

UNIVERSIDADE FEDERAL DE UBERLÂNDIA
FACULDADE DE GESTÃO E NEGÓCIOS
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM GESTÃO ORGANIZACIONAL
MESTRADO PROFISSIONAL

ESTER PAULA DOS SANTOS

MULHERES BRASILEIRAS EM MOBILIDADE INTERNACIONAL: VIDA E
CARREIRA EM MOVIMENTO

UBERLÂNDIA

2024

ESTER PAULA DOS SANTOS

MULHERES BRASILEIRAS EM MOBILIDADE INTERNACIONAL: VIDA E
CARREIRA EM MOVIMENTO

Dissertação apresentada ao Programa de Mestrado Profissional em Gestão Organizacional da Faculdade de Gestão e Negócios da Universidade Federal de Uberlândia, como requisito parcial para conclusão do curso.

Orientadora: Prof.^a Dr.^a Janaína Maria Bueno

Coorientador: Prof. Dr. Carlos Roberto Domingues

Linha de Pesquisa: Gestão Empresarial

UBERLÂNDIA

2024

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP)
Sistema de Bibliotecas da UFU, MG, Brasil.

S237m
2024 Santos, Ester Paula dos, 1991-
Mulheres brasileiras em mobilidade internacional [recurso eletrônico] : vida e carreira em movimento / Ester Paula dos Santos. - 2024.

Orientadora: Janaina Maria Bueno.
Coorientador: Carlos Roberto Domingues.
Dissertação (Mestrado profissional) - Universidade Federal de Uberlândia, Programa de Pós-graduação em Gestão Organizacional.
Modo de acesso: Internet.
Disponível em: <http://doi.org/10.14393/ufu.di.2024.5014>
Inclui bibliografia.
Inclui ilustrações.

1. Administração. I. Bueno, Janaina Maria, 1974-, (Orient.). II. Domingues, Carlos Roberto, 1961-, (Coorient.). III. Universidade Federal de Uberlândia. Programa de Pós-graduação em Gestão Organizacional. IV. Título.

CDU: 658

André Carlos Francisco
Bibliotecário Documentalista - CRB-6/3408



UNIVERSIDADE FEDERAL DE UBERLÂNDIA
 Coordenação do Programa de Pós-Graduação em Gestão
 Organizacional

Av. João Naves de Ávila, 2121, Bloco 5M, Sala 108 - Bairro Santa Mônica, Uberlândia-MG,
 CEP 38400-902

Telefone: (34) 3239-4525 - www.ppggo.fagen.ufu.br - ppggo@ufu.br



ATA DE DEFESA - PÓS-GRADUAÇÃO

Programa de Pós-Graduação em:	Gestão Organizacional				
Defesa de:	Dissertação de Mestrado Profissional, 108, PPGGO				
Data:	Vinte e seis de fevereiro de dois mil e vinte e quatro	Hora de início:	14:00	Hora de encerramento:	16:56
Matrícula do Discente:	12212GOM005				
Nome do Discente:	Ester Paula dos Santos				
Título do Trabalho:	MULHERES BRASILEIRAS EM MOBILIDADE INTERNACIONAL: VIDA E CARREIRA EM MOVIMENTO				
Área de concentração:	Gestão Organizacional				
Linha de pesquisa:	Gestão Empresarial				
Projeto de Pesquisa de vinculação:					

Reuniu-se, por meio de webconferência, a Banca Examinadora, designada pelo Colegiado do Programa de Pós-graduação em Gestão Organizacional, assim composta: Professores Doutores: Jacqueline Florindo Borges (UFU), Carolina Maria Mota Santos (PUC-MG) e Janaína Maria Bueno, orientadora da candidata.

Iniciando os trabalhos a presidente da mesa, Dr^a. Janaína Maria Bueno, apresentou a Comissão Examinadora e a candidata, agradeceu a presença do público, e concedeu à Discente a palavra para a exposição do seu trabalho. A duração da apresentação da Discente e o tempo de arguição e resposta foram conforme as normas do Programa.

A seguir a senhora presidente concedeu a palavra, pela ordem sucessivamente, aos examinadores, que passaram a arguir a candidata. Ultimada a arguição, que se desenvolveu dentro dos termos regimentais, a Banca, em sessão secreta, atribuiu o resultado final, considerando a candidata:

Aprovada.

Esta defesa faz parte dos requisitos necessários à obtenção do título de Mestre.

O competente diploma será expedido após cumprimento dos demais requisitos, conforme as normas do Programa, a legislação pertinente e a regulamentação interna da UFU.

Nada mais havendo a tratar foram encerrados os trabalhos. Foi lavrada a presente ata que após lida e achada conforme foi assinada pela Banca Examinadora.



Documento assinado eletronicamente por **Janaína Maria Bueno, Professor(a) do Magistério Superior**, em 26/02/2024, às 16:59, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 6º, § 1º, do [Decreto nº 8.539, de 8 de outubro de 2015](#).



Documento assinado eletronicamente por **Jacqueline Florindo Borges, Professor(a) do Magistério Superior**, em 26/02/2024, às 17:51, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 6º, § 1º, do [Decreto nº 8.539, de 8 de outubro de 2015](#).



Documento assinado eletronicamente por **Carolina Maria Mota Santos, Usuário Externo**, em 26/02/2024, às 19:08, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 6º, § 1º, do [Decreto nº 8.539, de 8 de outubro de 2015](#).



A autenticidade deste documento pode ser conferida no site https://www.sei.ufu.br/sei/controlador_externo.php?acao=documento_conferir&id_orgao_acesso_externo=0, informando o código verificador **5140868** e o código CRC **F331E1A7**.

Referência: Processo nº 23117.006747/2024-45

SEI nº 5140868

AGRADECIMENTOS

Apresentar essa pesquisa não se trata somente da minha formação como mestre, é também a realização de um sonho. Esse trabalho não é fruto de apenas dois anos de aprendizado, dedicação e disciplina, mas de uma vida inteira em tentar ir além do que me era dado. É sobre humildade em reconhecer minhas limitações e reconhecer que durante essa jornada eu não estive sozinha e gostaria de prestar homenagem a essas pessoas que estiveram comigo.

Primeiramente quero agradecer aos meus pais, Sinair e Nelson, à minha irmã e sobrinha, Talita e Helena, mesmo não tendo noção do significado disso tudo vocês sempre foram figuras presentes e me apoiaram nas decisões que tomei e nos caminhos que escolhi trilhar.

Sou grata ao meu companheiro de vida, Felipe, meu maior apoiador nessa jornada, não somente com suas palavras, mas também com suas atitudes. Você foi meu incentivador do início ao fim, meu líder de torcida que comemorou comigo as pequenas vitórias e me confortou nas minhas muitas dificuldades.

Também agradeço imensamente às minhas amigas, Beatriz e Jéssica, por serem compreensivas em relação às minhas ausências em momentos comemorativos e de lazer durante esses anos de dedicação ao mestrado.

À minha prima Caroline, minha primeira fonte de inspiração em várias coisas, mas principalmente nos estudos, meu muito obrigada pelas conversas que tivemos e que me ajudaram esclarecer o que eu realmente gostaria para meu futuro.

Meus agradecimentos aos professores do PPGGO Leonardo Caixeta, José Eduardo e à professora Luciana Carvalho pelo interesse em apoiar os alunos nessa jornada. Às professoras da banca, Jacqueline e Carolina, pela disposição em acreditar nesse projeto, depositando tanto esforço em sugestões de melhoria.

Minha eterna gratidão às mulheres participantes desta pesquisa que doaram seu tempo e gentilmente compartilharam comigo suas experiências, pensamentos e sonhos, tornando esse trabalho possível.

Dedico este trabalho aos meus orientadores, Professora Janaina Bueno e Professor Carlos Domingues, nesse tempo de convivência se tornaram pessoas muito importantes para mim e os levarei para sempre em meu coração. Foi notável a generosidade, paciência e cuidado que ambos dedicaram a mim e ao meu aprendizado, me dando oportunidades e acreditando no meu potencial. Seus ensinamentos e conselhos me conduziram à minha melhor versão e que este trabalho faça jus a toda essa dedicação.

Por fim, esse trabalho foi realizado com apoio da Fundação de Amparo à Pesquisa do Estado de Minas Gerais – FAPEMIG por meio de auxílio financeiro concedido a mim.

RESUMO

A mobilidade internacional tornou-se emblemática e desejada. O movimento de pessoas pelo mundo está repleto de significado, componentes sociais, econômicos e simbólicos. Ao se tornarem móveis, mulheres brasileiras altamente qualificadas vivenciam pontos de inflexão e decisão em sua trajetória de vida e de carreira, suas relações de trabalho e as aspirações profissionais podem se transformar à sua própria vontade, ou não, gerando pontos de rupturas e mudanças de carreira. Diante disso, esta pesquisa tem como objetivo examinar o impacto da mobilidade internacional na trajetória de carreira de mulheres brasileiras altamente qualificadas. Para isto, foram levantadas as trajetórias profissionais dessas mulheres, identificando os aspectos contextuais e individuais que as levaram à mobilidade internacional e analisando os movimentos na sua carreira profissional. Com abordagem qualitativa e pesquisa do tipo descritiva-analítica, foi utilizado o método de pesquisa narrativa para atingir o objetivo proposto. A coleta de dados foi realizada por meio de entrevistas semiestruturadas, com um total de 21 mulheres em mobilidade internacional entrevistadas entre outubro e novembro de 2023. Como estratégia de análise, foi adotada a análise de conteúdo, por meio da técnica de análise temática, a partir das categorias de análise definidas *a priori*. Dentre os principais resultados encontrados, pode-se citar que a trajetória profissional antecedente à mobilidade foi um fator impactante para as escolhas profissionais posteriores e houve, ao longo do período da mobilidade internacional, uma relativa facilidade para essas mulheres em se realocarem em posições de trabalhos mais compatíveis a seu grau de qualificação. Todavia, em muitos relatos, elas se veem estacionadas e sem possibilidade de crescimento profissional, em situação semelhante a que estavam antes da mobilidade internacional. Mesmo assim, elas possuem uma perspectiva positiva sobre sua própria carreira ao afirmarem que a mobilidade internacional possibilitou um equilíbrio maior entre vida pessoal e profissional e um processo de autoconhecimento e aumento da autoconfiança. Entretanto, as estruturas postas em relação a ser mulher e ser brasileira ainda se apresentam como barreiras mais ou menos sutis. Este estudo contribui para discussões sobre a necessária interlocução entre estudos sobre gênero, carreiras e mobilidade internacional e suas implicações tanto na perspectiva individual quanto organizacional. Apresenta contribuições práticas para as mulheres conhecerem o processo da mobilidade internacional e se prepararem melhor, além das contribuições para as práticas organizacionais mais inclusivas.

Palavras-chaves: Mulher Brasileira Altamente Qualificada; Mobilidade Internacional; Carreira Profissional.

ABSTRACT

International mobility has become emblematic and desired. The movement of people around the world is full of meaning, social, economic and symbolic components. When becoming mobile, highly qualified Brazilian women experience inflection and decision points in their life and career trajectory, their work relationships and professional aspirations can transform at their own will, or not, generating points of rupture and changes in career. Therefore, this research aims to examine the impact of international mobility on the career trajectory of highly qualified Brazilian women. To this end, the professional trajectories of these women were surveyed, identifying the contextual and individual aspects that led them to international mobility and analyzing the movements in their professional career. With a qualitative approach and descriptive-analytical research, the narrative research method was used to achieve the proposed objective. Data collection was carried out through semi-structured interviews, with a total of 21 women on international mobility interviewed between October and November 2023. As an analysis strategy, content analysis was adopted through the thematic analysis technique, based on the analysis categories defined a priori. Among the main results found, it can be mentioned that the professional trajectory preceding mobility was an impactful factor for subsequent professional choices and there was, throughout the period of international mobility, a relative ease for these women to relocate to work positions. most compatible with your qualification level. However, in many reports, they find themselves stuck and without the possibility of professional growth, in a similar situation to what they were in before international mobility. Even so, they have a positive perspective on their own career when they state that international mobility has enabled a greater balance between personal and professional life and a process of self-knowledge and increased self-confidence. However, the structures placed in relation to being a woman and being Brazilian still present themselves as more or less subtle barriers. This study contributes to discussions about the necessary dialogue between studies on gender, careers and international mobility and its implications from both individual and organizational perspectives. It presents practical contributions for women to understand the process of international mobility and prepare themselves better, in addition to contributions to more inclusive organizational practices.

KeyWords: *Highly Skilled Brazilian Woman; International Mobility; Professional Career.*

LISTA DE FIGURAS

Figura 1 - Desenho da Pesquisa	48
Figura 2 - Nuvem de Palavras - A mobilidade e os Fatores estimuladores, incentivadores e de interesse	61
Figura 3 - Nuvem de Palavras - Adaptação Intercultural	68
Figura 4 - Nuvem de Palavras - As mudanças na trajetória profissional	75
Figura 5- Nuvem de Palavras - A divisão e hierarquização do trabalho feminino e os Estereótipos e preconceitos	82

LISTA DE QUADROS E TABELAS

Quadro 1 - Critérios de Inclusão e Exclusão	47
Quadro 2 - As Entrevistadas	49
Quadro 3 - Categorias de Análise	51
Quadro 4 - Perfil Profissional	53

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

OIM	Organização Internacional para as Migrações
EUA	Estados Unidos da América
OCDE	Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico
ONU	Organização das Nações Unidas
CEP-UFU	Comitê de Ética em Pesquisa da Universidade Federal de Uberlândia
TCLE	Termo de Consentimento Livre e Esclarecido

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO	9
1.1. Problema de Pesquisa	11
1.2. Objetivo Geral	12
1.3. Objetivos Específicos	12
1.4. Justificativa	12
2. REFERENCIAL TEÓRICO-EMPÍRICO	15
2.1. A Mobilidade Geográfica Internacional e Conceitos Relacionados	15
2.1.1. Formas de Mobilidade Geográfica	19
2.1.2. Adaptação, Interculturalidade e Acultramento	22
2.2. Ser Mulher e Ser Brasileira em Mobilidade Internacional	27
2.2.1. A Perspectiva de Gênero na Mobilidade Internacional	27
2.2.2. Interseccionalidade e Mobilidade: Estereótipos e Preconceitos em Ser Mulher Brasileira no Exterior	31
2.3. A Carreira Profissional em Mobilidade Internacional	36
2.3.1. A Carreira Como Trajetória	36
2.3.2. A Carreira em Movimento: Mulheres Brasileiras em Foco	40
3. PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS	45
3.1. Modelo Conceitual da Pesquisa	45
3.2. Estratégia e Procedimentos da Pesquisa	46
3.3. Coleta de Dados	49
3.4. Técnica e Categorias de Análise	51
4. APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS RESULTADOS	53
4.1. Apresentação das Categorias de Análise	53
4.1.1. Os perfis profissionais das participantes	53
4.1.2. As Trajetórias Profissionais ⁶¹	
4.1.3. 61	58
4.1.4. 65	61
4.1.5. 67	69
4.1.6. 75	71
4.1.7. 77	75
4.2. Discussão dos Resultados	83

5. CONCLUSÃO	91
5.1. Limitações da Pesquisa e Agenda para Pesquisas Futuras	93
5.2. PRODUTO TECNOLÓGICO	95
REFERÊNCIAS	97
APÊNDICES	104
Apêndice I - TCLE - Termo de Consentimento Livre e Esclarecido em análise pelo Comitê de Ética na Pesquisa da Universidade Federal de Uberlândia	104
Apêndice II - Roteiro Para Entrevistas Semiestruturadas	107

1. INTRODUÇÃO

No início do século XXI tudo parece estar em movimento, as distâncias são facilmente vencidas, a globalização como um fenômeno multifacetado e os avanços tecnológicos nos setores de transportes e comunicações subverteram os obstáculos geográficos. Apesar das movimentações humanas não serem algo novo, atualmente ela pode ser vista em seu escopo global com a intensificação dos números e das direções (Baumann, 2000). Em sua faceta geográfica, a mobilidade está associada ao deslocamento, ao ato do movimento de pessoas (e coisas) de um ponto a outro. Entretanto, o ato de se mover não se refere apenas ao deslocamento material entre locais diferentes, este movimento também está repleto de significado sociais e de poder (Cresswell, 2006).

A mobilidade geográfica de pessoas é um tema multidisciplinar, os diversos conceitos envolvidos nas discussões neste campo de estudo foram construídos por diferentes áreas do conhecimento, como a Antropologia, a Geografia, a Economia, a Sociologia, a Psicologia Social, as Relações Internacionais, para citar algumas mais proeminentes. Por isso, estes conceitos não se assentam em uma única área, estes entendimentos são facilmente transferíveis a outros campos do conhecimento, a exemplo disso, na Administração.

Freitas (2009) observa como a mobilidade tornou-se emblemática e desejada em diferentes espaços, principalmente nas empresas, para ela sob um ponto de vista organizacional e do mundo do trabalho, a mobilidade pode ser vista como um indicador de “capital simbólico” (Freitas, 2008). Este capital é valorizado pelos profissionais e pelas empresas, pois passar pelos testes culturais envolvidos em um processo de mobilidade internacional transformam esses profissionais que passarão a ser vistos como dinâmicos, adaptáveis e flexíveis (Freitas, 2009).

Apesar do preceito comum entre a mobilidade e a configuração do mundo atual – o movimento, há contrapontos em relação à capacidade das pessoas se movimentarem livremente. Dias (2019) argumenta que embora a evolução tecnológica e a abertura de mercados tenham encurtado as distâncias, permitindo uma aproximação maior entre os povos, muitos países tiveram suas fronteiras reforçadas e multiplicadas, impossibilitando a livre movimentação das pessoas. A circulação das pessoas é constantemente limitada ou promovida por coerções econômicas, garantias políticas e imaginários socioculturais (Dias, 2019; Salazar, 2020).

Os aspectos espaciais, temporais, materiais e simbólicos tornam a mobilidade (im)possível para alguns, assim como a capacidade das pessoas de se imaginarem em outros lugares e vidas (Cangia; Zittoun, 2020; Salazar, 2020). As motivações para se imaginarem longe de casa podem ser as mais distintas e complexas, o desejo de aventura e vivências do

desconhecido, a reunificação familiar, o contrato de trabalho ou a oportunidade de estudo, a sobrevivência econômica e a procura por uma vida melhor ou, até mesmo, a busca por abrigo são razões que, por vezes, transbordam categorias e se misturam (Freitas; Dantas, 2011; Zwysen, 2019).

A literatura (Baruch *et al*, 2013; Andresen, *et al*, 2014; Scherer; Prestes; Grisci, 2019) têm utilizado uma multiplicidade de conceitos, parcialmente sobrepostos uns aos outros, para denotar diversas formas de mobilidade geográfica internacional. Baseados em dimensões como tempo no exterior, caráter temporário ou permanente, contexto legal, motivações para o deslocamento, entre outros, definem e diferenciam indivíduos com *status* de turistas, migrantes, (auto) expatriados, exilados, nômades digitais e outros termos que foram ou podem ser adotados pela literatura de diferentes disciplinas ao longo do tempo, sob o guarda-chuva da mobilidade internacional (Freitas; Dantas, 2011; Scherer; Grisci; Prestes (2019).

Não obstante, para a Organização Internacional para as Migrações - OIM (2019) as pessoas em mobilidade podem ser classificadas de acordo com a sua qualificação (formação e experiência profissional) e a possibilidade de inserção no mercado de trabalho: de baixa qualificação; qualificado; e altamente qualificado. O primeiro é aquele com baixo grau educacional e experiência, o que o credencia para ocupar alguns tipos de trabalho de qualificação tipicamente baixa. O migrante qualificado é aquele que tem grau de qualificação e especialização adequados para a execução de atividades de uma determinada ocupação. E o migrante altamente qualificado tem, por meio de educação superior ou experiência, as habilidades e qualificações necessárias para ocupar um trabalho de alta qualificação (OIM, 2019).

Entretanto, independentemente da nomenclatura dada ao indivíduo em mobilidade, há um paradoxo inerente à idealização contemporânea da liberdade de movimento, existem mobilidades e imobilidades (Salazar, 2019). Em uma visão puramente econômica, a circulação de pessoas tornou-se a “circulação de cérebros”, as pessoas altamente qualificadas pertencem ao grupo dos “migrantes desejáveis”, àqueles com capacidade de ocupar um trabalho de alto valor, entendidos como capital humano (Beine; Docquier; Rapoport, 2008; Docquier; Rapport, 2012). Muitos países esforçam-se para atrair profissionais altamente qualificados com leis imigratória atrativas e um discurso de acolhida e prosperidade ao estrangeiro (Ramos, 2013). Por outro lado, os profissionais que se inserem no mercado de trabalho no exterior experimentam diversos tipos de desafios. A adaptação intercultural, em suas várias etapas e facetas, configura um dos mais importantes fatores envolvendo a mobilidade internacional (Black, Mendenhall, 1991; Black; Mendenhall; Oddou, 1991; Berry, 2005, 2006). O pleno

sucesso em se adaptar aos ambientes gerais, sociais e de trabalho no novo país também significa o pleno sucesso do processo de mobilidade em si (Bueno *et al.*, 2022).

Para as mulheres altamente qualificadas em mobilidade internacional pode ser ainda mais desafiador, visto os papéis de gênero atribuídos nos ofícios e nas profissões e por consequência disso, divisão e hierarquização dos trabalhos femininos e masculinos (Hirata, 2007). Essas desigualdades sistemáticas ainda são naturalizadas e transportadas para qualquer lugar do mundo (Hirata; Kergoat, 2020). Carpenedo e Nardi (2013) argumentam que sob um contexto de mobilidade, existe uma distinção de posições possíveis para as mulheres e homens altamente qualificados, para as mulheres a colocação e ascensão profissional no exterior é mais desafiador. Essas mulheres, mesmo estando em uma posição de privilégio se comparadas a outras estrangeiras sem qualificação, não estão imunes às desigualdades do mundo do trabalho e papéis atribuídos socialmente (Fraga; Gallon; Vaz, 2021). Também, discursos hegemônicos derivados de imaginários sociais produzidos como da construção de um estereótipo baseado na disponibilidade e a exotização da imagem da mulher brasileira fora do Brasil, muitas vezes, levam a atos discriminatórios pautados em preconceitos e podem culminar em episódios de assédio (Gomes, 2013; Gomes; Gastal, 2018).

Ser mulher e ser brasileira em mobilidade internacional pode significar, muitas vezes, a invisibilidade e a desvalorização como profissional. Ao se tornarem móveis, suas trajetórias de vida e carreira estão sob constante pressão de estruturas sociais postas (Fraga; Gallon; Vaz, 2021). Desse modo, mulheres brasileiras em mobilidade vivenciam pontos de inflexão e decisão na sua trajetória de vida e de carreira (Fraga; Rocha-de-Oliveira, 2020; Peres; Oltramari, 2022).

1.1. Problema de Pesquisa

Embora estudos motivados pela popularização de processos de expatriação, devido às necessidades econômicas do mundo globalizado, tenham contribuído significativamente à literatura e as práticas organizacionais, ainda existe um vasto potencial nesse campo de estudos (Freitas, 2009; Scherer; Grisci; Prestes, 2019; Bueno *et al.*, 2022). Ao analisar a literatura sobre o tema, é possível observar importantes contribuições em estudos que relacionam a mobilidade internacional e a carreira de mulheres brasileiras, especificamente sobre mulheres brasileiras expatriadas organizacionais (Fraga; Antunes; Rocha de Oliveira, 2020; Fraga; Gallon; Vaz, 2021). Entretanto, não foram encontrados estudos que relacionem os movimentos nas trajetórias de carreira, a partir de diferentes tipos e motivações para a mobilidade, em variados países de

destino (com maior e menor presença de brasileiros) e com foco em mulheres altamente qualificadas.

O processo da mobilidade internacional pode ser um episódio biográfico disruptivo (Berry, 1997, 2005). Independentemente das motivações e da forma que se realiza a mobilidade internacional, os indivíduos experimentam diversos tipos de desafios (Freitas; Dantas, 2011; Baruch et al, 2013; Andresen et al., 2014; Scherer; Prestes; Grisci, 2019). Para as mulheres, suas trajetórias de vida e de carreira passam por um estressamento, suas relações de trabalho e aspirações profissionais podem se transformar, a despeito, ou não, de sua própria vontade (Hirata, 2007; Hirata; Kergoat, 2020; Carpenedo; Nardi, 2013; Gomes, 2013; Gomes; Gastal, 2018). Ser mulher brasileira, pode limitar profissionalmente mesmo as altamente qualificadas, gerando pontos de rupturas e mudanças de carreira (Fraga; Rocha-de-Oliveira, 2020; Peres; Oltramari, 2022). Nesse sentido, questiona-se: *como a mobilidade internacional tem impactado na trajetória de carreira de mulheres brasileiras altamente qualificadas?*

1.2. Objetivo Geral

Para responder ao questionamento da pesquisa, o objetivo geral é examinar o impacto da mobilidade internacional na trajetória de carreira de mulheres brasileiras altamente qualificadas.

1.3. Objetivos Específicos

1. Descrever o perfil e a trajetória profissional de mulheres brasileiras altamente qualificadas que estão ou estiveram em mobilidade internacional.
2. Identificar os aspectos contextuais e individuais que configuraram o processo de mobilidade internacional destas mulheres.
3. Analisar os movimentos na construção de carreira e vida de mulheres brasileiras altamente qualificadas em mobilidade internacional.

1.4. Justificativa

A mobilidade internacional constitui-se em um tema atual e relevante para o âmbito organizacional e o mundo do trabalho. Conforme dados da OCDE (2017), a mobilidade internacional entre indivíduos altamente qualificados (OIM, 2019), em diferentes estágios de

desenvolvimento pessoal e profissional, constitui uma das principais fontes de aquisição e circulação de conhecimento no mundo. Esses indivíduos constituem uma força determinante na geração de riquezas e no desenvolvimento de nações e organizações (Freitas, 2009; Docquier; Marfouk, 2012; Li McHale; Zhou, 2017). Além disso, a mobilidade internacional das mulheres está contemplada na Agenda 2030 da Organização das Nações Unidas, especificamente, os objetivos 5 e 10.7 que, respectivamente, tratam da necessidade de defesa da igualdade de gênero, empoderamento de mulheres e meninas, e a necessidade de “facilitar a migração e a mobilidade ordenada, segura, regular e responsável das pessoas” (ONU-Brasil).

Ademais, nas últimas décadas houve diversas transformações políticas, sociais, econômicas e culturais que reconfiguraram a dinâmica global do trabalho. Novos modelos de carreira sinalizam outra configuração da relação dos indivíduos com o trabalho e com as organizações. Esta mudança é baseada na busca de indivíduos que se engajam mais significativamente com suas carreiras, percebendo o sucesso de forma diferente. Ao mesmo tempo, novas demandas sociais e econômicas levaram a maior flexibilização, informalidade e complexidade nas relações de trabalho, uma ruptura do ‘emprego organizacional’ e da carreira tradicional (Baruch *et al*, 2004; Ribeiro, 2009).

Ainda assim, a área de Administração, de acordo com Freitas e Dantas (2011, p. 1), “apesar de responsável pelos processos organizacionais globais, tem se absterido nessa discussão. Talvez porque capitais, bens e informações, traduzíveis em racionalidades econômicas e financeiras sejam mais facilmente compreensíveis do que pessoas”. Scherer, Grisci e Prestes (2019) também apontam a necessidade de se pesquisar, na área de Administração, os diferentes tipos de mobilidade, e não somente os expatriados organizacionais, no contexto da gestão internacional de recursos humanos e administração intercultural, além de estudos que relacionam migração e trabalho com perspectivas interpretativistas como a etnografia, as histórias de vida e as trajetórias biográficas.

Dessa forma, com este trabalho pretende-se contribuir para a compreensão de fatores relacionados à complexidade das trajetórias profissionais atuais e as relações das mulheres brasileiras com o trabalho e a carreira sob um contexto da mobilidade geográfica internacional e da interseccionalidade. O intuito não é o de contradizer a interseccionalidade, trazendo uma visão sobreposta, mas sim verificar semelhanças e diferenças individuais e contextuais e compreender melhor a trajetória de carreira deste grupo heterogêneo e diverso que estão sob um mesmo contexto (mobilidade internacional).

Também, espera-se que os resultados desta pesquisa possam mostrar novos caminhos para mulheres, gestores e organizações para lidar com aspectos inerentes à carreira em

mobilidade. Assim, definir como melhor direcionar ações de desenvolvimento e capacitação de profissionais envolvidos neste contexto. Ainda, abrangendo as discussões de gênero, mobilidade e carreira a área da Administração conectando às discussões das ciências sociais, psicologia social e outras (tantas) áreas para o campo da Gestão de Pessoas e Relações de Trabalho. Em síntese, espera-se que esta pesquisa seja capaz de contribuir para o avanço teórico neste campo de estudos, reduzindo o ‘narcisismo teórico’(Freitas, 2009), por meio da cooperação interdisciplinar, promovendo um conhecimento que possibilite um panorama mais humano dentro e fora das organizações.

Além destes argumentos que justificam o presente estudo, é relevante destacar a interação da pesquisa como um dos propósitos do mestrado profissional que é "capacitar profissionais para atuarem em funções técnicas e gerenciais com base no desenvolvimento de senso crítico e de habilidades de produção intelectual/tecnológica", preconizado no Art. 4º do Regulamento do PPGGO/FAGEN/UFU, aprovado pela Resolução nº 11/2015 do Conselho de Pesquisa e Pós-Graduação (UNIVERSIDADE FEDERAL DE UBERLÂNDIA - UFU, 2015, p. 02).

2. REFERENCIAL TEÓRICO-EMPÍRICO

2.1. A Mobilidade Geográfica Internacional e Conceitos Relacionados

Na simplicidade ao andar ou nas complexas migrações populacionais, a mobilidade está em todo lugar, relacionando-se às várias esferas do que significa *ser* humano. Entretanto, raramente, suas várias formas e dimensões se conectam. Esta incerta e intangível natureza a torna um objeto de estudo difícil de definir. Em sua faceta geográfica, a mobilidade está associada ao deslocamento de um ponto a outro, ao ato do movimento de pessoas (e coisas) entre locais (Cresswell, 2006).

Para Cresswell (2006), o tempo e o espaço dão forma ao movimento e são, simultaneamente, o seu contexto e o seu produto. *A priori*, este movimento não possui tipos, estratégias ou implicações sociais, trata-se da forma bruta e natural, da mudança de localização no tempo e no espaço. Essa ideia do estado natural do movimento, associada ao espaço e ao tempo absoluto, distancia-se da configuração do mundo real, emaranhado ao poder, ao capital e ao significado. Nesta realidade, os espaços e os tempos são sociais, graças à divisão do mundo em espaços funcionais (fronteiras, propriedades) e a regulamentação e padronização do tempo (relógio, o dia contado horas), como aponta o supracitado autor:

Enquanto a ideia abstrata de movimento é composta por noções igualmente abstratas de tempo e espaço absolutos, a noção de mobilidade que quero propor aqui, como uma faceta completamente social da vida imbuída de significado e poder, é composta por elementos de tempo social e espaço social. (...) A mobilidade, como produto social, não existe num mundo abstrato de tempo e espaço absolutos, mas em um mundo significativo de espaço e tempo social. A mobilidade também faz parte do processo de produção social do tempo e do espaço (Cresswell, 2006, p. 4 e 5, tradução nossa).

Assim, a mobilidade não se limita ao deslocamento físico para localizações materiais, mas a movimentos repletos de significados em complexos conjuntos temporais, espaciais, materiais e simbólicos. Pois, mesmo que o movimento aconteça no tempo e no espaço absoluto, este possui um papel central na produção do tempo e espaço social. E é neste momento que o movimento se torna a mobilidade e a mobilidade, como um produto social, torna-se um fenômeno empírico e potencialmente observável (Cresswell, 2006). A mobilidade, vista como movimentos geográficos e um produto social, é um dos temas centrais deste trabalho.

O movimento de pessoas pelo mundo faz parte da história humana, motivada pela busca de novas oportunidades e fuga da pobreza, desastres e conflitos. Entretanto, o que se vivencia na atualidade é seu escopo global, a magnitude dos números envolvidos, as intenções e as direções que se tornaram diversas, fluidas e contínuas, resultado do mundo contemporâneo mais interconectado (De Hass; Castles; Miller, 2020).

Segundo o Relatório Mundial sobre Migração - 2022, elaborado e publicado pela Organização Internacional para Migrações - OIM, em 2021, havia 281 milhões de pessoas vivendo fora de seu país de nascimento por mais de um ano, esse número representava cerca de 3,6 % da população global, mesmo com os impactos recentes à mobilidade devido a pandemia de Covid-19. Para alguns países, a representatividade de pessoas em mobilidade é muito significativa se comparados ao número total de habitantes, como no caso dos Emirados Árabes Unidos com 88,1%, em Luxemburgo com 47,6% e na Austrália com 30,1% de sua população composta de estrangeiros (OIM, 2021).

Para De Hass, Castles e Miller (2020), diferentes dimensões de natureza micro e macro criaram as condições ideais para configurar a atual mobilidade humana. Fatores macroestruturais estão interconectados, como: as instituições de grande escala, a economia política internacional, as relações entre os países. Já os fatores microestruturais referem-se às dimensões particulares, como: laços familiares, crenças e desejos individuais. Para estes autores:

(...) as mudanças nos transportes, na tecnologia e na cultura normalizaram pessoas a pensarem além das fronteiras nacionais e as atravessarem frequentemente por todos os tipos de razões. (...) A combinação do aumento da desigualdade Norte-Sul, da melhoria das tecnologias de transporte e comunicação e da crescente consciência transnacional facilita o movimento e uma maior diversidade nos padrões e resultados da migração (De Hass; Castles; Miller, 2020, p. 319, 320, tradução nossa).

No entanto, para Dias (2019), há um paradoxo inerente à idealização contemporânea da liberdade de movimento, gerando mobilidades e imobilidades, por isso termos como “fluxos”, “fluidez” e “ondas” devem ser utilizados com parcimônia. Embora todas as transformações econômicas, tecnológicas e culturais tenham encurtado as distâncias, aberto mercados e aproximado povos, a capacidade dos indivíduos de se movimentarem livremente é distribuída de forma desigual pelo mundo, impactados pelas macros e micros estruturas (Salazar, 2019; 2020; De Hass; Castles; Miller, 2020).

