

**UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE
INSTITUTO DE CIÊNCIAS ECONÔMICAS, ADMINISTRATIVAS E CONTÁBEIS
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO**

SUELEN DA SILVA PICCOLI

**MULHERES BRASILEIRAS AUTOEXPATRIADAS: UM OLHAR FEMININO
SOBRE CARREIRA EM UM CONTEXTO INTERNACIONAL**

**RIO GRANDE
2022**

SUELEN DA SILVA PICCOLI

**MULHERES BRASILEIRAS AUTOEXPATRIADAS: UM OLHAR FEMININO
SOBRE CARREIRA EM UM CONTEXTO INTERNACIONAL**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Administração (PPGA), do Instituto de Ciências Econômicas, Administrativas e Contábeis (ICEAC) da Universidade Federal do Rio Grande, como requisito para obtenção do título de Mestra em Administração.

Área de concentração: Gestão Organizacional

Linha de Pesquisa; Organizações, Mercado e Trabalho

Orientadora: Profa. Dra. Francielle Molon da Silva

RIO GRANDE - RS

2022

SUELEN DA SILVA PICCOLI

**MULHERES BRASILEIRAS AUTOEXPATRIADAS: UM OLHAR FEMININO
SOBRE CARREIRA EM UM CONTEXTO INTERNACIONAL**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Administração (PPGA), do Instituto de Ciências Econômicas, Administrativas e Contábeis (ICEAC) da Universidade Federal do Rio Grande, como requisito para obtenção do título de Mestra em Administração.

Aprovada em 30/01/2023

Banca Examinadora:

Prof^a. Dr^a. FRANCIELLE MOLON DA SILVA - Orientadora
Universidade Federal do Rio Grande – FURG

Prof. Dr. MÁRCIO LEAL BAUER - Membro Interno
Universidade Federal do Rio Grande – FURG

Prof. Dr. LEONARDO TONON - Membro Externo
Universidade Tecnológica Federal do Paraná – UTFPR

RIO GRANDE - RS

2022

AGRADECIMENTOS

Agradeço a Deus por me permitir concluir este trabalho, que representa uma conquista de grande significado em minha vida pessoal e profissional.

À Universidade Federal do Rio Grande - FURG, agradeço por oferecer uma formação em Administração e a oportunidade de realizar este mestrado de qualidade, de forma gratuita.

À minha orientadora, Francielle Molon, agradeço pela sua dedicação, carinho e compreensão em todos os momentos, inclusive quando precisei desabafar.

Expresso minha gratidão a todos os professores do Programa de Pós-Graduação em Administração (PPGA) que compartilharam seus ensinamentos conosco, mesmo diante dos desafios impostos pela pandemia mundial.

Às mulheres brasileiras que gentilmente compartilharam suas histórias e experiências, independentemente do fuso horário, agradeço por suas contribuições valiosas que possibilitaram a conclusão deste trabalho.

À minha família, em especial à minha mãe, que, embora não apareça diretamente nesta dissertação, está presente e foi uma fonte constante de apoio e inspiração.

Aos meus colegas de mestrado, em especial ao Alisson Bastos, Bruno Rios, Caroline Ornel e Wilson Oliveira, agradeço por compartilharmos os altos e baixos ao longo desses dois anos de mestrado atípico.

Aos meus amigos pessoais, especialmente a Carolina Valoria, Frederico Laurino, Gabriel Balota, Luciana Marca e Vagner Miranda, agradeço por seu apoio constante e motivação para seguir em frente até a conclusão deste trabalho.

Contar com cada um de vocês foi essencial para que eu chegasse até aqui. Muito obrigada.

My mom said to me: - "You know, sweetheart, you should settle down and marry a rich man".

I said: - "Mom, I am the rich man".

-Cher

RESUMO

Esta dissertação investiga a experiência de mulheres brasileiras autoexpatriadas, explorando como essa escolha impacta suas carreiras e vidas pessoais, abordando as motivações, experiências e desafios enfrentados frente as suas escolhas, experienciando o efeito de ser mulher e suas perspectivas. Através de entrevistas detalhadas, emergem temas complexos e multifacetados que delineiam suas jornadas. A transformação de identidade é um aspecto proeminente, evidenciando como a autoexpatriação as desafia a se redefinirem em um novo contexto cultural e profissional. A inserção no mercado de trabalho estrangeiro revela desafios significativos, desde obstáculos burocráticos até a necessidade de se adaptar a um novo ritmo de trabalho. As brasileiras entrevistadas destacam a valorização de suas profissões no exterior e a decisão unânime de não retornar ao Brasil reflete um anseio coletivo por oportunidades de crescimento e qualidade de vida no exterior. A saudade, inicialmente intensa, amadurece com o tempo, enquanto a pandemia destaca a importância da resiliência diante de desafios imprevisíveis. O estudo destaca não apenas os benefícios profissionais da autoexpatriação, mas também os desafios pessoais enfrentados pelas mulheres, incluindo a superação de estereótipos de gênero e a construção de uma identidade independente. A análise sistêmica da experiência dessas mulheres contribui para uma compreensão mais holística da autoexpatriação feminina, considerando não apenas os aspectos profissionais, mas também os sociais e emocionais. A discussão sobre sustentabilidade de carreira em uma perspectiva sistêmica revela a importância de práticas inclusivas e proativas. Este estudo proporciona insights valiosos para profissionais, acadêmicos e gestores interessados na dinâmica complexa da autoexpatriação feminina, apontando para a necessidade de abordagens mais inclusivas e sustentáveis nas carreiras internacionais.

Palavras-chave: Carreira. Autoexpatriação. Mulheres.

ABSTRACT

This dissertation investigates the experience of Brazilian self-expatriated women, exploring how this choice impacts their careers and personal lives, addressing motivations, experiences, and challenges faced in the face of their choices, experiencing the effect of being a woman and their perspectives. Through detailed interviews, complex and multifaceted themes emerge that outline their journeys. Identity transformation is a prominent aspect, highlighting how self-expatriation challenges them to redefine themselves in a new cultural and professional context. Entry into the foreign job market reveals significant challenges, from bureaucratic obstacles to the need to adapt to a new work pace. The interviewed Brazilian women highlight the appreciation of their professions abroad, and the unanimous decision not to return to Brazil reflects a collective desire for growth opportunities and quality of life abroad. Homesickness, initially intense, matures over time, while the pandemic underscores the importance of resilience in the face of unforeseen challenges. The study highlights not only the professional benefits of self-expatriation but also the personal challenges faced by women, including overcoming gender stereotypes and building an independent identity. The systemic analysis of these women's experience contributes to a more holistic understanding of female self-expatriation, considering not only the professional but also the social and emotional aspects. The discussion of career sustainability from a systemic perspective reveals the importance of inclusive and proactive practices. This study provides valuable insights for professionals, academics, and managers interested in the complex dynamics of female self-expatriation, pointing to the need for more inclusive and sustainable approaches in international careers.

Keywords: Career. Self-expatriation. Women.

LISTA DE QUADROS

Quadro 1 – Empregabilidade x Trabalhabilidade.....	27
Quadro 2 – Conquistas femininas no Brasil.....	35
Quadro 3 – Caracterização das participantes da pesquisa.....	42
Quadro 4 – Resumo das Entrevistas.....	45
Quadro 5 – Aporte interseccionado entre objetivos específicos e referencial teórico.....	46
Quadro 6 – Categorias a priori.....	50

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

BDTD	Biblioteca Digital Brasileira de Teses e Dissertações
COVID-19	Doença do Coronavírus
NDLTD	Networked Digital Library of Theses and Dissertations
UCT	U-Curve Theory of Adjustment
OIT	Organização Internacional do Trabalho
TCLE	Termo de Consentimento Livre e Esclarecido

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	12
1.1 PROBLEMA DE PESQUISA	13
1.2 OBJETIVOS DA PESQUISA	14
1.2.1 Objetivo geral	14
1.2.2 Objetivos específicos	14
1.3 JUSTIFICATIVA E RELEVÂNCIA DO TEMA	14
2. REFERENCIAL TEÓRICO	18
2.1 CARREIRA	18
2.1.1 Carreira Tradicional	20
2.1.2 Carreira Sem Fronteira	22
2.1.3 Carreira Proteana	24
2.1.4 Carreira Global	25
2.1.5. Carreiras Sustentáveis	26
2.2 AUTOEXPATRIAÇÃO	29
2.3 POR QUE MULHERES?	33
3. METODOLOGIA	40
3.1 CLASSIFICAÇÃO DA PESQUISA	41
3.2 SUJEITOS DA PESQUISA	41
3.3 LOCAL E PERÍODO DO ESTUDO	43
3.4 COLETA DE DADOS	44
3.5 ENTREVISTA PILOTO	48
3.6 ANÁLISE DOS DADOS	49
3.7 ASPECTOS ÉTICOS	51
4. APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS DADOS	53
4.1 Carreira: Motivações e experiências	53
4.2 Autoexpatriação: Desafios e impactos enfrentados	61
4.3 Mulher: Efeito de ser mulher nas experiências pessoais e profissionais	77
5. CONSIDERAÇÕES FINAIS	88
REFERÊNCIAS	92
APÊNDICES	101
APÊNDICE A – TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO	101
APÊNDICE B – ROTEIRO SEMIESTRUTURADO PARA A CONDUÇÃO DE ENTREVISTA	103
ANEXOS	106
ANEXO A – LACUNA DE PESQUISA	106
ANEXO B – PRINCIPAIS AUTORES COM O TERMO “CAREER”	107
ANEXO C – PRINCIPAIS AUTORES COM O TERMO “EXPATRIATION”	108

1 INTRODUÇÃO

Num cenário de economia globalizada, onde as atividades se estendem por diversas regiões geográficas, a mobilidade internacional de profissionais se tornou uma prática comum (NUNES; CASACA, 2015). No Brasil, a participação das mulheres no mercado de trabalho começou a crescer a partir da década de 1970, período em que o país ainda adotava uma política econômica voltada para o fechamento do mercado e com pouca integração internacional (FRAGA, ANTUNES e ROCHA-DE-OLIVEIRA, 2020).

Na perspectiva profissional, de acordo com Gallon, Scheffer e Bitencourt (2013), a atuação internacional é de extrema importância para o desenvolvimento de uma carreira, principalmente para aqueles que aspiram trabalhar em organizações de alcance global. Stahl, Miller e Tung (2002) destacam a influência positiva que a maioria dos profissionais atribui às suas carreiras devido às experiências internacionais. Boies e Rothstein (2002) afirmam que aceitar uma oportunidade de mobilidade internacional permite que o profissional avalie diretamente o crescimento de sua carreira, uma vez que, de acordo com Freitas (2009), a carreira internacional é vista como uma forma de glamourizar a carreira profissional.

Sob uma perspectiva psicológica, a concepção de carreira abrange as experiências individuais percebidas no processo de construção das trajetórias pessoais, na adoção de diferentes papéis e no crescimento pessoal. Por outro lado, na perspectiva sociológica, o estudo das carreiras contribui para a compreensão da ação social, uma vez que as pessoas demonstram a capacidade de influenciar a realidade ao se tornarem agentes sociais, com a habilidade de escolher seus próprios caminhos e moldar seus papéis sociais (BACELAR *et al.*, 2021).

A mobilidade geográfica oferece a oportunidade para profissionais que buscam uma carreira internacional de interagir com diferentes grupos sociais, explorar áreas de conhecimento distintas e aprimorar novos idiomas, além de ter a chance de imergir em novas culturas. Nesse contexto, o conceito de autoexpatriação surge como uma alternativa para aqueles que desejam experiências internacionais, mas não tiveram a oportunidade de fazê-lo por meio de uma organização formal. Esses indivíduos optam por se autoexpatriar para vivenciar todas essas possibilidades. No entanto, como Freitas e Dantas (2011) ressaltam, é de suma importância desenvolver a capacidade de se adaptar rapidamente a uma cultura estrangeira, lidar com o desconhecido sem

enfrentar pressões psicológicas excessivas e responder às demandas do novo cotidiano sem sentir desconforto significativo.

De acordo com Nunes e Casaca (2015), os dados do estudo sobre a influência do tamanho das experiências internacionais em gestoras expatriadas, mencionaram que entre as participantes, é raro que a carreira da mulher seja priorizada ao comparar em relação ao desenvolvimento profissional do homem, no qual gerenciar essa situação se mostrou bastante complexo. Além disso, as dificuldades se agravam quando as mulheres em questão são mães de crianças pequenas, uma vez que as demandas para equilibrar a vida familiar com a carreira profissional costumam ser mais intensas quando esta se está no exterior.

Segundo Adler (1984), Forster (1999) citado por Sousa (2015), os estudos relacionados à expatriação feminina ainda são notavelmente escassos em comparação à pesquisa sobre expatriação masculina, e essa lacuna deve ser minuciosamente examinada e discutida. As mulheres são afetadas de maneira indireta por essa desigualdade, em parte devido ao estigma social que as associa à possível fragilidade no enfrentamento de desafios no exterior, em consonância com as tradicionais responsabilidades associadas a "cuidar da família". Em vista disso, é de suma importância ressaltar o valor das experiências profissionais internacionais como catalisadoras do progresso na carreira, especialmente no contexto da autoexpatriação por mulheres brasileiras. Vale notar que a participação feminina no mercado de trabalho internacional ainda se mantém em níveis reduzidos, como evidenciado por Sousa (2015), e persistem numerosas provas de desigualdade de gênero nas categorias de carreira e nas posições de alto escalão.

1.1 PROBLEMA DE PESQUISA

O crescente ingresso das mulheres no mercado de trabalho, aliado à busca por realização profissional e independência econômica, abre portas para a participação em experiências profissionais internacionais, tornando-se um dos recursos primordiais para avançar na trajetória profissional. (NUNES; CASACA, 2015). Nesse contexto, a problemática desta pesquisa surge a partir do seguinte questionamento: **De que forma se molda o percurso das mulheres brasileiras que escolhem se autoexpatriar em busca de oportunidades de carreira no exterior?**

Partindo desta questão, os objetivos propostos são:

1.2 OBJETIVOS DA PESQUISA

Com o objetivo de aprofundar os estudos sobre a autoexpatriação como uma forma de mobilidade dentro do contexto das carreiras, bem como para identificar e analisar os conceitos e configurações que as mulheres autoexpatriadas assumem ao decidir internacionalizar-se, contamos com o suporte dos objetivos gerais e específicos para alcançar essas metas.

