress was not a specific objective of the interviews, it became evident that some interviewees experienced high levels of stress. Consequently, a systematic literature review on the stress of cross-cultural mobility was conducted, which revealed that most existing efforts to measure such stress fall short of the intended goal. These measures often only consider aspects such as stressors or coping strategies, while overlooking physiological and psychological responses to internal or external stressors. Additionally, positive aspects of stress (eustress) are rarely taken into account. Therefore, it is clear that there is a need to develop a comprehensive measure that encompasses all aspects of cross-cultural mobility stress. Furthermore, the content analysis of the systematic review highlighted the widespread use of the concepts of acculturation and acculturative stress, particularly in psychological texts. However, these terms are considered outdated in other disciplines such as Anthropology and Sociology. Therefore, a terminological and conceptual 'reconceptualization' is suggested, which entails considering that cross-cultural mobility involves incorporating new elements into one's own culture instead of solely experiencing their loss. Consequently, the term 'cross-cultural mobility stress' is recommended as a more updated and critical alternative for describing this type of stress. As an extension of the systematic review and empirical research, we developed the Inventory of Stress and Resilience in Cross-cultural Mobility (IERM-T). However, the psychometric properties of this inventory have not been examined in this study.

Keywords: Cross-cultural Psychology. Cross-cultural Mobility. Academic Talent. Cross-cultural Mobility Stress.

Abad, A. (2023). *Movilidad Transcultural: Estudios sobre Talento Académico y Estrés*. Tesis de doctorado, Programa de Post-Graduación en Psicología. Universidad de Juiz de Fora, Juiz de Fora, MG.

RESUMEN

En los últimos años, se han producido cambios significativos en los desplazamientos humanos a nivel global, impulsados por factores como la globalización fragmentada, medidas proteccionistas y crisis sociales, políticas y financieras. El concepto de movilidad transcultural trasciende las fronteras de los Estados-Nación, abarcando diferentes áreas culturales y geográficas. Las investigaciones actuales sobre la movilidad transcultural han descuidado el concepto de talento, reduciéndolo a altas cualificaciones. Como resultado, hay escasa investigación sobre la movilidad transcultural de personas talentosas. Esta tesis presenta un conjunto de estudios sobre la movilidad transcultural y el talento académico. La primera parte, titulada "Talento y Movilidad Transcultural", comienza con un análisis del marco teórico: el Modelo Integrador de Gagné y la Perspectiva Bioecológica de Bronfenbrenner. Aunque se ha dicho poco sobre las interacciones entre ambos modelos, poseen muchos elementos convergentes y se complementan al articular patrones típicos de cambio (desarrollo normativo) y diferencias individuales (desarrollo idiosincrático). Posteriormente, se describe un estudio sobre las representaciones de la movilidad transcultural en una muestra de 41 brasileños con talento académico que residen en otros países. Se identificaron representaciones relacionadas con desencadenantes intrapersonales (proceso de formación académica) y ambientales (políticas brasileñas y oportunidades de investigación y desarrollo) para la movilidad. También se identificaron representaciones sobre los desafíos a los que se enfrentan durante las etapas de desplazamiento, los cuales se agruparon en lenguaje y proceso de adaptación. Las declaraciones de los entrevistados se retomaron en otro capítulo, lo que permitió obtener una visión más completa y contextualizada de los motivos y desafíos a los que se enfrentan estas personas. Aunque no fue un objetivo específico y no se realizó una medición propia, las entrevistas revelaron niveles elevados de estrés en algunos entrevistados. Esto llevó a realizar una revisión sistemática de la literatura sobre el estrés de la movilidad transcultural, que demostró que la mayoría de los esfuerzos por medir dicho estrés no alcanzan el objetivo previsto. La mayoría de las medidas solo consideran algunos aspectos del fenómeno, como los factores estresantes o las estrategias de afrontamiento. Pocas tienen en cuenta las respuestas fisiológicas y psicológicas a los factores estresantes internos o externos, y pocas consideran los aspectos positivos (*eustrés*). Queda claro la necesidad de desarrollar una medida que abarque todos los aspectos del estrés de la movilidad transcultural. Por último, como resultado del análisis de contenido de la revisión sistemática, se observó el amplio uso del concepto de aculturación y estrés aculturativo, especialmente en textos psicológicos, aunque se consideran obsoletos en otras disciplinas como la Antropología y la Sociología. Se sugiere una "resignificación" terminológica y conceptual que implica considerar que la movilidad transcultural incorpora nuevos elementos a la propia cultura en lugar de simplemente perderlos. Se recomienda utilizar el término "estrés de la movilidad transcultural" como una alternativa más actualizada y crítica para este tipo de estrés. Como desarrollo de la revisión sistemática y la investigación empírica, se construyó el Inventario de Estrés y Resiliencia en la Movilidad Transcultural (IERM-T), aunque en esta tesis no se examinaron sus propiedades psicométricas.

Palabras clave: Psicología Transcultural. Movilidad Transcultural. Talento Académico. Estrés de Movilidad Transcultural.

Abad, A. (2023). *Mobilité transculturelle : Études sur le talent académique et le stress*. Thèse de doctorat, Programme d'études supérieures en psychologie. Université de Juiz de Fora, Juiz de Fora, MG.

RÉSUMÉ

Au cours des dernières années, d'importantes transformations ont eu lieu dans les déplacements humains à l'échelle mondiale, stimulées par de multiples facteurs tels que la mondialisation fragmentée, les mesures protectionnistes et les crises sociales, politiques et financières. Le concept de mobilité transculturelle va au-delà des frontières des États-Nations et englobe différentes aires culturelles et géographiques. Les recherches actuelles sur la mobilité transculturelle ont négligé le concept du talent, réduisant le talent à de simples qualifications élevées. Par conséquent, il existe peu de recherches sur la mobilité transculturelle des personnes talentueuses. Cette thèse présente un ensemble d'études sur la mobilité transculturelle et le talent académique. La première partie, intitulée "Talent et Mobilité Transculturelle", commence par une analyse de certains aspects théoriques : le Modèle intégratif de Gagné et la Perspective bioécologique de Bronfenbrenner. Bien que peu ait été dit sur les liens entre les deux modèles, ils présentent de nombreux éléments convergents et se complètent en articulant des schémas de changement typiques (développement normatif) et des différences individuelles (développement idiosyncratique). Ensuite, une étude est décrite sur les représentations de la mobilité transculturelle dans un échantillon de 41 Brésiliens talentueux résidant dans d'autres pays. Des représentations liées à des déclencheurs intrapersonnels (processus de formation académique) et environnementaux (politiques brésiliennes et opportunités de recherche et de développement) pour la mobilité ont été identifiées. Des représentations des défis rencontrés tout au long des phases de déplacement ont également été identifiées, regroupées en langage et processus d'adaptation. Les paroles des interviewés sont reprises dans un autre chapitre, offrant ainsi une vision plus complète et contextualisée des motivations et des défis auxquels sont confrontés les talents académiques en mobilité transculturelle. Bien que cela n'ait pas été un objectif spécifique et qu'il n'y ait pas eu de mesure appropriée, les entretiens ont révélé des niveaux élevés de stress chez certains des interviewés. Cela a conduit à la réalisation d'une revue systématique de la littérature sur le stress de la mobilité transculturelle, qui a mis en évidence que la plupart des efforts visant à mesurer le stress de la mobilité transculturelle n'atteignent pas l'objectif visé. La plupart des mesures ne considèrent que quelques aspects du phénomène, tels que les facteurs de stress ou les stratégies d'adaptation. Peu d'entre elles prennent en compte les réponses physiologiques et psychologiques aux facteurs de stress internes ou externes, et peu d'entre elles considèrent les aspects positifs (*eustress*). Il est donc clair qu'il est nécessaire de développer une mesure qui englobe tous les aspects du stress de la mobilité transculturelle. Enfin, en tant que résultat de l'analyse de contenu de la revue systématique, il a été observé une utilisation étendue du concept d'acculturation et de stress acculturatif, notamment dans les textes psychologiques, bien qu'ils soient considérés comme obsolètes dans d'autres disciplines telles que l'anthropologie et la sociologie. Par conséquent, il est suggéré de "redéfinir" les termes et les concepts, ce qui implique de considérer que la mobilité transculturelle intègre de nouveaux éléments à la culture elle-même plutôt que de simplement en perdre. Ainsi, l'utilisation du terme "stress de la mobilité transculturelle" est recommandée comme une alternative plus actuelle et critique pour ce type de stress. En tant que suite de la revue systématique et de la recherche empirique, l'Inventaire de Stress et de

Résilience dans la Mobilité Transculturelle (IERM-T) a été élaboré, sans toutefois examiner ses propriétés psychométriques dans cette thèse.

Mots clés: Psychologie transculturelle. Mobilité transculturelle. Talent académique. Stress de mobilité transculturelle.

Abad, A. (2023). *Transkulturelle Mobilität: Studien zu akademischem Talent und Stress*. Doktorarbeit, Postgraduiertenprogramm in Psychologie. Universität von Juiz de Fora, Juiz de Fora, MG.

ZUSAMMENFASSUNG

In den letzten Jahren haben bedeutende Veränderungen in der globalen menschlichen Mobilität stattgefunden. Diese Veränderungen wurden von verschiedenen Faktoren angetrieben, darunter fragmentierte Globalisierung, protektionistische Maßnahmen sowie soziale, politische und finanzielle Krisen. Das Konzept der interkulturellen Mobilität erstreckt sich über nationale Grenzen hinweg und umfasst verschiedene kulturelle und geografische Bereiche. Die aktuelle Forschung zur interkulturellen Mobilität hat jedoch das Konzept des Talents weitgehend vernachlässigt und es oft auf hohe Qualifikationen reduziert. Daher gibt es nur begrenzte Forschung zur transkulturellen Mobilität talentierter Einzelpersonen. Diese Arbeit zielt darauf ab, diese Forschungslücke zu schließen, indem sie eine Reihe von Studien zur interkulturellen Mobilität und zum akademischen Talent vorstellt. Der erste Teil mit dem Titel "Talent und interkulturelle Mobilität" beginnt mit einer Analyse des theoretischen Rahmens, zu dem Gagnés integratives Modell und Bronfenbrenners bioökologische Perspektive gehören. Obwohl es wenig Forschung zur Wechselwirkung zwischen diesen beiden Modellen gibt, weisen sie viele konvergierende Elemente auf und ergänzen sich, indem sie typische Veränderungsmuster (normative Entwicklung) und individuelle Unterschiede (idiosynkratische Entwicklung) darstellen. Anschließend werden die interkulturellen Mobilitätsdarstellungen einer Stichprobe von 41 talentierten brasilianischen Akademikern untersucht, die in anderen Ländern leben. In dieser Studie wurden intrapersonale Auslöser für Mobilitätsdarstellungen wie der akademische Ausbildungsprozess sowie Umweltfaktoren wie brasilianische Politik und Forschungs- und Entwicklungsmöglichkeiten identifiziert. Darüber hinaus werden die Herausforderungen untersucht, denen diese Personen in den verschiedenen Phasen der Verlagerung gegenüberstehen, die in Sprach- und Anpassungsprozesse eingeteilt wurden. In einem weiteren Kapitel werden die Aussagen der Interviewpartner noch einmal aufgegriffen, um ein umfassenderes und kontextualisiertes Verständnis der Motive und Herausforderungen von talentierten Akademikern in der interkulturellen Mobilität zu ermöglichen. Obwohl das Messen von Stress kein spezifisches Ziel der Interviews war, wurde deutlich, dass einige Interviewpartner hohe Stressniveaus erlebten. Daraufhin wurde eine systematische Literaturübersicht zum Stress der interkulturellen Mobilität durchgeführt, die zeigte, dass die meisten bestehenden Bemühungen zur Messung eines solchen Stresses das beabsichtigte Ziel verfehlen. Diese Maßnahmen berücksichtigen oft nur Aspekte wie Stressoren oder Bewältigungsstrategien und vernachlässigen physiologische und psychologische Reaktionen auf interne oder externe Stressoren. Darüber hinaus werden positive Aspekte von Stress (Eustress) selten berücksichtigt. Es ist daher klar, dass es notwendig ist, ein umfassendes Maß zu entwickeln, das alle Aspekte des Stresses der interkulturellen Mobilität umfasst. Darüber hinaus wurde durch die Inhaltsanalyse der systematischen Überprüfung die weit verbreitete Verwendung der Konzepte der Akkulturation und des Akkulturationsstresses, insbesondere in psychologischen Texten, deutlich. Diese Begriffe gelten jedoch in anderen Disziplinen wie Anthropologie und Soziologie als veraltet. Daher wird eine begriffliche und konzeptionelle "Neukonzeptionierung" vorgeschlagen, bei der berücksichtigt wird, dass die

interkulturelle Mobilität neue Elemente in die eigene Kultur integriert, anstatt sie nur zu verlieren. Demzufolge wird der Begriff "Stress der interkulturellen Mobilität" als eine aktuellere und kritischere Alternative zur Beschreibung dieses Stress typs empfohlen. Als Erweiterung der systematischen Überprüfung und der empirischen Forschung wurde das Inventar für Stress und Resilienz in der interkulturellen Mobilität (IERM-T) entwickelt. Die psychometrischen Eigenschaften dieses Inventars wurden jedoch in dieser Studie nicht untersucht.

Schlüsselwörter: Interkulturelle Psychologie. Interkulturelle Mobilität. Akademisches Talent. Stress der interkulturellen Mobilität.

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

AHC	Análise de Classificação Hierárquica Descendente
APA	Associação Psicológica Americana
CNPq	Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico
DM	Desafios da Mobilidade
DMAPA	Diretrizes Multiculturais da Associação Psicológica Americana
D&T	Dotação e Talento
DUDH	Declaração Universal dos Direitos Humanos
UNICEF	Fundo das Nações Unidas para a Infância
GM	Gatilhos para Mobilidade
IMD	Institute for Management Development
ILO	Organização Internacional do Trabalho
IMTD	Modelo Integrativo de Desenvolvimento de Talentos
MB	Modelo Bio-ecológico de Bronfenbrenner
MTC	Mobilidade Transcultural
MTCD	Mobilidade Transcultural de Pessoas com Dotação
MTCT	Mobilidade Transcultural de Pessoas com Talento
MTN	Mobilidade Transnacional
ODS	Objetivos de Desenvolvimento Sustentável
OIM	Organização Internacional para as Migrações
ONU	Organização das Nações Unidas
PDT	Processo de Desenvolvimento de Talentos
PI	Psicologia Internacional
PM	Psicologia da Mobilidade
RM	Representação Mental
RMT	Representações da Mobilidade Transcultural
RMTT	Representações da Mobilidade Transcultural de Talentos

NOTAS E CONVENÇÕES NO TEXTO

1. A tradução das citações em línguas estrangeiras é do autor do trabalho.
2. No intuito de proteger a identidade, a privacidade e manter o anonimato das pessoas entrevistadas utilizaram-se os números das entrevistas por ordem sequencial (participante 01, 02, 03 etc.).
3. Se usou o termo mobilidade em vez de migração, pois há uma distinção entre movimento – o ato de deslocamento entre locais – e mobilidade – o equivalente dinâmico de lugar e, portanto, imbuído de significado – (Cresswell, 2006). A noção de migração é um conceito mais restrito para a gama de tipos, direções, durações e padrões de movimento humano (United Nations, 2009).
4. Mobilidade Transnacional (MT) é definida a partir de Basch et al., (2005), que consideram o conceito de Estado-Nação para defini-la: pessoas que agem, tomam decisões e desenvolvem subjetividades e identidades embutidas em redes de relações que as conectam simultaneamente a dois ou mais Estados-Nação. No entanto, Mobilidade Transcultural (MT) excede o conceito Westfaliano, podendo ser realizada fora ou dentro das fronteiras do país.
5. Finalmente, devido a que é difícil fazer um trabalho sem nenhum erro gramatical apesar de ter todo o cuidado necessário, e no intuito de evitar o uso sexista da linguagem e respeitar destarte a todas as pessoas envolvidas, utilizar-se-ão, no possível, termos genéricos como discentes (no lugar de alunos e alunas). Porém, em alguns parágrafos, pela falta de sinônimos, para evitar repetições exageradas ou simplesmente pela falta de vocabulário do autor será empregada a regra gramatical do masculino genérico.

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	2
PARTE 1 TALENTO E MOBILIDADE TRANSCULTURAL	16
CAPÍTULO 1 - MODELO INTEGRATIVO DE GAGNÉ E A PERSPECTIVA BIO-ECOLÓGICA DE BRONFENBRENNER: CONVERGÊNCIAS E COMPLEMENTARIDADES	16
CAPÍTULO 2 - THE CROSS-CULTURAL MOBILITY TRIGGERS AND CHALLENGES OF ACADEMICALLY TALENTED BRAZILIANS	39
CAPÍTULO 3 - TALENTOS ACADÊMICOS EM MOBILIDADE TRANSCULTURAL: MOTIVOS E DESAFIOS	58
PARTE 2 ESTRESSE E MOBILIDADE TRANSCULTURAL	84
CAPÍTULO 4 - CROSS CULTURAL MOBILITY STRESS MEASURES: A SYSTEMATIC REVIEW OF THE LITERATURE	84
CAPÍTULO 5 - CONSIDERAÇÕES FINAIS	113
Anexo 1 Carta de Aceitação para Doutorado Sanduíche	118
Anexo 2 Inventário de Estresse e Resiliência na Mobilidade Transcultural (IERM-T)	119
Anexo 3 Questionário de Caracterização Demográfica	122
Anexo 4 Roteiro da Entrevista Semiestruturada	124
Anexo 5 Termo de Consentimento Livre e Esclarecido	127
Anexo 6 Termo de Aprovação	129

INTRODUÇÃO

Se não todas, quase todas as investigações realizadas em Ciências Humanas, Sociais e da Saúde após 2019 devem considerar o contexto da pandemia da covid-19 e seu impacto na vida humana. Desde a saúde mental das pessoas, com o aumento do estresse, ansiedade e isolamento social, até a economia global, com os impactos nos negócios, desemprego e mercados financeiros, as consequências foram significativas. É importante destacar que o alerta sobre essa interação agravante entre problemas de saúde, como epidemias e pandemias, e condições prejudiciais, como crises econômicas, sociais e políticas, foi apresentado antes mesmo do surgimento da pandemia da covid-19. O antropólogo Merrill Singer e seus colaboradores ressaltaram o conceito de sindemia, que descreve como esses problemas e condições podem se potencializar mutuamente, amplificando seus efeitos (Singer et al., 2017).

Em dezembro de 2019, os objetivos e o projeto do doutorado eram adequados para o contexto pré-pandêmico, porém um tanto diferentes dos concretizados com esta tese. Naquela época, observavam-se, conforme destacado por Solimano (2018), uma grave desigualdade de renda e riqueza em nível mundial, uma globalização fragmentada, medidas protecionistas e estagnação econômica no hemisfério norte. Além disso, havia inúmeras crises sociais, políticas e financeiras (p. ex., Venezuela, Haiti, Afeganistão) e ameaças relacionadas ao clima em diferentes partes do mundo.

Menciona-se, por exemplo, que o parâmetro de linha de pobreza estabelecido pelo Banco Mundial para medir a renda necessária per capita para um padrão de vida básico era de US\$ 1,90 por dia antes da pandemia, e em setembro de 2022, aumentou para US\$ 2,15 por dia (World Bank, n.d.). A crise na saúde intensificou ainda mais a porcentagem de brasileiros que viviam em situação de pobreza extrema, uma tragédia que já era observada desde 2016, significando que quase nove milhões de brasileiros viviam com menos de US\$ 1,90 por dia. Não é surpreendente que na Agenda 2030 da Organização das Nações Unidas (ONU) sejam propostos os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS), sendo a erradicação da pobreza considerada a questão mais urgente.

Para o Autor, é uma contradição – ou usando uma figura de linguagem, um oxímoro – ver o aumento dos níveis de pobreza em um mundo que comercializa carros de mais de um

milhão de dólares, mansões de centenas de milhões e vinhos de mais de cem mil dólares. Um mundo onde existem empresas que ultrapassaram as fronteiras espaciais. Diante da gritante desigualdade de renda e riqueza ao redor do mundo, vislumbrava-se uma significativa mudança histórica na mobilidade transcultural em diferentes escalas geográficas. Ela seria decorrente de violências extremas (p. ex., migração forçada de pessoas Rohingya em Bangladesh), de grave instabilidade econômica e política (p. ex., Venezuela, Haiti, Afeganistão), de riscos relacionados ao clima (Moçambique, China, Índia e Estados Unidos da América), e até mesmo, dentro dos próprios países (p. ex., República Árabe Síria, Iêmen, República Centro-Africana e Sul Sudão) (Sohst et al., 2020). Além disso, eram perceptíveis certas tendências de mobilidade de pessoas, como profissionais altamente qualificados, acadêmicos, artistas, executivos e escritores (Rapoport, 2017), assim como indivíduos com patrimônio líquido acima de US\$ 1 milhão (Solimano, 2018).

Além do exposto no parágrafo anterior, a pesquisa realizada pelo Autor (Abad, 2018) durante o mestrado evidenciou uma nova tendência: a mobilidade de pessoas com dotação e talento (D&T). Evidenciou-se que a saída de pessoas com D&T pode trazer grandes benefícios para a sociedade de origem, como trocas comerciais, fluxos de capital, transferência de tecnologia, entre outros. No entanto, também é considerada um perigo, uma vez que pode reduzir a capacidade de desenvolvimento e competitividade da sociedade de origem.

De acordo com Abad (2018), as pesquisas atuais sobre mobilidade, como as de Rapoport (2017) e Solimano (2018), não têm considerado o conceito de dotação e reduzem o talento a altas qualificações. Como uma das consequências, esse assunto tem pouca incidência na área da Psicologia Transcultural, que é uma disciplina da psicologia que estuda as semelhanças e variabilidades no comportamento humano nas diferentes culturas e identifica as diferentes construções psicológicas e teorias explicativas utilizadas por essas culturas (VandenBos, 2015). Ao reduzir o conceito de talento às altas qualificações, perde-se a oportunidade de explorar e aprofundar problemas de pesquisa como: o papel da cultura nas diferentes dimensões do desenvolvimento de pessoas com D&T; o pensamento e comportamento de pessoas com D&T em mobilidade transcultural; a aquisição de uma segunda ou terceira língua por pessoas com D&T em mobilidade transcultural; desenvolvimento de competências transculturais de pessoas com D&T, e assim por diante.

No início do doutorado, surgiu a inquietação de investigar o processo de mobilidade transcultural das pessoas com D&T. O projeto foi elaborado em consonância com a linha de pesquisa “Desenvolvimento Humano e Processos Socioeducativos”, pois: 1) o desenvolvimento de D&T refere-se a um processo ao longo do curso da vida intrinsecamente relacionado aos processos socioeducativos; e 2) a mobilidade transcultural implica o desenvolvimento de habilidades transculturais, tais como comunicação e interação eficazes com pessoas de diferentes culturas, adaptação a contextos culturais diversos, compreensão das diferenças culturais, respeito à diversidade cultural, lidar com preconceitos e estereótipos, entre outros.

Além disso, o processo de mobilidade transcultural envolve variáveis que podem influenciar o desenvolvimento humano, tais como fatores cognitivos (p.ex., aprender línguas estrangeiras), afetivos (abertura para novas experiências culturais etc.), sociais (manter relações interculturais, ter sensibilidade para identificar e respeitar as diferenças culturais etc.) e biológicas (p.ex., mudanças climáticas e doenças infecciosas).

É preciso destacar que o conceito de cultura é amplo, multidimensional e um dos mais complexos para definir (Gamsakhurdia, 2020; Geertz, 1973). Considerando o desafio que uma definição desse conceito acarreta, optou-se pela definição de cultura de Hofstede (1980), que a descreve como uma forma padronizada de pensar, sentir e reagir, que engloba valores, crenças e suposições adquiridas desde a infância e que diferencia os membros de um grupo. Por essa razão, levando em consideração a interdependência entre pessoas, grupos, sociedades e culturas, foram selecionados como fundamentos teóricos, o Modelo Bioecológico de Bronfenbrenner (MB) (Bronfenbrenner & Morris, 2007) e o Modelo Integrativo de Desenvolvimento de Talentos de Gagné (IMTD) (Gagné, 2018) – apresentados no primeiro capítulo desta tese.

Com o intuito de sustentar o marco teórico conceitual da tese, Abad e Barbosa (2019) realizaram uma revisão sistemática de publicações que articulassem o MB e o IMTD. Os autores destacam que, embora a revisão sistemática revele que pouca atenção tem sido dada às interfaces entre os dois modelos, eles apresentam muitos elementos convergentes. O artigo foi apresentado na forma de comunicação oral no 3º Seminário de Altas Habilidades: formação, atendimento e políticas públicas, realizado na Universidade Federal de São Carlos (UFSCar) em outubro de 2019.

Para aprofundar a análise descrita no parágrafo anterior, foi elaborado o primeiro capítulo desta tese, na forma de artigo, intitulado: “Modelo Integrativo de Gagné e a Perspectiva Bio-ecológica de Bronfenbrenner: convergências e complementaridades. O objetivo deste texto é articular os modelos que servem como marco teórico-conceitual para os estudos propostos no doutorado, além de contribuir para uma visão mais crítica, integrada e abrangente dos processos de indicação, identificação e desenvolvimento da dotação e do talento.

Além disso, inicialmente, antes da pandemia, o objetivo era realizar dois estudos articulados e complementares: o primeiro intitulado "Mobilidade Transnacional de Dotação e Talento: Brasil e México", que visava descrever o processo de mobilidade transnacional de jovens brasileiros e mexicanos; o segundo, denominado "Desenvolvimento e testes preliminares de um portal *online* de orientação para pessoas com dotação e talento em mobilidade transnacional (*Gifted-Maps*)", tinha como objetivo desenvolver e realizar testes preliminares e avaliação inicial do projeto piloto do portal online de orientação para pessoas com D&T em Mobilidade Transnacional (*Gifted Maps*).

Sem embargo, o ano de 2020 foi um ponto de inflexão e gerou a necessidade de se adaptar ao novo contexto. A pandemia da covid-19 tornou as pesquisas presenciais e os contatos pessoais impraticáveis – O Autor desta tese foi infectado quatro vezes entre os anos de 2020 e 2022. Esses entraves levaram o Autor a adotar a pesquisa *online*, utilizando entrevistas e questionários *online*, coleta de dados em tempo real e o uso de novas tecnologias para apoiar a pesquisa, como o IRAMUTEQ. No projeto inicial, as entrevistas foram idealizadas para serem realizadas tanto presencialmente quanto *online*. Porém, devido ao contexto pandêmico, o projeto inicial passou por algumas modificações: a amostra foi focada em brasileiros academicamente talentosos (em vez de incluir pessoas com dotação ou talento mexicanas e brasileiras) e todas as entrevistas foram realizadas remotamente entre os meses de outubro de 2020 e maio de 2021.

Uma das alterações significativas no projeto inicial foi a mudança do enquadramento semântico-conceitual. À medida que as entrevistas e a pesquisa avançavam, o pesquisador percebeu que o termo "Mobilidade Transnacional" era limitado, pois se referia apenas a dois ou mais estados-nação. Como resultado, optou-se pelo termo "mobilidade transcultural (MTC)", que transcende o conceito Westfaliano. A MTC pode ocorrer em diferentes escalas

geográficas e áreas culturais, tanto dentro quanto fora de um país (p. ex., Norte-Sul no México).

Durante o período da pandemia, o Autor participou concomitantemente do projeto de extensão "Talento Plural", vinculado aos cursos de graduação e pós-graduação de Psicologia da Universidade Federal de Juiz de Fora (UFJF). Nesse projeto, foram desenvolvidas diversas atividades, como a produção de conteúdo educativo sobre dotação e talento, a identificação e o desenvolvimento de estudantes com essas características, a promoção de debates sobre o tema e a formação de grupos de estudos com profissionais da educação em Juiz de Fora. Além disso, o Autor foi um dos fundadores do Laboratório Virtual de Neuropsicometria Afetiva, Cognitiva e Comportamental – LAVINACC, dedicado à investigação de diversos aspectos relacionados à pandemia de covid-19 em todo o mundo, bem como à produção de cursos, palestras, artigos e livros.

Também foi realizada uma apresentação audiovisual de parte da tese na Conferência Internacional do Conselho Mundial para Crianças com Dotação e Talento (*World Council for Gifted and Talented Children*) em julho de 2021, com o título de Mobilidade Transcultural de Pessoas com Dotação e Talento (*Cross-Cultural Mobility of Gifted and Talented people*). Essa apresentação teve como objetivo descrever o processo de MTC de pessoas com dotação e talento, levando em consideração os aspectos individuais, culturais e sociais. Além disso, foram analisadas as expectativas pessoais em relação ao desenvolvimento de talentos na mobilidade transcultural.

O período da pandemia trouxe novos desafios em escala global para a MTC. Além das questões mais urgentes, como a melhoria dos serviços de saúde, o desenvolvimento de vacinas eficazes e acessíveis e a garantia de cuidados para as pessoas mais vulneráveis (idosos, doentes crônicos, pessoas com deficiência etc.), também se destacam a promoção da saúde mental e da justiça social, a redução do impacto da desigualdade global (p.ex., diferenças marcantes entre as nações ricas e pobres, países em desenvolvimento com menos acesso a recursos para lutar contra a pandemia) e a estabilização e recuperação da economia mundial através do aumento do comércio internacional, estimulação do investimento em saúde, educação e infraestrutura, entre outros.

Não obstante os desafios mencionados, os impactos mais notáveis da covid-19 se evidenciaram na MTC, ou melhor, na imobilidade forçada e na vulnerabilidade dos migrantes durante esse período (2020 – 2022). A covid-19 se mostrou como um grande disruptor em todo o ciclo de MTC. Quatro medidas interrelacionadas tiveram um papel fundamental nesse contexto: restrições/fechamento de fronteiras, interrupções nos programas de vistos, medidas de quarentena e limitação ou ausência de voos (Mcauliffe & Triandafyllidou, 2022).

O fechamento das fronteiras teve um impacto significativo na mobilidade de refugiados e solicitantes de asilo, impedindo-os de entrar em países como Estados Unidos, Canadá, Alemanha e Nova Zelândia. Por exemplo, centenas de Rohingya, que fugiam da violência em Mianmar, ficaram presos na Baía de Bengala quando seus barcos foram rejeitados pela Malásia, citando preocupações relacionadas ao vírus (Mcauliffe & Triandafyllidou, 2022).

Os impactos também se mostraram em outras áreas, aumentando a vulnerabilidade das pessoas em mobilidade transcultural: perda de emprego e renda devido às restrições de viagens internacionais, o que impediu muitas pessoas de retornarem para casa; restrições de viagens internacionais que afetaram os trabalhadores transfronteiriços; criminalização dos migrantes, sendo rotulados como bioterroristas responsáveis pela transmissão do vírus; aumento da xenofobia, ódio e discriminação (Mcauliffe & Triandafyllidou, 2022).

A pandemia de covid-19 tem tido um profundo impacto na saúde mental das pessoas em mobilidade transcultural, resultando em estresse emocional e medo (Abad et al., 2020). Essa situação pode se tornar ainda mais desafiadora para aqueles que vivem em um país estrangeiro, distantes de suas famílias, amigos e redes de apoio. Além disso, a pandemia criou problemas práticos para essas pessoas, como a falta de acesso a serviços de saúde adequados. Como resultado, eles tendem a ter menos acesso aos cuidados de saúde, incluindo serviços relacionados à saúde mental (Mcauliffe & Triandafyllidou, 2022).

Ainda agravando esse panorama, em fevereiro de 2022, teve início a guerra entre a Rússia e a Ucrânia, que continua a ter consequências sociais e econômicas devastadoras. O conflito afetou diretamente setores como o de combustíveis, com a inflação influenciada pelo conflito do gás natural russo, e também o setor agrícola, com impactos na exportação de cereais, entre outros. Esses eventos contribuíram para o aumento da desigualdade de renda e

riqueza em nível mundial. Além disso, observou-se um deslocamento forçado adicional, com a saída de ucranianos para outros países em busca de segurança e estabilidade.

Esses e outros aspectos têm influenciado as novas megatendências da MTC do século 21. De acordo com a Organização Internacional para as Migrações (OIM), o número absoluto de pessoas que vivem fora de seu país de origem é maior do que nunca: aumentou de 173 milhões em 2000 para 281 milhões em 2020. Por conseguinte, a parcela de migrantes internacionais na população global teve um crescimento de 2,8% em 2000 para 3,6% em 2020 (Mcauliffe & Triandafyllidou, 2022). Os deslocamentos forçados se consolidaram como uma tendência ascendente no contexto da mobilidade humana internacional – o número de refugiados cresceu de 14 milhões (2000) para 26,4 milhões em 2020 (Mcauliffe & Triandafyllidou, 2022). No Brasil, os dados do Ministério das Relações Exteriores indicaram um aumento de 36% de brasileiros no exterior na última década (Ministério das Relações Exteriores, 2020). Esta tendência reflete os resultados da saída de brasileiros observados no *International Migrant Stock* (United Nations, 2020), correspondendo a um aumento de brasileiros talentosos no exterior desde 2000 (Carneiro et al., 2020).

Os anos de pandemia, apesar das dificuldades práticas inerentes, tiveram um lado positivo para a pesquisa do Autor – se é possível sequer utilizar esse termo nesse contexto. O distanciamento social facilitou que ele se dedicasse às análises e à escrita do segundo capítulo desta tese, na forma do artigo intitulado *The Cross-Cultural Mobility Triggers and Challenges of Academically Talented Brazilians*. Neste trabalho, são apresentados os resultados de entrevistas realizadas de pessoas com talento acadêmico. O referido texto foi publicação na Revista *Trends in Psychology* (Abad & Barbosa, 2023).

Na pesquisa, utilizou-se a definição de Gagné (2018) como critério para identificar o talento acadêmico dos participantes, levando em consideração sua participação em programas científicos de alto desempenho, laboratórios de pesquisa, conquistas de prêmios, instituições internacionais e universidades, entre outros. Os resultados revelaram alguns fatores que impulsionam a mobilidade transcultural desses brasileiros, tais como a escassez de oportunidades de desenvolvimento em suas áreas de atuação no Brasil, questões relacionadas à segurança no país, busca por melhor qualidade de vida no exterior e o reconhecimento profissional do pesquisador. Além disso, foram identificados desafios enfrentados por esses indivíduos no país de destino, como a necessidade de aprender o idioma

local, entre outros. Consequentemente, muitos brasileiros com talento acadêmico, mesmo contribuindo de forma significativa para a sociedade, buscam oportunidades de uma vida mais sustentável e melhores condições em outros países. Dessa forma, o Brasil perde a possibilidade de aumentar sua competitividade nacional, que poderia reduzir os níveis locais de pobreza e disparidade salarial.

Embora não tenha sido um dos objetivos principais e não tenha havido uma mensuração específica, as entrevistas e a análise dos dados revelaram níveis elevados de estresse em alguns dos entrevistados. Isso levou à proposição de um projeto suplementar intitulado “Mobilidade Transcultural em Portugal: Estudos sobre talento acadêmico, estresse e resiliência”. Esse projeto seria realizado no âmbito do Programa de Doutorado Sanduíche do Instituto Universitário de Lisboa (ISCTE-IUL). A pesquisa proposta e aprovada dialoga diretamente com a linha de pesquisa “Processos psicossociais em saúde” do Programa de Pós-graduação em Psicologia da UFJF, destacando a indissociabilidade entre desenvolvimento humano e saúde, educação e sociedade.

O bem-estar e sua ausência, como o estresse, estão relacionados a fatores psicológicos (motivação, expectativas, desenvolvimento cognitivo etc.) e fatores ambientais, incluindo fatores sociais, culturais, econômicos e políticos (educação, estruturas de poder, status e papéis etc.). É mister alertar que o Pacto Global para Migração Segura, Ordenada e Regular enfatiza, como uma das suas ações para alcançar seu sétimo objetivo, isto é, abordar e reduzir as vulnerabilidades na migração, a provisão de acesso a serviços de saúde, incluindo saúde mental, educação, assistência jurídica e o direito de ser ouvido em processos administrativos e judiciais (United Nations, 2018).

A preparação para o Doutorado Sanduíche incluiu a realização de uma revisão sistemática da literatura com o objetivo de analisar o Estresse da Mobilidade Transcultural, o que motivou a escrita do quarto capítulo desta tese intitulado: *Cross-Cultural Mobility Stress Measures: A Systematic Review of the Literature*. Os objetivos desta pesquisa foram os seguintes: 1) identificar as definições de aculturação e estresse aculturativo adotadas nos estudos; 2) descrever o tamanho do *pool* de itens de medida e sua organização em fatores; 3) identificar o tipo de medidas; 4) descrever a origem das medidas; 5) identificar o público-alvo das medidas.

Há que se esclarecer que o projeto para o Doutorado Sanduíche foi aprovado no Instituto Universitário de Lisboa (ISCTE-IUL), sob a orientação do Professor Associado do Departamento de Recursos Humanos e Comportamento Organizacional (IBS) Aristides I. Ferreira. As atividades de pesquisa seriam realizadas em Portugal no período entre novembro de 2022 e julho de 2023 (Anexo 1).

O projeto estava dividido em dois estudos: o primeiro denominado “Representações de Mobilidade Transcultural de pessoas com Talento Acadêmico em Portugal”, e o segundo “Propriedades Psicométricas do Inventário de Estresse e Resiliência na Mobilidade Transcultural (IERM-T)” (Anexo 2), que seria aplicado em uma amostra de estudantes em mobilidade acadêmica em universidades portuguesas. Os objetivos específicos eram os seguintes: adaptar o IERM-T para a língua portuguesa de Portugal e inglês; obter evidências de validade baseadas na estrutura interna para os instrumentos em uma amostra de discentes em mobilidade acadêmica em Portugal; estimar a consistência interna dessas medidas; e aprimorar a padronização da forma de computar o escore do Inventário. Ademais, prévio ao Doutorado Sanduíche, o Autor desenvolveu o inventário IERM-T utilizando a linguagem de programação R, que é multiparadigmática (aberta a outras linguagens), dinâmica e focada na manipulação, análise e visualização de dados.