Baumann (2000) afirma que as distâncias e fronteiras geográficas, antes dificilmente transponíveis, são para o mundo globalizado um obstáculo facilmente superado, graças aos avanços e acessibilidade da tecnologia de informação e comunicação, dos meios de transporte e do comércio global. O autor, porém, lança um olhar crítico sobre esse dito “livre” movimento observando que, para os membros das classes sociais mais privilegiadas, todo o mundo pode estar ao alcance e pode não existir diferenças entre perto e longe.

Segundo Dias (2019) e Salazar (2020), mesmo após o advento da globalização e a propaganda de um mundo “global”, muitos países tiveram suas fronteiras reforçadas e multiplicadas, a mobilidade internacional está constantemente sendo limitada ou promovida por

coerções econômicas, garantias políticas e imaginários socioculturais. Essas restrições operadas por certas políticas nacionais têm, contraditoriamente, desempenhado um papel na valorização e na exclusão, gerando a mobilidade desejada e a indesejada (Dias, 2019).

Diversas nações ricas desenvolveram políticas migratórias seletivas com o intuito de atrair para seu mercado de trabalho indivíduos altamente qualificados (Beine; Docquier; Rapoport, 2008; Docquier; Rapport, 2012). Segundo definições da OIM (2019), o indivíduo altamente qualificado tem, por meio de educação superior ou experiência, as habilidades e qualificações demandadas para ocupar um trabalho de alto valor, diferentemente do indivíduo de baixa qualificação que ocupa trabalhos de baixo ou nenhum conhecimento especializado e o indivíduo qualificado que possui especialização e experiência adequado para a execução de atividades de uma determinada ocupação. Para Ramos (2013), essa regulamentação reforça a tendência da aglomeração de capital no mundo rico e desenvolvido, especificamente neste caso, o capital intelectual. A capacidade acumulativa de indivíduos altamente qualificados é um recurso fundamental na construção e no desenvolvimento de países e suas organizações (Li; McHale; Zhou, 2017).

A circulação de empresas pelo mundo, incorporadas a uma economia mais dinâmica e global, aproximou a necessidade do movimento ao cotidiano das empresas, a mobilidade se transformou em um aspecto “emblemático e desejado em diferentes espaços, principalmente nas organizações e ambientes de trabalho” (Freitas, 2009, p. 248). Para Freitas (2008, p. 250):

as novas estratégias competitivas, como alianças, fusões, aquisições, consórcios, parcerias e joint-ventures, obrigaram empresas de diferentes raízes culturais a conviver não apenas nos mesmos mercados (RODRIGUES, 2001; FLEURY & FLEURY, 1997), mas, também, a compartilhar as competências de suas equipes, por meio dos processos de expatriação (Freitas, 2008, p. 250).

Para as empresas, quem experimenta o processo de mobilidade internacional são vistos como profissionais valorizados, estimados que possuem perfis versáteis e flexíveis. Para os profissionais, a possibilidade de realizar um trabalho no exterior é compreendida como uma oportunidade, um prêmio de grande sorte e também uma chance de *upgrade* na vida (Freitas, 2009). Assim, a mobilidade tornou-se não somente uma escolha e experiência individual, mas um indicador de acesso e acumulação de capital, um tipo de “capital simbólico”, segundo (Freitas, 2009):

O capital cultural é entendido como o conjunto de diplomas, conhecimentos adquiridos, códigos culturais, idiomas falados, maneiras de se comunicar e “boas maneiras”, ao passo que o capital social compreende as redes de relações de indivíduo ou grupo; ambos são recursos simbólicos tão úteis quanto o capital econômico representado pelos bens financeiros e patrimoniais, na determinação e na reprodução de posições sociais (Freitas, 2009, p. 253).

Estas definições estão atreladas à ideia de capital atribuída por Bourdieu (1986), por conseguinte, segundo este conceito, por recursos ou por poderes, um indivíduo dispõe do capital, sendo todos eles interconectados e codependentes (Bourdieu, 2018). Logo, o entendimento da mobilidade como capital simbólico está proximamente vinculado ao capital social, cultural e econômico, representando uma sobreposição entre posse e ganho de capital.

Assim, com esta atribuição de capital simbólico, a mobilidade pode contribuir para o capital econômico do indivíduo em termos de acesso a melhores salários, ganhos em moedas estrangeira, a possibilidade de adquirir bens e serviços antes inacessíveis; para o capital cultural em termos de aprendizagem e domínio de outras idiomas, experiências interculturais, predisposição cosmopolita; e para o capital social, em termos de criação e manutenção de redes de contato internacionais, o seu *status* perante a seu grupo social, entre outros (Freitas, 2009; Salazar, 2019).

Entretanto, a mobilidade também requer significativa disponibilidade de recursos econômicos, sociais e culturais. A exemplo disso, Netz e Jaksztat (2017) argumentaram sobre a percepção do indivíduo sobre os custos psicológicos, emocionais e informativos necessários para realizar a mobilidade e que podem ser reduzidos por meio de experiências prévias e cumulativas, como em experiências de viagens internacionais e períodos de estudo no exterior, ou mesmo, o contato direto com indivíduos de seu círculo social que vivenciaram tais experiências.

Sendo assim, o acesso ao capital, seja ele cultural, social ou econômico, é determinante às (i)mobilidades, como dissertam Netz e Jaksztat (2017, tradução nossa): “os grupos sociais privilegiados tendem a investir na educação de alto nível para se distinguirem dos grupos menos privilegiados. Pretendem assim manter a sua posição vantajosa na sociedade, a qual depende das qualificações educativas”. Logo, entende-se que são indivíduos deste estrato social quem são os profissionais requeridos por algumas leis migratórias de países interessados em atrair um certo tipo de capital intelectual ou determinados profissionais altamente qualificados.

Ainda, sob a lente das microestruturas, soma-se às (im)possibilidades de mobilidades fatores pessoais e subjetivos como a imaginação. Segundo Salazar (2020), a mobilidade pode ser suggestionada pela capacidade mental, pela imaginação, a qual pode ser estimulada por atividades comuns como assistir filmes, ler livros, planejar férias, conversar com outras pessoas. Isso significa que, mesmo quando um indivíduo está imóvel, sua imaginação pode estar viajando a outro lugar, outras vidas e por seu eu futuro, ou ainda, mesmo em movimento, seu imaginário pode estar fixo, pois sua imaginação pode estar bloqueada ou alterada pela

experiência real da (i)mobilidade (Cangia; Zittoun, 2020). Configura-se assim uma forma de mobilidade ‘simbólica’ por meio de ‘movimentos representativos’ (Zittoun, 2020). Para Cangia e Zittoun (2020), a capacidade das pessoas de se imaginarem em outros lugares e vidas pode desacelerar, acelerar ou mesmo imobilizar o ritmo e as possibilidades de mobilidade, pois, mesmo movendo-se por todo o mundo, a experiência imaginativa pode ser limitada, ou inversamente, mesmo preso a um espaço e tempo pode-se viajar através de lugares e tempos por meio da imaginação.

Para Salazar (2020) a imaginação, apesar de se tratar de uma experiência individual, está intimamente interligada aos imaginários sociais, pois a visão de povos e lugares são construídas do imaginário e de inserções socioculturais. Salazar (2020, p. 770, tradução nossa) disserta que esses imaginários sociais são “conjuntos representacionais culturalmente compartilhados e transmitidos socialmente que interagem com a imaginação pessoal”. Logo, o sonho ou a ideia de partir é simultaneamente uma experiência individual e, também, coletiva e podem ser, em maior ou menor grau, estimulados e incentivados.

2.1.1. Formas de Mobilidade Geográfica

Os múltiplos propósitos envolvidos na mobilidade de um indivíduo e seu caráter temporário ou permanente têm levado a ambiguidades terminológicas, parcialmente sobrepostas, que pouco contemplam a transitoriedade dos movimentos (Salazar, 2019). Um equívoco persistente no que se refere à mobilidade geográfica é a suposição de que o livre movimento através das fronteiras corresponde, exclusivamente, a um assentamento permanente em vez de movimentos para frente e para trás (Salazar, 2019). Segundo Hass, Castles e Miller (2020, p. 320, tradução nossa), “a mobilidade implica em uma abertura de fronteiras para pelo menos alguns tipos de movimento, bem como tipos de movimento mais flexíveis, para uma variedade de fins, que não conduzem necessariamente a uma estadia de longa duração”.

O fato de a mobilidade geográfica ser estudada por diferentes áreas do conhecimento, como a Antropologia, a Geografia, a Economia, a Sociologia, a Psicologia Social, as Relações Internacionais e a Administração, para citar algumas mais proeminentes, contribui para que pesquisadores e indivíduos envolvidos com o tema tenham utilizado uma multiplicidade de conceitos e nomenclaturas para denotar as diversas formas de deslocamento. Dentre estes, são empregados termos como expatriado, autoexpatriado e flexpatriado, na área da Administração, enquanto termos como migrante, diáspora e refugiado, têm sido mais utilizados pela Antropologia, Geografia e outras áreas (Salazar, 2019; Scherer; Grisci; Prestes, 2019).

Essa diversidade de termos sobrecarrega o entendimento com um excesso de significados, também, influencia a análise de um mesmo fenômeno (a mobilidade) a recortes pré-determinados, como estudo de profissionais em altos níveis hierárquicos em missão de trabalho no exterior ou indivíduos em situação de vulnerabilidade em busca de uma vida melhor (Scherer; Grisci; Prestes, 2019). Por outro lado, entende-se que os contextos e realidades desses indivíduos transformam a trajetória da mobilidade requerendo assim, um direcionamento a categorias, formas e tipos. Estas, porém, devem ser compreendidas como moderadoras, organizadoras e não como definidoras, fixas e inalteráveis. Este trabalho observou certas demarcações e definições encontradas na literatura, embora, considerando a natureza mutável dos movimentos, conservou seu objeto de pesquisa sob a ampla lente da mobilidade geográfica internacional.

Segundo Andresen *et al.* (2014), o indivíduo que se desloca para outro ponto geográfico e atravessa fronteiras alterando seu local de residência dominante é um migrante internacional. A partir desta definição, pode ser considerada a circunstância deste movimento como voluntária ou involuntária. A razão principal para a migração (emigração - quem sai do seu país, imigração - quem chega em outro país) pode ser única ou múltipla, até mesmo, pode se mesclar, tornando-se indefinida para quem a vivencia. Zwysen (2019, p. 61, tradução nossa) sintetiza esse argumento, para ele “as motivações dos migrantes são muitas vezes complexas e podem não ser facilmente captadas numa única categoria, por exemplo, no caso de pessoas que fogem de perseguições ou que entram num país como dependentes, o que é relativamente comum para as mulheres migrantes.”.

Os imigrantes podem ser distinguidos das outras modalidades de mobilidade internacional em decorrência de seu caráter permanente no país de destino; as diversificadas razões de sua mudança, seja para reagrupamento familiar, busca por melhores condições de vida ou mesmo por motivos alheios à sua vontade; bem como, sua característica heterogênea em relação a marcadores sociais, de capital humano e social (Zikic, 2015).

O termo refugiado e/ou exilado é atribuído a indivíduos que foram obrigados a se deslocar de seu país devido a perseguições, agressões, guerras, crises financeiras e sociais, perturbações da ordem com o intuito de salvar a sua vida, a de sua família ou para fugir da prisão, sem muita possibilidade de retorno a seu país natal (Freitas; Dantas, 2011; Scherer; Grisci; Prestes, 2019). Já o imigrante é alguém que escolheu viver em local diferente de sua origem, seu impulso migratório muitas vezes está relacionado ao desejo de viver o desconhecido, de explorar, por meio da mobilidade, as várias possibilidades de ser e estar, também necessidades e anseios menos subjetivos, como a melhoria de sua condição econômica,

a procura por uma vida mais confortável, o reagrupamento familiar (Freitas; Dantas, 2011; Hass; Castles; Miller, 2020).

Os imigrantes que possuem a intenção ou necessidade de trabalhar em seu novo país experimentam diversos desafios. O imigrante nem sempre é valorizado fora de seu país de origem (Zikic, 2015), principalmente, para aqueles que chegam sem contrato de trabalho definido. Estes imigrantes podem ter mais dificuldades no que se refere à qualidade do trabalho e seu desempenho também pode ser menor. Isso acontece devido às desvantagens iniciais ao não conseguirem, por exemplo, validar sua formação no ensino superior naquele novo país. Também, o domínio do idioma é crucial para conseguir ocupações melhores e melhor integração ao mercado de trabalho local (Zwysen, 2019).

Em um contexto de mobilidade por razão laboral, a estes indivíduos são atribuídas diferentes nomenclaturas, sendo o termo “expatriado” predominante (Scherer, Grisci & Prestes, 2019). Por definição, os expatriados são os indivíduos que realizam a mobilidade internacional para uma missão de trabalho pela empresa onde já possuem vínculo, como segue, de acordo com Freitas e Dantas (2011, p. 604):

O expatriado é o estrangeiro que chega ao local de destino com um contrato de trabalho na mão para trabalhar na unidade da empresa à qual já está ligado. (...) muitas razões para que as organizações optem por uma expatriação, sendo as mais comuns a complementaridade de conhecimentos na equipe para executar novos projetos, a gestão da inovação e o controle ou o reforço da cultura organizacional. (Freitas; Dantas, 2011, p. 604).

Outro fator determinante para a categoria refere-se ao período em que estará em solo estrangeiro. Embora a expatriação típica seja a longo prazo, contada entre três a cinco anos, há missões de trabalho que podem durar uma estadia mais curta, entre três meses até um ano (Baruch *et al.*, 2013). Na expatriação, o processo de mobilidade é iniciado pela organização (empresas, na maior parte), sendo ela responsável pela documentação exigida para permanência no país estrangeiro, o treinamento técnico, a preparação e a adaptação cultural do profissional e da família, a negociação acerca da remuneração e dos benefícios e, até, o apoio psicológico durante todo o processo que se divide em três momentos: a ida, a estadia no exterior e o retorno (Gallon; Antunes, 2016).

Além do fator impulsionador organizacional, como o patrocínio e a existência de contrato legal para o início de uma experiência de trabalho no exterior, há também os impulsionadores e motivadores individuais do profissional (Freitas, 2008). Logo, sabe-se que indivíduos apoiados pela empresa colocam mais ênfase em aquisição de habilidades no trabalho, crescimento e impacto na carreira, pois, o trabalho em um outro país proporciona a

aprendizagem, o desenvolvimento profissional em tomadas de decisões, a execução de estratégias organizacionais, o aprimoramento na carreira, o crescimento de redes de contato, contemplando também o desejo de novas experiências culturais, melhoria financeira, mas também desafios pessoais e familiares, de maneira geral. Dessa forma, dois pontos críticos no processo de expatriação são destacados: a adaptação do expatriado e de sua família e os altos custos para as empresas (Gallon; Scheffer; Bitencourt, 2013).

Com base nestes pontos críticos, formas alternativas com menor custo e risco para as empresas têm sido utilizadas para o processo de mobilidade internacional de seus profissionais, a exemplo disso, a mobilidade por contrato local ou intraorganizacionais. Essa forma de mobilidade, segundo Andresen *et al.* (2014), consiste em continuar trabalhando em uma mesma organização, todavia, com um novo contrato de vínculo de trabalho no exterior. Para os profissionais há menor ganho financeiro, maior responsabilidade na adaptação cultural, não há garantia de repatriação, gerando aumento de incertezas sobre o processo, principalmente no que diz respeito ao seu retorno (Lima; Domingues, 2021).

Paralelamente, na última década, a expressão autoexpatriado tem sido amplamente citada na literatura da Administração. Esse termo refere-se a profissionais que realizam sua experiência internacional de trabalho por conta própria, ou seja, sem o patrocínio de uma organização. Andresen *et al.* (2014) acentuam a distinção do indivíduo expatriado ‘tradicional’ e o autoexpatriado e também de imigrantes, para eles, os autoexpatriados são aqueles profissionais que se recolocam em outro país de forma autônoma, saem de seu país por um período temporário ou indeterminado com o intuito laboral. Quando a mobilidade se dá por auto iniciativa, a responsabilidade pelo êxito do processo é do indivíduo, por isso que para este grupo, fatores pessoais como as mudanças no estilo de vida, o desenvolvimento pessoal e profissional proporcionados pela experiência, a busca por aventura e novos desafios, as oportunidades culturais e de viagem, melhor qualidade de vida e as próprias características do país de destino são significativamente mais importantes (Doherty *et al.*, 2011).

2.1.2. Adaptação, Interculturalidade e Aculturamento

Estar em mobilidade não significa apenas estar longe de seu país, sua cultura, muitas vezes, também significa estar longe do conhecido, da segurança de suas certezas. Ser o outro, o estrangeiro, pode trazer um papel antagônico, no sentido de perturbar a ordem, os hábitos, os costumes já estabelecidos (Freitas; Dantas, 2011). O imperativo intercultural do encontro de culturas e pessoas de diferentes partes do mundo deve estar pautado na convivência harmônica,

sem culturas superiores ou inferiores, sendo um processo bidirecional e não unilateral, pois se baseia em um encontro, comunicação e intercâmbio, o que exige adaptação constante e disponibilidade à aprendizagem, ao respeito e à integração (Freitas, 2008; Aguilar Idáñez; Buraschi, 2012).

Para Freitas (2008, p. 83), "a adaptação quotidiana é entendida como o poder de o estrangeiro dar respostas adequadas às situações que se lhe apresentam, sem experimentar fortes desconfortos ou desorientações", assim, o grau de facilidade (ou de dificuldade) que o indivíduo tem em se adaptar a um ambiente cultural diferente, de forma eficiente e suficiente, com plenos atributos como o bem-estar psicológico e a integração social ao país estrangeiro, é um campo de estudo conhecido na literatura como adaptação intercultural (Black; Mendenhall; Oddou, 1991; Takeuchi; Chen, 2013).

A adaptação intercultural tem sido discutida na área da Administração com base em estudos da Psicologia Social, com teorias desenvolvidas a partir de conceitos desta área de conhecimento. Uma das mais relevantes e citadas, que também é devidamente contestada, é a Teoria da Adaptação em Curva em U de Black e Mendenhall (1991). Esta teoria foi desenvolvida com o *background* da teoria da aprendizagem social que une perspectivas cognitivas e comportamentais e, segundo estes autores, "fornece uma explicação teórica de por que, em geral, o ajuste intercultural exibe um padrão de curva em U" (Black; Mendenhall, 1991, p. 245, tradução nossa). A aprendizagem social pressupõe que o indivíduo tem a capacidade de aprender e se comportar com base na própria ação e experiência, assim como na observação e imitação de modelos de comportamentos de outras pessoas, envolvendo a atenção, a retenção e a reprodução (Black; Mendenhall, 1991; Bueno *et al.*, 2022).

Segundo a teoria da curva em U, a adaptabilidade durante a mobilidade ocorre por fases em diferentes tipos de interações (Black; Mendenhall; Oddou, 1991; Calderón; Guedes; Carvalho, 2016; Bueno *et al.*, 2022). A primeira fase é caracterizada por ser extremamente curta e marcada pela euforia, chamada de 'lua de mel', o encantamento e o fascínio com a nova cultura, traçando pontos comuns e positivos com a própria cultura. Logo, com as primeiras dificuldades com os comportamentos novos e apropriados de forma equivocada, surge a desilusão que, juntamente com a frustração, vai gerando um negativismo extremo e rejeição da cultura local. Após esse 'choque cultural', gradualmente, com maior interação e capacidade de compreensão e assimilação da nova cultura, vai acontecendo a fase do 'ajuste'. Durante essa fase pode haver um distanciamento ou integração, pois a partir deste ponto pode-se rejeitar ou não a nova cultura, direcionando a um retorno para o país de origem ou ocorrer o 'domínio' e a suficiente adaptação (Black; Mendenhall; Oddou, 1991; Bueno *et al.*, 2022).

Uma importante adição à teoria da Curva em U foi feita por Black, Mendenhall e Oddou (1991) e diz respeito aos diferentes tipos (ambientes) de adaptações a que o indivíduo está sujeito (a adaptação geral, a adaptação ao trabalho e a adaptação na interação) que pressupõem diferentes dimensões de contatos (Black; Mendenhall; Oddou, 1991; Calderón; Guedes; Carvalho, 2016; Bueno *et al.*, 2022). A adaptação geral acontece no espaço fora do ambiente de trabalho, relacionada à distância cultural referente às normas de convivência, tradições, valores e papéis sociais. A adaptação no ambiente de trabalho ocorre a partir das distinções referente às atividades executadas em cada país, à cultura organizacional, também há a adaptação referente a interação com colegas que diz respeito à clareza de papéis, às necessidades e demandas esperadas (Black; Mendenhall; Oddou, 1991; Calderón; Guedes; Carvalho, 2016; Bueno *et al.*, 2022).

Todo processo pode ocorrer de forma simultânea, ou não, nas diferentes fases para os diferentes tipos de adaptação (Black *et al.*, 1999). Para Black e Mendenhall (1991), os fatores situacionais e individuais podem afetar o padrão da adaptação intercultural. O modelo proposto por Black, Mendenhall e Oddou (1991) considera também a importância do ajuste antecipado, seja por treinamento efetivo ou por ensaio simbólico, pois quanto maior conhecimento da cultura menor será a ‘lua de mel’ e menos severo o ‘choque cultural’; e das diferenças individuais, que concernem às características e ações próprias do indivíduo, como a vontade e o esforço em estabelecer relacionamentos, a tolerância à ambiguidade e o grau de etnocentrismo (Bueno *et al.*, 2022).

A experiência prévia de mobilidade também é uma possibilidade de ajuste antecipado apontada por Black e Mendenhall (1991), argumentando que esta teria o mesmo efeito sob fases críticas da adaptação. Contudo, a experiência internacional prévia e a adaptação não possuem uma relação linear: o momento, o contexto e a qualidade de experiência são significativamente influentes. Assim, experiências adquiridas quando o indivíduo é jovem, em um contexto cultural semelhante e com experiências ricas e profundas possuem a capacidade de influenciar de forma benéfica na adaptação cultural posterior, Takeuchi e Chen (2013) afirmam:

A experiência internacional anterior, como um construto multidimensional, pode ser conceituada como combinações de múltiplas dimensões de muitas maneiras, como o domínio da experiência (por exemplo, trabalho, moradia, viagens, estudo, etc.), o momento da experiência (experiência que acontece na infância, adolescência e idade adulta inicial, média e tardia), contexto de experiência (semelhante ou diferente do país anfitrião), quantidade versus qualidade da experiência (por exemplo, quantidade de experiência versus riqueza e profundidade de experiência), e assim por diante. É teoricamente significativo captar essas dimensões que compõem as chamadas experiências internacionais anteriores (Takeuchi, Chen, 2013, p. 282, tradução nossa).

Sendo assim, relacionar o ajuste antecipado à experiência internacional prévia do indivíduo deve ser considerado desde que avaliados diferentes elementos, como o tipo de experiência prévia, em que momento ela ocorreu, número de ocorrências, duração, o grau de densidade ligada à interação, entre outros (Takeuchi; Chen, 2013; Bueno et al., 2022).

Um fator crítico para quem realiza a mobilidade internacional acompanhado da família é a adaptação intercultural do cônjuge e dos filhos (Gallon; Scheffer; Bitencourt, 2013). A adaptação pode ser especialmente mais complicada para a família devido ao possível isolamento social, restrição essa que pode vir a ocorrer por dificuldades com o idioma local e mudanças na situação social e/ou profissional (Pereira; Pimentel; Kato, 2005). Copeland e Norell (2002) pesquisaram quais fatores estavam presentes em adaptações bem-sucedidas dos cônjuges, sendo as condições familiares já estabelecidas como relações mais coesas e com maior envolvimento nas decisões foram impactantes. Porém, estes são resultados de estudos em que a mulher exerce o papel de acompanhante e este aspecto deve ser levado em consideração.

Outra perspectiva relativa às interações interculturais entre indivíduos e grupos, advinda da Psicologia Social, é sobre o processo de aculturação. Para Berry (2005), esse fenômeno ocorre quando o contato entre grupos (e seus membros) distintos culturalmente geram uma transformação nos padrões culturais e psicológicos. Importante destacar que, para Berry (1997, 2005), o processo de aculturação não é o mesmo de assimilação, que pode ser uma fase da aculturação. A aculturação possui quatro possíveis estratégias a depender do grau de interesse do indivíduo em manter a sua herança cultural original ou em adotar a cultura de destino. Assim, pode haver o interesse na integração entre as culturas ou a conservação da própria cultura em detrimento da outra. Também o indivíduo pode assimilar, adotar a outra cultura e rejeitar a cultura de origem, ou ainda pode haver a marginalização, quando indivíduo se mantém à margem das duas culturas (Berry, 1997, 2005). Pode-se inferir, então, que a depender da forma de prosseguir com o processo de aculturação há uma possível transformação da identidade cultural do indivíduo durante e pós mobilidade internacional.

A transformação da identidade cultural também é abordada pelo Modelo de Identidade Cultural proposto por Sussman (2002), que argumenta que a identidade cultural é um aspecto crítico e dinâmico, com um papel fundamental na determinação da transição cultural e mediação da adaptação intercultural que afeta, significativamente, o retorno ou a permanência em uma país estrangeiro. Com base neste ponto de vista, a adaptação intercultural bem-sucedida é resultado da identificação cultural aditiva, que é resultante do equilíbrio entre a cultura de origem e a estrangeira. No entanto, outras construções de identidade são possíveis como: a

afirmativa, que reafirma o indivíduo na sua cultura de origem; e a identidade subtrativa que ocorre quando o indivíduo se sente mais ligado à cultura estrangeira. Finalmente, o intercâmbio constante entre diferentes culturas só reforça o sentimento de pertencer a uma comunidade global (Sussman, 2002; González; Oliveira, 2011).

Muito da construção da identidade e reconhecimento de si estão pautados em certezas dos outros, como os outros nos enxergam. Durante a experiência da mobilidade internacional, pode ocorrer, em vários momentos, de o indivíduo não ser reconhecido ou compreendido pelo outro, o que afeta o processo de (re)construção de identidade e de autorreconhecimento. Zaharna (1989) afirma que todo esse processo não diz respeito somente ao encontro com o outro, mas também ao encontro com o eu.

Trata-se da intrusão de novas e, às vezes, conflitantes autoidentidades que o indivíduo encontra quando se depara com um outro culturalmente diferente. As relações conturbadas com o outro e as ambiguidades comportamentais filtram-se, em última instância, em uma relação conturbada com o eu (Zaharna, 1989, p. 511, tradução nossa).

Durante a experiência de mobilidade internacional, pode haver a perda da comunicação com o eu, o indivíduo não se reconhece em suas novas atitudes e novos comportamentos necessários à adaptação intercultural, o que gera estranhamento a respeito de si. O outro não responde da maneira esperada, a perspectiva que o indivíduo tem do outro (culturalmente diferente) ainda é insuficiente, sendo difícil compreender suas mensagens. Além disso, as constantes mudanças em padrões de comportamentos devido à adaptação intercultural levam à inconsistência, à indefinição de si próprio (Zaharna, 1989; González; Oliveira, 2011). Dessa forma, a identidade está pautada na relação íntima entre o eu, o outro e a cultura.

As questões inerentes à mobilidade geográfica internacional, como os fatores estimuladores e incentivadores, bem como as limitações e (i)mobilidades, os tipos de mobilidade e o processo de adaptação vão se mostrar diferentemente dependendo do perfil da pessoa em mobilidade. Assim, estudar a mobilidade internacional demanda em usar diferentes lentes e análise de marcadores sociais como sexo, gênero, raça, classe social, região, faixa etária, entre outros, em abordagens que utilizem a interseccionalidade como um foco integrado para compreender a complexidade das identidades e desigualdades sociais (Hirata, 2014). Nessa direção, na próxima seção, são abordadas as condições e condicionantes da mulher brasileira e a experiência da mobilidade internacional.

2.2. Ser Mulher e Ser Brasileira em Mobilidade Internacional

2.2.1. A Perspectiva de Gênero na Mobilidade Internacional

Nas abordagens clássicas dos estudos migratórios, as mulheres foram retratadas como coadjuvantes, elas não eram os sujeitos principais na mobilidade (Assis, 2007; Carvalho; Fernandes, 2016). Essa invisibilidade, reduzida à categoria de acompanhantes, começa a mudar a partir de 1960, quando se inicia a discussão sobre o papel da mulher como protagonista no processo de mobilidade internacional (Assis, 2007; De Hass; Castles; Miller, 2020). Segundo Tedesco (2011):

As migrações foram representadas como dinâmicas orientadas e viabilizadas pela esfera masculina; o homem abrindo o caminho e a mulher indo depois ou junto, mas não como protagonista e central. Essa representação ainda alimenta consciências e é difundida por imagens midiáticas atuais. Porém, no horizonte real, dos fatos, as estatísticas nos dizem que uma das características da imigração internacional dos últimos anos, é a presença intensa da mulher (Tedesco, 2011, p.45).

A proporção das mulheres nos fluxos de mobilidade é bastante expressiva, segundo a OIM (2022), as mulheres são a maioria no volume de imigrantes na Europa (52,6%) e na Oceania (51,2%). Nas Américas, as porcentagens de homens e mulheres são, praticamente, equivalentes com ligeiro predomínio feminino (50,1% são mulheres), já o Oriente Médio é a região com parcela mais reduzida de mulheres, 38% do total. Nos países da OCDE (2019), as mulheres representam 46% do total de volume de imigração e mundialmente elas representam 48% do total. Observa-se que estes dados não distinguem motivação ou circunstância da mobilidade.

Para De Hass, Castles e Miller (2020) a “feminização da migração” desenhou múltiplos fatores sobre a própria mobilidade internacional. Sendo assim, para além do objetivo de apenas acompanharem seus parceiros e filhos, um número cada vez maior de mulheres migra por conta própria, em busca de autonomia, para fugir da falta de oportunidades e discriminações em seu país de origem, segundo Alencar-Rodrigues, Strey e Espinosa (2009, p. 424), “as mulheres que migraram sozinhas se depararam com solidão, vergonha e culpa, porém se sentiram mais livres do controle da família para buscar novos padrões de comportamento do que aquelas que migraram acompanhadas da família”. Em contraponto, Riano (2015) retrata que a mobilidade internacional é um aspecto emancipatório em apenas algumas situações, para algumas mulheres que experimentaram prestígio profissional em seus países de origem, muitas vezes, elas se tornam mulheres legalmente, economicamente e culturalmente dependentes, principalmente em casos de casamentos binacionais.

Dessa forma, para se aprofundar no tema da mobilidade internacional há que se compreender a mulher a partir das diferenças de sexo, gênero e seu papel na sociedade. Mesmo com as transformações e diferenças entre os países, tradicionais noções de divisão de papéis de homem e de mulher ainda se mantêm em diferentes lugares (Hirata; Kergoat, 2020; Tedesco, 2011). Todas as sociedades operam segundo esta lógica: a da separação e da hierarquização entre os sexos e gêneros assumidos, seja simbolicamente ou *de facto*, e apresentando múltiplas distinções a depender do tempo e do espaço, conforme Carvalho e Fernandes (2016), que complementam:

Percepções que a sociedade tem das características das mulheres e dos homens: as mulheres surgem associadas a dimensões como a emoção e a sensibilidade, bem como a valores associados à ternura, modéstia, passividade, cooperação e pragmatismo; por seu lado, os homens aparecem associados à imagem do trabalhador, a qual pressupõe um controlo sobre as emoções e uma primazia da racionalidade (Carvalho; Fernandes, 2016, p. 119).

Esse discurso foi amparado por meio da ideologia naturalista. Segundo Beauvoir (2014), detratora desse discurso, a ideologia naturalista se legitimou na afirmação das diferenças naturais entre homem e mulher, determinadas pelo seu sexo biológico. Assim, todos os papéis e práticas sociais decorrentes eram orientados pelo “destino natural” dos sexos, à mulher era destinada a reprodução e o cuidado da prole (Beauvoir, 2014).

Inclui-se a estes papéis sociais também a discussão em relação à divisão sexual do trabalho que se inicia na França na década de 1970, sob um contexto de movimentos sociais e feministas (Hirata; Kergoat, 2020). Durante essas discussões, “torna-se então coletivamente “evidente” que uma enorme massa de trabalho é efetuada gratuitamente pelas mulheres, que esse trabalho é invisível, que é realizado não para elas mesmas, mas para os outros, e sempre em nome da natureza, do amor e do dever materno” (Hirata; Kergoat, 2007, p. 597). A partir desse debate, em diferentes lugares, o trabalho doméstico passa a ser considerado como um trabalho profissional como outro qualquer e não um dever à família imbuído naturalmente às mulheres.

Nesta dinâmica entre segregação e hierarquia, às mulheres são alocadas em atribuições da esfera reprodutiva, ou seja, profissões que vão ao encontro do ideal de feminilidade como os serviços pessoais, saúde e educação, enquanto os homens são designados à esfera produtiva, definidos como aptos a qualquer trabalho. Paralelamente, os trabalhos que são designados aos homens são socialmente e economicamente mais valorizados que os destinados às mulheres, além de, simbolicamente, o trabalho dos homens ter mais valor, mesmo em funções definidas como femininas (Carvalho; Fernandes, 2016). Bourdieu (2018) salienta como as mesmas

tarefas sendo realizadas por homens ou mulheres tornam-se distintas, sendo difíceis e nobres quando realizadas por homens e despercebidas quando executadas por mulheres. Assim, há determinados princípios organizadores desta divisão, primeiramente, há a ideia de separação definindo que existem trabalhos de homens e trabalhos de mulheres, também a ideia que o trabalho de um homem é mais valorizado que o trabalho de uma mulher (Hirata; Kergoat, 2007; 2020).

