

UNIVERSIDADE FEDERAL DE UBERLÂNDIA - UFU
FACULDADE DE GESTÃO E NEGÓCIOS
CURSO DE ADMINISTRAÇÃO

MARCELA GERARDI

**O PROCESSO DE ADAPTAÇÃO INTERCULTURAL DE MULHERES
BRASILEIRAS EM MOBILIDADE INTERNACIONAL VOLUNTÁRIA E SEU
(RE)DIRECIONAMENTO DE CARREIRA**

UBERLÂNDIA

2022

**O PROCESSO DE ADAPTAÇÃO INTERCULTURAL DE MULHERES
BRASILEIRAS EM MOBILIDADE INTERNACIONAL VOLUNTÁRIA E SEU
(RE)DIRECIONAMENTO DE CARREIRA**

MARCELA GERARDI

Trabalho de conclusão de curso apresentado como requisito parcial para a obtenção do título de Bacharel no Curso de Graduação em Administração da Universidade Federal de Uberlândia (MG) pela banca examinadora formada por:

Uberlândia, 12 de Julho de 2022.

Prof. Dra. Janaina Maria Bueno, UFU/MG

Prof. Dra. Jacqueline Florindo Borges, UFU/MG

Prof. Dra. Giovana Bueno, UNIVALI/SC

AGRADECIMENTOS

Agradeço primeiramente, a Deus pela oportunidade vivida, aos meus pais que são o meu porto seguro, aos meus irmãos pela parceria e amor incondicional, ao meu cunhado Daniel por ter sido meu braço direito no final da faculdade, ao meu namorado pelo carinho e compreensão, aos meus amigos que participaram desta corrida acadêmica e a minha orientadora Janaína por ter ministrado a optativa em que foi a minha escolha de trabalho final de curso.

RESUMO

A mobilidade internacional voluntária tem sido uma opção para mulheres que buscam novos objetivos profissionais, acadêmicos e pessoais. Esse processo foi promovido pela intensificação da abertura econômica de países e avanços tecnológicos que permitiram a ampliação de mercados de trabalho locais para globais. Assim, o objetivo deste trabalho é analisar a mobilidade internacional de mulheres brasileiras imigrantes ou autoexpatriadas a partir do processo de adaptação intercultural e das transformações de sua carreira profissional. Para isso, utilizou-se de pesquisa narrativa, com escolha de abordagem qualitativa, e coleta de dados feita nos canais no YouTube® de três mulheres e entrevistas semiestruturadas. Como resultados, verificou-se que as motivações, as experiências e os desafios enfrentados pelas mulheres envolvidas em processos de mobilidade internacional são complexos e multifacetados. Observou-se que os principais fatores condicionantes na escolha pela mobilidade foram de ordem socioeconômica, político-administrativo e familiar, enquanto os principais desafios relatados foram referentes ao processo de adaptação intercultural, bem como as dificuldades de conciliar a vida profissional/familiar. Além disso, evidenciou-se que a mobilidade internacional proporcionou uma série de novas possibilidades profissionais, que por sua vez, trouxeram transformações e redirecionamentos às carreiras das entrevistadas. Nesse contexto, constatou-se que a mobilidade internacional possui uma dupla característica no que tange à esfera profissional: a primeira é que o país de destino pode ofertar novas oportunidades para que as autoexpatriadas desenvolvam-se profissionalmente em áreas diferentes das que exerciam em seu país de origem e a segunda é que o país de destino apresenta realidades profissionais distintas, as quais devem ser compreendidas e superadas para que haja sucesso profissional. Nesse sentido, a mobilidade internacional exige certa flexibilidade das autoexpatriadas para se adequarem a um novo contexto profissional. Assim, conclui-se que a mobilidade internacional exerceu uma influência positiva nas escolhas e nas reconfigurações das carreiras profissionais das mulheres entrevistadas.

Palavras-chaves: mobilidade internacional; mulheres autoexpatriadas; narrativas digitais; empoderamento feminino; adaptação intercultural; mudanças de carreiras.

LISTA DE QUADROS

Quadro 1 - Informações Sobre os Canais das Brasileiras	12
Quadro 2 – Informações sobre a Estrutura do Canal	14
Quadro 3 – Processo de Adaptação Intercultural	15

SUMÁRIO

1. Introdução.....	1
1.1.Objetivo geral.....	3
1.2.Objetivo específicos.....	3
1.3.Justificativa.....	4
2. Referencial teórico.....	5
2.1.Tipos de Mobilidade Internacional e Modelos de Adaptação Intercultural.....	5
2.2.O Empoderamento Feminino e a Mobilidade Internacional.....	7
2.3.Mulheres Brasileiras em Mobilidade Internacional e Seus Desafios.....	9
2.4.Mulheres Brasileiras em Mobilidade Internacional e Suas Motivações.....	11
3. Procedimentos Metodológicos.....	13
4. Apresentação e Análise de Resultados.....	15
4.1.Processo de Adaptação Intercultural.....	15
4.2.As Mudanças e Transformações na Carreira Profissional.....	20
4.3.Sobre as Implicações da Mobilidade Internacional na vida pessoal/familiar.....	23
5. Conclusão.....	25
6. Referências.....	26
7. Apêndice.....	31

1. INTRODUÇÃO

Tem-se observado nos últimos anos diversas modificações em toda a sociedade, em razão da intensificação do processo de abertura das economias e crescimento do mercado global de trabalho. Uma dessas transformações é o surgimento de uma espécie de nomadismo organizacional (FREITAS, 2005; 2009; SILVA; MELO; ANASTÁCIO, 2009). Por causa dessa nova configuração, surge a necessidade no âmbito empresarial dos profissionais se adaptarem a esses novos fluxos de mercado, nos quais esses profissionais “sem fronteiras” tem o mundo como o seu local de trabalho (FREITAS, 2005; 2009; SILVA; MELO; ANASTÁCIO, 2009). Um outro desdobramento do processo de globalização é o que o sociólogo Manuel Castells (2005) denominou de novo paradigma tecnológico. Isto é, um modelo baseado nas tecnologias de comunicação e informação, que começaram a tomar forma nos anos 1960 e que se difundiram por todo o mundo.

Marshall McLuhan (1964), filósofo da comunicação, cunhou um termo chamado de aldeia global, a fim de descrever o mundo em que os meios de comunicação quebrariam fronteiras geográficas, sociais e culturais. Embora ele tenha sistematizado suas ideias antes do advento do novo paradigma tecnológico, suas previsões mostraram-se corretas com o transcurso do tempo. Esse novo paradigma tecnológico, seguramente, viabilizou e estimulou a mobilidade internacional das mulheres, pois simplificou a troca de informações e a comunicação entre diferentes países, criando uma aldeia global. Nesse contexto, várias mulheres migram para diferentes países de forma independente com o intuito de buscar melhores condições profissionais, para empreender ou mesmo em função do trabalho do cônjuge. Essas mulheres passam por desafios devido à mobilidade, julgamentos e dificuldades de adaptação, principalmente quando associada à criação de filhos (FREITAS, 2000; 2005; CERDIN, 2002).

Nesse cenário, a mobilidade internacional pode ser reconhecida de diferentes formas, dependendo de sua duração, motivos e do vínculo ao país de origem e destino final (ARAUJO ET AL, 2012; ANDRESEN ET AL, 2014; GALLON ET AL, 2017; LIMA; DOMINGUES, 2021). As quatro figuras estrangeiras, segundo Freitas e Dantas (2011) e Andresen et al (2014), são: o exilado, o imigrante, o expatriado tradicional e o expatriado voluntário. O exilado é o indivíduo que foi coagido a sair do seu país de origem para salvar a si mesmo e sua família, sem muita possibilidade de retorno. O imigrante é alguém que escolheu viver em um local diferente do seu território de origem, sem impedimentos para retorno. O expatriado tradicional é o mais conhecido no ambiente de negócios, porque é também reconhecido como expatriado

profissional, ou seja, ele tem uma missão internacional de cumprir um objetivo organizacional. (FREITAS; DANTAS, 2011; ANDRESEN ET AL, 2014). Por fim, tem-se o expatriado voluntário, o qual se assemelha ao imigrante, em razão de ser uma iniciativa que parte do próprio indivíduo. Porém, Al Ariss (2010) defende que o imigrante é frequentemente visto como um artefato social indesejável, não despertando interesse das organizações no país de destino, ao passo que o expatriado voluntário possui um maior status social no país de destino, pois tem qualificações profissionais.

Para compreender esse processo multicultural é indispensável a aproximação de diferentes campos do conhecimento como a Administração e Antropologia (SHERER; PRESTES; GRISCI 2019). A Administração até a década de 1970 era compreendida como uma ciência circunscrita a um conjunto de técnicas provenientes de manuais estadunidenses reproduzidos pelas escolas brasileiras de Administração. Não obstante, essa tendência mudou e, segundo Barbosa (1996), a Administração precisou superar essa visão utilitarista, articulando-se com outras áreas do conhecimento, a fim de compreender a realidade de forma mais acurada e menos reducionista. Dessa forma, o presente trabalho utiliza-se de duas teorias antropológicas com o intuito de compreender as dinâmicas culturais e adaptativas daquelas mulheres que escolheram a mobilidade internacional. Essas duas teorias são conhecidas como Curva em U (U-Curve Theory of Adjustment – UCT) e Curva em J. A primeira foi realizada nos Estados Unidos, desenvolvida por Lysgaard (1955) com 200 estudantes noruegueses. Esse estudo apresentava o processo de adaptação dividido em quatro etapas: lua de mel, crise ou choque cultural, recuperação e domínio da nova cultura. A segunda teoria, compreende que nem todos os indivíduos passam pela lua de mel, uma vez que vários fatores os levam diretamente para a fase de choque cultural. Essa proposta apresentada por Black et al. (1991) afirmava que nem sempre a experiência com o novo é otimista, apresentando a inadaptação das pessoas aos contextos socioculturais.