O IERM-T foi desenvolvido com base nas conclusões da Revisão Sistemática da literatura sobre o Estresse da Mobilidade Transcultural. O objetivo foi criar uma medida que abrangesse o fenômeno como um todo, e não apenas uma parte específica. Para isso, foi selecionado o Modelo Transacional de Estresse de Lazarus e Folkman (1984), considerado o mais abrangente e completo.

De forma resumida, os autores Lazarus e Folkman (1984) distinguem entre a avaliação cognitiva primária e secundária. Diante de uma situação estressante ou potencialmente estressante, a pessoa realiza uma avaliação cognitiva primária que reflete suas características individuais, como valores, traços de personalidade, compromisso e crenças. A avaliação cognitiva secundária, por sua vez, representa uma análise do que pode ser feito, ou seja, o processo de adaptação, e sugere estratégias de enfrentamento (*coping*) que visam regular o estado emocional gerado por eventos estressantes, como mudanças nos hábitos alimentares, condições de vida, aumento de responsabilidades, solidão e interação com pessoas de culturas diferentes.

Esse processo envolve mudanças cognitivas e esforços comportamentais com o objetivo de lidar com demandas externas ou internas que são percebidas como excedendo ou ultrapassando os recursos pessoais, o que pode levar ao estresse (Lazarus & Folkman, 1984). O modelo também leva em consideração fatores situacionais, como a novidade, a previsibilidade e a incerteza do evento, e enfatiza três fatores temporais: iminência, duração e incerteza temporal (Lazarus & Folkman, 1984). No desenvolvimento do IERM-T, também foi considerado o conceito de resiliência, que se refere ao processo e resultado da adaptação bem-sucedida a experiências difíceis ou desafiadoras, especialmente por meio da flexibilidade mental, emocional e comportamental, e do ajuste às demandas internas e externas (VandenBos, 2015).

Infelizmente, mesmo com a proposta de Doutorado Sanduíche habilitada pela Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (CAPES) e a Carta de Concessão em mãos, e com a primeira versão do IERM-T pronta, o Autor teve que desistir do doutorado por motivos pessoais quando faltavam apenas alguns dias para a viagem. Ainda assim, parte dos esforços relacionados a esse estágio não concretizado plenamente são apresentados nesta tese.

A primeira parte desta tese, intitulada “Talento e Mobilidade Transcultural”, é composta por três capítulos. O primeiro é intitulado como Modelo integrativo de Gagné e a Perspectiva Bio-ecológica de Bronfenbrenner: convergências e complementaridades. Neste capítulo, é apresentada parte da fundamentação teórica desta pesquisa. Nas conclusões finais desse texto, foi considerado que ambos os modelos possuem muitos elementos convergentes e se complementam ao articular padrões típicos de mudança (desenvolvimento normativo) e diferenças individuais (desenvolvimento idiossincrático).

O Capítulo 2, intitulado *The Cross-Cultural Mobility triggers and challenges of academically talented Brazilians*, teve como objetivo estudar as representações da MTC em uma amostra de 41 brasileiros com talento acadêmico que residem em países que oferecem oportunidades para aprimorar seus talentos. Para alcançar esse objetivo, foi utilizada a Análise de Classificação Hierárquica Descendente por meio do software Iramuteq (*Interface de R pour les Analyses Multidimensionnelles de Textes et de Questionnaires*) além da aplicação de estatísticas descritivas e inferenciais, como o teste *qui-quadrado*.

Os resultados obtidos mostraram um aumento significativo no número de brasileiros com talento acadêmico que optaram por se mudar para fora do país na última década. Além disso, foram identificados gatilhos significativos para a mobilidade transcultural, tais como oportunidades de desenvolvimento, qualidade de vida e reconhecimento profissional. Como essas oportunidades nem sempre estão disponíveis em seu país de origem, e a falta de migração pode significar uma interrupção no processo de desenvolvimento de talentos – processo que se estende durante toda sua trajetória de vida. A mobilidade transcultural não apenas pode ser vista como um exercício de agência pessoal ou colaboração acadêmica, mas também como uma forma de escapar de condições sociais e políticas adversas.

O Capítulo 3, intitulado “Talentos Acadêmicos em Mobilidade Transcultural: Motivos e Desafios”, foi ‘redigido considerando os seguintes fatores: 1) ao refletir sobre as entrevistas, surgiram temas que enriqueceram o escopo inicial de forma espontânea (p. ex., economia, política); 2) para dar mais espaço no texto para a expressão das falas dos entrevistados; e 3) para atualizar o enquadramento semântico da pesquisa diante das mudanças nos estudos antes da pandemia. Portanto, o conteúdo do capítulo aborda a necessidade de considerar temas que, embora tangenciais à psicologia, foram relevantes para os entrevistados e podem servir de base para futuros estudos. Isso permite uma visão mais abrangente e contextualizada dos motivos e desafios enfrentados pelos talentos acadêmicos em mobilidade transcultural.

A segunda parte desta tese, denominada “Estresse e Mobilidade Transcultural”, aborda os estudos suplementares, que consistem apenas no Capítulo 4 intitulado *Cross-Cultural Mobility Stress Measures: A Systematic Review of the Literature*. Ele não será apresentado aqui já que foi anteriormente comentado.

No final, são apresentadas as Considerações Finais (Capítulo 5) da tese, observando a MTC como um fenômeno histórico intrínseco à natureza humana e um direito fundamental. Trata-se de um fenômeno complexo que não pode ser categorizado ou avaliado de forma definitiva, uma vez que está sujeito a uma variedade de fatores que ocorrem em diferentes escalas geográficas, com impactos individuais e coletivos. Além disso, sugere-se a adoção de conceitos alternativos, como aculturação ou estresse aculturativo, como uma opção mais atualizada do termo.

Por fim, acrescenta-se que esta tese foi elaborada na forma de coletânea de artigos e capítulos. Assim, cada capítulo é relativamente autônomo, sendo apresentadas as referências imediatamente no final de cada um e retomado o sistema de abreviação. Logo, também ocorre certa ‘repetição’ de textos (p.ex., definições).

Referências

- Abad, A. (2018). Mobilidade. Viabilidade de implementação de um polo de atendimento às altas habilidades/superdotação e talento na fronteira Franco-Brasileira. Dissertação. Mestrado em Estudos de Fronteira, Universidade Federal do Amapá. <http://repositorio.unifap.br/handle/123456789/374?mode=full>
- Abad, A., & Barbosa, A. (2019). Interfaces entre a perspectiva Bioecológica de Bronfenbrenner e o Modelo Integrativo de Desenvolvimento de Talentos. (Anais 3º Seminário de Altas Habilidades: formação, atendimento e políticas públicas. Eixo 3. Atendimento: Práticas, procedimentos de ensino e adaptações curriculares para altas habilidades).
- Abad, A., Barbosa, A.J.G. Cross-cultural Mobility Representations of Academically Talented Brazilians: Triggers and Challenges. Trends in Psychology. (2023). <https://doi.org/10.1007/s43076-023-00299-3>
- Abad, A., da Silva, J. A., de Paiva Teixeira, L. E. P., Antonelli-Ponti, M., Bastos, S., Mármora, C. H. C., Campos, L. A. M., Paiva, S., de Freitas, R. L., & da Silva, J. A. (2020). Evaluation of Fear and Peritraumatic Distress during COVID-19 Pandemic in Brazil. Advances in Infectious Diseases, 10(03), 184–194. <https://doi.org/10.4236/aid.2020.103019>
- Bronfenbrenner, U., & Morris, P. A. (2007). The Bioecological Model of Human Development. Em W. Damon & R. M. Lerner (Orgs.), Handbook of Child Psychology (p. chpsy0114). John Wiley & Sons, Inc. <https://doi.org/10.1002/9780470147658.chpsy0114>

- Carneiro, A. M., Gimenez, A. M. N., Granja, C. D., Balbachevsky, E., Consoni, F., & Andretta, V. F. (2020). Diáspora brasileira de ciência, tecnologia e inovação. *Ideias*, 11, e020010. <https://doi.org/10.20396/ideias.v11i0.8658500>
- Gagné, F. (2018). Academic talent development: Theory and best practices. Em S. I. Pfeiffer, E. Shaunessy-Dedrick, & M. Foley-Nicpon (Orgs.), *APA handbook of giftedness and talent*. (p. 163–183). American Psychological Association. <https://doi.org/10.1037/0000038-011>
- Gamsakhurdia, V. L. (2020). *Semiotic Construction of the Self in Multicultural Societies: A Theory of Proculturation* (1o ed). Routledge. <https://doi.org/10.4324/9780429201240>
- Geertz, C. (1973). *The interpretation of cultures: Selected essays* (3rd edition). Basic Books.
- Hofstede, G. (1980). Culture and Organizations. *International Studies of Management & Organization*, 10(4), 15–41. <https://doi.org/10.1080/00208825.1980.11656300>
- Lazarus, R. S., & Folkman, S. (1984). *Stress, appraisal, and coping*. Springer.
- Mcauliffe, M., & Triandafyllidou. (2022). *World Migration Report 2022*. International Organization for Migration (IOM). <https://publications.iom.int/books/world-migration-report-2022>
- Ministério das Relações Exteriores. (2020). *Comunidade Brasileira no Exterior*. <https://www.gov.br/mre/pt-br/assuntos/portal-consular/artigos-variados/comunidade-brasileira-no-exterior-2013-estatisticas-2020>
- Rapoport, H. (2017). Who is afraid of the Brain Drain? A development economist's view. *Recherche et expertise sur l'économie mondiale CEPII*. <http://www.cepii.fr/CEPII/en/publications/pb/abstract.asp?NoDoc=10052>
- Singer, M., Bulled, N., Ostrach, B., & Mendenhall, E. (2017). Syndemics and the biosocial conception of health. *The Lancet*, 389(10072), 941–950. [https://doi.org/10.1016/S0140-6736\(17\)30003-X](https://doi.org/10.1016/S0140-6736(17)30003-X)

- Sohst, R. R., de Valk, H., & Melde, S. (2020). The future of migration to Europe a systematic review of the literature on migration scenarios and forecasts. <https://publications.iom.int/system/files/pdf/the-future-of-migration-to-europe.pdf>
- Solimano, A. (2018). International Mobility of the Wealthy in an Age of Growing Inequality. *Norteamérica*, 14(1). <https://doi.org/10.22201/cisan.24487228e.2019.1.360>
- United Nations. (2020). International Migrant Stock 2020 (International Migrant Stock 2020 International Migrant Stock 2020). <https://population.un.org/wpp/Download/Probabilistic/Population/>
- United Nations. (2018). Global Compact for Safe, Orderly and Regular Migration. https://refugeesmigrants.un.org/sites/default/files/180711_final_draft_0.pdf
- VandenBos, G. R. (Org.). (2015). APA dictionary of psychology (2nd ed.). American Psychological Association. <https://doi.org/10.1037/14646-000>
- World Bank. (n.d.). Understanding Poverty. Understanding Poverty. <https://www.worldbank.org/en/understanding-poverty#:~:text=Regions>

PARTE 1 TALENTO E MOBILIDADE TRANSCULTURAL

CAPÍTULO 1 - MODELO INTEGRATIVO DE GAGNÉ E A PERSPECTIVA BIO-ECOLÓGICA DE BRONFENBRENNER: CONVERGÊNCIAS E COMPLEMENTARIDADES¹

Resumo

Articular diferentes disciplinas, modelos e teorias em um corpo integrado de estudo dos processos de desenvolvimento é um dos grandes desafios no campo da Ciência do Desenvolvimento Humano que, ao trabalhar com as transformações ao longo do tempo, tem se caracterizado pelo seu perfil normativo/semi-normativo, afastando-se dos fenômenos idiossincráticos que definem o que é próprio de determinados indivíduos e não necessariamente é aplicável a todos ou a um grande grupo de pessoas. Dentre estas, aquelas que apresentam déficits ou capacidades muito acima da média apesar de terem nascido e crescido em circunstâncias consideradas “normais”. Nessa perspectiva, o objetivo desse artigo é articular as convergências e complementaridades entre o Modelo Bio-ecológico de Bronfenbrenner e o Modelo Integrativo de Desenvolvimento de Talentos de Gagné almejando contribuir ao estudo da Ciência do Desenvolvimento Humano ao combinar tanto padrões típicos de mudança (desenvolvimento normativo) quanto diferenças individuais. Os elementos convergentes e complementares encontrados centram-se em três eixos: processos proximais e processo de desenvolvimento de talentos; características pessoais e catalisadores intrapessoais; e cronossistema e progresso temporal do desenvolvimento de talentos.

Palavras-chave: Dotação; Talento; Modelo Bio-ecológico; Modelo Integrativo de Gagné.

Abstract

Articulating different disciplines, models, and theories into an integrated body of study of developmental processes is one of the major challenges in the field of Human Development Science. This field, while working with transformations over time, has been characterized by its normative/semi-normative profile, moving away from the idiosyncratic phenomena that define what is specific to certain individuals and may not necessarily be applicable to everyone or a large group of people. Among these individuals are those who demonstrate deficits or capacities far above average despite being born and raised in circumstances considered "normal". From this perspective, the objective of this article is to articulate the convergences and complementarities between Bronfenbrenner's Bioecological Model and Gagné's Integrative Model of Talent Development, aiming to contribute to the study of Human Development Science by combining both typical patterns of change (normative development) and individual differences. The convergent and complementary elements found revolve around three axes: proximal processes and talent development process; personal characteristics and intrapersonal catalysts; and chronosystem and temporal progress of talent development.

Keywords: Giftedness; Talent; Bioecological Model; Gagné's Integrative Model.

¹ Este texto foi submetido em 13 de julho 2022 à Revista Multidisciplinar em Educação – EDUCA (Qualis B1) que terá reservados os direitos autorais quando seja publicado.

Introdução

Em um contexto de globalização, um dos grandes desafios no campo da Ciência do Desenvolvimento Humano é articular diferentes disciplinas, modelos e teorias em um corpo integrado de estudo dos processos de desenvolvimento humano (Dessen & Maciel, 2014), que o considerem como uma continuidade e também uma série de mudanças sistemáticas, padronizadas e relativamente duradouras ao longo da vida, desde a concepção até a morte (Baltes, 1987). As mudanças ao longo da vida são determinadas por uma série de influências que os indivíduos em desenvolvimento precisam processar, reagindo e agindo à medida que suas vidas se desenrolam.

Baltes (1987) propôs uma taxonomia para essas influências, denominada modelo trifatorial: as influências graduadas pela idade, ou seja, aquelas compartilhadas por todos os seres humanos com base em características genético-biológicas e ambientais, que têm uma forte relação com a idade cronológica, como o desenvolvimento pré-natal, a capacidade de caminhar e falar em determinada idade, entre outros; as influências graduadas pela história, relacionadas ao tempo e ao contexto histórico de uma determinada geração, como crises econômicas e sociais, avanços tecnológicos, grandes mudanças educacionais, guerras civis, migrações, entre outros; e as influências não normativas, cuja principal característica é não seguir um curso geral e previsível, portanto, sua ocorrência, padronização e sequenciamento não se aplicam a muitos indivíduos, nem estão claramente vinculadas a uma dimensão temporal do desenvolvimento, como ganhar na loteria, encontros casuais, mudanças acidentais de carreira, realocação, entre outros. Essas três formas de influências operam ao longo da vida, acumulando efeitos ao longo do tempo e são responsáveis pelo desenvolvimento das vidas (Baltes, 1987b; Baltes & Smith, 2004).

Dessa forma, existem características do desenvolvimento humano que seguem uma sequência mais previsível à medida que o indivíduo se aproxima do início de sua trajetória vital. Embora o desenvolvimento ocorra em contato com o ambiente, parte do código genético, relacionada aos traços essenciais da espécie para garantir seu futuro, é bastante inflexível e seus "planos" são executados independentemente das condições ambientais (Coll et al., 2004). No entanto, segundo Gottlieb (2007), a epigênese humana apresenta um desenvolvimento não determinístico, mas sim probabilístico e aberto às influências ambientais. O ambiente pode influenciar para que os conteúdos psicológicos e as capacidades

se manifestem como uma espécie de "plataforma de lançamento" (Coll et al., 2004), mas sem saber se eles surgirão e quais serão eles.

À medida que o indivíduo se afasta do início de sua trajetória vital, os desenvolvimentos se tornam menos previsíveis e menos relacionados à maturação (Baltes, 1987). A influência da cultura, as características do momento histórico dentro de uma determinada cultura, a diversidade que a caracteriza (como os subgrupos sociais existentes nela) e as características individuais (como genética e experiências pessoais) se tornam fundamentais. O aprendizado, portanto, torna-se um fator crítico para o desenvolvimento.

Nesse sentido, a Ciência do Desenvolvimento Humano, ao lidar com as transformações ao longo do tempo e ter como objeto de estudo a conduta humana, tem se caracterizado por um perfil normativo/semi-normativo, ou seja, pela sua aplicabilidade a todos os seres humanos ou a grandes grupos de indivíduos (Baltes, 1987), afastando-se dos fenômenos idiossincráticos, que definem o que é próprio de determinados indivíduos e não necessariamente é aplicável a todos ou a um grande grupo de pessoas, como crianças que apresentam déficits ou habilidades muito acima da média, mesmo tendo nascido e crescido em circunstâncias consideradas "normais".

Diante disso, é imperativo integrar, em uma perspectiva multidisciplinar, o estudo do desenvolvimento humano com teorias e modelos que compreendam os processos humanos nos níveis intrapsíquico, interpessoal e societal de análise, combinando tanto padrões típicos de mudança (desenvolvimento normativo) quanto diferenças individuais. É esse o propósito de articular, neste texto, o Modelo Bio-ecológico (MB) (Bronfenbrenner, 1977, 1979, 1996; Bronfenbrenner & Morris, 2007) e o Modelo Integrativo de Desenvolvimento de Talentos (Gagne, 1998; Gagné, 2005, 2018; Smith, 2013).

Modelo Bio-ecológico de Bronfenbrenner

Na década de 1970, as ciências sociais, como a Sociologia, a Antropologia e a Psicologia, reconheciam a importância de integrar seus objetos de estudo particulares em um trabalho multidisciplinar que aprofundasse e facilitasse a compreensão dos fenômenos de desenvolvimento do indivíduo, da sociedade e da cultura de forma mais abrangente e integral (Mota, 2005). Nesse contexto, surgiram as ideias de Urie Bronfenbrenner, com o objetivo de reorientar a concepção tradicional atomista da psicologia, que estudava os processos psicológicos de forma isolada, questionando as teorias que consideravam o desenvolvimento

e o contexto como independentes um do outro, separando os atributos pessoais da cultura. Assim, ele propôs a Teoria Ecológica, que define o desenvolvimento como uma mudança duradoura na maneira pela qual uma pessoa percebe e interage com seu ambiente (Bronfenbrenner, 1979).

As ideias originais de Bronfenbrenner (1979) passaram por reformulações subsequentes, com o objetivo de descrever e explicar o desenvolvimento humano de maneira mais detalhada, em um modelo que considerasse as propriedades da pessoa e suas interações ou processos próximos, além de incluir o fator tempo (Dessen & Maciel, 2014). Isso resultou em uma transição da Teoria Ecológica para uma perspectiva Bioecológica, caracterizada por um foco nos processos próximos e uma visão mais centrada na evolução temporal (Bronfenbrenner & Morris, 2007).

Bronfenbrenner e Morris (2007) ressaltam que o MB teve muitas influências relacionadas à investigação teórica e empírica sobre o desenvolvimento humano, dentre elas a psicologia cultural de Cole (1995) e a psicologia *life-span* (Baltes et al., 1998). Contudo, o construto original desse modelo foi derivado da fórmula clássica de Kurt Lewin, que considerava o comportamento como uma função conjunta da pessoa e do ambiente. Bronfenbrenner substituiu o termo comportamento por desenvolvimento (Narvaz & Koller, 2004), que foi definido por Bronfenbrenner e Morris (2006) como continuidade e mudanças nas características biopsicológicas individuais e grupais e como fenômeno que se desdobra ao longo da vida, através de gerações consecutivas e do tempo. O modelo nascente, portanto, propõe que o desenvolvimento humano seja estudado por meio da interação sinérgica de quatro núcleos inter-relacionados: Processo-Pessoa-Contexto-Tempo (PPCT) (Bronfenbrenner & Morris, 2007) e, reitera-se, foi denominado como MB. Há que se assinalar que as contribuições de Bronfenbrenner mudaram ao longo do tempo, passando por três fases de evolução (Krebs et al., 1997) e, para evitar incoerências teóricas, o presente texto está alicerçado no MB como descrito principalmente por Bronfenbrenner e Morris (2007).

Dentre as propriedades definidoras do MB, o processo, como primeiro construto do modelo, constitui seu núcleo e abrange as diferentes formas de interação entre organismo e ambiente (Bronfenbrenner & Morris, 2007). Contudo, para os autores, o produto mais promissor do MB é a demonstração dos processos proximais (PP), que representam uma

espécie de motores do desenvolvimento. Os autores definiram-nos como formas particulares de interação entre organismo e ambiente imediato que operam com o tempo. Esses processos foram postulados como os mecanismos primários que produzem o desenvolvimento humano. Dentro de certos limites, o ser humano, por meio deles, têm alterado a natureza e o curso de seu próprio desenvolvimento como espécie (Bronfenbrenner & Morris, 2007). São formas duradouras de interações regulares entre pessoas, objetos e símbolos por períodos de tempo determinados. No microsistema (p. ex., ambiente familiar e escolar), a pessoa experiencia, percebe e confere significado aos PP (Dessen & Maciel, 2014).

Não obstante, para compreender a dinâmica e poder dos PP, é preciso considerar os outros três construtos da teoria: 1) as características da pessoa (CP) em desenvolvimento; 2) a influência do microsistema, mesossistema, exossistema e macrosistema, isto é, contextos ambientais imediatos e mais remotos); e 3) o papel dos períodos de tempo em que os PP ocorrem (cronossistema) (Bronfenbrenner & Morris, 2007).

No que tange às CP, assevera-se que elas são produtoras e produtos do desenvolvimento ao influenciarem a forma, a força, o conteúdo e a direção dos PP (Dessen & Maciel, 2014). Bronfenbrenner e Morris (2007) destacam três dessas características pela sua capacidade de afetar a direção e o poder dos PP ao longo da vida e pela sua influência na definição do curso do desenvolvimento futuro (Bronfenbrenner & Morris, 2007). A primeira delas diz respeito às disposições, que oferecem ou não movimento e viabilidade operativa aos PP e que podem ser características geradoras ou comportamentos ativos (p. ex., curiosidade, tendência para se engajar em atividades individuais ou grupais, resposta à iniciativa de outros e autoeficácia) e disruptivas/inibidoras ou comportamentos passivos [impulsividade, explosividade, dificuldade de manter o controle e a integração do comportamento em diferentes domínios (Narvaz & Koller, 2004), apatia, desatenção, irresponsabilidade, insegurança, timidez excessiva etc.], sendo que estas dificultam o processo de desenvolvimento (Dessen & Maciel, 2014). A segunda abrange os recursos bioecológicos que moldam as competências (p. ex., capacidades, experiências, conhecimentos e habilidades) ou deficiências (p. ex., problemas genéticos, baixo peso, deficiências físicas ou mentais) que modulam o funcionamento efetivo dos PP. Como terceira característica, propõem as demandas pessoais que desencadeiam ou desencorajam reações do ambiente social, estimulando ou inibindo a operação dos PP (Bronfenbrenner & Morris, 2007), incluindo características pessoais, como aparência física, comportamento, atributos

demográficos (p.ex., idade, gênero e etnia) que podem influenciar positiva ou negativamente as reações do ambiente (Dessen & Maciel, 2014).

Os PP também estão diretamente relacionados ao desenvolvimento das capacidades do indivíduo, uma vez que as CP incluem tanto a sua cognição em contexto quanto suas características socioemocionais e motivacionais como resultado da interação conjunta dos atributos determinados bio-psicologicamente e aqueles construídos na sua interação com o ambiente (Bronfenbrenner, 1992). À medida que as crianças crescem, suas capacidades de desenvolvimento se expandem em nível e amplitude e, conseqüentemente, os PP correspondentes para continuarem efetivos devem se tornar mais extensivos e complexos no intuito de facilitar a realização dos potenciais evolutivos (Dessen & Maciel, 2014). As CP, portanto, podem estimular ou inibir o desenvolvimento, nenhuma a influência de forma isolada, precisando, portanto, serem compreendidas em uma perspectiva mais abrangente.

Reformulando o modelo original (Bronfenbrenner, 1979), o MB incorpora os três tipos de CP descritos anteriormente à definição do microssistema, incluindo as características das pessoas significativas, regulares e por longos períodos de tempo na vida da pessoa em desenvolvimento (pais, parentes, amigos íntimos, professores, mentores, colegas de trabalho, cônjuges etc.) (Bronfenbrenner & Morris, 2007). Assim, a inclusão do microssistema reformulou a antiga metáfora dos quatro níveis ambientais na forma de estruturas concêntricas inseridas uma na outra, como espécie de Bonecas Russas (Bronfenbrenner 1979), para diferenciar, expandir e integrar ainda mais a conceitualização original do ambiente.

O segundo construto-chave do MB, isto é, o contexto compreende a interação de quatro níveis ambientais (microssistema, mesossistema, exossistema e macrosistema). No núcleo central, o microssistema é definido como um intrincado conjunto de relações entre a pessoa e o ambiente imediato em que está inserida, considerando fatores como o número de participantes, as características físicas do lugar, as atividades desenvolvidas, os papéis sociais e as relações interpessoais em um determinado ambiente material e físico (Ribas & Moura, 2006). O MB enfatiza a contribuição direta dos PP para o desenvolvimento na interação não somente com pessoas, mas também com objetos e símbolos (Bronfenbrenner & Morris, 2007), incluindo uma série de aspectos relevantes, como estética e nível de conforto, fatores contextuais importantes para o bem-estar da pessoa (Lomas et al., 2016).

Em um nível mais abrangente, o mesossistema inclui interações, relações e processos (Dessen & Maciel, 2014) que ocorrem entre dois ou mais ambientes nos quais a pessoa em desenvolvimento participa ativamente e é continuamente modificada quando começa a participar deles (Ribas & Moura, 2006). Refere-se à interação entre microsistemas, reconhecendo que as pessoas existem em contextos interrelacionados que juntos afetam o funcionamento, os padrões de comunicação e outras influências bidirecionais (Sheridan et al., 2004). O exossistema, como uma extensão do mesossistema, abrange os ambientes dos quais a pessoa não participa diretamente, porém neles ocorrem eventos significativos que influem nela (Ribas & Moura, 2006). É a estrutura social mais ampla que influi nos microsistemas pessoais (Bronfenbrenner, 1977). Refere-se essencialmente à comunidade em que se vive (Lomas et al., 2016) e alude às relações e processos intercontextuais, em que pelo menos um desses mesossistemas não contém a pessoa em processo de desenvolvimento. Esse nível ultrapassa os contextos imediatos da pessoa ao incluir, por exemplo, estruturas sociais, formais e informais, como a rede social de apoio, comunidade e vizinhança, o trabalho dos pais e familiares, as instituições sociais, os meios de transporte e a comunicação em massa, as instalações e serviços de cuidado infantil e os espaços de recreação, cultura e exercício.

O macrosistema se refere a padrões institucionais abrangentes em escala nacional e internacional (Bronfenbrenner, 1977). Inclui crenças, ideologias, religiões, valores, classes sociais, etnias e raças que, como padrões institucionais, sustentam a cultura em que a pessoa se desenvolve e são concebidos não apenas em termos estruturais, ou seja, sistemas econômico, social, educacional e político, mas como portadores de informação que, implícita e explicitamente, dão significado e motivação às redes sociais, aos agentes particulares e aos papéis e atividades sociais (Dessen & Maciel, 2014). Outrossim, Lomas, et al., (2016) incluem o ecossistema refletindo a ideia de que todos os outros níveis estão incorporados em um contexto ainda maior da biosfera.

Bronfenbrenner e Morris (2007) consideram como significativa a crescente agitação e instabilidade nos principais ambientes em que a competência e o caráter humanos são modelados (crises sociais, políticas e financeiras frequentes advindas de uma globalização fragmentada, influência da mídia digital e avanços tecnológicos e científicos etc.), impactando na família (papéis familiares e cuidados com as crianças etc.), na educação, na sociedade em geral etc. Por isso, o modelo de Bronfenbrenner de 1979 que pouco menciona

a dimensão do tempo foi reformulado, sendo que o MB (Bronfenbrenner & Morris, 2007) incluiu o quarto e último construto: o cronossistema. Ele permite examinar as mudanças e continuidades que ocorrem ao longo do ciclo de vida e sua influência sobre o desenvolvimento humano. O cronossistema representa um aspecto chave do modelo proposto por Bronfenbrenner ao ultrapassar o curso de vida da pessoa e incluir toda a história da sociedade. O autor define o cronossistema como a mudança ou consistência ao longo do tempo das características da pessoa e do ambiente em que essa pessoa vive (Bronfenbrenner, 1994) e é constituído por três níveis: microtempo; mesotempo; e macrotempo (Narvaz & Koller, 2004).

No primeiro nível, microtempo, Bronfenbrenner e Morris (2007) se referem às continuidades e descontinuidades observadas em episódios dos PP que ocorrem com regularidade e em ambientes estáveis. Já o mesotempo inclui intervalos mais amplos e cujos efeitos cumulativos produzem resultados significativos para o desenvolvimento. No nível do macrotempo, o foco recai nas expectativas e mudanças de uma sociedade ao longo de gerações, considerando como esta influi e é influenciada pelos processos e resultados do desenvolvimento no curso de vida (Bronfenbrenner & Morris, 2007); (Dessen & Maciel, 2014).

Considerando o MB como um modelo robusto e abrangente, é necessário utilizar também um modelo que considere com mais especificidade dotação e talento (D&T) e que incorpore e articule o fator tempo e as mudanças sociais e históricas no processo de desenvolvimento. Crawford, Snyder e Adelson (2019) argumentam que o IMTD possui essas características.

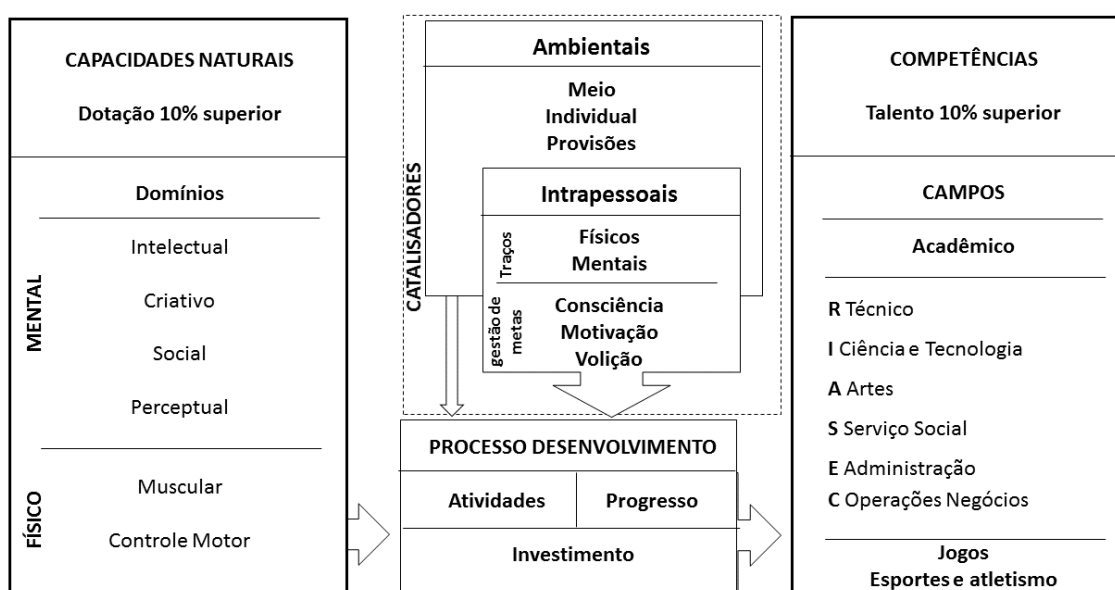
Modelo Integrativo de Desenvolvimento de Talentos

Gagné propôs três modelos de desenvolvimento de D&T correlatos: o Modelo Diferencial de Dotação e Talento (DMGT), inicialmente desenvolvido no campo da educação; o Modelo de Desenvolvimento de Capacidades Naturais (DMNA), que descreve com mais profundidade as capacidades naturais e esclarece que estas não são consideradas inatas; e o Modelo Integrativo de Desenvolvimento de Talentos (IMTD), que unifica os modelos DMGT e DMNA numa proposta mais abrangente (Bélanger & Gagné, 2006; Gagne, 1998; Gagné, 2005, 2018; Gagné & McPherson, 2016; Smith, 2013).

Modelo Diferencial de Dotação e Talento

Os principais construtos DMGT são compostos pelo trio básico (GAGNÉ, 2013b), quais sejam, dotação, talento e Processo de Desenvolvimento, e dois elementos adicionais denominados catalisadores intrapessoais e ambientais, que possuem o papel de facilitadores no processo de desenvolvimento (Figura 1).

Figura 1 – Modelo DMGT de Gagné



Fonte: Modelo DMGT de Gagné (baseado em Gagné, 2018)

Ainda que sejam separados teoricamente, são construtos relacionados e interdependentes uma vez fazem parte de um processo que corresponde ao progressivo desenvolvimento da dotação em talentos (Gagné, 2013). O DMGT foi criado para assinalar a distinção entre D&T. Nele, a dotação é definida como a posse e uso de capacidades naturais sobressalentes ancoradas biologicamente e desenvolvidas informalmente (Gagné, 2018) em um grau que coloca a pessoa entre os 10% melhores de seus pares. Já o talento é considerado como o domínio dessas habilidades ou competências a partir de um desenvolvimento sistemático que se manifestam em pelo menos um campo da atividade humana e que aloca a pessoa entre os 10% mais destacados na sua especialidade (Gagné, 2013).

Gagné (2018) considera que ambos conceitos implicam um processo integral e dinâmico em que se distinguem dois momentos: no primeiro, isto é, G (dotação), observa-se o potencial e a capacidade, com ênfase no futuro; e, num segundo momento, ou seja, T (talento), há a fase de realização de aptidões ou competências, com ênfase no presente.

Refere-se, portanto, à avaliação diferencial entre aptidões e realizações, apesar de ambas constituírem alguma forma de desempenho. Como comenta Gagné (2013), não existem necessariamente medidas de diferenciação de ambos momentos ao serem parte de um processo mais abrangente.

Outro elemento importante do DMGT diz respeito à prevalência de D&T e à necessidade de um consenso entre os profissionais a esse respeito. No artigo *A Proposal for Subcategories within Gifted or Talented Populations* (1998) Gagné utilizou o 90º percentil e o sistema métrico como como limiar para a D&T no DMGT. Dentre as razões para essa escolha, o autor considerou que uma expressão matemática seria mais fácil de entender para aqueles que não estão familiarizados com a psicometria e que essa proporção se aproxima do ponto médio da gama de sugestões observadas nas pesquisas (Gagné, 2013). Considerou cinco níveis estruturados hierarquicamente, cada um deles incluindo os 10% superiores: moderadamente superior (10%); superior (1%); altamente superior (1:1.000); excepcionalmente superior (1:10.000); e extremamente ou profundamente superior (1:100.000) (Gagné, 2013).

Pelo fato de as capacidades naturais geralmente se manifestarem na infância ou na adolescência, existem observadores leigos que acreditam que são inatas. Porém, Gagné não compartilha desse ponto de vista. Ele considera que as capacidades naturais não têm essa característica (Gagné, 2016). Para ele, a dotação se observa mais facilmente em crianças pequenas porque as atividades sistemáticas de aprendizado formal ainda não as transformaram em talentos específicos. Os traços de dotação aparecem por meio do exercício informal e dos processos de maturação (Gagné, 2013). O componente G agrupa as capacidades naturais em seis subcomponentes denominados domínios: quatro pertencentes ao domínio mental (intelectual, criativo, social, perceptivo) e dois ao domínio físico (muscular, controle motor) (Gagné, 2016).

A dotação possui um conteúdo mais geral do que o talento, tem um substrato genético e se desenvolve mais lentamente que este. Contudo, Gagné (2015) pondera que a característica mais sobressalente das pessoas com dotação é a facilidade e a rapidez no aprendizado e a facilidade de utilizar suas capacidades naturais no processo de aprendizagem. Isso as diferencia de outras pessoas na sua mesma faixa etária. O talento é o resultado do processo do desenvolvimento e é produto de treinamento sistemático das capacidades

naturais excepcionais (Gagné, 2013). Com base nesse componente do DMGT, é possível compreender, por exemplo, o desenvolvimento de prodígios, isto é, a criança com habilidades desenvolvidas (Às vezes sem treinamento sistemático.) ao nível de um profissional adulto (Abad & Abad, 2020).

Gagné (2013) considera que o processo de desenvolvimento de talento (D) é constituído por três subcomponentes: as atividades, o investimento e o progresso. O processo inicia quando uma criança, um adolescente ou um adulto se torna *talentee* [Neologismo utilizado por Gagné (2016) para descrever as pessoas que fazem parte ativa de um programa de desenvolvimento de talentos] depois de um processo de indicação ou identificação. A partir deste momento, o *talentee* tem acesso a um programa sistemático de longo prazo estruturado por uma série de atividades que incluem um conteúdo específico ou currículo e são facilitadas em um ambiente de aprendizado característico. Contudo, é possível que esse ambiente seja ou não estruturado, incluindo, desse modo, a aprendizagem autodidata (Gagné, 2016).