Um exemplo desta diferença são as mulheres que chegam a altas posições hierárquicas, mas são vistas como más gestoras, pois “estão associadas a comportamentos emocionais e sensíveis e consequentemente consideradas menos competentes e eficazes no seu trabalho” e mesmo quando elas adotam características “masculinas”, “o seu sucesso é assinalado pela agressividade e rigidez” (Carvalho; Fernandes, 2016, p.119). Com base nisso, as mulheres deparam-se com o chamado efeito de “*glassceiling*” ou “teto de vidro” em português (Davidson e Cooper, 1992). Essa é uma forma simbólica de demonstrar como barreiras sutis e imperceptíveis impossibilitam o acesso de mulheres para posições hierarquicamente mais altas, sendo vistas como não adequadas, seja por preferência ou por estigma social de menor produtividade (Coelho, 2006).

O processo da globalização aumentou a participação das mulheres no mercado de trabalho nos países mais ricos e desenvolvidos, por outro lado, houve sua precarização e crescente vulnerabilidade. A divisão do trabalho doméstico não foi modificada de maneira significativa, logo, o trabalho reprodutivo ligado aos serviços de cuidado (trabalho doméstico remunerado, trabalho para cuidar de crianças e de pessoas idosas) alimenta uma hierarquia entre as mulheres do Norte e Sul Global (Hirata, 2003; Hirata; Kergoat, 2007). As mulheres das sociedades do Norte Global trabalham cada vez mais, com uma frequência cada vez maior, e para realizar seu trabalho profissional precisam externalizar “seu” trabalho doméstico. Para isso, podem recorrer à enorme reserva de mulheres em situação precária ou às mulheres migrantes vindas, muitas vezes, do Sul Global com a esperança de conseguir um emprego. Esta situação é sustentada pela ideia de que existe uma diferença entre o trabalho manual e o intelectual, o trabalho público e o privado, com conhecimento adquirido ou não. Dessa forma, para o trabalho reprodutivo e doméstico, as mulheres vindas dos países do Sul Global possuem vocação nata, como detalham Hirata e Kergoat (2020):

Essas profissões, serviços de cuidado ou de limpeza (crianças, pessoas idosas, arrumação das casas e dos locais de trabalho), requerem qualidades que são consideradas inatas (pelo sexo, mas também pela origem étnica), e não adquiridas por uma aprendizagem: são fatos da natureza e não da cultura. Dessa forma, não há necessidade de retribuí-las convenientemente. (...) Assim, essas mulheres não são babás ou diaristas porque não foram formadas ou foram mal formadas pelo aparelho

escolar, mas porque elas são bem formadas pelo conjunto do trabalho reprodutivo (Hirata, Kergoat, 2020, p. 25).

Apesar de algumas dessas mulheres, muitas vezes, terem grau de formação educacional elevado, entram em concorrência direta com mulheres com baixa qualificação, sejam do país hospedeiro ou outras imigrantes, precisando aceitar trabalhos mais precarizados e trabalhos domésticos (Hirata; Kergoat, 2020). Mulheres em processo de mobilidade internacional, acabam em muitas situações que lhe resta apenas a diminuição de seu status, a subvalorização de suas habilidades e qualificações, sua marginalização na execução de trabalhos ditos masculinos e o “empurrão” para desempenhar trabalhos ligados ao setor de serviços pessoais e cuidados (Hirata, 2003; Hirata; Kergoat, 2020). Para Carpenedo e Nardi (2013), a ascensão profissional, econômica e de suas condições sociais não ocorrem tão facilmente. Muitas vezes, seus primeiros trabalhos estão ligados ao trabalho reprodutivo (serviços pessoais e de cuidado) e possuem mais dificuldade que os homens em conseguir oportunidades de igual peso e importância como no seu país de origem.

Khatab *et al* (2020) salientam essa distinção das experiências de homens e mulheres altamente qualificados na inserção no mercado de trabalho Catari, onde as mulheres estão mais propensas a enfrentar desafios como parte da sua experiência de migração do que os homens. Não somente à inserção e integração, mas também referente às leis de migrações que limita muito sua atuação e permanência. A saber, no Catar, os vistos de acompanhante para alguém trabalhando permanentemente não é permitido a homens, as mulheres possuem *status* de acompanhantes, mas nunca de principal mantenedor (Khatab *et al*, 2020). Mesmo em países mais igualitários como Alemanha, também se mostra um desequilíbrio entre homens e mulheres galgando posições profissionais altamente qualificadas, no âmbito geral e também na realidade de pessoas migrantes. Como comenta Grigoleit-Richter (2017, p. 14):

Apesar de seu alto nível educação, e habilidades e qualificações em engenharia e treinamento técnico, que são os mais transferíveis e, além disso, mais procurados na Alemanha, a sua plena participação e a mobilidade socioeconômica foram atrasadas. A distinta segregação de gênero no setor de tecnologia marcado por diferenças em sistemas de valores e atitudes em relação à tecnologia e competências técnicas provocaram uma desvalorização do seu desempenho profissional. Como este setor é orientado para os homens e para um habitus de trabalho masculino, as mulheres migrantes estavam em desvantagem uma vez que os seus empregos e planos de carreira estão associados a estereótipos de gênero específicos. Sexo é portanto, uma variável decisiva na determinação dos empregos e posições também altamente qualificados que as mulheres migrantes podem aspirar a manter (Grigoleit-Richter, 2017, p. 14, tradução nossa).

Neste estudo, Grigoleit-Richter (2017) contrapõe o discurso político-econômico de atração de trabalhadores altamente qualificados do mercado de trabalho global, dado a estes maiores possibilidades e acessos de crescimento no mercado de trabalho alemão e pontua preconceitos culturais e de gênero, mesmo em áreas requisitadas como Tecnologia e Engenharia. Apesar disso, as mulheres pesquisadas partilhavam uma evidente autoimagem como forte, motivadas e resilientes que ao longo dos anos investiram em si mesmas e desenvolveram estratégias para navegar em seu ambiente de trabalho além de promover seu avanço na carreira (Grigoleit-Richter, 2017).

No estudo de Riano (2015), que pesquisou sobre a inserção de mulheres no mercado de trabalho suíço, cerca de 60% das mulheres latino-americanas altamente qualificadas estavam em posições de menor qualificação, atuando em um grau ou dois abaixo de suas qualificações. Em suma, o grau de integração profissional das latino-americanas qualificadas é particularmente difícil na Suíça, já que muitas delas se vem arrastadas ao trabalho reprodutivo quando são defrontadas com a falta de reconhecimento de suas qualificações, discrepância linguística, além do comportamento culturalmente preconceituoso nas organizações e falta de apoio institucional.

Outra descoberta importante que emergiu destes 3 estudos citados (Riano, 2015; Grigoleit-Richter, 2017; Khattab *et al*, 2020), é que a experiência de pessoas altamente mulheres qualificadas é moldada não apenas pelo seu sexo biológico ou gênero, mas também pela sua nacionalidade e/ou etnia. Assim, sugere-se que a interseccionalidade pode aumentar ou diminuir as barreiras para inclusão. O país de origem, por exemplo, desempenha um papel importante na definição da integração no mercado de trabalho, para determinadas nacionalidades são delimitados certos acessos, bem como os tipos de trabalho e segmentos em que conseguem atuar (Grigoleit-Richter, 2017; Khattab *et al*, 2020). A discriminação das mulheres dificulta o reconhecimento das suas competências e qualificações individuais, levando a segregação profissional (Riano, 2015).

2.2.2. Interseccionalidade e Mobilidade: Estereótipos e Preconceitos em Ser Mulher Brasileira no Exterior

Um conceito que vem ganhando espaço nas pesquisas acadêmicas em diversas áreas é o de a interseccionalidade (Colling; Oltramari, 2019; Kyrillos, 2020). Esse termo foi primeiro utilizado pela pesquisadora Kimberlé Crenshaw, com o intuito de trazer para o debate o quão problemático era o entendimento de raça e gênero sob uma perspectiva que possibilitasse sua

recíproca exclusão. Para esta autora, mulheres negras não poderiam ser analisadas sob um viés unilateral, colocando-as no mesmo nível das mulheres brancas, pois dessa forma o fator raça seria anulado da análise. Esse termo, então, tem suas raízes no movimento “*Black Feminism*” norte-americano, pesquisadores e ativistas deste movimento criticaram a ideia de que mulheres brancas e negras estariam sob as mesmas opressões e teriam experiências comparadas (Hirata, 2014; Colling; Oltramari, 2019; Kyrillos, 2020).

Apesar de Kimberlé Crenshaw ter sido precursora na utilização do termo, tal reflexão já havia sido abordada por outros estudiosos (Kyrillos, 2020). A exemplo disso, um trabalho seminal para pensar a interseccionalidade foi citado por Hirata (2014) que argumenta que esta iniciativa de articular as relações sociais de sexo e de classe foi feita na França, no final dos anos 1970, por Danièle Kergoat, com base em três relações sociais que se sobrepõem, ao mesmo tempo que são transversais: gênero, classe e raça. Kergoat é precursora do termo consubstancialidade, ela argumenta:

A minha tese, no entanto, é: as relações sociais são *consustanciais*; elas formam um nó que não pode ser desatado no nível das práticas sociais, mas apenas na perspectiva da análise sociológica; e as relações sociais são *coextensivas*: ao se desenvolverem, as relações sociais de classe, gênero e "raça" se reproduzem e se co-produzem mutuamente (Kergoat, 2010, p. 94, tradução por Antonia Malta Campos).

Sob este ponto de vista mais amplo, o conceito da interseccionalidade torna-se também um substantivo. Assim, neste trabalho são abordados os “sujeitos interseccionais”, a partir do encontro entre sexo/gênero e nacionalidade (mulher brasileira), todavia também entenderá que marcadores como classe social, etnia/raça, entre outros, poderão se manifestar e definir recortes específicos.

Entender melhor a interseccionalidade não se limita a apenas marcadores de raça e sexo/gênero e suas interseções, ela transita entre as disciplinas e, por meio de uma visão integrada, busca compreender identidades e desigualdades, concluindo que não há hierarquia das desigualdades. É importante dizer que o conceito de interseccionalidade se restringe somente ao reconhecimento de múltiplos sistemas de opressão, mas a validação de categorias como sexo biológico, gênero, classe, etnicidade, nacionalidade, orientação sexual entre outros, como geradores de desigualdades (Hirata, 2014) e compreendê-la possibilita capturar a interação entre duas ou mais categorias de subordinação que estruturam contextos singulares às mulheres interseccionais. Logo, faz-se possível não apenas confirmar estruturas de opressão como também analisar como isso acontece e seu impacto no meio social (Kyrillos, 2020; Hirata, 2014).

Com o aumento do volume de mulheres em mobilidade internacional, observa-se a concretização de projetos autônomos, de vida pessoal ou de carreira e, ainda, o protagonismo das mulheres na construção das redes migratórias. Entretanto, esse movimento não pode ser compreendido sem a perspectiva de outros marcadores sociais como a nacionalidade. As dinâmicas e impactos decorrentes da mobilidade internacional recaem de forma diferente sobre mulheres vindas de países estigmatizados pela colonialidade. Em contexto laboral, essa distinção pode se ressaltar ainda mais devido à divisão sexual do trabalho e os imaginários sociais transmitidos pelos discursos em relação à mulher brasileira. Embora as definições sobre o que é ser mulher brasileira sejam contraproducentes e limitadoras, uma vez que a mulher não é um ente unitário e sim, plural, é inegável a existência de um imaginário social predominante em relação à hipersexualidade deste grupo (Gomes, 2013; Alves *et al.*, 2018; Gomes; Gastal, 2018) que, em muitas situações, vem sendo naturalizado como verdade, o que leva a atos discriminatórios e até a episódios de assédio (Fraga; Gallon; Vaz, 2021).

Este imaginário está diretamente relacionado ao colonialismo, ao racismo e ao sexismo, portanto, é necessária uma análise crítica do processo histórico para compreender os impactos à sociedade contemporânea, buscando perspectivas descolonizadoras e que superem a dicotomia estrutura e agência, ou seja, não considerar separadamente as estruturas racistas e sexistas nas quais a sociedade está imersa da capacidade de agência das mulheres neste contexto (Gomes, 2013; Gomes; Gastal, 2018).

O impacto do colonialismo conduziu à construção de uma ordem global de entre os sexos, neste sentido, há categorias hierarquizadas de homens e de mulheres, a depender de sua origem: da metrópole ou da colônia. Essa assimetria deve-se à visão da colônia como sendo um lugar selvagem, natural, exótico e a metrópole um lugar civilizado, impregnado de cultura. Assim, características culturais, físicas e comportamentais foram deliberadas às populações das colônias com o papel de subjugá-las e estigmatizá-las, a mulher da colônia é vista como um ‘corpo colonial’, um corpo disponível, fruto do desejo e do pecado do homem da metrópole (Gomes, 2013; Alves *et al.*, 2018).

Esse imaginário envolve aspectos físicos e comportamentais, do apelo à beleza, ao corpo, à sensualidade, à falta de pudor, à abertura fácil e foi, de várias formas continua sendo retratado e tornado realidade a partir do reforço do discurso em várias mídias, como o cinema (Gomes, 2013; Borges; Zanforlin, 2020). A mídia possui o poder de construir e consolidar imaginários e, a partir dela, é possível perceber estruturas de poder (Gomes, 2013). O marketing turístico público brasileiro também contribuiu na perpetuação desse imaginário social e mais, utilizou-se dele para proclamar a mulher brasileira como atrativo turístico (Leite, 2017; Alves

et al., 2018). Segundo Leite (2017), entre 1966 e 1985, a Empresa Brasileira de Turismo (Embratur), hoje Instituto Brasileiro de Turismo, reforçou, por meio dos materiais de divulgação no exterior, o produto turístico brasileiro dando como maior destaque o carnaval e a “mulher brasileira” emolduradas em praias e paisagens naturais seminua ou de biquini. A Embratur consolidou, assim, a imagem do Brasil ligado ao erótico e ao exótico (Gomes, 2013; Leite, 2017; Alves *et al.*, 2018; Nascimento, 2020).

Já no cinema hollywoodiano, com uma perspectiva mais abrangente direcionada a uma análise da representação da mulher latino-americana, são retratadas dimensões do “corpo colonial” disponível, com pontos semelhantes à fetichização da mulher brasileira veiculada pela Embratur. Borges e Zanforli (2020, p. 2) argumentam sobre a sexualização dos corpos femininos latino-americanos nesse ambiente:

Objetifica-se a mulher latina, mostrando imagens de corpos esbeltos, seminus ou com roupas chamativas que dão atenção ao ‘desenho’ do corpo, hipersexualizadas, o corpo desejado por todos, o corpo que é mostrado, mas que pouco tem fala. Esse corpo latino é usado mais como acessório dentro da narrativa, um aparato imagético para demonstrar como são, de forma falaciosa, as pessoas daquele lugar. A representação dessas imagens é usada desde Carmem Miranda, até os dias atuais (Borges; Zanforli, 2020, p. 2).

Sob um contexto histórico-político específico, o panamericanismo, foi propagada e perpetuada a imagem estereotipada da mulher latina, “a mulher permissiva, *caliente*, exagerada, representada como objeto de desejo, com seu corpo sempre à mostra (...) que mostra e usa seu corpo para conseguir o que deseja” (Borges; Zanforli, 2020, p. 9 e 11). Muitas vezes, comparações entre o comportamento de mulheres latinas e norte-americanas são colocados em discussão com o intuito de inferir um juízo de valor. Cria-se uma oposição entre a colocada como permissiva e maliciosa, latina, à inocente e recatada, norte-americana (Borges; Zanforli, 2020). Em Portugal, o imaginário da mulher brasileira ligada às ideias de beleza, sensualidade e disponibilidade sexual parece ser ainda mais pujante e com explícita oposição à mulher portuguesa e europeia, Gomes (2013, p. 874-875) discorre:

as mulheres brasileiras foram construídas como as pecadoras, destruidoras do lar; enquanto as portuguesas foram pensadas como mães e esposas exemplares. ao abordar os casamentos entre portugueses e brasileiras, define-as como oriundas das “Terras de Vera Cruz”, em uma referência clara ao imaginário colonial. a disponibilidade sexual é tida como característica do Brasil (onde existem mulheres abertas e disponíveis para o sexo). (...) É explícita a oposição entre as mulheres europeias e as mulheres de ex-colônias: o entrevistado diferencia as italianas (que são bonitas, porém não disponíveis por serem europeias) das cabo-verdianas e brasileiras (que são bonitas e disponíveis) (Gomes, 2013, p. 874 e 875).

Mais recentemente, tentativas de desconstrução da imagem erotizada da mulher brasileira têm sido observadas, desde a criação do Ministério do Turismo, em 2003, e a estruturação de políticas públicas para enfrentamento ao turismo sexual, exploração infanto-juvenil e tráfico de mulheres. Claramente, há uma mudança no discurso veiculado sobre o produto turístico do Brasil (Gomes, 2013; Alves *et al.*, 2018; Nascimento 2020). O exótico, advindo do paraíso de natureza intocada é substituído por um país com a capacidade de cuidar e proteger seu patrimônio natural; a exaltação de um povo exótico é substituída pela valorização da diversidade cultural, houve um esforço conjunto em vários âmbitos governamentais em busca de reposicionar a imagem do Brasil como uma potência emergente (Gomes, 2013; Alves *et al.*, 2018).

Um passo atrás nesse movimento foi por ocasião da Copa do Mundo de 2014, quando ocorreram episódios que retomavam à exploração da imagem da mulher brasileira, sendo um destes “uma das principais empresas de material esportivo do mundo em que na estampa de suas camisetas, especialmente lançadas para o evento, figurava um coração no formato de nádegas com a frase ‘eu amo o Brasil’” (Alves *et al.*, 2018, p. 150). Vestígios deste discurso foram percebidos, por exemplo, a partir do novo enunciado promovido pela Embratur “*visit and love us*” veiculado em 2019, este apresentava uma construção problemática haja vista a possibilidade de uma dupla interpretação em sua tradução, apesar do manual da marca definir o *slogan* como uma tradução de “visite-nos e se encante”, o pronome “us” na língua inglesa é de pessoalidade o que sugere que o verbo “love” se refere ao povo e não ao país, posiciona assim, o povo como um produto turístico (Nascimento, 2020).

Gomes (2013, p. 878) argumenta que “os imaginários são construções complexas, subjetivas e duradouras e, enquanto componentes de uma ordem discursiva, correspondem às relações de poder e por isso são difíceis de serem alterados, ainda permanecem e emergem em diferentes momentos”. Ainda, segundo a autora, mesmo com os esforços recentes, o preconceito e a discriminação atingem brasileiras em Portugal nas mais variadas inserções profissionais e condições sociais, a partir do imaginário da hipersexualidade e “a situação parece ser mais cruel e com maior inferiorização das brasileiras – o que se acredita estar relacionado com a colonialidade mais presente” (Gomes, 2013, p. 879).

Como sujeitos, as mulheres brasileiras encontram formas de resistência e reexistência e adotam diferentes facetas para resistência e enfrentamento (Gomes, 2013; Padilla; Gomes; 2016; Fraga *et al.*, 2019). A chamada resistência passiva pode ser percebida como resignação, em que se busca um distanciamento da brasilidade, escondendo o sotaque, mudando sua aparência física e comportamentos. É comum entre as brasileiras de classes mais altas utilizar

seu capital cultural para se camuflar e se inserir nas condições da sociedade de destino (Gomes, 2013; Fraga *et al.*, 2019).

A resistência afirmativa ocorre com as brasileiras que exaltam a brasilidade, muitas vezes, elas são apontadas como reprodutoras do estereótipo, pois se utilizam dele para conseguirem vantagens como posições no mercado de trabalho. No entanto, essa aparente vantagem pode ser a perpetuação da inferioridade. O que ocorre é que elas não se vêm aproveitando e nem reproduzindo o imaginário comum, na verdade estão em busca da sua autonomia, apesar deste imaginário (Gomes, 2013). Já a resistência combativa se caracteriza pelo esforço em desconstruir o discurso estabelecido, seja nas situações cotidianas ou pelo ativismo organizado, a resistência combativa surge quando as mulheres brasileiras identificam o problema social que surge deste imaginário (Padilla; Gomes, 2016; Gomes, 2013).

2.3. A Carreira Profissional em Mobilidade Internacional

2.3.1. A Carreira Como Trajetória

O trabalho é, indiscutivelmente, um importante aspecto da vida, ele é um mediador e organizador das relações entre indivíduo e a sociedade. É por meio de atividades cotidianas, como o trabalho, que indivíduos constroem suas percepções de mundo e de sua própria existência (Bastos; Pinho; Costa, 1995; Hirata; Kergoat, 2020). Rohm e Lopes (2015 p. 341) argumentam sobre o sentido do trabalho numa visão pós-moderna em que “o trabalho precisa dar significado e sentido ao trabalhador, os homens não podem trabalhar e viver sem dar sentido a suas ações”.

Em seu trabalho, Bastos, Pinho e Costa (1995) discutem sobre o significado do trabalho e apontam que ele envolve três construtos: a centralidade do trabalho, o valor do trabalho e as normas societais. A centralidade do trabalho está relacionada à importância do trabalho para a vida do indivíduo, o quanto este aspecto pode ser central para sua autoimagem e em qual grau o trabalho é parte de sua própria vida. Também, por meio do trabalho, há a possibilidade de obtenção de renda, de prestígio, de estabelecer relações interpessoais, manter-se ocupado e gerando algo útil para a sociedade. Nesse sentido, o trabalho é uma forma de contribuição compulsória de todo indivíduo à sociedade e, ao contrário, o trabalho interessante e satisfatório é direito a todo indivíduo (Bastos; Pinho; Costa, 1995).

A carreira surge como um conceito relacionado à trajetória de trabalho de um indivíduo, de acordo com Arthur *et al* (1989), as carreiras são as experiências, sequenciais e evolutivas, de trabalho de uma pessoa ao longo do tempo, além dos aspectos relacionados

diretamente ao conceito do trabalho. Essa construção da ideia de carreira é historicamente recente, a palavra "carreira" é definida como: "um ofício, uma profissão que apresenta etapas, uma progressão" (Chanlat, 1995, p. 69). Outro fator determinante para entender carreira é o tempo, em uma perspectiva de movimento. Logo, o entendimento de carreira está, até então, associado ao indivíduo, sujeito da ação (trabalho) e, indiretamente, às estruturas, onde é desenvolvido o trabalho, assim como a forma como os indivíduos experienciam o trabalho no tempo e espaço social (Arthur *et al*, 1989).

O conceito de carreira, historicamente, tem sido estudado sob um ponto de vista das estruturas, das instituições e das empresas. Segundo Ribeiro (2009, p. 204), “em um mundo estruturado pela normatividade, pela previsibilidade e pela estabilidade do modelo taylorista-fordista, que se construiu marcado pelas influências da administração científica e da psicometria” desde a Revolução Industrial, a carreira só era utilizada para trajetórias de trabalho que aconteciam dentro das organizações (públicas ou privadas), excluindo deste conceito todas as trajetórias de trabalho desempenhadas fora destes espaços. Apesar disso, como apontado por Hughes apud Martinelli e Rea (2014, p. 1083):

As carreiras na nossa sociedade são pensadas muito em termos de empregos, pois estas são as ligações características e cruciais do indivíduo com a estrutura institucional. Mas, a carreira não se esgota em uma série de conquistas empresariais e profissionais. Existem outros pontos em que a vida de uma pessoa toca a ordem social, outras linhas de realização social – influência, responsabilidade e reconhecimento (Hughes apud Martinelli; Rea, 2014, p. 1083).

Este modo tradicional de pensar a carreira foi alicerce na academia por várias décadas no século XX, sendo um entendimento regido pela progressão linear e vertical, gerida pelas organizações em um plano previsível e sequencial (Baruch, 2004; Ribeiro, 2009). Nessa direção, a carreira possui uma perspectiva objetiva, uma estrutura construída pelas organizações (plano de carreira) com estabilidade empregatícia, porém, com acessos limitados ao sucesso, direcionando uma visão de escalada, corrida, concorrência, recompensa financeira e de *status* (Baruch, 2004; Ribeiro, 2009; Costa; Dutra, 2011).

A partir do final da década de 1990, novos modelos de carreiras sinalizam uma nova configuração em pensar na carreira. Isto surge pela busca de indivíduos em se engajar mais significativamente com suas carreiras e perceber o sucesso profissional de forma diferente, ao mesmo tempo que novas demandas sociais e econômicas levaram a mudanças significativas no mundo do trabalho, a maior flexibilização, informalidade e complexidade que geraram uma ruptura do “emprego organizacional” (Ribeiro, 2009). Baruch (2004) argumenta que as

transformações que deram forma aos sistemas contemporâneos de carreira estão relacionadas ao desenvolvimento social e econômico, assim como, com as identidades individuais, e:

As forças macroeconômicas e sociais globais deram ímpeto para um número crescente de carreiras globais, para a introdução de mulheres e minorias em toda a gama de funções (embora a discriminação ainda prevaleça claramente), para grandes reestruturações de organizações e, em geral, para um ambiente de negócios menos estável. No nível micro, eles são acompanhados por um desenvolvimento de normas, valores e atitudes em relação à vida e ao trabalho, que se manifestam em novos comportamentos dos indivíduos (Baruch, 2004, p. 126, tradução nossa).

Logo, a carreira passa a não ser mais vista como algo unilateral e hierarquizado, ela é entendida como dinâmica, flexível, que se move de acordo com o contexto, por entre áreas ou entre organizações (Baruch, 2004). Diante disso, novos pontos de vista para analisar a carreira foram desenvolvidos tanto na Administração como nas Ciências Sociais e estudos sobre as Relações de Trabalho.

Sob um olhar voltado à construção individualizada da carreira, Hall (1996) argumentou que o indivíduo também deveria se reinventar de tempos em tempos na carreira, conforme necessário. Nomeada como carreira proteana, em referência ao deus grego Protheus, ela é definida como aquela dirigida mais pelo indivíduo do que pela empresa, sugerindo flexibilidade e versatilidade, o seu planejamento, realização e avaliação são de responsabilidade do indivíduo (Hall, 1996; Baruch, 2004).

Outro aspecto característico refere-se à percepção de sucesso na carreira proteana, este está direcionado ao sucesso psicológico, ao “sentimento de orgulho e realização pessoal que advém da realização objetivos mais importantes na vida” (Hall, 1996, p. 8), contrastando assim, com a visão de sucesso na carreira tradicional, direcionada à verticalização e ganhos financeiros. Também, para este autor, as carreiras não devem ser pensadas por idades e fases da vida em um único e contínuo estágio, mas na disrupção com a idade cronológica considerando a “idade de carreira”. Logo, o conceito de carreira proteana está fortemente pautado na aprendizagem contínua, experiência diversificada, na importância da educação e no treinamento.

Para Mainiero e Sullivan (2005), o contexto de trabalho em que o indivíduo está inserido em suas diferentes fases de vida, em situações dentro ou fora da organização, direciona a sua carreira, chamada de caleidoscópica. Ela é associada, principalmente, às mulheres, pois elas estão mais suscetíveis aos contextos, como a maternidade, durante a construção de suas carreiras profissionais. Este conceito ajuda a explicar como as mulheres se relacionam com outros indivíduos, dentro e fora do trabalho, adotando e mudando padrões de carreira diferentes, conforme os aspectos de suas vidas, para organizar os papéis desempenhados e os seus

relacionamentos. Assim, as mulheres articulam uma nova configuração de carreira em que são permitidas lacunas, interrupções em empregos e por períodos, rejeitando a linearidade da progressão da carreira tradicional.

No modelo de carreira caleidoscópica, as decisões de carreira são moderadas pelas relações e escolhas familiares, mesmo que essas escolhas desafiem a concepção de sucesso profissional. Antes de realizar estas decisões, é importante se questionar sobre a real possibilidade de equilíbrio entre carreira e vida pessoal, se essa nova possibilidade de carreira é suficientemente desafiadora e conseguirá manter sua autenticidade. A depender do momento de carreira, um ou outro questionamento é mais influente: em carreiras iniciais o desafio é o aspecto mais relevante, o próprio balanço entre vida pessoal e carreira é mais ponderado em fases intermediárias, já carreiras mais maduras a principal preocupação de manter sua autenticidade apesar do contexto família-trabalho (Mainiero; Sullivan, 2005).

Já o conceito de carreira sem fronteiras emerge sob a conjuntura mais atual da organização econômica e do trabalho, tempos de incertezas, flexibilidade, dinamismo e mudanças tecnológicas. Uma carreira sem fronteiras é caracterizada não como uma forma singular de carreira, mas como uma série de possíveis formas de carreira que desafiam os pressupostos tradicionais de emprego. Neste sentido, a carreira atravessa as fronteiras organizacionais e tem por base a construção e manutenção de redes de relacionamentos, assim como a mobilidade física e psicológica do indivíduo (Arthur; Rousseau, 2001; Baruch, 2004). Nesta perspectiva, pressupõe-se que o indivíduo tenha o controle de sua carreira, cultivando redes de contato. Na visão de Arthur e Rousseau (2001, p. 6), uma carreira não cabe nos limites de um único empregador, de uma única profissão, de um único lugar, “em suma, a antiga imagem de emprego estável e de carreira organizacional a ele associada desapareceu, e uma nova imagem de emprego dinâmico e de carreira sem fronteiras exige a nossa atenção”.

Todavia, junto à responsabilidade em gerenciar sua própria carreira, cresce também a insegurança. Para Baruch (2004, p. 135), “com a ambiguidade do futuro e a disposição das pessoas para se movimentar, a mudança para o gerenciamento de carreira focado no indivíduo é significativa, mas o papel organizacional não deve ser subestimado”. Por isso, para o autor, a carreira tradicional, com suas características de estabilidade, recompensa financeira e progressão linear, ainda corresponde aos anseios de muitos.

Ribeiro (2009) aponta que o mundo do trabalho está mais complexo, apesar disso, não ocorreu uma dissociação e a visão de carreira ainda se encontra atrelada à carreira organizacional. Apoiado em um constructo que entende a carreira como um processo, relacional e contextual, Ribeiro (2009) sugere uma nova proposta, em uma perspectiva que aborda carreira

como projeto e como uma trajetória de vida de trabalho. Baseado nisso, a carreira surge da interação entre o projeto de vida de cada pessoa e as oportunidades dadas durante sua trajetória, sendo que:

A carreira psicossocial, enquanto microestrutura ou projeto de ação socializado, pode ser compreendida como uma relação dialética entre projeto social (estrutura objetiva) e projeto de vida de cada pessoa (estrutura subjetiva), entendendo projeto como uma articulação entre individual e social, concretizados pelas trajetórias de vida (deslocamentos espaços-temporais) tanto das pessoas, quanto das organizações do trabalho, vistos como fenômenos psicossociais legitimados e compartilhados (Ribeiro, 2009, p. 214).

DeLuca e Rocha-de-Oliveira (2017) também dissertam sobre a noção relacional de carreira e buscam compreender os caminhos desviantes e os pontos de viradas e inflexão encontrados nessa trajetória. Para estes autores, existe uma forte influência temporal, a ligação entre passado, presente e futuro, juntamente com as ideias destoantes entre o que é vivido como carreira e o que é vislumbrado, imaginado, desejado. Ademais, leva-se em conta indagações feitas em momentos de conflitos experienciados pela exposição a novo contexto, em embates gerados entre os aspectos subjetivos e objetivos de um indivíduo.

Essa compreensão toma a carreira como uma sequência não linear (Boylstein & Maggard, 2013; Meisenhelder, 1977), em constante transformação – até mesmo o seu passado. Além disso, um olhar para o passado e o futuro permite-nos reconhecer pontos de viragem. Os dilemas (Hughes, 1958) e os conflitos (Hughes, 1937) assumem uma nova perspectiva quando vinculados a pontos de inflexão, pois parecem ser narrados de acordo com pontos de decisão do caminho (DeLuca; Rocha-de-Oliveira, 2017, p.13, tradução nossa).

A carreira pode ser entendida a partir de diversas perspectivas do mundo, do indivíduo e das relações, ela se apresenta como dualidades que se tornam unidades, inclui ideais coletivos e também individuais. Contempla instituições, grupos e a partir dessa interação ocorrem questionamentos e modificações das estruturas e do *ser*. Assim, considera-se compreendê-la em sua totalidade para o próprio percurso de vida, pois as motivações de uma pessoa para seguir uma carreira raramente permanecem inalteradas, a carreira é construída, tanto de forma objetiva quanto subjetivamente.

2.3.2. A Carreira em Movimento: Mulheres Brasileiras em Foco

Os padrões contemporâneos de mobilidade humana desafiam os padrões teoricamente estabelecidos (Martiniello; Rea, 2014). Embora a decisão de viver e trabalhar em um país diferente pode ser iniciada por uma escolha individual, existem múltiplos fatores externos (e internos) que influenciam e, muitas vezes, limitam as possibilidades de escolhas do indivíduo (Van der Bergh; Du Plessis, 2012). São necessários novos desenvolvimentos para pensar o

conceito de carreira sob um contexto de mobilidade internacional. Martiniello e Rea (2014) discutem sobre um “conceito adicional” no universo dos estudos da carreira e da mobilidade, intitulado como carreira migratória:

Este conceito ajuda-nos a preencher a lacuna entre os estudiosos da migração e do movimento popular, por um lado, e os estudiosos da integração e incorporação no novo país, por outro. A carreira migratória deve ser considerada como um conceito adicional aos conceitos tradicionais como integração, assimilação ou incorporação, que se centram principalmente na situação dos migrantes no país de acolhimento. Além disso, a utilização do conceito de carreira migratória permite ligar o pensamento teórico sobre a migração às principais teorias sociológicas (Martiniello; Rea, 2014, p. 1091).

A carreira migratória é, frequentemente, utilizada como sinônimo da carreira profissional dos trabalhadores e refere-se à trajetória entre um ponto de partida e um ponto de chegada, mesmo que o conceito de carreira seja comumente utilizado de maneira limitada para analisar o papel do trabalho na organização e na vida individual (Martiniello; Rea, 2014). Para estes autores, que muito basearam seu estudo no preceito de carreira de caminhos desviantes e não linearidade (DeLuca; Rocha-de-Oliveira, 2017), a mobilidade *per si* não é um ponto de ruptura, mas as barreiras e restrições que acabam ocorrendo neste contexto sim.