1.2.1 Objetivo geral

- Identificar os efeitos da autoexpatriação em mulheres brasileiras.

1.2.2 Objetivos específicos

Como objetivos específicos serão analisadas as seguintes questões:

- Compreender as motivações e experiências das mulheres brasileiras autoexpatriadas.
- Investigar os desafios da autoexpatriação na construção de carreiras no exterior
- Avaliar o efeito de ser mulher nas experiências profissional e pessoais.

1.3 JUSTIFICATIVA E RELEVÂNCIA DO TEMA

Para identificação da lacuna de pesquisa, foram utilizadas as bases de dados da Biblioteca Digital Brasileira de Teses e Dissertações - BDTD, que integra os sistemas de informações de teses e dissertações de instituições de ensino e pesquisa do Brasil, proporcionando maior visibilidade à produção científica nacional. Utilizou-se um enfoque metodológico que incorporou recursos da Networked Digital Library of Theses and Dissertations - ND LTD, uma organização internacional apoiada pela UNESCO, que mantém um catálogo global de teses e dissertações eletrônicas, promovendo seu desenvolvimento, uso, disseminação e preservação.

Adicionalmente, se explorou a pesquisa bibliométrica direcionada pelas três principais leis que a orientam. A primeira lei, a Lei de Lotka, analisa a distribuição de autoria de artigos em uma área temática, destacando que um pequeno número de autores contribui significativamente, enquanto a maioria contribui de forma limitada (ARAÚJO, 2006). Na segunda lei, a Lei de Bradford, é explorado a distribuição do número de artigos publicados em periódicos de uma área específica, observando que poucos periódicos concentram a maior parte das publicações, enquanto muitos têm contribuições limitadas sobre o tema (ARAÚJO, 2006), e por fim, na terceira lei, a Lei de Zipf, se investiga a distribuição da frequência das palavras em textos de uma área ou tópico, ressaltando que um pequeno conjunto de palavras é frequentemente utilizado em publicações sobre o mesmo assunto, devido à seleção e regularidade na escolha das palavras (ARAÚJO, 2006).

Como resultado desta avaliação, considerando as três leis apresentadas acima, foram encontrados 61 documentos na BDTD e 1.995 no ND LTD (Anexo A). Para fomentar o referencial teórico foram utilizadas as bases de dados da Web Of Science e Scopus, com as seguintes palavras: “brazilian immigrant women”; “career”; “expatriate”; “expatriation”; “female expatriates”; “gender”; “internacional career”; “self-initiated expatriation”.

Os documentos foram criteriosamente filtrados, eliminando aqueles que não estavam diretamente relacionados ao tema deste projeto, em conformidade com as leis da bibliometria. Com base na Lei de Lotka, os resultados das buscas apontaram os quatro principais autores na área de "carreira" nas bases de dados Web of Science e Scopus, que são: Ryan Duffy (77 documentos), Andreas Hirschi (76 documentos), Itamar Gati (74 documentos) e Peter Creed (73 documentos), como indicado no Anexo B. Quanto à temática da "autoexpatriação," os resultados nas mesmas bases de dados revelaram que os quatro autores mais influentes são: Jan Selmer (61 documentos), Chris Brewster (56 documentos), Vesa Suutari (46 documentos) e Michael Dickmann (40 documentos), destacando-se em ambas as bases, como evidenciado no Anexo C.

É relevante observar que a literatura internacional abordou o tema da autoexpatriação apenas nas últimas duas décadas, com Inkson *et al.* (1997) sendo considerados pioneiros no estudo das “experiências no exterior” (OLIVEIRA, 2017). No âmbito da literatura nacional, merece destaque o trabalho de Maria Ester de Freitas, uma das pioneiras nessa área de estudo, conforme citado por Scherer *et al.*,

(2019). Freitas conduziu investigações envolvendo executivos franceses expatriados em São Paulo e brasileiros na França, cujos resultados foram documentados em 2010. (Freitas, 2010). Vale observar que, em ambas as temáticas abordadas, os Estados Unidos da América e o Reino Unido são os países que se destacam como os maiores contribuidores de pesquisa, como evidenciado no Anexo D.

Carreiras podem se desenvolver tanto dentro quanto fora das organizações e são moldadas não apenas pelas ações individuais das pessoas, mas também pelo contexto em que vivem e trabalham (FRAGA; ROCHA DE OLIVEIRA, 2020). Portanto, muitos profissionais em busca de ascensão na carreira consideram a busca por qualificação profissional em um país estrangeiro como uma maneira de adquirir uma vantagem no mercado de trabalho, aprimorar suas habilidades, explorar outros idiomas, aumentar seus recursos financeiros e, além disso, ter a oportunidade de viajar para novos lugares. Essas são algumas das razões pelas quais os profissionais que almejam o crescimento em suas carreiras podem considerar a autoexpatriação como uma opção. A autoexpatriação permite que essas pessoas tenham a oportunidade de trabalhar no exterior por conta própria, sem estar vinculadas a uma organização, realizando assim seu desejo de experimentar essa vivência.

Quando se considera a perspectiva das mulheres, de acordo com Nunes e Casaca (2015), citando pesquisadores como Adler (1984), Kollinger (2005), Altman e Shortland (2008), Berry e Bell (2012), é evidente que o número de mulheres que buscam carreiras internacionais ainda permanece significativamente inferior ao número de homens. Essa disparidade muitas vezes é resultado da percepção de que as mulheres são consideradas como dependentes e passivas nesse contexto. Conseqüentemente, a autoexpatriação de mulheres, em muitos aspectos, ainda é vista como uma continuação das carreiras masculinas. Essa percepção é parcialmente influenciada pelas estruturas familiares tradicionais e pelas expectativas de maternidade historicamente associadas às mulheres. No entanto, é imperativo desafiar esse estereótipo, uma vez que as mulheres também possuem ambições profissionais e buscam o desenvolvimento de suas carreiras.

A importância deste tema está relacionada à sua abordagem inversa em comparação aos estudos mais convencionais que concentram sua atenção na expatriação dentro do contexto organizacional, em que as empresas oferecem suporte abrangente aos expatriados. Neste contexto, a pesquisa tem como objetivo analisar e compreender a autoexpatriação, com foco nas mulheres brasileiras. A escassez de

informações sobre esse fenômeno realça a necessidade de uma pesquisa abrangente que investigue as motivações, experiências e desafios enfrentados por essas mulheres que optaram por realizar esse processo de forma independente.

A escassez de documentos relacionados ao tema, e o número de teses e dissertações que abordam essa questão é bastante limitado. Isso destaca uma lacuna significativa na pesquisa, abrindo espaço para a pesquisa proposta, que busca proporcionar uma compreensão mais aprofundada e contribuir para o debate acadêmico sobre o fenômeno da autoexpatriação de mulheres.

Portanto, com base no exposto, este estudo justifica-se pela sua valiosa contribuição para a pesquisa futura nesta área. Ele enriquece o conhecimento e o diálogo sobre a representação das mulheres em experiências internacionais autoiniciadas, proporcionando uma oportunidade para refletir sobre o papel da mulher na sociedade contemporânea.

Dada a diversidade das experiências femininas, é de extrema importância que as mulheres tenham visibilidade ampliada, evitando que sejam limitadas por estereótipos. É fundamental que as mulheres não sejam reduzidas à simples identidades de gênero.

Espera-se que este trabalho contribua para a revisão das práticas tradicionalmente estabelecidas relacionadas ao papel da mulher no mercado de trabalho e na sociedade em geral, enfatizando o reconhecimento de todo o potencial do feminino na busca pela realização de seus objetivos.

Após a introdução, que contextualiza o tema e estabelece os objetivos deste estudo, focados na compreensão da trajetória de mulheres brasileiras que passaram pelo processo de autoexpatriação, o primeiro capítulo delineou o problema de pesquisa, destacou as questões relacionadas ao tema e delineou os objetivos específicos do estudo, sublinhando sua relevância. O capítulo subsequente aprofunda a base teórica que sustenta esta pesquisa, explorando os três principais pilares de discussão: i) Carreira; ii) Autoexpatriação; iii) Mulheres.

O terceiro capítulo detalha a metodologia da pesquisa, abordando a seleção dos participantes e a análise dos dados. Os resultados e discussões são apresentados no quarto capítulo. Por fim, o quinto e último capítulo engloba as considerações finais, sugestões para futuras pesquisas e destaca eventuais limitações deste estudo.

2. REFERENCIAL TEÓRICO

Como forma de compreender e fundamentar a proposta deste trabalho e elaborar o referencial teórico de maneira mais adequada para este estudo, foram considerados os conceitos de carreira, autoexpatriação e gênero, com foco nas mulheres.

2.1 CARREIRA

Para compreender o conceito, o significado e as diferentes abordagens da palavra "carreira", é interessante considerar sua origem etimológica. De acordo com o Wikcionário (2020), a palavra "carreira" tem sua raiz no termo em latim "carraria", que significa "via romana". Partindo do pressuposto de que uma via sempre leva a algum destino, a definição da palavra "carreira" carrega consigo o significado intrínseco de escolha de um caminho, ou seja, uma trajetória a ser seguida. Essa ideia é respaldada por Dutra (2002), que descreve a carreira como um caminho a ser percorrido, no ponto em que o conceito, a partir do século XIX, passou a ser utilizado para definir trajetória de vida profissional (MARAFON, 2012).

Carreira, no entanto, é entendida como uma série de percepções individuais, atitudes e comportamentos que permitem o desenvolvimento e êxito nas experiências de trabalho, transpondo tal êxito para a vida pessoal do sujeito trabalhador (CORDEIRO; MOURA, 2017). Arthur, Hall e Lawrence (1989), definem carreira como a continuidade das experiências de um indivíduo ao longo da linha do tempo, centralizando em sua vida o trabalho e como este se relaciona com as pessoas, as organizações e a sociedade. Para Baruch (2004), o que torna a carreira um aspecto importante na vida de uma pessoa, é quando está ligada aos propósitos, desafios e autorrealização, tornando-se uma forma de identidade, criatividade e convívio social.

Embora tenha diversos significados, o entendimento e desenvolvimento de carreira, está diretamente interligado com o ato ou efeito de ocupar cargos e funções de trabalho durante a vida laboral de uma pessoa (MARAFON, 2012) onde, carreira, consiste na sequência de posições ocupadas e de trabalhos feitos durante a vida profissional, considerando que o entendimento e a avaliação das experiências profissionais fazem parte da perspectiva do próprio indivíduo sobre sua carreira (LONDON; STUMPH, 1982), sendo possível perceber, através destes autores, que

existe mutabilidade constante na carreira e que esta não se configura apenas de forma linear, o que gera uma perspectiva variável entre o indivíduo e a sociedade, cabendo à ele, a própria gestão de seu desenvolvimento.

Desta forma, carreira nem sempre está inserida dentro de um contexto no que tange o seu significado, verificando-se em Mayrhofer *et al.* (2013), que carreira não pode ser limitada a compreensão apenas como crescimento dentro de uma corporação ou hierarquia. Desta forma, o termo pode ser referir à história de uma pessoa em um papel particular, independente do trabalho, como por exemplo, uma dona de casa (VELOSO *et al.*, 2016).

A apresentação dos autores supracitados perpassa através de Hall (2002), que considera que existem quatro diferentes significados para carreira:

- (i) *A carreira como avanço*: nessa definição uma sequência de promoções que impulsionará o indivíduo para uma mobilidade vertical na hierarquia de uma organização.
- (ii) *A carreira como profissão*: nessa definição determinadas ocupações seriam consideradas como carreira e outras não, ou seja, são consideradas carreiras somente as ocupações que possibilitam ascensão a partir de progressão de *status*, excluindo desta conotação os empregos que não conduzem a um avanço progressivo.
- (iii) *A carreira como uma sequência de trabalhos ao longo da vida*: nessa definição o sentido aqui criado é de que toda pessoa que trabalha ou que tem uma história de trabalho, possui uma carreira, ou seja, corresponde à carreira objetiva que traz o significado de sequência de trabalho.
- (iv) *A carreira como uma sequência de experiências ao longo da vida*: nessa definição, é abordado a forma que o indivíduo vivencia os variados trabalhos e atividades que constituem sua história de vida no trabalho, trazendo a ideia de uma carreira subjetiva composta pelas experiências particulares tanto no âmbito do trabalho e da vida.

Sintetizando os pensamentos do autor Douglas Hall (2002), é necessário, portanto, refletir sobre as várias concepções apresentadas e definir o estudo sobre carreira como a sequência individualmente percebida de atitudes e comportamentos associada com experiências relacionadas ao trabalho e atividades durante a vida de uma pessoa.

Em um mundo cada vez mais globalizado, o mercado de trabalho está passando por mudanças significativas, e a competição exige novos comportamentos daqueles que buscam o sucesso em suas carreiras. É essencial se adaptar e, em muitos casos, explorar novas trajetórias à medida que novas ideias sobre o trabalho surgem. Isso naturalmente impulsiona a evolução do conceito de carreira, com a tendência de que novos modelos superem os paradigmas tradicionais, abrindo espaço para abordagens mais adequadas, seja para o momento presente ou para as necessidades futuras.

Dessa forma, com o objetivo de explorar conceitos relacionados ao tema em estudo, examinaremos algumas características específicas da evolução do conceito de carreira ao longo do tempo. Começando por meio de uma revisão da literatura, abordaremos as diferentes perspectivas que vão desde o modelo tradicional até o conceito de carreira sustentável.