Um outro assunto associado à mobilidade internacional voluntária das mulheres é o empoderamento feminino (SCHERER; CORSO; SILVA 2017). Segundo essas autoras, ao longo de muitos séculos, as mulheres foram oprimidas por uma cultura patriarcal, a qual promovia uma desigualdade de gênero. Essas barreiras impunham muitos obstáculos àquelas mulheres que buscavam desenvolvimento profissional, uma vez que dentro desse pensamento, o papel da mulher estava estritamente relacionado à esfera familiar e doméstica. No entanto, o desejo de transformar essa situação, levou várias mulheres a constituírem redes de apoio e resistência, a fim de alcançarem a emancipação e uma equidade entre os gêneros. Assim, o sexo feminino ao empoderar-se, passou a ter menos filhos, a desenvolver um grau de instrução

formal e, conseqüentemente, alcançou independência financeira (BRUSCHINI; PUPPIN, 2004).

Em relação ao processo de adaptação à cultura local apresenta um grande impacto na experiência do expatriado, isto é, da pessoa que reside em um território diferente do seu país de origem. Em razão disso, muitos indivíduos que se deslocam para outros países têm muitos desafios, tais como: a reorganização de suas expectativas, a construção de um novo cotidiano com a família e o controle da ansiedade (FREITAS; DANTAS, 2011). Apesar das dificuldades, muitas mulheres brasileiras têm renunciado aos benefícios de seu país, a fim de viver novas experiências pelo mundo. Os objetivos para decidir viver além das fronteiras de seu país de origem são diversos e complexos (ZWYSEN, 2019), por exemplo, muitas pessoas estão em busca de uma nova carreira profissional, novos conhecimentos, empreendimentos e culturas diferentes, à medida que outras deslocam-se para acompanhar a família, realizar o sonho de conhecer o mundo e reinventar-se a partir de um novo lugar (FREITAS; DANTAS, 2011). Mediante ao que foi exposto, quais são os processos de adaptação intercultural que muitas mulheres brasileiras autoexpatriadas percorrem para visar novos horizontes profissionais e pessoais?

1.1. Objetivo Geral

Com esse trabalho objetivou-se analisar a mobilidade internacional de mulheres brasileiras imigrantes ou autoexpatriadas a partir do processo de adaptação intercultural e das mudanças de suas carreiras profissionais.

1.2. Objetivos específicos

A fim de compreender o processo de mobilidade internacional a partir da adaptação intercultural de mulheres brasileiras e também as mudanças e transformações em suas carreiras, foram elencados alguns objetivos específicos:

- i) Identificar canais ativos no YouTube® de mulheres brasileiras que relatam sua vivência de morar no exterior e as escolhas e adaptações em suas carreiras profissionais;
- ii) Identificar as etapas da adaptação intercultural e os tipos de adaptação durante o processo de mobilidade internacional destas mulheres com base na teoria da Curva em U e da Aprendizagem Cultural;

- iii) Analisar mudanças e transformações ocorridas durante o processo de mobilidade com seus fatores motivadores, facilitadores e limitantes.

1.3. Justificativa

O presente trabalho visa contribuir para o melhor entendimento do tema da mobilidade internacional especificamente tratando-se de mulheres imigrantes ou autoexpatriadas. Para enriquecimento teórico-prático da temática, foram utilizadas contribuições de autores da área da Administração, da Antropologia e da Sociologia com intuito de colaborar tanto para o conhecimento teórico quanto prático sobre como a mobilidade internacional pode direcionar certas escolhas profissionais, ampliá-las ou limitá-las dependendo dos fatores envolvidos. A pesquisa contribuirá para os estudos de administração que apresentam foco em mobilidade internacional, através de exemplificações de mulheres brasileiras que escolheram se autoexpatriar para conseguir novos horizontes profissionais e pessoais, além de apresentar todos os processos de adaptações ambientais que essas mulheres passaram, sendo exemplos de propósitos para a sociedade brasileira, principalmente para pessoas que almejam mudar de país e possuem receio quanto ao retorno cultural, financeiro, pessoal e profissional que essa mudança pode trazer.

Por fim, a pesquisa apresenta a seguinte estrutura: referencial teórico que aponta os principais autores que estudam a mobilidade internacional, os modelos de adaptação intercultural, o empoderamento feminino e as dificuldades apresentadas por mulheres no mercado de trabalho; a metodologia que aponta como foi elaborada a pesquisa e os meios utilizados para apresentar os dados e informações que estão ilustrados na análise e apresentação dos resultados, por fim, constam as conclusões do trabalho e as referências utilizadas.

2. REFERENCIAL TEÓRICO

2.1. Tipos de Mobilidade Internacional e Modelos de Adaptação Intercultural

De acordo com Casaca e Nunes (2015), há duas formas de mobilidade internacional. A primeira é denominada de mobilidade institucional, isto é, as pessoas se deslocam com um vínculo organizacional preestabelecido com alguma empresa multinacional. A segunda é chamada de mobilidade independente e nesta modalidade, os autoexpatriados optam pela mobilidade internacional por fatores diversos, tais como: a situação econômica, social e cultural do país de origem e a existência de uma maior diversidade de oportunidades no país de destino. Segundo tais autoras, o conceito de mobilidade internacional pode ser dividido em vertical e horizontal. A mobilidade vertical é aquela que presume que indivíduos vindos de países menos favorecidos economicamente, deslocam-se para países financeiramente mais estruturados com o objetivo de ter acesso a melhores oportunidades e, conseqüentemente, colocações mais satisfatórias no mercado de trabalho. Já a mobilidade horizontal é realizada em períodos de curto, médio ou longo prazo entre países que possuem uma certa equidade socioeconômica.

A mobilidade internacional pode ser reconhecida de diferentes formas, dependendo dos seus motivos, duração, vínculo ao país de origem e destino final (ARAUJO ET AL, 2012; ANDRESEN ET AL, 2014; GALLON ET AL, 2017; LIMA; DOMINGUES, 2021), conforme dito anteriormente, existem quatro figuras estrangeiras, sendo elas: o exilado, o imigrante, o expatriado tradicional e o expatriado voluntário. A nomenclatura para cada um desses termos considera a relação do imigrante com o país de origem e de destino em relação às formas de inserção, interação, complexidade e escolha pela mobilidade. As razões e condições para um expatriado voluntário, tradicional ou um imigrante sair de seu país são muito diferentes em comparação a um exilado. No entanto, todos eles passam, de uma forma ou de outra, pelo mesmo processo de adaptação cultural (NUNES; CASACA, 2015).

Segundo Berry (1997), o processo de adaptação cultural e psicológica é resultante do contato entre dois ou mais grupos culturais e seus membros individuais. Para o indivíduo iniciar-se nesse processo, ele dispõe de quatro estratégias, sendo elas: integração, separação, assimilação e marginalização. Dependendo do grau de interesse da pessoa, há o predomínio de uma dessas estratégias de aculturação, podendo ela manter a herança cultural original ou adotar a cultura de destino. Dessa forma, pode-se apresentar integração, quando é observado o interesse tanto na conservação de sua cultura como na adoção da cultura hóspede. Em contrapartida, também pode haver o sentimento de separação, ou seja, quando se percebe o interesse na conservação da própria cultura e rejeição da cultura hóspede. Uma outra forma de

interagir com a nova cultura é a assimilação, isto é, o interesse em adotá-la é assumido e não há mais apego à cultura de origem. E, por fim, há também a possibilidade da marginalização, a saber, quando o ser humano nega as duas culturas.

Para Bueno e Freitas (2015) o crescimento e a disseminação das organizações e nações são reflexos do processo de globalização dos mercados o que tornou o mundo mais conectado. Mediante essa conexão, o processo de mobilidade internacional entre países vem crescendo e se propagando principalmente em multinacionais da última década (BRASSOLATI ; BUENO, 2020). Com essa globalização e conexão surge um processo apresentado por Hall (2005, p. 67-68) que opera a nível global, atravessando fronteiras, países, tornando o mundo, em realidade e experiência mais interconectado. Com isso, surge a mobilidade internacional, sendo considerada uma possibilidade de desenvolvimento na carreira e oportunidade de experiências interculturais (STAHL ET AL., 2009).

Diante desses aprendizados interculturais, surgem alguns modelos de adaptação cultural que essas pessoas que se deslocam entre países estão submetidas, como a Teoria da Curva em U de Adaptação Intercultural, baseada em estudos empíricos preliminares do autor Sverre Lysgaard em 1955, analisados por Black e Mendenhall (1991) e Black, Mendenhall e Oddou (1991), dentre outros (ARAÚJO ET AL, 2012). Essa teoria apresenta a adaptação dos indivíduos em quatro etapas: a lua de mel, o choque cultural, a adaptação e o domínio (BLACK; MENDENHALL, 1991). Na etapa da lua de mel, os indivíduos apresentam fascínio pelo novo ambiente, cultura e pessoas. No entanto, com o passar dos dias (algumas semanas ou meses), eles apresentarão a sensação de estranhamento, bem como desilusões e frustrações caracterizadas pelo choque cultural (BLACK; MENDENHALL, 1991; TAKEUCHI; CHEN, 2013). Após essa fase de estranhamento com o novo lugar, o indivíduo começará a nova etapa chamada de adaptação cultural, na qual o indivíduo aprenderá gradualmente novos comportamentos e interpretações da realidade a sua volta. A última etapa é designada de domínio cultural, isto é, a apropriação da nova cultura. (BLACK; MENDENHALL, 1991; TAKEUCHI; CHEN, 2013).

