

# EDITORIAL

## EL REGRESO A CASA

Taka Oguisso

*Profesora Titular de la Escuela de Enfermería de la  
Universidad de Sao Paulo, Brasil*

Todo viaje al exterior, sea por turismo, por motivo profesional o emigración, involucra ansiedad, excitación y preocupaciones, por la expectativa de lo que se hará o verá, por cómo será la adaptación al nuevo ambiente, o por lo que se encontrará en adelante. Por más interesante que haya sido el viaje turístico, el retorno es tan bueno como el entusiasmo y la alegría de la partida.

En el campo profesional, si el viaje fue motivado por una propuesta de empleo desde el exterior, se producen las dificultades iniciales con el idioma, las costumbres locales, la búsqueda de un lugar para vivir, los sistemas de trabajo, los nuevos compañeros y jefes, la sensación de estar siendo evaluado en cada gesto, la responsabilidad y la necesidad de probar la competencia; aunque la invitación estuviera justificada y motivada por alguna capacidad o calificación específica del profesional.

En esta editorial pretendo reflejar el momento de mi retorno a casa después de haber trabajado como asesora, por más de diez años consecutivos (1987 - 1997), en el Consejo Internacional de Enfermeras (CIE), una organización no gubernamental con sede en Ginebra, Suiza. La invitación para ese trabajo partió de Nelly Garzon Alarcon, Presidenta del CIE durante el periodo de 1985-1989, cuando vino al Brasil para participar en el XXXVIII Congreso Brasileño de Enfermería, en octubre de 1986.

El CIE, fundado el 1º de julio de 1899, es una federación de asociaciones nacionales de enfermería (solamente una organización por país) admitidas formalmente como miembros. Tiene como misión representar a los enfermeros de todo el mundo, ser su voz, hacer avanzar la profesión e influenciar las políticas de salud. Sus objetivos son: influir en los estándares de enfermería, de

salud y de la política social, profesional y socioeconómica en todo el mundo; ayudar a las asociaciones nacionales de enfermería (ANE) a mejorar los estándares de enfermería y de competencia de las enfermeras(os); promover el fortalecimiento de las ANEs; representar a las enfermeras y la enfermería en el plano internacional; establecer, recibir y gestionar fondos y fideicomisos que contribuyan al progreso de la enfermería y del CIE.

La organización es dirigida por una Junta Directiva de 15 miembros, elegidos para un mandato de cuatro años, procedentes de todos los continentes, que componen las siete regiones del CIE, y se reúne una vez al año, por cuatro a cinco días, en Ginebra. Esta sede es dirigida por una Directora Ejecutiva y un staff de cerca de 14 o 15 funcionarios fijos (dentro de ellos 4 a 5 son enfermeros asesores, y otras son secretarías y archivadoras) además de algunos contratados por un plazo determinado para desarrollar proyectos específicos.

El órgano mayor de deliberación del CIE es el Consejo de Representantes Nacionales (CRN) que se reúne una vez, cada dos años para decidir sobre las políticas de la organización, aprobación de cuentas, establecimiento de cotizaciones, admisión de nuevos miembros y elección de los integrantes de la Junta Directiva. Cada ANE elige a un(a) representante, que puede ser el propio presidente(a), algún miembro de la Junta Directiva local o cualquier otra persona que sea enfermero(a), acreditado por la ANE. Cada organización nacional puede enviar un representante oficial y uno o dos suplentes para el CRN, sin embargo, cada ANE independientemente del número, tiene derecho a un solo voto.

Además de las reuniones del CRN, cada dos años, se realiza un congreso cuatrienal, en el cual pueden participar todos los enfermeros que estén

afiliados a la ANE que es miembro del CIE. La Presidenta del CIE para el periodo 2005-2009 es la Dra Hiroko Minami, del Japón.