2.1.1 Carreira Tradicional

A carreira tradicional, caracterizada por um ambiente presumidamente estável e não dinâmico, é frequentemente citada como um ponto de referência por vários estudiosos do tema. Segundo Chanlat (1995), esse tipo de carreira teve sua origem na era industrial e era prevalente em muitos países. No contexto das organizações e do mercado de trabalho, a carreira tradicional estabelecia uma relação de troca, especialmente durante a década de 1960, quando a carreira era vista como uma ligação linear e estável entre um indivíduo e uma empresa. Nessa relação de longa duração, ambas as partes encontravam segurança: os funcionários tinham estabilidade em seus empregos, e, em troca, os empregadores recebiam lealdade (SILVA, 2012).

Na esfera política da década de 1970, conforme mencionado por Silva (2012), caracterizada pelo domínio e repressão, o ambiente de trabalho era caracterizado por baixa participação e uma hierarquia rígida (FLEURY; FISCHER, 1992). Essa hierarquia era predominantemente liderada por homens pertencentes a grupos socialmente dominantes e se caracterizava por estabilidade e progressão vertical linear (CHANLAT, 1995). Foi nessa mesma década que os estudos sobre carreiras foram legitimados, consolidando-se efetivamente como um campo de pesquisa na área de estudos organizacionais (PEIPERL; GUNZ, 2007). Assim, o conceito de

carreira organizacional, que se baseava em uma única configuração de trabalho e na permanência em uma única empresa (ARTHUR; ROUSSEAU, 1996), prevaleceu até meados dos anos 1980.

Somente anos mais tarde, os debates sobre as carreiras ganharam intensidade devido à pressão de um mercado altamente competitivo e globalizado. Essa mudança começou a se desenvolver nos anos 90, à medida que as jornadas de trabalho se tornaram mais flexíveis e as primeiras alterações nas carreiras foram impulsionadas pela emergência de uma nova economia. Essa nova economia impôs aos trabalhadores a necessidade de planejar suas carreiras de forma proativa e independente (VELOSO *et al.*, 2016), devido ao novo cenário de insegurança no mercado de trabalho.

A globalização, que é caracterizada por contínuas inovações tecnológicas e demandas de mercado, provocou diversas mudanças. Isso aumentou o dinamismo no mercado de trabalho e eliminou barreiras físicas e culturais (ALMEIDA *et al.*, 2000). A mobilidade e a expansão das redes sociais, juntamente com as novas demandas tecnológicas, a partir do início do século XXI, têm exigido profissionais cada vez mais bem preparados. Isso tornou o processo de carreira consideravelmente mais complexo do que no passado (MARAFON, 2012). Aspectos como a segurança no emprego tornaram-se cada vez mais escassos, gerando incerteza e insegurança que afetaram a vida de inúmeras pessoas, com impactos tanto conjunturais quanto estruturais.

A incerteza no mercado está intimamente relacionada a uma economia volátil e dinâmica, que impõe novos desafios diante da necessidade de atuar em um mundo globalizado. Muitos profissionais consideram uma carreira internacional como uma maneira de se manterem atualizados e de acessar oportunidades de crescimento (PRESBITERO; QUITA, 2017). Nesse cenário, a mobilidade profissional emerge como uma estratégia contra a estagnação e a inércia, características associadas às carreiras tradicionais e vistas como obsoletas. A internacionalização dos mercados tem ampliado as perspectivas de carreira, à medida que a demanda por profissionais capazes de impulsionar suas trajetórias globalmente cresce, o que inclui processos de expatriação (OLIVEIRA, 2017).

Fraga e Rocha de Oliveira (2020) afirmam que uma carreira pode se desenvolver tanto dentro quanto fora das organizações e se adapta tanto à ação individual como ao contexto em que se vive e trabalha. Nesse sentido, o indivíduo tem

total autonomia para direcionar suas escolhas profissionais e se adaptar às mudanças que surgem ao longo de sua trajetória. Essa ideia reforça o que foi sintetizado por Arthur e Rousseau (1996, p.3), que afirmaram que “todos que trabalham têm uma carreira, e toda a vida fora do trabalho está conectada à carreira”. Além disso, ter uma carreira é uma oportunidade para participar das mudanças que ocorrem, ou seja, das novas configurações de trabalho, permitindo que os indivíduos busquem melhores oportunidades que equilibrem seus interesses pessoais e, ao mesmo tempo, satisfaçam suas necessidades sociais e psicológicas (HALL, 2002), indo além da simples ascensão profissional.

Indivíduos que ainda adotam uma postura passiva em relação às suas carreiras, ou seja, que trabalham na “segurança” da carreira tradicional, se baseiam puramente na herança da sociedade, conforme relata Bendassolli (2009), fazendo a troca com a organização, ao se dedicar e ser fiel, para como recompensa, receber segurança e estabilidade. O indivíduo atua, segundo Veloso et. al. (2016), subordinado à economia de grandes firmas, que geram oportunidades de emprego, mas também dependência entre empresa e pessoa, fornecendo uma carreira para toda vida, mas que não é dirigido pelo indivíduo e sim pela companhia que o contrata.

Atualmente, a maioria das empresas não oferece carreiras vitalícias, e os indivíduos não contam mais com perspectivas de longo prazo. Portanto, mais do que nunca, são necessárias novas estratégias no mercado de trabalho. O declínio do modelo tradicional que perdurou até os anos 70 teve início com o surgimento de duas novas perspectivas que serão discutidas a seguir: o conceito de "carreira sem fronteiras" (Arthur, 1994) e o conceito de "carreira proteana" (Hall, 1996).

2.1.2 Carreira Sem Fronteira

A partir dessas alterações na construção da carreira, que anteriormente era dominada pelo modelo tradicional concebido com base na administração científica de Taylor e no modelo hierárquico de Fayol nas primeiras décadas do século XX, onde a preocupação estava na maximização da eficiência dos processos com a participação restrita dos funcionários e pouco investimento em qualificação (Fleury; Fischer, 1992), surgiu a necessidade de que o próprio indivíduo gerenciasse sua carreira (Neves et al., 2013). Esse novo conceito de carreira aponta para um futuro com arranjos profissionais ilimitados, independentemente de uma única organização. O modelo é

caracterizado por mudanças, pouca estabilidade e desafios constantes (Marafon, 2012).

Assim, esse modelo emergiu não somente devido às alterações no comportamento dos trabalhadores, mas também da necessidade das organizações de manterem sua competitividade (Veloso *et al.*, 2016).

As pesquisas sobre carreiras sem fronteiras se concentram nas atitudes que as caracterizam (Briscoe *et al.*, 2006). De acordo com essa definição, um profissional com uma atitude de carreira sem fronteiras é alguém independente dos arranjos tradicionais da carreira organizacional e procura oportunidades que, em alguns casos, vão além de um único empregador. Não há limites impostos por uma organização exclusiva, pois esses indivíduos levam em consideração seus objetivos, desejos e valores (Chanlat, 1995).

Este modelo tornou-se importante nas decisões de carreira, pois difere do modelo tradicional, não estando restrito às fronteiras de uma única organização, emprego, ocupação, região ou domínio de especialização (Bendassolli, 2009). Continuando a mencionar Bendassoli (2009), existe um consenso de que os profissionais com esse tipo de carreira se sentem confortáveis com a mobilidade, tanto física quanto psicológica, pois mudar de emprego ou empresa não é um problema para eles, visto que gostam de criar e manter relacionamentos ativos para além das fronteiras da empresa, cultivando uma extensa rede de contatos profissionais. Segundo Briscoe *et al.*, (2006), essa abordagem possui duas variáveis a serem analisadas:

- (i) Mobilidade psicológica: Caracteriza profissionais que têm preferência por interagir com pessoas e são motivados por novas experiências, situações e aprendizado no trabalho. Eles possuem uma visão que vai além das fronteiras de sua empresa atual.
- (ii) Mobilidade física: Refere-se a profissionais que desejam trabalhar para várias empresas e se comprometem com um emprego na medida em que percebem que estão se desenvolvendo.

Logo, esse tipo de desenvolvimento profissional exige adaptações sociais que envolvem não só o trabalhador, mas também sua família pois as escolhas relacionadas ao trabalho, afetam também o campo familiar (VELOSO *et al.*, 2016).

Evidentemente, dentro desse cenário, a natureza desse modelo de carreira guarda semelhanças com o estilo de vida daquele profissional que escolhe "aventurar-

se" pelo mundo. Isso requer um estado emocional predisposto a enfrentar diversas culturas, já que a capacidade de se adaptar a um novo ambiente cultural e organizacional será uma parte integrante do dia a dia desse indivíduo.

2.1.3 Carreira Proteana

O termo "carreira proteana" deriva da metáfora do Deus grego Proteu, que mudava de aparência conforme as circunstâncias. Nesse contexto, conforme descrito por Hall (1996), ele evoca a imagem de um profissional flexível, que valoriza a liberdade, acredita no aprendizado contínuo e busca recompensas intrínsecas no trabalho. Suas atitudes estão positivamente associadas a características como personalidade proativa, autenticidade na carreira, abertura a experiências e orientação a objetivos (Briscoe et al., 2006). Isso reflete uma disposição para renovar competências e tomar decisões com autonomia, como afirmado por Bendassolli (2009). Dessa forma, uma carreira proteana depende da versatilidade, adaptação contínua e resiliência.

Margarido (2020) apresenta a carreira proteana com forte entrelaçamento de recompensas financeiras, estipulado pelo próprio profissional e não pela organização, podendo ser mudada conforme às necessidades deste profissional, como interesses pessoais e familiares, que interferem no sucesso psicológico do mesmo (HALL, 1996). Além disso, este modelo é baseado num "acordo" do profissional com ele mesmo, reduzindo o papel da organização no processo (BARUCH, 2004).

Hall (2002), caracteriza carreira proteana por duas variáveis: Primeira através da autogestão da carreira, que ocorre quando o profissional assume o controle de seu destino profissional e cria as próprias oportunidades de desenvolvimento, sendo mais orientado por objetivos e crescimento pessoal, e menos por segurança no emprego. E em segundo, considera a carreira orientada à valor, ocorrendo quando o profissional prioriza os próprios valores ao estabelecer prioridades e objetivos onde seu sucesso é definido a partir de critérios próprios, não da empresa, nem do mercado.

Assim, a carreira proteana representa uma versão atualizada da carreira tradicional, adaptando-se às exigências do mercado de trabalho. Esse modelo é especialmente adequado para indivíduos que apreciam a liberdade de moldar seu próprio desenvolvimento e enfrentam desafios não apenas em diversas empresas, mas também em todas as esferas da experiência humana. Nesse contexto, as

mudanças são direcionadas principalmente para a realização pessoal, impulsionadas pelo valor individual do profissional.

Assim, a carreira precisa ser constantemente reinventada, uma vez que está sob a direção das próprias pessoas e não mais das organizações. É essencial que os indivíduos participem ativamente em uma variedade de experiências educacionais, treinamentos, trabalhem em diferentes empresas, explorem novos campos de atuação e adotem outras ações eficazes para se manterem atualizados e eficazes em suas carreiras.

2.1.4 Carreira Global

O entendimento mais avançado de carreira, que implica um certo grau de mobilidade, abre caminho para o conceito de carreiras globais, discutido por Peiperl e Jonsen (2007, conforme citado por OLIVEIRA, 2017). Nesse contexto, indivíduos estão cada vez mais buscando oportunidades de experiência de trabalho internacional por iniciativa própria (SHAFFER et al., 2012).

Conforme afirmado por Inkson, Dries e Arnold (2014), os modelos de carreiras emergentes originam-se do comportamento individualista de profissionais proativos que buscam a autorrealização. Nessa circunstância, a mobilidade geográfica desempenha um papel central, indo além da mera transição entre fronteiras organizacionais e geográficas no decorrer de uma trajetória profissional. Envolve também a transposição das fronteiras que delineiam uma trajetória de vida (PEIPERL; JONSEN, 2007).

Assim, mencionando Oliveira (2017), a mobilidade geográfica ganha espaço, com vistas à autoexpatriação, pois é neste momento que o profissional por diversos motivos, ou até mesmo, por mera curiosidade, opta por buscar novas demandas no mercado de trabalho internacional.

Peiperl e Jonsen (2007) argumentam que é imperativo abraçar uma maior incerteza e promover a aprendizagem contínua. Isso implica em romper com a noção tradicional de carreira, que frequentemente é vista como linear e estável, conforme discutido anteriormente. No modelo tradicional, as organizações determinavam a carreira por meio de estruturas e rotinas padronizadas. Por outro lado, do ponto de vista do indivíduo, a carreira era uma maneira de organizar suas experiências de

trabalho tanto no âmbito profissional quanto pessoal, fornecendo suporte para decisões futuras sobre os caminhos a seguir.

Viver uma carreira global por meio da autoexpatriação é uma maneira de explorar as oportunidades oferecidas por esse modelo de carreira. Atualmente, o trabalho pode representar algo mais amplo do que apenas ter um emprego, visto que a segurança no emprego muitas vezes está ligada às qualificações pessoais e atitudes dos indivíduos, em vez de depender exclusivamente da trajetória profissional. No entanto, apesar das mudanças nos comportamentos dos trabalhadores e na estrutura das empresas, as carreiras orientadas para organizações altamente estruturadas ainda têm seu lugar no cenário de trabalho contemporâneo (VELOSO *et al.*, 2016).

2.1.5. Carreiras Sustentáveis

É importante ressaltar que existe um esforço teórico em ampliar a compreensão da carreira, indo além da dimensão individual. Isso ocorre devido às jornadas de trabalho cada vez mais intensas e, por vezes, incertas. A carreira moderna tem adquirido relevância no contexto do trabalho não apenas em relação à empregabilidade.

Conceitos se diferem a partir do tipo de preparo em que se encontra o profissional, ao passo em que, o conceito de trabalhabilidade é definido por Krausz (1999, p.17) como “o desenvolvimento e renovação de capacidades e habilidades que tenham um valor no mercado de trabalho, investindo no desenvolvimento pessoal e profissional do trabalhador, atualizando e administrando sua própria carreira”. Já a empregabilidade está associada à capacidade que o trabalhador tem em permanecer em uma empresa por meio das suas habilidades e competências (ANDRADE, ABRANCHES E CARVALHO, 2010).