O segundo subcomponente do D refere-se ao investimento, que está relacionado com a intensidade do processo de desenvolvimento, considerando o tempo, os recursos financeiros e a energia psicológica (Gagné, 2013). Finalmente o terceiro subcomponente alude ao progresso. Este está dividido em uma série de fases ou estágios: num processo total, desde o momento em que os *talentees* acessam o programa até o seu desempenho máximo. Assim sendo, o *talentee* pode ser classificado em: novato, avançado, proficiente e especialista. Contudo, seu ritmo é sua principal representação quantitativa (Gagné, 2016).

Por conseguinte, o D está estruturado a longo prazo num programa de atividades de aprendizagem ancorado em um currículo acadêmico constantemente desafiador direcionado para a consecução de metas de excelência de alto nível. Segundo Gagné (2013), o D precisa de intervenções oportunas, de um programa de treinamento/currículo enriquecido, do agrupamento das habilidades em período integral, do enriquecimento sistemático diário, de objetivos de excelência pessoal, de critérios de acesso altamente seletivos e de estimulação personalizada e acelerada.

Destarte, como produto do treinamento sistemático de capacidades naturais excepcionais, isto é, desenvolvimento (D), o talento representa o polo de desempenho no continuum potencial-desempenho (Gagné, 2013). Neste sentido, no que tange aos

subcomponentes (domínios), o DMGT agrupa as competências (talento) utilizando a Tipologia de Estruturas Vocacionais (TEV) de Holland (Gagné, 2016). A TEV considera que as preferências ocupacionais expressam características de interesse e de personalidade e, apesar de suas combinações permitirem até 720 diferentes padrões ou subtipos propõe seis tipologias principais: Realista, Investigativa, Artística, Social, Empreendedora e Convencional (RIASEC) (McDermott & Dell, 2014). Para completar esta taxonomia, Gagné (2018) adiciona três subcomponentes: disciplinas acadêmicas pré-ocupacionais, jogos e esportes.

Os dois elementos adicionais do trio básico proposto por Gagné (2013) são denominados catalisadores intrapessoais (I) e ambientais (E), que possuem o papel de facilitadores no processo. O autor utiliza o conceito de catalisadores emprestado do campo da química para se referir metaforicamente ao papel facilitador dos elementos que estão envolvidos indiretamente em um processo químico (Abad & Abad, 2020). Como concepção análoga, os catalisadores influenciam o desenvolvimento (D) (Gagné, 2018) e se dividem em: intrapessoais, – ou seja, características individuais que definem aos próprios *talentees*; e ambientais, isto é, – onde o processo de desenvolvimento se desenrola.

Na primeira dimensão dos catalisadores intrapessoais (I), encontram-se, por um lado, tanto os traços físicos (p. ex., aparência geral, características raciais ou étnicas, deficiências, doenças crônicas etc.) quanto os mentais (p. ex., temperamento, personalidade etc.), que influenciam no processo de desenvolvimento de talento (Gagné, 2013). Por outro lado, na segunda dimensão, na qual podem ser observados os processos orientados para objetivos ou gerenciamento de metas, incluem-se três subcomponentes: Consciência, Motivação e Volição. No que diz respeito ao primeiro subcomponente, é importante salientar que o termo em inglês utilizado por Gagné (2013) para consciência é *awareness* que em sua acepção original está relacionado com a percepção ou conhecimento de uma situação ou fato, de “dar-se conta”. Nesse sentido, quando a pessoa é ciente de seus pontos fortes e fracos e reconhece a influência dos fatores intrapessoais e ambientais, o processo de desenvolvimento de seus talentos é facilitado (Abad & Abad, 2020).

A diferenciação entre os subcomponentes Motivação e Volição é uma das características que robustece o modelo DMGT. Nesse sentido, Gagné (2018) utiliza a Teoria de Controle da Ação (*Action Control Theory*) para explicar como as pessoas se comprometem

com as metas, especificando as estratégias do processamento pré-decisional e pós-decisional. Esta teoria inclui um dos tópicos que mais interessam aos pesquisadores educacionais no campo da formação docente: as capacidades conativas (motivação e volição), que podem explicar as diferenças individuais na aprendizagem e no desempenho (Corno, 1993). Para Gagné (2013), existe uma diferença entre atividades de identificação de objetivos (Motivação) e de obtenção de metas (Volição). No que se refere a como atingir o objetivo, o conceito de volição inclui o esforço e os processos de concentração e atenção. Desse modo, ajudam o processo de aprendizagem.

Gagné (2013) comenta, em relação aos catalisadores ambientais (E), que estes podem ser divididos em três subcomponentes: Meio, Indivíduos e Recursos. O primeiro pode ser analisado de acordo com vários níveis, tendo como base os estímulos que os *talentees* priorizam. Inclui uma diversidade de influências ambientais: físicas (p. ex., clima e vida rural versus clima e vida urbana etc.); sociais; políticas; financeiras; e culturais (Gagné, 2018). Inclusive, pode ser examinado em níveis macroscópicos (p. ex., geográficos, demográficos e sociológicos) e microscópicos (p. ex., tamanho da família, status socioeconômico e estrutura familiar) (Gagné, 2013). O segundo subcomponente se refere à influência psicológica de pessoas importantes no ambiente imediato das pessoas com dotação, como pais, irmãos, professores, treinadores, pares, mentores ou figuras públicas adotadas como modelos (Gagné, 2016). Finalmente, o subcomponente Recursos, trata de facilitadores do desenvolvimento de talentos, incluindo as facetas tradicionais de enriquecimento curricular, práticas administrativas e conteúdo (Gagné, 2018).

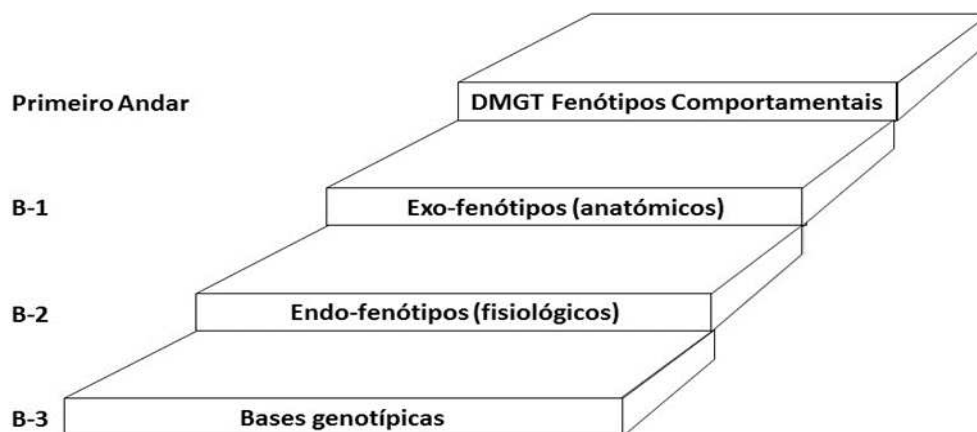
Modelo de Desenvolvimento das Capacidades Naturais

Gagné, ao refletir sobre a influência das capacidades naturais e suas raízes biológicas, observou que precisava considerá-las em algum lugar do DMGT. Destarte, desenvolveu o Modelo de Desenvolvimento das Capacidades Naturais (DMNA) respondendo às seguintes questões fundamentais: Onde os fundamentos biológicos das características humanas se acomodam em um processo global de desenvolvimento de talentos? Como as capacidades naturais se desenvolvem? Especialmente durante os primeiros estágios da vida? E por que não é adequado considerar as capacidades naturais como inatas? (Gagné, 2018). Com intuito de responder essas questões, o autor realizou algumas alterações teóricas, dentre elas: determinar a base biológica do DMGT, considerando as principais categorias e níveis; explicitar a interação dinâmica entre as bases biológicas e outras

influências responsáveis pelo desenvolvimento de capacidades naturais – DMNA; e criar o Modelo Integrativo de Desenvolvimento de Talentos (IMDT) como a síntese do DMGT e do DMNA (Gagné, 2018).

A base biológica das capacidades naturais se manifesta de diversas maneiras: expressão gênica em proteínas; características anatômicas ou morfológicas; atividade neurofisiológica; e outros processos (Gagné, 2013). No que tange ao “lugar” ocupado pelos fundamentos biológicos das características humanas no processo global de desenvolvimento de talentos, Gagné (2013) propõe o DMNA (Figura 2) como uma organização hierárquica em três níveis: base química inferior ou fundações genotípicas; o embasamento fisiológico (p. ex., processos microbiológicos e fisiológicos); e o embasamento morfológico superior (características anatômicas que podem afetar as capacidades ou os catalisadores intrapessoais). Descreve as bases biológicas do modelo utilizando a metáfora de um prédio.

Figura 2 – Bases biológicas do modelo DMNA

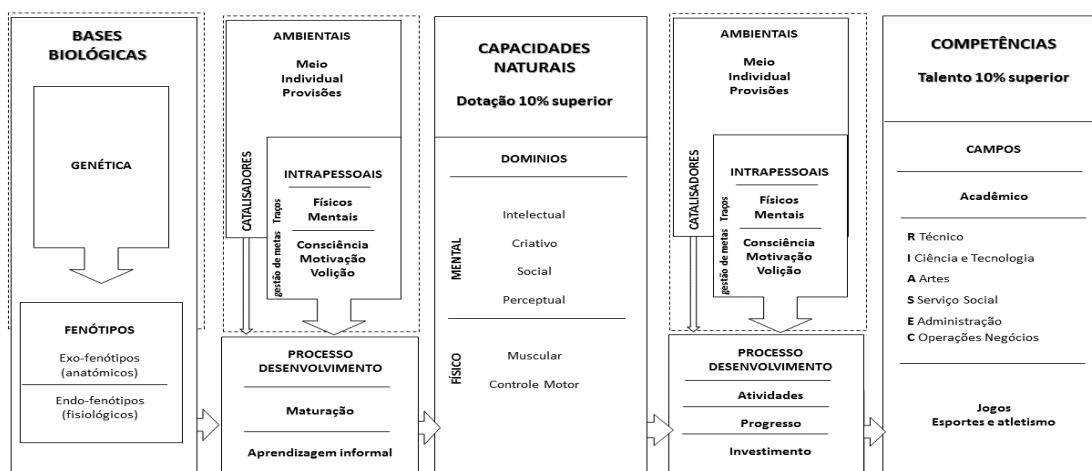


Fonte: Bases biológicas do modelo DMNA (Baseado em Gagné, 2015)

Modelo Integrativo de Desenvolvimento de Talentos

Como culminação de suas reflexões teóricas, Gagné (2016) integrou o DMGT e o DMNA em um modelo que mostra como o Desenvolvimento de talentos tem suas origens no surgimento progressivo de capacidades naturais, desde o complexo processo de embriogênese. Ele considera que elas tomam forma lentamente em diferentes níveis de expressão de uma pessoa para outra, graças aos facilitadores denominados de catalisadores (Gagné, 2018; Smith, 2013) (Figura 3).

Figura 3 – Modelo Integrativo de Desenvolvimento de Talentos (IMTD)



Fonte: Modelo Integrativo de Desenvolvimento de Talentos (IMTD) (Baseado em Gagné, 2018)

Interfaces entre o Modelo Bio-ecológico e o Modelo Integrativo de Desenvolvimento do Talento

Como evidenciado por Abad e Barbosa (2019), o Modelo Bio-ecológico e o Modelo Integrativo de Desenvolvimento do Talento possuem elementos convergentes, porém pouca atenção tem sido dada a essas interfaces. Assim, com o intuito de contribuir para uma visão mais crítica, integrada e abrangente dos processos de indicação, identificação e desenvolvimento de D&T, são apresentadas algumas articulações entre os modelos segundo três eixos: 1) Processos Proximais (PP) e Processo de Desenvolvimento de D&T (D); 2) Características Pessoais e Catalisadores Intrapessoais (I); 3) Cronossistema e Progresso do desenvolvimento de D&T.

Processos Proximais e Processo de Desenvolvimento de Talentos

Gagné (2018) considera, no IMTD, o talento como o resultado do treinamento sistemático das capacidades naturais excepcionais ou, em outros termos, do fato de a pessoa com dotação estar em uma atividade relacionada a suas capacidades de forma regular, por períodos prolongados de tempo e com atividades progressivamente mais desafiadoras que estimulem, dessa maneira, seu interesse e comprometimento com a tarefa – atividades, progresso e investimento (Gagné, 2016). Consequentemente, os três subcomponentes propostos por Gagné são compatíveis com os PP no MB, conceito que se refere aos fatores de desenvolvimento humano em geral (Bronfenbrenner & Morris, 2007) ao talento em

particular, que abrangem a necessidade de a pessoa estar engajada em uma atividade, a interação acontecer regularmente em períodos prolongados de tempo, as atividades serem progressivamente mais complexas, que a reciprocidade ocorrer nas relações interpessoais e os símbolos presentes no ambiente imediato estimularem a pessoa em desenvolvimento (Bronfenbrenner & Morris, 2007).

No MB, evidencia-se a influência da teoria de Vygotsky (1991) no que se refere ao conceito de Zona de Desenvolvimento Proximal (ZDP), que diz respeito à distância entre o estado de desenvolvimento real ou atual da pessoa e de seu potencial. Quanto à perspectiva de Gagné, é possível estabelecer analogias entre ZDP e D. Nesse sentido, Bronfenbrenner e Morris (2007) consideram a importância tanto da reciprocidade das relações interpessoais da pessoa em desenvolvimento quanto a necessidade de que os símbolos presentes no ambiente imediato estimulem a sua atenção, exploração, manipulação e imaginação.

Os PP (Bronfenbrenner & Morris, 2007) e o D (Gagné, 2018) possuem elementos convergentes, como mencionado anteriormente. Além disso, o IMTD se beneficia é complementa com o MB ao considerar que, no processo de desenvolvimento de talentos, as atividades têm significado em um determinado contexto social e cultural e são influenciadas, construídas e transformadas nas trocas com outras pessoas dotadas e membros do grupo social. Por seu turno, Ribas e Moura (2006) advertem que Bronfenbrenner, ao observar os símbolos presentes no ambiente imediato como estímulos para a pessoa em desenvolvimento, considera instrumentos, signos e práticas culturais como mediadores, carregados de significação cultural.

Características Pessoais e Catalisadores Intrapessoais

No IMTD, as manifestações da base biológica das capacidades naturais (p. ex., genética, endo e exo-fenótipos) estão organizados hierarquicamente em três níveis (fundações genóticas, embasamento fisiológico e embasamento morfológico superior) que afetam diretamente os I e, portanto, o desenvolvimento das capacidades naturais excepcionais ou dotação G (Gagné, 2013). Para o MB, a hereditariedade passa a ser elemento chave, pois os PP são vistos como os mecanismos por meio dos quais genótipos se transformam em fenótipos (Krebs et al., 1997).

Bronfenbrenner e Morris (1998) consideram que as características pessoais não possuem, por si próprias, nenhuma disposição seletiva para a ação, porém influenciam a capacidade de um organismo se ocupar efetivamente em PP. Podem, por um lado, se manifestar como limitações, rompendo a integridade funcional de um organismo (p. ex., defeitos genéticos, danos cerebrais causados por acidentes, dificuldades físicas, processos degenerativos ou doenças severas persistentes), ou como capacidades (p. ex., destrezas, experiências pessoais e conhecimentos que se estendem a domínios em que os PP fazem seu trabalho construtivo) (Copetti & Krebs, 2004). Nesse sentido, as características pessoais podem fomentar ou interromper os PP no processo de desenvolvimento da G, ao serem forças geradoras ou desorganizadoras que afetam a direção e o poder deles (Bronfenbrenner & Morris, 2007).

As CP destacadas por Bronfenbrenner e Morris (2007) são condizentes com o conceito de I de Gagné (2018) já que se referem ao papel facilitador ou dificultador das características que definem aos próprios *talentees* e que influenciam no D. Assim, a primeira (disposições) oferece movimento e viabilidade operativa – ou não – aos PP e podem ser características geradoras ou disruptivas/inibidoras (Narvaz & Koller, 2004). A segunda (recursos biológicos) constitui capacidades que facilitam ou dificultam o funcionamento efetivo dos PP. Ademais, as características pessoais desencadeiam ou desencorajam reações do ambiente social – p. ex., aparência física atrativa versus sem graça, bebês agitados versus felizes, passividade versus hiperatividade (Copetti & Krebs, 2004), – estimulando ou inibindo os PP (Bronfenbrenner & Morris, 2007).

Cronossistema e Progresso do desenvolvimento de Talentos

Bronfenbrenner e Morris (2007), considerando as mudanças e a instabilidade dos principais ambientes em que as competências e caráter humanos são modelados, incluem, no MB, o cronossistema, que permite examinar as mudanças e continuidades ao longo do curso de vida e sua influência sobre o desenvolvimento humano. O cronossistema representa um aspecto chave do modelo de Bronfenbrenner, já que transcende a dimensão pessoas, incluindo a história da sociedade. O autor define o cronossistema como a mudança ou consistência ao longo do tempo, das características da pessoa e do ambiente em que essa pessoa vive (Bronfenbrenner, 1992) e é constituído por três níveis: microtempo; mesotempo; e macrotempo (Narvaz & Koller, 2004). Já o IMTD utiliza a variável tempo ao descrever o

processo de desenvolvimento de talentos considera o progresso dos D&T como uma série de fases organizadas numa trajetória de desenvolvimento de longo prazo marcada por uma série de transformações mais ou menos cruciais (Gagné, 2013). O IMTD se concentra nas duas primeiras dimensões cronológicas (microtempo e mesotempo). Por sua vez, o MB dedica atenção especial ao macrotempo, que se refere às mudanças de expectativas e eventos na sociedade em geral dentro e através das gerações (Bronfenbrenner & Morris, 2007), considerando os símbolos, práticas, atividades e instrumentos desde uma perspectiva tanto sincrônica, quanto diacrônica. Assim, ambos se mostram complementares.

Considerações Finais

MB e IMTD possuem vários elementos convergentes. Todavia, como evidenciado na revisão sistemática de Abad e Barbosa (2019), pouca atenção tem sido dada a essas interfaces. Em síntese, as articulações entre os modelos centram-se em três eixos: 1) Processos Proximais e processo de desenvolvimento de Talentos; 2) Características Pessoais e catalisadores intrapessoais; 3) cronossistema e progresso temporal do desenvolvimento de talentos.

Essas articulações são decorrentes da inter-relação entre as dimensões individual, social e cultural no processo de desenvolvimento humano. Por conseguinte, ressalta-se a importância de estudar os processos de desenvolvimento normativo e idiossincrático em um modelo integrado, que contribua para uma visão mais crítica e abrangente na indicação, identificação e desenvolvimento de D&T.

Considera-se, também, que o MB completa e robustece o modelo de Gagné, ao considerar as mudanças nas sociedades e ao longo de gerações (macrotempo); fatores vitais para entender o processo de desenvolvimento de D&T tanto por uma perspectiva sincrônica, quanto um prisma diacrônico. Ademais, parafraseando a Vygotsky (1998), complementa-se que o homem, ao alterar o meio ambiente, modifica sua própria natureza humana. Assim, o desenvolvimento social e tecnológico é produto e produtor de D&T.

Referências

Abad, A. (2018). Mobilidade. Viabilidade de implementação de um polo de atendimento às altas habilidades/superdotação e talento na fronteira Franco-Brasileira. Dissertação.

- Mestrado em Estudos de Fronteira, Universidade Federal do Amapá.
<http://repositorio.unifap.br/handle/123456789/374?mode=full>
- Abad, A.; Abad, T.M. Covid-19: Back to Classes in Brazil From a Bioecological Perspective. Preprints.org 2020, 2020070087. <https://doi.org/10.20944/preprints202007.0087.v1> .
- Abad, A., & Barbosa, A. (2019). Interfaces entre a perspectiva Bioecológica de Bronfenbrenner e o Modelo Integrativo de Desenvolvimento de Talentos. (Anais 3º Seminário de Altas Habilidades: formação, atendimento e políticas públicas. Eixo 3. Atendimento: Práticas, procedimentos de ensino e adaptações curriculares para altas habilidades).
- Abad, A., Barbosa, A.J.G. Cross-cultural Mobility Representations of Academically Talented Brazilians: Triggers and Challenges. Trends in Psychol. (2023). <https://doi.org/10.1007/s43076-023-00299-3> .
- Abad, A., da Silva, J. A., de Paiva Teixeira, L. E. P., Antonelli-Ponti, M., Bastos, S., Mármora, C. H. C., Campos, L. A. M., Paiva, S., de Freitas, R. L., & da Silva, J. A. (2020). Evaluation of Fear and Peritraumatic Distress during COVID-19 Pandemic in Brazil. Advances in Infectious Diseases, 10(03), 184–194. <https://doi.org/10.4236/aid.2020.103019>
- Baltes, P. B. (1987a). Theoretical propositions of life-span developmental psychology: On the dynamics between growth and decline. Developmental psychology, 23(5), 611.
- Baltes, P. B. (1987b). Theoretical propositions of life-span developmental psychology: On the dynamics between growth and decline. Developmental Psychology, 23(5), 611–626. <https://doi.org/10.1037/0012-1649.23.5.611>
- Baltes, P. B., Lindenberger, U., & Staudinger, U. M. (1998). Life-span theory in developmental psychology. John Wiley & Sons Inc.
- Baltes, P. B., & Smith, J. (2004). Lifespan Psychology: From Developmental Contextualism to Developmental Biocultural Co-constructivism. Research in Human Development, 1(3), 123–144. https://doi.org/10.1207/s15427617rhd0103_1
- Basch, L., Schiller, N. G., & Blanc, C. S. (Orgs.). (2005). Nations Unbound (0 ed). Routledge. <https://doi.org/10.4324/9780203347003>

- Bélangier, J., & Gagné, F. (2006). Estimating the Size of the Gifted/Talented Population from Multiple Identification Criteria. *Journal for the Education of the Gifted*, 30(2), 131–163. <https://doi.org/10.4219/jeg-2006-258>
- Brasil (2011). Decreto nº 7.611, Planalto. http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2011-2014/2011/Decreto/D7611.htm
- Brasil (2017). L13445—Lei de Migração. Planalto. http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13445.htm
- Bronfenbrenner, U. (1977). Toward an experimental ecology of human development. *American Psychologist*, 32(7), 513–531. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.32.7.513>
- Bronfenbrenner, U. (1979). *The ecology of human development: Experiments by nature and design*. Harvard University Press.
- Bronfenbrenner, U., & Morris, P. A. (2007). The Bioecological Model of Human Development. Em W. Damon & R. M. Lerner (Orgs.), *Handbook of Child Psychology* (p. chpsy0114). John Wiley & Sons, Inc. <https://doi.org/10.1002/9780470147658.chpsy0114>
- Carneiro, A. M., Gimenez, A. M. N., Granja, C. D., Balbachevsky, E., Consoni, F., & Andretta, V. F. (2020). Diáspora brasileira de ciência, tecnologia e inovação. *Ideias*, 11, e020010. <https://doi.org/10.20396/ideias.v11i0.8658500>
- Coll, C., Marchesi, A., & Palacios, J. (2004). *Desenvolvimento Psicológico e Educação-: Volume 1: Psicologia Evolutiva*. Penso Editora.
- Corno, L. (1993). The best-laid plans: Modern conceptions of volition and educational research. *Educational researcher*, 22(2), 14–22.
- Crawford, B. F., Snyder, K. E., & Adelson, J. L. (2019). Exploring obstacles faced by gifted minority students through Bronfenbrenner’s bioecological systems theory. *High Ability Studies*, 31(1), 43–74. <https://doi.org/10.1080/13598139.2019.1568231>
- Cresswell, T. (2006). *On the move: Mobility in the modern Western world*. Routledge.
- Cuche, D., & Ribeiro, V. (1999). *A noção de cultura nas ciências sociais*. EDUSC.

- Dessen, M. A., & Maciel, D. A. (2014). *A Ciência do Desenvolvimento Humano-Desafios para a psicologia e a educação*. Curitiba: Juruá Editora.
- Gagne, F. (1998). A Proposal for Subcategories Within Gifted or Talented Populations. *Gifted Child Quarterly*, 42(2), 87–95. <https://doi.org/10.1177/001698629804200203>
- Gagné, F. (2005). From Gifts to Talents: The DMGT as a Developmental Model. Em R. J. Sternberg & J. E. Davidson (Orgs.), *Conceptions of Giftedness* (2o ed, p. 98–119). Cambridge University Press. <https://doi.org/10.1017/CBO9780511610455.008>
- Gagné, F. (2018). Academic talent development: Theory and best practices. Em S. I. Pfeiffer, E. Shaunessy-Dedrick, & M. Foley-Nicpon (Orgs.), *APA handbook of giftedness and talent*. (p. 163–183). American Psychological Association. <https://doi.org/10.1037/0000038-011>
- Gagné, F., & McPherson, G. E. (2016). Analyzing musical prodigiousness using Gagné’s Integrative Model of Talent Development. Em G. E. McPherson (Org.), *Musical Prodigies* (p. 3–114). Oxford University Press. <https://doi.org/10.1093/acprof:oso/9780199685851.003.0001>
- Gamsakhurdia, V. L. (2020). *Semiotic Construction of the Self in Multicultural Societies: A Theory of Proculturation* (1o ed). Routledge. <https://doi.org/10.4324/9780429201240>
- Geertz, C. (1973). *The interpretation of cultures: Selected essays* (3rd edition). Basic Books.
- Gottlieb, G. (2007). Probabilistic epigenesis. *Developmental Science*, 10(1), 1–11. <https://doi.org/10.1111/j.1467-7687.2007.00556.x>
- Hofstede, G. (1980). Culture and Organizations. *International Studies of Management & Organization*, 10(4), 15–41. <https://doi.org/10.1080/00208825.1980.11656300>
- International Organization for Migration. (2022). *World Migration Report 2022*. <https://www.fragomen.com/trending/worldwide-immigration-trends-reports/index.html>
- Krebs, R. J., Copetti, F., & Beltrame, T. S. (1997). Uma releitura da obra de Bronfenbrenner: A teoria dos sistemas ecológicos. *Teoria dos Sistemas Ecológicos: um novo paradigma para a educação infantil*. Santa Maria: Kinesis, 17–40.

- Lazarus, R. S., & Folkman, S. (1984). *Stress, appraisal, and coping*. Springer.
- Lomas, T., Hefferon, K., & Ivtzan, I. (2016). Positive developmental psychology: A review of literature concerning well-being throughout the lifespan. *The Journal of Happiness & Well-Being*, 4(2), 143–164.
- McAuliffe, M., & Triandafyllidou. (2022). *World Migration Report 2022*. International Organization for Migration (IOM). <https://publications.iom.int/books/world-migration-report-2022>
- McDermott, A. N., & Dell, T. F. (2014). Test Review: Vocational Preference Inventory. *Rehabilitation Counseling Bulletin*, 57(3), 182–184. <https://doi.org/10.1177/0034355213509856>
- Ministério das Relações Exteriores. (2020). *Comunidade Brasileira no Exterior*.
- Mota, M. E. da. (2005). Psicologia do desenvolvimento: Uma perspectiva histórica. *Temas em psicologia*, 13(2), 105–111.
- Narvaz, M. G., & Koller, S. H. (2004). O modelo bioecológico do desenvolvimento humano. *Ecologia do desenvolvimento humano: pesquisa e intervenção no Brasil*, 2, 55–69.
- Organização das Nações Unidas. *Declaração Universal dos Direitos Humanos (1948)*. Disponível em: <https://www.ohchr.org/en/instruments-and-mechanisms/international-human-rights-law> Acesso em: 30 mayo 2023
- Rapoport, H. (2017). Who is afraid of the Brain Drain? A development economist's view. *Recherche et expertise sur l'économie mondiale CEPII*. <http://www.cepii.fr/CEPII/en/publications/pb/abstract.asp?NoDoc=10052>
- Ribas, A. F. P., & Moura, M. L. S. D. (2006). Abordagem sociocultural: Algumas vertentes e autores. *Psicologia Em Estudo*, 11(1). <https://doi.org/10.1590/S1413-73722006000100015>
- Sheridan, S. M., Warnes, E. D., Cowan, R. J., Schemm, A. V., & Clarke, B. L. (2004). Family-centered positive psychology: Focusing on strengths to build student success. *Psychology in the Schools*, 41(1), 7–17.

- Singer, M., Bulled, N., Ostrach, B., & Mendenhall, E. (2017). Syndemics and the biosocial conception of health. *The Lancet*, 389(10072), 941–950. [https://doi.org/10.1016/S0140-6736\(17\)30003-X](https://doi.org/10.1016/S0140-6736(17)30003-X)
- Smith, P. B. (2013). *Understanding social psychology across cultures: Engaging with others in a changing world* (Second edition). SAGE.
- Sohst, R. R., de Valk, H., & Melde, S. (2020). The future of migration to Europe a systematic review of the literature on migration scenarios and forecasts. <https://publications.iom.int/system/files/pdf/the-future-of-migration-to-europe.pdf>
- Solimano, A. (2018). International Mobility of the Wealthy in an Age of Growing Inequality. *Norteamérica*, 14(1). <https://doi.org/10.22201/cisan.24487228e.2019.1.360>
- United Nations. (2020). International Migrant Stock 2020 (International Migrant Stock 2020 International Migrant Stock 2020). <https://population.un.org/wpp/Download/Probabilistic/Population/>
- United Nations. (2009). *International Migration Report 2009: A Global Assessment* | Population Division. <https://www.un.org/development/desa/pd/content/international-migration-report-2009-global-assessment>
- United Nations. (2018). *Global Compact for Safe, Orderly and Regular Migration*.
- VandenBos, G. R. (Org.). (2015). *APA dictionary of psychology* (2nd ed.). American Psychological Association. <https://doi.org/10.1037/14646-000>
- Vygotsky, L. S. A. (1991). A formação social da mente. São Paulo Martins Fontes. *Psicologia e Pedagogia*, 631, 55–163.
- World Bank. (n.d.). *Understanding Poverty*. *Understanding Poverty*. <https://www.worldbank.org/en/understanding-poverty#:~:text>
- Zhang, Z. (2017). Gifted education in China. *Cogent Education*, 4(1), 1364881. <https://doi.org/10.1080/2331186X.2017.1364881>

CAPÍTULO 2 - THE CROSS-CULTURAL MOBILITY TRIGGERS AND CHALLENGES OF ACADEMICALLY TALENTED BRAZILIANS²

Abstract

The text aims to identify the representations of Cross-Cultural Mobility of academically talented Brazilians. Forty-one academically talented Brazilian adults living in 19 countries formed the sample. The technical-empirical instruments were a demographic survey and a semi-structured interview script. We ran the Descending Hierarchical Classification Analysis (IRaMuTeQ) to facilitate the qualitative analysis. We performed descriptive and inferential statistics (chi-squared, V de Crammer e H de Kruskal-Wallis) with a 5% significance level by default. Results showed an increase in the amount of academically talented Brazilians going abroad in the last few years. We identified significant Mobility triggers: development opportunities, safety, quality of life, and professional recognition of the researcher. According to Participants, local language acquisition is a pivotal Mobility Challenge that can facilitate or hinder the adaptation process. Hence, Brazilian Policies act as a Mobility Triggers impacting the Academic Training Process Representations of participants and being a factor in search opportunities abroad. Brazil loses the possibility of the nation's competitiveness growth which could reduce the local poverty levels and salary gap.

Key Words: Cross-cultural Mobility, Academic Talent, Mobility Triggers, Mobility Challenges.

Impact and Implications

Identifying triggers, challenges, and representations of Talented people Cross-Cultural Mobility is the first step to understanding them and promoting and facilitating the implementation of their projects in their countries of origin. Therefore, enhancing each nation's capacity for development and competitiveness and reducing local poverty levels (United Nations Sustainable Development Goals) and the salary gap.

In recent years we are experiencing a historical change at the global level on displacement events (Sohst et al., 2020), at different geographic scales (e.g., global, regional, national, local). According to this, Transnational Mobility (TM) refers to people that act, make decisions, and develop subjectivities and identities embedded in networks of relationships that connect them simultaneously to two or more Nation-states (Basch, Blanc & Schiller, 1994). Yet, Cross-Cultural Mobility (CCM) exceeds the Westphalian concept. It

² Este texto foi publicado na Revista *Trends in Psychology* (Qualis A2) <https://doi.org/10.1007/s43076-023-00299-3>

can be performed outside the country borders (e.g., globally, regionally, continentally) or within the same country in different cultural areas (e.g., Brazilian North, Northeast, South).

It is possible to analyze Cross-Cultural Mobility – based on the two moments of the Integrative Model of Talent Development (IMTD) (Gagné, 2018): Gifted People Cross-Cultural Mobility and Talented People Cross-Cultural Mobility (TCCM). The Model defines Giftedness as the possession and use of outstanding natural capabilities biologically based and informally developed, alludes to potential, the ability to develop skills at a later stage. Talent is the mastery of these skills from a systematic Talent Development Process (TDP) manifested in at least one field of human activity that allocates people among the 10% most outstanding in their specialty.

According to Abad (2018), current research on mobility (Rapoport, 2017; Solimano, 2019) does not consider the concept of giftedness and reduces talent to high qualifications. Accordingly, this topic has little research in the Psychology of Mobility and Migration Theories. TCCM can represent a benefit for the country of origin (e.g., trade exchanges, capital flows, technology transfers) (Rapoport, 2017). Nevertheless, it can also be conceived as a threat when this talent does not enhance the society of origin's capacity for development and competitiveness.

Talented people projects are crucial factors enhancing competitiveness and striving countries to become knowledge-based economies. They make meaningful social contributions with unimaginable benefits to society (Subotnik, Olszewski-Kubilius, & Worrell, 2012; Ibata-Arens, 2012). They become human resources and social capital for building stronger nations (Chan, 2018). Therefore, it is paramount to encourage these people to develop their projects in their countries of origin. It impacts regional development and is a factor to reduce local poverty levels (United Nations Sustainable Development Goals – SDG) and salary gaps.

Person and environment-centered approaches have tried to answer the question of why people move. According to McClelland (1961), people having a migrant personality shows a mixture of achievement, power, and affiliation motivation; recent studies identified Openness and Agreeableness as significant mobility personality traits (Hudson & Inkson, 2006). Carr (2010) asserts that it is paramount asking why people move, but it is more

important to know who they are, the challenges they live, and the mobility representations they have.

Mobility Representations (MR) are intertwined with the individual's life history, thoughts, concerns, needs, motivations, attitudes, feelings, and emotions. The way people in mobility see the world and the meanings they give to it reflecting the person's attitudes. The representation is the result of an intersection between being and the world. It is a double dimension of reality/psyche, a general attitude of the subject intertwined with how he apprehends the world in terms of his own cultural identity (Reinert, 1990).

There is a mutual identity's construction – as culture's hierarchical purity is untenable (Bhabha, 1994). And therefore, of MR. We ought to examine the cultural exchange resulting from continuous, first-hand contact between two – or more – distinct cultural groups (Berry et al., 2002). In this regard, Berry's model (1992) schematically identifies the psychological, social, and cultural factors (barriers and opportunities) of this process and considers four adaptation strategies (assimilation, separation, integration, and marginalization) (Berry, 2006). The author ponders that the adaptation process can generate stress (Berry, 1992; 2006) and behavioral changes (e g., values, attitudes, skills, and motives). Furthermore, the American Psychological Association Multicultural Guidelines (APA, 2017) considers contextual risks and protective factors as facilitators or barriers in the process of healthy adaptation (APA, 2017) of TCCM as it develops in a mixture of social and cultural contexts with people with different resources and historical moments.

Faret (2003) argues that mobility cannot be seen only as a set of individual practices but also from a group, historical and generational perspective. Each generation of people in mobility increases the likelihood of future mobility (Hauer, 2018). Furthermore, cultural hybridism emerges in moments of historical transformations as a constituent element of language (Bhabha, 1994), and therefore of MR. In that sense, in Brazil, the biosocial challenges of COVID-19, in a delicate political, economic and social context (lack of clear national guidelines, replacement of consecutive Health Ministers, conflicting and contradictory messages from government spokespersons about the impact and severity of the pandemic). Factors characterizing syndemics, aggravated by sharp social and gender inequalities. Consequently, a constituent element of MR and a potential trigger of TCCM.

Smets and Bozdağ (2018) point to the migrants' and refugee's prejudiced representations in the media as critical barriers influencing public perception and migration policies. Subjects related to migration and racial intolerance became sources of the appeal of the extreme right (Abad & Abad, 2019), the target of negative media coverage (Nikunen, 2019), usually experience exclusion policy legislations (Carter, Lawrence, & Morse, 2011), discrimination (Foner, Deaux & Donato, 2018), xenophobia (de Oliveira Simões et al., 2018), and hate crimes (Lumsden, Goode, & Black, 2019).

Since there is a lack of research on TCCM and that the few existing studies have a "census character", this study aimed to identify the representations of cross-cultural mobility of academically talented Brazilians. We focused the analyzes on clusters based on these representations, associating them with demographic variables (sex, age, household, years living abroad, host country language family, academic field, and participants in doctorate or pos-doctorate research).

Method

Participants

The research sample consisted of 41 academically talented Brazilian adults in CCM living in 19 countries. We based the selection of the countries on the 2020 World Talent Ranking (IMD, 2020). We used Gagné's definition (Gagné, 2018) as a criterion of the participant's academic talent (It includes their participation in high-performance scientific programs, research laboratories, awards, international institutions, universities, etc.).

Research Instruments

The technical-empirical instruments were an online Google form demographic survey in Portuguese, Spanish, and English and a semi-structured interview script. We considered the Research Specific Objectives to outline the interview questions. They focused on Gagne's IMTD (academic talent, developmental process, environmental catalysts, intrapersonal catalysts).

Procedure

The Research Ethics Committee accepted the study (CAEE 20092919.9.0000.5147). After the approval, we began to integrate our research corpus using a non-probabilistic snowball sampling due to the difficulty of accessing academically talented people in TCCM.