La idea de fundar una organización internacional partió de la Sra. Ethel Bedford Fenwick (1857-1947), enfermera inglesa muy activa del Consejo Internacional de Mujeres. Cabe destacar que fue la representante de Dinamarca, Sra. Gordon Norrie, la que en una de las primeras reuniones del CIE, propuso el inglés como idioma oficial de la nueva organización. De este modo el inglés fue adoptado como idioma oficial. Actualmente hay otros dos idiomas de trabajo, el francés y el español, desde 1967, cuando se produjo la reforma de la Constitución (o Estatuto) del CIE pasando a regir a partir del Congreso Cuadrienal realizado en Montreal en 1969. Un idioma se considera oficial cuando los instrumentos jurídicos del CIE y los archivos están financiados para su mantenimiento en dichos idiomas. En caso de duda respecto al texto del documento traducido, prevalece el significado del texto original en inglés. Todas las reuniones de comisiones y grupos de estudio del CIE son conducidas en el idioma inglés. Ya los idiomas de trabajo, o sea, el francés y el español, son idiomas a los cuales son traducidos todos los documentos usados en las reuniones del CRN y enviados a las asociaciones miembros de los países que hablen tales idiomas o a la organización miembro que haya optado por ese idioma.

La inclusión del francés fue el resultado de fuertes reivindicaciones de enfermeros franceses y canadienses, debido a que en la primera mitad del siglo XX era considerado como idioma universal. El español fue adoptado como tercer idioma al verificarse que, en 1965, la representación de enfermeros procedentes de países de idioma español era mayor que el de francés. El CIE tuvo sólo una presidenta con idioma nativo español, la licenciada en enfermería Nelly Garzón, de Colombia. Para enfermeros oriundos de países que no hablan ninguno de estos tres idiomas del CIE (Brasil, Japón, Italia, Tailandia, Egipto y otros) que son la absoluta mayoría entre sus asociaciones miembros, no hace ninguna diferencia, ya que estarán siempre obligados a optar por uno de estos tres idiomas, para manejar y comunicarse con el CIE. Sin embargo, asumen indirectamente el costo de la tra-

ducción e interpretación. Finalmente, en 1985, en una nueva discusión sobre idiomas se aprobó que, a partir de las elecciones de 1993, la Junta Directiva incluya representantes de lengua española y/o francesa con traducción simultánea en los tres idiomas.

Cabe destacar que la Organización de las Naciones Unidas (ONU) mantiene también esos tres idiomas como oficiales, además del ruso, chino y árabe. El costo de traducción e interpretación simultánea de esos idiomas en documentos y publicaciones, así como en las reuniones, imposibilita mayor utilización de este recurso, que sin duda, facilitaría aún más la comunicación entre los miembros.

En un primer momento del CIE, solamente Gran Bretaña, Estados Unidos, Irlanda (del Norte) y Alemania habían oficializado su afiliación al Consejo Internacional de Enfermeras, cuando en julio de 1901, se realizó el Primer Congreso de Enfermería, en Buffalo, Estados Unidos. Luego ingresaron Dinamarca, Canadá, Finlandia y Holanda, en 1904. En la primera década de 1910 fueron India y Nueva Zelanda, y en la década de 1920, Italia, Bélgica, China, Noruega, África del Sur, Bulgaria, Cuba, Francia, Irlanda, Polonia, Brasil, Grecia, Filipinas, Suecia e Yugoslavia. Varios de esos países, en general, debido a situaciones de guerra o revolución en sus países, se ausentaron de la organización, pero después de la finalización de sus respectivas contiendas regresaron. Por ejemplo, Cuba ingresó antes de Brasil, en 1925, pero después de la revolución cubana en 1959, se retiró del escenario internacional, retornando sólo en 1981. Brasil ingresó en 1929 manteniendo, de manera ininterrumpida, su afiliación a través de la Asociación Brasileña de Enfermería (ABEn) hasta 1997, en que pasó a ser representado por el Consejo Federal de Enfermería (COFEN). La mayoría de las organizaciones de enfermería de otros países de América Latina ingresaron en la década de 1950, 1960 y esporádicamente en las décadas subsiguientes. De la Península Ibérica, el Consejo General de Enfermería de España fue admitido, en 1965, y la Asociación Portuguesa de Enfermeros, en 1969.