Logo, enquanto a empregabilidade está centrada na capacidade de obter e manter um emprego, a trabalhabilidade se concentra no desenvolvimento das competências necessárias para criar múltiplas fontes de renda e se adaptar a diferentes oportunidades de trabalho. O conceito de carreira sustentável, como definido por De Vos *et al.* (2020), engloba uma perspectiva dinâmica e sistêmica, levando em consideração as decisões individuais, bem como as partes interessadas (stakeholders), mas mantendo o foco no indivíduo como o principal responsável por sua carreira. Isso reflete a necessidade de os profissionais modernos serem ágeis,

capazes de se adaptar a mudanças e de criar oportunidades de trabalho de maneira mais autônoma. O quadro abaixo reforça e exemplifica a diferença entre esses conceitos e competências:

Quadro 1 – Empregabilidade x Trabalhabilidade

Empregabilidade	Trabalhabilidade
Hierarquia nos processos	Autonomia nos processos
Ser chefe	Ser um líder inovador
Busca pela estabilidade na carreira	Projetos e multitarefas
Atuar na previsibilidade	Mudança como uma constante
Crescimento Linear	Crescimento exponencial

Fonte: Elaborado pela autora (2022).

A base de uma carreira sustentável, como enfatizado por De Vos et al. (2016), reside na capacidade contínua do indivíduo de manter seu desenvolvimento profissional em um processo autorregulado e cíclico, alinhado com o que é considerado fundamental, conforme também discutido por Van der Heijden e De Vos (2015). Portanto, o conceito de carreira sustentável, dentro da estrutura individual da carreira, está fundamentalmente relacionado às ações dos profissionais no contexto de trabalho, como destacado por Mayrhofer et al. (2007).

Ao longo dos últimos 15 anos, houve uma reavaliação do conceito de carreira, conforme apresentado por Lawrence et al. (2015). Eles introduziram uma perspectiva mais específica de sustentabilidade ao focar a "evolução sequencial das experiências de carreira individuais ao longo do tempo". Isso ressalta a responsabilidade compartilhada entre indivíduos, organizações e sociedade na busca de uma carreira sustentável, como anteriormente proposto por Arthur, Lawrence e Hall (1989).

No entanto, considerando que cada indivíduo possui uma situação de vida, histórico familiar e trajetória social única, surge a questão de como abordar a sustentabilidade da carreira de maneira eficaz. Mayrhofer, Meyer e Steyrer (2007) argumentam que a investigação dos elementos do contexto estendido pode desempenhar um papel crucial na superação das limitações contextuais inerentes ao conceito de carreira sustentável.

Continuando a mencionar Mayrhofer, Meyer e Steyrer (2007), O impacto da classe e da origem social nas carreiras é frequentemente abordado de duas maneiras distintas: em um nível macro, que visa compreender o alcance da influência desses fatores no desenvolvimento e no sucesso de carreiras, e em um nível mais geral, que analisa as oportunidades de mobilidade, tanto dentro como entre organizações. Essas oportunidades de mobilidade estão intrinsecamente ligadas à estratificação social, que, por sua vez, resulta em disparidades relacionadas à posse e controle de recursos materiais, acesso à educação e oportunidades de emprego.

Ao citar Rocha de Oliveira e Fraga (2017), surge uma discussão relevante sobre as barreiras de classe que se manifestam de maneira distinta em diversos países e profissões, contribuindo para a criação de contextos de trabalho específicos. Esses contextos sociais acabam estabelecendo diferentes fronteiras sociais, como classe e gênero, que têm o potencial de agravar as limitações na mobilidade do mercado de trabalho. Isso pode resultar em barreiras que segmentam e estratificam a sociedade, impactando negativamente a capacidade de indivíduos de avançar em suas carreiras e acessar oportunidades no mercado de trabalho.

É crucial salientar que uma carreira sustentável está intrinsecamente relacionada à dimensão da vida pessoal e à sustentabilidade da carreira em um contexto mais amplo (DE VOS *et al.*, 2020). Conforme destacado por Mayrhofer *et al.* (2007), essa abordagem considera a situação civil, a dinâmica familiar, as escolhas de carreira e a identidade social do indivíduo, evidenciando que os aspectos da esfera privada exercem influência nas atividades laborais e na trajetória no mercado de trabalho.

É fundamental adotar uma perspectiva que conecte diferentes níveis de contexto. Conforme destacado por Mayrhofer *et al.* (2007), essa abordagem amplia a compreensão de uma carreira para além do movimento individual. Seguindo essa linha de pensamento, como defendido por Baruch (2015), é essencial avançar na discussão sobre carreiras sustentáveis, enfatizando a importância da interação

explícita e da comunicação mútua entre os diversos atores envolvidos nas trajetórias individuais.

Se considerarmos que a relação entre vida e trabalho é de influência mútua, como apontado por Mauno *et al.* (2015), e que as fronteiras entre essas esferas estão se tornando cada vez mais difusas, interagindo constantemente, como discutido por De Vos *et al.* (2020), então, no contexto global, o impacto da internacionalização e de outros fenômenos nas carreiras individuais, conforme analisado por Mayrhofer *et al.* (2007), ganha relevância. A internacionalização envolve os processos de reestruturação produtiva que, em certa medida, conduzem à uniformização nos países capitalistas e estabelecem novas características de trabalho em escala global, como a demanda por educação continuada para acompanhar as inovações e as necessidades do mercado (FUGATE *et al.*, 2004).

Nesse sentido, a compreensão do conceito de autoexpatriação é incorporada a esse cenário para respaldar a análise do impacto da escolha de trabalhar no exterior e as possíveis consequências dessa decisão na carreira de indivíduos que buscam progresso profissional e o desenvolvimento de competências e habilidades.

2.2 AUTOEXPATRIAÇÃO

Ao analisar a etimologia da palavra "expatriado" (do latim "ex pátria"), que significa "fora da pátria", compreendemos que se refere a todos os indivíduos que residem temporária ou permanentemente em um país diferente daquele onde nasceram (GONZÁLEZ; OLIVEIRA, 2011). Na literatura da área, encontramos diferentes conceitos e configurações relacionados à expatriação, sendo que os estudos interculturais que abordam esse tema são relativamente recentes, datando da década de 1990 e predominantemente de natureza empírica (FREITAS, 2010). Embora o termo "autoexpatriação" possa não ser amplamente difundido, é um processo amplamente reconhecido, já que a maioria das pessoas conhece ou ouviu falar de alguém que deixou o Brasil para trabalhar em outro país (OLIVEIRA, 2017).

Segundo Cerdin e Selmer (2013), ainda não há uma definição clara para esse tipo de mobilidade, que surge de uma configuração mais contemporânea e relativamente pouco estudada. Portanto, autoexpatriados, conforme definido por Nardi *et al.* (2015) ou "self-initiated expatriates" de Dickmann e Doherty (2008), são profissionais que viajam para o exterior em busca de oportunidades de trabalho,

organizando sua própria expatriação (NARDI *et al.*, 2015; DICKMANN; DOHERTY, 2008). Para Araújo *et al.* (2012), esse termo pode se aplicar a profissionais que têm empregos regulares, mas que, por decisão própria, optaram por mudar de país.

De acordo com Oliveira (2017), citado por Thorn (2008) e Altman e Baruch (2012), a distinção fundamental ocorre entre o processo de sair do país por iniciativa própria, com uma duração predefinida, e o cenário em que o indivíduo é enviado para outro país por seu empregador, com um período predeterminado e apoio financeiro fornecido pela empresa. Autores como Nardi *et al.* (2015) e Dickmann e Doherty (2008) afirmam que o profissional autoexpatriado organiza sua própria expatriação, sem depender de um facilitador no exterior, o que proporciona um enriquecimento significativo de suas experiências profissionais e pessoais (CORDEIRO; MOURA, 2017). Em outras palavras, o indivíduo que opta pela autoexpatriação deve estar preparado não apenas para buscar crescimento em sua carreira, mas também para vivenciar novas experiências e se tornar um profissional global (OLIVEIRA, 2017). Para isso, é essencial ter educação financeira e um planejamento adequado, uma vez que sua mobilidade geográfica em busca de trabalho por conta própria não conta com financiamento intermediário e depende de seus próprios recursos.

Uma característica que pode contribuir para a identificação do perfil desse tipo de profissional é o pensamento proteano, pois atitudes como a autoexpatriação contribuem para o desenvolvimento de carreiras autodirigidas, focadas no alcance de objetivos pessoais (CAO; HIRSCHI; DELLER, 2013). O autoexpatriado escolhe o país de destino para desenvolver sua carreira e ter experiências culturais e pessoais que melhor se adequem ao seu perfil (SHAFFER *et al.*, 2012). De acordo com Freitas (2009), autoexpatriação é a intenção de uma pessoa de mudar geograficamente, sabendo como se relacionar com a cultura, a profissão e a empresa, adaptando-se para obter resultados profissionais e pessoais superiores.

As razões pelas quais os indivíduos optam pela autoexpatriação são diversas: oportunidades de trabalho, viagens, mudança de vida, ampliação das perspectivas profissionais, razões financeiras, interesse em aprender outros idiomas, estudar ou até mesmo o desejo de se imergir em uma nova cultura (MYERS; PRINGLE, 2005). Alguns dos benefícios mais frequentemente mencionados, conforme Myers e Pringle (2005), incluem o desenvolvimento de habilidades técnicas, cultivo de relações interpessoais e de comunicação em outras línguas, independência, autonomia, adaptabilidade, expansão da rede de contatos e sociabilidade.

Conforme Passos (2013), a mobilidade não se limita apenas à mudança de localização geográfica; ela também abrange fatores culturais e afetivos, resultando em uma nova visão de mundo que surge das diferenças e semelhanças entre os ambientes. Portanto, além da aquisição de experiência, a mobilidade internacional contribui para um aumento da autoconfiança e autoestima, sendo um processo essencial, como afirmam Craide e Silva (2012), para a compreensão do próprio indivíduo. Durante esse tipo de mobilidade, o profissional não cria uma identidade, mas reafirma sua identidade existente, combinando como as pessoas do país anfitrião o veem com o que ele deseja mostrar, de acordo com Scurry *et al.* (2013).

Segundo Pereira *et al.* (2005), citados por Black (1990), Nicholson (1984) e Oberg (1960), o ajustamento cultural refere-se à medida do conforto psicológico em relação a vários aspectos do país anfitrião. Além disso, Pereira *et al.* (2005), conforme citados por Zhang, Rentz e Ali (2003), definem o ajustamento intercultural como a capacidade de se adaptar de maneira eficaz e adequada ao novo ambiente cultural, a ponto de sentir-se funcionalmente confortável, como se estivesse em sua própria cultura.

Em alguns casos, a autoexpatriação pode se tornar um projeto permanente, à medida que muitos profissionais não têm mais a intenção de retornar ao Brasil, especialmente devido ao contexto social e/ou econômico, caracterizado por desigualdades, falta de oportunidades e altos índices de violência urbana.

De acordo com Altman e Baruch (2012), a motivação para um profissional buscar uma experiência internacional está intimamente relacionada à existência ou ausência de um objetivo de carreira. A decisão é influenciada por um plano de carreira, uma vez que aqueles que almejam progredir em suas carreiras veem a internacionalização como uma oportunidade para o desenvolvimento de suas atividades. Por outro lado, aqueles que buscam um desenvolvimento na ocupação utilizam a autoexpatriação como uma forma de adquirir experiência.

Dados do relatório da Organização Internacional do Trabalho (OIT, 2016) apontam que 150 milhões de trabalhadores em todo o mundo se deslocam em busca de melhores oportunidades de emprego, dos quais quase 67 milhões são mulheres. Nesse contexto, cada vez mais mulheres buscam emancipação e autonomia pessoal e econômica por conta própria (NEVES *et al.*, 2016).

Segundo Tornikoski (2011), as recompensas tangíveis e universais podem ser atrativos desse processo. Além disso, os motivos que incentivam o profissional a permanecer no país de destino incluem atitudes positivas tanto da própria pessoa como do governo local (BARUCH; FORSTENLECHNER, 2017). É importante considerar que a rotina pessoal desses indivíduos será reconstruída, assim como sua rede de relacionamentos. O contato com familiares é prejudicado devido às longas distâncias, e a necessidade de ser resiliente e se adaptar a novas culturas se torna essencial. Nevado (2003) e Zwielewski (2009) ressaltam que a autoexpatriação não está apenas relacionada à saída do emprego no país de origem, mas está fortemente ligada a fatores pessoais. Estudos sobre o processo de adaptação que os expatriados enfrentam ao chegar aos países de destino destacam a influência de variáveis externas na saúde mental dos indivíduos, como a distância entre a cultura de origem e a cultura de destino (BLACK; MENDENHALL, 1991) e o domínio do idioma local do expatriado (SHAFFER; HARRISON E GILLEY, 1999).

Além de examinar as variáveis externas que podem influenciar a adaptação social e cultural dos expatriados, a Teoria da Curva em U (U-Curve Theory of Adjustment - UCT), desenvolvida com base na pesquisa de Lysgaard (1955), desmembra o processo de adaptação em quatro fases distintas. A primeira fase caracteriza-se pelo fascínio inicial pela nova cultura, seguida pelo choque cultural na segunda fase. A terceira fase engloba a adaptação de longo prazo ao novo ambiente, e, por fim, na quarta fase, o expatriado adquire domínio do novo ambiente, devido à sua crescente experiência e compreensão aprofundada.

Diante dos desafios que podem surgir, é fundamental que o autoexpatriado mantenha sua motivação alta para reconhecer o impacto positivo desse processo em sua vida pessoal e profissional. Tanure *et al.* (2007) refletem sobre a fascinação da perspectiva de viver no exterior, um movimento que poucos questionam se realmente é vantajoso. A decisão de se autoexpatriar deve ser bem pensada, pois morar em um lugar diferente e distante da família pode representar um alto custo em termos de carreira, como observado por Freitas (2015) ao destacar os aspectos psicossociais desafiadores experimentados por esses indivíduos e suas famílias.