No artigo de Black e Mendenhall (1991) sobre a Teoria da Curva em U, os autores apontam que com os trabalhos da época não foi possível validá-la estatisticamente, apresentando falhas na qualidade e inconsistência para explicar a adaptação intercultural. Além disso, alguns estudos mostraram que muitas vezes a adaptação poderia ocorrer na forma de uma curva em J (TAKEUCHI; CHEN, 2013; CALDERÓN ET AL, 2016), ou seja, o indivíduo já iniciaria a sua experiência na etapa do choque cultural, sem mesmo passar pela etapa de lua de mel. Com isso, foi veementemente contestada a obrigatoriedade da etapa da lua de mel,

reforçando as variáveis individuais e externas no processo de adaptação cultural. (BLACK; MENDENHALL, 1991; GONZALÉZ; OLIVEIRA, 2011).

No entanto, surge um novo começo da Teoria da Curva em U, quando essa foi associada à teoria da aprendizagem social, uma vez que apreender quais são os comportamentos aceitos e não aceitos em uma cultura poderia apresentar embasamento teórico lógico para discutir o processo de adaptação intercultural. Desse modo Black e Mendenhall (1991) e Black, Mendenhall e Oddou (1991) analisaram as etapas de adaptação da Teoria da Curva em U relacionando-a com os elementos da teoria da aprendizagem social: a atenção, a retenção, a reprodução e os incentivos. Sendo assim, na etapa da lua de mel, os indivíduos tendem a assimilar a cultura hóspede em substituição de sua própria cultura. Qualquer outro cenário que fuja dos seus hábitos, esse indivíduo tomará como ações e comportamentos negativos e inadequados. É neste contexto que se inicia a próxima etapa, que é a do choque cultural, na qual são identificadas uma alta proporção de feedbacks negativos sobre o seu comportamento em relação aos comportamentos novos e apropriados que aprenderam. Além disso, quanto maior a diferença entre as culturas de origem e a de destino, mais duradoura e severa poderá ser a etapa do choque cultural. Entrando na fase do ajuste ou adaptação intercultural, o indivíduo apresenta novos comportamentos da nova cultura, manifestando habilidades, interesse pela cultura e incorporação ao seu próprio comportamento. Portanto, no desenvolvimento deste trabalho, foram utilizadas essas três teorias (Curva em U, Curva em J e aprendizagem social) como ferramenta antropológica para delinear os desafios que são impostos às mulheres que escolhem viver suas vidas em outro país.

2.2. O Empoderamento Feminino e a Mobilidade Internacional

Em grande parte da bibliografia consultada a respeito da mobilidade internacional entre as mulheres, observou-se que há um tema unificador entre esses trabalhos: a importância do empoderamento feminino para o aumento significativo da mobilidade internacional entre as mulheres no século XXI. Em séculos passados, de acordo com Beauvoir (1970), a opinião das mulheres não possuía valor na sociedade e havia uma diferença profissional expressiva entre os gêneros. Nesse contexto, a mobilidade internacional entre as mulheres era baixíssima, uma vez que existiam muitas barreiras e estereótipos, os quais impediam as mulheres de fazerem essa escolha. Embora a condição feminina tenha se mantido muito similar durante muitos séculos, ela não permaneceu inerte. O século XIX trouxe mais independência para a mulher, apesar da prevalência de vários preconceitos. Com o passar do tempo, a luta das mulheres ganhou

expressividade e se consolidou como um movimento social importante e viabilizador de transformações decisivas nos valores, nos costumes, nas relações de trabalho e na família. Aos poucos, mulheres de vários países foram conquistando mais espaço e prestígio no mercado de trabalho. No Brasil, essa ascensão ocorreu mais expressivamente a partir da segunda metade do século XX e, principalmente, no século XXI.

Conforme Schettino e Baylão (2016), nos últimos 50 anos, ocorreu um crescimento contínuo da participação feminina no mercado de trabalho brasileiro. Em decorrência de todas as mudanças culturais, econômicas e sociais ocorridas nesse período, as mulheres têm demonstrado mais preocupação com suas carreiras profissionais quando comparadas aos homens, um fenômeno que em séculos passados era inexistente. Em razão dessas mudanças significativas, as mulheres se tornaram ativas no mercado de trabalho brasileiro, proporcionando mão de obra qualificada para os diversos setores da economia. Além disso, percebe-se que a participação da mulher no mercado de trabalho brasileiro aumentou significativamente a partir da década de 70, sendo superior ou igual a outros países ao redor do mundo. Por exemplo, o Relatório sobre Desenvolvimento Humano do PNUD (Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento), de 1998, mostrou que no Brasil as mulheres constituíam 44% da força de trabalho, proporção essa superior quando comparadas a países como o Chile (36,6%), Argentina (34,3%), Venezuela (42,1%) e México (38,4%) e, até mesmo alguns países europeus, como por exemplo, Espanha (24,3%) e Grécia (26,5%).

Com isso, nota-se que nesse período, concomitantemente ao processo de empoderamento feminino, houve a intensificação da urbanização e o crescimento do setor terciário da economia, o qual abriu as portas para a inserção das mulheres no mercado de trabalho. Nesse contexto, as mulheres passaram a oferecer cada vez mais seu trabalho devido à redução da fecundidade, as mudanças na dinâmica conjugal familiar e a elevação dos níveis médios de escolaridade. Diante disso, Probst (2003) pontua que a mulher deixou de ser vista somente como parte da família, passando a ser considerada como mentora desta importante instituição.

A partir das estatísticas apresentadas, verifica-se que após os anos 2000 as mulheres começaram a ganhar mais espaço na academia, no mundo corporativo e, conseqüentemente, no processo de mobilidade internacional. Todavia, apesar desses avanços significativos que ocorreram nas últimas décadas, observa-se a permanência de disparidade salarial e de oportunidades profissionais para o gênero feminino. Por exemplo, no trabalho de Nardes, Gallon e Rech (2020), foi realizada uma pesquisa de caráter quantitativo descritivo, utilizando a técnica de survey, com 287 mulheres, objetivando identificar as principais barreiras no

desenvolvimento da carreira das mulheres. Na conclusão, constatou-se uma insatisfação latente por parte das mulheres em relação à falta de um plano de progressão na carreira, tanto salarial como institucional. Nesse sentido, não se pode ignorar as disparidades de gênero presentes em diversos países ao redor do mundo. Por outro lado, é preciso reafirmar as conquistas realizadas por todo esse processo de empoderamento feminino. Esses dois fatores colaboram para a intensificação da mobilidade internacional entre as mulheres, uma vez que mulheres empoderadas se sentem mais encorajadas a se auto expatriar e a escolha do destino, muitas vezes, é feita com base na igualdade profissional no país de destino.

2.3. Mulheres Brasileiras em Mobilidade Internacional e Seus Desafios

De acordo com Serqueiro e Ribeiro (2015), antes de se iniciar a discussão sobre a inserção das mulheres nos processos de mobilidade internacional, é imprescindível que se faça uma problematização das questões que acompanham as suas trajetórias profissionais, compreendendo os desafios que precedem o seu acesso à mobilidade internacional.

A fim de exemplificar esse ponto com base na literatura especializada, este trabalho utilizará como resultado, a pesquisa desenvolvida na Universidade Estadual de Campinas, realizada por Feltrin, Da Costa e Velho (2016), que analisa o programa de mobilidade estudantil promovida pelo Programa Ciência Sem Fronteiras (CsF), buscando elucidar quem são as “mulheres sem fronteiras” da universidade e quais fatores explicativos apontam a superação dessas fronteiras. Embora tal perspectiva se ocupe de um grupo de mulheres com perfis diferentes quando comparados ao deste trabalho, as estatísticas e conclusões trazidas pelas autoras apresentam um incremento significativo para a presente pesquisa, uma vez que a partir das suas constatações é possível identificar os desafios da mobilidade internacional voluntária entre as mulheres.

Inicialmente, as autoras enfatizam que a expectativa dos resultados a partir da coleta de dados efetuados era que as mulheres tivessem uma participação discreta no CsF em decorrências das desigualdades de gênero apontadas, sistematicamente, pela literatura técnica. Não obstante, quando se iniciaram as pesquisas, foi observado que as expectativas das autoras não se confirmavam. De acordo com os dados, a participação das mulheres no CsF é expressiva – cerca de 44% do total de bolsas concedidas. Segundo as autoras, a presença significativa de mulheres em todas as modalidades de bolsas de formação no CsF é, indubitavelmente, intrigante. Assim, no transcorrer da pesquisa, surgiram novas informações que evidenciaram o caráter complexo do processo de mobilidade internacional. Os dados do CsF que foram

analisados, sugerem que as mulheres bolsistas da Unicamp tiveram acesso a um capital cultural, conforme definido por Bourdieu (1998), mais elevado que os homens partícipes do mesmo programa.

Segundo Bourdieu (1998), autor do campo da sociologia, o capital cultural é uma expressão utilizada para definir e analisar determinadas subculturas, as quais são formadas e nutridas a partir de diversas classes sociais. Por isso, ele dedicou grande parte da sua obra à descrição exaustiva da cultura, ou seja, analisando os valores, estilos, estruturas psicológicas e comportamentos decorrentes das condições de vida específicas das diferentes classes sociais. Em virtude disso, o capital cultural está relacionado à posse de determinadas informações, comportamentos e atividades culturais.

As mulheres bolsistas, por exemplo, possuíam conhecimento prévio da língua estrangeira em maior proporção do que os homens e, além disso, elas também já haviam realizado viagens prévias ao exterior (FELTRIN; DA COSTA; VELHO, 2016). Isso, indubitavelmente, constitui o capital cultural dessas mulheres, o qual as influenciou em optarem pela mobilidade internacional, uma vez que, de acordo com as informações do ERASMUS – um programa de bolsas internacionais – a experiência prévia de visitas e períodos em outros países tornam as pessoas mais interessadas pela mobilidade internacional (FELTRIN; DA COSTA; VELHO, 2016).