Después de algún tiempo, aunque el trabajo llene las aspiraciones, se sienta valorizado en el

ambiente de la institución, se encuentre económicamente bien gratificado y psicológicamente ajustado, hay un determinado momento en que el ser humano siente un fuerte deseo de abandonar todo y, simplemente, regresar al lugar de origen o a la familia y disfrutar de algún tipo de tranquilidad y relajación sin los agobios de los compromisos habituales. Si la permanencia en el extranjero se prolonga por algunos años, aún confundiendo con inmigración definitiva, la persona siente que su lugar no es aquel donde está, tiene la sensación de pertenecer a otro lugar y experimenta la nostalgia de regresar a su casa, a sus raíces, a sus cosas, a su propio hogar, a lo que podría llamarse su mundo.

En Brasil, de modo general, los extranjeros son tratados sin prejuicios y en igualdad de condiciones. No obstante hay países, principalmente, en Europa, América del Norte y Asia, en los cuales no se permite a los extranjeros olvidar que son, de hecho, extranjeros cuando les preguntan: ¿cuándo pretendes regresar a tu casa? ¿Pretendes quedarte aquí definitivamente? ¿En tu tierra no existen empleos como el que ejerces? ¿No sientes falta de tu tierra, de tus amigos, de tu familia? O aún comentarios del tipo: trabajar en el primer mundo es mucho mejor que en Brasil, ¿verdad? No regreses a tu país, aquí estás mejor, aprovecha esta oportunidad que te concedieron y que no tendrías en tu país.

Ante tales interrogantes, la idea del retorno a casa y al empleo anterior, ahora con mucha más experiencia, conocimientos, visión de otros modelos profesionales y fluidez en más de un idioma, se pasa del sueño al deseo de concretar hasta el punto de decidirse por la prioridad más importante. Te imaginas que los recursos amortizados durante tu estancia en el exterior será suficiente para reiniciar la vida en tu país de origen. En esta fase, todo gira en función de lo que se pretende hacer al regresar, dónde aplicar sus conocimientos y experiencias, cómo ayudar a las personas o instituciones con las habilidades adquiridas, qué hacer, por dónde comenzar. Si para iniciar su trabajo en el exterior tuvo que dejar su empleo, al retornar sabe que tendrá que buscar uno nuevo con la certeza de que su experiencia de vida y trabajo sumarán puntos a su currículo, lo que teóricamente le daría ventaja en

comparación a los demás candidatos o potenciales concurrentes.

Mientras tanto, el retorno a casa no es propiamente la realización del sueño tan ansiado. Cuando estábamos en el exterior, y retornábamos por cortos periodos de vacaciones, éramos una especie de visitas, y, consiguientemente, se nos trataba como tales. Muchas medidas, abrazos, demostraciones de afecto, invitaciones a cenas, fiestas, conferencias, homenajes o para conocer las últimas novedades de la ciudad, teatros, y otros sitios de entretenimiento, promesas o aún ofrecimientos de ayuda. Las personas solicitaban nombres para contacto o ayuda para conseguir también un empleo en el extranjero. Como puede percibirse, el status social es alto para quien trabaja en el extranjero y las personas se nos aproximan por simple curiosidad u otro interés.

Cuando finalmente se produce el regreso a casa, y buscamos a esos amigos, éstos se asustan y argumentan que fue una locura retornar ahora que el país está con tantos problemas económicos y crisis de desempleo y tratan de dejar en claro que no conocen a nadie que esté necesitando de un profesional con la experiencia que uno trae, ni conocen quien nos pueda ayudar a encontrar un trabajo. De hecho, mientras éramos “visita” el trato era siempre de cortesía y demostraciones de aprecio, muchas veces en la expectativa de poder ser invitados para alguna asesoría o participar en seminarios o conferencias en el exterior.