Following the IMD Ranking 2020, we sought TCCM participants through universities and institutions in these countries. As a result of preliminary research, we found the Scientific Diaspora of Brazil. It aims to map the Brazilian scientific diaspora abroad. From this list, we selected the most outstanding academics who met the definition of talent by Gagné (2018). For this, we took into account the candidate's role in the institution (e.g., lecturer, visiting professor, assistant professor, associate professor), his academic career (e.g., Lattes curriculum, Ciênciavita, Biophysical Society), or special mentions (e.g., CAPES thesis awards). From this point on, we sent 457 invitation-to-participate letters to the candidates (via e-mail, Twitter, or institutional pages). We sent a similar number of letters to candidates of each country considered for the sample (e.g., Switzerland, Denmark, Luxembourg) and to each sex (220 men and 237 women).

We got 33 positive answers. For each message obtained, we sent a second e-mail thanking the availability for the interview and sending an online Consent-Form and the demographic characteristics questionnaire – on Google Forms. Some of the interviewees recruited additional participants for the research (snowball sampling). Also, we contacted other candidates through the researcher's networks from recognized universities. We performed the interviews from 06/10/2020 to 21/05/2021 using the Google Meet platform. After thanking the respondent for his availability to participate, we asked if he would permit recording the interview (all respondents allowed).

Data Analysis

We manually transcribed the 41 interviews – Data Corpus – and proceed to read each transcript to familiarize with the information. From each transcript we selected and extracted the text segments – Data Extract – containing the most relevant information for each candidate theme (Braun & Clarke, 2006). Data Extract included content related to the objectives of the interview, that is, topics associated with Gagne's IMTD. After that, it became evident that some candidate themes were not properly themes. Some did not have enough data to support them, while others collapsed into each other (e.g., two separate themes formed just one). Therefore, we proceed to analyze again each transcript and selected the 17 final themes: academic trajectory; academic talent; expectations and motivation; provisions; reasons for going abroad; academic environment; recognition and investment in research;

development facilitators; safety; family; social support; culture and society; language; food; climate; time zone; and macrosystem.

We used different colors to identify each theme (e.g., brown for family, red for language, blue for expectations). And we also decided to divide the host countries by the language family in which the Participants are embedded (e.g., Germanic, Japonic, Romance) and not by geographic regions as language acquisition is of paramount importance for the adaptation process of the person.

We used the software IRaMuTeQ (*R Interface for Textes et Questionnaires Multidimensional Analyzes*) to facilitate the qualitative analysis of the interviews. Initially, we ran the Descending Hierarchical Classification Analysis (DHCA) aimed at obtaining Text Segment Clusters (TSC) displayed in a dendrogram – Reinert Method with the option Simple on Text Segments (IRaMuTeQ, 2019). Then, after defining and naming each cluster, labeled each one concisely, giving the reader a general sense (Braun & Clarke, 2006). We analyzed the results considering within and across clusters acknowledging the questions proposed by Braun and Clarke (2006): What does this theme mean? What are the implications of this theme? What conditions are likely to have given rise to it? And What is the overall story the different clusters reveal about the topic?

Finally, we manually built the demographic variables in the SPSS (Statistical Package for the Social Science version 25.0.) based on the demographic survey. We associated each participant to a cluster to perform descriptive statistics (e.g., percentage and mean) and inferential statistics (chi-squared, V de Crammer e H de Kruskal-Wallis) with a 5% significance level by default. Additionally, we used Microsoft Excel to estimate a trend line and R^2 with the number of participants who left Brazil each year. The R^2 indicates how reliable this trend is, and values close to one suggest greater confidence.

Results

The sample of talented Brazilian adults in CCM live in 19 countries: Canada (n=8, 19.50%), Australia (n=6, 14.60%), Germany (n=5, 12.20%), Italy (n=3, 7.30%), Norway (n=3, 7.30%), United States (n=3, 7.30%), Belgium (n=1, 2.40%), Denmark (n=1, 2.40%), Finland (n=1, 2.40%), Ireland (n=1, 2.40%), Japan (n=1, 2.40%), Luxemburg (n=1, 2.40%), Netherlands (n=1, 2.40%), New Zealand (n=1, 2.40%), Portugal (n=1, 2.40%), Scotland

(n=1, 2.40%), Singapore (n=1, 2.40%), Sweden (n=1, 2.40%), Switzerland (n=1, 2.40%). Most of the participants (Table 1) live in English-speaking countries ($\chi^2(41, 3) = 16.268$; $p = .001$), for approximately six years in the host countries. The sample is composed of both men and women ($\chi^2(41, 1) = .610$; $p = .435$), middle-aged adults ($M = 37.63$, $SD = 7.91$), married or living with a partner ($\chi^2(41, 3) = 17.439$; $p = .001$), whose academic field is Nature Sciences, or Mathematics and Computer Science ($\chi^2(41, 3) = 15.488$; $p = .001$), who were not attending a postgraduate degree ($\chi^2(41, 1) = 4.122$; $p = .042$).

Table 1.
Demographic characteristics of participants

Variable	
HOST COUNTRY LANGUAGE FAMILY	
English	n= 19 (46.30%)
North and West Germanic Languages	n= 12 (29.30%)
Romance Languages	n= 9 (22.00%)
Japonic Languages	n= 1 (2.40%)
NUMBER OF YEARS LIVING IN HOST COUNTRY	M= 6,32, S.D. 5.02, c= 95% = 4.73, 7.91
SEX	n=23 (56.10 %)
Men	n=18 (43.90 %)
Women	
AGE (YEARS)	M= 37.63, S.D. 7.91, c= 95% = 35.14, 40.13
HOUSEHOLD	
Married or living with a partner	n= 21 (51.20%)
Married or living with a partner and children	n= 10 (24.40%)
Living alone	n= 7 (17.10%)
Sharing a house with friends	n= 3 (7.30%)
ACADEMIC FIELD	
Natural Sciences	n= 17 (41.50%)
Mathematics and Computer Sciences	n= 16 (39.00%)
Social Sciences	n= 5 (12.20%)
Humanities	n= 3 (7.30%)
STUDYING (DOCTORATE OR POST-DOCTORATE)	
No	n= 27 (65.90%)
Yes	n= 14 (34.10%)

Additionally, based on the sample, we observed (Figure 1) an increase in the amount of academically talented Brazilians going abroad in the last few years. Although the Polynomial tendency line ($R^2 = 0.4125$) is weakly reliable.

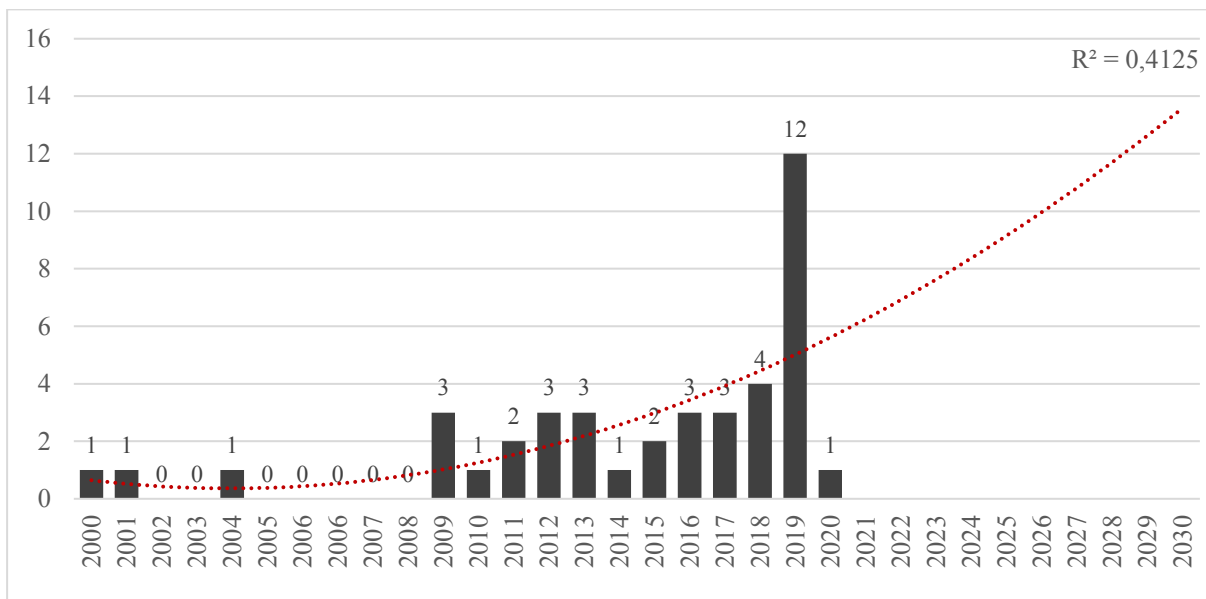


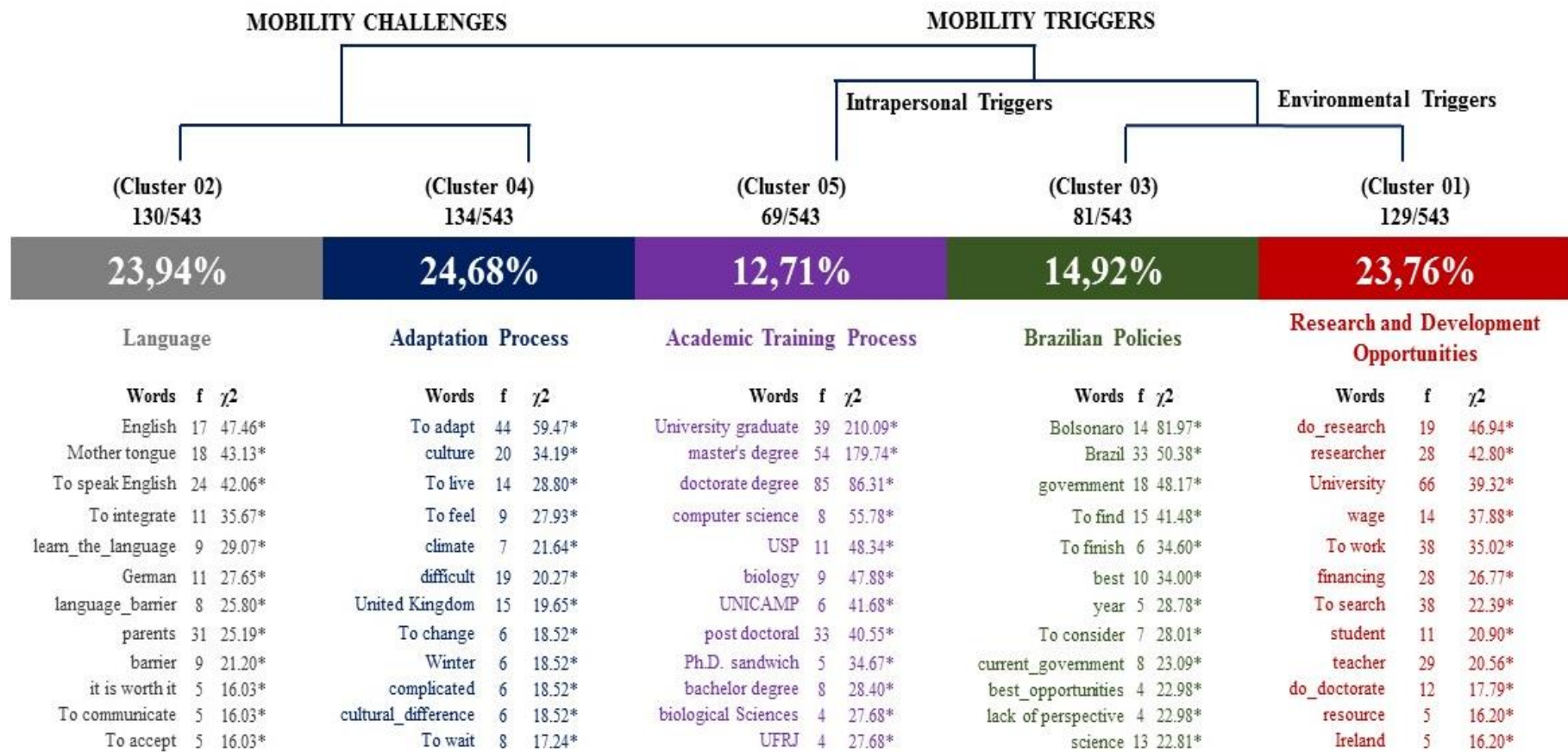
Figure 1
Number of participants going abroad per year.

After running IRaMuTeQ, the final corpus consisted of 41 texts, split into 641 text segments, using only 543 (84.71%). The software reduced the words to their primary lexical units (lemmatization) with 10925 occurrences, 5259 forms, and 3994 hapaxes (words with frequency=1). After running the DHCA, we obtained five Text Segment Clusters (TSC).

The software distributed the corpus into two subcorpora: The first – Mobility Challenges – composed of clusters 2 (Language) (f=130, 23.94%), this cluster including topics (e g., language, mother tongue, communication) as a interviewee remarks: “Not speaking German was hard for me [...] not everyone speaks English, especially in the bureaucracy [...] documents that I had to sign, understand, and follow. It was all German, and I didn't understand anything. I didn't know anyone who could help me. It was a challenge to make friends [...] learning the language is very important to integrate” (Participant 35); and 4 (Adaptation Process) (f=134, 24.68%), including topics related to culture, climate, adaptation etc. Another example appears in the speech of participant 4: “Some characteristics help a person to adapt [...] you have to give up control of everything, you must have the resilience to resist conditions that don't seem very supportive and persist in making things work. Especially at the beginning”.

The second – Mobility Triggers – formed by cluster 1 (Research and Development Opportunities) (f=129, 23.76%), principally dealing with the factors (e. g., do research,

researcher, university, wage) that triggers people's mobility. In this matter an interviewee said: "It is a question of funding. So, it's much interesting for you to do research out here. Funding is decreasing in Brazil [...] So, it's a natural process. If you can't fund research in Brazil, you are almost forced to leave [...] I know people who left Brazil because they were extremely talented in the private market. They left due to the challenge too" (Participant 21). Cluster 3 (Brazilian Policies) (f=81, 14.92%), mainly including macrosystem, development facilitators, recognition, and investment in research (e. g., Bolsonaro, Brazil, government), a quote of participant 4 illustrates that: "Angela Merkel is a scientist in theoretical physical chemistry, so for example, when dealing with this coronavirus crisis, she has a scientific basis and always takes science-based attitudes [...]she is always working towards increasing investment in science here in Germany. She is also precisely the opposite of Bolsonaro's government at the moment, which is a science denial government, which is cutting investment in science and research in Brazil"; and 5 (Academic Training Process) (f=69, 12.71%) essentially, including academic Trajectory (university, master's degree, doctorate degree). A quote of one of the interviewees show this: "I did a master's degree at UNICAMP and a doctorate in Canada [...] a society that I liked a lot, because of its multiculturalism, the openness of people, a progressive society [...] Then I moved to Melbourne because it is a naturally multicultural society, with a lot of migrants" (Participant 07).



Note: * $p < 0.0001$, Chi-Square test, IRAMUTEQ software.

Figure 2
Analysis of the Data Corpus using the Descending Hierarchical Classification Analysis.

By associating each participant with a thematic cluster, we observed that they were distributed evenly among the five clusters ($\chi^2(41, 4)=5.220, p=.266$): Language (n=14, 34.15%); Research and Development Opportunities (n=7, 17.07%); Brazilian Policies (n=7, 17.07%); Adaptation Process (n=7, 17.07%); Academic Training Process (n=6, 14.63%). When we associated the clusters with demographic variables, we observed no differences in clustering concerning the host country language family ($V(41)=0.304, p=.496$), sex of the participants ($V(41)=0.262, p=.590$), age ($\chi^2(41, 4)=4.082, p=.395$), household ($V(41)=0.218, p=.924$), years living abroad ($\chi^2(41, 4)=6.094, p=.192$), academic field ($V(41)=0.328, p=.332$), and participants studying doctorate or pos-doctorate ($V(41)=0.310, p=.414$).

Discussion

The demographic profile of this study shows academically talented Brazilians,

- 1) living in developed economies that foster domestic and foreign talent to strengthen competitiveness (IOM, 2020) by investing in science and research. Countries that offer opportunities to continue improving their capacities;
- 2) using English in the academic community as a universal language, and therefore as the framework for adaptation processes.

Concerning other demographic variables, the literature lacks a more detailed profile of who these people are. There are limitations to estimating the number of Brazilian talents worldwide aggravated by the omission of some international migration questions from the 2020 Brazilian Census (Carneiro et al., 2020).

The tendency shown in the results related to participants going abroad per year agrees with the trend displayed on the International Migrant Stock 1990-2020 (United Nations, 2020) (Figure 3). It also coincides with Carneiro et al. (2020), about the increase of talented Brazilians abroad from 2000.

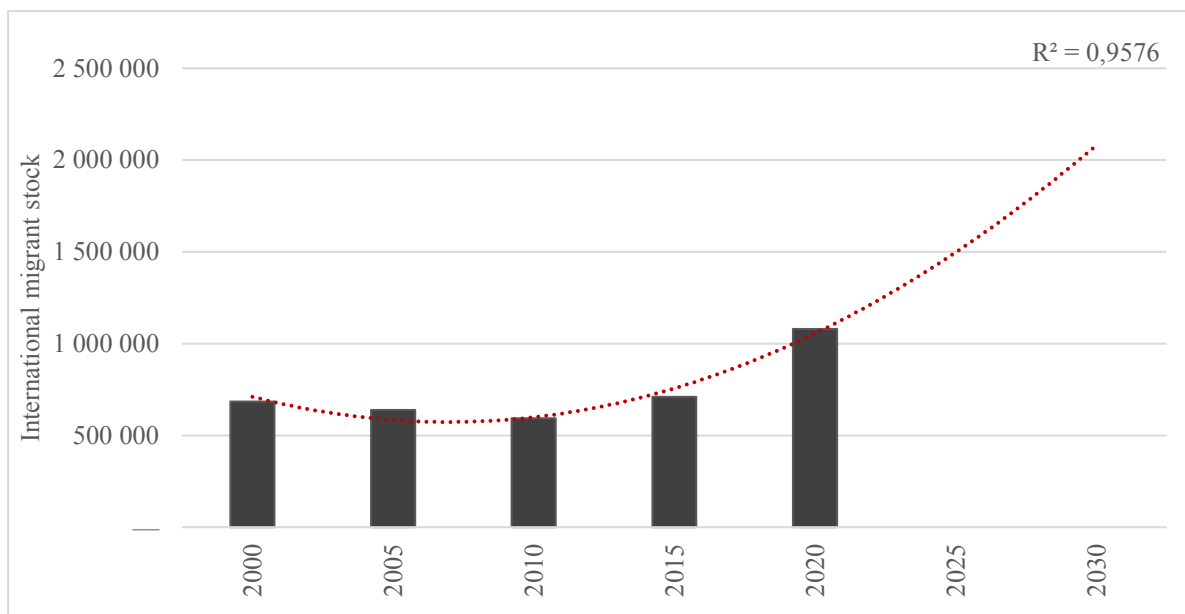


Figure 3
International migrant stock at mid-year by sex and by region, country or area of destination, 1990-2020 (United Nations, 2020).

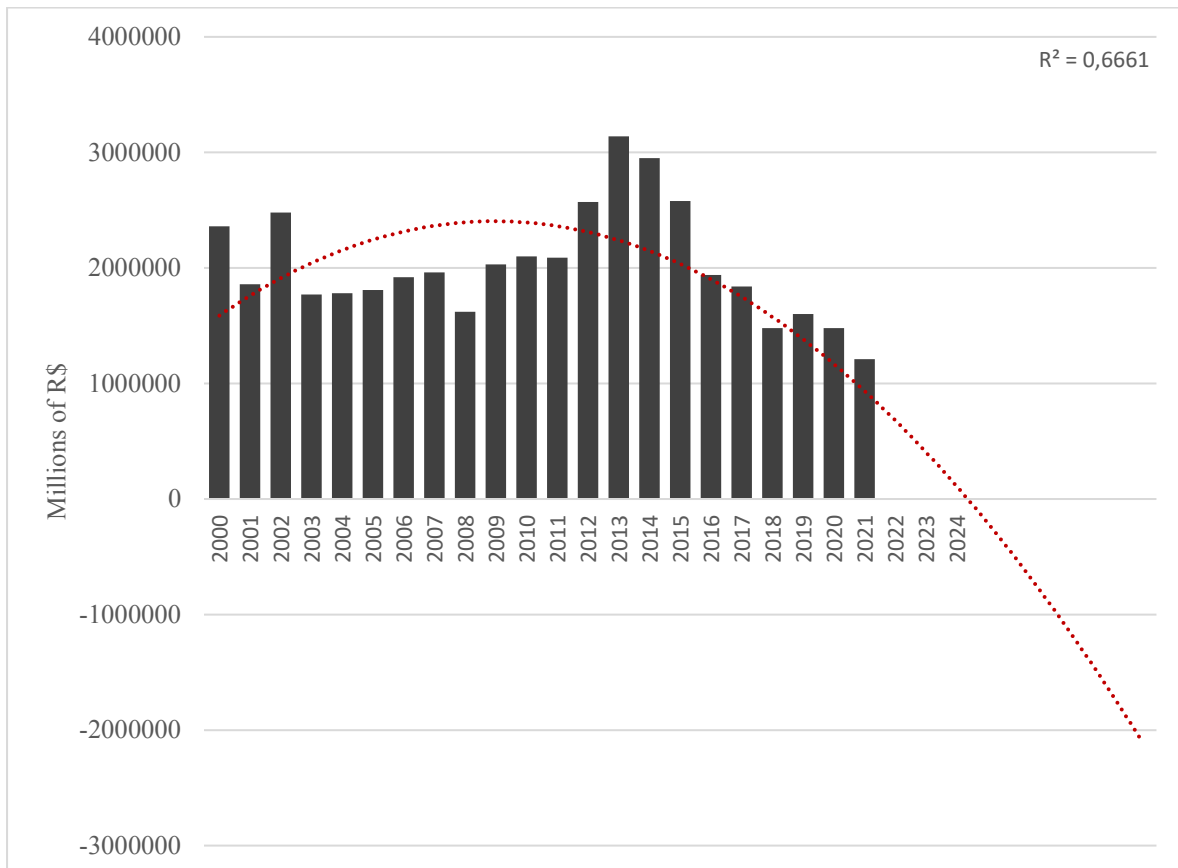
To understand this trend, interviewees pointed to two diachronic moments to analyze the TCCM Mobility Triggers (MT). The first coincided with Science without Borders Program (2011 to 2017) promoting the expansion and internationalization of science, technology, innovation, and competitiveness through exchange and international mobility (Aveiro, 2014). And a second corresponding with the social, political, and economic crisis that Brazil has been facing in the last years, reflected in the peak of participants who left the country in 2019.

Clusters represent a lexical field of semantic context and social representations (Veloze et al., 1999). They give a coherent perceptual-cognitive framework (Reinert, 1990). In that respect, cluster 3 presents the impact of Brazilian Policies on MT. Participant 8 is eloquent in his point of view about this topic: “there are the great causes of migration at an international level as the non-differentiation of market practices [...] and the most localized causes. I did not know we were going to be in such a deep hole as to the government. It is a sad situation [...] the contempt for higher education at all levels, depreciating science, thinking that everything should become a technical education [...] the demoralization of critical thinking, and the lack of funding for academic activity.

This quote coincides with the expenditure estimates on Research and Development 2000–2020, which concentrates the executing agencies of the National Science, Technology and Innovation Policy (Capes, CNPq, FNDCT) (Koeller, 2020), showing a slowdown in

investment from 2014 (Figure 4). Furthermore, the honorary president of the Brazilian Society for the Advancement of Science remarks that the value of Brazilian scholarships is not competitive, and Brazil is losing the best talents abroad or to other activities (e.g., running Uber or selling goods to survive) (SPBC, 2021).

Figure 4
 Post-doctorate Scholarships (CNPq) with values corrected for inflation.
 Source: Integrated Planning and Budgeting System (SIOP)



In a nutshell, the results pointed out that Brazilian Policies (cluster 3) impact the Academic Training Process perspectives (Cluster 5) being a factor to search opportunities in other countries (Cluster 1). We identified three significant MT in our research: 1) Development opportunities abroad (e.g., doing research, wages, financing, resources). Furthermore, considering the availability of the resources in other countries, particularly in a moment of a funding shortage in Brazil, developing a project abroad takes less time. 2) Safety as Participant 25 declares: “doing my doctorate in Brazil, I went through periods of depression [...] My psychiatrist told me that my mental health improved 150 percent here due to security and social equality”. Participant 8 went further talking about actual conditions in Brazil: “even violence

itself. There are threatened Brazilian academics outside Brazil [...] People's mental health went to the gutter, are depressed, anxious, and skeptical”.

Quality of life is the third MT: “purchasing power, social benefits [...] quality of health systems and education, international universities with funding. It magnifies opportunities and contacts [...] highly paid teachers [...] better-fed people, better-paid teachers, well-equipped schools, cultural activities promotion” (Participant 36). 4) Professional recognition of the researcher, a pivotal topic in the interviews. A person doing a doctorate in Brazil is regarded a student, unlike other countries that consider him/her a professional: “the researcher in Brazil is not a professional, he is a student [...] here I am an employee from the university, I have labor rights, the right to compensation if my contract is interrupted [...] I felt undervalued in Brazil as a doctoral student” (Participant 25).

Mobility Challenges (MC) throughout the mobility phases (pre-, early, mid and current) can be influenced by personality traits, support networks, cultural characteristics of the host country (e.g., individualism vs. collectivism, long vs. short term perspectives, linguistic family). According to Participants, language (cluster 2) is paramount for the adaptation process (cluster 4). It can facilitate it (assimilation or integration), or hinder it (separation, marginalization). It can even promote mobility stress (Berry, 2006). Local language acquisition is crucial for enhancing social life, accessing local culture.

As Participant 19 states: “some people come and go only speaking English. They don't make much effort to learn the language of the country where they are. And that makes it difficult, of course, because you can't have a social life outside the university bubble. You can't access local culture”. Therefore, not having a social life in the host country, and not accessing local culture difficult the resignification, incorporation and exchange of cultural elements. Participant 8 depicts this point: “I lost my references, this bothers me. In a conversation mentioning Xuxa's concert, I immediately am part of the conversation. Here, that does not happen” (Participant 7). Considering that people in mobility are in contact with references different from their own, understanding local traditions and having social bonds will protect them from discursive helplessness (Rosa, 2018).

Considering that a sign has no value in itself and that its meaning is related to the other (Saussure's Chess metaphor), individuals create representations in the course of

communication and cooperation (Moscovici, 2001). Or in Bhabha's concept, in a space where signs can be appropriated, translated, re-historized, and read anew (Bhabha, 1994).

The above-mentioned depicts a paradox academically Brazilian talents encounter: Brazil invests in the initial preparation of professionals, but, at the same time, the country does not afford them further means to continue the development of their capacities and talents. Thus, becoming a mobility trigger. The initial investment is not fully employed as these talents go abroad. Thus, the country loses the opportunity to increase the nation's development capacity and competitiveness that could be factors for reducing the alarming increasing local poverty levels and salary gap.

Lastly, we want to highlight that CCMT characteristics cannot be generalized to all varieties of CCM (e.g., refugee, deported, asylum seeker), mobility status (e.g., permanent resident, visa or work permit, non-documented person) and talent domain (e.g., sports, arts, games). Even, south-south mobility can bring other challenges not shown in this analysis. To move for economic, social, or political reasons to not developed countries may not provide the means for their capacities (e.g., getting jobs below their talents). It is paramount to research other talent and giftedness domains with different CCM characteristics. Furthermore, some trends presented could be a consequence of the snowball methodology and not necessarily an exodus of academically talented Brazilians.

Conflict of Interests

We have no conflicts of interest to disclose.

References

- Abad, A. (2018). Mobilidade. Viabilidade de implementação de um polo de atendimento às altas habilidades/superdotação e talento na fronteira Franco-Brasileira. Dissertação. Mestrado em Estudos de Fronteira, Universidade Federal do Amapá. <http://repositorio.unifap.br/handle/123456789/374?mode=full>
- Abad, A., & Abad T. (2019). Migração e intolerância racial como fontes do apelo da extrema-direita: um olhar freudiano. *Alternativas cubanas en Psicología* / vol.7, no.20.

- American Psychological Association. (2017). Multicultural Guidelines: An Ecological Approach to Context, Identity, and Intersectionality, 2017. Report of the APA presidential task force on immigration. Washington, DC. Retrieved from <https://www.apa.org/about/policy/multicultural-guidelines.aspx>
- Aveiro, T. M. M. (2014). O programa Ciência sem Fronteiras como ferramenta de acesso à mobilidade internacional. # Tear: Revista de Educação, Ciência e Tecnologia, 3(2). <https://doi.org/10.35819/tear.v3.n2.a1867>
- Basch, L. Blanc, C. & Schiller, N. G. (1994). Nations Unbound: Transnational Projects, Postcolonial Predicaments and Deterritorialized Nation-States. Londres: Routledge. <https://doi.org/10.4324/9780203347003>
- Berry, J. W. (1992). Acculturation and adaptation in a new society. International migration, 30, 69-69. <https://doi.org/10.1111/j.1468-2435.1992.tb00776.x>
- Berry, J. W. (2006). Contexts of acculturation. The Cambridge Handbook of Acculturation Psychology, 27–42. <https://doi.org/10.1017/CBO9780511489891.006>
- Berry, J. W., Berry, J. W., Poortinga, Y. H., Segall, M. H., & Dasen, P. R. (2002). Cross-cultural psychology: Research and applications. Cambridge University Press. <https://doi.org/10.1017/CBO9780511974274>
- Bhabha, H. K. (1994). The location of culture. Routledge. New York.
- Braun, V., & Clarke, V. (2006). Using thematic analysis in psychology. Qualitative research in psychology, 3(2), 77-101. <https://doi.org/10.1191/1478088706qp063oa>
- Carneiro, A. M., Gimenez, A. M. N., Granja, C. D., Balbachevsky, E., Consoni, F., & Andretta, V. F. (2020). Diáspora brasileira de ciência, tecnologia e inovação: panorama, iniciativas auto-organizadas e políticas de engajamento. Ideias, 11, e020010-e020010. <https://doi.org/10.20396/ideias.v11i0.8658500>
- Carr, S. C. (2010). Introduction: The psychology of global mobility. In S. C. Carr (Ed.), International and cultural psychology. The psychology of global mobility (p. 1–19). Springer Science + Business Media. https://doi.org/10.1007/978-1-4419-6208-9_1

- Carter, A., Lawrence, M., & Morse, A. (2011). Immigration-related laws, bills, and resolutions in the states: Jan. 1-March 31, 2011. In Washington, DC: National Conference of State Legislatures. Retrieved from <https://www.ncsl.org/research/immigration/immigration-laws-and-bills-spring-2011.aspx>
- Chan, D. W. (2018). Gifted education in Asia. In S. I. Pfeiffer, E. Shaunessy-Dedrick, & M. Foley-Nicpon (Eds.), *APA handbook of giftedness and talent* (pp. 71–84). American Psychological Association. <https://doi.org/10.1037/0000038-005>
- de Oliveira Simões, B. B., Costanza, G. S., Rudnicki, D., & Martini, S. R. (2018). Migrações: fraternidade e xenofobia na sociedade cosmopolita. *Revista Em Tempo*, 17(01), 248-269. <https://doi.org/10.26729/et.v17i01.2616>
- Docquier, F., & Rapoport, H. (2012). Globalization, brain drain, and development. *Journal of Economic Literature*, 50(3), 681-730. <https://doi.org/10.1257/jel.50.3.681>
- Faret, L. (2003). *Les territoires de la mobilité: migration et communautés transnationales entre le Mexique et les États-Unis*. Paris: CNRS éditions. <https://doi.org/10.4000/books.editions-cnrs.40292>
- Foner, N., Deaux, K., & Donato, K. M. (2018). Introduction: Immigration and Changing Identities. *RSF: The Russell Sage Foundation Journal of the Social Sciences*, 4(5), 1-25. Retrieved from <https://www.jstor.org/stable/10.7758/rsf.2018.4.5.01>
- Gagné, F. (2018). Academic talent development: Theory and best practices. In S. I. Pfeiffer, E. Shaunessy-Dedrick, & M. Foley-Nicpon (Eds.), *APA handbooks in psychology. APA handbook of giftedness and talent* (p. 163–183). American Psychological Association. <https://doi.org/10.1037/0000038-011>
- Hauer, A. L. F. (2018). What are the causes of different brain drain rates in emerging markets? An exploratory study of Brazil and Mexico (Doctoral dissertation). Retrieved from <https://bibliotecadigital.fgv.br/dspace/handle/10438/20409>
- Hudson, S., & Inkson, K. (2006). Volunteer overseas development workers: The hero's adventure and personal transformation. *Career Development International*. <https://doi.org/10.1108/13620430610672522>

- IMD. (2020). IMD World Talent Ranking 2020. Institute of Management Development. Lausanne, Switzerland. Retrieved from <https://www.imd.org/centers/world-competitiveness-center/rankings/world-talent-competitiveness/>
- Ibata-Arens, K. C. (2012). Race to the future: Innovations in gifted and enrichment education in Asia, and implications for the United States. *Administrative Sciences*, 2, 1–25. <http://dx.doi.org/10.3390/admsci2010001>
- IRaMuTeQ, R. P. (2019). R interface for multidimensional analysis of texts and questionnaires (Version 0.7 alpha 2). [Windows, GNU/Linux, Mac OS X]. Retrieved from <http://www.iramuteq.org/>
- Koeller, P. (2020). Investimentos federais em pesquisa e desenvolvimento: estimativas para o período 2000-2020.
- Lumsden, K., Goode, J., & Black, A. (2019). ‘I will not be thrown out of the country because I’m an immigrant’: Eastern European migrants’ responses to hate crime in a semi-rural context in the wake of Brexit. *Sociological Research Online*, 24(2), 167-184. <https://doi.org/10.1177/1360780418811967>
- McClelland, D. C. (1961). *Achieving society* (Vol. 92051). Simon and Schuster. México. (2007). Secretaría de Educación Pública.
- Moscovici, S. (2001). *Social representations: Essays in social psychology*. NYU Press.
- Nikunen, K. (2019). Breaking the Silence: From Representations of Victims and Threat towards Spaces of Voice. *The SAGE Handbook of Media and Migration*, 411. <https://doi.org/10.4135/9781526476982.n41>
- Rapoport, H. (2017). Who is afraid of the Brain Drain? A development economist’s view. *Recherche et expertise sur l'économie mondiale CEPII*. Retrieved from <http://www.cepii.fr/CEPII/en/publications/pb/abstract.asp?NoDoc=10052>
- Reinert, M. (1990). Alceste une méthodologie d’analyse des données textuelles et une application: Aurelia De Gerard De Nerval. *Bulletin of Sociological Methodology/Bulletin de Méthodologie Sociologique*, 26(1), 24–54. <https://doi.org/10.1177/075910639002600103>

- Rosa, M. D. (2018). A clínica psicanalítica frente ao desamparo social e discursivo: direção e estratégias. In São Paulo: Instituto de Psicologia. Universidade de São Paulo.
- SPBC, Sociedade Brasileira para o Progresso da Ciência (2021). Bolsas do CNPq poderão ter primeiro reajuste em oito anos. Retrieved from <http://portal.sbpcnet.org.br/noticias/bolsas-do-cnpq-poderao-ter-primeiro-reajuste-em-oito-anos/>
- Smets, K., & Bozdağ, Ç. (2018). Editorial introduction. Representations of immigrants and refugees: News coverage, public opinion and media literacy. *Communications*, 43(3), 293-299. <https://doi.org/10.1515/commun-2018-0011>
- Sohst, R., J. Tjaden, H. de Valk and S. Melde (2020). The Future of Migration to Europe: A Systematic Review of the Literature on Migration Scenarios and Forecasts. International Organization for Migration, Geneva, and the Netherlands Interdisciplinary Demographic Institute, the Hague.
- Solimano, A. (2019). International Mobility of the Wealthy in an Age of Growing Inequality. *Norteamérica, Revista Académica del CISAN-UNAM*, 14(1). <https://doi.org/10.22201/cisan.24487228e.2019.1.360>
- Subotnik, R. F., Olszewski-Kubilius, P., & Worrell, F. C. (2012). A proposed direction forward for gifted education based on psychological science. *Gifted Child Quarterly*, 56, 176–188. <http://dx.doi.org/10.1177/0016986212456079>
- United Nations Department of Economic and Social Affairs, Population Division (2020). International Migrant Stock 2020. Retrieved from <https://population.un.org/wpp/Download/Probabilistic/Population/>
- Veloz, M. C. T.; Nascimento-Schulze, C. M.; Camargo, B. V. (1999). Representações sociais do envelhecimento. *Psicologia: Reflexão e Crítica*, 12 (2), 479-501. <https://doi.org/10.1590/S0102-79721999000200015>

CAPÍTULO 3 - TALENTOS ACADÊMICOS EM MOBILIDADE TRANSCULTURAL: MOTIVOS E DESAFIOS³

Introdução

De acordo com a Organização Internacional para as Migrações (OIM), os deslocamentos humanos estão mudando significativamente e em nível global nos últimos anos (International Organization for Migration, 2022). Esse fenômeno se dá em diferentes escalas geográficas e é decorrente de, por exemplo, violência extrema (p.ex., pessoas Rohingya em Bangladesh, Guatemala, Honduras), grave instabilidade econômica e política (p. ex., Venezuela, Haiti,) riscos relacionados ao clima (p.ex., Moçambique, China, Índia) e, até mesmo, guerras no interior dos países (p.ex., República Árabe, Síria, Ucrânia) (Sohst et al., 2020). Deslocamentos forçados se consolidaram como uma tendência crescente no contexto da mobilidade humana internacional (OBMigra, 2021). Percebem-se, também, mudanças no fluxo migratório Sul-Sul (Solimano, 2016), mobilidade de indivíduos com patrimônio líquido acima de \$ 1 milhão (Solimano, 2018), mobilidade de profissionais com alta qualificação profissional, como acadêmicos, artistas, executivos e escritores (Docquier & Rapoport, 2012; Rapoport, 2016, 2017; Solimano, 2016), e mobilidade de pessoas com dotação e talento (D&T)⁴ (Abad, 2018).