Van der Berghe e Du Plessis (2012) argumentam que apesar dos impactos das macroestruturas na construção de carreira de pessoas em mobilidade internacional, este não é o único nível de análise, há também mudanças nas perspectivas, motivações e desejos dos indivíduos interagindo com as estruturas. Dessa forma, pensar carreira em um contexto de mobilidade internacional também é pensar sobre a noção de sucesso e fracasso. Deve-se evitar então, o automatismo de se pensar sucesso na carreira, baseado em valores objetivos (Van der Bergh; Du Plessis, 2012). Isso se deve ao fato que o sucesso é algo construído coletivamente e ao estar em uma sociedade diferente, com cultura e valores sociais diversos, a ideia de sucesso pode ser outra. Ademais, deve-se levar em conta que os fatores de sexo e gênero também pesam nessa percepção:

As mulheres tendem a concentrar-se na integração perfeita das diversas interações das suas vidas, e não consideram uma “carreira” como uma entidade separada. A busca de um equilíbrio entre suas vidas pessoais, profissionais e familiares também podem ser consideradas uma medida de carreira de sucesso para as mulheres (Van der Bergh; Du Plessis, 2012, p.146, tradução nossa).

Em sua pesquisa com 21 mulheres autoexpatriadas nos Países Baixos, Van der Berghe e Du Plessis (2012) encontraram resultados que demonstraram que a adaptação ao país anfitrião teve uma forte influência na formação de identidade e autoestima, esse fator foi

substancialmente apontado pelas profissionais que se percebem mais bem sucedidas. Outro tema que emergiu foi o impacto da idade e fase da vida para o desenvolvimento de carreira de mulheres em mobilidade internacional. As mulheres mais jovens apresentaram maiores dificuldades em estabelecer uma posição clara entre identidade e carreira desde o período pré-mobilidade. Este estudo utilizou como suporte a análise da carreira pelo “modelo sequencial no tempo” de mobilidade internacional e sucesso profissional proposto por Tharmaseelan, Inkson e Carr (2010), em que fatores pré-migratórios e pós-migratórios, tanto internos quanto externos, são analisados para determinação do sucesso na carreira. Em contramão às ideias da carreira sem fronteiras e carreiras proteanas (carreiras mutáveis e adaptáveis), este modelo pressupõe que há uma carreira antes e após a mobilidade, como detalham os autores:

As variáveis que representam o capital humano, a integração social e as perspectivas de autogestão profissional contribuíram substancialmente para explicar as variações no sucesso profissional, especialmente o sucesso profissional objetivo, mas a motivação para migrar não o fez. As variáveis de capital humano foram especialmente influentes na determinação do sucesso pré-migração, da aculturação no país anfitrião e da educação no país anfitrião no sucesso pós-migração. Os efeitos dos comportamentos de autogestão de carreira sobre o sucesso foram relativamente pequenos (Tharmaseelan, Inkson, Carr, 2010, p. 235, tradução nossa).

Na literatura, estudos que articulam carreira, mulher brasileira e mobilidade internacional ainda são escassos. Há alguns trabalhos que orbitam na relação destes temas como de Fraga e Rocha de Oliveira (2020), Fraga, Antunes e Rocha de Oliveira (2020), Fraga, Gallon e Vaz (2021), Peres e Oltramari (2022) e são muito importantes para compreender este campo de estudo.

Em sua pesquisa, Fraga e Rocha de Oliveira (2020) dissertam sobre como as carreiras de mulheres em mobilidade internacional se apresentam como labirintos, como “são desorientadas do caminho seguro das carreiras tradicionais, em termos de tempo e espaço, e incertas quanto às possibilidades nos novos modelos de carreira” (Fraga; Rocha de Oliveira, 2020, p. 757). Os caminhos para estas mulheres estão bloqueados de várias formas: nas restrições de liberdade em alguns países; nas formas como as famílias são configuradas e no trabalho reprodutivo; e pelo teto de vidro organizacional. Assim, por meio destas barreiras simbólicas, labirintos emergem na trajetória de carreiras dessas mulheres, “marcadas por avanços e retrocessos, períodos de crescimento e de declínio” (Fraga; Rocha de Oliveira, 2020, p. 764), contrariando a ideia de carreira ascendente, com avanços temporais, espaciais e sociais.

O estudo de Vaz, Gallon e Fraga (2023) aponta que recursos opressivos permeiam as relações socioculturais (sexismo, preconceito, discriminação, entre outros); organizacionais (teto de vidro, supervalorização do masculino, falta de representação, entre outros); e familiares (maternidade, trabalho reprodutivo, casamento), sendo barreiras à entrada de mulheres no

mercado de trabalho e manutenção de uma carreira. Neste contexto, o termo “carreira em labirinto” é marcado pelas diversas (re)entradas e instabilidades promulgadas por estereótipos, preconceitos, discriminação e uso de recursos opressivos de sexo e de gênero, como *mansplaining*, *maninterrupting*, *broprating*, *gaslighting* e assédio, que são percebidos, silenciados, negociados e enfrentados.

Adicionalmente, a construção das trajetórias de carreira de mulheres brasileiras expatriadas foi objeto de pesquisa de Fraga, Antunes e Rocha de Oliveira (2020), onde os resultados indicaram que as vivências das participantes, apesar de se aproximarem, permanecem únicas. Para estas mulheres, a construção de suas carreiras está ancorada em uma espécie de persona, um “profissional” que intercala o masculino e o feminino, o “ser homem”, conforme o momento exigir. A construção das suas carreiras está apoiada em aspectos relacionados ao apoio da família, em um ambiente menos sexista que possibilite caminhos alternativos para o papel da mulher; e em como seus relacionamentos afetivos e maternidade são balanceados, visto que mulheres a depender disso priorizam as escolhas profissionais. Também foram citados como fatores limitadores os planos profissionais vinculados aos planos de carreira traçados pelas organizações em que estão vinculadas nos países de destino. Sobre os ganhos percebidos com a expatriação, há uma centralidade no aspecto de crescimento pessoal e sob a perspectiva dos estímulos, os autores discorrem sobre o papel da vontade pessoal em conjunto com apoio familiar (incentivo ao estudo de idiomas e convivência com outras culturas) e o apoio do cônjuge. Ao passo que do lado da organização, os estímulos estão vinculados às oportunidades ofertadas no exterior que considerem a expatriação de mulheres.

É importante destacar que a “vontade pessoal” de mulheres pensarem e viverem sua vida e carreira no exterior passa por *stress* e atesta seu limite. Mesmo ultrapassadas as mobilidades macroestruturais (De Hass; Castles; Miller, 2020), as barreiras simbólicas e construções sociais (discursos, imaginários) dificultam as mulheres em suas trajetórias. No estudo de Fraga, Gallon e Vaz (2021), verificou-se que os preconceitos se originam de forma consciente ou inconscientemente com relação às expatriadas brasileiras devido à associação a um discurso hegemônico relacionado à beleza, à sensualidade e à disponibilidade sexual (Gomes, 2013). Estes preconceitos deslocam-se até as práticas e ambiente organizacional, levando a “atitudes discriminatórias, assédios morais e sexuais na experiência além-fronteiras, independentemente do país de destino, com pouca ou nenhuma responsabilização das empresas” (Fraga; Gallon; Vaz, 2021, p. 176). Assim, estas mulheres buscam ressignificar suas trajetórias, mesmo que de forma individual buscam com resistência e resiliência superarem os impactos dos estereótipos.

Na análise de Peres e Oltramari (2022), os fatores que imobilizam a trajetória de carreira, apresentados em vários outros estudos e abordados neste trabalho, geram pontos de virada na carreira de mulheres em mobilidade internacional. Apesar da discussão sobre a migração não ser mencionada nos estudos de *turning points*, as autoras argumentam que as pessoas migrantes experimentam pontos de inflexão e de decisão em suas vidas e carreiras profissionais levando ao surgimento dos *turning points* que podem ser evidenciados por meio de suas decisões que antecedem as transformações na carreira, tendo em vista que mesmos qualificados, estão sujeitos a vivenciar o rompimento da sua carreira profissional no país de destino.

São diversas as razões para um ponto de virada ocorrer, mudanças nas condições de vida e bem-estar, incidentes imprevisíveis e fora de controle ou mesmo de forma consciente, com o intuito de mudar sua trajetória. Assim, os *turning points* são um estímulo para mudanças, e podem significar recomeços, transições e também o próprio processo decisório. Em um contexto de mobilidade internacional e de interseccionalidade, os *turning points* podem ser intensificados, as estruturas de (i)mobilidades, muito mais pujantes para indivíduos migrantes, têm o potencial de levar ao retorno aos seus países de origem, gerando mais um momento de ponto de virada em sua trajetória de carreira (Peres; Oltramari, 2022). Ao fazer o exercício de articulação entre as carreiras contemporâneas e as carreiras de indivíduos em mobilidade internacional, somado aos vários fatores que influenciam nas trajetórias de vida e de carreira, como os marcadores sociais, constata-se que este não é um processo linear ou uniforme.

3. PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

3.1. Modelo Conceitual da Pesquisa

A posição ontológica adotada em uma pesquisa define a forma como se percebe o mundo, os fenômenos e, principalmente, quais as crenças básicas que vão guiar as ações do pesquisador (Saccol, 2009; Creswell, 2010). As concepções envolvidas em uma investigação científica implicam em uma diversidade de métodos e processos. Quanto mais o pesquisador puder questionar e compreender a sua visão de mundo, mais conseguirá fazer escolhas e combinações coerentes de métodos e técnicas de pesquisa, o que colabora com o pressuposto principal da ciência - conhecer e compreender melhor o nosso mundo (Saccol, 2009).

No universo das Ciências Sociais, a adoção de uma pesquisa com uma visão objetivista é, muitas vezes, criticada com o argumento de que os fenômenos pesquisados são frutos de uma “criação social”, não são fenômenos já dados e estabelecidos na natureza, mas sim construídos em uma instância subjetiva ou coletiva. A compreensão dos processos sociais pressupõe um “mergulho” no mundo no qual eles são gerados, onde os indivíduos vivem e trabalham, levando à criação de significados subjetivos variados e múltiplos sobre experiências, objetos e coisas (Saccol, 2009; Creswell, 2010).

Dessa forma, esta pesquisa foi elaborada a partir de uma visão epistemológica construtivista, em que se busca substituir as noções científicas de explicação, previsão e controle, inerentes ao paradigma positivista, pelos preceitos da compreensão, significado e ação (Arendt, 2003) e interpretativista em que se parte do pressuposto que a ação humana é significativa e o pesquisador precisa compreender o significado que compõe esta ação (Schwandt, 2006). Visto que a generalização não deve ser buscada *a priori*, mas constatada a partir da observação de casos concretos suficientemente confirmadores dessa realidade, assim, as constatações do particular levarão à generalização (Saccol, 2009).

Vários pontos de vista discutem e delimitam o papel e espaço da mulher por meio das Teorias Feministas (Calás; Smircich, 1999), dado essas várias concepções do *ser* mulher, é necessário elucidar apropriada aplicação da abordagem para captar, descrever e interpretar a realidade. Compreendendo o impacto das complexas subjetividades envolvidas na natureza deste estudo, foram observadas as várias interseções de marcadores sociais e relações de colonialismo entre Norte e Sul Global, a partir de uma visão do feminismo pós-colonialista (Calás; Smircich, 1999).

3.2. Estratégia e Procedimentos da Pesquisa

Para Creswell (2010), as pesquisas de cunho interpretativista se adequam mais à abordagem qualitativa que é um caminho para explorar e compreender o significado atribuído por indivíduos a um dado problema social ou humano. Referente aos objetivos, esta pesquisa pode ser considerada como descritiva-analítica, descritiva pois possui a intenção de caracterizar os elementos inerentes ao tema e objetivo da pesquisa a fim de criar maior familiaridade em relação ao fenômeno do estudo, e analítica tendo em vista a finalidade de analisar os fatores que determinam ou que contribuem para a ocorrência do fenômeno aprofundando o conhecimento da realidade (Vergara, 2005).

Quanto ao procedimento técnico, este estudo é uma pesquisa narrativa, método aderente à abordagem qualitativa e que possibilita ao pesquisador compreender um fenômeno a partir da coleta de histórias sobre um tema (Creswell, 2014). A escolha da pesquisa narrativa para este estudo deveu-se a sua característica de dar ao sujeito pesquisado maior autonomia e participação mais ativa de sua própria narrativa. Assim, por meio de narrativas orais consistentes de reflexões pessoais, opiniões e percepções de um ou vários indivíduos possibilita ao investigador encontrar informações para entender o fenômeno (Paiva, 2008).

Como instrumento de coleta de dados foi utilizada a entrevista semiestruturada. As entrevistas são indicadas quando se quer aprofundar o conhecimento sobre determinado tema na perspectiva do participante, o que resulta em detalhes e contribuições ricas para a pesquisa quando estes participantes não podem ser diretamente observados (Creswell, 2010). A entrevista semiestruturada é aquela que apresenta certo grau de estruturação, podendo ser guiada por um protocolo ou um roteiro de perguntas que vai conduzir o entrevistado para os pontos de interesse do estudo (Creswell, 2010).

Com base nos objetivos definidos na pesquisa, foi necessária a delimitação do “sujeito” da pesquisa, para isso foram definidos alguns critérios de inclusão e exclusão para seleção das possíveis participantes, conforme descrito no Quadro 1.

CrITÉRIOS de Inclusão	CrITÉRIOS de Exclusão
Ser brasileira	Nascidas no exterior com cidadania brasileira
Ser altamente qualificada, conforme classificação da OIM (2019)	
Estar ou ter estado no mínimo dois anos em mobilidade internacional	Estar em mobilidade acadêmica internacional somente
Exercer ou ter exercido atividade profissional no exterior (de forma remunerada)	Estar vivendo ou ter vivido a experiência da mobilidade internacional, porém sem ter exercido nenhuma atividade de trabalho (remunerado).
No caso de ter retornado ao Brasil, a experiência de mobilidade internacional pode ter ocorrido até, no máximo, um ano quando da execução desta pesquisa	Ter retornado ao Brasil após a experiência da mobilidade internacional há mais de um ano

Quadro 1 - Critérios de Inclusão e Exclusão

Fonte: a autora.

É importante ressaltar que não houve delimitação em relação a: país de destino ou motivação para a mobilidade; faixa etária ou qualquer outro marcador social; área da formação ou atuação profissional e vínculos a uma única organização ou empresa. A utilização da classificação da OIM (2019) referente aos profissionais altamente qualificados, define-os como o migrante (pessoa em mobilidade) que possui, por meio de educação superior ou experiência, as habilidades e qualificações necessárias para ocupar um trabalho de alta qualificação.

O critério de inclusão de apenas participantes que retornaram ao Brasil há menos de um ano foi definido para garantir que as experiências no exterior fossem ainda recentes. O desenho da pesquisa está representado na Figura 1.

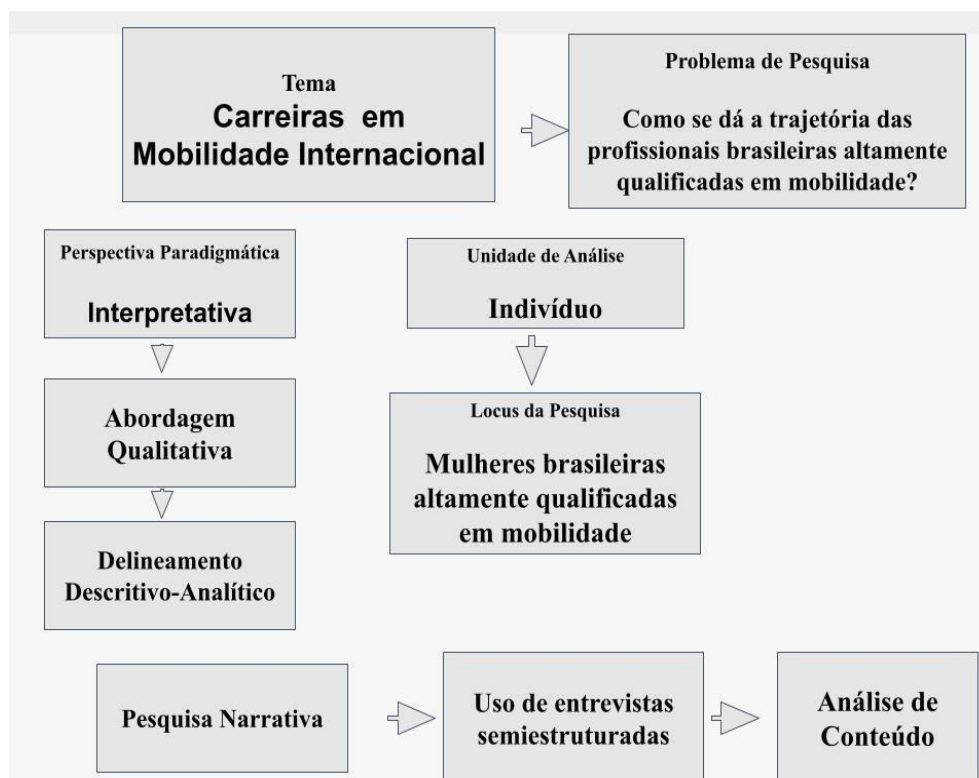


Figura 1 - Desenho da Pesquisa

Fonte: a autora.

Como se trata de uma pesquisa que envolve diretamente seres humanos, esta teve que ser submetida à apreciação do Comitê de Ética em Pesquisa da Universidade Federal de Uberlândia (CEP), atendendo a Resolução CNS 466/12. Dessa forma, o projeto desta pesquisa foi submetido ao CEP no dia 16 de agosto de 2023 sob o registro CAAE 73130523.4.0000.5152 para avaliação do referido comitê, juntamente com o TCLE (Termo de Consentimento Livre e Esclarecido, disposto no Apêndice I) e o roteiro de entrevista (Apêndice II). A aprovação pelo CEP ocorreu em 18 de setembro de 2023, sem solicitação de nenhum ajuste ou modificação.

Observada esta etapa, iniciou-se a abordagem junto às potenciais participantes da pesquisa, fazendo uso de conexões já existentes da pesquisadora e, também, da interação com perfis de grupos em redes sociais que reúnem mulheres brasileiras vivendo no exterior, para identificação de possíveis entrevistadas que atendessem aos critérios da pesquisa. Por meio de contatos iniciais, de forma remota, via e-mail e mensagens diretas nos perfis das redes sociais, foi apresentada a pesquisa e a forma como se daria a participação das mulheres, esclarecendo eventuais dúvidas (conforme TCLE). Na circunstância de uma resposta positiva, foi agendada a entrevista e, com pelo menos cinco dias de antecedência da data, foi enviado o arquivo do TCLE por e-mail para leitura e assinatura da participante.

Com o auxílio destes contatos e participantes iniciais, foi utilizado o método “*Snowball*” para indicação de outras mulheres em mobilidade internacional, em um total de no máximo até quatro indicações por participante. O método “*Snowball*” auxilia na identificação de casos de interesse da pesquisa por meio de pessoas que participaram do estudo e que conhecem outras pessoas que também se encaixam nos critérios e que podem ser casos ricos de novas informações (Creswell, 2014).

3.3. Coleta de Dados

As entrevistas foram conduzidas com base em um roteiro semiestruturado, aprovado pelo CEP, com perguntas disparadoras (Apêndice II) construídas a partir das categorias de análise definidas *a priori* (descritas na próxima subseção). Embora houvesse um roteiro para direcionar as narrativas para o objetivo da pesquisa, as entrevistadas tiveram liberdade para contar suas trajetórias perpassando as categorias, estendendo-se ou abreviando-se, a depender das experiências e vivências pessoais relatadas.

Todas as entrevistas foram realizadas de forma remota, utilizando-se a plataforma Microsoft Teams, sendo gravadas com a autorização das participantes (conforme TCLE assinado) e com a geração de transcrição automática pela plataforma, posteriormente revisadas. A coleta de dados aconteceu entre os dias 06 de outubro e 08 de novembro de 2023, foram entrevistadas 21 mulheres com duração das entrevistas entre 31 e 74 minutos, com um total de mais de 16 horas de gravações em vídeo e 548 páginas de transcrições revisadas.

No Quadro 2 são descritas algumas informações relevantes das participantes da pesquisa, todas as entrevistadas foram identificadas por códigos numéricos entre 1 e 21.

Cód	Idade	País Residente Atual	Anos em Mobilidade	Mobilidade e com a Família	Maternidade	Formação	Atividade Profissional Atual
1	30	Brasil	2	Sim	Não	Psicologia	Psicóloga
2	38	Irlanda	4	Não	Não	Engenharia Elétrica	<i>Freelancer</i> em Projetos de Engenharia de Campo
3	41	Canadá	5	Sim	Não	Design e Direito	Ilustradora 3D
4	28	Austrália	4	Não	Não	Geografia	Gerente de Cafeteria

5	42	Itália	6	Sim	Não	Direito	Assessoria Jurídica
6	30	Canadá	5	Sim	Não	Odontologia	Auxiliar de Dentista e Funções Administrativas
7	37	Canadá	5	Sim	Não	Administração	Analista Financeiro
8	35	Tailândia	7	Sim	Não	Educação Física	Agente de Turismo
9	34	Austrália	6	Não	Não	Ciências Contábeis	Assistente Contábil
10	30	Nova Zelândia	6	Não	Não	Aviação Civil	Criadora de Conteúdo e Consultora
11	30	Espanha	6	Sim	Não	Relações Internacionais	Assistente Executiva e de Comunicação e <i>Marketing</i>
12	33	Suécia	3	Sim	Sim - Filha Nascido no exterior	Hotelaria	Gerente de Compras
13	42	Inglaterra	6	Sim	Sim - Filhas Acompanhantes	Comunicação Social	Apoio/Suporte Administrativo Educacional
14	29	Bélgica	4	Não	Não	Administração	Coordenadora de Crédito
15	33	Portugal	5	Não	Não	Fonoaudiologia	Fonoaudióloga
16	38	França	7	Não	Não	Ciências Contábeis	Recursos Humanos e Empreendedora
17	32	República Tcheca	2	Sim	Não	Arquitetura	Recursos Humanos
18	32	República Tcheca	5	Não	Não	Administração/ Comércio Exterior	Recursos Humanos
19	57	República Tcheca	7	Sim	Sim - Filho Adulto	Administração	Suporte em Tecnologia da Informação
20	34	Canadá	5	Sim	Sim - Filha Nascido no exterior	Ciências Contábeis	Técnica em Contabilidade
21	25	Portugal	5	Não	Não	Psicologia	Psicóloga Organizacional

Quadro 2 - As Entrevistadas

Fonte: a autora.

3.4. Técnica e Categorias de Análise

A partir da elaboração dos objetivos geral e específicos da pesquisa, o referencial teórico foi desenvolvido baseado em três eixos categóricos: mobilidade internacional, mulher brasileira e trajetória de carreira. Apoiando-se nestes eixos categóricos e no conteúdo da revisão da literatura, foram definidas algumas categorias de análise *a priori*, que foram desdobradas em perguntas para o roteiro de entrevistas (Apêndice II). No Quadro 3 são apresentados os três eixos com suas categorias de análise embasados nos autores correspondentes.

Eixo de Categoria	Categorias de Análise
Carreira	Perfil Profissional
Carreira	Trajetória Profissional
Mobilidade Internacional	Fatores Estimuladores/Incentivadores/Interesse
Mobilidade Internacional	Forma de Mobilidade
Mobilidade Internacional	Adaptação Intercultural
Mulher Brasileira	Divisão Sexual do Trabalho
Mulher Brasileira	Preconceitos e Estereótipos

Quadro 3 - Categorias de Análise

Fonte: a autora.

Como estratégia de análise, foi adotada a Análise de Conteúdo segundo os preceitos de Bardin (2011). Esse método de análise possibilita, ao operacionalizar a análise dos dados com seus fundamentos, compreender o conteúdo além de uma leitura comum. Segundo Bardin (2011), adotar esse método em uma pesquisa qualitativa significa que o pesquisador não deve recorrer a indicadores de frequências e contagens, mas sim, identificar possibilidades suscetíveis de inferências, como presenças ou ausências. Dentre as possibilidades deste método de análise estão: a análise das relações, do discurso, da enunciação, da expressão, da avaliação e a análise temática.

Para esta pesquisa foi escolhida a técnica de análise temática caracterizada pela busca dos núcleos de sentido, a partir das categorias de análise definidas a priori e sua posterior

interpretação. Sendo assim, após construído o corpus da pesquisa com as transcrições das entrevistas, foram realizadas as tratativas dos dados a fim de efetuar a análise, como a seguir:

(a) Na pré-análise as transcrições passaram por uma leitura inicial para identificar possíveis erros ortográficos ou cortes gerados pela transcrição automática, corrigindo esses erros com apoio dos vídeos gravados das entrevistas, também foram retiradas das transcrições as perguntas e falas da pesquisadora.

(b) Para a tratativa desses dados foi utilizado o software AtlasTI (versão 7.5.7), onde foi realizada a codificação dos dados por categoria de análise (CAn) e por entrevista (En). Assim, pode-se observar e agrupar a categorização por unidade de análise, além da possibilidade de identificar o locutor da mensagem. A codificação consistiu em utilizar os recursos do software para evidenciar os recortes da entrevista que indicavam o tema-objeto de cada categoria de análise.

(c) Na próxima etapa, com todas as entrevistas já codificadas, iniciou-se o processo de análise descritiva. Foi extraído do software Atlas TI o conteúdo já codificado para uma planilha Microsoft Excel, organizados por categorias e identificadas por entrevistada. Em seguida, foi produzido o texto com a descrição do conteúdo de cada uma das categorias, sendo apresentado em um encadeamento que aborda todo o eixo categórico. Em complementação, foram geradas nuvens de palavras, via ferramenta do Microsoft Word, com o intuito de ilustrar o conteúdo textual da seção e destacar os principais termos que emergiram para caracterizar cada categoria.

(d) Para a análise interpretativa, foi efetuada a leitura flutuante de todo o conteúdo descritivo. Por meio desta leitura, foi possível identificar alguns temas que transpõem as categorias a priori e permeiam os eixos categóricos formando um “fio condutor”. A construção das sínteses interpretativas foi realizada a partir de inferências ao núcleo de sentido dos temas, resultado do paralelo entre a fundamentação teórica e os resultados da pesquisa.

4. APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS RESULTADOS

4.1. Apresentação das Categorias de Análise

4.1.1. Os perfis profissionais das participantes

Os relatos apresentados apontaram para um grupo de mulheres com um perfil profissional diversificado, o que faz parte dos objetivos desta pesquisa. O Quadro 4 sintetiza as principais informações referentes à formação educacional e atividade profissional das participantes antes, durante e após (em um dos casos) a mobilidade internacional.

Entrevistada	Formação Acadêmica	Última Atividade Profissional Pré-Mobilidade	Formação Acadêmica no Exterior	Atividade Profissional Atual
1	Psicologia	Psicóloga	Sim- Pós Graduação Neuropsicologia	Psicóloga
2	Engenharia Elétrica	Professora Universitária e Pesquisadora	Sim- Pós Graduação <i>Data Analysis</i>	<i>Freelancer</i> em Projetos de Engenharia de Campo
3	Design e Direito	Servidora Pública	Sim- Graduação Modelagem e Animação 3D	Ilustradora 3D
4	Geografia	Professora (Estágio)	Não	Gerente de Cafeteria
5	Direito	Advogada	Não	Assessoria Jurídica
6	Odontologia	Dentista/ Professora de Idiomas	Não	Auxiliar de Dentista com Funções Administrativas
7	Administração	Analista Financeiro	Não	Analista Financeiro
8	Educação Física	<i>Personal Trainer</i>	Não	Agente de Turismo
9	Ciências Contábeis	Analista Contábil	Sim- Formação Complementar em Contabilidade	Assistente Contábil
10	Aviação Civil	Piloto Helicóptero/Serviços Técnicos	Sim- Formação Complementar em Negócios	Criadora de Conteúdo e Consultora
11	Relações Internacionais	Agente de Viagens	Sim- Mestrado em Comunicação Política	Assistente Executiva e de Comunicação e <i>Marketing</i>

12	Hotelaria	Gerente de Compras	Não	Gerente de Compras
13	Comunicação Social	Assessoria em Comunicação	Sim- Mestrado em Artes	Apoio/Suporte Administrativo Educacional
14	Administração	Analista de Risco de Crédito	Sim- Mestrado em Negócios Internacional	Coordenadora de Crédito
15	Fonoaudiologia	Fonoaudióloga	Sim- Mestrado em Cuidados Paliativos	Fonoaudióloga
16	Ciências Contábeis	Analista de Folha de Pagamento	Sim- Mestrado em Recursos Humanos	Recursos Humanos e Empreendedora
17	Arquitetura	Tradutora	Não	Recursos Humanos
18	Administração/ Comércio Exterior	Recepcionista/Auxiliar Administrativo	Não	Recursos Humanos
19	Administração	Corretora Seguros	Não	Suporte em Tecnologia da Informação
20	Ciências Contábeis	Analista Contábil/Fiscal	Não	Técnica em Contabilidade
21	Psicologia	Estudante	Sim- Graduação em Psicologia	Psicóloga Organizacional

Quadro 4 - Perfil Profissional

Fonte: a autora.

Um aspecto recorrente nos relatos mostrou que muitas dessas mulheres estavam insatisfeitas com os caminhos profissionais que suas vidas profissionais estavam tomando no Brasil. Foram apontados pelas Entrevistadas 2, 3, 7, 8, 9, 10, 11, 14, 15, 18, 19 e 20 alguns motivos para essa insatisfação, como o desgaste após anos de atuação em sua profissão; as impossibilidades de crescimento ou de se colocar no mercado de trabalho; a má remuneração ou falta de reconhecimento em suas profissões; e o desequilíbrio entre a qualidade de vida e a carreira profissional devido às condições de trabalho no Brasil. Abaixo alguns relatos demonstram esses aspectos:

Eu estava numa fase bastante ascendente, assim, no que se refere às possibilidades que eu tinha no Brasil, de outras pós-graduações, mas a sensação interna mesmo é que eu estava estagnada. Porque eu só tinha 26 anos, não tinha 27 anos ainda, já era formada, pós-graduada em um programa de residência. Mas, estava um pouco infeliz, acho que com um estilo de vida que eu levava em São Paulo, muitas horas de trabalho sem ter muita qualidade de vida (Entrevistada 15).

Meu trabalho eu achava que não tinha desafio nenhum, não tinha para onde subir, não tinha nada, não é que eu não gostasse do que eu fazia, só que ele não me agregava em nada. Eu sempre senti uma vontade de querer subir, de aprender, de fazer as coisas. E lá estavam sugando muito as minhas energias (Entrevistada 3).

Eu sempre me dei muito bem com a minha profissão, mas chegou uma hora, 12 anos ali já, eu estava um pouco cansada da pressão das pessoas, as pessoas me sugava muito. Não me arrependo de nada, mas era uma coisa que eu me sentia muito sugada e foi por isso que eu me estagnei e falei, vamos embora, eu faço o que tiver que fazer. (Entrevistada 8)

Estava sentindo que não tinha muito desafios, que eu não estava tendo desafios, eu me inscrevi para outras vagas, mas não estava acontecendo. Eu não queria mais ficar no banco e não estava feliz, então eu decidi, vim para cá tentar alguma coisa nova (Entrevistada 14).

4.1.2. As Trajetórias Profissionais

Ao analisar os relatos das participantes, a inserção no mercado de trabalho no estrangeiro foi marcada por percalços e desafios. O principal e maior fator limitador citado foi a falta de domínio do idioma do país. Para muitas mulheres, seu grau de fluência no idioma foi determinante para conseguir (ou não) um emprego e conforme houve melhora no domínio do idioma, melhores e maiores foram suas perspectivas profissionais. Essa foi uma situação comum para as mulheres que não tinham fluência no idioma, no início da mobilidade internacional, como no caso das Entrevistadas 2, 4, 7, 9, 14, 15, 18 e 19.

Eu cheguei no Canadá sem inglês nenhum, então eu comecei aqui trabalhando com limpeza, trabalhei em fábrica e nesse tempo todo estudando inglês, tentando melhorar o meu inglês. Eu consegui um trabalho como recepcionista numa clínica dentária e comecei a falar inglês o dia inteiro, atender telefone, daí o meu inglês deu um salto e logo tentei uma vaga na minha área de contabilidade. Então a minha evolução profissional veio de acordo com a evolução do inglês (Entrevistada 7).

Na época que eu cheguei, eu lembro que eu tive entrevista de trabalho para começar a trabalhar praticamente imediatamente, em função do meu nível de inglês eu simplesmente não pude. Comecei a trabalhar numa escola Internacional que tem aqui para tentar ouvir mais inglês e ir aprendendo. Até que eu fiz essa entrevista e comecei a trabalhar em uma área de TI (Entrevistada 19).

Outro fator limitante para este grupo de mulheres está relacionado com as questões legais e de documentação para entrada e permanência nos países, mais especificamente o tipo de visto para os países estrangeiros, pois a restrição no número de horas trabalhadas, no caso de visto de estudante, impedia a aplicação para vagas mais vantajosas. Assim, somando estes dois fatores, algumas das entrevistadas relataram terem sido direcionadas para uma situação de subemprego, com múltiplas posições de trabalho em um curto período de tempo, como exemplifica a Entrevistada 18, no trecho a seguir:

Na Irlanda, devido ao meu visto de estudante, teoricamente, eu poderia trabalhar 20 horas semanais, como *part-time* nesse caso. Só que, na prática, não funciona porque o salário é baixo. Então, enfim, as oportunidades de empregos são sempre subemprego, como *cleaner* ou garçomete, que chegava a ser até um pouco melhor devido às gorjetas. Mas, isso dependia muito também do seu nível de inglês e também da sua disponibilidade de trabalho. Eu trabalhava em outros empregos, teve uma época que eu passei a ter 3 empregos, tudo como *cleaner*, exceto um que eu trabalhei em uma fábrica de camiseta e eu trabalhei lá por 2 semanas só para ter um extra (Entrevistada 18).