Así, el retorno no siempre es bien acogido. Cuando se trata de una vuelta al empleo de origen, muchas rutinas habrán cambiado, las personas podrán ser otras, y aunque sean las mismas, ellas pueden estar ocupando cargos o ubicaciones diferentes y eso unido a la existencia de nuevos funcionarios en ejercicio. En fin, es casi como comenzar todo de nuevo, y cuanto mayor el tiempo de alejamiento, mayores serán las dificultades, no sólo porque las personas de antaño crearon otros vínculos entre ellas sino también porque se protegen contra el que salió, el cual es visto como invasor y una amenaza por las experiencias y el bagaje de conocimientos que trae consigo. Ostensiva o veladamente esas personas procuran boicotear o dificultar la reintegración del intruso, haciéndole sentirse un “extranjero” dentro de su propio

ambiente de trabajo. Usan códigos y siglas en las conversaciones entre sí para alejar al que acaba de retornar, haciéndole sentir que no es del grupo.

El trabajo realizado cotidianamente dentro de la institución es más valorado (quizá como premio a la fidelidad) que la experiencia y tipo de trabajo desarrollado en el exterior aunque haya sido en una organización internacional dentro del mismo campo de actividad.

En la familia el reencuentro puede ser igualmente difícil, pues el miembro que regresa no es más una visita que traía regalos y novedades para ser distribuidos entre los parientes y amigos. Si tenía su propia habitación antes de viajar, el cuarto puede haber cambiado de destino o de usuario, dando lugar a disputas que pueden generar conflictos con el nuevo ocupante. La búsqueda de otra vivienda, sea para comprar o para alquilar, siempre representa otro problema con las respectivas implicancias económicas o familiares.

Así, regresar a casa puede representar, en verdad, un desafío muy grande desde el punto de vista profesional por las dificultades en la reintegración y el poco apoyo que antiguos colegas demuestran y por la hostilidad de los nuevos que sienten que nuestro retorno puede dificultar eventualmente su carrera y ascenso profesional.

¿Como afrontar esto? El que sale, al planear su regreso a casa, debe estar consciente de las dificultades que puede encontrar, ya que la realidad puede ser fría y difícil después que deja de ser visita y ejecutivo de alto nivel de una organización cualquiera ubicada en el exterior, transformándose en alguien que busca un cargo o empleo en la propia

tierra aspirando al desarrollo de una actividad justo al lado de los antiguos colegas, incluso llegando a reasumir las funciones desempeñadas anteriormente dentro del servicio público como si se hubiera ausentado sin remuneración. Para reasumir un cargo público efectivo es necesario avisar formalmente con bastante antelación sobre el regreso y la fecha probable de la llegada, para que el sustituto tenga constancia mediante la oportuna comunicación. Debe también preparar su plan de trabajo para el regreso, con el tipo de actividad que desarrollará, indicando sus pretensiones y ofreciendo colaboración en los sectores, departamentos o áreas donde podría actuar. Evidentemente, el retorno será más fácil si durante el periodo de alejamiento mantuvo contacto con las personas de su área de actividad, visitándoles anualmente con motivo de su venida al país, en vacaciones o por cualquier otro motivo, manteniendo correspondencia regular con algunas personas claves; enviando material, publicaciones o documentos y, de ser posible, invitando a esas personas a participar en reuniones, conferencias, proyectos o para hacer turismo. Lo importante es mantener siempre una “puerta abierta” con todas las personas, para que al regresar pueda encontrar apoyo y quién sabe, una ayuda. Sea en el retorno definitivo o en los ocasionales por vacaciones, el profesional debe permanecer humilde, no alardeando de su trabajo ni de las ventajas que le proporciona lo que ha hecho o está todavía haciendo. La humildad, en cierta medida, también abre muchas de las puertas que pueden ser útiles en el regreso a casa.