No Brasil, dados do Ministério das Relações Exteriores (Ministério das Relações Exteriores, 2020) mostram um incremento de 36% de brasileiros no exterior na última década. Esta tendência coincide com resultados relativos à saída de brasileiros apresentada no *International Migrant Stock* (United Nations, 2020), que retrata um aumento de brasileiros talentosos no exterior a partir de 2000 (Carneiro et al., 2020).

Mobilidade Transcultural

A mobilidade transcultural de pessoas é um fato histórico, próprio do ser humano, uma liberdade fundamental ancorada na Declaração Universal dos Direitos Humanos (*Declaração Universal dos Direitos Humanos*, 1948), que considera que “toda a pessoa tem o

³ Este texto foi publicado como capítulo do livro “Altas Habilidades ou Superdotação: Diálogos interdisciplinares” organizado pela Dr^a. Rosemeire de Araújo Rangni, Dr^a, Josilene Domingues Santos Pereira e Dr^a Fabiana Oliveira Koga na editora: Educação e Acessibilidade da Universidade Federal de São Carlos – UFSCar (2023).

⁴ A despeito de diferenças teóricas, dotação e talento (D&T) é utilizada para fazer menção ao que o Ministério da Educação (Decreto nº 7.611, 2011) denomina como altas habilidades ou superdotação.

direito de livremente circular e escolher a sua residência no interior de um Estado e abandonar o país em que se encontra, incluindo o seu, e o direito de regressar ao seu país”. No que tange à legislação brasileira, o estatuto do estrangeiro dos anos 1980 foi substituído pela Lei de Migração (L13445 - Lei de Migração, 2017). Nela, o imigrante é considerado “sujeito de direitos com acesso igualitário e livre a serviços, programas e benefícios sociais, bens públicos, educação, assistência jurídica integral pública, trabalho, moradia, serviço bancário e seguridade social”.

Para fins de enquadramento semântico, a mobilidade transnacional se refere a pessoas que agem, tomam decisões e desenvolvem subjetividades e identidades embutidas em redes de relações que as conectam simultaneamente a dois ou mais Estados-Nação (Basch et al., 2005). No entanto, a mobilidade transcultural (MTC) excede o conceito Westfaliano. Pode ser realizada em diferentes escalas geográficas e áreas culturais fora ou dentro de um país (p ex., Norte-Sul no Brasil).

Com base no Modelo Integrativo de Desenvolvimento de Talentos (IMTD) (Gagné, 2018), que diferencia dotação (capacidade ou potencial) e talento (competências ou habilidades), a MTC pode ser dividida em: Mobilidade Transcultural de Pessoas com Dotação (MTCPD) e Mobilidade Transcultural de Pessoas com Talento (MTCPT). O IMTD define a dotação como a posse e o uso de capacidades naturais excepcionais, de base biológica e desenvolvidas informalmente, alude ao potencial, à capacidade de desenvolver habilidades em um estágio posterior. O talento diz respeito ao domínio dessas habilidades a partir de um processo de desenvolvimento sistemático, sendo que os talentos se manifestam em pelo menos um campo da atividade humana e aloca as pessoas entre os 10% mais destacados em sua especialidade (Gagné, 2018).

O Megamodelo de Desenvolvimento de Talento (Olszewski-Kubilius et al., 2018, 2019; Subotnik et al., 2011, 2012) evidencia que esse processo é multifacetado, precisa ser compreendido ao longo de um continuum desenvolvimental (p.ex., o desenvolvimento de talento em Psicologia começa geralmente no final da adolescência, o talento em Matemática, por sua vez, tende a começar na infância) que abrange todo o curso de vida, da concepção até a velhice. Subotnik et al. (2012) destacam que nenhum talento é desenvolvido sem oportunidades adequadas de educação, treinamento ou tutoria. Por exemplo, no caso do talento acadêmico, a estabilidade profissional é uma das principais aspirações quando determinadas etapas de formação (p. ex., mestrado e doutorado) são concluídas (Silva Júnior et al., 2021). Na idade adulta, pessoas com talento acadêmico geralmente se integram a programas científicos ou laboratórios de pesquisa de alto desempenho, recebem prêmios ou convites de

importantes universidades internacionais (Gagné, 2018). Consequentemente, atuam como professores e pesquisadores nas melhores instituições de ensino superior ou centros de pesquisa.

Segundo Abad (2018), pesquisas atuais sobre mobilidade (p.ex., Rapoport, 2017; Solimano, 2018) tendem a não considerar a dotação e reduzem o talento a altas qualificações. Logo, há poucas pesquisas em Psicologia da Mobilidade e Teorias da Migração sobre MTCPD.

A MTCPT pode acarretar benefícios significativos para a sociedade de origem (p. ex., trocas comerciais, fluxos de capital, transferências de tecnologia) (Rapoport, 2017). Inclusive, as remessas provenientes do exterior podem ser utilizadas para fins de investimento e melhoria no nível de consumo das famílias (Adeleke, 2021). No entanto, também pode ser concebida como uma ameaça quando o talento não aumenta a capacidade de desenvolvimento e competitividade da sociedade de origem.

Quanto à MTCPD, ela não representa somente a saída de pessoas com altas capacidades, mas também de potenciais talentos, podendo ser considerada, nos termos de Breinbauer (2007), como unidirecionalmente negativa para a sociedade de origem. As perdas são decorrentes de múltiplos fatores, como os descritos por Abad (2018), notadamente a faixa etária, que compreende principalmente crianças e adolescentes e, consequentemente, o tempo de permanência no país de destino será maior e, possivelmente, o retorno à nação de origem sequer pode acontecer, considerando que, nessas idades, ainda não foram criados vínculos sociais tão fortes com as raízes nacionais. Crianças aprendem o idioma e se adaptam à cultura do país anfitrião com relativa rapidez (American Psychological Association, 2017; Dewaele & van Oudenhoven, 2009; Lam & Selmer, 2004; Selmer & Luring, 2014). Consequentemente, podem apresentar maior tendência de permanecer no local de destino.

Dimensões da Mobilidade Transcultural

Com intuito de compreender criticamente o processo de MTC, é necessário considerar duas dimensões desse tipo de mobilidade: intrapessoal; e social. Essas dimensões não são mutuamente exclusivas; elas apresentam imbricações e implicações. A dimensão social tem sido a mais visível e enfatiza, na maioria das vezes, a capacidade nacional de manter (ou perder) seus talentos e utilizá-los para o desenvolvimento e a competitividade. Esta dimensão da mobilidade pode tanto engendrar os benefícios descritos por Rapoport (2017) e Adeleke (2021) quanto gerar uma ameaça quando o talento não aumenta a capacidade de desenvolvimento da sociedade de origem e a competitividade. Perde-se, neste caso, um recurso humano, pois suas

competências e habilidades são essenciais, por exemplo, para o desenvolvimento científico e tecnológico nacional.

Como salientado, o processo de desenvolvimento de talentos em geral e do talento acadêmico em particular requerem oportunidades (Subotnik et al., 2011, 2012). Essas circunstâncias favoráveis não se restringem aos recursos econômicos e materiais, incluem, também, ambientes educacionais e políticos benéficos à ciência e ao conhecimento filosófico e artístico, à vida acadêmica em síntese. Contudo, as oportunidades nem sempre estão disponíveis nos países em desenvolvimento e não migrar pode representar uma interrupção no processo de desenvolvimento de talentos. Dessa forma, a mobilidade não será um exercício de agência pessoal ou um intercâmbio acadêmico, mas uma fuga de condições sociais e políticas adversas.

No Brasil, a ‘fuga’ de talentos acadêmicos não é um problema recente. Faz mais de cinco décadas que Lopes (1970) alertou para o *brain drain* para os Estados Unidos. Porém, apenas no início da segunda década deste século, o governo federal implementou – sem muito sucesso – políticas científicas (p.ex., Ciência Sem Fronteiras e Jovens Talentos) para combatê-la (Andrade, 2019). No entanto, o país também realizou mais recentemente reformas políticas (p.ex., Novo Marco Legal para a Inovação no Brasil Lei 13.243) que motivaram a saída de talentos acadêmicos a partir da segunda metade da década passada (Silva Júnior et al., 2021).

A dimensão intrapessoal da MTC é menos evidente na literatura científica e, evidentemente, ela é ainda mais ‘invisível’ quando são consideradas a MTCPD e a MTCPT. Pouca atenção é dada, por exemplo, à autorrealização, aos projetos de vida, às expectativas e ao comportamento adaptativo de pessoas com D&T em MTC. Não obstante, as abordagens centradas na pessoa e no ambiente tentaram responder à pergunta de por que as pessoas entram em MTC (Hudson & Inkson, 2006; McClelland, 1961). As respostas obtidas não são, porém, suficientes quando são considerados indivíduos com D&T.

Reitera-se que as dimensões intrapessoal e social da MTC não são mutuamente exclusivas. Eles são complementares. Faret (2003) argumenta que a mobilidade não pode ser vista apenas como um conjunto de práticas individuais, sendo indispensável, também, considerar os prismas coletivo, histórico e geracional. Cada geração de pessoas em mobilidade aumenta a probabilidade de mobilidade futura (Hauer, 2018). Além disso, o hibridismo cultural – ou seja, mistura de duas ou mais culturas (costumes, hábitos etc.) que gera uma nova com elementos das antigas – surge em momentos de transformações históricas como elemento constituinte da linguagem (Bhabha, 2004).

Essas duas dimensões são altamente relevantes para, por exemplo, compreender os processos adaptativos que ocorrem na Mobilidade Transcultural. O modelo de Berry (2006) identifica esquematicamente os fatores psicológicos (intrapessoais) e socioculturais (barreiras e oportunidades) desse processo e considera quatro estratégias de adaptação: assimilação; separação; integração; e marginalização (Berry, 2006). O autor pondera que o processo de adaptação pode gerar estresse e mudanças comportamentais (p.ex., valores, atitudes, habilidades e motivos). Além disso, as Diretrizes Multiculturais da American Psychological Association salientam os riscos contextuais e os fatores de proteção como, respectivamente, barreiras ou facilitadores no processo de adaptação saudável (American Psychological Association, 2017) do CCM, pois ele se desenvolve em uma mistura de contextos sociais e culturais com pessoas com diferentes recursos e momentos históricos.

Motivos Sociais da Mobilidade Transcultural de Talentos: Um Paradoxo

É paradoxal o fato de que as pessoas com D&T, pelas condições do seu país de origem (p.ex., políticas econômicas, sociais, legais, ambientais, de desenvolvimento e de ciência e tecnologia – C&T), busquem um meio de vida mais sustentável e melhores condições em outros países ao não terem oportunidades e reconhecimento na sua área de atuação. Um paradoxo porque as pessoas talentosas fazem contribuições sociais significativas, propiciam benefícios intangíveis para a sociedade (Ibata-Arens, 2012; Subotnik et al., 2012). Elas são ‘recursos’ humanos e capital social para a construção de nações mais fortes (Chan, 2018). Destarte, é fundamental incentivá-las a desenvolverem seus projetos em seus países de origem ou, se desenvolvidos no exterior, que também beneficiem a sua sociedade de origem, o que impactaria o desenvolvimento e seria um fator de redução de disparidades salariais e de níveis de pobreza local. Zhang (2017), por exemplo, salienta que as pessoas com talentos constituíram o principal impulsionador do crescimento econômico da China, que se tornou a segunda maior economia do mundo, com rápido desenvolvimento em muitas áreas (p.ex., acadêmica, econômica e social).

Países ao redor do mundo têm se esforçado cada vez mais para transformar suas economias, tornando-as mais competitivas, dinâmicas e baseadas no conhecimento. Como decorrência, outras nações se tornam um mercado para o conhecimento corporativo e exportação de talentos (Carr, 2010). Associadas a esse fenômeno, os índices de pobreza extrema e a desigualdade de renda e riqueza têm crescido substancialmente em nível mundial, o que pode motivar as pessoas a escapar da pobreza por meio da MTC. Adicionalmente, a

MTCPT acadêmico pode ser fator de produção de desigualdade social pelos seus vínculos com a Educação Superior (Sepúlveda et al., 2021).

Esses padrões de desigualdade podem ser mantidos e reforçados ao longo das gerações, uma vez que barreiras estruturais, diferenças de poder político e discriminação social se perpetuam, podendo, inclusive, serem agravadas, limitando o potencial das pessoas para desenvolver seus talentos (United Nations, 2015). Hasenbalg (2005) considera que os padrões de desigualdade expõem os grupos mais oprimidos da estrutura social a um ciclo de desvantagens cumulativas na forma de menos oportunidades laborais e menos facilidades para transmitir bens materiais e imateriais (p.ex., riqueza, educação, conexões sociais, alimentação e saúde) que facilitam a vida das seguintes gerações.

Os índices de pobreza extrema que se tornam desvantagens cumulativas podem ser percebidos no Ranking Mundial de Talentos do *Institute for Management Development* (IMD) (Institute for Management Development, 2020). O IMD analisa 63 economias com base nos fatores de investimento e desenvolvimento, atratividade do país e na prontidão (Institute for Management Development, 2020). A Figura 1 retrata a classificação do Brasil no Ranking no período de 2005 a 2020.

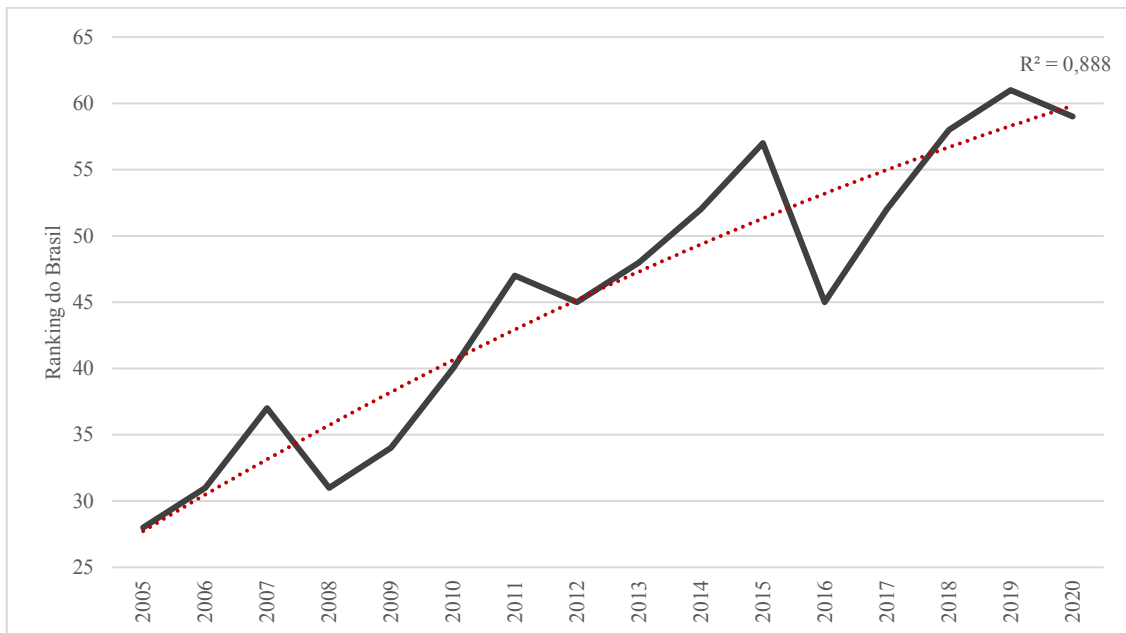


Figura 1. Ranking Mundial de Talentos Brasil período 2005 a 2020. Fonte dos dados: Institute for Management Development (2020).

A Figura 1 mostra a flagrante involução do Brasil no Ranking Mundial de Talentos. Não bastasse isso, há uma tendência confiável ($R^2 = 0,888$) de esse quadro se agravar ainda mais. Segundo o IMD, dentre os fatores que influenciaram o mau posicionamento do país nessa

classificação, estão os baixos níveis de motivação do trabalhador, a baixa da eficácia do sistema de saúde, os – baixíssimos – resultados no Programa Internacional de Avaliação de Estudantes (PISA), a pouca atratividade do país para mão de obra estrangeira altamente qualificada e o índice de qualidade de vida (Institute for Management Development, 2020). Este último é um dos fatores mais importantes desta classificação e é composto pelo poder de compra, pelo custo de vida, pela segurança, pelo acesso a serviços de saúde e pelo tempo de deslocamento diário (Quality of Life Index, 2021).

O coeficiente GINI, que retrata a distribuição de renda num país (Banco Mundial, 2021), explicita de modo insofismável as desvantagens cumulativas mencionadas anteriormente neste capítulo. Um incremento do índice é diretamente proporcional ao aumento da desigualdade. O valor zero corresponde à completa igualdade e 100 à completa desigualdade. Assim, permite comparar diferenças entre ricos e pobres num país. A Figura 2 apresenta o GINI do Brasil no período de 2011 a 2020. Nela também é possível observar a involução do país, notadamente a partir de 2016. Ainda que a confiança na linha de tendência seja somente moderada ($R^2 = 0,3959$), a perspectiva é que a desigualdade da distribuição de renda tenha aumentado em 2021 e continue aumentando em 2022 e nos próximos anos.

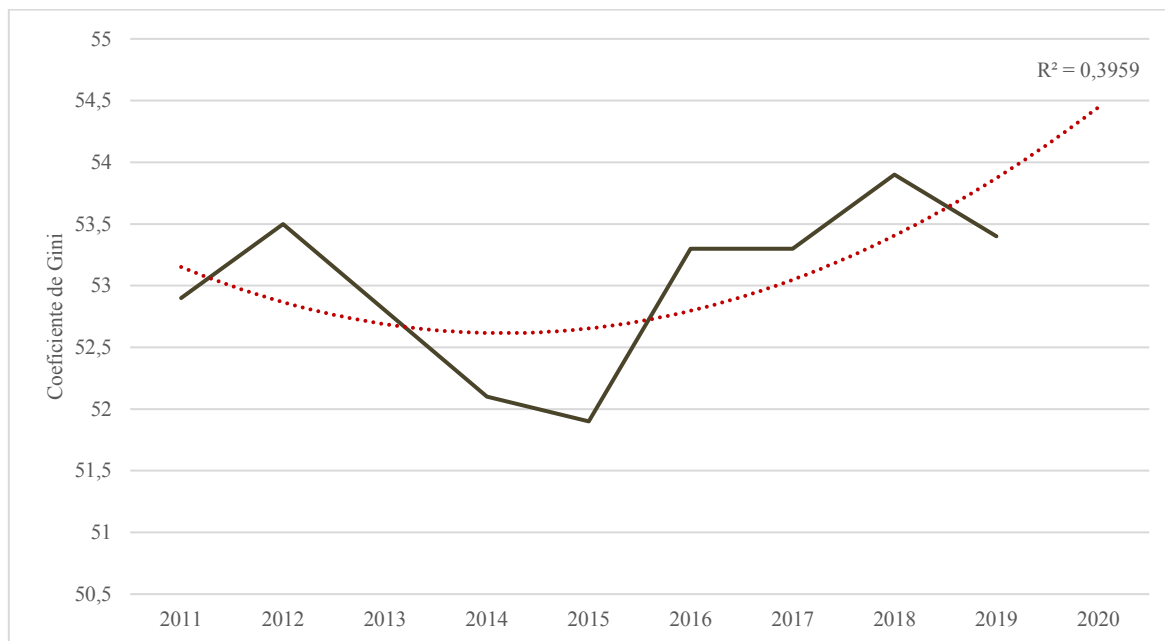


Figura 2 Coeficiente de GINI do Brasil para o período 2011-2020. Fonte dos dados: World Bank (2020).

Dentre outros problemas associados à desigualdade na distribuição de renda, há que mencionar o incremento dos índices de insegurança, pois é um dos fatores do índice de qualidade de vida. Os dados do Escritório da ONU (United Nations Office of Drugs and crime, 2017), por exemplo, indicam que o Brasil apresenta níveis alarmantes de homicídios (Figura

3). Ao considerar a quantidade de homicídios por 100 mil habitantes, o país ocupa posição assustadora com índice de 30,5.

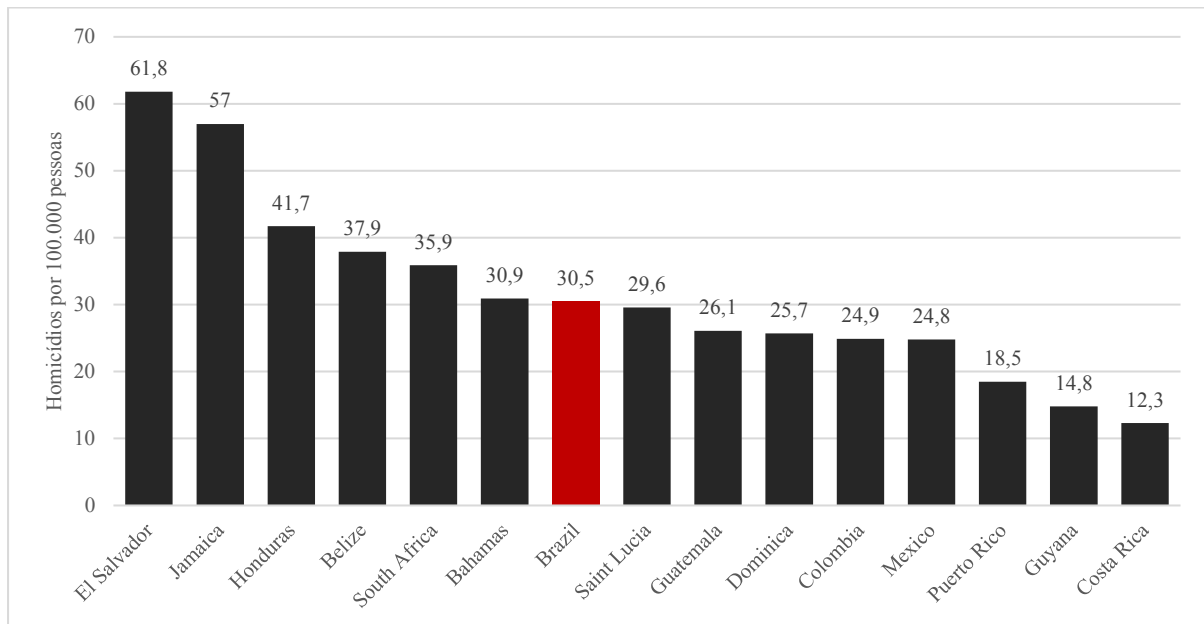


Figura 3. Homicídios por 100.000 pessoas. Fonte dos dados: United Nations Office of Drugs and crime (2017).

O relatório *Vidas Adolescentes Interrompidas: Um estudo sobre mortes violentas no Rio de Janeiro*, resultante de parceria entre o Fundo das Nações Unidas para a Infância (UNICEF) e o Observatório de Favelas no Rio de Janeiro, também evidencia que a violência é um problema crônico no Brasil. O documento alerta que o homicídio de adolescentes constitui um desafio urgente a ser enfrentado. A grande maioria das vítimas adolescentes é negra e as mortes causadas por ação policial representam a segunda causa mais frequente de óbitos violentos (UNICEF, 2021).

Motivos Intrapessoais da Mobilidade Transcultural: Representações de Pessoas com Talento Acadêmico

Para compreender de fato a MTCPT, é imprescindível conhecer as representações de mobilidade transcultural das pessoas com talento, pois elas representam um componente intrapessoal chave daquele fenômeno. Não se deve reduzir essa e outras formas de MTC a fatores sociais, nem os negar. É fundamental entender a complexa, dinâmica e recíproca relação entre fatores intrapessoais e sociais subjacentes a ela.

Não existe uma definição consensual de representação na comunidade científica (Lee, 2018). O conceito aqui utilizado corresponde ao que, na psicologia, é denominado como representação mental, isto é, um símbolo cognitivo interno que possui relação de correspondência com determinados aspectos da realidade externa (Eysenck & Keane, 2017). É

uma imagem interna (de um objeto, pessoa, país, cenário, processo etc.), uma estrutura perceptual-cognitiva coerente (Reinert, 1990) e, no caso da MTCPT, com significados e atribuições feitas pelas pessoas com talentos à mobilidade.

As representações não são um processo psicológico ‘descolado’ da ‘realidade’. A cultura, a sociedade, o meio, enfim, estão imbuídos nas representações mentais que, em processo de causalidade recíproca, fornecem um sentido de ‘mundo’. Assim, são produtos e produtoras do meio social.

Há se complementar que a constituição e a expressão das representações mentais podem ser analisadas sob o prisma da comunicação, seja ela verbal ou não verbal. Parafraseando Velho (2012), a modalidade de expressão da língua modifica a percepção porque as palavras utilizadas no processo comunicativo influem, modelam e impactam emocionalmente os indivíduos.

Portanto, a representação mental pode ser entendida como um conjunto de constituintes semânticos que expressam significado (Savic et al., 2017). É uma entidade hipotética que se presume representar uma percepção, pensamento, memória ou semelhante durante as operações cognitivas (VandenBos & American Psychological Association, 2015). As representações mentais estão entrelaçadas com história de vida pessoal, pensamentos, preocupações, necessidades, motivações, atitudes, sentimentos e emoções, mas também são resultantes de uma intersecção entre o ser e o mundo. Refletem, portanto, a dupla dimensão realidade-psique (Reinert, 1990). Trata-se de uma atitude geral do sujeito entrelaçada com a forma como ele apreende o mundo em termos de sua própria identidade cultural (Reinert, 1990). Assim, as representações da mobilidade transcultural são compostas por, entre outros elementos, crenças, significações, pensamentos e sentimentos. É a forma como as pessoas em mobilidade veem o mundo e os significados que atribuem a ele e que se reflete nas atitudes das pessoas. Essa representação é crucial para comportamentos adaptativos no processo de MTC, incluindo, é claro, a MTCPT.

Abad e Barbosa (no prelo) no estudo “*The cross-cultural mobility triggers and challenges of academically talented brazilians*” descrevem e analisam as representações mentais da mobilidade transcultural de brasileiros com talento acadêmico que residiam em países que geralmente valorizam talentos nacionais e atraem talentos estrangeiros para fortalecer a competitividade. São economias bem avaliadas no Ranking Mundial de Talentos, ou seja, destacam-se nos fatores de investimento e desenvolvimento, atratividade do país, e prontidão (Institute for Management Development, 2020), que investem em C&T e que oferecem oportunidades para que as pessoas continuem aprimorando seus talentos. Nesse

sentido, são países com políticas públicas que disponibilizam condições consideradas imprescindíveis por Gagné (2018) para o desenvolvimento de talentos.

Esclarece-se que uma parte menor das informações sobre representações de MTCPT acadêmico apresentadas a seguir foram extraídas de Abad e Barbosa (no prelo). A maioria é original, especialmente as de caráter mais qualitativo, como os trechos das entrevistas, e as reflexões articuladas com indicadores econômicos e sociais.

A amostra do estudo de Abad e Barbosa (no prelo) foi do tipo não probabilística, composta por bola de neve e constituída por 41 adultos brasileiros com talento acadêmico residentes em 19 países. Predominaram nações de língua inglesa. Outras características demográficas da amostra são apresentadas na Tabela 1. É preciso alertar que esse perfil não pode ser, necessariamente, generalizado para a população de brasileiros com talento acadêmico em MTC. Não foi encontrado na literatura um perfil mais detalhado de quem são essas pessoas. Faltam, também, dados censitários a esse respeito. Isso será agravado pela omissão de algumas questões de migração internacional no próximo Censo Brasileiro (Carneiro et al., 2020). O censo de 2010 tinha, como novidade, a inclusão de questões que ligavam o ponto de origem e destino dos brasileiros em MTC, lamentavelmente essas questões não serão repetidas no próximo Censo (OBMigra, 2021).

Tabela 1.

Características demográficas dos participantes

Variável	
FAMÍLIA LINGUÍSTICA DO PAÍS ANFITRIÃO	
Inglês	n= 19 (46.30%)
Línguas Germânicas do Norte e Oeste	n= 12 (29.30%)
Línguas Românicas	n= 9 (22.00%)
Línguas Japônicas	n= 1 (2.40%)
NÚMERO DE ANOS MORANDO NO PAÍS ANFITRIÃO	M= 6,32, S.D. 5.02, c= 95% = 4.73, 7.91
SEXO	
Homens	n=23 (56.10 %)
Mulheres	n=18 (43.90 %)
IDADE (ANOS)	M= 37.63, S.D. 7.91, c= 95% = 35.14, 40.13
MEMBROS DA FAMÍLIA	
Casado(a) ou morando com um companheiro(a)	n= 21 (51.20%)
Casado(a) ou morando com um companheiro(a) e filhos	n= 10 (24.40%)
Morando sozinho(a)	n= 7 (17.10%)
Compartilhando uma casa com amigos(as)	n= 3 (7.30%)
ÁREA ACADÊMICA	
Ciências Naturais	n= 17 (41.50%)
Matemática e Ciências da Computação	n= 16 (39.00%)
Ciências Sociais	n= 5 (12.20%)
Humanidades	n= 3 (7.30%)
ESTUDANDO (DOUTORADO OU PÓS-DOUTORADO)	
Não	n= 27 (65.90%)
Sim	n= 14 (34.10%)

Abad e Barbosa (no prelo) coletaram dados com um questionário online de caracterização demográfica e uma entrevista semiestruturada. Após as transcrições das entrevistas, foi realizada a Análise de Classificação Hierárquica Descendente com o objetivo de obter clusters de segmentos de texto exibidos em um dendrograma. Adotou-se o Método Reinert e o software IRaMuTeQ foi empregado para esta análise qualitativa. O software distribuiu o corpus textual em dois subcorpora que representam campos lexicais de contexto semântico, isto é, representações mentais (Veloz et al., 1999). O primeiro subcorpora – **Motivos para Mobilidade** – é constituído pelo clusters 1 – Oportunidades de Pesquisa e Desenvolvimento ($f = 129, 23,76\%$), incluindo fatores que são ‘gatilhos’ da mobilidade das pessoas (p. ex., fazer pesquisa, ser pesquisador, universidade, salário), pelo cluster 3 – Políticas Brasileiras ($f = 81, 14,92\%$), abrangendo principalmente temas relacionados com o desenvolvimento, reconhecimento e investimento em pesquisa (p. ex., Bolsonaro, Brasil, governo) e pelo cluster 5 – Processo de Formação Acadêmica ($f = 69, 12,71\%$), contendo a trajetória acadêmica dos participantes (universidade, mestrado, doutorado etc.). O segundo subcorpora – **Desafios da Mobilidade** – é composto pelo cluster 2 (Idioma) ($f = 130, 23,94\%$),

incluindo os tópicos (idioma, língua materna, comunicação etc.) e pelo cluster 4 (Processo de Adaptação) ($f = 134, 24,68\%$), abrangendo temas relacionados à cultura, clima, adaptação etc.

A análise qualitativa identificou, dentre os quatro temas significativos que constituem Motivos para Mobilidade, que as Oportunidades de Pesquisa e Desenvolvimento constituem um elemento chave. Trata-se de uma preocupação dos entrevistados com o futuro do Brasil no que tange às perspectivas em C&T. Um participante relatou que “as pessoas querem fazer pesquisa no Brasil, mas não têm investimento. Então, eu acho que os brasileiros vão deixar o país pra tentar melhores oportunidades e mais segurança”. Esta inquietação não discrepa da ‘realidade’, pois os gastos com Pesquisa e Desenvolvimento entre 2000 e 2020 dos órgãos executores da Política Nacional de Ciência, Tecnologia e Inovação (Capes, CNPq, FNDCT) (Koeller, 2020) evidenciam uma desaceleração desde 2014 (Figura 4). Além disso, o próprio entrevistado, mencionou a Proposta de Emenda à Constituição (PEC) 55/2016, que foi aprovada, limita por 20 anos os gastos públicos e diminui os recursos para áreas como Educação e Saúde.

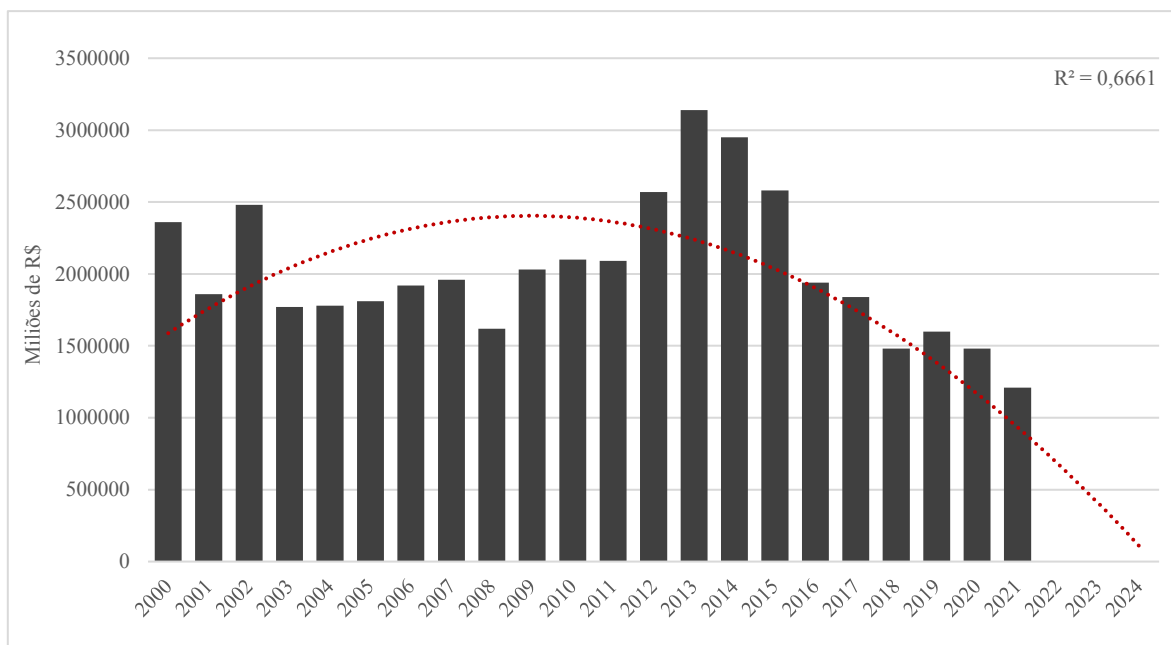


Figura 4. Bolsas de pós-doutorado CNPq com valores corrigidos pela inflação. Fonte dos dados: Sistema Integrado de Planejamento e Orçamento (SIOP, 2019).

O Conselho Deliberativo do Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico (CNPq) adverte que existe uma defasagem acumulada dos valores de bolsas no país (R\$ 400 para Iniciação Científica, R\$ 1,500 para mestrado, R\$ 2,200 para doutorado, R\$ 4,100 para pós-doutorado etc.), estimada em 60%, desde o último reajuste em 2013 (Sociedade Brasileira para o Progresso da Ciência, 2021). Mais recentemente, o Congresso aprovou um corte de 635 milhões de reais do Ministério da Ciência e Tecnologia e Inovação, a pedido do

Ministério da Economia (Ofício SEI 438/2021/ME), ameaçando a continuidade de projetos científicos do CNPq. O presidente honorário da Sociedade Brasileira para o Avanço da Ciência alerta que o valor das bolsas brasileiras não é competitivo e o Brasil está perdendo os melhores talentos para o exterior ou para outras atividades (p. ex., dirigir Uber, vender mercadorias para sobreviver) (Sociedade Brasileira para o Progresso da Ciência, 2021).

Este panorama do investimento nacional em C&T explica em certa medida a posição do Brasil no Ranking Geral de Talentos, que considera investimento e desenvolvimento (p.ex., despesas públicas na educação, força de trabalho feminina e infraestrutura em saúde), a atratividade do país (p.ex., índice de custo de vida, atração e retenção de talentos, qualidade de vida e justiça) e prontidão (p. ex., crescimento da força de trabalho, número de graduados em ciências, formação universitária, habilidades de linguagem, avaliação educacional do PISA) (Institute for Management Development, 2020). Este cenário é angustiante; angustia que se expressa nas representações de MTCPT acadêmico.

O fator prontidão do Ranking Geral de Talentos reflete como o país atende às necessidades de uma economia competitiva. Neste quesito, o Brasil aparece no 58º lugar em educação universitária, penúltimo lugar em educação primária e secundária e último lugar no que se refere às habilidades linguísticas que atendem às necessidades da indústria. A Figura 5 apresenta 29 das 63 economias consideradas pelo Ranking. É possível observar que, nos primeiros 15 lugares, excetuando-se Islândia, Áustria e Hong Kong (Institute for Management Development, 2020), aparecem 12 dos 19 países de residência atual dos participantes da pesquisa de Abad e Barbosa (no prelo). Assim, o Brasil se torna um ‘mercado’ alvo de importadores de talentos, ou seja, aquelas nações que têm economias que investem em um conceito holístico de educação, que oferecem formação de alta qualidade para trabalhadores e que concentram seus esforços em desenvolvimento de talentos em todas as fases do processo educacional (Institute for Management Development, 2020). Ademais, propiciam condições para fazer pesquisa nos seus territórios, gerando maior dinamismo e competitividade em C&T.