Uma lacuna que recentemente começou a ser preenchida é a análise do impacto do processo de autoexpatriação na autoimagem. Com base em todas essas novas dinâmicas, a identidade do indivíduo também é afetada pelo processo de desconstrução e reconstrução do "eu", exigindo adaptação ao país de destino e

posterior readaptação ao país de origem em casos de retorno, no qual uma transformação profunda não se limita a mudanças de personalidade ou comportamento, mas também afeta os valores fundamentais e a autoimagem (CALDERÓN, 2018). Consequentemente, ao revisar a literatura sobre autoexpatriação, o conceito de "choque do eu" ou "self-shock" mencionado por Zaharna (1989) oferece diferentes perspectivas sobre o impacto da autoexpatriação na identidade pessoal.

O processo de reconfiguração da identidade em indivíduos submetidos a esse processo, após um período longe de seu ambiente habitual, revela que eles não são mais os mesmos, às vezes, sem saber exatamente quem se tornaram. Assim, a ideia de identidade como algo fixo e inalterável não se aplica mais, sendo aceita como algo construído e reconstruído. Portanto, o foco deste estudo está voltado para a compreensão de todas essas questões, especialmente no que diz respeito ao ponto de virada da autoexpatriação, com foco nas mulheres.

2.3 POR QUE MULHERES?

As influências históricas na sociedade ao longo do tempo explicam a longa trajetória da luta das mulheres por igualdade e respeito. Existem várias restrições impostas a esse gênero, mas de onde vem a submissão das mulheres? Se voltarmos ao longo da história da humanidade, perceberemos que as mulheres invariavelmente estiveram em posições subordinadas aos homens, uma dependência que se originou de acontecimentos na evolução da sociedade.

Na obra de Simone de Beauvoir (2014), a autora expressa críticas sobre o assunto, baseando-se nas perspectivas de vários pensadores. Ela também faz referência à história de Adão e Eva, na qual, simbolicamente, "Eva, conforme Bossuet, é descrita como surgindo de um "osso supranumerário" de Adão," retratando a mulher como um ser criado após o homem e, evidentemente, como uma figura secundária. Além disso, na obra de Beauvoir (2014), a autora menciona as opiniões de Aristóteles, que afirma que "a fêmea é fêmea devido a uma certa falta de qualidades", apoiado por São Tomás, que a descreve como "um homem incompleto, um ser ocasional". No entanto, como podemos manter imparcialidade quando homens e mulheres são partes interessadas e juízes? Utilizando as palavras de Hegel, a autora contesta: "A própria consciência é fundamentalmente hostil em relação a qualquer outra consciência; onde

o sujeito se afirma apenas ao se opor, ou seja, ele busca se estabelecer como essencial e relegar o outro à condição de não essencial, ao status de objeto. Se "a mulher se vê como não essencial, sem nunca retornar ao essencial, é porque ela mesma não realiza esse retorno" (DE BEAUVOIR, 2014). Portanto, a concepção dos papéis do homem e da mulher na sociedade é moldada pelo que os indivíduos aprendem e reproduzem desde o nascimento e ao longo de suas experiências com seus pares.

Embora a distinção entre ser homem e ser mulher esteja enraizada na biologia humana, ela é frequentemente usada para justificar relações sociais que não têm necessariamente relação com a sexualidade. Isso ocorre porque os papéis e comportamentos de gênero são construídos culturalmente por uma sociedade que não trata todos de maneira igualitária, como apontado por Oliveira (2017). Argumentos baseados em diferenças biológicas, como a ideia de que as mulheres têm a responsabilidade de cuidar da casa devido à maternidade ou que os homens devem assumir o trabalho devido à sua força muscular superior, são rejeitados como justificativas para várias formas de subordinação feminina.

A sociedade, por meio de suas instituições que incluem ideologias, cultura, crenças, tradições, sistema educacional, leis civis e divisão do trabalho baseada no sexo, molda homens e mulheres como sujeitos com papéis opostos e simétricos. Nessa dinâmica, o masculino e o feminino estão envolvidos em uma relação de domínio e subjugação, como apontado por Costa (2007). Portanto, ao discutirmos gênero, estamos, na verdade, discutindo poder, uma vez que essas relações envolvem lados opostos e posições desiguais.

No Brasil, entre os anos de 1500 e 1827, o sistema educacional era restrito exclusivamente aos homens. Durante o período colonial, as meninas eram educadas no ambiente doméstico, recebendo instruções voltadas para atividades domésticas, com ênfase em cuidar da casa, do marido e dos filhos. Nesse contexto, a educação formal para mulheres era considerada dispensável, uma vez que o papel social atribuído a elas se resumia a serem boas mães e esposas. Somente por volta do século XIX é que as mulheres começaram a ter acesso ao sistema de ensino.

Diante desse pano de fundo histórico, é essencial compreender o processo de educação das mulheres no Brasil, a fim de perceber a importância contínua da busca pela equidade de gênero.

A seguir, o Quadro 2 resume as conquistas das mulheres no Brasil com base em um artigo publicado no Portal Nossa Causa em 9 de março de 2020, em comemoração ao Dia da Mulher. As informações resumidas no quadro se referem às conquistas alcançadas pelas mulheres no país por meio dos movimentos feministas, que têm trabalhado incansavelmente em prol da igualdade de direitos sociais e políticos entre homens e mulheres.

Quadro 2 – Conquistas femininas no Brasil

(continua)

Ano	Conquistas
1827	Meninas são liberadas para frequentarem a escola
1832	A obra “Direitos das Mulheres e Injustiças dos Homens” é publicada
1879	Mulheres conquistam o direito ao acesso às faculdades
1910	O primeiro partido político feminino é criado
1932	Mulheres conquistam o direito ao voto
1962	É criado o Estatuto da Mulher Casada
1974	Mulheres conquistam o direito de portarem um cartão de crédito
1977	A Lei do Divórcio é aprovada
1979	Mulheres garantem o direito à prática do futebol
1985	É criada a primeira delegacia da Mulher
1988	A Constituição Brasileira passa a reconhecer as mulheres como iguais aos homens
2002	“Falta da virgindade” deixa de ser crime
2006	É sancionada a Lei Maria da Penha
2015	É aprovada a Lei do Femicídio

2018	A importunação sexual feminina passou a ser considerada crime
------	---------------------------------------------------------------

Fonte: Portal Nossa Causa (2020), adaptado pela autora (2021).

Embora as desigualdades de gênero ainda persistam em diversos aspectos da sociedade, particularmente no mercado de trabalho, é evidente a importância da contribuição das mulheres para o desenvolvimento da economia brasileira. De acordo com o IBGE e os dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNAD) de 2019, o número de mulheres no Brasil supera o de homens, representando 51,8% da população em comparação com 48,2% de homens. Além disso, o relatório "Education at a Glance" de 2019 demonstra que 25% das mulheres no país ingressam em universidades, enquanto a porcentagem de homens que ingressam fica em apenas 18%.

Embora os dados mostrem que as mulheres desempenham um papel fundamental na sociedade, falar sobre essas conquistas continua sendo um desafio. Conforme observado por Schein (2007), embora haja um aumento na participação ativa das mulheres, o progresso ainda é notavelmente limitado e, em alguns casos, quase insignificante. Isso ocorre devido à persistência de estereótipos de gênero que perpetuam preconceitos contra as mulheres, resultando em uma maior probabilidade de os homens ocuparem cargos de liderança, mesmo quando as mulheres são a maioria. Fleury (2007) acrescenta que o estereótipo da profissional bem-sucedida ainda tem características predominantemente masculinas, o que implica que as mulheres muitas vezes são vistas como precisando adotar uma abordagem rígida, inflexível e sem vida pessoal para alcançar posições de liderança.

De acordo com Hoobler et al. (2011), mulheres altamente qualificadas que aspiram a cargos de alto escalão nas organizações enfrentam inúmeras barreiras. Isso ocorre porque os homens continuam sendo estereotipados como líderes de sucesso, associados a características como independência, assertividade, determinação e disponibilidade, características que raramente são atribuídas às mulheres.

A mulher é, inquestionavelmente, um ser humano, assim como o homem. No entanto, a humanidade tem uma perspectiva predominantemente masculina, e a mulher é definida em relação ao homem, não como um ser autônomo, como destacado por De Beauvoir (2014). Em resumo, a autora aponta que a literatura sobre

gênero nas experiências de expatriação focalizadas em mulheres enfrenta desafios significativos devido à não neutralidade da linguagem, que incorpora valores e conceitos que moldam a percepção de gênero (Ribeiro, 2014).

Crenças enraizadas, conforme o estudo de Tzeng (2006), frequentemente retratam as mulheres como menos qualificadas em termos de habilidades, especialização ou educação, desmotivadas a seguir carreiras e preocupadas com a segurança física ao lidar com o isolamento e a solidão em um país estrangeiro. Como resultado, as mulheres são frequentemente percebidas como emocionais e sensíveis, influenciadas por suas responsabilidades familiares, mesmo em situações em que não tenham filhos ou parceiros, como resumido por Selmer e Leung (2003). Nas situações em que há filhos ou parceiros, essas mulheres têm uma maior probabilidade de rejeitar oportunidades de expatriação devido aos fatores mencionados anteriormente.

Além disso, na prática, as mulheres enfrentam desafios significativos para alcançar posições de liderança. Elas se deparam com dois obstáculos principais: a presença do homem, que detém poder e é legitimado pela história, e sua própria resistência em abrir mão de valores como a maternidade e os cuidados com a família, como observado por Camps (2001). Isso é resultado do fenômeno descrito por Fischlmayr (2002), cuja pesquisa demonstrou a influência dos estereótipos de gênero nas escolhas e aspirações das mulheres, agindo como uma barreira ao desenvolvimento de suas carreiras.

De acordo com a visão de Reskin e Padavic (1994), a persistência da reprodução dessas desigualdades tem raízes na cultura patriarcal, na qual as mulheres frequentemente enfrentam a dupla jornada, equilibrando responsabilidades familiares e profissionais. Mesmo quando enfrentam dificuldades para conciliar trabalho e família, nem sempre é uma escolha da mulher renunciar à sua carreira, como argumentado por na obra de Adler (1984).

Powell e Butterfield (2013) afirmam que as mulheres demonstram a mesma determinação que os homens em buscar posições de liderança, já que lutam cada vez mais pela progressão em suas carreiras. No entanto, suas responsabilidades familiares, conforme destacado por Coleman (2011), nem sempre podem ser conciliadas com os altos cargos de responsabilidade nas empresas. Isso confirma as descobertas de Adler (1984), que demonstrou que as mulheres compartilham a mesma disposição dos homens em participar de missões internacionais, caso surja a

oportunidade. No entanto, as mulheres frequentemente se veem estagnadas, presas a um estado de inatividade involuntária e invisibilidade.

Nesse contexto, sobrecarregadas pela restrição imposta, as mulheres consideram a opção de permanecerem solteiras, utilizando o estado civil de solteira como uma possibilidade para buscar uma carreira de sucesso, como apontado por Santos (2010). Isso ocorre devido à pressão social que incide sobre as mulheres em relação ao seu papel tradicional de esposa e mãe, pressão que, em alguns casos, elas mesmas aceitam e internalizam, impedindo-as de se afastar da família ou enfrentar situações de mudança ou incerteza profissional, conforme destacado por Núncio (2008).

A expatriação é um exemplo claro de que a igualdade de gênero ainda não é uma realidade, uma vez que pesquisas têm demonstrado que a maioria dos expatriados é do sexo masculino, e a proporção de mulheres expatriadas está abaixo de 20% (ADLER, 1984; REGO; CUNHA, 2009; SANTOS, 2010; CAMARA, 2011). No contexto brasileiro, uma pesquisa conduzida por Tanure *et al.* (2007) revelou que apenas 6% das expatriações envolvem mulheres, enquanto 94% são de homens. Além disso, de acordo com estudos de Tharenou (2010), observa-se que as mulheres que decidem se tornar expatriadas geralmente fazem isso no início de suas carreiras, quando ainda não são casadas e não têm filhos. Isso ocorre porque, após assumirem essas responsabilidades familiares, a disposição para se tornar uma expatriada diminui, e só volta a crescer quando os filhos crescem e saem de casa para formar suas próprias famílias. Esses padrões destacam o impacto das responsabilidades familiares como uma barreira ou fator inibidor na participação em oportunidades de mobilidade internacional.

É relevante questionar se, mesmo após anos de luta por igualdade de gênero, as mulheres ainda são obrigadas a sacrificar a construção de suas carreiras e sonhos em prol da formação de uma família. Ou será que a entrada das mulheres no mercado de trabalho deve ser acompanhada pela entrada dos homens no domínio familiar? Para alcançar um equilíbrio entre homens e mulheres no âmbito externo, ou seja, no mercado de trabalho e na vida profissional, é fundamental alcançar um equilíbrio entre homens e mulheres no âmbito interno, ou seja, no ambiente familiar e na vida pessoal. Afinal, que oportunidades e representações estarão disponíveis para as mulheres se continuarem aprisionadas a esses estereótipos sociais?

Hoje, mais do que nunca, é crucial desenvolver práticas que apoiem o avanço das mulheres em suas carreiras. Dessa forma, as estratégias que as mulheres adotam para se inserirem e prosperarem no mercado de trabalho são questionadas devido às pressões de sobrevivência nos ambientes corporativos, onde suas carreiras e escolhas muitas vezes são limitadas devido ao gênero. Com ainda mais razão, as mulheres precisam tomar a iniciativa na busca por seus direitos, pois é possível romper com essa realidade se rejeitarem as bases desse conceito (SOUSA, 2015).

3. METODOLOGIA

Esta seção visa descrever os procedimentos metodológicos utilizados neste estudo, bem como abordar os aspectos legais e éticos relacionados ao local, período, participantes, instrumentos de coleta e análise de dados.