## A VOLTA PARA CASA

Taka Oguisso

*Profesora Titular de la Escuela de Enfermería de la  
Universidad de Sao Paulo, Brasil*

Toda viagem ao exterior, seja por turismo, seja por motivo profissional ou mudança (imigração) envolve ansiedade, excitação e preocupações, pela expectativa do que se vai ver ou fazer, ou como adaptar-se ao novo ambiente, ou o que irá encontrar pela frente. Por melhor que tenha sido a viagem turística o momento de voltar é tão bom quanto, ou até melhor que o entusiasmo e a alegria da partida.

No campo profissional, se a viagem foi motivada por proposta de emprego de empresa no exterior, há as dificuldades iniciais com o idioma, os costumes locais, a busca de local para moradia, os sistemas de trabalho, os novos colegas e chefias, a sensação de estar sendo avaliado em cada gesto, a responsabilidade e a necessidade de provar sua competência, mesmo que o convite tenha sido feito por alguma qualidade ou qualificação específica do profissional convidado.

Neste editorial pretendo refletir sobre o momento de meu retorno à casa depois de haver trabalhado como assessora, por mais de dez anos consecutivos (1987-1997), no Conselho Internacional de Enfermeiras (CIE), uma organização não governamental sediada em Genebra, Suíça. O convite para esse trabalho partiu de Nelly Garzon Alarcon, Presidente do CIE, para o período de 1985-1989, quando veio ao Brasil para participar do XXXVIII Congresso Brasileiro de Enfermagem, em outubro de 1986.

O CIE, fundado no dia 1º de julho de 1899, é uma federação de organizações nacionais de enfermagem, (apenas uma por país) formalmente admitidas como membros. Tem como missão representar enfermeiros de todo o mundo, ser sua voz; fazer avançar a profissão e influenciar políticas de saúde. Seus objetivos são: influir nos padrões da enfermagem, da saúde e da política social, profissional e socioeconômica em todo o mundo; ajudar as associações nacionais de enfermagem a melhorar os padrões de enfermagem e de competência das enfermeiras (os); promover o fortalecimento

das ANEs; representar enfermeiras e enfermagem no plano internacional; estabelecer, receber e administrar fundos que possam contribuir para o progresso da enfermagem e do CIE.

A organização é dirigida por uma Diretoria de quinze membros, eleitos para um mandato de quatro anos, procedentes de todos os continentes, que compõe sete regiões, e se reúne uma vez por ano, por 4 a 5 dias, na sede, em Genebra. A sede é dirigida por uma diretora executiva e um staff de cerca de 14 ou 15 funcionários fixos (cerca de 4 ou cinco enfermeiros consultores, secretárias, contabilistas e arquivista) e outros contratados por prazo determinado para execução de projetos específicos.

O órgão maior de deliberação do CIE é o Conselho de Representantes Nacionais (CRN), que se reúne uma vez a cada dois anos, para decidir sobre as políticas da organização, aprovação de contas, estabelecimento de cotizações, admissão de novos membros e eleição dos membros da Diretoria. Cada associação membro do CIE elege um (a) representante, podendo ser o próprio presidente, alguém da diretoria local ou ainda qualquer pessoa, desde que seja enfermeiro (a), credenciada pela Associação. Cada organização nacional de um país pode enviar um representante oficial e mais um ou dois suplentes, para o CRN, porém cada organização nacional, independentemente do tamanho, tem direito a apenas um voto.

Além do CRN, a cada quatro anos, é realizado um congresso quadriênal, do qual podem participar todos os enfermeiros que estejam filiados às organizações membros do CIE. A Presidente do CIE, para o período 2005-2009, é a Dra. Hiroko Minami, do Japão.