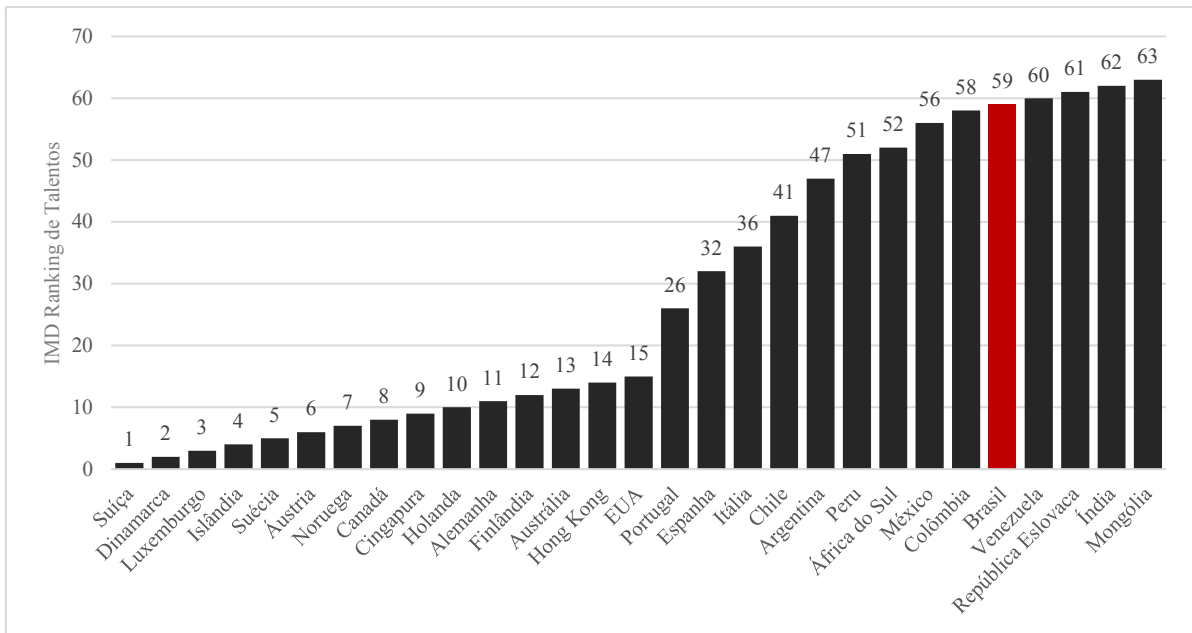


Figura 5. Ranking Mundial de Talentos das 63 economias estudadas com base no investimento e desenvolvimento, apelo e prontidão. Fonte: Institute for Management Development (2020).

Um segundo aspecto a ser considerado quando se trata de Oportunidades de Pesquisa e Desenvolvimento e, conseqüentemente, dos Motivos para Mobilidade é o reconhecimento profissional do trabalho de doutorandos e pós-doutorandos, dos pesquisadores em geral, dentro e fora do Brasil. A fala de um participante retrata com fidelidade essa necessidade: “o pesquisador no Brasil não é um profissional; ele é aluno [...] Aqui sou funcionário da universidade, tenho direitos trabalhistas, direito a indenização se o meu contrato for interrompido [...] me senti desvalorizada no Brasil como estudante de doutorado”.

Além dos fatores econômicos anteriormente descritos, como a desaceleração do investimento a partir de 2014 e a defasagem acumulada dos valores de bolsas de pós-graduação, a pouca valorização de quem faz pesquisa, esteja a pessoa em formação (mestrandos e doutorandos) ou não, é certamente um fator que faz com que o Brasil não apareça entre as três primeiras economias da América Latina e Caribe no Índice Global de Inovação 2021 (Figura 6), estando atrás de Chile, México e Costa Rica.

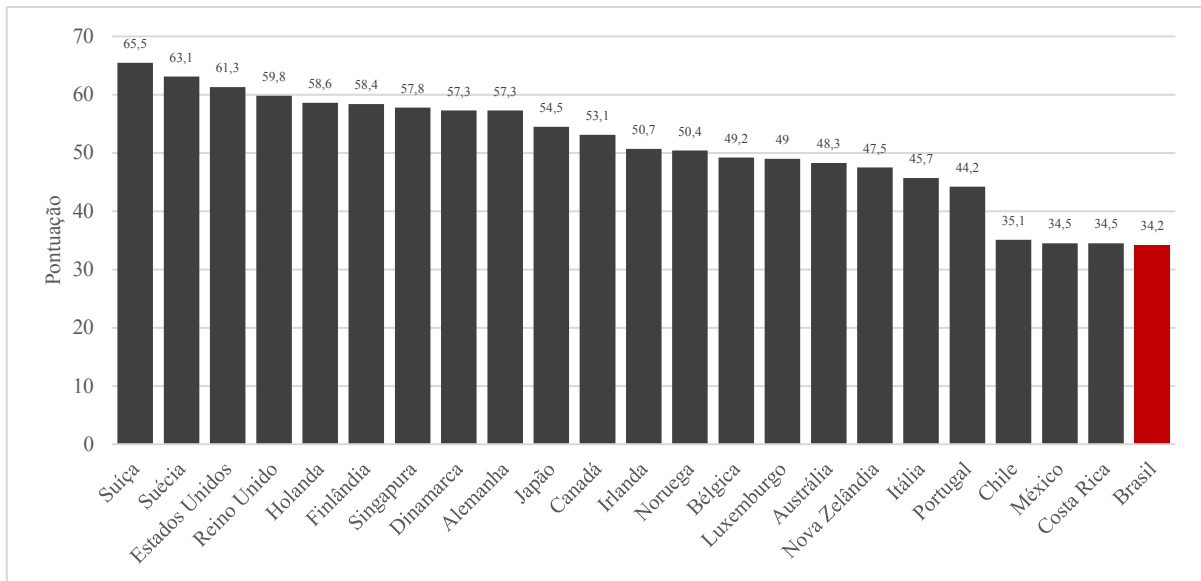


Figura 6. Classificações do Índice Global de Inovação 2021. Fonte: World Intellectual Property Organization (2021)

A Figura 6 também foi elaborada considerando os países de residência atual dos entrevistados por Abad e Barbosa (no prelo). É possível observar que todos os países considerados na pesquisa aparecem com maior pontuação que o Brasil. A classificação do Brasil é um paradoxo, se for considerada a ampla biodiversidade do país (p. ex., Floresta Amazônica, Pantanal, Mata Atlântica), a qualidade de seus cientistas, que são respeitados fora do Brasil e contribuem ao desenvolvimento da C&T em nível mundial, publicando artigos científicos de elevada qualidade (Figura 7).

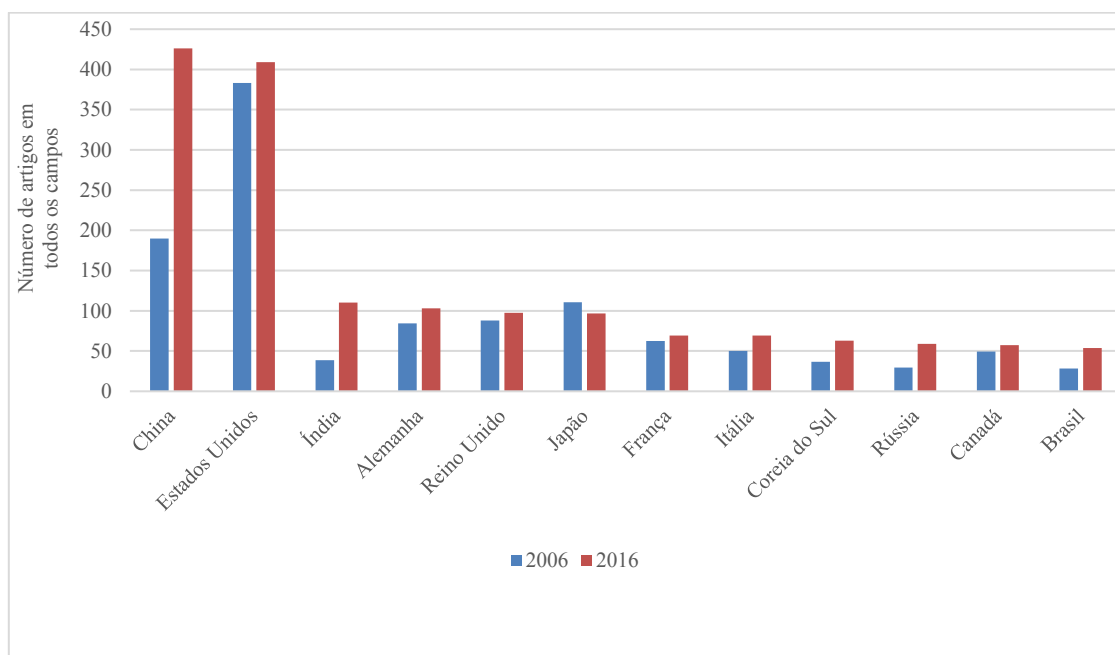


Figura 7. Artigos de ciência e Engenharia em todos os campos, por país: 2006 e 2016. Fonte: National Center for Science and Engineering Statistics (2017).

A qualidade de vida é outro aspecto a ser considerado quando se trata dos Motivos para Mobilidade. Um participante citou algumas vantagens de viver em outro país: “[...] maior poder de compra, benefícios sociais [...] qualidade dos sistemas de Saúde e Educação, universidades internacionais com financiamento. Ampliar oportunidades e contatos [...] professores bem remunerados [...] pessoas mais bem alimentadas, professores mais bem remunerados, escolas bem equipadas, promoção de atividades culturais”.

No que se refere à renda de pesquisadores, é mister retomar um macroindicador econômico: a distribuição de renda. A Figura 8 apresenta o GINI dos países de moradia dos participantes e do Brasil. Não foram incluídos Austrália, Japão, Nova Zelândia e Singapura, uma vez que o Banco Mundial (2020) não apresenta dados sobre esses países.

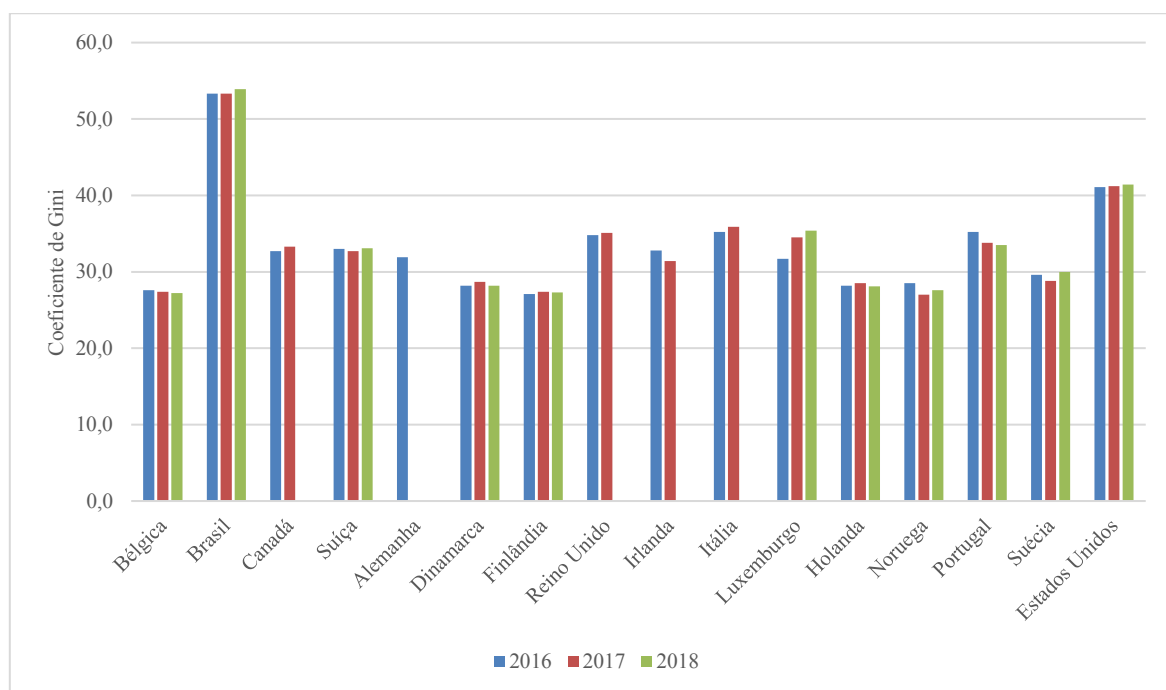


Figura 8. Coeficiente de GINI dos países de residência dos entrevistados. Fonte: World Bank (2020).

É notória a diferença na distribuição de renda no Brasil e nos países de moradia dos entrevistados e isto pode ter implicações e imbricações com as representações de MTC e, especificamente, com as representações de MTCPT acadêmico. É muito provável que a elevada e crescente porcentagem de brasileiros que vivem com menos de US\$ 1,90 afete negativamente a qualidade de vida e (in)segurança da população em geral. Nos discursos dos entrevistados, é evidente a associação entre qualidade de vida e segurança no país de residência atual. Um participante explicitou isso considerando a segurança no Brasil: “[...] segurança e qualidade de vida. No Brasil eu ainda tenho medo de andar na rua porque todo tempo a gente pode ser

assaltada, as experiências que eu tive no Brasil foram super traumáticas, e aqui a gente tem essa segurança, essa paz de espírito, que tu não encontras no Brasil”.

É possível sumarizar a subcorpora Motivos para Mobilidade da seguinte maneira: as representações da mobilidade transcultural de brasileiros adultos com talento acadêmico concebem que as Políticas Brasileiras (cluster 3), especialmente em C&T, são inadequadas e afetam negativamente o Processo de Formação Acadêmica (Cluster 5), fomentando a procura por oportunidades de Pesquisa e Desenvolvimento em outros países (Cluster 1). Reitera-se que desenvolver talentos é fundamental para as nações. Todavia, é indispensável também ter em conta a dimensão intrapessoal desse desenvolvimento. Transformar dotação em talento pode representar, do ponto vista individual, autorrealização.

Quanto à segunda subcorpora – Desafios da Mobilidade –, não surpreende que a linguagem, mais especificamente o idioma, seja um dos principais desafios. Um participante salienta que “[...] algumas pessoas vêm e vão apenas falando inglês. Eles não se esforçam muito para aprender a língua do país onde estão. E isso dificulta, é claro, porque você não pode ter uma vida social fora da bolha universitária. Você não pode acessar a cultura local”. Assim, a linguagem, que é um fator essencial para se compreender as representações mentais, também é elemento chave quando se trata das representações sobre MTCPT acadêmico.

É preciso ressaltar um importante diferença no que tange à MTC de brasileiros com talento acadêmico e outras variedades de MTC (p. ex., refugiados). No primeiro caso, é possível se beneficiar da ‘bolha’ descrita pelo entrevistado. É inegável que a estrutura do ambiente acadêmico nas universidades e centros de pesquisa e o uso da língua inglesa em particular, que é o idioma franco em C&T, representam grande vantagem no processo de adaptação a uma nova cultura, especialmente para aquelas pessoas que possuem essa competência idiomática. Isso também ocorre nas interações com a cultura e sociedade local caso esse seja o idioma nacional ou, pelo menos, dominado por parcela expressiva da população.

Se, por um lado, restringir a vida a um microssistema (Bronfenbrenner, 1977), o universitário, torna a MTCPT acadêmico menos desafiadora, por outro lado, trata-se de um estilo de vida que não faculta necessariamente uma comunhão com a sociedade do país de residência. A vida em ‘guetos’⁵, seja ele acadêmico ou não, limita o desenvolvimento social da pessoa em mobilidade.

⁵ Ver, mais adiante, a estratégia de marginalização segundo proposta Berry (2006).

Além do idioma, outros fatores, como os traços de personalidade, também precisam ser considerados quando se trata do processo de adaptação à MTC. Diferentes abordagens, ora centradas na pessoa ora no ambiente, tentaram estabelecer o perfil personográfico da pessoa em mobilidade. De acordo com McClelland (1961), as pessoas com ‘personalidade migrante’ apresentam uma mistura de realização, poder e motivação de afiliação. Estudos recentes identificaram abertura e agradabilidade como traços de personalidade significativos, enquanto conscienciosidade e neuroticismo não se associaram significativamente à MTC (Hudson & Inkson, 2006). Contudo, os traços de personalidade não são suficientes para explicar o processo de adaptação a uma nova cultura. Em vista disso, Zlobina et al. (2006) analisaram as estratégias de adaptação transcultural de 518 migrantes de primeira geração no País Basco encontrando 11 variáveis (tempo de residência, educação, status de migração, discriminação percebida, distância cultural percebida, relacionamentos com anfitriões, relacionamentos com conacionais, expectativas etc.).

Berry (2006) propõe que quatro estratégias são chaves para o processo de adaptação: integração, quando há interesse em manter a cultura original e ter interações diárias com outros grupos; assimilação, quando os indivíduos não desejam manter sua identidade cultural e buscam a interação diária com outras culturas; separação, quando os indivíduos valorizam a manutenção de sua cultura original e, ao mesmo tempo, desejam evitar interação com outros; e marginalização, quando há pouca possibilidade ou interesse de manutenção cultural, e pouco interesse em ter relações com outros (Berry, 2006). Nada obstante, Bhabha (2004) considera que, visto que a pureza hierárquica da cultura é insustentável, sempre há uma construção mútua de identidade. Esse hibridismo cultural surge em momentos de transformações históricas como elemento constituinte da linguagem.

Assim sendo, a aquisição da língua local é crucial para desenvolver a vida social e acessar a cultura local. Uma vida social limitada no país de acolhimento e pouco acesso à cultura local dificultam a resignificação, incorporação e troca de elementos culturais (Bhabha, 2004) e, portanto, de entendimento das representações mentais de outras pessoas. É possível identificar esse processo na fala de um participante: “Perdi minhas referências, isso me incomoda. Em uma conversa mencionando o show de Xuxa, nos anos oitenta, eu imediatamente faço parte da conversa. Aqui isso não acontece”. As pessoas em mobilidade estão em contato com referências diferentes das suas e, por isso, compreender as tradições locais e ter vínculos sociais pode protegê-las de um desamparo discursivo (Rosa & Mountian, 2013).

Considerações Finais

À guisa de conclusão, assinala-se que tanto a MTCPT acadêmico quanto as representações mentais sobre ela são processos complexos e dinâmicos, parte de um sistema multicausal recíproco. Evidentemente, as representações desse tipo de mobilidade não seriam simples e ‘estáticas’, causadas por um único fator em um sistema unidirecional. Logo, este capítulo tem caráter introdutório e é recomendável complementar esta introdução lendo, pelo menos, as referências aqui apresentadas.

Salienta-se que a MTC de brasileiros com talento acadêmico tem sido unidirecionalmente negativa. Esse tipo de mobilidade é, paradoxalmente, causa e consequência de uma economia pouco competitiva, das dificuldades de desenvolvimento e das desvantagens cumulativas impostas à população mais vulnerável (p.ex., menores oportunidades laborais e menores facilidades para transmitir bens que facilitam a vida das seguintes gerações). Para ‘estancar’ essa MTCPT acadêmico unidirecionalmente negativa, há que se, no mínimo, desenvolver e implantar políticas públicas robustas em C&T e Educação, que tornem o país atraente para, pelo menos, seus pesquisadores e docentes com talento acadêmico.

Destaca-se, adicionalmente, que as características da MTC envolvem outros desafios não contemplados nesta análise. Alerta-se que atitudes condenatórias em relação à MTCPT são, no mínimo, inadequadas, pois permanecer em países não desenvolvidos pode representar não obter os meios para desenvolvimento de capacidades e talentos, impedindo a autorrealização laboral desses indivíduos (p.ex., uberização e empregos abaixo dos talentos).

Assevera-se, também, que é fundamental pesquisar MTC relacionadas a outros domínios de talento (esportivo, artístico etc.) e, principalmente, MTCPD. As pesquisas são escassas e, no caso das representações de MTCPT reportadas por Abad e Barbosa (no prelo), os resultados podem ser ter sido viesados pela amostragem ‘bola de neve’ e, conseqüentemente, não refletirem necessariamente as representações sobre o êxodo de brasileiros com talento acadêmico. Como sugestões adicionais para pesquisas futuras, recomenda-se a realização de um censo demográfico abrangente e profundo de pessoas com D&T que vivem em outros países. Uma base de dados deste tipo é fundamental para futuras pesquisas sobre MTCPT E MTCPD. Há que se realizar, ainda, estudos longitudinais que aprofundem a investigação dos impactos (p.ex., econômicos, sociais, culturais, de transferência de tecnologia) desses tipos de mobilidade. Por fim, adverte-se que é necessário estudar a MTC em outras escalas geográficas e culturais, como as mobilidades sul-sul e intranacionais.

Referências

- Abad, A. (2018). Mobilidade. Viabilidade de implementação de um polo de atendimento às altas habilidades/superdotação e talento na fronteira Franco-Brasileira. Dissertação. Mestrado em Estudos de Fronteira, Universidade Federal do Amapá. <http://repositorio.unifap.br/handle/123456789/374?mode=full>
- Abad, A., Barbosa, A.J.G. Cross-cultural Mobility Representations of Academically Talented Brazilians: Triggers and Challenges. *Trends in Psychology*. (2023). <https://doi.org/10.1007/s43076-023-00299-3>
- Adeleke, O. (2021). Poverty and Migration. *Academia Letters*. <https://doi.org/10.20935/AL621>
- American Psychological Association. (2017). *Multicultural Guidelines: An Ecological Approach to Context, Identity, and Intersectionality*, 2017.
- Andrade, L. Â. de A. (2019). Avaliação da política de atração e fixação de cientistas no âmbito do programa brasileiro Ciência sem Fronteiras sob uma perspectiva comparada com a política Argentina Raices. <https://lume.ufrgs.br/handle/10183/204517>
- Basch, L., Schiller, N. G., & Blanc, C. S. (Orgs.). (2005). *Nations Unbound* (1 ed). Routledge. <https://doi.org/10.4324/9780203347003>
- Berry, J. W. (2006). Contexts of acculturation. Em D. L. Sam & J. W. Berry (Orgs.), *The Cambridge Handbook of Acculturation Psychology* (p. 27–42). Cambridge University Press. <https://doi.org/10.1017/CBO9780511489891.006>
- Bhabha, H. K. (2004). *The location of culture*. Routledge.
- Brasil (2011). Decreto n° 7.611. Planalto, Brasília. http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2011-2014/2011/Decreto/D7611.htm
- Brasil (2017). L13445—Lei de Migração. Planalto, Brasília. http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13445.htm

- Breinbauer, A. (2007). Brain Drain—Brain Circulation or ... What Else Happens or Should Happen to the Brains. *Der Donauraum*, 47(1–2), 89–124. <https://doi.org/10.7767/dnrm.2007.47.12.89>
- Bronfenbrenner, U. (1977). Toward an experimental ecology of human development. *American Psychologist*, 32(7), 513–531. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.32.7.513>
- Carneiro, A. M., Gimenez, A. M. N., Granja, C. D., Balbachevsky, E., Consoni, F., & Andretta, V. F. (2020). Diáspora brasileira de ciência, tecnologia e inovação. *Ideias*, 11, e020010. <https://doi.org/10.20396/ideias.v11i0.8658500>
- Carr, S. C. (2010). Introduction: The Psychology of Global Mobility. Em *The Psychology of Global Mobility* (p. 1–19). Springer New York. https://doi.org/10.1007/978-1-4419-6208-9_1
- Chan, D. W. (2018). Gifted education in Asia. Em S. I. Pfeiffer, E. Shaunessy-Dedrick, & M. Foley-Nicpon (Orgs.), *APA handbook of giftedness and talent*. (p. 71–84). American Psychological Association. <https://doi.org/10.1037/0000038-005>
- Dewaele, J.-M., & van Oudenhoven, J. P. (2009). The effect of multilingualism/multiculturalism on personality: No gain without pain for Third Culture Kids? *International Journal of Multilingualism*, 6(4), 443–459. <https://doi.org/10.1080/14790710903039906>
- Docquier, F., & Rapoport, H. (2012). Globalization, Brain Drain, and Development. *Journal of Economic Literature*, 50(3), 681–730. <https://doi.org/10.1257/jel.50.3.681>
- Eysenck, M. W., & Keane, M. T. (2017). *Manual de Psicologia Cognitiva-7*. Artmed Editora.
- Faret, L. (2003). *Les territoires de la mobilité: Migration et communautés transnationales entre le Mexique et les États-Unis*. CNRS Éditions. <https://doi.org/10.4000/books.editions-cnrs.40292>
- Gagné, F. (2018). Academic talent development: Theory and best practices. Em S. I. Pfeiffer, E. Shaunessy-Dedrick, & M. Foley-Nicpon (Orgs.), *APA handbook of giftedness and talent*. (p. 163–183). American Psychological Association. <https://doi.org/10.1037/0000038-011>

- Hasenbalg, C. A., Burglin, P., & Cardoso, F. H. (2005). Discriminação e desigualdades raciais no Brasil. Editora UFMG; IUPERJ.
- Hauer, A. L. (2018). What are the causes of different brain drain rates in emerging markets? An exploratory study of Brazil and Mexico (Doctoral dissertation). <https://bibliotecadigital.fgv.br/dspace/handle/10438/20409>
- Hudson, S., & Inkson, K. (2006). Volunteer overseas development workers: The hero's adventure and personal transformation. *Career Development International*, 11(4), 304–320.
- Ibata-Arens, K. C. (2012). Race to the Future: Innovations in Gifted and Enrichment Education in Asia, and Implications for the United States. *Administrative Sciences*, 2(1), 1–25. <https://doi.org/10.3390/admsci2010001>
- Institute for Management Development. (2020). IMD World Talent Ranking 2020. Institute of Management Development. https://www.imd.org/contentassets/4858dca6cb3742119ee063f0d052fffa/imd_world_talent_ranking.pdf
- International Organization for Migration. (2022). WORLD MIGRATION REPORT 2022.
- Koeller, P. (2020). Investimentos federais em pesquisa e desenvolvimento: Estimativas para o período 2000-2020.
- Lam, H., & Selmer, J. (2004). Are former “third-culture kids” the ideal business expatriates? *Career Development International*, 9(2), 109–122. <https://doi.org/10.1108/13620430410526166>
- Lee, J. (2018). Mental representation and two kinds of eliminativism. *Philosophical Psychology*, 31(1), 1–24. <https://doi.org/10.1080/09515089.2017.1362550>
- Lopes, S. (1970). “Brain-drain”! – A fuga de cérebros para os Estados Unidos. *Análise Social*, 9.
- McClelland, D. C. (1961). *The achieving society*. Van Nostrand.
- Ministério das Relações Exteriores. (2020). *Comunidade Brasileira no Exterior*.

- National Center for Science and Engineering Statistics. (2017). National Center for Science and Engineering Statistics 2017.
- OBMigra. (2021). PAINEL 1 | Seminário “2011-2020: Uma década de desafios para a imigração e refúgio no Brasil”. <https://www.youtube.com/watch?v=H1gR7nEt1nY>
- Olszewski-Kubilius, P., Subotnik, R. F., & Worrell, F. C. (Orgs.). (2018). Talent development as a framework for gifted education: Implications for best practices and applications in schools. Prufrock Academic Press, Prufrock Press Inc.
- Olszewski-Kubilius, P., Worrell, F. C., Subotnik, R. F., & Foley-Nicpon, M. (2019). Reflections on talent development in academics. Em R. F. Subotnik, P. Olszewski-Kubilius, & F. C. Worrell (Orgs.), *Psychology of high performance: Developing human potential into domain-specific talent*. (p. 225–236). American Psychological Association. <https://doi.org/10.1037/0000120-011>
- Declaração Universal dos Direitos Humanos, (1948) (testimony of Organização das Nações Unidas).
- Quality of Life Index. (2021). Quality of Life Index by Country 2021 Mid-Year. https://www.numbeo.com/quality-of-life/rankings_by_country.jsp
- Rapoport, H. (2016). Migration and globalization: What’s in it for developing countries? *International Journal of Manpower*, 37(7), 1209–1226. <https://doi.org/10.1108/IJM-08-2015-0116>
- Rapoport, H. (2017). Who is afraid of the Brain Drain? A development economist’s view. *Recherche et expertise sur l’économie mondiale CEPII*. <http://www.cepii.fr/CEPII/en/publications/pb/abstract.asp?NoDoc=10052>
- Reinert, M. (1990). Alceste une méthodologie d’analyse des données textuelles et une application: Aurelia De Gerard De Nerval. *Bulletin of Sociological Methodology/Bulletin de Méthodologie Sociologique*, 26(1), 24–54. <https://doi.org/10.1177/075910639002600103>

- Rosa, M. D., & Mountian, I. (2013). Psychoanalytic listening to socially excluded young people. *Psychoanalysis, Culture & Society*, 18(1), 1–16. <https://doi.org/10.1057/pcs.2012.2>
- Savic, S., Gnjatovic, M., Miskovic, D., Tasevski, J., & Macek, N. (2017). Cognitively-inspired symbolic framework for knowledge representation. 2017 8th IEEE International Conference on Cognitive Infocommunications (CogInfoCom), 000315–000320. <https://doi.org/10.1109/CogInfoCom.2017.8268263>
- Selmer, J., & Lauring, J. (2014). Self-initiated expatriates: An exploratory study of adjustment of adult third-culture kids vs. adult mono-culture kids. *Cross Cultural Management*, 21(4), 422–436. <https://doi.org/10.1108/CCM-01-2013-0005>
- Sepúlveda, D., Mendoza Horvitz, M., Joiko, S., & Ortiz Ruiz, F. (2021). Education and the production of inequalities across the Global South and North. *Journal of Sociology*, 144078332110600. <https://doi.org/10.1177/14407833211060059>
- Silva Júnior, J. R., Catani, A. M., & Fargoni, E. H. (2021). La fuga de cerebros en Brasil bajo la política del bolsonarismo. *Revista de Crítica Social*, 24, 18.
- Sociedade Brasileira para o Progresso da Ciência. (2021). Bolsas do CNPq poderão ter primeiro reajuste em oito anos – SBPC. <http://portal.sbpcnet.org.br/noticias/bolsas-do-cnpq-poderao-ter-primeiro-reajuste-em-oito-anos/>
- Sohst, R. R., de Valk, H., & Melde, S. (2020). The future of migration to Europe a systematic review of the literature on migration scenarios and forecasts. <https://publications.iom.int/system/files/pdf/the-future-of-migration-to-europe.pdf>
- Solimano, A. (2016). Global Migration and International Development in Unstable Times. International Center for Globalization and Development. <https://www.ciglob.org/wp-content/uploads/2016/08/25-Global-Migration-in-Unstable-Times.pdf>
- Solimano, A. (2018). International Mobility of the Wealthy in an Age of Growing Inequality. *Norteamérica*, 14(1). <https://doi.org/10.22201/cisan.24487228e.2019.1.360>
- Subotnik, R. F., Olszewski-Kubilius, P., & Worrell, F. C. (2011). Rethinking Giftedness and Gifted Education: A Proposed Direction Forward Based on Psychological Science.

- Psychological Science in the Public Interest, 12(1), 3–54.
<https://doi.org/10.1177/1529100611418056>
- Subotnik, R. F., Olszewski-Kubilius, P., & Worrell, F. C. (2012). A Proposed Direction Forward for Gifted Education Based on Psychological Science. *Gifted Child Quarterly*, 56(4), 176–188. <https://doi.org/10.1177/0016986212456079>
- UNICEF. (2021). *Vidas adolescentes interrompidas*.
<https://www.unicef.org/brazil/relatorios/vidas-adolescentes-interrompidas>
- United Nations. (2015). *The Global Consumption and Income Project (GCIP): An Introduction and Preliminary Findings*. United Nations; United Nations.
<https://www.un.org/en/desa/global-consumption-and-income-project-gcip-introduction-and-preliminary-findings>
- United Nations. (2020). *International Migrant Stock 2020 (International Migrant Stock 2020 International Migrant Stock 2020)*.
<https://population.un.org/wpp/Download/Probabilistic/Population/>
- United Nations Office of Drugs and Crime. (2017). *World drug report*. United Nations.
- VandenBos, G. R., & American Psychological Association (Orgs.). (2015). *APA dictionary of psychology (Second Edition)*. American Psychological Association.
- Velho, G. (2012). *Individualismo e cultura: Notas para uma antropologia da sociedade contemporânea*. Jorge Zahar.
- Veloz, M. C. T., Nascimento-Schulze, C. M., & Camargo, B. V. (1999). Representações sociais do envelhecimento. *Psicologia: Reflexão e Crítica*, 12(2), 479–501.
<https://doi.org/10.1590/S0102-79721999000200015>
- World Bank. (2020). *Poverty and Shared Prosperity 2020: Reversals of Fortune*. Washington, DC: World Bank. <https://doi.org/10.1596/978-1-4648-1602-4>
- World Intellectual Property Organization. (2021). *Índice Global de Inovação*.
- Zhang, Z. (2017). Gifted education in China. *Cogent Education*, 4(1), 1364881.

Zlobina, A., Basabe, N., Paez, D., & Furnham, A. (2006). Sociocultural adjustment of immigrants: Universal and group-specific predictors. *International Journal of Intercultural Relations*, 30(2), 195–211. <https://doi.org/10.1016/j.ijintrel.2005.07.005>

PARTE 2 ESTRESSE E MOBILIDADE TRANSCULTURAL

CAPÍTULO 4 - CROSS CULTURAL MOBILITY STRESS MEASURES: A SYSTEMATIC REVIEW OF THE LITERATURE⁶

Abstract

This study aimed to perform a systematic literature review to analyze the Cross-Cultural Mobility Stress measures presenting its internal structure. The specific objectives were: 1) to identify the former “acculturative stress” definitions adopted by the studies, 2) to describe the size of the measure items pool, 3) list their factor organization, and 4) recognize if the measure is evaluating acculturative stress or merely a part of it. We performed the search in December 2022 in eight databases (Scopus, PsycNET, Web of Science, Academic Search Premier, ERIC, Medline, Wiley-Blackwell and SocINDEX). We selected survey articles that investigated the factor analysis of acculturative stress scales. Of the 99 articles provided on the initial search, 42 advanced to the eligibility study, and we only included 25 in the final analysis corpus. Considering the definitions used in the articles, we summarized a Cross-Cultural Mobility Stress concept. Thus, we observed that most efforts to measure acculturative stress fail to attain that goal: most measures merely regard part of the phenomena (some estimate the stressors, others the coping strategies); few attends to the physiological and psychological responses to internal or external stressors; few consider its positive aspects (eustress). It is pivotal to develop a measure that takes account of Cross-Cultural Mobility Stress, considering the whole phenomenon.

Key words: Cross-Cultural Mobility adaptation process; Acculturative Stress; Acculturation.

Introduction

For several combining reasons cross-cultural mobility is an increasingly salient phenomena: in recent years, we have been experiencing a historical change at the global level on displacement events (Sohst et al., 2020) at different geographic scales; the current trend estimate that there were around 281 million international migrants in the world in 2020, which equates to 3.6 per cent of the global population (International Organization for Migration, 2022(International Organization for Migration, 2022)); forced displacements have consolidated themselves as a growing trend in the context of international human mobility (e g., environmental pressures, economic disparities, political oppression, war) (OBMigra, 2021); regional and global free-trade arrangements encourage international marketing and international recruitment of skilled personnel (Rudmin, 2003); liberal political ideologies of dominant developed nations cause their governments, their minorities, and their academics to attend to acculturative rights and remediations (Rickard & Department of Philosophy, Florida

⁶ Este texto foi submetido em 25/05/2023 na Revista Trends in Psychology (Qualis A2) para avaliação, que tem reservados os direitos autorais do artigo.

State University, 1994); the rise of disinformation about migration has spread myths on mobility (International Organization for Migration, 2022).

For conceptual clarification, we will use the term mobility instead of migration, as there is a distinction between movement – the act of displacement between locations – and mobility – the dynamic equivalent of place and, therefore, imbued with meaning – (Cresswell, 2006). The notion of migration is a more restricted concept for the range of types, directions, durations, and human movement patterns (United Nations, 2009). Therefore, transnational mobility refers to people acting, making decisions, and developing subjectivisms and identities embedded in networks of relationships that connect them to two or more Nation-states (Basch et al., 2005). Yet, Cross-Cultural Mobility exceeds the Westphalian concept and can be performed outside the country's borders (e.g., globally, regionally) or within the same country in different cultural areas (e.g., Brazilian North, Northeast, Central-West).

According to the American Psychological Association (APA), different terms have described the psychological and behavioral process of Cross-Cultural Mobility. In 2003, the term cultural assimilation became obsolete, was removed from all records, and replaced with acculturation (VandenBos & American Psychological Association, 2015). The Dictionary of Race, Ethnicity and Culture defines acculturation as the processes of transformation and adaptation which take place within cultures when two or more groups – each of which has specific cultural and behavioral models – enter into relations with one another (Bolaffi et al., 2003). Psychological research on this subject has highlighted its adverse outcomes, referred to as acculturation stress (Berry et al., 2011). Nevertheless, we believe it is paramount to carry out an additional revision in the terminology as the concept of reported has been overcome in anthropology and social sciences since the 40s and 50s.

In 1936, the Social Science Research Council presented three outcomes of the acculturation process (acceptance, adaptation, and reaction) (Redfield et al., 1936) in the Memorandum for the Study of Acculturation. Subsequently, the debates centered on the idea that no culture is only giving or receiving; acculturation never is produced in one way (Cuiche, 2016). Researchers began to conceive the process in a broader debate (Dorsin角度-Smets, 1961). For this reason, it was proposed the term culture inter-crossing, a fruitful cultural synthesis (Cuiche, 2016) or hybridity (Bhabha, 2004) when the person transforms the culture where he arrives.

The concept of culture is always under construction. In that sense, the word acculturation has a limited scope since the contact between two or more cultures is more comprehensive than assimilation, integration, adaptation, or rejection. It is a mutual construction process that involves psychological, social, cultural, and environmental factors. Recent research has identified positive aspects which lead to healthy adjustment and integration in the host society (Motti-Stefanidi & García Coll, 2018), and resilience as pivotal for successful adaptation (Keles et al., 2018). Consequently, we will use the expression Cross-Cultural Mobility Adaptation Process instead of acculturation.

The Cross-Cultural Mobility adaptation process, historically, has been studied under different terminologies: culture shock, as a normal process of adaptation to cultural stress involving a variety of symptoms (e.g., anxiety, helplessness, excessive fear of being cheated, longing to be back home) (Oberg, 1960). As mentioned by Church (1982), other authors preferred alternative terms: language shock as a fundamental element because it is in the language domain where many of the cues to social relations lie); culture fatigue to describe symptoms such as irritability, impatience, depression, loss of appetite, poor sleep, and vague physical complaints, and stress.