Nesse viés, pode-se suscitar a metáfora do labirinto, proposta por Eagly e Carli (2007), a qual demonstra o percurso profissional das mulheres como um itinerário, o qual é composto por vários desafios complexos, tanto sociais, laborais, culturais, familiares e pessoais. Assim, as concepções estereotipadas (já mencionadas) sobre os papéis de gênero fazem parte desse labirinto. Além disso, um outro aspecto constitutivo da metáfora do labirinto é a situação familiar, uma vez que essa assume um protagonismo no domínio das experiências internacionais, quer pela sua influência no processo de decisão, quer no decurso dos processos de mobilidade e sucesso das mesmas. Estas dificuldades são potencializadas quando as mulheres em mobilidade internacional são mães de crianças pequenas. As exigências relativas à articulação da vida profissional/familiar são geralmente mais difíceis quando a carreira profissional se desenvolve no estrangeiro, uma vez que há o obstáculo da adaptação intercultural, conforme dito anteriormente.

Por fim, além de todos esses fatores citados, um outro desafio da mobilidade internacional, principalmente para as mulheres que optam por ela de forma voluntária é a questão da comunicação. Observa-se que um percentual elevado das mulheres que pertencem a esse grupo, não possui fluidez no idioma falado no país de destino. A capacidade

comunicativa permeia o centro dos processos de socialização e envolve a transmissão de mensagens de formas diversas. Desse modo, a ausência da fluidez no idioma falado no país de destino torna-se uma barreira significativa dentro do processo de mobilidade internacional (PANIAGO; VIEIRA, 2020).

2.4. Mulheres Brasileiras em Mobilidade Internacional e Suas Motivações

Segundo Fraga e Oliveira (2020), a mobilidade internacional se apresenta como um novo capital simbólico na contemporaneidade, uma vez que, comumente, ela tem sido atrelada às ideias de avanço, de liberdade e flexibilidade. Não obstante, a própria mobilidade internacional pode ser compreendida como um ato de resistência à realidade cultural, social e econômica do país de origem. Nesse viés, tal fenômeno deve ser problematizado a partir das modificações econômicas, sociais e culturais, os quais intensificaram a circulação de pessoas em busca de condições mais satisfatórias. Por exemplo, segundo o relatório produzido pela Sociedade Global do Trabalho (2016), as mulheres continuam sendo representadas como trabalhadoras familiares não remuneradas. Contudo, registaram-se neste domínio alguns progressos na redução do diferencial entre homens e mulheres. Em níveis globais, a parte de trabalhadores familiares não remunerados diminuiu significativamente entre as mulheres (17% nos últimos 20 anos) e em menor grau entre os homens (cerca de 8,1% durante o mesmo período), resultando numa diminuição da diferença, de 19,5% em 1995 para 10,6% em 2015. De acordo com esta mesma entidade, esta tendência deve-se, parcialmente, a uma mudança da reestruturação econômica, a qual abandonou o trabalho agrícola, que consistia em grande parte em atividades de subsistência e de pequena escala. Não obstante, se pode afirmar que muitas mulheres trabalhadoras permanecem numa situação de modalidade de trabalho informal, o qual muitas vezes, as impulsionam na busca por novas possibilidades em outros países.

Conforme Lima e Riegel (2010), alguns autores e autoras têm levantado importantes contribuições para a discussão das principais motivações, as quais levam as pessoas a optarem pela mobilidade internacional. A partir desses autores, é possível dividir as motivações em quatro categorias: motivações de ordem sociocultural, acadêmica, econômico-comercial e político-administrativo. As motivações socioculturais são diversas, dentre elas, a língua oficial do país de destino, proximidade geográfica e cultural entre o país de origem e de destino, ligações históricas pré-existentes, presença de grupos de referência e qualidade de vida e atratividade cultural existente no país de destino, bem como estabilidade política e segurança pública. Já as motivações acadêmicas são comumente associadas às limitações na oferta de

programas e cursos no sistema de educação do país de origem, bem como a possibilidade de acrescentar especializações e experiências internacionais à carreira profissional. As motivações econômico-comerciais são impulsionadas pelo custo de vida no país de destino, facilidade de encontrar possibilidades empregatícias, seguro de saúde, dentre outras. Por fim, a quarta categoria está relacionada a aspectos políticos administrativos, isto é, a dificuldade ou facilidade no que se refere a política de imigração no país de destino.

3. PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

O estudo foi realizado utilizando-se uma abordagem qualitativa, por meio do método da pesquisa narrativa, o qual possibilita ao pesquisador compreender fatos a partir da coleta de histórias sobre determinado assunto, sendo dependente da colaboração tanto do pesquisador como do colaborador, sendo este, por narrativas nos canais do Youtube® e entrevistas semiestruturadas. As informações podem ser obtidas de diferentes formas, como entrevistas, autobiografias, gravação de narrativas orais, narrativas escritas, entre outras (PAIVA, 2008; CRESWELL, 2014). Os dados coletados para realização do estudo foram obtidos por meio de narrativas orais gravadas por mulheres brasileiras no formato de vídeos publicados no YouTube®, além de entrevistas semiestruturadas com base em um roteiro pré-definido realizado com as mulheres escolhidas para pesquisa.

Para a escolha dos canais do YouTube®, foram definidos alguns critérios de inclusão e exclusão. Os critérios de inclusão foram: i) o tempo de existência do canal (pelo menos dois anos) que é o tempo médio apontado por diferentes autores (BLACK; MENDENHALL, 1991) para ocorrer a adaptação intercultural; ii) o canal apresentar envios recentes e estar ativo (em 2021), pois muitas pessoas deixam de publicar por um longo período de tempo e dificulta para o pesquisador inferir se estão ainda em mobilidade internacional ou naquele país.

A partir de buscas na plataforma digital Youtube®, com termos de buscas “desafios de morar fora do brasil, morar no exterior, mobilidade internacional para mulheres” e principalmente as sugestões estabelecidas pelo Youtube® após assistir um vídeo sobre mobilidade internacional durante os meses de agosto e setembro de 2021, foram selecionados os sete canais que atenderam os critérios de inclusão. Depois de analisar os conteúdos dos vídeos postados, foram aplicados alguns critérios de exclusão: i) não apresentar um número elevado de vídeos e fotos postadas (abaixo de 100); ii) baixo número de interações das donas dos canais com os seguidores (ter respondido menos de cinco comentários por vídeo, em média) e iii) postar menos de um vídeo quinzenalmente. Sendo assim, com os critérios de inclusão, exclusão e os dados fornecidos a partir das publicações realizadas por essas mulheres, buscou-se assegurar que os canais digitais escolhidos apresentassem elementos que viabilizassem a consecução deste estudo, como os elementos de representatividade, continuidade e interação nas postagens. Aplicados os critérios de exclusão, restaram três canais e o seu conjunto de vídeos postados formam o corpus da pesquisa, apresentados no Quadro 1.

Quadro 1 - Informações Sobre os Canais das Brasileiras:

Nome do Canal	País	Donas do canal	Data da 1º publicação
Suellen na Noruega	Noruega	Suellen	6 de out. de 2018
Canal da Jay	Alemanha	Jay	12 de jul. de 2014
Alessandra Nirwan	Índia	Alessandra	24 de jul. de 2014

Fonte: dados de pesquisa.

As respectivas narrativas apresentadas nos vídeos foram capturadas e analisadas a partir de um roteiro estruturado com base no referencial teórico e no objetivo da pesquisa contendo as seguintes categorias: as etapas da adaptação intercultural ('lua de mel', choque cultural, adaptação, domínio); os tipos de adaptação (geral, no trabalho e social), a estrutura do canal (data de início, quantidade de vídeos postados, número de seguidores, número médio de visualizações).

Depois de identificar os vídeos (pelos títulos, descritivos, trechos iniciais e comentários) em que eram relatadas as experiências das mobilidades internacionais por essas mulheres, foi assistido aos vídeos selecionados para fazer a análise e interpretação dos dados, estabelecendo uma cronologia dos fatos narrados relacionados às etapas da adaptação intercultural, conforme comentado por Creswell (2014). Posteriormente, foram identificados trechos nos vídeos que representassem as categorias analisadas, como em Aragão (2008), e seleção de trechos de falas específicas, como em Paiva (2008), além de entrevistas semiestruturadas com duração média de quarenta minutos, realizadas via Google Meet para descrever o processo de adaptação e o papel dos canais.

4. APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DE RESULTADOS

4.1 Processo de Adaptação Intercultural

Para facilitar o entendimento sobre as características de cada canal e também a comparação entre eles, foram organizadas as informações no Quadro 2.

Quadro 2 – Informações sobre a Estrutura do Canal

	Suellen na Noruega	Canal da Jay	Alessandra Nirwan
Objetivo do Canal	"No canal compartilho um pouco das minhas experiências aqui. Divido informações, alegrias, desafios e curiosidades de morar no país. "	" Aqui no Canal da Jay você irá encontrar assuntos sobre estudos, trabalho e também sobre o estilo de vida na Alemanha. Você vai aprender um pouco [...] na Alemanha. "	"Fotógrafa, apaixonada pela Índia, casada com indiano, mãe de brasileiros e indianinhos. Compartilho as particularidades deste país rico em história, ciência e cultura!"
Primeiro Vídeo Postado	06 de outubro de 2018	11 de setembro de 2013	8 de dezembro de 2016
Último Vídeo Postado (*)	26 de setembro de 2021	22 de setembro de 2021	10 de outubro de 2021
Total de Vídeos (*)	77	489	91
Total de Seguidores (*)	25,9 mil inscritos	14,7 mil inscritos	2,88 mil inscritos
Total de Visualizações (*)	1.576.272	992.842	673.058
Outras Redes Sociais	Instagram®	Instagram®	Facebook® Instagram®

Fonte: dados da pesquisa.

(*) Dados atualizados em 11/10/2021.