A idéia de fundar uma organização internacional partiu de uma enfermeira inglesa, Ethel Bedford Fenwick (1857-1947), que era muito ativa no Conselho Internacional de Mulheres. Cabe salientar que foi a representante da Dinamarca, Sra. Gordon Norrie, quem propôs que o inglês fosse a língua oficial da nova entidade. Assim, o

inglês foi adotado como idioma oficial. Atualmente existem outros dois idiomas de trabalho: o francês e o espanhol, desde 1967 quando houve uma reforma da Constituição (ou Estatuto) do CIE com vigência a partir do Congresso Quadrienal realizado em Montreal, em 1969. Idioma oficial nesse caso é aquele em que os instrumentos jurídicos do CIE e os arquivos são mantidos. Em caso de alguma dúvida sobre o texto em documento traduzido, prevalecerá o significado do texto original, em inglês. Também é nesse idioma que todas as reuniões de comissões e grupos de estudo do CIE são conduzidas. Já os idiomas de trabalho, ou seja, o francês e o espanhol são idiomas para os quais são traduzidos todos os documentos para as reuniões do CRN e enviados para as associações membros dos países que falem esses idiomas ou quando a organização membro tenha optado por esse idioma.

A inclusão do francês foi em decorrência de fortes reclamos, sobretudo, de enfermeiros franceses e canadenses, porque na primeira metade do século XX, era considerado o idioma universal. O espanhol foi adotado como o terceiro idioma, porque se verificou que, em 1965, a representação de enfermeiros procedentes de países de idioma espanhol era maior que o de francês. O CIE teve apenas uma presidente de idioma nativo espanhol, a enfermeira Nelly Garzon, da Colômbia. Para enfermeiros oriundos de países que não fala nenhum desses três idiomas do CIE, (Brasil, Japão, Itália, Egito, Tailândia e outros) que são a absoluta maioria entre as associações membros do CIE, não faria diferença alguma, pois são sempre obrigados a optar por um desses idiomas e têm que lidar e comunicar-se com o CIE em outro idioma que não o seu nativo. Mas assumem indiretamente o ônus de arcar, pelo menos em parte, com despesas de tradução e interpretação. Finalmente, em 1989, em nova discussão sobre idiomas foi aprovado que a partir das eleições de 1993, a Diretoria incluísse representantes da língua espanhola e/ou francesa com tradução simultânea nos três idiomas.

Cabe ainda salientar que a Organização das Nações Unidas (ONU) mantém também esses três idiomas, como oficiais, além de outros três: russo, chinês e árabe. O custo de tradução e interpretação simultânea desses idiomas em documentos e publi-

cações, assim como nas reuniões, impossibilita maior utilização desse recurso, que sem dúvida, facilitaria ainda mais a comunicação entre os membros.

No primeiro momento, apenas representantes dos Estados Unidos, Grã Bretanha e Irlanda (do Norte), e Alemanha haviam oficializado sua filiação ao Conselho Internacional de Enfermeiras, quando em julho de 1901 realizou o Primeiro Congresso de Enfermagem, em Buffalo, Estados Unidos. Em seguida, ingressaram a Dinamarca, Canadá, Finlândia e Holanda, em 1904. Na década de 1910 foi a Índia e Nova Zelândia, e na década de 1920, Itália, Bélgica, China, Noruega, África do Sul, Bulgária, Cuba, França, Irlanda, Polônia, Brasil, Grécia, Filipinas, Suécia e Jugoslávia. Vários desses países saíram, em geral devido a situações de guerra ou revolução em seus países, e depois retornaram. Por exemplo, Cuba ingressou antes do Brasil, em 1925, porém logo após a Revolução cubana em 1959, ela se retirou do cenário internacional, retornando apenas em 1981. Já o Brasil ingressou em 1929 e manteve ininterrupta filiação através da Associação Brasileira de Enfermagem (ABEn) até 1997, e após essa data, passou a ser representado pelo Conselho Federal de Enfermagem (COFEN). A maioria das organizações de enfermagem de outros países da América Latina ingressou na década de 1950, 1960 e esporadicamente nas décadas subsequentes. Da Península Ibérica, o Conselho Geral de Enfermagem da Espanha foi admitido, em 1965, e a Associação Portuguesa de Enfermeiros, em 1969.