Para outras mulheres participantes desta pesquisa, a sua permanência no exterior estava condicionada a estar em uma posição de trabalho, por terem ido com visto de trabalho ou precisarem mudar para este tipo de visto para continuarem no país, levando-as a aceitar trabalhos a que não teriam se submetido no Brasil, como o exemplo dado pela Entrevistada 11:

Para renovar o visto, precisava conseguir um trabalho para solicitar um visto de trabalho. Eu peguei qualquer coisa que eu consegui, porque eu não tinha opção de esperar, vamos dizer assim, né? Então, eu fui trabalhar num *call center* que foi o que eu consegui. A questão é, uma vez que você vem, que você migra e não tem nacionalidade, você vive a mercê do visto e você não tem muitas possibilidades. Então, assim, eu tenho uma excelente formação, falo 3 idiomas, poderia conseguir um emprego muito melhor. Mas, por conta da minha situação com o visto, eu me sujeitava a coisas que talvez, se eu estivesse no Brasil, não teria me sujeitado (Entrevistada 11).

Observa-se, assim, que o tipo de visto também é um limitador para a ascensão na carreira, além de restringir as opções iniciais de trabalho. Todavia, para algumas entrevistadas a inserção no mercado de trabalho foi menos difícil, conforme relataram as Entrevistadas 1, 3, 5, 6, 8, 10, 12, 16, 17 e 20. Para estas mulheres, o domínio do idioma estrangeiro, sua *expertise* profissional e as possibilidades específicas do mercado de trabalho proporcionaram opções de empregos em sua área de atuação, mesmo que em cargos/funções entendidas como menor prestígio e exigente de menores qualificações, notadamente isso ocorreu para as Entrevistadas 6, 10 e 12, conforme exemplifica o trecho a seguir:

Quando a gente mudou para cá, na minha cabeça, eu continuaria trabalhando nessa área de dar aula de inglês, não tinha nada em mente de voltar para Odontologia, estava totalmente já em outra pegada. Mas, aí eu cheguei aqui, comecei a procurar emprego e vi que tinha muita vaga na área de odontologia para auxiliar de dentista. Se eu fosse trabalhar como dentista, eu precisava passar pelo processo de revalidação, né? E para trabalhar como auxiliar já podia começar só com a minha experiência na área. Acho que em duas semanas eu comecei a trabalhar, já consegui emprego e eu trabalho no mesmo lugar até hoje, na mesma clínica que eu fiz minha primeira entrevista (Entrevistada 6).

Não me sentia segura de trabalhar 100% do tempo falando em inglês e eu não conhecia nada da cultura do país, então eu não me sentia confortável o suficiente para buscar uma posição no mesmo nível que eu estava no Brasil. Eu tinha posição de liderança e aí na Suécia não quis procurar a posição de liderança, então eu dei um passo para trás na minha carreira e voltei a ser compradora ao invés de ser gerente de compras (Entrevistada 12).

Eu fiquei sem perspectiva no Brasil e eu pensei, eu quero ir embora nem que eu tenha que deixar minha carreira de lado por um tempo. Eu nem imaginava que eu iria conseguir ficar na aviação, eu achei que eu ia ter que sair da aviação. Fui morar em Dubai e fui trabalhar como comissário de voo. Então, ainda na indústria da aviação, mas eu mudei totalmente de profissão porque eu era piloto no Brasil. (Entrevistada 10)

Em outros casos, as mulheres iniciaram a mobilidade internacional já com vínculo de trabalho, devido suas atividades autônomas (Entrevistada 1) ou em contrato com uma empresa (Entrevistadas 10 e 16). Ou ainda, tiveram a possibilidade de se afastar da atividade profissional por um período, examinar as opções de recolocação no exterior e, às vezes, buscar uma qualificação antes de se inserir no mercado de trabalho, esse foi o caso das Entrevistadas 3, 5, 16 e 20, como exemplifica o relato:

Apesar de ter 4 anos de graduação no Brasil, quando cheguei na França, eu entendi rápido que eu teria que voltar a estudar, por isso eu fui fazer o mestrado para eu ter o mesmo nível de estudo que os franceses. Quando você toma a decisão de voltar a estudar, é mais fácil porque ingressar no mercado de trabalho com o seu diploma e experiência do Brasil é difícil. Você não sabe como funciona o mercado de trabalho, quais são as exigências no dia a dia, o que é o meu trabalho e é muito mais difícil você se vender em entrevista. Eu pude fazer estágio, então, eu fiz dois estágios, aí eu já vi como as coisas funcionavam e isso me deu confiança. Quando eu terminei a minha formação, que eu estava pronta para o mercado de trabalho, eu consegui trabalho em dois meses (Entrevistada 16).

Meu marido chegou e a princípio ele que ia estudar e eu ia trabalhar, porém depois a gente viu que era melhor ele trabalhar, porque ele é da área de TI e fazia trabalhos *freelancers* e pra mim ia ser mais complicado trabalhar, porque eu não tinha muita experiência na área de *design*. A gente chegou a conclusão que eu ia estudar, aí eu escolhi um curso que eu queria, que era um curso que eu sempre quis fazer, que era na área de animação, fiquei quase dois anos estudando e nessa área eu adorei, eu amo trabalhar nessa área e logo depois eu consegui o emprego (Entrevistada 3).

Após o período inicial no exterior, a trajetória de várias mulheres participantes desta pesquisa passou por redirecionamentos. Já inseridas no mercado de trabalho no exterior ou em aprimoramento técnico (investindo em qualificação) muitas dessas mulheres conseguiram alcançar mais condições de escolhas profissionais. Essas participantes, impulsionadas pela insatisfação com seus trabalhos iniciais e em busca por afirmação como profissional qualificada ou como forma de reafirmar seu pertencimento e permanência naquele novo país procuraram (e continuam procurando) recomeçar em sua carreira original ou trilhar novos caminhos profissionais.

Para as Entrevistadas 2, 7, 8, 9, 10, 11, 13, 14, 15, 16, 17, 18 e 19 a retomada de sua própria trajetória como profissional deu-se ao se recolocar em posições de trabalho mais qualificadas. Nos trechos a seguir as Entrevistadas 15 e 16 comentam:

Eu estava trocando o dia pela noite, não estava conseguindo estudar inglês, o meu objetivo principal era aprender a língua. Aí nesse processo terapêutico eu percebi, eu acho que posso tentar exercer aqui a fonoterapia ainda, com todas essas burocracias

de validação do diploma e tal. Foi aí que eu comecei a divulgar o meu trabalho dentro da comunidade brasileira para ajudar crianças que eram bilíngues a falar melhor, e aí eu comecei a fazer alguns cursos, conheci alguns projetos relacionados ao bilinguismo e aí a coisa foi fluindo um pouco melhor. Quando eu saí da Irlanda, eu estava trabalhando só como fonoterapeuta, mas ainda que não legalizada no país, entende, só visitando a casa das pessoas ou dando assessoria para os pais fazendo isso (Entrevistada 15).

Não me encontro mais nessa empresa, não me corresponde um monte de coisas, muitas coisas aconteceram e não quero mais estar no ambiente, o ambiente não é o meu lugar. Eu quero empreender, então, vai ser um outro desafio para mim, esse é o meu novo ciclo, eu quero ter mais liberdade de agir, de respeitar quem eu sou, no meu tempo, de ter mais autenticidade. Eu moro aqui na França, mas eu tenho o meu lugar na França, então, eu quero afirmar isso pra mim também. Eu moro aqui, eu construí isso, eu tenho nacionalidade francesa e ninguém vai ditar que eu mereço ou não mereço, o que eu posso fazer e eu vou fazer (Entrevistada 16).

Para algumas mulheres entrevistadas, a mobilidade internacional foi uma oportunidade de redescoberta na vida profissional ao começar do zero em um país diferente e experimentar atuar em outras profissões. A Entrevistada 19 relata sua satisfação em trabalhar em uma nova área e como isso foi importante para sua realização profissional, sobre encontrar seu espaço no mundo do trabalho:

Eu me sentia incompleta em termos de carreira, de construção de carreira. Parece, sabe a sensação de que você não está no lugar certo? Até que eu fiz essa entrevista aqui, e comecei a trabalhar em uma área de TI. Eu nunca tinha trabalhado (nessa área), foi no processo, sempre vai ser no processo. Cara, foi uma vitória tão grande, tão grande. Foi uma sensação tão plena que, vou te dizer uma coisa que tem um momento que eu me lembro de tanta satisfação é pegando a minha mochilinha com meu computador e indo para empresa, aprendendo as coisas e eu olho para trás hoje e fico orgulhosa do que eu fiz, entendeu? (Entrevistada 19).

Para as Entrevistadas 6, 8, 9 e 15, não procurar uma recolocação no exterior em suas profissões foi, pelo menos em um primeiro momento, uma escolha pessoal, pois segundo seus relatos, era necessário fazer uma pausa para reavaliar a si mesmas e suas profissões. E elas entenderam que o processo de mobilidade internacional era o momento adequado para isso, como comenta a Entrevistada 8:

Eu sempre me dei muito bem com a minha profissão, mas chegou uma hora, doze anos ali já, eu estava um pouco cansada da pressão. Não me arrependo de nada, mas era uma coisa que eu me sentia muito sugada e foi por isso que eu estagnei e falei, vamos embora, eu faço o que tiver que fazer. Mas eu nunca pensei que eu soubesse fazer alguma coisa além de dar aula de educação física, nunca pensei que eu fosse capaz. Conheci a *** que morava no mesmo prédio. Ela me falou de um site, entrei neste site, me inscrevi, mandei o meu currículo, fiz a entrevista e já comecei a trabalhar. Foi assim, na primeira oportunidade de emprego eu já consegui mesmo não sendo na minha área e eu na verdade nem busquei na minha área, porque eu já queria deixá-la de lado. Eu nesse meio tempo, eu fiquei seis anos dando aula de inglês, coisa que nunca me passou pela cabeça, sabe? (Entrevistada 8).

Já para as Entrevistadas 4 e 17, atuar em sua área de formação nunca foi sua pretensão, mesmo no Brasil, pois elas já não se identificavam mais com estas profissões. Diferentemente

dos relatos das Entrevistadas 3 e 18 que sempre almejaram posições em suas áreas de interesse enquanto estavam no Brasil, mas não tiveram a oportunidade, para elas morar no exterior propiciou melhores opções, realizando assim as suas aspirações profissionais, os trechos a seguir exemplificam essas duas perspectivas:

Quando a gente saiu do Brasil e decidi morar aqui na República Tcheca, eu já não iria mais procurar trabalhar na Arquitetura porque eu poderia muito bem ter procurado trabalho na área. Sinceramente, eu não estava muito preocupada se eu iria trabalhar na área ou não. Ainda no Brasil, eu estava trabalhando fazendo tradução juramentada, então para mim não foi tão significativo, não foi pesado essa decisão para mim porque eu não estava muito contente com a minha profissão (Entrevistada 17).

Era uma coisa que nem passava pela minha cabeça antes de eu imaginar vir para cá. Nem passava pela minha cabeça que eu ia trabalhar com animações. Eu estava lá, eu adorava animação e eu estou aqui trabalhando com isso. Porque no Brasil, trabalhar para a Disney é uma coisa muito, assim né? E quando você chega aqui, tem uma Sony ali, tem a Disney ali do outro lado, tem uma outra ali. Então, para mim, trabalhar com isso... Eu não sou o tipo de pessoa deslumbrada, sabe? Eu sou muito agradecida pelo que aconteceu comigo por eu ter tido essa oportunidade (Entrevistada 3).

Os relatos também apontam outro fator relevante para a trajetória profissional das mulheres: a valorização de si mesma como profissional e de sua trajetória, além da mudança de percepção em relação à sua carreira. Esse processo de mudança e amadurecimento foi apontado por todas as entrevistadas, seja de forma mais implícita ou explicitamente, como importante para chegar no momento atual de carreira, destacando os diferentes aprendizados, a capacidade de trabalhar com diferentes atividades e ressignificação de suas carreiras profissionais em suas vidas. A exemplo disso, seguem alguns trechos:

Sempre tive que correr atrás de minhas coisas e quando eu mudei do Brasil para a Itália, eu estava numa posição alta de vida, trabalhando para um banco, ganhando um salário bom e tudo mais. E aí, de repente, eu fui trabalhar como babá, claro que isso interfere um pouco na auto estima de alguma forma e tudo mais. Mas, hoje onde eu estou, eu vejo que isso foi só um processo, quando estava nesse processo também eu sabia que eu não sou uma babá, eu estou uma babá, entendeu? Tipo assim, eu estou fazendo isso porque eu preciso para o meu futuro, então, é todo esse processo que foi importante para mim (Entrevistada 14).

Sair do país foi muito importante para isso, para eu me abrir, para eu ter paciência comigo mesma, para eu fazer perguntas idiotas e com isso eu fui crescendo cada vez mais que é o principal. Sempre buscar mais e querer aprender mais é porque o ambiente está te forçando a evoluir. O ambiente (profissional) está puxando várias coisas de você, então, você aprende em uma velocidade mais rápida. Se eu estivesse no Brasil até hoje, eu acho que eu estaria muito mais acomodada (Entrevistada 10).

O Brasil tem muito esse título de doutora, inclusive, foi uma das coisas que eu mais senti assim, porque as pessoas do meu círculo social no Brasil nunca conseguiram entender como eu deixei esse título de dentista para ser auxiliar, para ser professora de inglês, nada a ver, né? É a cabeça das pessoas (...) eu não acho que uma pessoa nasce e se forme uma coisa e aquilo que ela nasceu para fazer e ela não tem habilidade pra mais nada. Muito pelo contrário, eu acho que quanto mais você abrange, tipo a minha experiência de dar aula em inglês, fez toda a diferença no que eu faço hoje, mesmo eu tendo voltado para área de Odonto, porque hoje em dia eu trabalho numa

parte que meio que combina a parte de educar os pacientes, de ensinar sobre o tratamento e toda essa didática eu aprendi porque eu fui dar aula (Entrevistada 6).

Não apenas as mudanças profissionais e guinadas na carreira, mas as prioridades de vida e de trabalho de muitas mulheres foram transformadas pela mobilidade internacional, como relata a Entrevistada 7 e 12:

Eu sempre fui uma pessoa muito ambiciosa na minha carreira, então, o trabalho para mim sempre foi muito importante. E para mim, foi importante eu ter saído do Brasil para conseguir enxergar isso, às vezes de uma forma um pouquinho diferente, eu era uma pessoa extremamente *workaholic*, o que aqui eu não sou e eu gosto mais dessa minha versão. E aí depois, na verdade, eu me tornei mãe e as coisas mudaram ainda porque as prioridades vão mudando também (Entrevistada 12).

A questão do *status* profissional, quando a gente chega aqui perdemos um pouco disso. No Brasil tu é muito cobrado pelo teu desenvolvimento profissional, pela tua família, pelos seus amigos. E essa é uma diferença gritante que eu vejo aqui em relação a minha carreira, o desenvolvimento da minha carreira é feito pra mim e porque eu quero. Eu quero chegar em tal ponto porque vai ser melhor para mim, mas eu não preciso mostrar para ninguém isso, entendeu? Isso é só porque eu quero (Entrevistada 7).

Todavia, apesar de muitas mulheres já se considerarem estabelecidas e satisfeitas com suas posições atuais de carreira, elas observam alguns impedimentos para alcançarem novas possibilidades de crescimento profissional. Aspectos técnicos foram os mais recorrentemente apontados, como a *expertise* no idioma estrangeiro ou a obtenção de certificações e revalidações. Este é o caso das Entrevistadas 5, 6, 7, 9 e 15, o relato a seguir exemplifica essa situação:

O problema para mim agora, eu sinto que eu cheguei meio que num impasse, eu estou numa posição de assistente que é uma posição muito ampla e eu já estou perto de ganhar o topo da posição, a minha próxima posição seria o *accountant*, mas no que eu vejo, eles pedem que você tenha uma certificação para comprovar que você é um contador qualificado. Então, assim, eu me sinto agora meio que tipo estagnada, eu acho difícil eu conseguir uma coisa melhor, sabe? (Entrevistada 9).

Outros motivos também foram levantados por algumas mulheres como o *glassceiling* e o preconceito velado contra estrangeiros. Esses temas serão melhor abordados nas próximas seções.

Fonte: a autora.

Os relatos das participantes demonstraram que os fatores estimuladores, incentivadores e de interesse que as levaram à mobilidade estavam continuamente interligados, sendo muitas vezes sobrepostos. Para identificar estes fatores, as participantes foram questionadas sobre experiências prévias de mobilidade, redes de contato no exterior e as recompensas desejadas com a mudança de país.

Minha amiga, ela veio morar aqui na Austrália, ela morou por um ano e eu sempre via as fotos dela, o que ela postava, e eu ficava assim: “nossa, que cidade linda”. Foi aí

que começou a aparecer essa vontade de morar no exterior, porque até então, tipo, eu nunca tinha tido, sabe? (Entrevistada 9).

Já as experiências prévias de moradia no exterior, sejam elas curtas ou longas, desempenharam um papel fundamental ao oferecer mais confiança e certezas para a tomada de decisão de mudança permanente, este fator foi citado como estímulo para a mobilidade internacional para as Entrevistadas 1, 11, 13, 8, 3 e 6, como mostram os seguintes trechos:

Ter uma experiência internacional foi isso que mudou um pouco a nossa cabeça, porque isso fez a gente ver que dava para ser muito melhor, dava para viver muito melhor do que como a gente vivia no Brasil. (Entrevistada 6).

Eu já tinha aberto aquela janelinha. Acho que o intercâmbio, esse tipo de experiência, te abre uma janelinha. Eu fiz um intercâmbio aqui para a Inglaterra de um mês só, sabe? Foi uma coisa muito grande. Foi um negócio que me impactou muito (Entrevistada 13).

Já outras participantes não relataram experiências prévias ou rede de contatos no exterior como fatores estimulantes, mas sim, fatores externos ou de força maior como: motivos familiares e pessoais para a Entrevistada 5; para oficializar o casamento como relatado pela Entrevistada 16; para acompanhar o cônjuge em oportunidade de trabalho, caso da Entrevistada 20; ou mesmo para realização pessoal do cônjuge, conforme os trechos a seguir:

Não era um sonho meu, era um sonho do meu esposo e era uma coisa que pra ser bem sincera, nunca tinha passado pela minha cabeça que eu poderia ter oportunidade de morar fora do país (Entrevistada 12).

Eu vim porque meu marido me propôs que a gente se casasse, foi por isso que eu vim. Não teve outra razão, só essa (Entrevistada 16).

Não foi a minha primeira intenção pensar nessa, eu vou pro exterior pra tentar uma carreira, um trabalho que eu pudesse. Foi motivo pessoal, mesmo familiar, não é pelo fato do meu marido ser italiano, a gente teve uma situação familiar (Entrevistada 5).

A possibilidade de reconhecimento de uma segunda cidadania também foi um fator estimulador para as Entrevistadas 14 e 17, pois foi pela abertura dessa oportunidade que a mobilidade internacional se tornou um objetivo concreto, como descrito pela Entrevistada 14:

Era tipo um sonho, mas daí quando eu comecei a pesquisar sobre o passado da minha família, que eu descobri as origens daqui, talvez seja uma possibilidade se eu tiver uma cidadania. Porque, caso contrário, seria muito caro, tipo impossível. (Entrevistada 14)

Muitas vezes, o fator de estímulo à mobilidade era um sonho que já fazia parte do imaginário de alguns entrevistados por boa parte de suas vidas, como o caso das Entrevistadas 4, 18 e 19, visto nos seus relatos:

Era um sonho morar fora, fazer alguma coisa assim. Sempre busquei isso de alguma forma, talvez não tão direta como deveria, porque daí isso aconteceu, eu diria tardiamente, poderia ter acontecido muito mais cedo (Entrevistada 19).

Sempre foi um sonho na minha vida mudar de país, desde pequena, desde criança tudo que eu fiz na minha vida foi para eu conseguir mudar de país. Eu tinha um fascínio de chegar num lugar e não ter ninguém falando minha língua e todo mundo ser diferente, a cultura diferente, um fascínio pelo diferente (Entrevistada 4).

Em algumas falas, de forma explícita ou implícita, as participantes demonstraram que estavam interessadas em utilizar a mobilidade como uma espécie de fuga de suas realidades, vidas, trabalhos e rotinas. Estas mulheres já estavam estabelecidas em suas carreiras e vidas, a Entrevistada 2 e 8, demonstrou em seus relatos um cansaço com seu trabalho e uma pressão profissional muito forte em entregar resultados, respectivamente. Já para Entrevistada 15 havia uma pressão em sua vida pessoal, o papel de cuidadora em sua família e um distanciamento de si mesma. Assim, a busca por aventura foi o maior incentivador para a mobilidade internacional, muitas vezes feita sem muito planejamento ou sem muitas perspectivas, como relatados nos trechos a seguir:

Eu estava concluindo o doutorado e foi um processo muito longo e desgastante para mim, então eu precisava descansar a cabeça. Eu vim como estudante de línguas e decidi ficar, não tinha contatos, nada, sozinha (Entrevistada 2).

Eu acho que foi uma fuga de algumas situações, eu procurava tentar enxergar o mundo diante de outras perspectivas, tentar ser dona mesmo do meu destino, tentar me incluir como protagonista da minha vida (Entrevistada 15).

Eu sempre gostei de morar fora, de me aventurar, estava cansada do meu trabalho. O convite partiu de um ex namorado meu, eu falei, eu só quero sair daqui. Tanto que a gente chegou, ele veio para lutar e eu falei, eu não quero fazer nada, eu vou ficar uns 2 meses sem fazer nada. E foi isso que aconteceu. eu não tinha expectativa nenhuma. Quando eu cheguei na Tailândia, eu nem sabia o que era Tailândia, eu falei, eu vou me jogar, o que aparecer, apareceu (Entrevistada 8).

O desejo pela aventura e de experienciar o desconhecido também esteve presente nos relatos, para a Entrevistada 4 a mudança de país trazia um significado maior, realizar a mobilidade internacional seria a grande experiência da sua vida, uma grande aventura que ela já imaginava desde criança. Mesmo para Entrevistada 13 que usufruía de relativa estabilidade pessoal e profissional experienciar o diferente foi uma motivação decisiva pela escolha pela mobilidade:

Estava tudo certo, eu não sair fugindo como as pessoas que a gente conhece aqui que fugiram mesmo da violência, de várias coisas. Mas era um desejo, sempre era um desejo, era uma vontade de viver um pouco uma coisa diferente (Entrevistada 13).

Já em relação aos fatores incentivadores, a segurança foi um fator recorrente e influente para as Entrevistadas 11, 7 e 6. Para estas participantes, a contínua sensação de insegurança no Brasil trazia um impacto muito negativo em suas vidas a ponto de incentivar a mudança de país. Para estas mulheres, a segurança e a qualidade de vida estão fortemente conectadas, como exemplificam os trechos a seguir:

O ponto principal de sair do Brasil não tinha sido questão profissional, tinha sido questão de segurança, eu já tinha sido assaltada algumas vezes, a gente passou por algumas coisas no Brasil e isso fez com que a gente quisesse sair (Entrevistada 7).

Eu vim de São Paulo, então é muito complicado. E antes de eu tomar a decisão de vir para cá, eu vi coisas muito impactantes, assim, de situações de perigo. Eu sempre pensei em sair por várias razões, mas a segurança era algo que eu ficava pensando, eu quero estar tranquila, quero viver num ambiente tranquilo (Entrevistada 11).

A gente chegou a conclusão de que não importava o quanto a gente fosse estável financeiramente, a parte financeira não ia mudar o fato da gente se sentir inseguro (Entrevistada 6).

Conjuntamente, outro fator apontado como incentivador foi a possibilidade de aumento de qualidade de vida devido ao equilíbrio entre a vida profissional e pessoal que elas conseguiriam ao realizar a mobilidade internacional, no trecho a seguir a Entrevistada 17 ressalta:

Aqui a gente percebe que com muito pouco, a gente consegue fazer muita coisa. A ideia nossa realmente não é conquistar bens, a gente quer mesmo é viajar, aproveitar a vida. E é uma coisa que a gente não conseguia enquanto a gente está no Brasil, entendeu? (Entrevistada 17).

Fatores menos subjetivos e mais objetivos também foram apontados por algumas mulheres, como a possibilidade de crescimento profissional devido à experiência da mobilidade, melhores oportunidades de trabalho no exterior e a possibilidade de uma vida financeira mais estável, esse último fator citado foi o caso da Entrevistada 10, a busca pela independência financeira que estava sendo difícil conseguir no Brasil. Para a Entrevistada 1, estar em mobilidade possibilitaria ampliar suas perspectivas profissionais pelo desenvolvimento de competências que somente a experiência poderia proporcionar. Já para a Entrevistada 18 havia uma vislumbre de oportunidades profissionais melhores que, em sua visão, não estavam sendo oferecidas no Brasil, os relatos abaixo demonstram essas perspectivas

Um dos motivos também que me impulsionaram a ir pro exterior era trabalhar com relações interculturais, trabalhar com a psicologia aplicada na mobilidade e migração. Então, eu queria vivenciar na pele também esse tema (Entrevistada 1).

Então eu diria que foi muito sobre a oportunidade de trabalho aqui no Brasil, eu não via uma vida com um crescimento profissional. Eu acho que até mesmo eu estudando mestrado, até um doutorado eu teria que me sacrificar muito. Até porque, financeiramente, a minha família é dependente de mim, então para mim eu ter que trabalhar e ter que estudar ao mesmo tempo, não teria condições (Entrevistada 18).

Tenho que dizer que foi a busca pela liberdade financeira. Eu estava numa posição que eu dependia dos meus pais ainda para pagar as minhas contas, eu tinha 23 anos, aquilo me frustrava demais, me incomodava muito. Eu já achava que tinha que estar, que estava na hora de eu ter a minha vida e eu não conseguia no Brasil, sabe? (Entrevistada 10).

Já para algumas participantes, a iniciativa para a mobilidade partiu de seus cônjuges, para as entrevistadas 12, 16 e 20 morar no exterior não era no momento, ou nunca foi, uma prioridade ou desejo

Eu achava que isso era uma coisa que não era para mim, estava muito fora do que eu podia alcançar, mas para ele não, ele já tinha uma referência um pouquinho diferente. A gente veio de famílias diferentes e para ele era uma coisa que ele tinha vontade de ter essa experiência de morar fora e tal. Eu falei: está bom, se você conseguir, vamos (Entrevistada 12).

Para as entrevistadas 1, 8, 13 e 19, mesmo que o principal fator que levou a mobilidade, foi a oferta de emprego para o cônjuge no exterior, de fato, sempre existiu uma vontade latente. Para as Entrevistadas 8 e 19, a insegurança era mais forte que seu desejo e sonho em realizar a mobilidade, como relato nos trechos

Eu vim a 7 anos atrás, vim com ele. Eu acho que eu não viria sozinha, esse é um ponto bem interessante, não viria sozinha, já estava com os meus 29 anos e foi um empurrão na minha vida. Quando viemos nosso relacionamento já nem estava tão bem, eu falei, eu só quero sair daqui (Entrevistada 8).

Eu queria muito, só que ficava só no querer, eu não tinha uma ação sobre isso e eu acho que é em função do medo. A minha mãe foi sempre muito protetora, mantenedora assim de perto, entendeu? Hoje, eu tenho uma ideia diferente, se eu dissesse o que eu desejava, ela teria me ajudado a buscar isso, até antes do meu casamento. (Entrevistada 19).

Referente à intenção de permanência e duração da mobilidade, os relatos mostram diferentes intenções iniciais. Algumas delas pensavam que ficariam por um breve período no exterior, relatando que no começo da vivência no outro país a preocupação estava mais voltada às exigências burocráticas, econômicas e de adaptação do que no tempo total que ficariam no país estrangeiro. Para as Entrevistadas 2, 3, 4, 6, 8, 9, 13, 14, 15 e 20, em um primeiro momento, a mobilidade internacional funcionaria como uma experimentação, não havendo, necessariamente, uma intenção de ficar por um longo período. Contudo, essa intenção foi mudando rapidamente em questão de meses ou até semanas para a maioria delas, conforme relatos:

No início pensamos que seria uma experiência temporária, fomos ficando e gostando cada vez mais daqui. Então, nós aplicamos para o processo de residência e permanência daqui do Canadá. E hoje somos residente permanente e provavelmente no ano que vem nós vamos poder aplicar para a cidadania canadense (Entrevistada 20).

A gente também veio com essa intenção de conhecer durante esse ano que a gente ia ficar aqui com esse visto. Com uma semana que a gente estava aqui, já sabíamos, já queríamos ficar e já tinha decidido (Entrevistada 6).

Já para algumas participantes desta pesquisa, como a Entrevistada 8, 9 e 13, a ideia da mudança permanente para outro país demorou um pouco mais. Aconteceu de forma gradual, às

vezes sem tomar consciência de uma decisão em definitivo, ou mesmo, após retorno experienciar um retorno ao Brasil, como observado nos relatos abaixo:

A gente não alugou o nosso apartamento inicialmente, eu cheguei a pagar taxa na escola que as crianças estudavam no Brasil para garantir a vaga quando voltássemos. A família do meu marido, eles não queriam, o meu sogro, por exemplo, não gostou da ideia da gente se mudar. Aos poucos a gente foi trazendo as coisas para cá., de forma muito gradual. Se fosse qualquer coisa brusca, eu acho que eu não teria conseguido fazer. Por exemplo, meus livros ainda estão todos no Brasil, sabe? (Entrevistada 13).

A princípio, era só pra ficar 6 meses, quando chegou na época de voltar, eu decidi renovar por mais 2 anos. Em 2019, eu fui de férias para o Brasil porque eu estava muito em dúvida se eu voltaria ou não pro Brasil. Quando eu fui de férias eu vi que eu já não sentia que eu pertencia mais ao Brasil. Eu me sentia muito insegura, eu achava os lugares feios, foi quando eu decidi, eu quero ficar (Entrevistada 9).

Diferentemente disso, para outras participantes não havia a intenção de retorno ao Brasil e a mobilidade internacional foi planejada de forma definitiva desde o início, como no caso das Entrevistadas 5, 7, 11, 16, 17, 18 que, mesmo com as incertezas de sua permanência, devido possibilidades de vistos e possíveis não adaptações, o propósito inicial já era, decididamente, de se estabelecer no país estrangeiro.

A gente vendeu tudo que tinha com essa ideia mesmo, muitas pessoas falavam, mas e se não der certo. A gente não veio com essa ideia, a gente queria que desse certo, então, eu acho que não poderia ter sido melhor a gente ter escolhido aqui para morar (Entrevistada 17).

Eu fui às cegas, claro que eu sabia que eu podia ficar até 2 anos, esse era o princípio. Mas eu também fui com vontade de ficar, não tinha intenção de voltar para o Brasil. Então, claro que passasse 2 anos e eu iria estudar possibilidades de ir para outros países ter um visto de trabalho ou ir para Portugal até conseguir a cidadania portuguesa (Entrevistada 18).

A maioria das mulheres entrevistadas já se consideram fixadas, algumas até com visto permanente e cidadania, sem planos para nova mobilidade internacional ou retorno ao Brasil. Com exceção da Entrevistada 1, que retornou ao Brasil, e as Entrevistadas 15 e 21, que demonstraram desejo em não permanecer em seu país atual. Na percepção destas mulheres, ambas em Portugal, um fator muito importante em suas trajetórias de mobilidade, sendo decisivo para determinar sua permanência e os planos de fazer um novo deslocamento, foi suas adaptações não terem sido bem sucedidas, como mostrado na seção a seguir.

4.1.5. Adaptação intercultural

Para compreender o aspecto da adaptação intercultural, foram feitas algumas perguntas sobre as percepções das participantes em relação a sua própria adaptação e a de seus cônjuges

no ambiente geral do país de destino, no ambiente social e cultural e no ambiente profissional. Os resultados encontrados mostram que neste grupo de mulheres, apesar de todas as dificuldades que serão mais bem detalhadas adiante, de modo geral, elas se consideram adaptadas nos países de destino de sua mobilidade internacional, neste momento de sua trajetória no exterior. E não houve relatos sobre dificuldade de adaptação de cônjuges e filhos, no caso das entrevistadas que fizeram a mobilidade internacional com a família.

Sobre a preparação para a mobilidade internacional, esta ocorreu de forma e com intensidade diversas entre as mulheres entrevistadas. Algumas delas relataram ter se preparado muito para esta experiência, com um bom planejamento financeiro, as possibilidades de vistos mais adequados à suas intenções e a preparação psicológica às renúncias de convivência social que viriam com a mobilidade. As Entrevistadas 1, 7, 14 e 17 relataram terem feito uma preparação longa e bem estruturada, também ressaltaram o quanto isto foi um fator relevante durante o processo

Eu diria que foi 150%. Eu falo isso mesmo assim, com muito orgulho, porque eu vivi. Eu me preparei muito, até o clima eu estudei, eu já fui sabendo de todos os passos que eu ia precisar fazer para me adaptar ao clima, pra aprender a língua, para me adaptar à cultura e criar relações com essa cultura (Entrevistada 1).

A gente fez muita pesquisa sobre o local. A gente se preparou psicologicamente para ficar longe de família, de amigos. Aquele processo todo de contar para as pessoas que a gente estava se mudando. E se preparou financeiramente também, tentando fazer o máximo de dinheiro que a gente conseguisse antes de sair para poder trazer para cá e vendendo as coisas que a gente tinha no Brasil, tipo casa, carro, as coisas que a gente tinha. Tudo foi um combo, pois, tentando preparar a família, a gente se preparou psicologicamente e financeiramente para isso (Entrevistada 7).

Diferentemente disso, as Entrevistadas 3 e 9 passaram por um período longo de preparação, mas acreditam que as experiências durante o processo de adaptação são tão diversas e intensas que, dificilmente, a tentativa de se preparar previamente teria auxiliado de forma muito efetiva em sua adaptação.