Metodologia é o conjunto de abordagens teóricas e técnicas que orientam a compreensão e a construção da realidade (MINAYO, 1994). Nas palavras de Maria Cecília Minayo (1994), as sociedades humanas existem em contextos específicos, moldados por sua história, cultura e estrutura social. Elas vivem no presente, influenciadas pelo passado e orientadas para o futuro, constantemente negociando entre o que é dado e o que está sendo construído. As ciências sociais oferecem ferramentas teóricas e metodológicas para examinar a vida das pessoas na sociedade, explorando uma ampla gama de fenômenos humanos que abrangem estruturas, processos, indivíduos, significados e representações (MINAYO, 1994).

Nesse contexto, o desenho metodológico deste estudo visa investigar e compreender o turning point da autoexpatriação, a fim de analisar como a decisão de construir uma carreira no exterior se desenvolve. Essa investigação busca identificar conceitos, configurações, desafios e estratégias comuns associados a essa decisão, buscando entender o motivo por trás dela.

Para atingir esse objetivo, foi aplicada a técnica de análise de conteúdo, que envolve a análise do que foi expresso nas entrevistas ou observado pelo pesquisador (SILVA, FOSSÁ, 2015). Após a depuração dos dados e a validação do instrumento de pesquisa, a análise das entrevistas foi conduzida para uma compreensão aprofundada dos objetivos do estudo. Os resultados foram organizados da seguinte forma:

O processo de análise de dados foi dividido em fases distintas. A primeira etapa, conhecida como pré-análise, teve como objetivo sistematizar as ideias iniciais embasadas no referencial teórico e estabelecer indicadores para a interpretação das informações obtidas. Nessa fase, foi realizada uma leitura geral do material selecionado para análise, que consistia nas entrevistas já transcritas. Além disso, o material foi organizado em uma planilha para melhor estruturar as respostas e permitir a sistematização necessária para as etapas subsequentes da análise. Foi conduzida uma leitura inicial do documento com a transcrição dos dados coletados, com foco na relevância, ou seja, garantindo que a fonte documental estivesse alinhada com os objetivos da análise (BARDIN, 2011) e fosse pertinente para o estudo em questão.

Após a conclusão da fase de pré-análise, procedeu-se à exploração do material, onde os trechos dos textos foram agrupados em unidades de registro. Nesse contexto, os parágrafos de cada entrevista foram considerados como unidades de registro, e as palavras-chave contidas nesses parágrafos foram identificadas.

A terceira fase englobou o tratamento dos resultados e a interpretação, visando captar tanto os conteúdos manifestos como os latentes presentes nas entrevistas coletadas. A análise comparativa foi conduzida por meio da comparação das diversas categorias encontradas em cada análise, destacando os aspectos considerados semelhantes e aqueles que foram percebidos como distintos.

3.1 CLASSIFICAÇÃO DA PESQUISA

A pesquisa em questão é classificada como qualitativa em termos de abordagem, uma vez que buscou compreender diversos aspectos da trajetória de vida das mulheres por meio de uma análise mais abrangente. Essa abordagem se caracteriza por direcionar sua análise para o "mundo dos significados das ações e relações humanas" (MINAYO, 2002), reconhecendo que o "objeto das Ciências Sociais é histórico" (MINAYO, 1994). Esse tipo de pesquisa lida com questões específicas, explorando o universo de significados, motivações, aspirações, crenças, valores e atitudes, e envolve relações mais profundas que não podem ser reduzidas a variáveis operacionais (MINAYO, 1994).

O processo de pesquisa teve início na fase exploratória, onde foi realizado o trabalho de campo por meio da interrogação das participantes. Para isso, utilizou-se um roteiro de questões semiestruturadas como instrumento de coleta de dados.

3.2 SUJEITOS DA PESQUISA

Com base nas diretrizes de Minayo (1992), o campo de pesquisa representa o recorte espacial que o pesquisador adota para estudar uma realidade empírica com base em concepções teóricas relacionadas ao objeto de investigação. Para determinar a viabilidade do estudo e orientar a pesquisa, realizamos um mapeamento preliminar em novembro de 2020 para identificar mulheres que vivem no exterior. Por meio de um aplicativo de rede social online de compartilhamento de fotos e vídeos,

encontramos o projeto "Reconstruindo no Mundo", que se revelou uma plataforma colaborativa na qual as participantes, juntamente com as idealizadoras, compartilham suas experiências pessoais, oferecendo insights sobre a vida no exterior.

Em dezembro de 2020, estabelecemos contato com 22 mulheres que aparentemente atendiam aos critérios do nosso recorte empírico. Esses critérios incluíam ser brasileira, ter se autoexpatriado, residir no exterior, trabalhar em sua área de formação e estar disposta a participar voluntariamente da pesquisa. No entanto, dada a natureza específica do estudo, que se concentra em entrevistar mulheres autoexpatriadas que atuam em suas áreas de formação, o número de sujeitos que se enquadravam nos critérios foi reduzido significativamente, resultando em um total de quatro mulheres que participaram da pesquisa.

Além disso, enfatizamos a importância de estabelecer gradualmente uma relação de respeito genuíno com os participantes, valorizando suas contribuições na comunidade de estudo, conforme sugerido por Minayo (1994, citado por Zaluar, 1985). Esse engajamento compreensivo foi fundamental para a interação com os sujeitos no campo de pesquisa.

Dessa maneira, após realizar diversos contatos iniciais, entrevistaram-se quatro mulheres que foram previamente selecionadas, uma vez que se enquadravam no critério de recorte estabelecido e concordaram em participar da pesquisa. No que diz respeito ao perfil de cada entrevistada brasileira, o Quadro 3 abaixo fornece uma síntese das informações relevantes para uma melhor compreensão de quem são essas mulheres. Tópicos como idade, estado civil, intenção de ter filhos, tempo de residência fora de seu país de origem e outras questões semelhantes foram abordados. Optou-se por preservar a identidade das entrevistadas, mantendo o anonimato. Portanto, foi atribuído a cada uma um nome fictício, utilizando a nomenclatura "B1" para a primeira brasileira, "B2" para a segunda, e assim sucessivamente, até "B4" para representar a quarta brasileira.

Quadro 3 – Caracterização das participantes da pesquisa (continua)

Identificação das Entrevistadas	Brasileira 1	Brasileira 2	Brasileira 3	Brasileira 4
Idade	27	39	36	28

Estado Civil	Casada	Casada	Casada	Divorciada em União Estável
Filhos	Não	Sim	Sim	Não
Naturalidade	Campinas/SP	Fortaleza/CE	Lima/Peru	General Câmara /RS
Sempre residiu nesta cidade?	Não, morei em Valinhos/SP Campinas/SP Mogi-Guaçu/SP Paulínia/SP	Sim	Não, morei em Campinas/SP	Não, morei em Camaquã/RS Montenegro/RS
País de Destino	Londres	Suíça	Finlândia	Portugal
Expatriada há quanto tempo	5 anos	19 anos	16 anos	6 anos
Residiu em outros Países	Sim, Alemanha	Não, somente Suíça	Sim, Dubai	Sim, Irlanda
Área de Formação	Fonoaudióloga	Jornalista	Turismo	Administradora

Fonte: Elaborado pela autora (2022).

3.3 LOCAL E PERÍODO DO ESTUDO

Este estudo se desenrolou exclusivamente no ambiente virtual devido à natureza da temática escolhida e à localização geográfica das participantes, que inviabilizou entrevistas presenciais, tanto por parte da pesquisadora quanto das entrevistadas. As entrevistadas participaram de videochamadas realizadas por meio da plataforma Google Meet para a coleta de dados, que ocorreu entre os meses de junho a novembro de 2021.

Durante essas videochamadas, o foco da pesquisa foi a investigação detalhada da direção de vida de cada uma das mulheres selecionadas, com o objetivo de obter respostas para as perguntas formuladas neste estudo. Buscamos compreender as motivações que as levaram à autoexpatriação, explorando suas experiências e os desafios que enfrentaram com o processo de construção de carreira no exterior. Por

fim, examinamos o papel do gênero feminino em suas experiências, tanto no âmbito profissional quanto pessoal.

3.4 COLETA DE DADOS

Para a coleta de dados, foram conduzidas entrevistas abertas e em profundidade, com o auxílio de um roteiro semiestruturado (ver Apêndice A). Este roteiro serviu como guia para a pesquisadora durante as entrevistas, facilitando a condução das perguntas e a captação das experiências vivenciadas, que servirão como fonte para a compreensão dos fatores que influenciaram as decisões tomadas.

As entrevistas representam o procedimento mais comum em trabalhos de campo desse tipo, pois permitem ao pesquisador obter informações diretamente dos participantes. Elas se assemelham a uma conversa a dois, com um propósito bem definido. Nesse sentido, as entrevistas desempenham dois papéis: como forma de comunicação verbal e como meio de coleta de dados (MINAYO, 1994). Para que possamos ouvir o entrevistado, é necessário fazer as perguntas certas, tornando a pesquisa mais concreta e significativa (PORTELLI, 1997).

As entrevistas foram conduzidas utilizando ferramentas de comunicação amplamente conhecidas pelas entrevistadas. Para a coleta de dados, foi escolhido o Google Meet, um serviço de comunicação por vídeo desenvolvido pelo Google. Essa ferramenta, além de fornecer a conexão virtual necessária, permitiu a gravação de tela e áudio durante as entrevistas. A gravação foi realizada no próprio notebook da pesquisadora, que possuía uma webcam integrada.

Simultaneamente, as entrevistas foram registradas por meio de um gravador de voz. Essa ação teve o propósito de fornecer um backup adicional de segurança, caso ocorresse algum problema com os dados gravados na plataforma online. Além disso, a utilização de ambos os tipos de gravação facilitou o processo de transcrição das entrevistas. Vale destacar que em nenhum momento as entrevistadas solicitaram que a gravação fosse interrompida para evitar que algo não fosse registrado.

Antes de iniciar as entrevistas, as participantes da pesquisa leram e aceitaram um Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE, ver Apêndice B), no qual autorizaram a realização das entrevistas. Somente após a aceitação desse termo, o roteiro semiestruturado de entrevista (ver Apêndice A) foi iniciado.

Não foi estabelecida uma duração pré-definida para as entrevistas, permitindo um tempo aberto para a discussão do tema proposto. Cada entrevistada escolheu o horário de acordo com o fuso horário brasileiro.

O quadro a seguir fornece um resumo das entrevistas, incluindo a data, a duração e o horário escolhido por cada entrevistada, todas de acordo com o fuso horário brasileiro.

Quadro 4 – Resumo das Entrevistas

Entrevistada	Data da Entrevista	Duração	Horário (BR)
Brasileira 1	02/11/2021	58:20	14h
Brasileira 2	15/11/2021	34:12	14h
Brasileira 3	27/10/2021	01:05:48	11h
Brasileira 4	24/06/2021	01:09:46	20h

Fonte: Elaborado pela autora (2022).

O roteiro de entrevista semiestruturado (ver Apêndice A) foi desenvolvido com base na estrutura de pesquisa, combinando os objetivos específicos deste estudo com o referencial teórico, resultando em questões criadas especificamente para este projeto.

Para validar esse instrumento, foi enviado um e-mail em março de 2021 para três professores doutores especializados em carreira e expatriação. O e-mail continha os seguintes anexos: (i) o projeto de dissertação, (ii) a matriz de aporte que relacionava os objetivos específicos e o referencial teórico, e (iii) o roteiro semiestruturado para condução das entrevistas. O objetivo dessa validação era obter uma análise aprofundada e garantir a confiabilidade do instrumento proposto. O roteiro foi submetido à revisão por especialistas com experiência na área.

Após considerações dos membros escolhidos, foi sugerido a inserção de questões que explorem exemplos para que as entrevistadas possam exemplificar “*como foi*”, “*quando foi*”, e “*suas reações*”, bem como, a sugestão de elaboração as

questões “Conte-me sobre a sua família e a relação com ela”, “Como foi a sua preparação para sair do país?”, “Você foi com qual tipo de visto?”, “Quais foram os motivos da escolha do país de destino”, “Você dominava o idioma local?” e “Você conseguiu se inserir profissionalmente no país de destino de que forma? Procurou trabalho previamente ou somente após a tua chegada?”. Portanto, o roteiro de entrevista, que inicialmente continha 25 questões, foi expandido para incluir um total de 45 questões. Ele foi estruturado em quatro blocos, com as seguintes categorias:

1. Identificação de perfil de cada uma das entrevistadas;
2. Potenciais *turning points*¹ vivenciados;
3. Potenciais benefícios e/ou desvantagens para carreira;
4. Efeitos do gênero nas respectivas experiências.

A tabela abaixo exhibe a proposta da matriz de interseção entre os objetivos específicos e o referencial teórico, desempenhando um papel essencial na formulação das questões a serem empregadas.

Quadro 5 – Aporte interseccionado entre objetivos específicos e referencial teórico

(continua)

Objetivo Específico	Referencial Teórico	Questões
- Compreender as motivações, as experiências e os desafios enfrentados por mulheres brasileiras autoexpatriadas, frente às suas escolhas.	- Razões pelas quais os indivíduos decidem pela autoexpatriação (MYERS; PRINGLE, (2005); DOHERTY RICHARDSON (2005)). - O autoexpatriado escolhe o país de destino para desenvolver a carreira e ter experiências culturais e pessoais (SHAFFER et al., 2012),	- Há quanto tempo você se autoexpatriou? - Há quanto tempo você trabalha na sua área de formação no exterior? - Desde quando a autoexpatriação passou a fazer parte dos teus planos? - Quais características pessoais você considera

¹ Traduzido literalmente como “um ponto de virada”, mas que de fato significa “um momento decisivo”, ou “um ponto crítico”, ou seja, momento em que algo começa a mudar de forma importante na vida de alguém.