Depois de algum tempo, mesmo que o trabalho preencha suas aspirações, sintam-se valorizado no ambiente da instituição e esteja economicamente bem gratificado e psicologicamente ajustado, há um determinado momento em que o ser humano sente uma vontade imensa de abandonar tudo e simplesmente voltar para as origens, ou para a família e desfrutar de algum tipo de tranquilidade, relaxamento e descompromisso com as obrigações habituais. Se essa permanência no estrangeiro, se prolonga por alguns anos, confundindo-se mesmo com imigração definitiva, a pessoa sente que seu lugar não é aquele onde está, tem a sensação de pertencer a um outro lugar, tem uma vontade nos-

talgica de voltar para sua casa, para suas origens ou raízes, para suas coisas, para seu proprio canto, para aquilo que chamaria o seu mundo.

No Brasil, os estrangeiros de modo geral são tratados sem preconceitos e em igualdade de condições. Não obstante, ha países, principalmente, na Europa, América do Norte e Asia, onde os estrangeiros são lembrados com certa regularidade de que são estrangeiros com perguntas do tipo: quando você pretende voltar para sua casa? você pretende ficar por aqui permanentemente? Na sua terra não existem empregos como esse que você exerce? Você não sente falta de sua terra, dos seus amigos ou da familia? Ou comentários do tipo: É bem melhor trabalhar no primeiro mundo do que no Brasil, não é? Não volte para seu país, pois aqui é muito melhor e lhe deram uma oportunidade que não teria em seu país.

Diante desses questionamentos, a idéia do retorno para casa e para o emprego anterior, agora com muito mais experiência, conhecimentos, visão de outros modelos profissionais e fluência em mais de um idioma passa de sonho para a vontade de concretizar, e exacerba-se a tal ponto que torna-se a prioridade mais importante. Imagina que o recurso amealhado no exterior será suficiente para reiniciar a vida no seu país de origem. Nessa fase, tudo gira em função do que pretende fazer ao regressar, onde aplicar seus conhecimentos e experiências, como ajudar as pessoas ou empresas com as habilidades adquiridas, o que fazer, por onde começar. Se ao embarcar para o trabalho no exterior teve que deixar seu trabalho, ao retornar sabe que terá que buscar novo emprego, mas acredita que sua experiência de vida e trabalho no exterior irão somar pontos ao seu currículo, o que teoricamente lhe daria vantagem em comparação aos demais candidatos ou concorrentes potenciais.

Entretanto o retorno à casa não é propriamente a realização daquele sonho anelado e ansiado. Enquanto se encontrava no exterior, e retornava para curtos periodos de férias, éramos uma especie de visitas, e tratados como tais. Muitas mesuras, abraços, demonstrações de afeto, convites para jantares, festas, conferências, homenagens ou para conhecer as últimas novidades da cidade, teatros e outros locais de entretenimento, promessas ou mesmo oferecimentos de ajuda. As pessoas solici-

tavam toda sorte de encomendas ou ajuda para conseguir também um emprego no exterior. O status social é alto para quem trabalha no estrangeiro e as muitas pessoas se aproximam por algum interesse ou simples curiosidade.

Quando finalmente acontece a volta para casa, e recontatamos esses amigos, em primeiro lugar eles se assustam, dizendo que foi loucura retornar agora que o país está com tantos problemas econômicos e crise de desemprego e tratavam de deixar claro que não conheciam ninguém que estivesse necessitando de um profissional com a nossa experiência e nem sabiam de ninguém que pudesse ajudar-nos a encontrar um trabalho. De fato, enquanto éramos “visita” o tratamento era sempre de muita cortesia e demonstrações de apreço, muitas vezes na expectativa de serem eles proprios convidados para alguma assessoria ou participar em seminarios ou conferencias no exterior.