Eu tive muitos anos me preparando, eu já estava pensando nisso desde 2013, mas eu só consegui vir em 2017, mais de 3 anos assim nesse processo. Só que eu acho que ao mesmo tempo, nada te prepara de verdade.(Entrevistada 9)

Mesmo as participantes que declararam ter feito a mobilidade internacional com nenhuma preparação, como no caso das Entrevistadas 2 e 4, relataram que não tiveram muitas dificuldades em se adaptar. Já para a Entrevistada 19, a falta de preparação foi visto como um dificultador em sua adaptação, como destacado no trecho a seguir:

No meu caso, foi nível *hard*, porque faltou preparação, faltou idioma. Talvez se eu viesse mais jovem, com uma certa leveza ao lidar com as coisas, Então, foi um ritual de passagem em que se tinha suporte da empresa do meu cônjuge. Contudo, devido às minhas limitações, eu acho que eu nem fui capaz de aproveitar tudo que me foi oferecido (Entrevistada 19).

Alguns fatores foram apontados como contribuintes para o processo de adaptação intercultural. Para as Entrevistadas 1 e 4, fatores que facilitaram para sua adaptação foi se envolver com a comunidade local, participando de atividades em conjunto e criando laços relacionais.

Realizei trabalhos voluntários com pessoas nativas para poder desenvolver a língua, para me relacionar com essas pessoas e fiz conexões com pessoas locais, participei de grupos locais esportivos ao ar livre. Então a intenção era realmente que a experiência funcionasse (Entrevistada 1).

Eu fui criando laços, meu relacionamento ficou mais forte com meu namorado, já fiz amizades. Fui me acostumando com o estilo de vida e hoje, depois de anos, eu considero aqui minha casa, já tenho amigos, já tenho um emprego fixo e hoje já penso em comprar um apartamento. (Entrevistada 4)

Assim como, começar a trabalhar no novo país foi o mais importante passo para a adaptação intercultural de algumas das entrevistadas, como foi relatado pelas Entrevistadas 12 e 13.

Eu queria ter um trabalho porque eu acho que é a única forma de você realmente se integrar num outro país. O trabalho me dá essa corrida social, assim, do dia a dia, de ir conversando. Mas é tudo muito difícil, é diferente. As pessoas, até você entender que eles são mais distantes e aquelas coisas todas (Entrevistada 13).

Quando eu fui para Suécia, continuei trabalhando para minha empresa do Brasil por mais um período. Mas, para mim foi importante a decisão de sair, porque aí foi quando de fato, eu comecei a viver minha vida na Suécia, porque até então eu só estava morando lá. Depois de 1 mês, eu comecei a trabalhar numa empresa sueca, eu acho que a partir daí foi realmente uma grande grande mudança (Entrevistada 12).

Ademais, o apoio de uma comunidade brasileira forte no país da mobilidade também foi apontado como um fator fortalecer no processo de adaptação das Entrevistadas 3, 6, 7, 17, 19 e 20 esses relatos foram mais evidentes nos países República Tcheca e Canadá, conforme exemplifica os seguintes trechos:

Eu acho que a adaptação aqui foi super tranquila, eu acho que com meses que estávamos aqui, eu já estava super adaptada. Talvez pela questão de a gente já estar com o trabalho. E a questão de, pelo menos aqui, a gente tem uma certa comunidade de brasileiros, não tão grande quanto Praga, mas até que tem, então esse grupo foi essencial para a gente. No começo qualquer tipo de dúvida, se precisasse de visto e qualquer outra informação burocrática que a gente precisasse tinha essa informação, esse grupo poderia dar auxílio. Então, acho que essa base pra gente foi super importante (Entrevista 17).

Eu acho que o que nos ajudou com a adaptação foi a comunidade brasileira aqui, porque todos os nossos amigos são brasileiros. Eu acho que isso fez toda diferença, é engraçado responder a pergunta de como você se adaptou a cultura canadense falando que é por conviver com o brasileiro, mas basicamente é isso (Entrevista 6).

Mesmo boa parte delas relatando a facilidade com que se adaptaram ao ambiente geral em países da Europa, Canadá e Austrália, com destaque positivo para a organização da estrutura social e institucional e da praticidade burocrática, exemplificados nos trechos abaixo

Eu acho que adaptação em si é fácil, porque querendo ou não, aqui é um país muito mais fácil de se viver do que no Brasil. Assim, às vezes eu vejo os australianos até meu namorado mesmo, por exemplo, reclamando de coisas que eu falo assim, tipo, sabe para de reclamar. Isso é uma coisa que meio que me choca um pouco assim, sabe, eu acho aqui tudo muito fácil, assim muito fácil para as pessoas (Entrevista 9).

Entender um país do zero é cansativo, mas as coisas na Suécia são muito mais simples do que são no Brasil. A gente não está tão acostumado, mas depois que você entende mais ou menos como funciona o sistema, daí fica fácil. Você sabe ir nos lugares certos, você sabe quem procurar tudo é bem definidinho assim de processos (Entrevista 12).

Algumas entrevistadas relataram que a adaptação, em diferentes frentes, foi e ainda tem sido um processo difícil e doloroso, apesar de afirmarem terem se adaptado aos países de destino de sua mobilidade internacional. Fatores referentes ao ambiente geral foram apontados como dificultadores para o processo de adaptação intercultural, como a questão do clima descrita pelas Entrevistadas 14 e 21 sobre os invernos rigorosos com pouca luz solar e o frio intenso ligado à pouca estrutura de aquecimento das casas em Portugal. Assim como, se adequar ao ritmo de vida e ao funcionamento das coisas em outros países foi desafiador, como afirma a Entrevistada 8, fixada na Tailândia:

No começo eu fiquei irritadíssima, foi muito difícil para eu me adaptar, eu nunca pensei na vida que eu iria gostar o tanto que eu gosto hoje, sabe? Foi muito difícil, porque eu sempre fui muito rápida, muito ágil em tudo que eu faço e ter que esperar por eles. Eles têm outro ritmo e são eles que mandam, eles que comandam. Então hoje eu me vejo muito mais paciente, mais calma (Entrevistada 8).

Não obstante, os relatos demonstram que os fatores referentes ao ambiente cultural e social foram os maiores desafios para a adaptação de boa parte das participantes, como por exemplo às regras sociais e costumes ligados à religião do país da mobilidade, conforme exemplo citado pela Entrevistada 10:

Então, começa pela religião, pelos costumes deles, pela forma de se vestir, pelo jeito deles de demonstrar carinho. Os Emirados é um lugar que você não encosta nas pessoas, nem que seja do mesmo sexo, você não tem essa coisa física, então isso é muito difícil de me adaptar, encontrar com meus amigos e não poder abraçar, de não poder vestir uma blusa decotada, de não poder deixar os meus ombros de fora. Apesar de ser um país muito flexível, eu saí poucas vezes com meu ombro de fora, com uma blusa sem manga, porque estava 50° lá fora, mas aí fica todo mundo olhando, então é uma coisa não muito confortável (Entrevistada 10).

Entender as referências diferentes, o senso de humor, as formas como se dá a comunicação e os vínculos de amizades foram exemplos apontados pelas participantes desta pesquisa como dificultadores para a adaptação ao ambiente cultural e social, como comentam as participantes nos trechos

As pessoas são muito grosseiras, é cultural. Eu demorei para perceber isso, no início eu achava que era o pessoal uma pessoa gritando e falando dessa maneira comigo. Com o tempo percebi que era algo generalizado e que era algo deles, cultural, isso eu demorei um pouco para me adaptar. Eu acho que de tudo foi o que mais me custou, porque eu sou o tipo de pessoa que não gosto que as pessoas sejam grosseiras comigo (Entrevistada 11).

Quando a gente fala da parte social, daí eu acho que é mais complicado porque como eu falei, a gente nunca vai ter as mesmas referências deles. A gente nunca vai ter o mesmo senso de humor deles, porque as piadas que eles fazem a gente não entende, o que a gente fala eles também não entendem, então eu acho que é um pouco mais difícil de se inserir na sociedade sueca (Entrevistada 12).

Também, o isolamento e a falta de convívio social ocasionados pela dificuldade de interação com os locais devido limitação de idioma, desemprego ou mesmo o formato de trabalho ou estudo ao chegar no país de destino tornaram o processo de adaptação intercultural mais complexo e lento para as Entrevistadas 15, 18 e 19.

Foi difícil encontrar outras pessoas aqui que estejam, que estavam vivendo a mesma realidade que eu, na mesma profissão, fazendo o mesmo mestrado, foi difícil me reconhecer com os meus pares aqui. Então, acho que se for fazer uma comparação entre Portugal e Dublin, eu acho que essa experiência de Dublin, na Irlanda, foi, eu não diria mais leve, mas foi menos, me impactou muito menos a minha saúde mental (Entrevistada 12).

Eu tinha bastante dificuldade, em tcheco e em inglês. Uma vez tentei me comunicar em inglês, achando que era suficiente eu fui pedir para imprimir uma coisa, perguntei se a pessoa falava inglês, ela respondeu mais ou menos e daí descambou a conversar. Voltei para casa chorando porque em tcheco não conseguia me comunicar e o inglês básico dele era muito melhor que o meu e eu não consegui entender (Entrevistada 19).

Os relatos das entrevistadas demonstram que elas entendem que a dificuldade em compreender as dinâmicas sociais e de comportamentos é algo normal e esperado ao nos inserirmos em uma nova cultura e o aprendizado decorrente requer tempo e, principalmente, dedicação. As Entrevistadas 3, 5 e 16 ressaltaram a importância de que é preciso fazer uma imersão na nova cultura:

É uma adaptação que não é fácil, nós temos que deletar toda a base que nós temos no Brasil, obviamente, pegando os pontos positivos que podem nos ajudar nessa adaptação. Mas, você tem que mergulhar profundamente na cultura e na exigência deles, no sentido de entender como funciona (Entrevistada 5).

Tem gente que não consegue largar a cultura do Brasil, a pessoa fica vendo só as coisas em português, notícias em português, ela não entra nessa cultura aqui, você tem que entrar na cultura daqui pra você conseguir sobreviver (Entrevistada 3).

Um reforço desse argumento é a experiência da Entrevistada 13 que definiu sua adaptação como ‘difícilima’ reconhecendo suas dificuldades com a cultura estrangeira, justamente pela falta de desprendimento de sua vida no Brasil,

Difícilima. Acho muito difícil, porque eu tenho que me policiar um pouco, pra não chegar todo dia no escritório e falar eu sou brasileira, eu venho do Brasil. Claro que o assunto vem muitas vezes, mas chega uma hora que você tem que calar isso um pouco

e simplesmente atuar profissionalmente. É difícil você deixar um pouco pra trás essa coisa de eu sou brasileira, parar de falar disso e meio que realmente se envolver (Entrevistada 13).

Também, os relatos reforçam um conflitante debate entre a ‘brasilidade’ das participantes frente suas identidades pessoais, se fazendo um dos principais aspectos descritos durante o processo de adaptação intercultural, seja no sentido de questionar e duvidar sobre a sua própria identidade, ou seja, no reforço e reconhecimento de si mesma. Por exemplo, a Entrevistada 16 ressalta como o processo de adaptação a fez questionar sua própria identidade:

Tem um momento no início quando você se adapta, você se enquadra, você entende como as coisas funcionam e o único problema desse início de adaptação é que às vezes você se perde no processo. O que quer dizer que você quer tanto se adaptar e entender como as pessoas funcionam e nisso você se perde um pouco. E isso aconteceu comigo, você se adapta tanto que questiona quem sou eu (Entrevistada 16).

Por outro lado, estar em mobilidade internacional propiciou uma nova leitura de si e o sentimento de conexão com a cultura do novo país, influenciando positivamente no processo de adaptação. Esse foi o caso da Entrevistada 2:

Sim, me sinto adaptada culturalmente, o estilo de vida que a maioria das pessoas aqui levam era o estilo de vida que eu levava no Brasil, que parecia diferente. Olhava pra mim e falava: “Você tem um gosto diferente”. Aqui, parece que eu me encontrei um pouquinho. Eu acho que talvez eu tenha sempre sido irlandesa e não sabia, nem conhecia. Não é só uma identificação pessoal com o país, misticamente eu me sinto conectada com a energia da Irlanda (Entrevistada 2).

Relatos parecidos também foram compartilhados pelas entrevistadas 6, 7, 9, 18 e 19 que sentiam um distanciamento da cultura brasileira e se encontraram na cultura e no estilo de vida nos países que vivem atualmente.

Eu meio que não sentia que o Brasil era o meu lugar, após a mobilidade eu consegui realmente me sentir mais eu, me conectar mais com meus vários erros, com o que está dentro de mim (Entrevistada 18).

Enquanto para outras entrevistadas a experiência da mobilidade internacional as fez aproximarem-se mais da cultura brasileira, sentindo-se mais brasileiras morando fora do que quando viviam no Brasil, a partir do contato com o diferente puderam identificar traços da cultura brasileira presentes em si mesmas. A valorização da cultura brasileira e a reafirmação da relação de suas próprias identidades com a ‘brasilidade’ ficaram mais evidentes para as Entrevistadas 1, 3, 4, 5, 12, 13, 16, 17 e 21.

Quando eu cheguei aqui na Austrália, eu tinha o cabelo vermelho, ruivo tingido e um dos motivos que eu tinha o cabelo tingido era porque eu achava que todo mundo no Brasil tinha cabelo castanho e eu queria ser diferenciada. Quando eu cheguei aqui, é um país tão diverso, tão receptivo a outras culturas, ser de outro lugar faz parte de ser australiano. Então eu lembro que cheguei o momento que eu falei assim, eu vou ter o

cabelo escuro. Um dos motivos que eu gosto muito daqui é que me fez admirar ainda mais a cultura brasileira, então eu acho que eu fiquei mais brasileira morando fora (Entrevistada 4).

Então eu acho que o brasileiro é um povo muito empático, que a gente consegue de fato se colocar no lugar do outro, porque é uma cultura mais de coletivismo. E a Suécia é uma cultura muito, totalmente ao contrário, do individualismo. E aí, quando eu observo esse tipo de coisa, baseado na postura deles, eu falo não, eu não sou assim. Eu não sou sueca, eu sou brasileira, mesmo absorvendo muito da cultura deles (Entrevistada 12).

É engraçado mencionar isso, mas não parece que eu estou fora do Brasil, por valorizar nossa cultura aqui, entendeu? Para ser sincera eu nunca tinha ido no Carnaval antes, acho que a primeira vez aqui, eu não tinha vontade de estar num evento desse quando estava no Brasil (Entrevistada 17).

Outro ambiente de adaptação intercultural é o de trabalho e, em geral, os relatos das mulheres que estão desempenhando as mesmas funções ou funções correlatas àquelas que já exerciam no Brasil apontam para poucos desafios durante o processo de adaptação. Elas destacaram as melhores condições de trabalho, menor grau de exigência nas entregas de suas atividades e mais autonomia no desempenho de seu trabalho e tomadas de decisão, especificamente as Entrevistadas 6, 7, 9, 12, 14 e 20. Para algumas delas, essa nova forma de trabalhar é vista como mais justa. Os trechos a seguir exemplificam essa percepção:

Às vezes eu fazia algumas perguntas pro meu gestor e ele não entendia o que eu queria dizer. Eu perguntava alguma coisa referente às expectativas, prioridades e controle de resultados, coisas normais na forma como a gente trabalha no Brasil e ele falava: “ Não, mas você que tem que ver quais são as suas prioridades ou você que tem que ver o que que você que tem que me falar o que eu posso esperar de você”. No começo, era super confuso isso para mim, e aí, aos pouquinhos, quando você vai entendendo um pouquinho mais a cultura e tudo vai fazendo sentido. Eles dão muito mais autonomia e liberdade para todos os funcionários, não tem muito controle como a gente costuma ver no Brasil (Entrevistada 12)

O horário de trabalho no Brasil é fictício, eu nunca saí às 6 da tarde. Aqui o meu horário de trabalho é meu horário de trabalho pontual. Se alguém me perguntar se eu quero fazer hora extra e eu disser que não, é uma decisão totalmente minha. Se eu não quiser fazer (hora extra) ninguém me olha de cara feia, não afeta em nada na minha vida profissional. Assim, para mim, eu acho bom, eu acho que isso é o certo, aqui eles priorizam a família, a tua qualidade de vida, o trabalho é tua maneira de ganhar dinheiro, não é a tua coisa principal na tua vida (Entrevistada 7).

Apesar de declararem que o ‘jeito de trabalhar’ nos outros países é muito diferente do Brasil, independentemente de atuar na mesma área ou não, as entrevistadas disseram ter conseguido se adaptar com tranquilidade como, por exemplo, as Entrevistadas 14 e 20, que falam de diferenças dos modelos de gestão, das demandas e do ritmo de trabalho:

Então, quando eu cheguei aqui era totalmente diferente. Pelo menos na empresa em que eu trabalho não tem pressão nenhuma, é super tranquilo. Às vezes eu fico até meio sem coisas para fazer. É completamente diferente, tipo *mindset*, sabe? A forma com que eles pensam, mesmo que seja uma empresa americana, ainda, tem muito o *mindset*

belga, que é tipo assim, eu vou trabalhar, mas também eu vou ter minha vida, entendeu? (Entrevistada 14).

A análise tributária me demandava muito conhecimento que eu precisava ter praticamente todos os dias, eu precisava me atualizar do que que estava acontecendo, né? Aqui é muito mais simplificado essa questão tributária, então eu estou mais confortável aqui, porque eu não preciso ficar nesse estresse todo todos os dias, tendo que me atualizar. Eu estranhei porque aí a gente tem um cronograma, nós temos que fazer, tem que entregar e tudo mais. E aqui não, é paz e amor, eu fico assim: “Meu Deus, pessoal é muito tranquilo”, e isso às vezes eu ainda não me acostumei com isso. (Entrevistada 20)

Uma explicação recorrente para esta relativa facilidade de adaptação é o chamado por algumas delas de o ‘jeito brasileiro de trabalhar’, muito mais focado em agilidade, com maior carga horária e diversos tipos de atividades concorrentes. Ao comparar às exigências de seus empregos atuais, esse ritmo brasileiro é entendido como uma vantagem para elas. As Entrevistadas 7, 9, 11, 18 e 13 observam essa mesma dinâmica, a exemplo disso, os trechos:

Eu percebi que aqui as pessoas são mais devagar assim. Eu acho que no Brasil é tudo mais sangue nos olhos, sabe assim, tipo, eu acho que tem mais gente qualificada, tem mais gente mais rápida, mais esperta. Eu acho que aqui é muito fácil de se destacar, fazendo o mínimo ou fazendo um pouquinho mais do que o mínimo, você já é muito bom, sabe? Essa é minha impressão (Entrevistada 9).

Eles não estão acostumados com a pegada que a gente tinha no Brasil. Então eles trabalham num outro ritmo. E aí isso para quem chega do Brasil aqui trabalhando, tu sente assim, nossa, esse é o ritmo? Esse é urgente tem que ser entregue em 2 dias, então, essas coisas são diferentes (Entrevistada 7).

É diferente aqui, as pessoas trabalham menos que no Brasil. O brasileiro, trabalha muito mais, muito mais, é frenético. A jornada de trabalho aqui é mais leve, porque a gente está acostumado a algo insano. O brasileiro, ele trabalha demais, mais horas que aqui e mais cobrança. Tem empresas aqui que o brasileiro tem boa fama porque trabalha muito, né? Rende muito (Entrevistada 11).

Eu disse: “Gente, em São Paulo, eu vou voar de helicóptero. Vocês querem ir comigo? Tem 2 lugares” e ele falou: “você voando de helicóptero? de jeito nenhum, não com uma mulher voando helicóptero. Eu não vou de jeito nenhum” (Entrevistada 10).

Um fato recorrente para a maioria das profissões e áreas de atuação das entrevistadas foi que de acordo com suas percepções, mesmo sendo profissões e áreas de domínio feminino em suas organizações atuais, os altos cargos da hierarquia organizacional estão sendo ocupados quase exclusivamente por homens, claramente evidenciando o *glassceiling* existente. Esta foi a observação das Entrevistadas 7, 9, 11, 12, 14, 16, apontados nos seguintes trechos:

Tem mais mulher na minha área de finanças, na empresa em que eu trabalho, porém, os cargos mais altos são para os homens (Entrevistada 14).

Mas, o que eu observo é que, às vezes, tem bastante mulheres como analista de recrutamento, analista não sei do que responsável, mas quando são cargos mais altos, como diretoria, tem mais homens (Entrevistada 16).

Apesar disso, algumas entrevistadas deixaram claro como a mobilidade internacional ajudou-as a transpor algumas barreiras por morarem em um país mais igualitário, comparando-se com a realidade brasileira, principalmente em relação ao papel da mulher na dinâmica familiar, no trabalho e na sociedade. Na visão da Entrevistada 7, a estrutura social vigente não transfere a responsabilidade do trabalho de cuidado diretamente à mulher, também foi relatado pela Entrevistada 13 que o mercado de trabalho e o ambiente escolar no Reino Unido possui uma maior flexibilidade.

O pai, ele vai tirar dia *off* para levar o filho ao hospital, para eles não existe essa coisa, esse pensamento de que o filho é da mulher e quem vai ter que resolver o problema é a mulher. Não, aqui homem e mulher tem filhos, os dois têm a mesma responsabilidade na cabeça deles, na cultura deles. A mulher não é prejudicada por causa disso (Entrevistada 7).

Esse trabalho que eu me candidatei, eu tive que mudar o horário inteiro dele para poder focar nas meninas. Mas eu sinto que eles possuem uma flexibilidade bem maior com isso, do que no Brasil, sem dúvida, tem muito mais flexibilidade. Eu e meu marido, a gente faz todo o trabalho doméstico e para cuidar das crianças. Ao mesmo tempo aqui elas têm muito mais independência e eu acho que a escola oferece muito mais suporte aqui em termos até de horário, a carga horária da escola é muito maior e a escola tem esse viés mais comunitário também (Entrevistada 13).

A Entrevistada 20, que está no mesmo país da Entrevistada 7 (Canadá), comenta sobre ser contratada grávida e, ainda, receber uma promoção durante seu período de licença maternidade, algo que para ela seria impensável antes. Para ela, as oportunidades para mulheres no Brasil são bem mais restritas.

Fiquei um ano de licença maternidade. Nesse meio tempo, durante a minha licença, ela, a minha diretora me ligou me perguntando se eu gostaria de quando eu voltasse da licença maternidade, se eu gostaria de fazer outras atividades. Logo de cara aceitei, falei sim, claro que eu quero. Quando eu voltei a trabalhar, eu comecei a ver se essas novas atividades, eles me ofereceram 10% a mais de aumento do meu salário, eles me deram uma promoção, aí hoje eu sou técnico em contabilidade (Entrevistada 20).

Eu vi aqui assim, tinha algumas coisas no Brasil, que oportunidades às vezes não foram me dadas assim. Às vezes, até por conta de eu ser mulher mesmo, apesar da contabilidade ser uma área bem feminina, eu percebia que as oportunidades de cargos de gestão, supervisão era mais para homens do que para mulheres. E geralmente, quando as mulheres tinham algum cargo, supervisão, coordenação, eram mulheres que não tinham filhos e que não tinham planos de ter (Entrevistada 20).

Esse aspecto também foi observado por outras participantes na nova dinâmica familiar após a mobilidade. Muitas mulheres enfatizam a melhora da relação familiar justamente por estarem passando por um processo tão importante juntos e, também, por estarem em um país que possui um ambiente geral mais igualitário. Devido a isso, houve uma aproximação e fortalecimento da relação, assim como, melhor repartição das atividades domésticas e responsabilidades de cuidados aos filhos, como relatado pelas Entrevistadas 3, 6, 7, 13, 17 e 20.

O nosso primeiro ano foi muito conturbado, éramos nossa única companhia e isso estreitou muito nosso relacionamento. E aí as coisas boas parecem que triplicam ao mesmo tempo as coisas negativas, qualquer tropeçando que tinha no caminho a gente sofria junto também. De modo geral, fortaleceu muito a gente, mudar para o exterior o casal ou separa de vez ou fica mais próximo ainda (Entrevistada 6).

Eu e meu marido, a gente sempre dividiu muito bem as coisas dentro de casa e aqui ele abriu mais a cabeça. Igual quando tivemos a nossa filha, ele realmente exerce o papel de pai, então eu acho que essa questão familiar aqui também é melhor dividida, principalmente na nossa geração. Eu converso com as minhas colegas de trabalho, eu tenho outros contatos, eu vejo que isso é dividido quase igual, então isso é também uma coisa que é diferente do Brasil (Entrevistada 20).

Diante disso, para as entrevistadas que realizaram a mobilidade já casadas, não houve relatos de separação/divórcio. Entretanto, as Entrevistadas 1, 5 e 19 ponderam sobre alguns desequilíbrios de poder na relação, principalmente devido ao *status* de acompanhante nos trâmites legais e burocráticos, a qual as participantes necessitavam da presença do companheiro para cumprimento de atividades simples do dia a dia ou por estar casada com um nativo daquele país, ou mesmo, pela impossibilidade de trabalhar em determinado país por certo período de tempo, gerando uma tensão maior na relação.

No Brasil, a dinâmica como casal era muito mais fácil, aqui as coisas ficaram complicadas por um momento e estão em constante mudança. E nós estamos em constante mudança diariamente, a dinâmica do relacionamento, por causa da cultura local você acaba tendo um comportamento similar, você acaba entendendo alguns outros conceitos, um outro funcionamento disso (Entrevistada 19).

4.1.7. Estereótipos e preconceitos

As participantes também foram questionadas sobre episódios em que foram vítimas de discriminação ou associação a algum tipo de estereótipo que lhe trouxeram prejuízo social ou profissional. Poucos foram os relatos de episódios desta natureza envolvendo diretamente as entrevistadas. Todavia, a identificação de estas situações pode ocorrer e identificar um episódio

de xenofobia, preconceito, etc, depende do tipo de exposição que cada mulher está sujeita e o reconhecimento dela sobre o tema, a Entrevistada 1 e 21 observam:

Ah, tem um processo, né? Digamos assim, que lá atrás, quando eu tinha 21 anos, eu nem sabia que isso existia, então, eu descobri que eu era Latina lá na América Central. Mas eu não entendi o que significava e aí eu fui entendendo aos poucos, em Portugal, na minha primeira experiência, depois de formada. Eu ficava meio paralisada e de não enfrentamento, então cortava a conversa e saía de perto da pessoa. Cortava o relacionamento, então eu sempre tinha alguma situação assim, essa era a minha atitude. E isso foi durante o ano inteiro que eu estava lá. Sempre reagia dessa forma, não respondia, só me retirava (Entrevistada 1).

Eu sou uma pessoa muito atenta a essas coisas, né? Assim, eu nunca tive e espero continuar não tendo experiência em situações muito fortes. Mas as pequenas coisas, assim como ter uma sensação de me tratarem como o exótico (Entrevistada 21).

A partir dos relatos desta pesquisa, foi possível verificar o peso da interseccionalidade, a maioria dos episódios citados pelas entrevistadas possui o fator étnico-racial como influência direta em sua ocorrência ou não ocorrência. Alguns trechos ditos pelas Entrevistadas 5, 17 e 20, exemplificam como isso acontece:

É uma coisa bem comum aqui. Até pelo fato da minha cor ser mais escurinha, pensam: “ah, brasileira, samba brasileira, mas como assim, advogada?”. Enfim, às vezes me apresentavam e perguntavam: “Onde está a profissional que vem?”, não viam que era eu (Entrevistada 5).

Uma vez uma pessoa me perguntou de onde eu era e eu respondi brasileira e ela me falou: “imaginei mesmo porque eu imaginei que você não era belga, porque você não é branca suficiente” (Entrevistada 14).

Aí uma vez aconteceu também de eu estar falando com alguém no telefone e a pessoa me perguntou: “ah, seu sotaque é diferente de onde você veio?” Eu falei do Brasil e a pessoa fez um comentário super infeliz, falou assim, “ai então você deve ser uma morena muito bonita” (Entrevistada 20).

Outras Entrevistadas como a 2, 4, 8 e 19 relatam não terem passado por episódios dessa natureza pelo fato de serem brancas e de alguma forma conseguirem estar racialmente camufladas. Para outras, por estarem inseridas em um ambiente mais multicultural, seja o país, a cidade ou o local de trabalho, sentiram-se mais protegidas de certas situações, os relatos da Entrevistada 4, 2 e 17 ajudam a evidenciar esta questão.

Não, não passei. Eu sei que algumas colegas brasileiras passaram. Mas eu não tive nenhuma situação dessa. Claro que pessoas que passam problemas com relação ao racismo, só que o fato de eu ser branca, eu não passo por esse tipo de preconceito (Entrevistada 2)

Olha, comigo eu acho que não porque justamente, talvez pelo motivo de ter várias culturas nesse mesmo ambiente, eu acho que eu sou estrangeira, mas assim todos somos estrangeiros, então eu acho que não senti isso aqui. (Entrevistada 17)

O fato de ser brasileira aqui eu acho que não é grande coisa para eles. Não é grande coisa, nunca aconteceu comigo. Eu sou de fora, mas todo mundo é de fora também. Mas uma vez, eu trabalhei nesse lugar com 3 brasileiras todas de pele clara, eu escutei da minha chefe que e ela achava que brasileiro eram todos negros (Entrevistada 4)

Muitas vezes, o preconceito se apresenta de forma velada, pois está arraigado de maneira sofisticada na estrutura social-cultural da sociedade do país estrangeiro. As Entrevistadas 3, 9, 11, 12, 13 e 16 comentaram que há uma espécie de monitoramento do discurso em certos países e que, dificilmente, serão direcionados comentários preconceituosos diretamente, principalmente, em um ambiente profissional:

Aqui eles têm que ter muito cuidado com o que eles falam com você, porque qualquer coisa que é falado a galera leva pro tribunal, entendeu? O canadense é visto como muito educado e tal. Só que eu já percebi que com vários deles é uma educação meio, tipo passivo-agressivo (Entrevistada 3).

Numa empresa grande ainda há discriminação, então, é muito complicado, pois se eles pensam, eles nunca falam (Entrevistada 16).

Entretanto, isso não evita atos discriminatórios que muitas vezes acontecem por meio de micro agressões, como a ressalva em integrar essa mulher estrangeira ao grupo ou mesmo criando situações que geram desconforto para ela, como exemplificam os trechos a seguir:

Eu acho que as pessoas não têm o preconceito ativo de falar, “ah, você é de não sei aonde, volta para o seu país”. Ninguém fala isso pra mim, ninguém nunca vai falar, eu acho, no meu ambiente. Mas, as pessoas te tratam com indiferença e te ignoram porque você é diferente (Entrevistada 13).

Eu tentava ignorar porque não eram direcionados a mim, era um comentário aleatório sobre imigração africana e muçulmanos, que é mais o problema, entre aspas. Então, os comentários vinham em relação a eles, mas eu também me coloco no pacote, né? (Entrevistada 11).

Os relatos apontam que o preconceito linguístico é o mais observado pelas mulheres entrevistadas e torna-se um potencial obstáculo na sua integração e possibilidades profissionais. Muitas vezes, não se trata do domínio insuficiente do idioma estrangeiro, os relatos das Entrevistadas 9 e 20 mostram que o sotaque ou o chamado “*broken english*” não se refere a um aspecto técnico e pontual relacionado à *expertise* no idioma, ele oculta outras camadas mais subjetivas, relatos de preconceito linguístico mesmo em situações com o uso da língua portuguesa reforça esse argumento, como as Entrevistadas 15, 18 e 21 descrevem, respectivamente:

Eu tive aqui no meu primeiro trabalho, que eu trabalhei como um *call center*, porque eu trabalhava para o mercado de Portugal. Existia xenofobia de Portugal, principalmente falando assim: “ah, não tem nenhum português para falar?” Aí a gente perguntava o porquê e ela disse: “porque você é brasileira e eu queria falar com o português mesmo, não queria falar com brasileiro”, então, isso foi uma das situações (Entrevistada 18).

O preconceito a gente sempre sofre muito, principalmente em Portugal, é por causa da nossa língua, querendo invisibilizar ou então tirar que a gente não fala português, por exemplo (Entrevistada 21).

Eu não consigo trabalhar também como forno aqui, porque eu preciso fazer uma prova de português europeu e passar nessa prova falando português de Portugal, o que pra mim, configura preconceito linguístico em todas as instâncias (Entrevistada 15).

Outro relato comum compartilhado por diferentes mulheres é a anulação ou menosprezo pelo *background* profissional e da formação brasileira para além das tecnicidades de revalidação, certificações ou equivalências. A Entrevistada 12 expõe uma situação em seu emprego atual:

Eu saí de licença maternidade um tempinho atrás, esta pessoa veio ganhando um salário 35% maior que o meu, sem nenhuma explicação. Era a minha vaga, era bem assim, preto no branco eu não vejo outra explicação para isso que não seja relacionado ao fato de eu ser uma mulher imigrante. Fui confrontar a minha gestora sobre isso e ela:” não, imagina, a gente tem que olhar o *background* das pessoas, a gente tem que olhar o histórico, o tempo de experiência e tals”. Mas, o ponto é que a gente tinha basicamente o mesmo tempo de experiência. Eu acho que talvez o *background* dela, que ela quis dizer é que tem que olhar que ele é sueco, né? Ele trabalhou a vida inteira em empresa sueca, você trabalhou a vida inteira em empresa brasileira é diferente, então, isso pega bastante, sabe? (Entrevistada 12).

A Entrevistada 16 reforça esta questão ao afirmar que o europeu sempre se coloca como mais inteligente e capaz que o estrangeiro, já a Entrevistada 11 aponta que há um cansaço em ser colocada à prova, testada e avaliada a todo momento, ela diz:

Eu tenho que justificar muito meu passado de explicar a faculdade que eu fiz, onde eu fiz e tal. Então, assim, me dá a sensação de que você tem que provar muito as suas habilidades (Entrevistada 11).

Em muitas situações que foram relatadas não é possível identificar qual tipo de preconceito originou aqueles episódios, nem mesmo as entrevistadas sabem ao certo se foi linguístico, de gênero ou por ser estrangeiro. Esses preconceitos podem se sobrepor, confundindo a leitura do ambiente e a percepção da pessoa envolvida, trazendo novamente à tona a questão da interseccionalidade e o quanto o preconceito se dá em múltiplas camadas de marcadores sociais. A Entrevistada 9 relata, como exemplo:

Esse é o tipo de coisa que eu percebi, às vezes, ele ia falar direto com meu gerente que não sabia de nada do que vir pra mim e me perguntar coisas, sendo que eu era a pessoa que estava executando. Eu acho que ele não acreditava no meu potencial, ele não via como eu sabia o que eu estava fazendo, tipo isso. Parece que aquele tipo de homem que não vai ouvir você dá uma explicação vindo de uma mulher, vindo de uma imigrante que não tem inglês fluente (Entrevistada 9).