	<p>- Sousa (2015), demonstra que as mulheres que tomam a iniciativa de se autoexpatriar fazem isso no início da sua carreira, quando ainda não são casadas e nem tem filhos.</p>	<p>terem sido importantes para a sua expatriação?</p> <p>- Quais fatores foram decisivos para que você decidisse por se autoexpatriar?</p> <p>- Você recebeu algum tipo de apoio ou incentivo por parte da sua família?</p> <p>- Você renunciou a algo em prol da autoexpatriação?</p> <p>- Como foi a sua preparação para sair do seu país e qual o motivo da escolha do país de destino?</p> <p>- Você tem filhos? Se não, pretende ter?</p>
<p>- Investigar qual o impacto da autoexpatriação, considerando o processo de construção de carreira no exterior.</p>	<p>- Autoexpatriados são os profissionais que viajam para o exterior em busca de um trabalho, realizando a própria expatriação (NARDI et al. 2015; DICKMANN; DOHERTY, 2008)</p> <p>- Altman e Baruch (2012) o que faz com que o profissional queira ter uma experiência internacional é ter ou não um objetivo de carreira.</p> <p>- Araujo et. al. (2012), os profissionais que possuem emprego regular, mas que por decisão própria decidiram mudar de país.</p>	<p>- Como era sua experiência profissional (carreira) no Brasil?</p> <p>- Que benefícios a autoexpatriação focalizada na carreira proporciona para você?</p> <p>- O que a autoexpatriação melhorou na tua carreira?</p> <p>- O que a autoexpatriação dificultou na tua carreira?</p> <p>- Quais são os principais pontos positivos da autoexpatriação?</p> <p>- Quais são os principais pontos negativos da autoexpatriação?</p>

<p>- Visualizar o efeito de ser mulher nas respectivas experiências, no âmbito profissional e pessoal.</p>	<p>- Tzeng (2006) mulheres são menos qualificadas em termos de posicionamento, especialização ou educação, não são motivadas para perseguir carreira, há uma preocupação com a segurança física dessas mulheres no que se refere a habilidade para lidar com o isolamento e solidão em um país estrangeiro.</p> <p>- Selmer e Leung (2003) mulheres são mais propensas a rejeitar expatriações.</p>	<p>- Você teve facilidade e/ou dificuldade em conseguir emprego na área por ser mulher?</p> <p>- Você sentiu algum tipo de preconceito por ser mulher no país de destino?</p> <p>- Em algum momento você se sentiu insegura por ser mulher e estar em um país desconhecido?</p>
------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Fonte: Elaborado pela autora (2021).

3.5 ENTREVISTA PILOTO

Na aplicação prática das ferramentas discutidas, em junho de 2021, a participante brasileira número 1 concordou em conceder uma entrevista. A interação ocorreu por meio de uma videochamada utilizando a plataforma Google Meet, às 20h no Brasil e às 0h em Portugal, respeitando a preferência e disponibilidade de horário da entrevistada.

Inicialmente, houve uma conversa para apresentação e esclarecimentos sobre o propósito da pesquisa. Em seguida, após a leitura informal do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE) para fins de documentação, a entrevista foi iniciada sendo registrada em áudio e vídeo após aceite da entrevistada.

A entrevista transcorreu de maneira agradável e fluída, com uma duração de 1 hora, 9 minutos e 46 segundos. Durante o decorrer da conversa, surgiram algumas questões adicionais que foram elaboradas e aplicadas no momento. Essas questões mostraram-se relevantes e serão consideradas para as próximas entrevistas. Sendo elas: “*Você possui dupla cidadania?*”, “*Você e sua família costumavam viajar?*”, “*Acredita que o fato de ter ou não ter filhos influencia a sua decisão?*”, “*Qual o cargo*

que você ocupa atualmente, e se já houveram outros, quais cargos já ocupou?”, “Como os teus colegas de trabalho lidam com o fato de você ser autoexpatriada?”, “Como os teus colegas de trabalho lidam com o fato de você ser mulher?”, “Como você lida com a saudade?” e “Você pretende voltar a morar no Brasil?”.

3.6 ANÁLISE DOS DADOS

No que diz respeito à análise dos dados, após a realização das entrevistas, estas foram transcritas e submetidas a uma análise de conteúdo e discurso. O objetivo foi compreender as motivações, experiências e desafios enfrentados por mulheres brasileiras autoexpatriadas diante de suas escolhas. A análise buscou investigar o impacto da autoexpatriação, considerando o processo de construção de carreira no exterior, e examinar o efeito de ser mulher nessas experiências, tanto no âmbito profissional quanto pessoal. Os relatos coletados e apresentados representam uma "produção de si", refletindo não apenas uma narrativa pessoal, mas também a conexão íntima com o contexto e o processo vivenciado pelo sujeito em seu ambiente, pois ao contar a sua vida, o sujeito fala de seu contexto e do processo por ele experimentado, estando ligado intimamente à onde se encontra inserido (SILVA, 2007).

Conforme Queiroz (1988), o pesquisador selecionará partes do relato que atendam aos objetivos propostos, destacando o que considera útil e documentando a memória de eventos que poderiam se perder no tempo. Isso complementa a abordagem de Alberti (2004), que propõe a recuperação do vivido, concebido por quem o experimentou.

Tendo como referência para este estudo as etapas da técnica de análise de dados propostas por Laurence Bardin (2011), reconhecida como a autora mais citada em estudos qualitativos na área de Administração, a análise foi estruturada em três fases: pré-análise, exploração do material, e tratamento e interpretação dos dados.

Na fase 1, pré-análise, o material coletado foi primeiramente organizado e armazenado na nuvem para mitigar riscos de perdas. Em seguida, uma leitura flutuante do conteúdo coletado foi realizada para familiarização com os dados, seguindo as regras de exaustividade, representatividade, homogeneidade e pertinência.

Na fase 2, exploração do material, após a transcrição das entrevistas, estas foram codificadas para identificação das unidades de registro e contexto de categorização. Todas as respostas foram agrupadas e organizadas de acordo com os princípios da análise de conteúdo, seguindo os passos indicados nos procedimentos metodológicos para alinhamento das questões e do referencial teórico. Durante essa fase, um quadro foi elaborado para melhor organizar as categorias criadas a priori, considerando o cruzamento dos objetivos, do referencial teórico e das questões da entrevista.

Por fim, na fase 3, no tratamento dos resultados, a interpretação foi empregada para encerrar o processo de análise. O conteúdo extraído foi relacionado à teoria, permitindo inferir conhecimento teórico e prático, além de identificar possíveis questões para futuras pesquisas.

Essa construção se deu agrupando os itens de acordo com os objetivos específicos, conforme orienta Bardin (2011). Reunir elementos que possuem uma função ou características comuns entre eles é fundamental para introduzir uma ordem, segundo certos critérios, na desordem aparente. Isso é possível por meio da classificação dos diferentes elementos encontrados, desde que suas temáticas estejam relacionadas ao objetivo que se procura.

Salienta-se que as categorias construídas no quadro abaixo têm como finalidade melhor organizar a análise dos resultados, dividindo-os em três categorias principais desta dissertação: carreira, autoexpatriação e mulher. No entanto, essas categorias estão interligadas devido à natureza da pesquisa, uma vez que abordam temas que frequentemente estão articulados entre si.

Quadro 6 – Categorias a priori

(continua)

Macro Categorias	Micro Categorias	Questões do Roteiro
I. CARREIRA	Motivações das mulheres brasileiras autoexpatriadas.	10, 11, 16, 18 e 19.

	Experiências de mulheres brasileiras autoexpatriadas.	6, 13, 15 e 36.
II. AUTOEXPATRIAÇÃO	Desafios enfrentados por mulheres brasileiras autoexpatriadas.	7, 12, 14, 15, 20, 21, 22 e 26.
	Impacto da autoexpatriação.	25, 29, 31, 32, 33, 34, 35, 37 e 45.
III. MULHER	Efeito de ser mulher nas respectivas experiências, no âmbito profissional e pessoal.	38, 39, 40, 41, 42 e 43

Fonte: Elaborada pela autora (2021).

3.7 ASPECTOS ÉTICOS

Como agente ativo da pesquisa, cabe a mim situar a ética profissional e técnica no contexto aqui trabalhado, tendo minhas responsabilidades individuais e civis para o desenvolvimento desta pesquisa. Portanto, nesta parte do trabalho, serão observados os aspectos éticos, conforme a Resolução nº. 466/2012 do Conselho Nacional de Saúde (BRASIL, 2012), que regulamenta a Pesquisa envolvendo Seres Humanos.

Assumir-se-á o compromisso de cumprir com rigor científico em todas as etapas do estudo, para que seus resultados possam ser publicados com credibilidade. No tocante aos riscos da pesquisa, pode-se afirmar que, em princípio, não haverá riscos à integridade física, moral, intelectual, social ou cultural em qualquer fase da pesquisa, nem constrangimento por parte dos informantes do estudo.

Ficaram firmados, entre outros, os seguintes compromissos: a obtenção do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido – TCLE das envolvidas; a ponderação

entre riscos e benefícios; a previsão de procedimentos que assegurem a confidencialidade, privacidade e proteção das participantes; o respeito aos valores culturais, sociais, morais, religiosos e éticos; o respeito aos hábitos e costumes das participantes; e a garantia do retorno dos dados e benefícios obtidos com a pesquisa para as pessoas envolvidas. O anonimato das entrevistadas será garantido, preservando a confidencialidade das informações.

Foi solicitado, portanto, a cada participante a autorização do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido – TCLE, por escrito, em duas vias, uma ficando com o responsável pela pesquisa e a outra com a participante, onde em razão da distância e por ser uma entrevista virtual.

A participação destas mulheres nas entrevistas individuais, com aplicação do roteiro semiestruturado, será feito de forma única e exclusivamente voluntária, por cada uma das partes envolvidas. Cabe destacar que as informações coletadas não foram utilizadas de forma individual, mas sim agrupadas e segmentadas para análise de conteúdo, de modo que não se consiga identificar qualquer participante do estudo.

As rigorosas obediências às diretrizes profissionais e éticas representam uma proteção que dispõem os entrevistados contra a manipulação, por parte, do entrevistador, como também uma proteção deste contra reivindicações das entrevistadas.

Os critérios de inclusão nesta pesquisa restringem-se à: mulheres, brasileiras, autoexpatriadas, que atuem profissionalmente em sua área de formação, independente do país escolhido para o destino profissional.

4. APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS DADOS

Este capítulo apresenta os resultados dos dados coletados por meio das entrevistas. Conforme as etapas delineadas no capítulo anterior, as entrevistas foram transcritas e analisadas utilizando a técnica da análise de conteúdo, seguindo os passos indicados nos procedimentos metodológicos. Para facilitar a compreensão, este capítulo está estruturado para expor os resultados à luz das três categorias fundamentais desta dissertação: carreira, autoexpatriação e mulher.

4.1 Carreira: Motivações e experiências

Neste subcapítulo, exploraremos as motivações e experiências das brasileiras que escolheram se autoexpatriar, examinando como essas mulheres percebem os movimentos relacionados à construção de suas carreiras no exterior. Fraga e Rocha de Oliveira (2020) afirmam que a carreira pode se desenvolver tanto dentro como fora das organizações, sendo moldada tanto por ações individuais quanto pelo contexto em que se vive e trabalha. Assim, ao serem questionadas sobre as motivações e o momento em que a autoexpatriação passou a fazer parte de seus planos, as brasileiras entrevistadas compartilham as seguintes experiências:

*Eu pensava sim em ter a experiência de morar fora por um tempo, mas o que aconteceu foi o seguinte: eu estava num relacionamento com o meu atual marido e apareceu uma oportunidade **para ele** mudar para o exterior e a gente resolveu abraçar a oportunidade. E foi isso... A gente se casou e se mudou! Foi uma oportunidade e em dois meses a gente estava resolvendo toda nossa vida no Brasil para poder ir embora... foi tudo muito rápido, foi no susto, mas valeu muito a pena, foi muito bom. (Brasileira 1)*

Eu acho que desde criança eu já queria viajar, e assim, o meu sonho era morar fora, mas aquele sonho era praticamente impossível. Mesmo que talvez fosse morar fora por um período de tempo e depois voltasse ao Brasil". (Brasileira 4)

Quando eu estava na universidade, tive a oportunidade de trabalhar em Dubai [...] cursava hotelaria, e na época, a Emirates² foi para São Paulo para contratar pessoas para trabalharem nos hotéis que ela ia abrir em Dubai. Então eles foram até a universidade que eu estudava, e puseram lá no mural que estavam com essas vagas e tal. [...] Só que no dia da minha entrevista, o que é que aconteceu? O "cara" que estava me entrevistando virou para mim e falou assim: - "Nossa, olha, você tem muito perfil para trabalhar em avião. Tu não quer mudar o seu tipo, a sua inscrição de hotel para avião?" [...] fora

² Emirates é a principal companhia aérea dos Emirados Árabes Unidos.

que trabalhar na aviação ia me dar a oportunidade de realizar os meus maiores sonhos, que era conhecer o mundo. Então, a partir daí, surgiu a minha primeira oportunidade de ser expatriada. Eu tive a oportunidade também de trabalhar na Disney, eu considero também como expatriada, porque foi um college program de três meses, então foi obviamente uma oportunidade, mas a Emirates e ir para Dubai foi realmente a trabalho com a sensação de agora eu “tô” adulta [...]. Nos Estados Unidos eu fui com meu pai me bancando, mas “pra” Dubai eu fui com a cara e com a coragem, sozinha, sem ninguém, então foi outra realidade! (Brasileira 3).

Observa-se que a motivação inicial da Brasileira 1 para deixar o país decorreu da oportunidade que o marido recebeu, corroborando a teoria discutida no referencial teórico de que a expatriação masculina é mais comum do que a feminina. Além disso, ela somente se autoexpatriou de maneira secundária, por acompanhar o marido, que era seu namorado na época dos acontecimentos.

Por outro lado, a Brasileira 3 participou de um processo seletivo, sendo selecionada e podendo realizar um de seus maiores sonhos, que era conhecer o mundo, ao trabalhar como comissária de voo. Isso está alinhado com as razões destacadas por Myers e Pringle (2005), que abordam por que as pessoas optam por se autoexpatriar.