Assim, nem sempre o retorno encontra boa acolhida. No caso de retorno ao emprego anterior, no caso de serviço público efetivo, quando o cargo continuou assegurado, mas muitas rotinas terão mudado, as pessoas poderão ser outras, e mesmo que sejam as mesmas, elas podem estar ocupando cargos ou posições diferentes, novos funcionarios podem estar em exercicio. Enfim, é quase como começar tudo de novo, e quanto maior o tempo de afastamento, maiores serão as dificuldades, não apenas porque as pessoas remanescentes criaram outros vínculos entre elas e se protegem contra o egresso, visto como um invasor e uma ameaça pelas experiências e conhecimentos que traz em sua bagagem. Ostensiva ou veladamente essas pessoas procuram boicotar ou dificultar a reintegração do intruso, fazendo-o sentir-se um “estrangeiro” dentro de seu proprio ambiente de trabalho. Usam codigos e siglas nas conversas entre si para marginalizar o egresso e faze-lo sentir-se que não é do grupo.

O trabalho realizado cotidianamente dentro da instituição é mais valorizado (talvez como prêmio à fidelidade) do que a experiência e o tipo de trabalho desenvolvido no exterior, mesmo que tenha sido em alguma organização internacional dentro do mesmo ramo de atividade.

Na familia, o reencontro pode ser igualmente difícil, pois o membro que retorna não é mais uma

visita que trazia presentes e novidades para serem distribuídos entre os parentes e amigos. Se possuía um aposento seu antes de viajar, ele pode ter mudado de destino ou de usuário e nesse caso a disputa pode gerar conflitos com o novo ocupante. A busca de um outro lugar, para alugar ou comprar, sempre representa outro problema com as respectivas implicações econômicas ou familiares.

Assim, voltar para casa pode representar, na verdade, um desafio muito grande do ponto de vista profissional pelas dificuldades na reintegração e o pouco apoio que antigos colegas demonstram e uma certa hostilidade dos novos que sentem que nosso retorno pode eventualmente atrapalhar a carreira e ascensão profissional deles.

Como resolver? O egresso ao planejar sua volta para casa, deve estar consciente dessas dificuldades que poderá encontrar no seu retorno, pois a realidade pode ser fria e difícil, depois que deixamos de ser visita e executivos de alto nível de uma organização qualquer localizada no exterior, e passamos a procurar um cargo ou emprego na própria terra, a desempenhar uma atividade lado a lado com antigos colegas ou ao reassumir suas funções anteriores dentro do serviço público, se estivera afastado sem vencimentos. Para reassumir um cargo público efetivo, é necessário avisar formal-

mente com bastante antecedência sobre o retorno e a data provável da chegada, para que o substituto seja alertado. Deve também preparar seu plano de trabalho para o retorno, com o tipo de atividade que irá desempenhar, indicando suas pretensões e oferecendo colaboração nos setores, departamentos ou áreas onde poderia atuar. Evidentemente, o retorno será mais fácil se durante o período de afastamento, manteve contato com as pessoas de sua área de atividade, visitando-as anualmente, por ocasião das vindas ao país, em férias ou por qualquer outro motivo, mantendo correspondência regular com algumas pessoas-chaves, enviando material, publicações ou documentos e ocasionalmente, quando possível, convidando essas pessoas para participar de reuniões, conferências, projetos ou mesmo para turismo. O importante é manter sempre uma “porta aberta” com todas as pessoas, para que ao retorno possa encontrar apoio e quem sabe, uma ajuda. Seja no retorno definitivo ou nas ocasionais para férias, o profissional deve permanecer humilde, não alardeando demais o seu trabalho e nem contar muitas vantagens sobre o que tem feito ou está fazendo. Humildade na medida certa também abre muitas portas que poderão ser úteis na volta para casa.