A princípio todos os canais escolhidos apresentam-se com o mesmo objetivo, a colaboração com outras pessoas que buscam a mobilidade internacional e esperam ver desses canais as realidades destes países, visto que são considerados fora do eixo. No entanto, em segundo momento, há um movimento indicando que o objetivo dos canais passa a ser também a sua monetização, com isso, deixam de ser apenas uma via de comunicação com a família e amigos próximos. Este contato mais íntimo e familiar muda para outras mídias e os canais tornam-se mais sofisticados, tanto no uso de equipamentos com maior resolução e qualidade visual, como também pelo conteúdo apresentado, muito mais centrado e influenciado pelos

seguidores do canal e pelas normas do Youtube®, com isso, as outras redes sociais passam a ser utilizadas de forma mais intensiva.

No Quadro 3, são apresentados trechos extraídos dos canais do Youtube® que exemplificam as etapas do processo de adaptação intercultural das donas dos canais, conforme relatados nos vídeos.

Quadro 3 – Processo de Adaptação Intercultural

Etapa	Suellen na Noruega	Canal da Jay	Alessandra Nirwan
‘Lua de mel’	Tag morando fora do Brasil - Noruega " Noruega é um país muito bonito, um país maravilhoso, todos os lugares eu gosto de estar, mas confesso que gosto dos lugares mais naturais do país" " Nunca fui desrespeitada por ser brasileira durante esses 9 meses que estou aqui, as pessoas são muito simpáticas, nem quando vou a igreja"	5 coisas que você vai amar na Alemanha “Alemanha tem muitos parques para tomar um ar fresco, perto da natureza [...] muita variedade de comida e o preço é acessível. Geralmente, se você vai em um restaurante grego, o dono é grego, então o tempero é diferente [...] não são em todos os lugares que você tem acesso a tudo isso "	Como conheci meu esposo indiano e como vim morar na Índia! "Minha primeira viagem na Índia foi em 2012 por mais de 6 meses planejei a viagem para Índia para fotografar devido a pós graduação [...] a forma que eu me senti quando cheguei era diferente, parecia que já conhecia e eu queria ficar naquele lugar [...] amo a culinária [...] extremamente saudável "
Choque Cultural	Tag morando fora do Brasil - Noruega "[...] não sabia norueguês e inglês, então eu tinha medo de sair sozinha [...] corpo e a mente para o frio intenso e no verão só é menos frio [...] preparar o bolso, segundo país mais caro do mundo" Longos meses de escuridão depressão de inverno "[...] depressão não está ligada no frio, mas pela luminosidade [...] fui uma pessoa que sentiu bastante quando cheguei aqui [...] necessário te manter ativo [...] não se entregar a esses dias escuros e frios"	O lado ruim de morar na Alemanha " [...] idioma é o primeiro problema de tudo [...] alemão soa um pouco rude, observadores [...] comida diferente [...] Brasil é nosso refúgio no começo [...] Alemanha muda de lei de uma hora para outra [...] 10 choques culturais quando cheguei na Alemanha "[...] Domingo tudo é fechado menos posto de gasolina [...] sistema de Pfand - devolver as garrafas e baterias no supermercado e tem um valor a ser ressarcido [...] pagar separadamente [...] supermercado você deve ir com moeda, tanto para destravar o carrinho de compras, tanto para estacionar o carro [...] clima muda muito rápido, um dia está nevando e o outro dia quente"	Como conheci meu esposo indiano e como vim morar na Índia! " [...] os meus pais ficaram com muito medo no início, falaram que ele teria mais de uma esposa e questionaram muito a cultura [...] o pai do meu esposo não ficou muito bem com a minha presença e estava tudo certo que nós iríamos nos casar [...] pediu para ele desistir do casamento naquela hora [...] meu esposo rompeu todos os laços com o pai até mesmo do negócio que eles tinham juntos, meu esposo teve que recomeçar do zero." Trânsito na Índia "[...] trânsito na Índia é caótico, onde você se mistura com carro, pessoas, tuc tuc, camelo, vacas, elefantes [...] as pessoas precisam buzinar mesmo que estejam sozinhas na rua, é obrigatório buzinar para mostrar que estão passando ou avisar que estão pertos [...] a mão é inglesa, marcha do lado esquerdo, temos que adaptar todas essas mudanças de lado"

Adaptação	<p>Tag morando fora do Brasil - Noruega "[...] sinto muita falta da minha família [...] a internet onde falamos quase todos os dias, fazendo com que ficamos mais próximo [...] sinto falta da variedade de frutas que o Brasil possui [...] aqui comemos laranja ou maçã e nem sempre são naturais [...] ainda que seja o segundo país mais caros do mundo, as pessoas possuem retorno através do sistema de saúde e de transporte [...] para aliviar a tristeza dos longos meses de escuridão o ideal é se manter ativo, usar luzes artificiais algumas vezes na semana"</p>	<p>10 choques culturais quando cheguei na Alemanha "[...] No Brasil deveria adotar o pagamento individual [...] os alemães não enxaguam as louças [...] mesma água é a que lava e enxagua [...] mas já acostumei" 8</p> <p>curiosidades sobre a língua Alemã "[...] já me acostumei e quando vou escrever substantivo em português quero escrever tudo maiúsculo [...]"</p>	<p>Como conheci meu esposo indiano e como vim morar na Índia! "[...] aprendi a comer a comida Indiana e como eu gosto muito de cozinhar [...] cozinhar e a amar a culinária indiana [...] culinária extremamente saudável [...] a mão esquerda é considerada a mão da limpeza [...] a mão do banheiro, por este motivo só pode comer com a mão direita"</p>
Domínio	<p>Tag morando fora do Brasil - Noruega "[...] queria que fosse implantado no Brasil [...] transporte público é ótimo, o aplicativo mostra o horário que vai chegar ou sair e é muito organizado [...] importância que dão para reciclagem e a segurança que o país apresenta [...] Noruega não é um país maravilhoso [...]"</p> <p>Coisas que eu gosto na Noruega "[...] contato com a natureza [...] aprendi a gostar do inverno, fazer coisas legais fora de casa no inverno [...] homens noruegueses ajudam de igual por igual [...] não precisa ficar se explicando para tudo como no Brasil [...]"</p> <p>Porque escolhemos ficar na Noruega? "[...] os planos para permanecer na Noruega[...] segurança principalmente para poder criar filhos, diferente do Brasil [...] segurança de vida, econômica"</p> <p>os desafios de empreender na Noruega + Tour no nosso escritório "[...] vantagens de se destacar facilmente, devido o país não ter muita diversidade de produtos [...] alguns produtos</p>	<p>5 coisas que você vai amar na Alemanha "[...] aqui tem muitos parques [...] me sinto perto da natureza [...] no verão o dia é mais claro, dá para aproveitar muito o dia, sempre tem festa para sair, os dias no verão são incríveis [...] os brechós daqui são incríveis [...] variedade de comida típicas de outros países [...] muito acessível [...] indiano, grego, turco [...]"</p> <p>se você vai no restaurante grego é um grego que prepara, isso é muito interessante [...] eu amo essa variedade de comida que a Alemanha"</p> <p>Embora da Alemanha? Minha volta ao mundo "[...] moro a mais de 12 anos aqui [...] comecei do zero [...] não pretendo ir embora da Alemanha [...] planejamento é dar a volta ao mundo [...] mas morar é na Alemanha "</p>	<p>Como eu visto o Sari! Duas maneiras de usar a roupa tradicional da mulher indiana! "O Sari é a roupa tradicional da mulher indiana [...] e eu particularmente amo usar o Sari"</p> <p>Comer com as mãos e sentados no chão 2 hábitos estranhos da Índia que podem mudar a sua vida "[...] Comer com as mãos e sentados no chão, melhora a postura, a flexibilidade nas pernas, a digestão, melhora câimbra, pernas mais fortes, fortalecimento dos membros inferiores e tudo isso libera toda a tensão [...] a posição surraça trouxe inúmeros benefícios para minha vida. Comer com as mãos [...] sentir a textura, consciência dos aromas além de comer mais devagar "</p>

	tem outros não [...] no caso de artigos de papelaria não tem [...] paciência para aprender os gostos das pessoas e os noruegueses são exigentes [...] eles valorizam selo norueguês (o que é feito dentro do país).		
--	---	--	--

Fonte: dados da pesquisa.

Ainda que as donas dos canais não usem o termo migrante, a partir dos conteúdos das narrativas sobre as decisões de morar fora do país e com base na literatura (ARAÚJO ET AL, 2012; ANDRESEN ET AL, 2014; LIMA; DOMINGUES, 2021), foi possível concluir que as donas dos três canais escolhidos “Suellen na Noruega”, “Canal da Jay” e “Alessandra Nirwan” são imigrantes nos países, pois todas elas vivem pelo menos há mais de 3 anos nos respectivos países, casaram-se com os naturais do país, estabeleceram residência e conseguiram emprego. Ainda que as donas dos canais “Canal da Jay” e “Alessandra Nirwan” inicialmente, tenham saído do Brasil para trabalhar, sendo consideradas autoexpatriadas, elas conquistaram oportunidades além da profissional e se estabeleceram nos países junto a suas famílias.

Por meio das narrativas apresentadas nos canais, observou-se que o processo de adaptação ocorreu seguindo as etapas previstas na Teoria da Curva em U de Adaptação Cultural (conforme previsto por Black e Mendenhall (1991), porém, de forma intensa e diferente para cada uma delas, em decorrência de fatores como: i) os motivos para a mobilidade internacional; ii) os fatores facilitadores; iii) a relação com a distância/proximidade cultural com país hospede.