Some individuals exhibit stress symptoms when in contact with other cultures or as a part of the Cross-Cultural Mobility Adaptation Process. Recently, the Diagnostic and Statistical Manual of Mental Disorders – DSM-V includes the Trauma and Stressor-Related Disorders category, in which the adjustment disorder's criteria determines: the presence of emotional or behavioral symptoms in response to an identifiable stressor (Criterion A); these symptoms or behaviors are clinically significant (e.g., marked distress out of proportion to the severity or intensity of the stressor; impairment in social, occupational, or other important areas of functioning) (Criterion B); and the development of emotional or behavioral symptoms occurs within three months in response to an identifiable stressor(s) (Criterion C) (American Psychiatric Association, 2013).

According to American Psychiatric Association (2013), the stressors may be single or multiple (e.g., employment difficulties and security problems), recurrent (e.g., associated with seasonal crises), or continuous (e.g., a persistent painful condition). Stressors may affect a single individual, an entire family, or a larger group or community (e.g., forced migration). Adjustment disorders may be diagnosed following a "perceived" stressful event when grief

reactions intensity, quality, or persistence exceed what we expect and when we consider cultural, religious, or age-appropriate norms (American Psychiatric Association, 2013).

Noteworthy, recent research focuses on the subjective appraisal of life stress rather than on objective measures of the impact of life events [e. g., Lazarus and Folkman (1984); Berry et al. (1987)] (Hewitt et al., 1992). Therefore, the new trend does not measure the frequency or presence of specific stressful circumstances – stressors – but the degree to which individuals appraise situations in their lives as stressful (Cohen, 1986).

Cross-Cultural Mobility Stress (CCMS) is a broader concept that goes beyond adjustment disorder stressors. The most objective standard explaining stress is the Transactional Model of Stress and Coping (TMSC) (Lazarus & Folkman, 1984). In a nutshell, TMSC defines stress as a particular relationship between the person and the environment (Lazarus & Folkman, 1984). The variables of the model are stress, appraisal, and coping. There are three types of stressors: significant changes (often catastrophic), changes affecting one or a few individuals, and daily hassles (Lazarus & Cohen, 1977). The appraisal is the process that elicits emotions from an individual subjective interpretation or evaluation of important events or situations (Lazarus, 1999). Coping is constantly changing cognitive and behavioral efforts to manage specific external or appraised internal demands (stressors) as taxing or exceeding the person's resources (Lazarus & Folkman, 1984).

CCMS carries positive (e.g., eustress) and negative (e.g., distress) connotations (Selye, 1974) on the ability to deal with challenges (Bashir & Khalid, 2020), difficulties, conflicts, demands (Joiner & Walker, 2002), or events on the Cross-Cultural Mobility adaptation process – before, during, and after the migration (Merced et al., 2022). CCMS is a transactional process – a relationship between the person and the environment. People um Cross-cultural mobility appraise CCMS as personally significant (to an individual's well-being), has the potential for harm or loss, and requires psychological, physiological, or behavioral efforts to manage the event and its outcomes) (Lazarus & Folkman, 1984). Requires cognitive and behavioral efforts to manage specific external and internal demands (Lazarus & Folkman, 1984). CCMS is the physiological (e g., palpitations, sweating, dry mouth) or psychological (e g., anxiety, dysthymia, excitement) responses to internal or external stressors (VandenBos, 2015), or stress sources (Basáñez et al., 2014). It Affects nearly every body system and influences how people feel and behave (VandenBos, 2015). CCMS varies depending on the differences between cultures (Castro-Olivo et al., 2014; Dokoushkani et al.,

2019; Lueck & Wilson, 2010) and occurs when these experiences can produce a change in health status (including psychological, somatic, and social aspects) (Berry, 2006), and a decrease in psychological well-being (Lueck & Wilson, 2010).

CCMS variables include social customs, language preference, age at the time of migration, years of residence in the host culture, income levels, ethnic networks, family extendedness, and perceptions of prejudice (Lueck & Wilson, 2010). Cognitive appraisal, situational properties, and attributions are elements of the stress process (Vitaliano et al., 1993), and the main factors are the appraisals of personal relevance (salience) and control; stressor properties (novelty, duration, and predictability); and self-attribution (causality) (Vitaliano et al., 1993).

CCMS Tolerance is the level of either (a) one's unwillingness to experience emotional distress as part of pursuing desired goals or (b) one's inability to engage in goal-directed behaviors (adjustment or coping strategies) when experiencing distress (VandenBos, 2015). Low distress tolerance is related to a disorders range (e.g., substance abuse, eating disorders) (VandenBos, 2015).

This study aimed to perform a systematic literature review to analyze the Cross-Cultural Mobility Stress measures presenting its internal structure. The specific objectives were: 1) to identify the former "acculturative stress" definitions adopted by the studies, 2) to describe the size of the measure items pool, 3) list their factor organization, and 4) recognize if the measure is evaluating acculturative stress or merely a part of it.

Method

Research Design

The research followed the PRISMA (Preferred Reporting Items for Systematic reviews and Meta-Analyses) (Page, McKenzie, et al., 2021). A systematic literature review serves many critical roles (e.g., provide syntheses of the state of knowledge in a field; address questions that otherwise could not be answered by individual studies; identify problems in primary research that should be rectified in future studies; generate or evaluate theories about how or why phenomena occur) (Page, Moher, et al., 2021) The general process steps for the review are identification, screening, and inclusion.

Data Collection and Inclusion Criteria

The inclusion step was performed in January 2023. The studies to be included in the study were retrieved from the following electronic library databases (which traditionally index searches in the field of psychology, sociology, and education): Scopus, PsycNET, Web of Science, Academic Search Premier, ERIC, Medline, Wiley-Blackwell and SocINDEX – with no restriction on earliest search date and location. Additionally, we limited searches to the title, abstract, and keywords using the following search strategy: ("acculturative stress" AND "factor analysis"). Additionally, we included other articles identified from other sources (e. g., articles known by the researchers, and articles retrieved from references).

We adopted the following inclusion criteria: (1) to be scientific articles in English, Spanish, Portuguese, French, Italian, or German (researcher's spoken languages); (2) that focus on acculturative stress; and (3) that used factor analysis as a methodology. We also excluded duplicate papers in the screening step. Initially, we screened only the titles, abstracts, and keywords to identify articles that we read in full at the inclusion step. The process of screening, and inclusion of relevant articles was carried out by two independent judges: a professor, and a doctoral.

Data Analysis

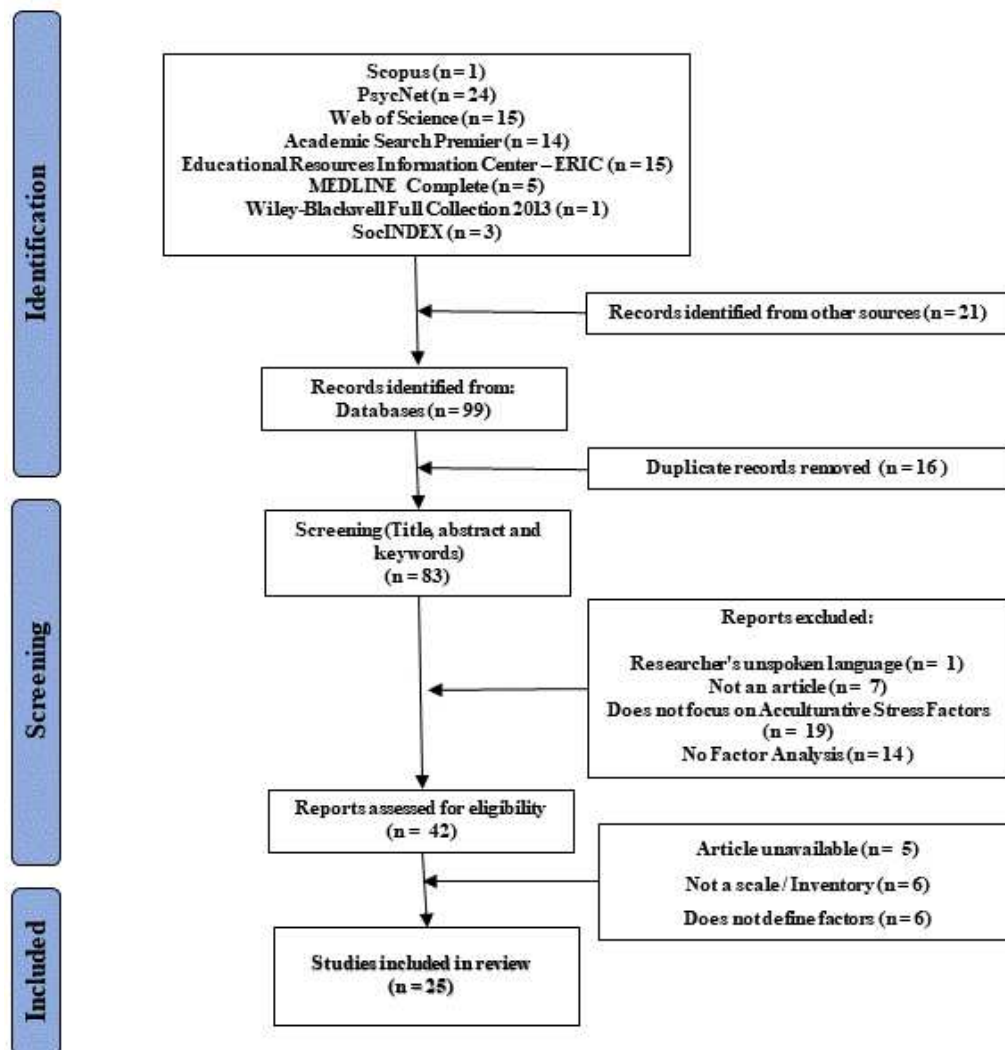
The research used descriptive statistics to explore and outline the key characteristics of the Cross-Cultural Mobility Stress measures presenting its internal structure. It involved the data collection and the application of frequency distributions and descriptive measures. It also included the results comparison between different measures to identify any patterns or trends. Mainly it aimed to provide an overview of the data and to identify any key findings or areas for further research.

Results

After using the PRISMA, 25 articles were included in the final corpus analysis (Figure 1). These texts report research on 21 measures (Table 1).

Figure 1.

PRISMA Flow Chart for Sourcing.



All scales were Likert type: 4-point (n=4) 16%, 5-point (n=16) 64%, 6-point (n=4) 16%, 7-point (n=1) 4%. The scales used a variety of target audiences: Latinx immigrants in the USA, north Indian students, adult Hispanic immigrants, Chinese mainland students in Hong Kong, Iranian students, Hispanic children, Chinese college students, Chinese international students, international students enrolled in the United States, Pakistani Muslim students, culturally and linguistically diverse adolescents, Hispanic young adults, Asian American undergraduates attending a large West Coast university, bi-cultural individuals attending the same West Coast

university, Colombian and Peruvian migrants living in Chile, mainland Chinese postgraduate students who were studying in Hong Kong, Latino middle school students, Latino and Asian Americans, Turkish people, Latin-American immigrants, Pakistani adult immigrants, senior Asian Indian women immigrants in Australia, Chinese-Americans living in the United States, international graduate students, and individuals currently living in the United Kingdom, Germany, the United States, China, or India. The articles used exploratory factor analysis (n=9) 36%, confirmatory factor analysis (n=3) 12%, and exploratory and confirmatory factor analysis (n=13) 52% as a research method.

Among the scales to assess the validity of the measures included in this study (n=44), the authors used the Satisfaction with life scale (Diener et al., 1985), Acculturation attitudes measure (Berry, 1992), Depression Anxiety Stress Scales (Lovibond & Lovibond, 2011), The Social Support Questionnaire (Sarason et al., 1983), Daily Hassles Questionnaire (Rowlison & Felner, 1988). Furthermore, reported convergent validity (n=12), discriminant validity (n=7), concurrent validity (n=3), divergent validity (n=3), construct validity (n=2), internal consistency (n=2), content validity (n=1), external validity (n=1), factorial validity (n=1), nomological validity (n=1), unspecified validity (n=1), and further studies needed to validate the scale (n=4).

It is significant to show that from the 534 items used in the scales (Table 1), 332 (62,17%) are committed to stressors, 170 (31,84%) to cognitive appraisal, and 32 (5,99%) to coping. The inventories do not assess the symptoms. Table 2 shows the factor organization, acculturative stress definitions, and the number and type of items (stressors, appraisal, coping, and symptoms).

From the 95 factors used in the scales (Table 2), 23 (24.21%) were related to cultural stressors (e g., preferred culture conflicts), 16 (16,84%) to language stressors (e g., language difficulties), 11 (11.58%) to discrimination stressors (e g., perceived discrimination), 8 (8.42%) to cognitive appraisal (e g., threat, fearfulness), 7 (7.37%) to relationship stressors (e g., intercultural relations), 6 (6,32%) to homesickness, 5 (5,26%) to academic stressors (e g., academic pressure), 5 (5,26%) to work stressors (e g., work challenges), 3 (3.16%) to coping (e g., making positive sense of adversity), the remaining factors are related to a variety of different stressors 11 (11.58%) (e g., family, religion, food consumption).

Table 1.

Research about internal structure of measures of acculturative stress, number of items and their distribution according to dimensions of stress

Research	Stress Dimension				
	Items	Stressors	Appraisal	Coping	Symptoms
(A) 12 Item Version Riverside Acculturative Stress Inventory ^a (Merced et al., 2022) ^b	12	12	0	0	0
(B) 16-Item Acculturative Stress Scale (Hasan, 2017)	16	10	6	0	0
(C) Abbreviated Version of The Hispanic Stress Inventory for Immigrants ^c (Cavazos-Rehg et al., 2006) ^b	25	20	5	0	0
(D) Acculturative Hassles Scale for Chinese Students (J. Y. Pan et al., 2010)	17	13	4	0	0
(E) Acculturative Stress for Iranian Diaspora Scale (Dokoushkani et al., 2019)	27	24	3	0	0
(F) Acculturative Stress Inventory for Children (Suarez-Morales et al., 2007)	12	12	0	0	0
(G) Acculturative Stress Scale for Chinese College Students (Bai, 2016)	32	16	16	0	0
(H) Acculturative Stress Scale for International Students ^d [(I) (Sandhu &					

Research	Stress Dimension				
	Items	Stressors	Appraisal	Coping	Symptoms
(I) Asrabadi, 1994) ^d ; (II) (Zhang & Jung, 2017) ^{b]} . Acculturative Stress Scale for Pakistani Muslim Students (Bashir & Khalid, 2020)	36	18	18	0	0
(J) Acculturation and Resilience Scale for Adolescents (Khawaja & Carr, 2020)	23	13	10	0	0
(K) Acculturation Gap Conflicts Inventory (Basáñez et al., 2014)	24	16	8	0	0
(L) Asian American Multidimensional Acculturation Scale (Gim Chung et al., 2004)	19	10	0	9	0
(M) Bicultural Identity Integration Scale—Version 2 (Huynh et al., 2018)	49	45	4	0	0
(N) Brief Scale for the Evaluation of Acculturation Stress in Migrant Population (Urzúa et al., 2021)	15	15	0	0	0
(O) Chinese Making Sense of Adversity Scale (J.-y. Pan et al., 2008)	17	0	10	7	0
(P) Coping with Acculturative Stress in American Schools Scale (Castro-Olivo et al., 2014)	14	14	0	0	0
	12	0	1	11	0
	16	8	8	0	0

Research	Stress Dimension				
	Items	Stressors	Appraisal	Coping	Symptoms
(Q) Multidimensional Acculturative Stress Inventory ^e					
(I) Rodriguez et al., 2015 ^e ;	24	14	10	0	0
(II) Scholaske et al., 2020 ^b)	25	14	11	0	0
(III) Castillo et al., 2015 ^b ;	25	14	11	0	0
(IV) (Jibeen & Khalid, 2010 ^b)	24	12	12	0	0
(R) Multidimensional Acculturative Stress Scale (Lapkin & Fernandez, 2018)	24	12	12	0	0
(S) Riverside Acculturation Stress Inventory (Miller et al., 2011)	15	8	7	0	0
(T) Societal, Attitudinal, Familial, And Environmental Acculturative Stress Scale (Suh et al., 2016)	21	12	9	0	0
(U) Vancouver Index of Acculturation (Lefringhausen & Marshall, 2016)	10	0	5	5	0

^a Author of the original measure: Miller et al., (2011).

^b Research author.

^c Author of the original measure: Cervantes et al., (1991).

^d Author of the original measure: Sandhu e Asrabadi (1994).

^e Author of the original measure: Rodrigues et al., (2002).

Table 2.

Acculturative stress definitions and internal structure (factors) of measures

Research	Factors	Acculturation definition	Acculturative stress definition
(A)	1) Work and Language Challenges; 2) Discrimination; 3) Intercultural Relations; 4) Cultural Isolation.	“(…) learning aspects of a new culture, including learning a new language, value system, and norms” (p. 2).	“Stressors, as well as the response to certain conditions that happen before, during, and after immigration, all cumulatively combined” (p. 2).
(B)	1) discrimination; 2) threat of ethnic identity; 3) lack of opportunities for education; 4) homesickness; 5) language barrier.	No definition	“(…) reaction in response to life events that are rooted in the experience of acculturation or reduction in psychological health and psychological well-being of ethnic minorities that present between the process of adjustment to a recent culture” (p. 441).
(C)	1) Extrafamilial Stress; 2) Intrafamilial Stress.	No definition	No definition
(D)	1) Language deficiency; 2) academic work; 3) cultural difference; 4) social interaction	“(…) the process of change that occurs to a person in a cross-cultural situation, both by the influence of contact with another culture and the culture of origin (p. 164)”	“(…) a process of interaction between acculturative stressor, cognitive appraisal and coping, and adaptation outcomes.” (p. 164).

Research	Factors	Acculturation definition	Acculturative stress definition
(E)	1) Concern about finances and a desire to stay in any country except Iran; 2) Language difficulties; 3) Interpersonal stress; 4) Stress from new culture and desire to return to Iran; 5) Academic pressure; and 6) Stress from new rules and regulations.	No definition	“(…) reaction in response to dealing with life events rooted in the experience of acculturation in a new culture (…) carries both negative (e.g., distress) and positive (e.g., eustress) connotations” (p. 67).
(F)	1) perceived discrimination; 2) immigration-related experiences.	“a group-level phenomenon, which occurs when two cultures come into continuous direct contact (p. 216)”	“(…) originates from attempts by individuals at resolving the differences between their culture of origin and the dominant culture (…) has been shown to be related to mental health problems, such as increased depression and substance use” (p. 216).
(G)	1) Language insufficiency; 2) social isolation; 3) perceived discrimination; 4) academic pressure; 5) guilt toward family.	No definition	“(…) a negative side effect of acculturation. It occurs when acculturation experiences cause problems for individuals and can produce a reduction of individuals’ physical, psychological, and social health” (p. 443).
(H)	(I) 1) perceived discrimination; 2) homesickness; 3) perceived hate/rejection; 4) fear; 5) stress due to change/culture shock; 6) guilt.	No definition	No definition
	(II) 1) Perceived discrimination; 2) Fearfulness; 3) Homesickness; 4) Stress due to change; 5) Guilt.	“(…) framework which explains at an individual level how well individuals can behaviorally and psychologically adapt to the new cultural environment (p. 24).	No definition

Research	Factors	Acculturation definition	Acculturative stress definition
(I)	1) academic stressors; 2) general living and finance; 3) perceived discrimination; 4) cultural and religious; 5) local & environmental; 6) language barrier.	“(…) a dual process of psychological and cultural change at the individual or group level, which takes place as a result of direct contact with the host culture. It has been argued that the new demands of the host society may impede the social, psychological and physical aspects of an individual” (p. 2).	“(…) unbearable events, uninviting behaviors of host nationals, and tense situations, that are confronted by international students and reduce chances of cultural adjustment” (p. 2).
(J)	1) Acculturation Host; 2) Acculturation Heritage; 3) Resilience.	No definition	No definition
(K)	1) Autonomy Conflicts; 2) conflicts over Preferred Culture; 3) conflicts over Dating and Being Out Late.	No definition	No definition
(L)	1) Cultural identity, 2) language; 3) cultural knowledge; 4) food consumption	No definition	No definition
(M)	1) harmony versus conflict; and 2) blendedness versus compartmentalization.	No definition	No definition
(N)	1) the stress derived from preparation and departure from the country of origin; 2) the stress produced by socioeconomic concerns in the host country; 3) the tensions inherent to adaption to sociocultural changes or Chilean society.	“(…) a process resulting from contact between two or more cultural groups with impacts at a group level, producing transformations in social and institutional structures, and at the individual level, bringing behavioral changes” (p. 1).	No definition

Research	Factors	Acculturation definition	Acculturative stress definition
(O)	1) Making positive sense of adversity; 2) Making negative sense of adversity.	“(…) the process of change that occurs to a person in a cross-cultural situation, both by influence of contact with another culture and by the culture of origin (p. 480).	No definition
(P)	1) Perceived Discrimination; 2) Sense of Belonging; 3) Related Stress; 4) Familial Acculturative Gap.	No definition	“(…) the psychological tension that results from attempts to adapt to a new culture or society and the need to resolve linguistic, social, and behavioral differences or conflicts that arise between one’s native and host culture” (p. 4).
(Q)	(I) 1) Discrimination and rejection; 2) differences with the out-group (native Spaniards); 3) citizenship problems and legality; 4) problems concerning social relationships with other immigrants; 5) nostalgia and longing; and 6) family break-up	No definition	“(…) the stress response to challenges in negotiating and adjusting to perceived cultural incompatibilities and cultural self-consciousness because of differences in language, practices, and values between and within the host and heritage cultures” (p. 1439).
	(II) 1) Turkish Competency Pressures; 2) English Competency Pressures; 3) Pressure to Acculturate; 4) Pressure Against Acculturation.	“(…) the process of adapting to the culture of the host country after migration that involves negotiating differing aspects of the heritage and host culture, and this affects immigrants (i.e., people who live in another country than where they were born) as well as their descendants who were born in the host country” (p. 2).	(…) a reduction in mental health – such as consequent anxiety, depression, feelings of marginality, and identity confusion” (p. 2).
	(III) 1) Heritage Language Competence Pressure; 2) English Competence Pressure; 3) Pressure to Acculturate; 4) Pressure Against Acculturation.	“(…) process of cultural change that occurs when two cultural groups come into contact, has become an important area of study” (p. 916).	“(…) difficulties due to (a) personal and institutional discrimination, (b) learning and becoming competent in a new language, (c) leaving family and friends behind in the country of origin, (d) pressure to adopt new

Research	Factors	Acculturation definition	Acculturative stress definition
	(IV) 1) Discrimination; 2) Threat; 3) Lack of opportunities; 4) Homesickness; 5) Language-barrier	No definition	cultural values and behaviors, and (e) pressure from heritage culture members to not become Americanized” (p. 916) “(…) a stress reaction in response to life events that are rooted in the experiences of acculturation” (p. 234)
(R)	1) Discrimination; 2) Threat to ethnic identity; 3) Lack of opportunities for occupational and financial mobility; 4) Homesickness; 5) Language barrier.	“The multidimensional process of cultural and psychological changes that occur as a result of contact between two or more cultural groups” (p. 2).	“(…) stress related to the feelings of isolation and insecurity in a foreign country that immigrants experience has been associated with the increased risk of chronic health conditions and poor mental health outcomes” (p. 2).
(S)	1) Language skills; 2) Work challenges; 3) Intercultural relations; 4) Discrimination; 5) Cultural/ethnic makeup of the community.	“(…) process by which an individual undergoes cultural change across a number of life domains such as language, ethnic identification, cognition, affective expression, and affiliation preferences as a result of continuous exposure to a second culture (p. 1).	“(…)a physiological and psychological state brought about by culture-specific stressors rooted in the process of acculturation” (p. 1).
(T)	1) General stress; 2) family stress.	“(…) a unique dual adjustment process that brings cultural and psychological change when two or more cultures and their individual members are in contact” (p. 217).	“(…) stress reaction in response to life events that are rooted in the experience of acculturation” (p. 217)
(U)	1) national culture maintenance; 2) multicultural adaptation.		“(…) negative physical and psychological outcomes—for example, anxiety and depression—that may result from experiencing cultural differences (p. 369)



Discussion

Based on the analysis of the corpus, theories of acculturation have evolved from unidimensional into bi-dimensional conceptualizations of the process of acculturation (Suarez-Morales et al., 2007). In the unidimensional conceptualization, acculturation has been viewed as a process in which there is an inverse linear relationship between an individual's involvement with its original and host cultures (Szapocznik et al., 1980), a zero-sum process, that is, individuals adopting host-culture attributes (e.g., behaviors and values) simultaneously discard these same attributes that correspond to their culture of origin (Gim Chung et al., 2004). For Rhee (2019), this model of acculturation places migrants' ethnic culture and host culture at the opposite end of a linear continuum (migrants are expected to renounce their ethnic culture and get assimilated into the host culture).

Unlike the unidimensional model, a popular bi-dimensional approach is the Fourfold Theory. It assumes that a person can appreciate, practice, or identify with two different cultures. Each one with a positive or negative valence, representing a person's positive and negative psychological states (e.g., attitudes, preferences, attachment) or representing the presence or absence of cultural issues (e.g., behaviors, language use, food), and other observable manifestations of culture (Rudmin, 2003). According to Rudmin and Ahmadzadeh (2001), this approach developed at least seven versions of acculturation typologies before, and independently of, Berry's version [e.g., mimicry, rejected, pseudo, denial (Ichheiser, 1949), monism, pluralism, interactionism (Taft, 1963)]. Nevertheless, Berry's (1997) Bi-dimensional Model of Acculturation (BMA) is one of the most productive acculturation frameworks. It considers the intersection of two attitudinal dimensions: adhering to ethnic identity and characteristics on a horizontal continuum and maintaining contacts and relationships with the host society on a vertical continuum (Rhee, 2019). Each one represents a level of adherence to one specific culture (Mendoza, 1989). Lefringhausen and Marshall (2016) explain it in other words: the degree to which one wishes to maintain its culture and the level to which one wishes to participate and have contact with different cultural groups. BMA also discusses the experience of locals and theoretically linked concepts (i.e., ethnorelativism and ethnocentrism) (Lefringhausen & Marshall, 2016). Finally,

this model generates four possible acculturation strategies: Separation, integration, assimilation, and marginalization (Rhee, 2019), following the Fourfold Theory.

As reported by Lefringhausen and Marshall (2016), in a bi-dimensional model, the two factors may vary independently from each other (i.e., orthogonal), or they may be positively correlated (i.e., oblique), allowing for integration – the simultaneous endorsement of one’s heritage and mainstream culture. Gim Chung et al. (2004) extend the orthogonal conception of acculturation to a third dimension: a pan-ethnic culture. In this view, Espiritu (1993) considers that pan-ethnicity may be appropriated as a political resource and as a basis for mobilization and collective empowerment. Within this context that the internal forces also take shape in the form of a new, emergent culture (Espiritu, 1993). As claimed by Huynh et al. (2018), bi-cultural individuals face the challenge of negotiating between multiple, and even conflicting, cultural identities and value systems in their everyday lives.

Finally, we can identify three approaches to conceptualize acculturative stress (Pan et al., 2010): Stimulus-Based Approach, where conflicts, difficulties, or stressors arise from the cross-cultural adaptation (Joiner & Walker, 2002); Response-Based Approach, in which acculturative stress means an individual’s health-status reduction when confronting cultural-change problems (Berry et al., 2011); and Process-Oriented Approach, that defines acculturative stress as an interactive process between the new environment of the host society and acculturating individuals. It considers personal appraisal and coping (Berry, 2006).

The demands on the Cross-Cultural Mobility adaptation process – acculturation (Berry, 1992, 1992, 1997, 2003, 2006; Berry et al., 2011) – may become stressors, conflicts, and difficulties (Joiner & Walker, 2002), stress sources (Basáñez et al., 2014), or challenges (Bashir & Khalid, 2020). An inability to deal with such challenges may give rise to Acculturative Stress, which can vary depending on the differences between cultures (Lueck & Wilson, 2010). It occurs when these experiences cause problems for individuals and can produce a reduction in health status (including psychological, somatic, and social aspects) (Berry, 2006), and a decrease in psychological well-being (Lueck & Wilson, 2010). The reaction in response to life events that are rooted in the experience of acculturation (Berry et al., 1987). Acculturative Stress is inherent to the adaptation process to a new culture (Perez et al., 2002) and challenges in negotiating and adjusting to perceived cultural incompatibilities and cultural self-consciousness (e.g., differences in language, practices, and

values) (Gil et al., 1994; Rodriguez et al., 2015), psychological tension that results from attempts to adapt to a new culture or society and the need to resolve linguistic, social, and behavioral differences or conflicts that arise between one's native and host culture (Castro-Olivo et al., 2014; Dokoushkani et al., 2019). Acculturative Stress symptoms and variables include social customs, language preference, age at the time of migration, years of residence in the host culture, income levels, ethnic networks, family extendedness, and perceptions of prejudice (Lueck & Wilson, 2010). Additionally, stressors, as well as the response to certain conditions, happen before, during, and after the migration (Merced et al., 2022).

Although Acculturative Stress carries both positive (e.g., eustress) and negative (e.g., distress) connotations, its negative aspect has been more marked in previous studies (Berry, 2006). As claimed by Castro-Olivo et al. (2014), acculturative stress encompasses multiple psychosocial difficulties and stressors that can be summarized in the following factors: a) perceived discrimination; b) familiar acculturative gaps; c) immigrant/English learner-related stress; d) decreased sense of school and community belonging. Castillo et al. (2015) consider five stressors or difficulties: a) personal and institutional discrimination; b) learning and becoming competent in a new language; c) leaving family and friends behind in the country of origin; d) pressure to adopt new cultural values and behaviors; and (e) pressure from heritage culture members to not become Americanized.

Considering the acculturation and acculturative stress definitions used in the articles retrieved from the SLR, we can summarize a CCMS concept:

Cross-Cultural Mobility Stress carries both positive (eustress) and negative (distress) connotations on the ability to deal with events (e.g., challenges, difficulties, conflicts, demands) or **stressors** in the Cross-Cultural Mobility adaptation process (before, during, and after the mobility). It is a transactional process, a relationship between the person and the environment **appraised** as personally significant (e.g., a change in health status, well-being). Requires constantly changing cognitive and behavioral efforts to manage specific external and internal demands appraised as taxing or exceeding the individual's resources (**coping**) and varies depending on the differences between cultures. Cross-Cultural Mobility Stress is the **physiological** (e.g., palpitations, sweating, dry mouth) or **psychological** (e.g., anxiety, dysthymia, excitement) responses to internal or external stressors – or stress sources.

When examining the current studies, one finds that researchers do not pay enough attention to the four components of CCMS (stressors, appraisal, coping and symptoms). It is noteworthy that there are also different opinions regarding its factors as shown in Table 2. Moreover, it is noticeable that most studies focus more on stressors and partially on cognitive appraisal than on other components. This situation poses a great challenge in measuring CCMS. Any scale, questionnaire, and inventory should consider the stressors, appraisal, coping and symptomatology. Noteworthy, most measures merely regard part of the phenomena – some measuring the stressors, others the coping strategies. Notably, among the scales retrieved, few measure physiological (e.g., sweating, palpitations) and psychological (e.g., anxiety, excitement) responses to internal or external stressors, nor consider its positive aspects (e.g., excitement, success stories). Therefore, we believe that most efforts to measure acculturative stress fail to attain that goal.

Most scales, questionnaires, and inventories use Berry's Bi-dimensional Acculturation Model (Berry, 1992, 1997, 2003, 2006; Berry et al., 1987, 2011) as a base theory. Nevertheless, measures could benefit from new developments such as Kim's Integrative Communication Theory of Cross-Cultural Adaptation (Kim, 2017). Finally, it is pivotal to develop a measure that takes account of CCMS, considering the entire phenomena.

References

- Abdulahad, R. (2011). Social capital: An investment in understanding and addressing acculturative stress in the Canadian Iraqi-Christian community.
- American Psychiatric Association (Org.). (2013). Diagnostic and statistical manual of mental disorders: DSM-5 (5th ed). American Psychiatric Association.
- Bai, J. (2016). Development and validation of the Acculturative Stress Scale for Chinese College Students in the United States (ASSCS). *Psychological Assessment*, 28(4), 443–447. Scopus. <https://doi.org/10.1037/pas0000198>
- Basáñez, T., Dennis, J. M., Crano, W. D., Stacy, A. W., & Unger, J. B. (2014). Measuring Acculturation Gap Conflicts Among Hispanics: Implications for Psychosocial and Academic Adjustment. *Journal of Family Issues*, 35(13), 1727–1753. Scopus. <https://doi.org/10.1177/0192513X13477379>

- Basch, L., Schiller, N. G., & Blanc, C. S. (Orgs.). (2005). Nations Unbound (0 ed). Routledge. <https://doi.org/10.4324/9780203347003>
- Bashir, A., & Khalid, R. (2020). Development and Validation of the Acculturative Stress Scale for Pakistani Muslim Students. *Cogent Psychology*, 7(1), 1714101. <https://doi.org/10.1080/23311908.2020.1714101>
- Berry, J. W. (1992). Acculturation and Adaptation in a New Society. *International Migration*, 30, 69–85. <https://doi.org/10.1111/j.1468-2435.1992.tb00776.x>
- Berry, J. W. (1997). Immigration, Acculturation, and Adaptation. *Applied Psychology*, 46(1), 5–34. <https://doi.org/10.1111/j.1464-0597.1997.tb01087.x>
- Berry, J. W. (2003). Conceptual approaches to acculturation. Em K. M. Chun, P. Balls Organista, & G. Marin (Orgs.), *Acculturation: Advances in theory, measurement, and applied research*. (p. 17–37). American Psychological Association. <https://doi.org/10.1037/10472-004>
- Berry, J. W. (2006). Contexts of acculturation. Em D. L. Sam & J. W. Berry (Orgs.), *The Cambridge Handbook of Acculturation Psychology* (p. 27–42). Cambridge University Press. <https://doi.org/10.1017/CBO9780511489891.006>
- Berry, J. W., Kim, U., Minde, T., & Mok, D. (1987). Comparative Studies of Acculturative Stress. *International Migration Review*, 21(3), 491. <https://doi.org/10.2307/2546607>
- Berry, J. W., Poortinga, Y. H., Breugelmans, S. M., Chasiotis, A., & Sam, D. L. (2011). *Cross-Cultural Psychology: Research and Applications* (3o ed). Cambridge University Press. <https://doi.org/10.1017/CBO9780511974274>
- Bhabha, H. K. (2004). *The location of culture*. Routledge.
- Bolaffi, G., Braham, P. H., & Bracalenti, R. (2002). *Dictionary of race, ethnicity and culture*. *Dictionary of Race, Ethnicity and Culture*, 1-356.
- Castillo, L. G., Cano, M. A., Yoon, M., Jung, E., Brown, E. J., Zamboanga, B. L., Kim, S. Y., Schwartz, S. J., Huynh, Q. L., Weisskirch, R. S., & Whitbourne, S. K. (2015). Factor structure and factorial invariance of the Multidimensional Acculturative Stress

- Inventory. *Psychological Assessment*, 27(3), 915–924. Scopus. <https://doi.org/10.1037/pas0000095>
- Castro-Olivo, S. M., Palardy, G. J., Albeg, L., & Williamson, A. A. (2014). Development and validation of the Coping with Acculturative Stress in American Schools (CASAS-A) scale on a latino adolescent sample. *Assessment for Effective Intervention*, 40(1), 3–15. Scopus. <https://doi.org/10.1177/1534508413500983>
- Cavazos-Rehg, P. A., Zayas, L. H., Walker, M. S., & Fisher, E. B. (2006). Evaluating an Abbreviated Version of the Hispanic Stress Inventory for Immigrants. *Hispanic Journal of Behavioral Sciences*, 28(4), 498–515. <https://doi.org/10.1177/0739986306291740>
- Cervantes, R. C., Padilla, A. M., & Salgado de Snyder, N. (1991). The Hispanic Stress Inventory: A culturally relevant approach to psychosocial assessment. *Psychological assessment: a journal of consulting and clinical psychology*, 3(3), 438.
- Church, A. T. (1982). Sojourner adjustment. *Psychological Bulletin*, 91(3), 540–572. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.91.3.540>
- Cohen, S. (1986). Contrasting the Hassles Scale and the Perceived Stress Scale: Who's really measuring appraised stress? *American Psychologist*, 41(6), 716–718. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.41.6.716>
- Cresswell, T. (2006). *On the move: Mobility in the modern Western world*. Routledge.
- Cuche, D. (2016). *La notion de culture dans les sciences sociales*.
- de Souza, L. V. (2012). *Factors related to the acculturation stress of international students in a faith-based institution*. Walden University.
- Diener, E. D., Emmons, R. A., Larsen, R. J., & Griffin, S. (1985). The satisfaction with life scale. *Journal of personality assessment*, 49(1), 71–75.
- Dokoushkani, F., Juhari, R., Abdollahi, A., Motevaliyan, S. M., Villanueva, R. A., & Chen, Z. J. (2019). Development and validation of the acculturative stress among iranian diaspora scale. *Journal of Muslim Mental Health*, 13(1), 65–79. Scopus. <https://doi.org/10.3998/jmmh.10381607.0013.104>

- Dorsinfang-Smets, A. (1961). R. Bastide. Problèmes de l'entrecroisement des civilisations et de leurs oeuvres (II, pp. 315-330). *Revue de l'Institut de sociologie*, 1–2, 398–401.
- Espiritu, Y. (1993). Asian American Panethnicity: Bridging Institutions and Identities. <http://www.vlebooks.com/vleweb/product/openreader?id=none&isbn=978143990556>
- Gil, A. G., Vega, W. A., & Dimas, J. M. (1994). Acculturative stress and personal adjustment among hispanic adolescent boys. *Journal of Community Psychology*, 22(1), 43–54. [https://doi.org/10.1002/1520-6629\(199401\)22:1<43](https://doi.org/10.1002/1520-6629(199401)22:1<43)
- Gim Chung, R. H., Kim, B. S. K., & Abreu, J. M. (2004). Asian American Multidimensional Acculturation Scale: Development, Factor Analysis, Reliability, and Validity. *Cultural Diversity and Ethnic Minority Psychology*, 10(1), 66–80. <https://doi.org/10.1037/1099-9809.10.1.66>
- Hasan, B. (2017). Development and validation of 16-item acculturative stress scale for within country migrated students. *Indian Journal of Health & Wellbeing*, 8(6).
- Hewitt, P. L., Flett, G. L., & Mosher, S. W. (1992). The Perceived Stress Scale: Factor structure and relation to depression symptoms in a psychiatric sample. *Journal of Psychopathology and Behavioral Assessment*, 14(3), 247–257. <https://doi.org/10.1007/BF00962631>
- Huynh, Q. L., Benet-Martínez, V., & Nguyen, A. M. D. (2018). Measuring variations in bicultural identity across U.S. ethnic and generational groups: Development and validation of the Bicultural Identity Integration Scale-Version 2 (BIIS-2). *Psychological Assessment*, 30(12), 1581–1596. Scopus. <https://doi.org/10.1037/pas0000606>
- Ichheiser, G. (1949). Misunderstandings in human relations: A study in false social perception. *American Journal of Sociology*, 55, 70.
- International Organization for Migration. (2022). World Migration Report 2022. <https://www.fragomen.com/trending/worldwide-immigration-trends-reports/index.html>

- Jibeen, T., & Khalid, R. (2010). Development and Preliminary Validation of Multidimensional Acculturative Stress Scale for Pakistani Immigrants in Toronto, Canada. *International Journal of Intercultural Relations*, 34(3), 233–243. <https://doi.org/10.1016/j.ijintrel.2009.09.006>
- Joiner, T. E., & Walker, R. L. (2002). Construct validity of a measure of acculturative stress in African Americans. *Psychological Assessment*, 14(4), 462–466. <https://doi.org/10.1037/1040-3590.14.4.462>
- Kefayati, E. (2016). The Relationship between Acculturative Stress, Perceived Social Support, and Perceived Discrimination in International Students. Eastern Mediterranean University EMU.
- Keles, S., Friborg, O., Idsøe, T., Sirin, S., & Oppedal, B. (2018). Resilience and acculturation among unaccompanied refugee minors. *International Journal of Behavioral Development*, 42(1), 52–63. <https://doi.org/10.1177/0165025416658136>
- Khawaja, N. G., & Carr, K. (2020). Exploring the factor structure and psychometric properties of an acculturation and resilience scale with culturally and linguistically diverse adolescents. *Australian Psychologist*, 55(1), 26–37. <https://doi.org/10.1111/ap.12436>
- Kim, Y. Y. (2017). Integrative Communication Theory of Cross-Cultural Adaptation. *The International encyclopedia of Intercultural communication*, 1–13.
- Kuo, C.-H. B. (2001). Correlates of coping of three Chinese adolescent cohorts in Toronto, Canada: Acculturation and acculturative stress. The University of Nebraska-Lincoln.
- Lapkin, S., & Fernandez, R. (2018). Confirmatory Factor Analysis and Psychometric Properties of the Multidimensional Acculturative Stress Scale. *Australian Psychologist*, 53(4), 339–344. <https://doi.org/10.1111/ap.12326>
- Lazarus, R. S. (1999). Hope: An emotion and a vital coping resource against despair. *Social research*, 653–678.