Para as Entrevistadas 11 e 21, mesmo o *glassceiling* sendo muito presente, o fato de ser estrangeiro acaba sendo o fator mais impactante dentro de seus ambientes de trabalho. A Entrevistada 12 comenta sobre sua organização nesse aspecto:

Então, como é de se esperar é aquela coisa que deixa você até entediada de ver aquela imagem. Tem os diretores, todos suecos, uma ou outra mulher perdida ali no meio do caminho, mas todos os suecos. Daí tem os gerentes de grupo onde eu entro e deve ter uns 50 gerentes de grupo mais ou menos, desses 50 deve ter uns 4 estrangeiros. E aí

4.2. Discussão dos Resultados

A partir da leitura da descrição das categorias, alguns temas foram surgindo como parte do “fio condutor” das narrativas. Alguns deles são mais restritos à determinada categoria de análise, já outros as permeiam, sendo compreendidos como inter-categorias. Esta discussão apoiou-se em uma análise dos temas inter-categorias.

O primeiro tema que se destaca está relacionado à percepção das participantes sobre a **situação da sua vida pessoal e profissional antes da mobilidade internacional**. Palavras como: estagnada, cansada, acomodada, infeliz e insatisfeita foram frequentemente citadas em seus relatos. Então, este descontentamento com o momento da carreira profissional pré-mobilidade foi um dos importantes pontos de partida para a entrada da mobilidade internacional nos planos destas mulheres, influenciando suas escolhas tanto relacionadas ao processo de mobilidade internacional quanto às decisões para o início da trajetória profissional no exterior, o que alinha-se com Tharmaseelan, Inkson e Carr (2010) sobre a relevância de diferentes aspectos do momento pré-mobilidade internacional nos resultados para a carreira.

Curiosamente, muitos desses relatos vinham de mulheres que estavam bem estabelecidas em seus trabalhos ou estavam em processo de ascensão. Logo, a sua insatisfação não estava relacionada à falta de oportunidades, mas às cobranças que eram direcionadas a elas. Exigências no âmbito pessoal e familiar juntamente com exigências no trabalho, a pressão por resultados não controlados, ambientes de trabalho tóxicos, exercer o papel de cuidadora da família (entende-se o núcleo familiar expandido), o desgaste após anos se dedicando àquela atividade ou, mesmo, um acelerado crescimento profissional chegando no “teto de vidro” foram os principais fatores mencionados e que as levaram a esta insatisfação com seu momento de vida profissional.

Observou-se, também, que outras participantes estavam com o sentimento de que suas carreiras ainda não tinham “decolado” (e, segundo elas, nem iriam) e por isso estavam mais abertas a transições. Elas pontuaram a falta de oportunidades no Brasil para trabalhar em sua área de formação ou em melhores empregos compatíveis à sua qualificação, ou mesmo, não se identificaram com sua formação inicial e buscavam uma transição. Também a má remuneração frente às muitas horas de trabalho e exigências profissionais envolvidas foi citada nos relatos, junto com o contexto político, social e profissional brasileiro que limitava suas perspectivas de crescimento profissional em caso de, por exemplo, planos de maternidade em breve.

Todos esses relatos sustentam que, antes de realizarem a mobilidade internacional, já havia uma fadiga de suas atividades e possibilidades profissionais, a vida profissional era uma

carga demasiadamente pesada para carregar, por vezes, suas formações e profissões foram impostas economicamente ou socialmente. Independentemente do motivo apontado em seus relatos, elas questionaram o sentido do seu trabalho. É compreensível como esse aspecto teve impacto nas trajetórias dessas mulheres, a relação do indivíduo com o trabalho não é somente econômica e financeira, por meio dessa interação muito se é construído, como suas percepções de mundo e de sua própria existência (Rohm; Lopes, 2015; Bastos; Pinho; Costa, 1995).

O momento profissional levou-as a se perguntarem sobre o que estavam fazendo de suas vidas e aproximando-as de desejos ocultos e adiados, como o de vivenciar experiências longe de casa, de suas vidas e rotinas, ter mais liberdade de escolha e de serem elas mesmas, retomando o controle de suas vidas e livrando-se de pressões e cobranças de diferentes naturezas. Antes mesmo da mobilidade internacional, já havia uma necessidade de se desprender de amarras das estruturas sociais, familiares, econômicas que cobravam papéis específicos, seja como mulheres, como profissionais, como filhas ou como esposas (Hirata; Kergoat, 2007; 2020).

A partir deste sentimento de insatisfação, antes mesmo do movimento físico da mudança de país, já aconteciam movimentos representativos (Zittoun, 2020), por meio do **desejo de sair do Brasil e planos para nova vida** dessas mulheres que já se projetavam em suas novas vidas, novos trabalhos, novas versões de si mesmas. Para Cangia e Zittoun (2020) essa capacidade em se imaginar tendo sua vida em outros lugares é tão poderosa quanto a própria vivência da mobilidade internacional. Apesar da imaginação ser individual e subjetiva, ela pode ser influenciada e estimulada pela interação com o ambiente ao redor (Salazar, 2020). Alguns relatos demonstraram que o contato com pessoas que já haviam tido a experiência da mobilidade internacional, despertou desejos e propósitos, desde interações mais próximas compartilhadas por pessoas da família, uma amizade de infância ou de faculdade ou algo mais sutil como uma fotografia de um lugar, todos esses elementos foram capazes de despertar o sonho de uma vida melhor, em diferentes sentidos, em outro país.

A sensação de não pertencimento ou falta de identificação com a cultura brasileira, sentir-se um “peixe fora d’água”, ser uma estrangeira em seu próprio país, não se conectar muito com a cultura e o estilo de vida brasileiro foi relatada por diferentes participantes, estando já presente antes da mobilidade, talvez pela projeção de uma vida e de um *eu* diferente em outro lugar. Esse fenômeno se aproxima da chamada identidade subtrativa, um entendimento de Sussman (2002) associado à construção da identidade cultural quando o indivíduo se sente mais ligado à cultura estrangeira. Nesses relatos, porém, essa ligação já se fazia realidade antes da

mobilidade internacional e contato com a cultura estrangeira, o que demonstra a importância dos estudos de Cangia e Zittoun (2020).

Algumas das participantes relataram que mudar de país era seu principal objetivo, a partir de certo ponto, elas viviam e trabalhavam para esse objetivo final. Mesmo que a mobilidade internacional significasse incertezas, perdas materiais, financeiras, sociais e relacionais, além de um possível declínio em suas carreiras já estabelecidas ou em ascensão, **a mobilidade e permanência em um país estrangeiro foi entendida como mais geradora de ganhos do que perdas**. Essa certeza veio pela experiência prévia em intercâmbios ou temporadas no exterior, curtas ou longas, que possibilitaram muitas delas experimentarem a vida em outro país. Confirmando assim, o que afirmam Netz e Jaksztat (2017) sobre os custos não financeiros com a mobilidade serem reduzidos por meio da acumulação de experiências internacionais.

A possibilidade de viver em um ambiente social mais justo, com mais acesso a lazer, cultura, segurança, educação em cidades e países vistos como mais vibrantes e bonitos suplantou os aspectos positivos de viver no Brasil que já desfrutavam, pelo menos em parte, como estabilidade econômica, social, cultural, relacional ou profissional. Alguns argumentos sobre interesses e recompensas de se viver no exterior foram similares aos relatos de migrantes econômicos (como em Zwysen, 2019; Hass; Castles; Miller, 2020), mas os relatos mostram mais do que a busca por ganho de qualidade de vida. Por trás dos fatores individuais e específicos que levaram cada uma dessas mulheres à mobilidade internacional, observou-se uma **mistura de fuga e de busca de si mesmas como motivadores da mobilidade internacional**, não apenas por fatores externos, do ambiente e vida que tinham no Brasil e o que projetavam de interesse com a mobilidade, mas havia também uma busca e fuga de si mesmas e suas realidades atuais. Esses termos são muito utilizados na literatura da mobilidade internacional como um dos principais motivadores da mobilidade internacional (Faria, 2015; Freitas, 2009), todavia é interessante notar a distinção que se apresenta aqui, tanto na relação *push-pull* quanto no caráter subjetivo e particular envolvido.

Mesmo que seja difícil determinar o *status* final da mobilidade internacional das participantes que permanecem no estrangeiro e da que está (temporariamente, segundo ela, no Brasil), seus perfis e trajetórias se distanciam do migrante econômico (Zwysen, 2019) e do expatriado tradicional (Gallon; Antunes, 2016; Freitas; Dantas, 2011), **caracterizando-as como autoexpatriadas** conforme descrito por autores como Doherty *et al* (2011) e Andresen *et al* (2014). Mesmo para aquelas que foram acompanhadas de seus cônjuges e/ou que a mobilidade internacional não partiu de uma iniciativa própria, ainda assim, se enquadram melhor à

descrição de autoexpatriadas pelo seu caráter transitório, flexibilidade, disponibilidade para mudanças de local/país e transições profissionais. As exceções são de duas participantes que se mudaram para o exterior por causa de casamentos binacionais, que pela literatura (Zwysen, 2019; Zikic, 2015; Riano, 2015) já são definidos por migrantes para reagrupamento familiar. Esta distinção se faz importante para salientar porque elas deram menor peso para questões como família no processo de mobilidade, como ocorre quando da mobilidade do tipo migração (de caráter permanente) ou da expatriação tradicional (por tempo determinado), cujos casos a literatura ressalta a importância da família no processo de adaptação intercultural e decisão pela permanência ou retorno (como em Pereira, Pimentel e Kato, 2005).

Muitas mulheres participantes desta pesquisa **se inseriram no mercado de trabalho estrangeiro em empregos considerados inferiores ao que exerciam no Brasil**, de menores qualificações, em áreas completamente diferentes de sua formação/profissão ou mesmo em subempregos. Já era uma situação esperada, visto que outros estudos demonstraram essa dinâmica, apesar de pesquisarem em outros contextos de nacionalidade e marcadores sociais. Como Carpenedo e Nardi (2013); Hirata (2003) e Riano (2015) que apontam que os primeiros trabalhos de mulheres em mobilidade são caracterizados pela subvalorização de suas habilidades e qualificações, muitas vezes marginalizando-as à execução de trabalhos ligados a serviços pessoais e de cuidado. De início, ter estes tipos de trabalhos não resultou em insatisfação, pois elas relataram a vontade de descansar, de fazer algo diferente que pudesse desconectá-las de seus trabalhos anteriores e permitisse novas experiências, ajudando na inserção na cultura, idioma e estilo de vida do outro país. Várias delas consideraram estes primeiros empregos como forma de manutenção financeira e da condição de permanência legal no país estrangeiro.

As participantes falaram da importância desses primeiros empregos como uma fase, em muitos aspectos, necessária em sua trajetória profissional, não demonstrando arrependimentos ou sentimento de inferioridade. Essa forma, muitas vezes positiva de olhar as ocupações iniciais no exterior, mesmo desvalorizando suas habilidades, é demonstrada também em outras pesquisas como de Grigoleit-Richter (2017) e Van der Berghe e Du Plessis (2012). Para Tharmaseelan, Inkson e Carr (2010), a trajetória pré-mobilidade e a noção de satisfação construída pelo indivíduo vão justificar esse comportamento. No caso das participantes desta pesquisa, viver no novo país, em outro ambiente e novas experiências já era o bastante para melhorarem sua percepção de satisfação com o trabalho.

Com o passar do tempo, houve desgaste físico, visto os horários de trabalho e as atividades mais manuais, e o entendimento de que aqueles não eram trabalhos para toda a vida,

como afirma Tedesco (2011) em sua pesquisa. Assim, elas foram buscar outros trabalhos, mais condizentes com sua formação e experiência, com o objetivo de reconhecimento e colocação como profissionais qualificadas ou de permanecer mais tempo no novo país em uma situação melhor. Situação diferente de outras mulheres não qualificadas e com uma situação econômica de maior vulnerabilidade que são muito mais impactadas pela divisão sexual do trabalho na mobilidade internacional e enfrentam maiores barreiras para saírem de posições relacionadas ao trabalho reprodutivo como cuidadora de crianças, idosos, limpeza de casas e escritórios e outros serviços pessoais (Hirata e Kergoat, 2007, 2020).

As participantes dessa pesquisa conseguiram **melhores oportunidades de trabalho, com o passar do tempo, no país hospedeiro**. Muitas delas conseguiram voltar a atuar em sua área de formação profissional, outras buscaram se qualificar em uma nova graduação, pós-graduação ou, mesmo, se aperfeiçoando no idioma ou compreendendo melhor as exigências do mercado de trabalho local. Nesse último aspecto é notável a importância do papel do cônjuge na auto-organização das mulheres que tiveram a oportunidade de se qualificar antes ou durante a inserção no mercado profissional com o apoio dos cônjuges (Khattab *et al*, 2020; Tedesco, 2011).

Independentemente da forma como se deu essa nova colocação, ficou evidenciado que possuírem uma formação educacional, certo domínio do idioma e estarem em situação financeira não precária fez com que a entrada no mercado de trabalho e posteriores recolocações fossem menos penosas e, mesmo, possíveis. Dessa forma, identifica-se que há divisões entre grupos de mulheres em mobilidade internacional e a **qualificação é um demarcador** dessa diferenciação. As participantes dessa pesquisa se enquadram no grupo dos “migrantes desejáveis”, aqueles com capacidade de ocupar um trabalho de alto valor, entendidos como capital humano e sendo favorecidos em muitas leis migratórias (Beine; Docquier; Rapoport, 2008; Docquier; Rapoport, 2012). Este fator contribui para blindar as participantes de algumas experiências negativas que mulheres em situação de maior vulnerabilidade, o que confirma outros estudos com foco em mulheres altamente qualificadas (como Grigoleit-Richter, 2017; e Riano, 2011, 2015) que apontaram existir um papel e um espaço já definido nas empresas e no mercado de trabalho para estas profissionais.

Ao passo que a qualificação é um fator positivo diminuindo dificuldades de aceitação social e inserção profissional, os relatos das participantes mostram que elas não conseguem se dissociar do **marcador social mais impactante durante a mobilidade internacional** que é o fato de serem estrangeiras. Além de muitas delas terem tido que retroceder na carreira ou aceitar trabalhos de outra natureza que não da sua área de atuação, elas entendem que terão um caminho

bem mais árduo daqui para frente, mesmo já tendo obtido avanços em suas carreiras no exterior, no sentido de alcançar as oportunidades de crescimento profissional. As restrições se apresentam nas exigências e demoras dos processos de revalidações e certificações que são também onerosos, na dificuldade de fluência no idioma difícil de ser alcançada por um não nativo e, mesmo, impeditivos difíceis de serem identificados, que se apresentam de forma sutil e que, muitas vezes, determinam as trajetórias de mulheres sem que elas percebam (como apontado por Fraga; Rocha; Oliveira, 2020; Peres; Oltramari, 2022).

Em vários relatos é possível compreender como a **dinâmica da interseccionalidade e preconceito se relacionam** como também relatado por Gomes (2013) e Fraga, Gallon e Vaz (2021). Primeiramente, há a confirmação de aspectos apontados na literatura (Gomes, 2013; Alves *et al.*, 2018; Gomes; Gastal, 2018) como a associação dessas mulheres aos estereótipos da mulher brasileira ligados à beleza, exotismo e, principalmente, à disponibilidade em ouvir comentários associados a isso, reforçados pelo marcador racial em que as mulheres negras e pardas continuam sendo os alvos principais. Quando elas se inserem no ambiente de trabalho e se veem como parte daquele espaço organizacional, no exercício profissional não marginalizado ou quando recebem promoções e atingem posições mais elevadas é que são confrontadas com barreiras já conhecidas como o *glassceiling* e outras até então não enfrentadas como o preconceito linguístico e a xenofobia. É percebido por elas que os níveis hierárquicos mais altos possuem a mesma configuração: homens e nativos daquele país, também que o demandado domínio do idioma mais se relaciona ao “jeito” de ser falar ou ao sotaque e menos com a habilidade de se comunicar.

Para as mulheres que experienciaram algum tipo de episódio discriminatório e/ou observaram uma estrutura organizacional prejudicial a seu sexo biológico, gênero, nacionalidade, raça, idade e *status* de estrangeira relataram que estes acontecem, em sua maioria, de forma velada e sutil, por meio de micro agressões como o isolamento e impedimentos/acontecimentos “inexplicáveis”, sendo acobertados pelo discurso de acolhida ao estrangeiro feito nos casos de necessidade de mão de obra ou do multiculturalismo propagado naquele país. Em alguns casos descritos pelas participantes, esses episódios culminaram na sua saída do emprego e busca por nova colocação.

Apesar das dificuldades, as narrativas trazem, em geral, um tom positivo com destaque para **recompensas obtidas** como a melhoria na vida cotidiana, a integração ao ambiente geral do país, a conquista de reconhecimento de titulação ou obtenção de novas qualificações, mais fluência no idioma e na capacidade de se comunicar, a convivência intercultural, entre outros. Todavia, os relatos se diferem a depender do país, o que mostra ser **a escolha do país de destino**

um fator relevante na experiência internacional. Dois exemplos elucidam melhor esse entendimento: Portugal e Canadá. Em geral, os relatos em Portugal mostraram ser um país mais difícil de se integrar e conseguir oportunidades profissionais, muito associado à xenofobia contra brasileiros, conforme relatos de situações vivenciadas pelas participantes. Por outro lado, o Canadá mostrou-se um país com mais perspectivas profissionais e mais fácil para se adaptar sócio culturalmente, isso possibilitou conquistas de crescimento profissional, inserção mais fácil no mercado de trabalho e de transição de carreira para profissão com pouca (ou nenhuma) oportunidade no Brasil.

Quanto à **adaptação intercultural** das mulheres pesquisadas, um ponto comum nas narrativas foi a dificuldade de se adaptar às interações com os nativos, em manter relações de amizade, ter conversas casuais e compartilhar visões de mundo. Ao analisar a literatura sobre adaptação intercultural de brasileiros em mobilidade, esse resultado é muito similar a de outras pesquisas como as de Calderón, Guedes e Carvalho (2016) e Bueno *et al* (2022). Por outro lado, se adaptar ao ambiente de trabalho e exercer as atividades profissionais demonstrou ser mais fácil para essas mulheres, muitos relatos afirmam que a etnia brasileira (entende-se como a nacionalidade brasileira) era bem recebida nas organizações por possuir fama de trabalhador, e conseguiram se destacar em suas atividades, visto o ritmo de trabalho ser mais intenso do Brasil. Isso foi visto por muitas delas como distinção positiva, uma vantagem. Na literatura, autores como Friberg e Midtboen (2018) compreendem que características étnicas podem ser lidas como competências para alguns mercados, porém ainda não há estudos relacionados à nacionalidade brasileira.

Para muitas participantes, **a mobilidade internacional impulsionou um processo de liberdade pessoal e profissional e de autoconhecimento.** Alencar-Rodrigues, Strey e Espinosa (2009) já haviam argumentado como a mobilidade pode ser impulsionadora da liberdade pessoal de mulheres, já Grigoleit-Richter (2017) demonstrou em sua pesquisa que, apesar das dificuldades e barreiras, profissionalmente as mulheres constroem uma autoimagem como fortes, motivadas e resilientes. Estarem fora de suas zonas de conforto, abertas ao “não saber”, não compreender e começar “tudo do zero”, consequências de estarem vivendo em um ambiente completamente diferente, levou-as a testarem seus limites e passarem por um processo de autorreconhecimento e elevação da autoconfiança, sendo protagonistas de suas vidas e carreiras. A busca por autoconhecimento e realização pessoal está muito vinculada à busca de si mesmas, sua afirmação como pessoas e como profissionais, reforçando a ideia de que vida e carreira andam lado a lado (Rohm; Lopes, 2014; Ribeiro, 2009).

Por fim, há a constatação nas narrativas de que, mesmo oferecendo condições de vida melhores, os problemas como a divisão e hierarquização sexuais do trabalho e o preconceito de gênero continuam existindo nos países do Sul ou do Norte Global, de forma mais velada ou mais aberta. Assim como, as barreiras para ascensão profissional, o menosprezo de suas habilidades e qualificações no ambiente de trabalho por serem estrangeiras, confirmando que há muito discurso nos países ditos multiculturais, tolerantes, abertos e dispostos a atrair mão de obra qualificada, porém na prática, se vê poucas mudanças nas estruturas opressoras à mulher e ao estrangeiro.

5. CONCLUSÃO

Com a finalidade de contribuir para o avanço do conhecimento na área de Gestão Organizacional, esta pesquisa buscou compreender como a mobilidade internacional tem impactado na trajetória de carreira de mulheres brasileiras altamente qualificadas. Para isso, foram elaborados três objetivos específicos.

Em relação ao primeiro objetivo específico (descrever o perfil e a trajetória profissional de mulheres brasileiras altamente qualificadas que estão ou estiveram em mobilidade internacional), verificou-se um grupo bem diverso em profissões e formações, na maioria sem família constituída há muito tempo, solteiras e algumas casadas porém sem filhos, com empregos fixos, em momentos de carreira variados. Algumas dessas mulheres já estavam estabelecidas ou em caminhos ascendentes, outras estavam em estágios iniciais ou não vislumbravam possibilidades de crescimento profissional. Havia uma percepção geral não positiva sobre a sua vida profissional no Brasil. A trajetória profissional antecedente à mobilidade internacional foi um fator impactante para as escolhas profissionais posteriores, assim como o domínio de idioma e as possibilidades de trabalho encontradas no mercado de trabalho no exterior.

Na perspectiva do segundo objetivo específico (identificar os aspectos contextuais e individuais que configuraram o processo de mobilidade internacional destas mulheres), notou-se que muitos dos aspectos contextuais e individuais que levaram as mulheres à decisão pela mobilidade internacional estavam atreladas a fatores que mesclavam a busca e a fuga. Muitas dessas mulheres já haviam experienciado períodos no exterior e confirmaram que existiam novas possibilidades de vida, de trabalho, e de serem elas mesmas. Juntamente, havia uma necessidade de fugir das cobranças e pressões sociais e profissionais no Brasil, a insatisfação de como sua carreira e sua vida estavam caminhando, a sensação constante de não pertencimento.

Sobre o terceiro objetivo específico (analisar os movimentos na construção de carreira e vida de mulheres brasileiras altamente qualificadas em mobilidade internacional), observou-se que, com o passar do tempo e com a adaptação intercultural, houve uma relativa facilidade para essas mulheres se re-allocarem em posições de trabalho melhores e mais compatíveis ao seu grau de qualificação, comparando com a sua inserção inicial no mercado de trabalho estrangeiro, por exemplo, no momento desta pesquisa, nenhuma delas atua com serviços pessoais e cuidados. Algumas dessas mulheres acabaram por fazer uma transição total de suas carreiras, descobrindo e atuando em áreas novas, outras tiveram a oportunidade de migrar para

áreas de seu interesse e notaram um avanço em suas carreiras. A maioria continua trabalhando dentro de suas áreas, porém em um nível abaixo da posição que tinham no Brasil. Várias delas se vêm estacionadas e sem possibilidade de crescimento profissional, em situação semelhante a que estavam antes da mobilidade internacional, mostrando que alguns desafios e barreiras perpassam fronteiras.

Apesar dos percalços, barreiras e desafios, elas afirmam que estar em mobilidade internacional possibilitou um equilíbrio maior entre vida pessoal e profissional. A mobilidade internacional possibilitou experiências profissionais e pessoais que transformaram a visão dessas mulheres sobre si mesmas e suas carreiras. Experimentaram uma maior liberdade das cobranças de *status* profissional e papéis femininos, muito presente em sua cultura de origem, vivem em cidades e países que proporcionam melhor segurança, mobilidade urbana, acesso à lazer, em trabalhos com menores demandas e carga horária. Nesse caso, esses fatores acabaram influenciando em uma perspectiva positiva sobre sua carreira profissional. Sobre os desafios e barreiras em ser mulher brasileira em mobilidade internacional, os relatos sugerem que estes se mostram de modo sutil e nem sempre declarados. Ainda, os relatos mostram haver uma distância entre o discurso e a prática nos países hospedeiros no que diz respeito à receptividade e efetiva inclusão de profissionais estrangeiros altamente qualificados. Este fato não impediu que as mulheres relatassem que obtiveram diferentes conquistas profissionais e pessoais que contribuíram para aumentar sua autoestima e sua autoconfiança frente às dificuldades.

Conclui-se que os resultados encontrados nesta pesquisa contribuem para o debate e a compreensão, de forma integrada, das (im)possibilidades e desafios que podem marcar a carreira de mulheres brasileiras que escolhem fazer a mobilidade internacional. Esta experiência pode tanto limitar como mudar o direcionamento de carreira, levando a retrocessos e abrindo novas perspectivas, em movimentos não lineares que podem se refletir no papel e na importância que o mundo do trabalho e a carreira profissional passam a ter na vida das mulheres. Este estudo também advoga a necessidade de análise interseccional para os estudos que envolvam a mobilidade internacional, dadas as muitas diferenças encontradas dependendo dos marcadores sociais dos indivíduos, sendo a própria mobilidade a geradora de um marcador social, o de imigrante, que vai impactar na vida pessoal, atuação profissional e oportunidades de carreira do indivíduo.

Ademais, esta pesquisa colabora com as práticas relacionadas ao mundo do trabalho, ao mostrar a necessidade de rever políticas e ações que impõem barreiras, mais sutis ou não, para a inserção e permanência de mulheres estrangeiras no espaço organizacional. Também, traz contribuições para mulheres brasileiras se prepararem para a mobilidade internacional,

agregando conhecimento sobre a complexidade deste tipo de experiência e como pode afetar as escolhas e trajetórias pessoais e profissionais.

Por fim, essa pesquisa buscou valorizar, por meio das narrativas individuais, as diversas experiências envolvidas, procurando compreender a trajetória de carreira dessas mulheres vocalizadas por elas. O método da pesquisa, portanto, mostrou-se adequado para os objetivos do estudo e possibilitou compreender as escolhas e trajetórias para além do roteiro de entrevista, conseguindo capturar nuances e detalhes que deram mais sentido às experiências.

5.1. Limitações da Pesquisa e Agenda para Pesquisas Futuras

A partir da conclusão dessa pesquisa, é reconhecido que algumas considerações deverão ser feitas referente às limitações que este estudo apresenta e indicar possibilidades de pesquisas futuras decorrentes. Assim, pretende-se preencher algumas lacunas deixadas e explorar outras possibilidades de pesquisa nesta temática.

Primeiramente, é importante esclarecer que a realização desta pesquisa se deu em um determinado momento histórico, político, social e econômico, em que discussões pós-modernas e pós-globalização estão em evidência. Este fato é relevante, pois cenários como o papel da mulher na sociedade e no trabalho, leis migratórias, a relação entre indivíduo e carreira estão em constantes mudanças e debates. Assim, os resultados e análises dessa pesquisa estão interligados a este momento específico.

Para mais, na dimensão das respostas obtidas, foi identificado que houve uma limitação devido ao próprio método da pesquisa narrativa, em que não é interessante direcionar assertivamente às participantes em seus relatos, fazendo com que muitos aspectos que na literatura se mostraram relevantes, não foram aprofundados nas narrativas dessas mulheres, o que não possibilitou uma compreensão mais densa sobre esses aspectos, mas que não deixa de ser também uma contribuição e reflexão sobre sua aplicação e importância.

Para pesquisas futuras, seria interessante expandir o número de participantes, pois, apesar da possibilidade de serem obtidas respostas semelhantes em muitas das perguntas já realizadas, seria uma oportunidade de confirmar alguns achados desta pesquisa. Também poderia ser feita a análise comparando os países de destino, de forma mais detalhada e aprofundada.

Outra sugestão é cruzar os dados entre as entrevistadas e as categorias sob outras lentes de análises e ampliando as técnicas utilizadas. Algumas sugestões são direcionar análise de causalidade entre as categorias, ou mesmo análise temática entre agrupamentos específicos de

áreas de atuações, marcadores sociais, países de destino, configuração familiar e outras distinções e aproximações possíveis entre as participantes.

Por fim, sugere-se, também, estudos comparativos com pesquisas de mulheres de outras nacionalidades em pesquisas em que se utilizaram aspectos de análise comparáveis. Dessa forma, é possível compreender melhor como o impacto da nacionalidade e toda carga sociocultural e político-econômica influencia nas diferenças e semelhanças nas trajetórias de carreiras dessas mulheres.

5.2. Produto Tecnológico da Dissertação

O produto tecnológico não é fruto de um acaso, mas um dos resultados do trabalho de pesquisa, onde se assegurou que todos os preceitos da produção científica fossem aplicados, a fim de que se identificasse claramente o seu objetivo, público-alvo, recursos envolvidos e resultados esperados. Assim, a elaboração do produto tecnológico partiu da pergunta de pesquisa que buscou compreender como a mobilidade internacional tem impactado na trajetória de carreira de mulheres brasileiras altamente qualificadas.

Ao considerar os elementos evidenciados na pesquisa empírica e os principais resultados desta pesquisa, foram identificados alguns desafios que essas mulheres têm vivenciado. Os problemas como a hierarquização do trabalho feminino e o preconceito de gênero continuam existindo, assim como as barreiras para ascensão profissional, o menosprezo de suas habilidades e qualificações no ambiente de trabalho devido serem estrangeiras, o preconceito linguístico e a xenofobia. Muitos dos episódios discriminatórios aconteceram de forma velada e sutil, por meio de micro agressões como o isolamento e impedimentos sem explicações.

Observou-se a necessidade, por parte das mulheres, de terem à sua disposição, seja no ambiente organizacional ou acadêmico, elementos que fizessem o papel de apoio frente às diferentes circunstâncias a que seriam expostas, tanto no contexto de tomada de decisões como de análise comparativa de experiências vivenciadas por outras mulheres. Sendo assim, o produto tecnológico derivado desta pesquisa propõe-se a promover a difusão do conhecimento científico por meio da criação de um canal na plataforma digital YouTube, denominado: Espaço da Mobilidade Internacional Profissional da Mulher Brasileira – EMIPMB. A escolha pelo canal em uma plataforma digital de elevado alcance está atrelada ao fato de que as pessoas utilizam o meio digital para tirarem suas dúvidas frente às diferentes dificuldades relacionadas com as suas vidas, bem como, acesso e trocas de informações. Ademais, os diferentes custos,

sejam eles para acesso, logística, de interação e produção são baixos, comparando-se com outros formatos de comunicação com grupos dispersos.

O objetivo com este produto tecnológico é oferecer elementos para apoiar as mulheres que estão pensando na possibilidade da sua mobilidade internacional com fins profissionais. O formato do canal terá como base:

1) Entrevistas com mulheres que passaram pelo processo de mobilidade internacional: O objetivo em trazer as experiências de outras mulheres é contribuir para a identificação dos aspectos iniciais para a mobilidade internacional, como o despertar para esta experiência e seus marcos; os medos e angústias; as possibilidades de suporte; as negociações pessoais e organizacionais envolvidas. Também colaborar no processo decisório ao diversificar os relatos com realidades opostas de mulheres com experiências mais negativas ou positivas com a mobilidade internacional, e entender como dificuldades foram contornadas.

2) Entrevistas com pesquisadores do tema ou temas correlatos: O objetivo é trazer o olhar da academia sobre a dinâmica entre carreira, mulher brasileira e mobilidade internacional e as discussões teórica-empíricas que permeiam a pesquisa deste campo de estudo. Isto será feito com indicações de publicações de pesquisas acadêmicas relevantes sobre o tema e a discussão também na perspectiva organizacional sobre o tema, debatendo as construções das políticas e programas de suporte e acompanhamento oferecidos pela área de Recursos Humanos Internacional.

Diante do fato de que a mobilidade internacional tem sido de interesse de cada vez mais mulheres brasileiras, para fins profissionais e acadêmicos, estima-se que a procura, crescimento e continuidade do canal aumentem com o passar do tempo, obedecendo a lógica da organicidade da oferta e demanda de conteúdo deste tipo de plataforma digital.

Quanto aos custos, sabe-se que a criação e manutenção de um canal de comunicação nas redes sociais, de forma orgânica, tem um custo inicial baixo, bem como a sua manutenção, uma vez que serão necessários os materiais e equipamentos básicos para produção e divulgação de conteúdo.

Este produto tecnológico tem como finalidade minimizar os elementos contrários e reduzir o nível de estresse a que são submetidas as mulheres em todos os momentos do processo de mobilidade internacional, sua inserção no mercado de trabalho estrangeiro e sua posterior busca por crescimento profissional. Ademais, possibilitará o acesso aos pesquisadores aos resultados e discussões de pesquisas neste campo, sendo também um espaço de divulgação científica.

REFERÊNCIAS

AGUILAR IDÁÑEZ, María José; BURASCHI, Daniel. El desafío de la convivencia intercultural. **REMHU: Revista Interdisciplinar da Mobilidade Humana**, v. 20, p. 27-43, 2012. <https://doi.org/10.1590/S1980-85852012000100003>

ALENCAR-RODRIGUES, Roberta de; STREY, Marlene Neves; ESPINOSA, Leonor Cantera. Marcas do gênero nas migrações internacionais das mulheres. **Psicologia & Sociedade**, v. 21, p. 421-430, 2009. <https://doi.org/10.1590/S0102-71822009000300016>

ALVES, Mariana Conceição; NASCIMENTO, Alan Faber; FREITAS, Thamiris Oliveira. A função ideológica da Embratur e seu papel na construção de um mercado de bens e serviços simbólicos: a exploração da imagem da mulher brasileira nos anúncios turísticos institucionais. **Caderno Virtual de Turismo**, v. 18, n. 3, p. 148-163, 2018. <https://doi.org/10.18472/cvt.18n3.2018.1341>

ANDRESEN, Maïke; BERGDOLT, Franziska; MARGENFELD, Jil; DICKMANN, Michael. 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**, v. 25, n. 16, p. 2295-2318, 2014. <https://doi.org/10.1080/09585192.2013.877058>

ARENDT, Ronald João Jacques. Construtivismo ou construcionismo? Contribuições deste debate para a Psicologia Social. **Estudos de Psicologia**, Natal, v. 8, p. 05-13, 2003. <https://doi.org/10.1590/S1413-294X2003000100002>

ARTHUR, Michael; HALL, Douglas Tim; LAWRENCE, Barbara. **Handbook of career theory**. Cambridge University Press, 1989. <https://doi.org/10.1017/CBO9780511625459>

ARTHUR, Michael Bernard; ROUSSEAU, Denise. **The boundaryless career: A new employment principle for a new organizational era**. Oxford University Press, USA, 2001.