Para a dona do canal “Suellen na Noruega”, conforme apresentando em seu canal, o fato de ter uma tia na Noruega e ter sido convidada para passar um tempo no país, facilitou seu processo de adaptação, pois a sua tia atuou como uma ponte entre ela e a cultura, os costumes, os serviços, as normas sociais do país, além de ser um parentesco muito próximo que a apoiou. Como o objetivo da Suellen foi de estabelecer-se em definitivo no país, principalmente após conhecer o seu atual esposo, seu empenho em dominar o idioma e “relevar” as diferenças foram importantes para passar essa transição de mobilidade de forma leve entre as etapas da lua de mel, choque cultural e adaptação cultural. Ela está, atualmente, na etapa do domínio, fazendo ajustes na sua vida, empreendendo com a sua empresa de artigos de papelaria, realizando interações locais e cada vez mais próxima da cultura norueguesa com o seu esposo e filha. Vale a pena ressaltar que em entrevista concedida por ela para este trabalho, com duração de aproximadamente quarenta minutos e com o roteiro semiestruturado, o principal desafio elencado, tanto profissional como pessoal, fora a ausência do inglês. Segundo ela, no início do seu casamento, o contato com o esposo era mediado pelo Google Tradutor e, inicialmente, todo

o processo de integração à nova cultura foi prejudicado. Não obstante, essa etapa foi superada e, atualmente, ela pretende se aperfeiçoar com cursos de design, administração e economia, a fim de enriquecer seus conhecimentos e colocá-los à disposição do seu empreendimento.

No caso da dona do canal “Canal da Jay”, ainda que ela tenha mudado do Japão para a Alemanha, o seu processo de adaptação foi comum como para qualquer outra pessoa, o que pode ter facilitado de certo modo foi o seu esposo, que é alemão. Isso pode ser considerado um fator facilitador para este processo, por não ter passado todas as etapas de adaptação ao novo país sozinha. Ela aprendeu o idioma alemão do zero, fez o Studienkolleg (curso preparatório para entrar na universidade), realizou curso técnico de secretariado nos idiomas alemão, inglês e espanhol com ênfase em economia, além de ser graduada em Administração de Empresas. Atualmente, a Jay está na etapa de domínio, trabalha há anos na Alemanha e pretende continuar no país.

Já a dona do canal “Alessandra Nirwan”, apesar do encantamento pela Índia, o seu processo de adaptação foi severo devido às diferenças culturais, de tradições familiares e de idioma. Por isso, a fase do choque cultural foi mais intensa e parece ter durado mais do que a dos outros dois casos analisados. Em relação ao mercado de trabalho, Alessandra Nirwan afirmou para este trabalho que em sua área de trabalho que é fotografia, a Índia é até mais competitivo que no Brasil. Esse fenômeno acontece em virtude de a Índia ser um país muito populoso. Ou seja, há muitos fotógrafos profissionais e amadores. Não obstante, o grande diferencial da Alessandra é que ela possui especialização e, com isso, preenche os requisitos para dar aula de fotografia. Segundo ela, isso é um grande diferencial, o qual proporcionou a sua integração no mercado de trabalho indiano.

Observaram-se outros elementos que afetaram o processo de adaptação cultural, mas são condicionantes de comportamentos sociais inerentes ao meio ambiente, por exemplo, em decorrência do frio e da escuridão da Noruega, a dona do canal “Suellen na Noruega” quase apresentou depressão e tristeza, algo natural para pessoas que se mudam para países muito frios, os quais apresentam longos períodos de inverno.

Segundo Black e Mendenhall (1991), baseada na teoria da aprendizagem social, foi possível observar que a dinâmica dos processos de ambientação (geral, no ambiente de trabalho e interação social) se desenvolveu de forma contínua e foi mais facilitada ou não conforme o momento da curva em U de adaptação e os fatores inerentes identificados na adaptação. Além disso, a adaptação ao ambiente é altamente dependente do domínio do idioma local, principalmente para o ambiente geral e de interação, pois é com o idioma local que as pessoas expressam os detalhes, emoções e percepções sobre as situações, ambiente e os outros.

As donas dos canais “Suellen na Noruega” e “Canal da Jay” tiveram mais facilidade na ambientação geral e interação social desde o início, devido à ajuda dos familiares locais (tia, esposos), mas com experiências diferentes no ambiente de trabalho/estudo. Já a dona do canal “Alessandra Nirwan” apresentou dificuldades iniciais e processo de adaptação mais lento, devido ao idioma ser diferente e ao fato da cultura ser tradicional. Além disso, também houve obstáculos para recomeçar o negócio com o esposo, bem como a adaptação das crianças à nova cultura, clima, culinária e trânsito. Portanto, o seu ambiente geral foi mais difícil, em decorrência do choque cultural e as diferenças com as tradições familiares e religiosas da Índia.

Apesar de todas as mulheres terem passado pelas etapas da Curva em U e sofreram a influência dos processos acima citados, deve-se considerar os impactos individuais no processo, citados por Black e Mendenhall (1991), os quais foram identificados e comuns às três narrativas: a vontade delas de se comunicarem e de estabelecerem relacionamentos (conforme definidas por JANNESARI; SULLIVAN, 2021; MELO; BUENO; DOMINGUES, 2021) e certo grau de auto eficácia (BLACK; MENDENHALL; ODDOU, 1991). Além disso, houve o desenvolvimento de uma consciência que as levaram a reconhecer a distância ou proximidade cultural e a passar por um processo de desconstrução e reconstrução de identidade.

Segundo Gonzaléz e Oliveira (2011), a mobilidade internacional é uma experiência de transformação e ressignificação de sentidos e identidades e essas mulheres realizaram essa experiência a partir do momento que criaram os seus canais públicos no YouTube® e começaram a divulgar os aprendizados vividos fora do país, desenvolvendo o autoconhecimento. Verificou-se que a trajetória exposta pelos indivíduos nos outros países reflete as etapas da adaptação intercultural pela teoria da Curva em U, a adaptação em diferentes ambientes e a presença de característica e comportamentos individuais, mostram o alcance destas teorias para análise de experiências de mobilidade internacional para além da expatriação tradicional. Contudo, a intensidade, ações, reações são diferentes nas etapas e ambientes de adaptação, assim como o objetivo dessa mobilidade internacional.

4.2 As Mudanças e Transformações na Carreira Profissional

Segundo a categorização proposta por Casaca e Nunes (2015), as mulheres entrevistadas (Suellen e Alessandra) fazem parte do grupo denominado mobilidade independente, isto é, sem nenhum vínculo profissional firmado antecipadamente com alguma organização ou instituição no país de destino. Nesse sentido, conforme apresentado por Savickas e Baker (2005) devido às incertezas de mercado, os percursos de carreiras deixam de ser lineares e previsíveis e passam

a depender das escolhas do próprio indivíduo, fazendo com que esse se adapte à novas estratégias de planejamento e se abrem para uma série de novas possibilidades profissionais, que por sua vez, podem trazer transformações e redirecionamentos às suas carreiras. Por exemplo, a Suellen antes do deslocamento para a Noruega, trabalhava lecionando aulas particulares. Não obstante, após a sua mobilidade internacional, ela se transformou em uma empreendedora, criando a própria marca de artigos de papelaria e também trabalhando com consultorias para ajudar quem quer trabalhar ou estudar na Noruega. Assim, houve um redirecionamento de suas perspectivas profissionais em relação ao período que residia no Brasil.

Já a Alessandra, antes e após a mobilidade internacional, continuou a trabalhar como fotógrafa. Todavia, ela também passou por momentos de redirecionamentos profissionais, uma vez que foi preciso se adequar às realidades do mercado fotográfico indiano. Portanto, observa-se que a mobilidade internacional independente possui uma dupla característica no que tange à esfera profissional: a primeira é que o país de destino pode proporcionar novas possibilidades, para que a mulher desenvolva suas potencialidades de uma forma que foi inviável no seu país de origem (caso da Suellen); a segunda característica é que o país de destino apresenta novas realidades profissionais, as quais devem ser compreendidas e superadas (caso da Alessandra).

A Suellen retrata que na Noruega, a integração ao mercado de trabalho pode apresentar algumas dificuldades, caso o diploma não seja validado pelas autoridades norueguesas. Caso isso ocorra, ela deverá repetir o curso de formação no país hospedeiro, o que torna todo esse processo mais oneroso e desgastante. Nesse sentido, a Suellen optou por vias alternativas para se inserir no mercado norueguês. Inicialmente, ela trabalhou como “Pet sitter”, uma profissão muito comum em países europeus. Esse termo é utilizado para designar a atividade de cuidar de um animal de estimação. Mas, diferentemente de outras modalidades de cuidados animais, no caso da “Pet sitter”, ela é quem se desloca até a casa do contratante para prestar o serviço. Os serviços incluem preparar a comida, alimentar os animais, trocar curativos, fraldas e realizar a administração de medicações. Embora não seja um trabalho fixo, a Suellen relatou que conseguiu um bom rendimento financeiro executando essas atividades. Segundo ela, em apenas um fim de semana (feriado de páscoa), este trabalho lhe rendeu aproximadamente 6 mil reais. Nesse contexto, percebe-se que mesmo as atividades informais desenvolvidas em solo norueguês, trazem excelentes benefícios financeiros e se torna uma excelente opção para as autoexpatriadas que desejam inserir-se no mercado de trabalho.

Não obstante, após essa experiência como “Pet Sitter”, a Suellen optou por se tornar empreendedora, fundando uma loja de artigos de papelaria, na qual ela busca imprimir

características singulares de uma mulher em mobilidade internacional. Segundo ela, na Noruega, não há lojas de papelarias (algo muito comum no mercado brasileiro). Assim, os artigos de papelaria se encontram dentro de um pequeno espaço nas livrarias. Seguindo os padrões noruegueses, ela alugou um pequeno espaço dentro de uma livraria e iniciou as atividades de sua empresa de artigos de papelaria. No entanto, em contraposição à lógica (minimalista) vigente do país, ela inseriu vários artigos de papelarias mais elaborados e detalhados, infundindo em sua empresa, traços particulares de sua personalidade enquanto mulher brasileira. Nesse caso, evidencia-se o grau de flexibilidade envolvido nas carreiras profissionais desenvolvidas em mobilidade internacional. A Suellen seguiu o padrão de criar um espaço dentro das livrarias para venda de artigos de papelaria, não obstante, ela trouxe características distintivas para sua empresa, a fim de diferenciá-la e torná-la competitiva no mercado norueguês.