- Lazarus, R. S., & Cohen, J. B. (1977). Environmental stress. In *Human behavior and environment* (p. 89–127). Springer.
- Lazarus, R. S., & Folkman, S. (1984). *Stress, appraisal, and coping*. Springer.
- Lefringhausen, K., & Marshall, T. C. (2016). Locals' Bidimensional Acculturation Model: Validation and Associations with Psychological and Sociocultural Adjustment Outcomes. *Cross-Cultural Research*, 50(4), 356–392. Scopus. <https://doi.org/10.1177/1069397116659048>
- Lovibond, S. H., & Lovibond, P. F. (2011). Depression Anxiety Stress Scales [Data set]. American Psychological Association. <https://doi.org/10.1037/t01004-000>
- Lueck, K., & Wilson, M. (2010). Acculturative stress in Asian immigrants: The impact of social and linguistic factors. *International Journal of Intercultural Relations*, 34(1), 47–57. <https://doi.org/10.1016/j.ijintrel.2009.10.004>
- Mendoza, R. H. (1989). An Empirical Scale to Measure Type and Degree of Acculturation in Mexican American Adolescents and Adults. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 20(4), 372–385. <https://doi.org/10.1177/0022022189204003>
- Merced, K., Ohayagha, C., Grover, R., Garcia-Rodriguez, I., Moreno, O., & Perrin, P. B. (2022). Spanish Translation and Psychometric Validation of a Measure of Acculturative Stress among Latinx Immigrants in the USA. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(5). Scopus. <https://doi.org/10.3390/ijerph19052808>
- Michailidis, M. P. (1996). A study of factors that contribute to stress within international students. University of Massachusetts Lowell.
- Miller, M. J., Kim, J., & Benet-Martínez, V. (2011). Validating the Riverside Acculturation Stress Inventory with Asian Americans. *Psychological Assessment*, 23(2), 300–310. <https://doi.org/10.1037/a0021589>
- Moon, M. (2011). Factor structure and psychometric properties of the acculturative stress index.

- Motti-Stefanidi, F., & García Coll, C. (2018). We have come a long way, baby: “Explaining positive adaptation of immigrant youth across cultures”. *Journal of Adolescence*, 62(1), 218–221. <https://doi.org/10.1016/j.adolescence.2017.09.012>
- Oberg, K. (1960). Cultural Shock: Adjustment to New Cultural Environments. *Practical Anthropology*, os-7(4), 177–182. <https://doi.org/10.1177/009182966000700405>
- OBMigra. (2021). PAINEL 1 | Seminário “2011-2020: Uma década de desafios para a imigração e refúgio no Brasil”. <https://www.youtube.com/watch?v=H1gR7nEt1nY>
- Page, M. J., McKenzie, J. E., Bossuyt, P. M., Boutron, I., Hoffmann, T. C., Mulrow, C. D., Shamseer, L., Tetzlaff, J. M., Akl, E. A., Brennan, S. E., Chou, R., Glanville, J., Grimshaw, J. M., Hróbjartsson, A., Lalu, M. M., Li, T., Loder, E. W., Mayo-Wilson, E., McDonald, S., ... Moher, D. (2021). The PRISMA 2020 statement: An updated guideline for reporting systematic reviews. *BMJ*, n71. <https://doi.org/10.1136/bmj.n71>
- Page, M. J., Moher, D., Bossuyt, P. M., Boutron, I., Hoffmann, T. C., Mulrow, C. D., Shamseer, L., Tetzlaff, J. M., Akl, E. A., Brennan, S. E., Chou, R., Glanville, J., Grimshaw, J. M., Hróbjartsson, A., Lalu, M. M., Li, T., Loder, E. W., Mayo-Wilson, E., McDonald, S., ... McKenzie, J. E. (2021). PRISMA 2020 explanation and elaboration: Updated guidance and exemplars for reporting systematic reviews. *BMJ*, n160. <https://doi.org/10.1136/bmj.n160>
- Pan, J. Y., Yue, X., & Chan, C. L. W. (2010). Development and validation of the acculturative hassles scale for chinese students (AHSCS): An example of mainland chinese university students in Hong Kong. *Psychologia*, 53(3), 163–178. Scopus. <https://doi.org/10.2117/psysoc.2010.163>
- Pan, J.-Y., Wong, D. F. K., Chan, K. S., & Chan, C. L. W. (2008). Development and Validation of the Chinese Making Sense of Adversity Scale: Acculturative Stressors as an Example. 18(5), 479–486.
- Perez, M., Voelz, Z. R., Pettit, J. W., & Joiner, T. E. (2002). The role of acculturative stress and body dissatisfaction in predicting bulimic symptomatology across ethnic groups.

- International Journal of Eating Disorders, 31(4), 442–454.
<https://doi.org/10.1002/eat.10006>
- Redfield, R., Linton, R., & Herskovits, M. J. (1936). Memorandum for the study of acculturation. *American anthropologist*, 38(1), 149–152.
- Rezai, B., Heydarinasab, L., Roshan, R., & Gholami Fesharaki, M. (2019). Evaluating the Validity of Acculturative Stress Scale on Afghan Refugee Adolescents in Iran. *Iran-J-Health-Educ-Health-Promot*, 7(1), 46–54. <https://doi.org/10.30699/ijhehp.7.1.46>
- Rhee, S. L. (2019). Korean immigrant older adults residing in non-Korean ethnic enclaves: Acculturation strategies and psychosocial adaptation. *Journal of Human Behavior in the Social Environment*, 29(7), 861–873.
<https://doi.org/10.1080/10911359.2019.1627970>
- Rickard, M. & Department of Philosophy, Florida State University. (1994). Liberalism, Multiculturalism, and Minority Protection: Social Theory and Practice, 20(2), 143–170. <https://doi.org/10.5840/soctheorpract199420216>
- Rodriguez, N., Flores, T., Flores, R. T., Myers, H. F., & Vriesema, C. C. (2015). Validation of the Multidimensional Acculturative Stress Inventory on adolescents of Mexican origin. *Psychological assessment*, 27(4), 1438–1451. Scopus.
<https://doi.org/10.1037/pas0000125>
- Rowlison, R. T., & Felner, R. D. (1988). Daily Hassles Questionnaire. *Journal of Personality and Social Psychology*, 55(3), 432–444. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.55.3.432>
- Rudmin, F. W. (2003). Critical History of the Acculturation Psychology of Assimilation, Separation, Integration, and Marginalization. *Review of General Psychology*, 7(1), 3–37. <https://doi.org/10.1037/1089-2680.7.1.3>
- Rudmin, F. W., & Ahmadzadeh, V. (2001). Psychometric critique of acculturation psychology: The case of Iranian migrants in Norway. *Scandinavian Journal of Psychology*, 42(1), 41–56. <https://doi.org/10.1111/1467-9450.00213>

- Sandhu, D. S., & Asrabadi, B. R. (1994). Development of an Acculturative Stress Scale for International Students: Preliminary Findings. *Psychological Reports*, 75(1), 435–448. <https://doi.org/10.2466/pr0.1994.75.1.435>
- Sarason, I. G., Levine, H. M., Basham, R. B., & Sarason, B. R. (1983). Assessing social support: The Social Support Questionnaire. *Journal of Personality and Social Psychology*, 44(1), 127–139. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.44.1.127>
- Scholaske, L., Rodriguez, N., Sari, N. E., Spallek, J., Ziegler, M., & Entringer, S. (2020). The German Version of the Multidimensional Acculturative Stress Inventory (MASI) for Turkish-Origin Immigrants: Measurement Invariance of Filter Questions and Validation. *European Journal of Psychological Assessment*, 36(5), 889–900. <https://doi.org/10.1027/1015-5759/a000567>
- Selye, H. (1974). *Stress without distress* (1st ed.). Lippincott.
- Sohst, R. R., de Valk, H., & Melde, S. (2020). The future of migration to Europe a systematic review of the literature on migration scenarios and forecasts. <https://publications.iom.int/system/files/pdf/the-future-of-migration-to-europe.pdf>
- Suarez-Morales, L., Dillon, F. R., & Szapocznik, J. (2007a). Validation of the Acculturative Stress Inventory for Children. *Cultural Diversity and Ethnic Minority Psychology*, 13(3), 216–224. Scopus. <https://doi.org/10.1037/1099-9809.13.3.216>
- Suh, H., Rice, K. G., Choi, C.-C., Van Nuenen, M., Zhang, Y., Morero, Y., & Anderson, D. (2016). Measuring acculturative stress with the SAFE: Evidence for longitudinal measurement invariance and associations with life satisfaction. *Personality and Individual Differences*, 89, 217–222.
- Szapocznik, J., Kurtines, W. M., & Fernandez, T. (1980). Bicultural involvement and adjustment in Hispanic-American youths. *International Journal of Intercultural Relations*, 4(3–4), 353–365. [https://doi.org/10.1016/0147-1767\(80\)90010-3](https://doi.org/10.1016/0147-1767(80)90010-3)
- Taft, R. (1963). The Assimilation Orientation of Immigrants and Australians. *Human Relations*, 16(3), 279–293. <https://doi.org/10.1177/001872676301600306>

- United Nations. (2009). International Migration Report 2009: A Global Assessment | Population Division. <https://www.un.org/development/desa/pd/content/international-migration-report-2009-global-assessment>
- Urzúa, A., Henríquez, D., Caqueo-Urizar, A., & Smith-Castro, V. (2021). Validation of the brief scale for the evaluation of acculturation stress in migrant population (EBEA). *Psicologia: Reflexão e Crítica*, 34(1), 3. <https://doi.org/10.1186/s41155-020-00168-3>
- VandenBos, G. R. (Org.). (2015). APA dictionary of psychology (2nd ed.). American Psychological Association. <https://doi.org/10.1037/14646-000>
- Vitaliano, P. P., Russo, J., Weber, L., & Celum, C. (1993). The Dimensions of Stress Scale: Psychometric Properties1. *Journal of Applied Social Psychology*, 23(22), 1847–1878. <https://doi.org/10.1111/j.1559-1816.1993.tb01069.x>
- Wilson, J. C. (2012). *Persistence of Latino students in community colleges: An empowerment model addressing acculturative stress*. University of California, San Diego.
- Zhang, (2017). Gifted education in China. *Cogent Education*, 4(1), 1364881. <https://doi.org/10.1080/2331186X.2017.1364881>

CAPÍTULO 5 - CONSIDERAÇÕES FINAIS

A mobilidade transcultural (MTC) é um fenômeno histórico intrínseco à natureza humana, que é um direito fundamental assegurado pela Declaração Universal dos Direitos Humanos. De acordo com este documento, “toda a pessoa tem o direito de livremente circular e escolher a sua residência no interior de um Estado e abandonar o país em que se encontra, incluindo o seu, e o direito de regressar ao seu país” (*Declaração Universal dos Direitos Humanos*, 1948). No contexto da legislação brasileira, a Lei de Migração reconhece os imigrantes como “sujeitos de direitos com acesso igualitário e livre a serviços, programas e benefícios sociais, bens públicos, educação, assistência jurídica integral pública, trabalho, moradia, serviço bancário e seguridade social” (*L13445 - Lei de Migração*, 2017).

Não obstante ser um direito fundamental, a MTC é um fenômeno complexo que não pode ser reduzido a uma dimensão legal e, conseqüentemente, não deve ser categorizado ou avaliado de forma definitiva, uma vez que está sujeito a uma variedade de fatores que ocorrem em diferentes escalas geográficas, com impactos individuais e coletivos. A mobilidade não é homogênea em todo o mundo, sendo influenciada por diversos fatores, como os econômicos, geográficos e demográficos, o que resulta em padrões distintos de migração. Ao longo dos anos, foram estabelecidos "corredores de migração", como o fluxo migratório do México para os Estados Unidos ou da Síria para a Turquia (Mcauliffe & Triandafyllidou, 2022).

A MTC traz consigo uma série de desafios e oportunidades tanto para os indivíduos como para as sociedades. Por um lado, ela pode enriquecer a diversidade cultural, promover a troca de conhecimentos e experiências, e contribuir para o desenvolvimento social e econômico. Por outro lado, também pode gerar tensões e desigualdades, resultando em dificuldades de integração, discriminação e marginalização.

No âmbito da MTC de brasileiros com talento acadêmico, os estudos realizados evidenciaram que a busca individual por agência pessoal pode entrar em conflito com o bem-estar coletivo. Um exemplo disso é o Programa Ciências Sem Fronteiras, que foi desenvolvido como uma política pública visando o bem-estar coletivo, proporcionando uma oportunidade para que muitos brasileiros pudessem desenvolver suas aptidões e agência pessoal no exterior. No entanto, do ponto de vista coletivo, nem sempre houve retorno para o Brasil (p.ex., transferência de tecnologia e assistência técnica). Além disso, o programa

Ciências Sem Fronteiras foi abruptamente encerrado, não tendo tempo suficiente para gerar benefícios duradouros para o país.

Considerando a experiência do Programa Ciências Sem Fronteiras, é possível observar experiências semelhantes bem-sucedidas em outros países que poderiam ser implementadas no Brasil. Um exemplo é a China, que na década de 1980 enviou pesquisadores para se aperfeiçoarem em outras culturas e, ao término de seus estudos, retornaram ao país de origem e contribuíram para o desenvolvimento tecnológico. As políticas públicas desse país reconhecem que pessoas talentosas constituem uma importante contribuição para o capital humano de toda a nação (Zhang, 2017). Outras nações lidam com a MTC de forma distinta da abordagem chinesa e brasileira. Em Cuba, por exemplo, aqueles que partem imediatamente deixam de ser considerados cubanos, devido a uma visão coletiva de compromisso social.

Como foi constatado ao longo desta tese, a saída de brasileiros com talento acadêmico para o exterior muitas vezes representa um desperdício dos recursos que o país tem investido ao longo dos anos na formação de mestres e doutores. O processo de formação acadêmica no Brasil geralmente é um investimento público, financiado com recursos públicos, que contribuiu para o desenvolvimento desses profissionais e os levou às posições que ocupam atualmente. Isso ocorre até mesmo no caso daqueles que estudaram em instituições privadas, uma vez que os custos são abatidos no imposto de renda e/ou beneficiam-se de bolsas públicas. No entanto, esse investimento nem sempre é aproveitado localmente, devido, em parte, à falta de políticas públicas efetivas que proporcionem a esses profissionais as condições necessárias para continuarem desenvolvendo suas pesquisas, capacidades e talentos em território nacional.

O conflito entre o individual e o coletivo se torna ainda mais grave quando as pessoas são obrigadas a deixar seus países de origem devido a crises econômicas, políticas ou sociais, em busca de oportunidades e qualidade de vida que não são oferecidas em seu país natal. Devido à sua situação migratória (p.ex., ausência de documentação), muitas pessoas acabam sendo obrigadas a desempenhar trabalhos precários e que não correspondem às suas capacidades, como motoristas de aplicativo, taxistas ou empregados em restaurantes.

Esse conflito pôde ser observado nas entrevistas, pois 20 dos 41 entrevistados expressaram o desejo de regressar ao Brasil. Mas, por questões básicas de subsistência (p.

ex., a insegurança de conseguir emprego no Brasil ou manter a família economicamente), segurança (p. ex., índice de homicídios) e realização pessoal (p. ex., qualidade de vida, autorrealização, reconhecimento profissional), afirmaram que permaneceriam nos países onde estavam até que as condições no país mudassem (p.ex., aumento de investimento na ciência, fim da crise política e controle da inflação).

Um fator de extrema importância mencionado nas entrevistas é a diferença entre o reconhecimento profissional do pesquisador durante o doutorado ou pós-doutorado no Brasil e o observado em outros países. Aqui o pesquisador não é considerado um profissional, sendo, na realidade, visto como um estudante, mesmo que desempenhe atividades laborais e tenha responsabilidades significativas, como conduzir investigações científicas, analisar dados e contribuir para o desenvolvimento de novas tecnologias e produtos. Assim, de fato, é um profissional fundamental para gerar novos conhecimentos e descobertas para a sociedade e um dos principais responsáveis pelo progresso científico e tecnológico. Como denotado anteriormente, em outros países, o pesquisador é reconhecido como um profissional com direitos trabalhistas.

Assim, é possível afirmar que planejar e implantar políticas públicas no Brasil que privilegiem o compromisso coletivo com uma orientação em longo prazo é fundamental para promover a equidade de oportunidades e garantir que o investimento em recursos humanos qualificados seja maximizado. É necessário criar um ambiente propício para que os pesquisadores brasileiros com talento acadêmico possam prosperar e contribuir de maneira significativa para o desenvolvimento científico, tecnológico e social do país.

O investimento na criação de oportunidades e condições adequadas para a pesquisa e inovação, ou seja, políticas públicas em Ciência e Tecnologia robustas é de suma importância no Brasil. Isso implica em fortalecer e expandir os programas de pós-graduação, oferecendo bolsas e financiamentos adequados para os pesquisadores, bem como incentivando a colaboração entre instituições acadêmicas e o setor privado. Além disso, é crucial reconhecer o valor e a importância dos pesquisadores como profissionais, garantindo-lhes direitos trabalhistas e um ambiente de trabalho seguro e estimulante. Isso inclui estabelecer políticas de reconhecimento e remuneração justa, assegurando a estabilidade e continuidade das pesquisas e criando oportunidades para a disseminação e aplicação dos resultados obtidos.

É importante enfatizar que a mobilidade transcultural não deve ser vista apenas como um movimento unidirecional, com os talentos acadêmicos brasileiros sendo encorajados a deixar o país. É necessário buscar um equilíbrio, que também inclua a atração de talentos internacionais para contribuir com o desenvolvimento local. Ao promover um ambiente acolhedor, inclusivo e atraente para pesquisadores estrangeiros, podemos obter benefícios mútuos e impulsionar a excelência acadêmica e científica no Brasil.

Além disso, é importante ressaltar que o conceito de aculturação, amplamente utilizado em textos de cunho psicológico, é considerado obsoleto em outras disciplinas, como Antropologia e Sociologia. Portanto, sugere-se adotar terminologia alternativa e reconceituar esses deslocamentos – uma espécie de ‘ressignificação’ – que leve em conta a incorporação de novos elementos à própria cultura, em vez de apenas considerar uma perda desses elementos.

Nesse sentido, em relação ao conceito de "Estresse Aculturativo", sugere-se a utilização do termo "Estresse da Mobilidade Transcultural" como uma alternativa mais atualizada. Com base na revisão sistemática apresentada no Capítulo 4, propõe-se definir o estresse da mobilidade transcultural como aquele que é caracterizado por conotações tanto positivas (*eustress*) quanto negativas (*distress*) que afetam a capacidade de enfrentar desafios, dificuldades, conflitos e demandas durante o processo de ressignificação na Mobilidade Transcultural (antes, durante e depois da mobilidade). Trata-se de um processo que envolve uma relação entre a pessoa e o ambiente significativo para ela (p. ex., uma alteração no estado de saúde ou bem-estar). Requer um esforço contínuo de adaptação, tanto cognitivo quanto comportamental, para lidar com demandas internas e externas que ultrapassam os recursos individuais de enfrentamento (*coping*), variando de acordo com as diferenças culturais. Essa condição é percebida por meio de respostas fisiológicas, como palpitações, sudorese e boca seca, ou respostas psicológicas, como ansiedade e excitação, diante de estressores internos ou externos – ou fontes de estresse.

Essa definição se relaciona com outro resultado da mesma pesquisa: a maioria dos esforços para medir o estresse da MTC não alcança o objetivo pretendido. A maioria das medidas considera apenas alguns aspectos do fenômeno, como estressores ou estratégias de enfrentamento. Poucas levam em conta as respostas fisiológicas e psicológicas aos estressores internos ou externos e poucas consideram possíveis aspectos positivos (*eustress*).

Portanto, fica evidente a necessidade de desenvolver uma medida que abranja todos os aspectos do estresse da mobilidade transcultural.

A Mobilidade Transcultural é uma sinfonia global, composta por uma variedade de instrumentos culturais que se unem em harmonia. Cada ser é uma nota musical única, trazendo sua própria melodia e ritmo ao mundo. À medida que as pessoas se movem, as diferentes culturas se entrelaçam, criando uma sinfonia de sons diversos e harmoniosos. No entanto, assim como em uma orquestra, é essencial que cada nota seja valorizada e respeitada, para que a melodia seja completa. Quando os talentos acadêmicos são incentivados a migrar, é como se uma nota preciosa partisse em busca de novas oportunidades deixando a orquestra sem esse som precioso. É fundamental encontrar um equilíbrio para que a sinfonia da Mobilidade Transcultural possa soar com plenitude e ressoar em benefício pessoal e de toda a sociedade.

Referências

- Brasil (2017) L13445—Lei de Migração. Planalto. http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/113445.htm
- Mcauliffe, M., & Triandafyllidou. (2022). World Migration Report 2022. International Organization for Migration (IOM). <https://publications.iom.int/books/world-migration-report-2022>
- Organização das Nações Unidas. Declaração Universal dos Direitos Humanos (1948). Disponível em: <https://www.ohchr.org/en/instruments-and-mechanisms/international-human-rights-law> Acesso em: 30 mayo 2023.
- Zhang, (2017). Gifted education in China. Cogent Education, 4(1), 1364881. <https://doi.org/10.1080/2331186X.2017.1364881>

Anexo 1 Carta de Aceitação para Doutorado Sanduíche



Carta de Aceitação

Exmos. Srs.

Eu, Aristides I. Ferreira, Professor Associado do Departamento de Recursos Humanos e Comportamento Organizacional (IBS) do Instituto Universitário de Lisboa (Iscte-IUL), declaro que aprovo o plano de pesquisa "MOBILIDADE TRANSCULTURAL EM PORTUGAL: Estudos sobre talento académico, estresse e resiliência", de Alberto Martín Antón Padró Abad. Informo, adicionalmente, que aceito ser coorientador dessa pesquisa no Iscte-IUL entre novembro de 2022 e maio de 2023.

Lisboa, 21 de março de 2022

(Aristides I. Ferreira)

E-mail: Aristides.Ferreira@iscte-iul.pt

Telefone: 217650457 (Ext. 221062)

Gabinete D4.15

Ciência Vitae: <https://www.cienciavitae.pt/pt/C71B-EC9E-0D98>

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-8280-1623>

Iscte - Instituto Universitário de Lisboa • Av. Forças Armadas, 1649-026 Lisboa • ☎ +351 217 903 000 • ✉ geral@iscte-iul.pt



Anexo 2 Inventário de Estresse e Resiliência na Mobilidade Transcultural (IERM-T)

Alberto Abad / Altemir José Gonçalves Barbosa

Universidade Federal de Juiz de Fora

ITENS INICIAIS

Em que país você nasceu?

Em que mês e ano você chegou ao país onde está vivendo atualmente?

Desde que passou a morar neste local, você experimentou alguma situação que pode ser considerada estressante no lugar onde vive neste momento?

Por favor, descreva abaixo essa situação estressante que aconteceu com você.

DIFERENÇAS DO LOCAL ONDE VOCÊ NASCEU OU ESTAVA ESTABELECIDO(A) E DO LUGAR ONDE VIVE NESTE MOMENTO

Por favor, informe se cada uma das características listadas a seguir é MELHOR, IGUAL (ou IRRELEVANTE) ou PIOR do que onde você morava. Considere as características apresentadas em cada linha separadamente. Não há respostas certas ou erradas. O importante é o seu ponto de vista, ou seja, o que pensa e o que sente.

- Trabalho e emprego
- Reconhecimento de Minhas Capacidades, Talentos e Competências
- Exigências Legais (documentos necessários) para se Estabelecer e Viver
- Vida Familiar
- Uso da Linguagem (conversar, ler e escrever)
- Segurança Pública
- Clima
- Fuso Horário
- Sistema Educacional
- Alimentação

Informe o quanto cada característica a seguir representa um DESAFIO para você.

- Trabalho e emprego
- Reconhecimento de Minhas Capacidades, Talentos e Competências
- Exigências Legais (documentos necessários) para se Estabelecer e Viver
- Vida Familiar
- Uso da Linguagem (conversar, ler e escrever)
- Segurança Pública

Indique um ou mais sentimentos (Felicidade, Medo, Ansiedade, Culpa, Orgulho, Amor, Alívio, Raiva e/ou Tristeza) que cada característica do local onde você reside atualmente listada a seguir tem gerado em você. Você pode assinalar quantas alternativas desejar em cada linha. Também pode assinalar NENHUM caso a características não desperte sentimentos em você.

- Trabalho e emprego
- Reconhecimento de Minhas Capacidades, Talentos e Competências
- Exigências Legais (documentos necessários) para se Estabelecer e Viver
- Vida Familiar
- Uso da Linguagem (conversar, ler e escrever)
- Segurança Pública

De modo geral, como você lida com as seguintes diferenças entre o local onde reside atualmente e onde morava?

Eu faço um plano de ação e o sigo

Eu procuro ver o lado bom das coisas

Eu tento passar um tempo sozinho(a)

Eu tento jogar minhas emoções para fora

Espero que o problema se resolva sozinho

Desde que passou a residir neste local, você tem tido:

- Dores de cabeça
- Dores no coração ou no peito
- Dores na região lombar
- Náusea ou dor de estômago
- Sensação de estar preso(a) e/ou sem saída
- Sensação de solidão
- Preocupação demasiada com as coisas
- Falta de interesse pelas coisas
- Falta de esperança em relação ao futuro
- Sentimentos de inutilidade
- Momentos em que se assustou repentinamente e sem motivo
- Medo
- Coração acelerado
- Momentos de terror ou pânico

FAVOR NÃO REPRODUZIR

Anexo 3 Questionário de Caracterização Demográfica



Correio electrónico.

E-mail _____

Que língua prefere usar?

- Português
- Español
- English

DADOS DEMOGRÁFICOS

Qual é sua data de nascimento? _____

País de residência atual _____

Ano de chegada ao país de residência atual _____

Com quem reside?

- Casado(a) ou morando com um companheiro(a)
- Casado(a) ou morando com um companheiro(a) e filhos
- Morando sozinho(a)
- Compartilhando uma casa com amigos(as)

Qual é seu nível de escolaridade?

- Fundamental I incompleto
- Fundamental I completo / Fundamental II incompleto
- Fundamental II completo / Médio incompleto
- Médio completo / Superior incompleto
- Superior completo / Pós-graduação incompleto
- Pós-graduação completo
- Outro: _____

ESTUDOS ATUAIS

Estuda atualmente?

Sim

Não

Em que instituição estuda?

Pública (sem ônus)

Pública (com bolsa)

Pública (custeada com recursos próprios)

Privada (sem bolsa)

Privada (com bolsa)

Outro _____

Ano provável de conclusão do nível _____

Curso em que está matriculado(a) _____

DOTAÇÃO E TALENTO

Conhece alguma pessoa com capacidades elevadas (dotação, altas habilidades, superdotação, sobredotação) ou talento que more, estude ou trabalhe fora do seu país de nascimento?

Sim e posso repassar informações desta pessoa para ela participar desta pesquisa.

Sim, mas não posso repassar informações desta pessoa para ela participar desta pesquisa.

Não

Informe, por favor,

O nome dessa pessoa para que possa participar da pesquisa _____

O e-mail dessa pessoa para contato _____

O telefone dessa pessoa para contato _____

Anexo 4 Roteiro da Entrevista Semiestruturada

- 1) Poderia por favor, falar brevemente da sua trajetória acadêmica até chegar à _____ (universidade, instituto etc.)?
- 2) Em que momento da sua trajetória profissional – ou da sua vida – você observou seu diferencial acadêmico?
- 3) Alguma característica pessoal sua facilitou a adaptação a _____ (país onde atualmente reside)? Se sim, qual(is)? Se não, por quê?
- 4) Alguma característica pessoal sua dificultou a adaptação a _____ (país onde atualmente reside)? Se sim, qual(is)? Se não, por quê?
- 5) Antes de sair do Brasil, quais eram suas expectativas pessoais de viver/estudar/trabalhar em _____ (país onde atualmente reside)?
- 6) Suas expectativas em relação a viver/trabalhar/estudar em _____ (país onde atualmente reside) mudaram depois que passou a viver em esse país? Por que? Quais são suas expectativas atuais?
- 7) Comparado com Brasil, há vantagens em viver/estudar/trabalhar em _____ (país onde atualmente reside)? E as desvantagens?
- 8) Considera que os estrangeiros têm as mesmas oportunidades dos nativos para desenvolver seus talentos no/na _____ (país onde atualmente reside) que as pessoas nativas? Por que?
- 9) Existem programas ou atividades ou treinamento específicos para o desenvolvimento de seu talento em _____ (país onde atualmente reside)?
- 10) Considera que você tem desenvolvido seu talento acadêmico em _____ (país onde atualmente reside)? Como? Quanto tempo tomou?
- 11) Existem mecanismos ou redes de apoio (ajuda) em Brasil que facilitem a mobilidade de pessoas talentosas a _____ (país onde atualmente reside)? Quais?

- 12) Existem mecanismos ou redes de apoio (ajuda) em _____ (país onde atualmente reside) que facilitem a mobilidade de pessoas talentosas brasileiras? Quais?
- 13) Teve apoio de instituições em _____ (país onde atualmente reside) que facilitaram a sua mobilidade a outro país? Como? Serviços, atividades específicas de apoio institucional?
- 14) Teve apoio da sua família antes da mobilidade a _____ (país onde atualmente reside)? Como? /por quê?
- 15) Teve apoio da sua família durante da mobilidade a _____ (país onde atualmente reside)? Como? / por quê?
- 16) No seu ponto de vista, quais são as principais dificuldades (barreiras) para se mudar para _____ (país onde atualmente reside)?
- 17) Existem diferenças culturais entre Brasil e _____ (país onde atualmente reside) que influenciaram positivamente na sua adaptação no/na _____ (país onde atualmente reside)? Se sim, quais? Se não, por quê?
- 18) Foi fácil ou difícil se adaptar à comida e água em _____ (país onde atualmente reside)? Por que?
- 19) Foi fácil ou difícil se comunicar em _____ (país onde atualmente reside)? Por quê? Já fala a língua desse país?
- 20) Foi fácil ou difícil fazer amizades em _____ (país onde atualmente reside)? Por quê?
- 21) Existem diferenças culturais entre Brasil e _____ (país onde atualmente reside) que influenciaram negativamente na sua adaptação no/na _____ (país onde atualmente reside)? Se sim, quais? Se não, por quê?
- 22) A sociedade em _____ (país onde atualmente reside) é diferente à sociedade no Brasil? Por quê?
- 23) Existe alguma experiência pessoal positiva no processo de adaptação a _____ (país onde atualmente reside)? Se sim, qual(is)?

24) Existe alguma experiência pessoal negativa no processo de adaptação a _____
(país onde atualmente reside)? Se sim, qual(is)?

25) Valeu a pena mudar para _____ (país onde atualmente reside)?

26) Deseja fazer algum comentário adicional?

Anexo 5 Termo de Consentimento Livre e Esclarecido

Título da pesquisa: DOTAÇÃO E TALENTO: CONHECER E ORIENTAR

Você está sendo convidada(o) para participar de um estudo sobre os motivos que levam pessoas com dotação (capacidades elevadas) e talento a mudarem de país. Também é objetivo da investigação conhecer como é a sua vida nessa nova nação. Caso você concorde em participar, vamos fazer as seguintes atividades: continuar o preenchimento deste questionário online (formulários-Google); e uma entrevista de aproximadamente 40 minutos de duração por meio de uma ferramenta digital (Google Meet) em um horário conveniente para você. Além de ter um desses softwares ou aplicativos, será importante que você esteja em um local que possua as condições adequadas de sigilo, conforto e acessibilidade.

A entrevista será gravada, transcrita e utilizada somente para fins científicos. Seu nome, o nome de instituições ou outras informações que permitam sua identificação não serão divulgados; serão sigilosos. Os dados da investigação serão armazenados em local confidencial e seguro. Serão destruídos depois de 5 anos.

Esta pesquisa tem alguns riscos, que são mínimos, ou seja, riscos iguais aos que você tem no seu dia-a-dia ao, por exemplo, conversar com uma pessoa conhecida e falar da sua vida para um(a) professor(a). Além de contribuir para aumento do conhecimento científico, participar desta pesquisa pode gerar os seguintes benefícios: você terá, se desejar, acesso a informações online relacionadas à dotação e ao talento, permitindo que você aprofunde seu conhecimento sobre esses temas.

Para participar deste estudo você não terá nenhum custo nem receberá qualquer vantagem financeira. Apesar disso, se você tiver algum dano por causa das atividades que fizermos com você nesta pesquisa, você tem direito à indenização. Você terá todas as informações que quiser sobre esta pesquisa e estará livre para participar ou recusar-se a participar. Mesmo que queira participar agora, você pode desistir ou parar de participar a qualquer momento. A sua participação é voluntária e o fato de não querer participar não vai trazer qualquer penalidade ou mudança para você. O pesquisador não vai divulgar seu nome. Os resultados da pesquisa estarão à sua disposição quando finalizada. Seu nome ou o material

que indique sua participação não será liberado sem a sua permissão. Você não será identificado(a) em nenhuma publicação que possa resultar.

Ao clicar em “Concordo em Participar da Pesquisa descrita anteriormente”, você estará consentindo livre e esclarecidamente em colaborar com o estudo. Sua concordância e os demais dados coletados na pesquisa ficarão arquivados em meio digital. Reitera-se que isso ocorrerá por um período de 5 (cinco) anos. Decorrido este tempo, o pesquisador avaliará os documentos para a sua destinação final, de acordo com a legislação vigente.

Os pesquisadores tratarão a sua identidade com padrões profissionais de sigilo, atendendo a legislação brasileira (Resolução Nº 466/12 do Conselho Nacional de Saúde), utilizando as informações somente para os fins acadêmicos e científicos. Em caso de dúvidas, com respeito aos aspectos éticos desta pesquisa, você poderá consultar:

CEP - Comitê de Ética em Pesquisa com Seres Humanos - UFJF

Campus Universitário da UFJF

Pró-Reitoria de Pós-Graduação e Pesquisa

CEP: 36036-900

Fone: (32) 2102- 3788 / E-mail: cep.propesq@ufjf.edu.br

DADOS DO PESQUISADOR

Nome: Alberto Abad

E-mail: alberto.abad@ich.ufjf.br

Telefone: 55 (96) 98146 1654 (WhatsApp) (Brasil)

Escreva seu nome completo aqui: _____

Eu:

concordo em participar da pesquisa descrita anteriormente.

não concordo em participar da pesquisa descrita anteriormente.

Anexo 6 Termo de Aprovação

DETALHAMENTO		
Título do Projeto de Pesquisa:		
Mobilidade transnacional de jovens com dotação e talento: conhecer e orientar		
Número do CAAE:	Número do Parecer:	
20092919.9.0000.5147	3775213	
Quem Assinou o Parecer:	Pesquisador Responsável:	
Jubel Barreto	Alberto Martin Antonio Padron Abad	
Data Início do Cronograma:	Data Fim do Cronograma:	Contato Público:
27/08/2019	01/08/2020	Alberto Martin Antonio Padron Abad