BARDIN, L. **Análise de conteúdo**. Ed. 70. São Paulo, 2011.

BARTOLOMEU COSTA, Felizardo Tchiengo; STERZA JUSTO, José. Imigração e relações de gênero: Subjetividades emergentes ou em recomposição?. **Revista Latinoamericana de Geografia e Gênero**, v. 7, n. 2, 2016. <https://doi.org/10.5212/Rlagg.v.7.i2.0003>

BARUCH, Yehuda. Transforming careers: from linear to multidirectional career paths: organizational and individual perspectives. **Career development international**, v. 9, n. 1, p. 58-73, 2004. <https://doi.org/10.1108/13620430410518147>

BARUCH, Yehuda; DICKMANN, Michael; ALTMAN, Yochanan; BOURNOIS, Frank. Exploring international work: Types and dimensions of global careers. **The International Journal of Human Resource Management**, v. 24, n. 12, p. 2369-2393, 2013. <https://doi.org/10.1080/09585192.2013.781435>

BASTOS, Antonio Virgílio Bittencourt; PINHO, Ana Paula Moreno; COSTA, Clériston Alves. Significado do trabalho: um estudo entre trabalhadores inseridos em organizações formais. **Revista de Administração de Empresas**, v. 35, p. 20-29, 1995. <https://doi.org/10.1590/S0034-75901995000600004>

BAUMAN, Zygmunt. **Globalização: as consequências humanas**. Rio de Janeiro: Jorge Zahar Editora, 1999.

BAUMAN, Zygmunt. **Estranhos à nossa porta**. Rio de Janeiro: Jorge Zahar, 2017.

BEAUVOIR, Simone de. **O segundo sexo**. Nova Fronteira, 2014.

BEINE, Michel; DOCQUIER, Frederic; RAPOPORT, Hillel. Brain drain and human capital formation in developing countries: winners and losers. **The Economic Journal**, v. 118, n. 528, p. 631-652, 2008. <https://doi.org/10.1111/j.1468-0297.2008.02135.x>

BERRY, John W. Immigration, acculturation, and adaptation. **Applied psychology**, v. 46, n. 1, p. 5-34, 1997. <https://doi.org/10.1111/j.1464-0597.1997.tb01087.x>

BERRY, John W. Acculturation: Living successfully in two cultures. **International journal of intercultural relations**, v. 29, n. 6, p. 697-712, 2005. <https://doi.org/10.1016/j.ijintrel.2005.07.013>

BESERRA, Bernadete. Sob a sombra de Carmen Miranda e do carnaval: brasileiras em Los Angeles. **Cadernos pagu**, p. 313-344, 2007. <https://doi.org/10.1590/S0104-83332007000100014>

BLACK, J. Stewart; MENDENHALL, Mark. The U-curve adjustment hypothesis revisited: A review and theoretical framework. **Journal of international business studies**, v. 22, p. 225-247, 1991. <https://doi.org/10.1057/palgrave.jibs.8490301>

BLACK, J. Stewart; MENDENHALL, Mark; ODDOU, Gary. Toward a comprehensive model of international adjustment: An integration of multiple theoretical perspectives. **Academy of management review**, v. 16, n. 2, p. 291-317, 1991. <https://doi.org/10.5465/amr.1991.4278938>

BOURDIEU, Pierre. **The forms of capital**. In: The sociology of economic life. Routledge, 2018. p. 78-92. <https://doi.org/10.4324/9780429494338-6>

BORGES, Amanda Santos; ZANFORLIN, Sofia Cavalcanti. Cinema Hollywoodiano e a Construção do Estereótipo da América Latina: a sexualização da mulher latino-americana. **43º Congresso Brasileiro de Ciências da Comunicação**, Recife, 2020.

BUENO, Janaína Maria; *et al.* A Mobilidade Internacional Voluntária Viva em Riso, Choro e Ressignificação: Experiências Brasileiras Compartilhadas em Canais no Youtube. **Organizações & Sociedade**, v. 29, p. 667-692, 2022. <https://doi.org/10.1590/1984-92302022v29n0034pt>

CALÁS, Marta B.; SMIRCICH, Linda. Do ponto de vista da mulher: abordagens feministas em estudos organizacionais. **Handbook de estudos organizacionais**, v. 1, p. 275-329, 1999.

CANGIÀ, Flavia; ZITTOUN, Tania. Exploring the interplay between (im) mobility and imagination. **Culture & Psychology**, v. 26, n. 4, p. 641-653, 2020. <https://doi.org/10.1177/1354067X19899063>

CARPENEDO, Manoela; CAETANO NARDI, Henrique. Mulheres Brasileiras na divisão internacional do trabalho reprodutivo: construindo subjetividade (s). **Revista de estudos sociales**, n. 45, p. 96-109, 2013. <https://doi.org/10.7440/res45.2013.08>

CHANLAT, Jean-François. Quais carreiras e para qual sociedade? **Revista de Administração de Empresas**, v. 35, n. 6, p. 67-75, 1995. <https://doi.org/10.1590/S0034-75901995000600008>

COLLING, Taís; OLTRAMARI, Andrea Poletto. História de vida e teoria interseccional. **Revista ADM. MADE**, v. 23, n. 2, p. 59-69, 2019. <https://doi.org/10.21714/2237-51392019v23n2p059069>

COPELAND, Anne P.; NORELL, Sara K. Spousal adjustment on international assignments: The role of social support. **International Journal of Intercultural Relations**, v. 26, n. 3, p. 255-272, 2002. [https://doi.org/10.1016/S0147-1767\(02\)00003-2](https://doi.org/10.1016/S0147-1767(02)00003-2)

COSTA, Luciano Venelli; DUTRA, Joel. Avaliação da carreira no mundo contemporâneo: proposta de um modelo de três dimensões. **Revista de Carreiras e Pessoas**, v. 1, n. 1, 2011. <https://doi.org/10.20503/recape.v1i1.6493>

CRESWELL, John W. **Projeto de pesquisa: métodos qualitativo, quantitativo e misto**. 3a ed. Porto Alegre: Artmed, 2010.

CRESWELL, John W. **Investigação Qualitativa e Projeto de Pesquisa: Escolhendo entre Cinco Abordagens**. Penso Editora, 2014.

CRESSWELL, Tim. The production of Mobilities: An Interpretative Framework. In **On the move: Mobility in the modern western world**. Taylor & Francis, 2006.

DAVIDSON, Marilyn J.; COOPER, Cary L. **Shattering the glass ceiling: The woman manager**. Paul Chapman Publishing, 1992.

DAWSON, Andrew; RAPPORT, Nigel. **Migrants of identity: Perceptions of 'home' in a world of movement**. Routledge, 2021. <https://doi.org/10.4324/9781003136149>

DE ARAUJO FERREIRA, Marcos Aurélio; DUTRA, Joel Souza. Trajetória de carreira: a pessoa e a carreira em uma visão contextualista. **Revista de Carreiras e Pessoas**, v. 3, n. 1, 2013. <https://doi.org/10.20503/recape.v3i1.15437>

DE HASS, Hein; CASTLES, Stephen; MILLER, Mark J. **The Age of Migration**. International Population Movements in the Modern World, 2020.

DE LIMA, Daniela Farah; DOMINGUES, Carlos Roberto. Mobilidade internacional com contrato local: impactos nas estratégias e ações de Recursos Humanos Internacional. **Revista Ciências Administrativas**, v. 27, n. 1, 2021. <https://doi.org/10.5020/2318-0722.2021.27.1.10427>

DELUCA, Gabriela; ROCHA-DE-OLIVEIRA, Sidinei. Inked careers: tattooing professional paths. **BAR-Brazilian Administration Review**, v. 13, 2017. <https://doi.org/10.1590/1807-7692bar2016160081>

DIAS, Gustavo. Mobilidade migratória: uma leitura crítica para além de metáforas hidráulicas. **REMHU: Revista Interdisciplinar da Mobilidade Humana**, v. 27, p. 61-78, 2019. <https://doi.org/10.1590/1980-85852503880005705>

DOCQUIER, Frédéric; RAPOPORT, Hillel. Globalization, brain drain, and development. **Journal of economic literature**, v. 50, n. 3, p. 681-730, 2012. <https://doi.org/10.1257/jel.50.3.681>

FARIA, Maria Rita Fontes. **Migrações internacionais no plano multilateral: reflexões para a política externa brasileira**. Fundação Alexandre de Gusmão, 2015.

FRAGA, Aline Mendonça; PRESTES, Vanessa Amaral; GRISCI, Carmem Ligia Iochins. ESTRATÉGIA DE VIVER A VIDA DE UMA TRABALHADORA EXPATRIADA À LUZ DA ESTRATÉGIA EXISTENCIAL CONSUMISTA. **Revista Gênero**, v. 20, n. 1, p. 34-55, 2019. <https://doi.org/10.22409/rg.v20i1.40522>

FRAGA, Aline Mendonça; ANTUNES, Elaine Di Diego; ROCHA-DE-OLIVEIRA, Sidinei. O/A profissional: as interfaces de gênero, carreira e expatriação na construção de trajetórias de mulheres expatriadas. **BBR. Brazilian Business Review**, v. 17, p. 192-210, 2020. <https://doi.org/10.15728/bbr.2020.17.2.4>

FRAGA, Aline Mendonça; ROCHA-DE-OLIVEIRA, Sidinei. Mobilidades no labirinto: tensionando as fronteiras nas carreiras de mulheres. **Cadernos Ebape. BR**, v. 18, p. 757-769, 2020. <https://doi.org/10.1590/1679-395120190141>

FRAGA, Aline Mendonça; VAZ, Elem Rabelo Duarte; GALLON, Shalimar. Estereótipo, preconceito e assédio nas trajetórias de expatriadas brasileiras. **Revista Pensamento Contemporâneo em Administração**, v. 15, n. 1, p. 165-179, 2021. <https://doi.org/10.12712/rpca.v15i1.46524>

FREITAS, Maria Ester de. O imperativo intercultural na vida e na gestão contemporânea. **Organizações & Sociedade**, v. 15, p. 79-89, 2008. <https://doi.org/10.1590/S1984-92302008000200005>

FREITAS, Maria Ester de. A mobilidade como novo capital simbólico nas organizações ou sejamos nômades? **Organizações & Sociedade**, v. 16, n. 49, p. 247-264, 2009. <https://doi.org/10.1590/S1984-92302009000200003>

FREITAS, Maria Ester de; DANTAS, Marcelo. O estrangeiro e o novo grupo. **Revista de Administração de Empresas**, v. 51, p. 601-608, 2011. <https://doi.org/10.1590/S0034-75902011000600008>

GALLON, Shalimar; SCHEFFER, Angela Beatriz Busato; BITENCOURT, Betina Magalhães. "Eu fui, voltei e ninguém viu": um estudo sobre a expectativa de carreira após a repatriação em uma empresa brasileira. **Cadernos EBAPE. BR**, v. 11, p. 128-148, 2013. <https://doi.org/10.1590/S1679-39512013000100009>

GALLON, Shalimar; ANTUNES, Elaine Di Diego. O processo de expatriação na estratégia organizacional. **Revista Brasileira de Administração Científica-RBADM**. Aquidabã, Sergipe. Vol. 7, n. 1 (jan./mar. 2016), p. 43-60, 2016. <https://doi.org/10.6008/SPC2179-684X.2016.001.0004>

GOMES, Mariana Selister. O imaginário social< Mulher Brasileira> em Portugal: uma análise da construção de saberes, das relações de poder e dos modos de subjetivação. **Dados**, v. 56, p. 867-900, 2013. <https://doi.org/10.1590/S0011-52582013000400005>

GOMES, Mariana Selister; GASTAL, Susana. Evas e Marias no turismo do Brasil: o corpo como atrativo turístico e signo de hospitalidade. **A construção social das emoções: corpo e produção de sentidos na Comunicação**, p. 207-226, 2015.

GONZÁLEZ, Juan Miguel Rosa; OLIVEIRA, José Arimatés de. Os efeitos da expatriação sobre a identidade: estudo de caso. **Cadernos EBAPE. BR**, v. 9, p. 1122-1135, 2011. <https://doi.org/10.1590/S1679-39512011000400011>

GRIGOLEIT-RICHTER, Grit. Highly skilled and highly mobile? Examining gendered and ethnicised labour market conditions for migrant women in STEM-professions in Germany. **Journal of Ethnic and Migration Studies**, v. 43, n. 16, p. 2738-2755, 2017. <https://doi.org/10.1080/1369183X.2017.1314597>

HALL, Douglas T. Protean careers of the 21st century. **Academy of management perspectives**, v. 10, n. 4, p. 8-16, 1996. <https://doi.org/10.5465/ame.1996.3145315>

HIRATA, H. **Por quem os sinos dobram? Globalização e divisão sexual do trabalho**. In: O trabalho e o emprego feminino na economia globalizada - Trabalho e cidadania ativa para as mulheres: desafios para as políticas públicas. São Paulo: Coordenadoria Especial da Mulher Cadernos da Coordenadoria Especial da Mulher, 2003.

HIRATA, Helena; KERGOAT, Danièle. Novas configurações da divisão sexual do trabalho. **Cadernos de pesquisa**, v. 37, p. 595-609, 2007. <https://doi.org/10.1590/S0100-15742007000300005>

HIRATA, Helena; KERGOAT, Danièle. Atualidade da divisão sexual e centralidade do trabalho das mulheres. **Revista de Ciências Sociais-Política & Trabalho**, n. 53, p. 22-34, 2021. <https://doi.org/10.22478/ufpb.1517-5901.2020v1n53.50869>

HIRATA, Helena. Gênero, classe e raça Interseccionalidade e consubstancialidade das relações sociais. **Tempo social**, v. 26, p. 61-73, 2014.

HIRATA, Daniel. Segurança pública e fronteiras: apontamentos a partir do "Arco Norte". **Ciência e cultura**, v. 67, n. 2, p. 30-34, 2015. <https://doi.org/10.21800/2317-66602015000200011>

KERGOAT, Danièle. Dinâmica e consubstancialidade das relações sociais. **Novos estudos CEBRAP**, p. 93-103, 2010. <https://doi.org/10.1590/S0101-33002010000100005>

KHATTAB, Nabil *et al.* Gender and mobility: Qatar's highly skilled female migrants in context. **Migration and Development**, v. 9, n. 3, p. 369-389, 2020. <https://doi.org/10.1080/21632324.2020.1723216>

KYRILLOS, Gabriela M. Uma análise crítica sobre os antecedentes da interseccionalidade. **Revista Estudos Feministas**, v. 28, p. e56509, 2020. <https://doi.org/10.1590/1806-9584-2020v28n156509>

LEITE, Cléa Aguiar. **A representação da “mulher brasileira” construída pela Embratur entre 1966 e 1985**. 2017.

LI, Xiaoyang; MCHALE, John; ZHOU, Xuan. Does brain drain lead to institutional gain?. **The World Economy**, v. 40, n. 7, p. 1454-1472, 2017. <https://doi.org/10.1111/twec.12407>

MAINIERO, Lisa A.; SULLIVAN, Sherry E. Kaleidoscope careers: An alternate explanation for the “opt-out” “revolution. **Academy of Management Perspectives**, v. 19, n. 1, p. 106-123, 2005. <https://doi.org/10.5465/ame.2005.15841962>

MARTINIELLO, Marco; REA, Andrea. The concept of migratory careers: Elements for a new theoretical perspective of contemporary human mobility. **Current Sociology**, v. 62, n. 7, p. 1079-1096, 2014. <https://doi.org/10.1177/0011392114553386>

NASCIMENTO, Lucas. Discursos preconceituosos, corpos discriminados: O estranho espelho de “quem quiser vir ao Brasil fazer sexo com mulher, fique à vontade” – diz Bolsonaro. **Revista da ABRALIN**, v. 19, n. 1, p. 1-30, 2020. <https://doi.org/10.25189/rabralin.v19i1.1676>

NETZ, Nicolai; JAKSZTAT, Steffen. Explaining scientists' plans for international mobility from a life course perspective. **Research in Higher Education**, v. 58, p. 497-519, 2017. <https://doi.org/10.1007/s11162-016-9438-7>

OLTRAMARI, Andrea Poletto; *et al.* A quarta onda de imigrantes brasileiras e brasileiros em Portugal: redes, classe social e gênero em evidência nas relações de trabalho. **Revista Gestão & Conexões**, v. 12, n. 1, p. 49-71, 2023. <https://doi.org/10.47456/regec.2317-5087.2023.12.1.38231.49-71>

PADILLA, Beatriz; GOMES, Mariana Selister. **Empoderamento, interseccionalidade e ciberativismo: Uma análise do'Manifesto Contra o Preconceito às Mulheres Brasileiras em Portugal'**. Empoderamento, interseccionalidade e ciberativismo: uma análise do'Manifesto contra o preconceito às mulheres brasileiras em Portugal', n. 28, p. 169-201, 2016. <https://doi.org/10.21669/tomo.v0i0.5425>

PAIVA, Vera Lúcia Menezes de Oliveira. Narrative research: an introduction. **Revista Brasileira de Linguística Aplicada**, v. 8, p. 261-266, 2008. <https://doi.org/10.1590/S1984-63982008000200001>

PEREIRA, Neuri Amabile Frigotto; PIMENTEL, Ricardo; KATO, Heitor Takashi. Expatriação e estratégia internacional: o papel da família como fator de equilíbrio na adaptação do expatriado. **Revista de administração Contemporânea**, v. 9, p. 53-71, 2005. <https://doi.org/10.1590/S1415-65552005000400004>

PERES, Luise Bittencourt; OLTRAMARI, Andrea Poletto. **A trajetória de carreira dos/das migrantes: tensões entre gênero, etnia e novas possibilidades de uso do turning point.**

RAMOS, Maria da Conceição Pereira. Mobilidades qualificadas e empreendedoras no contexto dos movimentos migratórios contemporâneos e da crise econômica. **Revista Ambivalências**, v. 1, n. 2, p. 73-103, 2013. <https://doi.org/10.21665/2318-3888.v1n2p73-103>

RIANO, Yvonne. Latin American women who migrate for love: Imagining European men as ideal partners. In: **Rethinking Romantic Love. Discussions, Mobilities and Practices**. Cambridge Scholars Publishing, 2015. p. 45-60.

RIBEIRO, Marcelo Afonso. A trajetória da carreira como construção teórico-prática e a proposta dialética da carreira psicossocial. **Cadernos de Psicologia Social do Trabalho**, v. 12, n. 2, p. 203-216, 2009. <https://doi.org/10.11606/issn.1981-0490.v12i2p203-216>

RIBEIRO, Carolina; FERNANDES, Duval; MOTA-SANTOS, Carolina. Inserção no Mercado de Trabalho Brasileiro por Haitianos: uma perspectiva de gênero. **Revista Latino-Americana de Geografia e Gênero**, v. 10, n. 1, p. 126-145, 2019. <https://doi.org/10.5212/Rlagg.v.10.i1.0007>

ROHM, Ricardo Henry Dias; LOPES, Natália Fonseca. O novo sentido do trabalho para o sujeito pós-moderno: uma abordagem crítica. **Cadernos EBAPE. BR**, v. 13, p. 332-345, 2015. <https://doi.org/10.1590/1679-395117179>

SACCOL, Amarolinda Zanela. Um retorno ao básico: compreendendo os paradigmas de pesquisa e sua aplicação na pesquisa em administração. **Revista de Administração da UFSM**, v. 2, n. 2, p. 250-269, 2009. <https://doi.org/10.5902/198346591555>

SALAZAR, Noel B. Mobility. **REMHU: Revista Interdisciplinar da Mobilidade Humana**, v. 27, p. 13-24, 2019. <https://doi.org/10.1590/1980-85852503880005702>

SALAZAR, Noel B. On imagination and imaginaries, mobility and immobility: Seeing the forest for the trees. **Culture & Psychology**, v. 26, n. 4, p. 768-777, 2020. <https://doi.org/10.1177/1354067X20936927>

SCHWANDT, Thomas. **Três posturas epistemológicas para a investigação qualitativa: interpretativismo, hermenêutica e construcionismo social**. IN: DENZIN, N. K; LINCOLN, Y. S. O planejamento da pesquisa qualitativa: teorias e abordagens. 2a ed. Porto Alegre: Artmed, 2006.

SUSSMAN, Nam M. Testing the cultural identity model of the cultural transition cycle: Sojourners return home. **International Journal of Intercultural Relations**, v. 26, n. 4, p. 391-408, 2002. [https://doi.org/10.1016/S0147-1767\(02\)00013-5](https://doi.org/10.1016/S0147-1767(02)00013-5)

TEDESCO, João Carlos. O gênero na imigração: redefinições de papéis e dinâmicas étnicas. **Revista Latino-americana de Geografia e Gênero**, v. 2, n. 1, p. 44-55, 2011. <https://doi.org/10.5212/Rlagg.v.2.i1.044055>

THARMASEELAN, Nithya; INKSON, Kerr; CARR, Stuart C. Migration and career success: testing a time-sequenced model. **Career Development International**, v. 15, n. 3, p. 218-238, 2010. <https://doi.org/10.1108/13620431011053712>

THARENOU, Phyllis. Women's self-initiated expatriation as a career option and its ethical issues. **Journal of business ethics**, v. 95, p. 73-88, 2010. <https://doi.org/10.1007/s10551-009-0348-x>

UNIVERSIDADE FEDERAL DE UBERLÂNDIA. **Resolução nr. 11/2015**, do Conselho de Pesquisa e Pós-Graduação. Disponível em: <http://www.reitoria.ufu.br/Resolucoes/ataCONPEP-2015-11.pdf>

VERGARA, Sylvia Constant. **Métodos de pesquisa em administração**. Atlas, 2012.

VAN DEN BERGH, Riana; DU PLESSIS, Yvonne. Highly skilled migrant women: a career development framework. **Journal of Management Development**, v. 31, n. 2, p. 142-158, 2012. <https://doi.org/10.1108/02621711211199485>

VAZ, Elem Rabelo Duarte; GALLON, Shalimar; FRAGA, Aline Mendonça. "We Go through a Bit of Everything": The labyrinth career of the professional trajectories of executive women. **Revista Brasileira de Gestão de Negócios**, v. 25, p. 88-107, 2023. <https://doi.org/10.7819/rbgn.v25i1.4213>

ZAHARNA, Rhonda S. Self-shock: The double-binding challenge of identity. **International Journal of Intercultural Relations**, v. 13, n. 4, p. 501-525, 1989. [https://doi.org/10.1016/0147-1767\(89\)90026-6](https://doi.org/10.1016/0147-1767(89)90026-6)

ZIKIC, Jelena. Skilled migrants' career capital as a source of competitive advantage: Implications for strategic HRM. **The International Journal of Human Resource Management**, v. 26, n. 10, p. 1360-1381, 2015. <https://doi.org/10.1080/09585192.2014.981199>

ZWYSEN, Wouter. 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, p. 59-89, 2019. <https://doi.org/10.1177/0197918318767929>

APÊNDICES

Apêndice I - TCLE - Termo de Consentimento Livre e Esclarecido em análise pelo Comitê de Ética na Pesquisa da Universidade Federal de Uberlândia

TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

Você está sendo convidada a participar da pesquisa intitulada “Mulheres Brasileiras em Mobilidade Internacional: Vida e Carreira em Movimento”, sob a responsabilidade das pesquisadoras Janaína Maria Bueno, pesquisadora-orientadora e Ester Paula dos Santos, pesquisadora-mestranda, ambas da FAGEN/UFU.

Primeiramente, esclarecemos que as organizações onde você trabalhou ou trabalha não são o objeto da pesquisa e sim os relatos de sua experiência individual acerca de aspectos pré e pós mobilidade internacional. Nesta pesquisa nós estamos buscando descrever e analisar a trajetória de carreira de mulheres brasileiras qualificadas em mobilidade internacional. O Termo/Registro de Consentimento Livre e Esclarecido está sendo obtido de forma virtual (via anexo por e-mail) antes do início da sua participação na pesquisa e coleta de dados. O Termo de Consentimento Livre e Esclarecido será obtido pela pesquisadora Ester Paula dos Santos que te enviará o termo via anexo por e-mail com, pelo menos 5 dias de antecedência da data agendada para a entrevista, a fim de que você tenha tempo para analisar o conteúdo do documento e escolher se deseja ou não participar da pesquisa. Ressaltamos a importância de você guardar em seus arquivos uma via do documento de Registro de Consentimento

Antes de concordar em participar da pesquisa, você pode entrar em contato com as pesquisadoras, em tempo real, para discutir as informações do estudo por meio dos emails estersantos09@ufu.br ou estersantos09@hotmail.com. Você tem o tempo que for necessário para decidir se quer ou não participar da pesquisa (conforme item IV da Resolução nº 466/2012 ou Capítulo. III da Resolução nº 510/2016).

A sua participação será através de uma entrevista online, por meio do MS-Teams, respondendo as perguntas realizadas a partir de um roteiro semiestruturado com 26 questões que tratam sobre os seguintes aspectos: Trajetória de Carreira, Mobilidade Internacional, Mulher Brasileira. A entrevista tem duração prevista de 40 a 60 minutos e será gravada para fins de transcrição e análise dos dados. Não serão utilizadas imagens das participantes e em nenhum momento você será identificada. Ao final da entrevista, serão solicitados contatos (endereço eletrônico) de outras mulheres que você conheça e que possam ter interesse em participar deste estudo.

Você tem o direito de não responder qualquer questão, sem necessidade de explicação ou justificativa para tal. Você não terá nenhum gasto e nem ganho financeiro por participar na pesquisa. Nós, pesquisadoras, atenderemos as orientações das Resoluções nº 466/2012, Capítulo XI, Item XI.2: f e nº 510/2016, Capítulo VI, Art. 28: IV - manter os dados da pesquisa em arquivo, físico ou digital, sob nossa guarda e responsabilidade, por um período mínimo de 5 (cinco) anos após o término da pesquisa. É compromisso do pesquisador responsável a divulgação dos resultados da pesquisa, em formato acessível ao grupo ou população que foi pesquisada (Resolução CNS nº 510 de 2016, Artigo 3º, Inciso IV). Os resultados da pesquisa serão publicados e ainda assim a sua identidade será preservada.

Participar desta pesquisa pode envolver alguns riscos como a possível identificação e constrangimento em responder alguma questão. Para mitigar estes riscos a equipe tomará todos os cuidados necessários para evitar a identificação das participantes da pesquisa no momento da divulgação dos resultados, visto que não serão reportados nos resultados do estudo nem o nome, cargo ou a organização na qual a participante atua ou atuou. E, para mitigar a possibilidade de identificação pelo uso do método de Bola de Neve, será solicitado que cada participante indique outras pessoas fornecendo seus endereços eletrônicos, mas não será informado quem

efetivamente aceitou participar ou não da pesquisa depois de feito o contato inicial para esclarecimento do seu objetivo e apresentação do TCLE. Além das medidas já descritas outras serão tomadas: garantir o acesso aos resultados individuais e coletivos; minimizar desconfortos e liberdade para não responder questões constrangedoras; garantir que a entrevistadora esteja habilitada ao método de coleta dos dados, no caso entrevista semiestruturada; estar atenta aos sinais verbais e não verbais de desconforto e interromper a entrevista, se for o desejo da entrevistada.

Os riscos em ambiente virtual consistem na possível exposição da sua imagem em vídeos (gravados ou não) que possam resultar na sua identificação, a invasão de privacidade e divulgação de dados confidenciais. A pesquisadora responsável deverá, após a conclusão da coleta de dados, fazer o download dos dados coletados para um dispositivo eletrônico local, apagando todo e qualquer registro de qualquer plataforma virtual, ambiente compartilhado ou "nuvem". Para minimizar alguns riscos do ambiente virtual, é importante que você tenha todo o cuidado com a segurança e privacidade do local quando realizar o acesso às etapas virtuais da pesquisa para que sejam garantidos o sigilo e a confidencialidade necessários.

Você terá acesso aos resultados da pesquisa. Como benefícios de sua participação, espera-se que ao final da coleta de dados e transcrição das entrevistas sejam obtidos os dados suficientes para melhor conhecimento sobre como a mobilidade internacional impactou a trajetória de vida e carreira de mulheres brasileiras, pois elas experimentam diversos tipos de desafios ao se tornarem móveis, suas trajetórias de vida e trabalho no exterior passam por um estressamento, suas relações de trabalho e aspirações profissionais podem se transformar, a despeito, ou não, de sua própria vontade. As análises destas trajetórias podem te ajudar a identificar novas oportunidades e a escolher novos rumos de carreira, bem como, de possibilidades de mobilidade internacional.

Havendo algum dano decorrente da pesquisa, você terá direito a solicitar indenização através das vias judiciais (Código Civil, Lei 10.406/2002, Artigos 927 a 954 e Resolução CNS nº 510 de 2016, Artigo 19).

Você é livre para deixar de participar da pesquisa a qualquer momento sem qualquer prejuízo ou coação. Até o momento da divulgação dos resultados, você também é livre para solicitar a retirada dos seus dados da pesquisa. Neste caso, basta entrar em contato com a pesquisadora Ester Paula dos Santos pelos e-mails estersantos09@ufu.br ou estersantos09@hotmail.com solicitando a retirada do consentimento e a pesquisadora retornará com o e-mail com a confirmação de sua saída da pesquisa.

Este Termo de Consentimento Livre e Esclarecido deve ser salvo nos seus arquivos clicando no link (TCLE). Este termo está assinado pela pesquisadora responsável, e contém seu telefone e endereço para que você possa tirar dúvidas sobre o projeto e sua participação.

Em qualquer momento, caso tenha qualquer dúvida ou reclamação a respeito da pesquisa, você poderá entrar em contato com Janaína Maria Bueno pelo telefone (34) 98405-8821, ou com Ester Paula dos Santos pelo telefone (34) 99163-3268, no endereço Avenida João Naves de Ávila, 2121, Campus – Santa Mônica – Uberlândia-MG

Para obter orientações quanto aos direitos dos participantes de pesquisa acesse a cartilha no link: https://conselho.saude.gov.br/images/comissoes/conep/img/boletins/Cartilha_Direitos_Participantes_de_Pesquisa_2020.pdf.

Você poderá também entrar em contato com o Comitê de Ética na Pesquisa com Seres Humanos – CEP, da Universidade Federal de Uberlândia, localizado na Av. João Naves de Ávila, nº 2121, bloco A, sala 224, *campus* Santa Mônica – Uberlândia/MG, 38408-100; pelo telefone (34) 3239-4131 ou pelo e-mail cep@propp.ufu.br. O CEP/UFU é um colegiado independente criado para defender os interesses dos participantes das pesquisas em sua integridade e dignidade

e para contribuir para o desenvolvimento da pesquisa dentro de padrões éticos conforme resoluções do Conselho Nacional de Saúde.

Uberlândia, ... de de 20.....

Assinatura da(s) pesquisador(as)

Eu aceito participar do projeto citado acima, voluntariamente, após ter sido devidamente esclarecido.

Assinatura da participante de pesquisa

Apêndice II - Roteiro Para Entrevistas Semiestruturadas

Perguntas Disparadoras

- 1- Qual a sua formação educacional e área de atuação profissional ?
- 2- Qual sua experiência e tempo na profissão/área de atuação?
- 3- Neste tempo de atuação, quais foram os seus vínculos empregatícios?
- 4- O que te levou a escolher essa formação?
- 5- Quando decidiu fazer a mobilidade internacional, qual era a visão que você tinha, naquele momento, da sua profissão e da sua carreira?
- 6- Quais as mudanças que ocorreram na sua carreira provocadas pela mobilidade internacional?
- 7- Quais os fatores que desencadearam essas mudanças?
- 8- Qual é a sua visão sobre seu momento atual de carreira?
- 9- Quais os ganhos da mobilidade internacional para sua carreira?
- 10- Quais as perdas que a mobilidade internacional acarretou para sua carreira?
- 11- Qual o impacto de você já ter morado/visitado outro país na sua escolha de mobilidade?
- 12- Qual a influência na sua escolha de mobilidade ao fato de você ter pessoas próximas que já passaram por mobilidade internacional ?
- 13- De modo geral, o que você busca/buscou com a mobilidade?
- 14- O que te despertou o interesse pela mobilidade internacional?
- 15- Você realizou a mobilidade por iniciativa própria, para acompanhar alguém ou em missão de trabalho?
- 16- Quanto tempo você está morando no exterior?
- 17- Quais as mudanças em relação a sua intenção de permanência/transitoriedade quando você se mudou para o exterior comparando com a sua intenção atual?
- 18- Como você percebe a sua adaptação ao ambiente geral, como as coisas funcionam no naquele país, as burocracias e leis?

- 19- Como você percebe a sua adaptação ao ambiente profissional no que diz respeito a como seu trabalho é executado naquele país?
- 20- Como você percebe a sua adaptação ao ambiente social, as pessoas daquele país, as regras sociais e de comportamento?
- 21- Como você se identifica do ponto de vista da cultura nacional ?
- 22- Como você analisa a sua profissão/área de atuação no Brasil e no exterior do ponto de vista de ser de domínio masculino ou feminino? Quais as consequências desta situação para a sua carreira?
- 23- Como você analisa, no Brasil e no exterior, o trabalho executado por homens ser mais valorizado ou não na sua profissão/área de atuação? Quais as consequências desta situação para sua carreira?
- 24- Como você lidava com as tensões e contradições entre vida familiar e profissional no Brasil e como é/era no exterior?
- 25- Descreva como você reage/reagiu em situações de preconceito e xenofobia no exercício da sua profissão?
- 26- Descreva como você reage/reagiu em situações em que associaram/falaram de estereótipos da mulher brasileira com você?