A Alessandra, por sua vez, descreveu sua realidade profissional na Índia como desafiadora. Segundo ela, a competição no mercado fotográfico indiano é maior quando comparado ao Brasil. Em razão disso, dentro do seu nicho profissional, o mercado demanda especialização. No entanto, mesmo aqueles profissionais que possuem especializações, se eles forem depender apenas de ensaios fotográficos, a chance de insatisfação financeira é real. Nesse contexto, ela optou por ser professora de fotografia, o que tem se mostrado um negócio muito promissor. Inicialmente, ela lecionava apenas presencialmente, contudo, dado os desenvolvimentos tecnológicos globais, o seu objetivo é expandir suas aulas para o ambiente virtual, alcançando assim, alunos de outros países.

Além disso, é preciso salientar que a mobilidade internacional proporcionou novas possibilidades de auferir lucros, por meio da parceria que as entrevistadas estabeleceram com a plataforma do Youtube. Embora elas desenvolvam suas vidas profissionais nos seus respectivos países, o Youtube se tornou um meio para compartilhar suas experiências, bem como divulgar suas atividades profissionais. Por exemplo, inicialmente, a Alessandra desenvolvia suas atividades profissionais apenas na Índia, não obstante, após a sua aderência à plataforma do Youtube, seus trabalhos fotográficos alcançaram mais pessoas. Em virtude disso, ela está expandindo seus negócios para um ambiente virtual. Assim, nota-se que a parceria com o Youtube se mostrou frutífera, uma vez que essas mulheres estão em outros países desenvolvendo seus projetos pessoais/profissionais, mas, ao mesmo tempo, podem se conectar profissionalmente, por meio da Internet, com pessoas de outros países. Essa notoriedade que as entrevistadas possuem nas mídias sociais é decorrente do fato de estarem em mobilidade internacional, o que desperta interesse nas pessoas para acompanhá-las. Nesse sentido, a

mobilidade internacional, além de trazer novas possibilidades profissionais presenciais, também apresentou oportunidades no mercado digital.

Black e Mendenhall (1990) afirmam que para se obter sucesso na mobilidade internacional são necessárias características relacionadas à interação cross-cultural, ou seja, habilidades relacionadas à preservação do eu (saúde mental, bem-estar psicológico, redução do estresse, sentimentos de autoconfiança); habilidades relacionadas ao encorajamento de relacionamentos com os nativos (sociabilidade, habilidade de comunicação, confiança mútua) e habilidades cognitivas (permitem a correta percepção do ambiente hospedeiro e seus sistemas sociais). Nesse sentido, as três mulheres participantes desta pesquisa demonstraram esta capacidade de interação cross-cultural. Em virtude disso, todas apresentaram um balanço positivo das suas experiências, associando-as ao cumprimento de expectativas e objetivos de desenvolvimento a nível pessoal e profissional. Segundo elas, esse processo concedeu uma maior sensibilidade cultural, uma maior capacidade de adaptação, uma maior flexibilidade no relacionamento interpessoal, uma maior resiliência, bem como a aquisição de competências linguísticas.

4.3. Sobre as implicações da mobilidade internacional na vida pessoal/familiar

Em relação à mobilidade internacional, é comum a referência à distância e ao afastamento dos familiares e amigos como implicações negativas da mobilidade. A situação familiar é, uma das variáveis que mais pode exercer influência nas tomadas de decisões sobre o deslocamento para outro país e dificultar as experiências profissionais no plano internacional. Um aspecto central na metáfora do labirinto, proposta por Eagly e Carli (2007), é a situação familiar, uma vez que essa assume um protagonismo no domínio das experiências internacionais, quer pela sua influência no processo de decisão, quer no decurso dos processos de mobilidade e sucesso das mesmas. Por exemplo, duas das entrevistadas constataram para este trabalho que um dos fatores importantes para escolherem a mobilidade internacional foi o apoio familiar. Não obstante, essa influência familiar não se restringe apenas ao período que antecede a ida para país de destino, mas se prolonga no processo de ancoragem naquele país.

A Alessandra relatou que a criação de filhos exige bastante tempo e, muitas vezes, é desafiador conseguir conciliar sua vida profissional com a familiar. Contudo, ela afirmou que como seus filhos são mais velhos, esse processo não é tão desgastante. Além disso, o estúdio fotográfico no qual ela desenvolve suas atividades, fica perto da sua residência, o que facilita o deslocamento. A Suellen, por sua vez, também argumentou que a criação de filhos demanda tempo. Contudo, diferente da Alessandra, a filha da Suellen ainda é pequena o que requer mais

atenção e cuidado. Portanto, percebe-se que conciliar a vida profissional e familiar é desafiador para as mulheres que optam pela mobilidade internacional.

No contexto de experiências internacionais, a ausência do apoio de familiares na educação das crianças, que poderia ser um recurso disponível no país de origem, pode tornar mais complexa a gestão destas responsabilidades. Esse processo desafiador pode ser intensificado no caso específico das mulheres que são divorciadas e têm crianças.

5. CONCLUSÃO

A mobilidade internacional tem sido uma escolha para muitas mulheres que almejam novas perspectivas profissionais, acadêmicas e pessoais. Nesse viés, a presente pesquisa foi realizada com mulheres que optaram pela mobilidade internacional do tipo autoexpatriação, chamada também de mobilidade independente. Este trabalho procurou evidenciar as motivações, as experiências, os desafios, as mudanças e transformações profissionais das mulheres envolvidas nesse processo. Para o grupo de mulheres cuja mobilidade acontece de forma independente, os principais fatores motivacionais residem na situação econômica do país de origem, bem como na existência de uma maior diversidade de oportunidades no país de destino. Além disso, em consonância com outras pesquisas com o mesmo eixo temático, as entrevistadas confirmam que a situação familiar é identificada como uma das variáveis que exerce influência significativa sobre as decisões relacionadas à mobilidade internacional.

Ademais, os desafios de adaptação intercultural enfrentados no país hospedeiro pelas mulheres em mobilidade internacional são grandes e amplamente reconhecidos pela literatura especializada. Outrossim, quanto às experiências profissionais vivenciadas em mobilidade internacional, observou-se que é frequente a alusão a aspectos socioculturais como fatores dificultadores para a inserção e manutenção profissional no mercado de trabalho. Nesse sentido, verificou-se que o fenômeno da mobilidade internacional se apresenta de forma complexa e multifacetada, trazendo consigo transformações e reconfigurações nas carreiras profissionais das mulheres que optam por esta modalidade de deslocamento. Apesar dos desafios citados, a percepção das experiências vividas pelas mulheres entrevistadas é positiva. Assim, percebe-se que a mobilidade internacional possibilitou o cumprimento das expectativas e objetivos de desenvolvimento no plano profissional e pessoal.

No intuito de levantar possibilidades para a ampliação dos estudos sobre mobilidade internacional entre as mulheres faz-se as seguintes sugestões de pesquisas a serem consideradas posteriormente: a) revisão bibliográfica do assunto com o propósito de trazer outros argumentos e pontos de vista a contribuir para a compreensão de questões relativas à mobilidade internacional independente entre as mulheres; b) desenvolver o conceito de que o processo de mobilidade internacional têm se tornado uma nova forma de capital simbólico e cultural, com foco na carreira de mulheres; c) realizar pesquisa de levantamento com uma quantidade maior de mulheres em mobilidade internacional, a fim de se coletar uma amostra significativa de informações para a problematização e enriquecimento dessa temática.

6. REFERÊNCIAS

- ABRAMO, L. A inserção da mulher no mercado de trabalho: uma força de trabalho secundária? 2007. Tese (Doutorado). Departamento de Sociologia da Faculdade de Filosofia, Letras e Ciências Humanas, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2007.
- AL ARISS, A.A. Modes of engagement: migration, self-initiated expatriation, and career development. **Career Development International**, v.15, n.4, p.338-358, 2010. [DOI: 10.1108/13620431011066231].
- ALBERTON, D. M.; PICCININI, V.C. O sentido do trabalho em agências de publicidade. In: ENANPAD – Encontro da Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração, XXXIII, 2009, São Paulo (**Anais...**) XXXIII ENANPAD, São Paulo, 2009
- ARAGÃO, R. Emoções e pesquisa narrativa: transformando experiências de aprendizagem. **Revista Brasileira de Linguística Aplicada**, v. 8, n. 2, p. 295-320, 2008.
- NUNES, A. R.; CASACA, S. F. As mulheres perante o desafio de uma carreira internacional. **Sociologia, problemas e práticas**, n. 77, p. 77-94, 2015.
- ARAÚJO, B. F. V. B.; TEIXEIRA, M. L. M.; CRUZ, P. B.; MALINI, E. Adaptação de expatriados organizacionais e voluntários: similaridades e diferenças no contexto brasileiro. **RAUSP Management Journal**, v. 47, n. 4, p. 555-570, 2012.
- BAYLÃO, A.L; SCHETTINO, E.M.O. A Inserção da Mulher no Mercado de Trabalho Brasileiro. **SEGeT: Gestão de Conhecimento para a Sociedade**, [s. l.], 22 out. 2014.
- BERRY, J. W. Immigration, Acculturation, and Adaptation. **Applied Psychology: an International Review**, v. 46, n. 1, p. 5-68, 1997
- BOURDIEU, P. **O poder simbólico**. 2ª ed. Rio de Janeiro, Bertrand Brasil, 1998 [Tradução Fernando Tomaz].
- CASTELLS, M. **A sociedade em Rede: Do conhecimento à ação política**. Lisboa: Imprensa Nacional – Casa da Moeda, 2005.
- CERDIN, J.-L. **L'expatriation**. 2. ed. Paris: Éditions d'Organisations, 2002.
- CERQUEIRO, S; RIBEIRO, R. As mulheres na mobilidade acadêmica internacional: uma caracterização das pesquisadoras brasileiras na Universidade do Minho. **Revista Lusófona de Estudos Culturais**, [S. l.], p. 233-244, 17 jun. 2015.

CRESWELL, J. **Investigação qualitativa e projeto de pesquisa**. Escolhendo entre cinco abordagens. Porto Alegre: Pensa, 2014.

EAGLY, A. H.; CARLI, L. L. **Through the labyrinth**: the truth about how women become leaders. Boston: Harvard Business Press, 2007.

FELTRIN, R.B; DA COSTA, J.O; VELHO, L. Mulheres sem fronteiras? Uma análise da participação das mulheres no Programa Ciência sem Fronteiras da Unicamp: motivações, desafios e impactos na trajetória profissional. **Cadernos PAGU**, [S. l.], 30 mar. 2016.

Disponível em:

<https://periodicos.sbu.unicamp.br/ojs/index.php/cadpagu/article/view/8648411/15162>. Acesso em: 1 jun. 2022.

FRAGA, A.M; OLIVEIRA, S.R de. Mobilidades no labirinto: tensionando as fronteiras nas carreiras de mulheres. **Cadernos EBAPE**, [S. l.], 17 fev. 2020. Disponível em:

<https://www.scielo.br/j/cebape/a/PbJcbNJKxYWPfHpfmSF4Kgw/?lang=pt&format=pdf>.

Acesso em: 1 jun. 2022.

FREITAS, M. E. de. A mobilidade como novo capital simbólico ou sejamôs nômaðes?

Revista Organizações & Sociedade, v. 16, n. 49, p. 247-264, 2009.

FREITAS, M. E. de. Executivos brasileiros expatriados na França: uma contribuição aos estudos organizacionais interculturais. **Relatório de Pós-Graduação** (Administração de Empresas) –Fundação Getúlio Vargas. São Paulo, 2005.

FREITAS, M. E. de. O imperativo intercultural na vida e na gestão contemporânea. **Revista Organizações & Sociedade**, v. 15, n. 45, p. 79-89, 2008.

FREITAS, M. E.; DANTAS, M. O estrangeiro e o novo grupo. **RAE-Revista de Administração de Empresas**, v. 51, n. 6, nov-dez, p.601-608, 2011. Disponível em:

<https://www.ime.usp.br/~is/ddt/mac339/projetos/2001/michel/castells-resenha.htm>

Acesso em: 6 jun. 2022.

LIEBLICH, A.; TUVAL-MASHIACH, R.; ZILBER, T. **Narrative research**: reading, analysis and interpretation. California: Sage, 1998.

LIMA, M. C.; RIEGEL, V. Motivações da Mobilidade Estudantil entre os estudantes do Curso de Administração. **Guavira Letras**, n. 10, Jan.-Jul. 2010.

LYSGAARD, S. Adjustment in a foreign society: Norwegian Fulbright grantees visiting the United States. **International Social Science Bulletin**, v. 7, p. 45-51, 1995.

MCLUHAN, M. **Os Meios de Comunicação como Extensões do Homem** (understanding media). São Paulo: Cultrix, 1964.

MINCER, J. Inter-Country Comparisons of Labor Force Trend and Related Developments: An Overview. **Journal of Labor Economics**, v. 3, n. 1, 1985. pt. 2, p. S1-S32.

MOUTINHO, K.; CONTI, L. Análise narrativa, construção de sentidos e identidade. **Psicologia: Teoria e Pesquisa**, v. 32, n. 2, 2016.

NARDES, L.; GALLON, S.; RECH, Eduardo. Percepção de carreira das mulheres: barreiras no desenvolvimento da carreira. **Brazilian Business Journal**, [s. l.], v. 3, p. 160-185, 11 fev. 2020.

NUNES, A.R; CASACA, S.F. As mulheres perante o desafio de uma carreira internacional. **Sociologia: Problemas e Práticas**, [S. l.], 7 jan. 2015. Disponível em: <https://journals.openedition.org/spp/1821?lang=pt>. Acesso em: 1 maio 2022.

OLIVEIRA, A.L; FREITAS, M.E. Motivações para Mobilidade Acadêmica Internacional: A visão dos alunos e professores universitários. **Educação em Revista**, Belo Horizonte, v. 32, p. 217-246, 13 set. 2016.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Mulheres no Trabalho. [S. l.], 13 jul. 2016. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/@publ/documents/publication/wcms_457096.pdf.

Acesso em: 30 maio 2022.

SAVICKAS, M. L.; BAKER, D. B. The History of Vocational Psychology: Antecedents, Origin, and Early Development. In WALSH, W. B.; SAVICKAS, M. L. (Orgs.). **Handbook of Vocational Psychology**. Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates, p. 15-49, 2005.

PAIVA, V. L. M. O. A pesquisa narrativa: uma introdução. *Revista Brasileira de Linguística Aplicada*, v. 8, n. 2, p. 261-266, 2008.

PANIAGO, M. B; VIEIRA, A.S. Os desafios da mobilidade internacional no Instituto Federal do Mato Grosso do Sul. **CONEDU**, [s. l.], 12 ago. 2020.

PELLUCIO, G.; SILVA, M. G. S. N. **Gênero e ciência na Universidade Federal de Rondônia**. 2008.

PERLIN, A.P; ROSSATO, G; MOTKE, F.D; GOMES, C.M; KNEIPP, J.M Fatores motivacionais e contribuições das mobilidades internacionais de estudantes de uma instituição federal do Rio Grande do Sul. **RBPAAE**, [s. l.], 13 set. 2018.

PROBST, E.R. A Evolução da mulher no mercado de Trabalho. 2005. Disponível em: < <http://www.icpg.com.br/artigos/rev02-05.pdf> > Acesso em 05 de novembro de 2012.

REIS, L. S.; MATTOS, G. O.; MOREIRA, J. A. Um Panorama da Presença Feminina na Ciência da Computação. In: **18 REDOR**. 2014.

SCHERER, L. A.; PRESTES, V. A. ; GRISCI, C. L. I. Usos/desusos/abusos de termos sobre Mobilidade Internacional e Trabalho: diálogos possíveis entre Administração e Antropologia. In: XVI Encontro Nacional da ABET, 2019, Salvador. **Anais do XVI Encontro Nacional da ABET**, 2019. Disponível em: https://www.abet2019.sinteseeventos.com.br/simposio/view?ID_SIMPOSIO=17. Acesso em: 27 jan. 2022.

SHEPHARD, P. Working with Malaysians - expatriates and Malaysians Perspectives. In: ABDULLAH, A. (Ed.) **Understanding the Malaysian Workforce - Guidelines for Managers**. 1. ed. Kuala Lumpur: Malaysian Institute of Management, 1996, p. 144-155

SOARES, C.; SABÓIA, A. L. Tempo, trabalho e afazeres domésticos: um estudo com base nos dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios de 2001 e 2005. **Texto para Discussão do IBGE**, n. 21, Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística, 2007.

ZWYSEN, W. Different patterns of labor market integration by migration motivation in Europe: the role of host country human capital. **International Migration Review**, v. 53, n. 1, pp. 59-89, 2019.

ANDRESEN, M., BERGDOLT, F.; MARGENFELD, J; DICKMANN, M.; Addressing international mobility confusion – developing definitions and differentiations for self-initiated and assigned expatriates as well as migrants. **The International Journal of Human Resource Management**. [S.l], v. 25, p. 2295-2318, 2014.

LIMA, D. F.; DOMINGUES, C. R. Mobilidade internacional com contrato local: impactos nas estratégias e ações de Recursos Humanos Internacional. **Revista Ciências Administrativas**, v. 27, n. 1, pp. 1-13, 2021.

MELO, J. L. L.; BUENO, J. M.; DOMINGUES C. R. As dimensões do cross-cultural competence inventory como estruturantes do desenvolvimento de competência intercultural em programas de mobilidade acadêmica internacional. **Revista de Gestão e Secretariado**, v. 12, n. 1, p. 53-78, 2021.

STAHL, G. K; CHUA, C.; CALIGIURI, P.; CERDIN, J., TANIGUCHI, M. Predictors of turnover intentions in learning-driven and demand-driven international assignments: the role of repatriation concerns, satisfaction with company support and perceived career advancement opportunities. **Human Resource Management**, 48(1), 89-109, 2009.

<https://doi.org/10.1002/hrm.20268>

BRASSOLATI, G. G.; BUENO, J. M. Mobilidade Internacional Profissional: revisão bibliométrica em periódicos internacionais no período de 2013 a 2018. **Management in Perspective -MiP**, 1(2), 147-168, 2020.

HALL, S. **A identidade cultural na pós-modernidade**. Rio de Janeiro: DP&A Editora, 2005.

BUENO, J. M.; FREITAS, M. E. As equipes multiculturais em subsidiárias brasileiras de multinacionais: um estudo de casos múltiplos. **Organizações & Sociedade**, 22(72), 15-34, 2015. <https://doi.org/10.1590/1984-9230721>

APÊNDICE – Roteiro de perguntas para as entrevistas semiestruturadas

1 – Como foi a relação com o mercado de trabalho?

2 - Como foram as experiências de trabalho? É melhor que no Brasil?

3 – Quais foram as dificuldades encontradas, os desafios para conciliar o trabalho com a criação dos filhos?

4 – Como está sendo a experiência de ter um canal público no Youtube®?

5 – A experiência intercultural foi positiva?