Um ponto em comum no perfil das mulheres entrevistadas é a faixa etária no momento de sua saída do Brasil. Ao serem questionadas sobre a idade no momento da expatriação, todas estavam na faixa dos 20 aos 23 anos, conforme relatos a seguir:

Eu tinha acabado, literalmente acabado, de fazer 23 anos. (Brasileira 1)

Com 20 anos, quando comecei a namorar o meu marido (Brasileira 2)

Com 20 fui para Disney e com 22 fui para Dubai (Brasileira 3)

Com 22 anos (Brasileira 4)

Isso evidencia que a motivação está relacionada à idade, pois essas mulheres estavam no início da vida adulta, recém-formadas, e não tinham responsabilidades familiares, já que todas estavam no início de relacionamentos com seus respectivos cônjuges. Essa condição facilitou a decisão de se autoexpatriar, alinhando-se aos achados de Tharenou (2010), que conclui que a iniciativa das mulheres em se autoexpatriar ocorre no início da carreira, quando ainda não são casadas e não têm filhos.

Além disso, ao abordar o tema da maternidade, constata-se que nenhuma das brasileiras entrevistadas era mãe na época da autoexpatriação, e algumas delas permanecem sem filhos, mesmo que expressem o desejo de serem mães no futuro.

Brasileira 1: - “Não. Não tenho filhos”.

Brasileira 2: - “Tenho dois adolescentes um de 15 e outro de 13 anos”.

Brasileira 3: - “Um filho recém-nascido”.

Brasileira 4: - “Não tenho, mas pretendo ter, mas não no momento”.

É relevante observar que, embora as Brasileiras 2 e 3 tenham se tornado mães posteriormente, na época em que saíram do Brasil, ambas ainda não tinham filhos. Em relação à maternidade, retomando o estudo de Tharenou (2010), que indicou que a disposição das mulheres para a expatriação diminui, voltando a aumentar quando os filhos crescem, torna-se evidente que o papel da mulher nas responsabilidades familiares pode atuar como uma barreira ou fator inibidor na participação em processos de mobilidade internacional. Quando questionadas se a maternidade influenciou na decisão de se autoexpatriar, as respostas foram as seguintes:

Total, com certeza! Se eu tivesse filho, eu acho que eu não sairia do Brasil. É que assim é muito complicado falar, porque eu era muito nova. Eu não tinha começado a vida adulta de verdade, sabe? Eu nunca morei sozinha no Brasil. Eu não sei como ficaria essa questão financeira. Então, é difícil falar, porque eu vejo muita gente saindo do Brasil. Porque falar olha, não tem como, eu não tenho como oferecer uma qualidade de vida para o meu filho aqui porque não tem dinheiro é muito complicado! Mas assim, com certeza influencia até essas mudanças de país, influencia demais. Eu pensaria total. (Brasileira 1)

Acho que eu teria vindo com filho, mas conhecendo o meu marido, provavelmente ele não iria ter namorado comigo se eu tivesse filho. Mas se ele tivesse namorado, eu teria vindo do mesmo jeito. Se o pai do meu filho tivesse permitido, também teria isso [...] Mas quando vieram os filhos, aqui era muito complicado trabalhar e ter filhos pequenos. Então eu passei toda a infância dos meninos sendo 100% dona de casa. (Brasileira 2)

Ah, com certeza, eu acho que sim. [...] A maternidade para mim é uma questão que foi muito pensada realmente, porque eu estou casada há mais de dez anos e por todo esse tempo a gente sempre esperou para ter filho, pelo fato de que a gente queria concretizar várias coisas pessoais, não só minha, mas dele também. E então, quando a gente resolveu ter filho, apesar de a gente ainda estar estudando [...] A gente estava numa outra fase [...] estava mais maduro do que a gente queria. Então eu acredito que naquela época eu só não teria ido, por questão do meu filho, como eu também acho que, acredito, que seria ainda mais imatura para lidar com tudo [...] na época. (Brasileira 3)

Acho que sim, tanto é, que na altura eu pensava que tinha 22 anos quando eu saí do Brasil e eu pensava que aquela era a hora, que talvez se fosse mais

tarde já não teria a mesma coragem ou a mesma liberdade, não é? De realmente recomeçar em um outro país. (Brasileira 4)

Esses relatos reforçam a ponderação significativa da maternidade para as mulheres, influenciando suas decisões e, em alguns casos, tornando-se um obstáculo para a realização de sonhos, muitas vezes relegados em segundo plano para o cuidado da família ou o foco na carreira. Essa dinâmica evidencia uma escolha condicional, onde uma opção exclui a outra. Como discutido por Fischlmayr (2002), as mulheres enfrentam dificuldades devido à influência dos estereótipos de gênero, o que pode levá-las a deixar de lado suas aspirações ao encontrarem barreiras no desenvolvimento de suas carreiras.

Durante as entrevistas, torna-se evidente que a decisão de ter filhos surgiu após a expatriação e foi planejada com considerações familiares. Isso está alinhado com Tharenou (2010), que destaca que a perspectiva de maternidade pode afetar a disposição das mulheres para realizar uma autoexpatriação. No entanto, é importante observar que esses valores podem variar de acordo com cada indivíduo, como sugerido por Camps (2001), permitindo que as mulheres construam suas próprias resistências ao sacrificar valores como a maternidade e os cuidados familiares.

Quando questionadas sobre a preparação para a autoexpatriação, as respostas foram:

Eu confesso que o apoio da família foi essencial. [...] Tinha acabado de me formar e estava ali com um mundo de oportunidades e ia começar a minha carreira no Brasil. [...] Na verdade, a decisão veio por conta do apoio da família e dos amigos mesmo, de falarem o quanto seria uma oportunidade boa para aprender outra língua, para vivenciar uma experiência nova e até para a carreira, tanto para ele (marido), quanto para mim [...] A nossa família é muito unida [...] isso que foi essencial, que a gente sabia que a gente tinha um apoio e que se não desse certo, a gente tinha uma saída, a gente tinha como voltar também (Brasileira 1).

Observa-se a importância crucial da família como um pilar essencial para encorajar a saída do país de origem, pois essa decisão envolve inúmeras incertezas relacionadas às novas oportunidades. Nesse momento, é necessário enfrentar uma maior dose de incerteza em busca de um aprendizado significativo, conforme descrito por Peiperl e Jonsen (2007).

[...] Tinha um planejamento financeiro e teve todo o apoio da empresa também, que fez a expatriação. E isso deu um “baita” suporte, porque muitas pessoas vêm para cá sem emprego, para tentar a vida, mas a gente já estava mais encaminhado, sabe? E como eu me casei com ele para ter os mesmos direitos, a empresa também deu todo o suporte para mim. Então, acho que tudo isso influenciou para ser um pouco mais tranquilo, mas psicologicamente falando, foi muito estressante. Tanto que o meu esposo veio primeiro para a

Europa e depois de três meses eu viria porque eu precisava terminar um estágio, que eu tinha contrato, e quando ele foi embora foi até um alívio para mim, porque estava tão estressante. Todo dia a gente tinha que resolver burocracia juntos, foram três meses que eu pude respirar porque já estava tudo pronto. Só faltava comprar a minha passagem mesmo, de ida, e pronto. Mas no fim deu tudo certo. Eu fui recebida muito bem e essa preparação e o apoio da família eu acho que foi o que mais me deixou tranquila de que eu estava tomando a decisão correta". Brasileira 1

No relato da Brasileira 1, nota-se que o apoio financeiro da empresa para os custos do deslocamento favoreceu a decisão de sair do país. Nos casos de autoexpatriação, a mobilidade geográfica ocorre sem o respaldo financeiro de um empregador, ou seja, é custeada pela própria pessoa.

Foi bem intenso na verdade. Não demorou muito. [...] foi bem rápido até o processo todo [...] vacinas, documentação e várias coisas que "eles" (Emirates) pediram na época. [...] Eu não tive muito tempo para pensar. (Brasileira 3)

Neste trecho, a Brasileira 3 descreve sua participação no contrato de trabalho na Emirates, com duração de três anos, enfatizando que seu namorado desempenhou um papel fundamental ao incentivá-la a embarcar nessa experiência.

Ele sempre soube dessa vontade que eu tinha e ele via isso também como uma realização para mim, sabe? Então ele não acreditava que ele tinha, não era nem poder, mas ele não tinha o direito de me tirar isso, entendeu? Então era algo que ele me incentivou, eu falo que ele foi a pessoa que mais me incentivou. (Brasileira 3)

Como observado anteriormente, a família é um tema recorrente nas entrevistas, sendo considerada a base estrutural e de apoio para a decisão de deixar o país de origem. Para compreender como a família recebeu a decisão de ir embora para outro país, as brasileiras responderam:

A minha família me apoiou muito, a [família] dele apoiou, mas ficou um pouco receosa, [aqui a Brasileira 1 refere-se à mudança da Alemanha para Londres] porque lá [Alemanha] a qualidade de vida era muito boa e a eles ficaram um pouco receosos se ia conseguir, mesmo porque, foi tudo tão bom que a empresa fez [sobre a mudança do Brasil para Alemanha], mas aconteceu [mudança da Alemanha para Londres] e aí eles apoiaram também. Foi tranquilo! (Brasileira 1)

Ah, super bem! Porque assim, praticamente eu já tinha preparado psicologicamente a minha vida inteira que eu iria morar fora. (Brasileira 2)

Eles (família) em geral, todo mundo apoiou, porque na verdade Dubai naquela época [...] falando há quase 15 anos atrás, [...] não era o que é hoje, então ninguém sabia exatamente o que tinha lá, como que era e ainda era um país muçulmano, um país árabe. Então, ao mesmo tempo que tinha

aquele empurrãozinho “tô” aqui”, “vou te incentivar”, por outro lado tinha o “pé atrás” que era “tipo”, “você tem certeza”? [...] Então teve o apoio, mas ao mesmo tempo tinha aquela coisa de “tem certeza do que está fazendo, “né””? Mas no fim a decisão foi minha e quando eu tomei a decisão, todo mundo aceitou. (Brasileira 3)

O questionamento ajudou a confirmar que a família desempenha um papel crucial como fonte de incentivo e motivação para buscar novos horizontes. No entanto, como a decisão é individual, quando indagadas sobre os fatores decisivos para optarem pela autoexpatriação, encontramos respostas como:

Eu pensava sim em ter experiência de morar fora por um tempo [...] mas o que aconteceu foi o seguinte: apareceu uma oportunidade para o meu marido no exterior e a gente resolveu abraçar a oportunidade [...] de uma proposta de emprego. E foi isso assim! (Brasileira 1)

Melhor qualidade de vida, conhecer novas culturas, viajar mais, ter maior salário, minha idade... (Brasileira 2)

Porque a oportunidade financeira era muito boa pra mim que estava recém formada, junto com o fato de que eu ia ganhar dinheiro voando, trabalhando e conhecendo o mundo que era o que eu queria. Então juntava as duas coisas e a oportunidade mesmo. [...] Eu acho que sempre tive essa vontade de me movimentar, de mudar, e o fato de eu ir pra lá me proporciona isso. Estaria indo para um lugar diferente. Porém, [...] se eu tivesse ido trabalhar na hotelaria, eu não ia sair de Dubai. Estar na aviação me proporcionava isso, que era estar em movimento o tempo todo. Então acho que era essa a oportunidade de juntar tudo numa coisa só. (Brasileira 3)

Não, não escolhi a Irlanda por acaso. Foi porque eu queria fazer um intercâmbio para aprender inglês, para melhorar o inglês. E era onde o custo benefício era melhor, no caso, o custo do curso era mais baixo. Tinha a oportunidade de trabalhar ao mesmo tempo em que estudava e também de viajar, então foi por aí a escolha. (Brasileira 4)

Percebe-se que cada mulher teve seus motivos, motivações, decisões e peculiaridades, e isso está intimamente ligado à sua individualidade e realização pessoal. Nestes casos, o autoexpatriado possui a liberdade de escolher o país de destino, atribuindo a este seus objetivos, que podem incluir o desejo de conhecer novas pessoas e culturas, além da busca pela melhoria contínua de sua carreira profissional, conforme apresentado no estudo de Shaffer et al. (2012). Quando questionadas sobre os motivos da escolha do país de destino, algumas respostas demonstram que, como citaram Myers e Pringle (2005), o desenvolvimento de habilidades técnicas, as relações interpessoais, a independência, o aumento de contatos em rede e a sociabilidade são alguns dos benefícios descritos por pessoas que se expatriam.

A oportunidade era 1.000 vezes melhor do que trabalhar em hotel, [...] trabalhar na aviação me daria a oportunidade de realizar os meus maiores sonhos. (Brasileira 3)

Para começar (referindo-se a carreira no exterior) a Irlanda é um bom lugar, mas depois para essa questão de reconstruir a carreira, não! Tanto que foi por isso que eu decidi vir para Portugal, porque aqui (Portugal) a gente tem oportunidades diferentes, tanto que fomos pra lá (Irlanda) [...] e acaba que muitos colegas são brasileiros e por isso que a gente se conhece, e se identifica, [...] Aí acaba se aproximando muito e criando amizade, tanto é que eu conheço gente que foi para a Irlanda para aprender a falar inglês e não consegue falar inglês, justamente porque faz aquele grupo de amizades com brasileiros, e lá tu facilmente vive sem falar inglês, porque em qualquer lugar que você vá, se precisar de ajuda, se passar por um aperto, vai ter um brasileiro por perto, então é complicado para quem quer realmente aprender, "né"?, tem que ter mesmo um foco. (Brasileira 4)

A discussão sobre estratificação social em relação ao tipo de visto utilizado para a viagem revela que essas mulheres apontam a existência de barreiras de classe relacionadas a diferentes países ou profissões. Observa-se que contextos de trabalho específicos refletem diversas fronteiras sociais, conforme abordado por Rocha de Oliveira e Fraga (2017). Nesse contexto, a presença de fatores agravantes condiciona o tipo e a duração da mobilidade no mercado de trabalho, resultando em barreiras de segmentação e estratificação social, como descrito a seguir:

Quando a gente foi para a Alemanha, a gente foi com visto de trabalho e aí o meu visto era de esposa de uma pessoa que tinha visto de trabalho. Quando a gente veio pra Inglaterra, o visto era de uma esposa de europeu ou de pessoa com cidadania europeia. Agora a gente já trocou o status do visto e meu visto chama presentment, que é igualzinho o do meu esposo. (Brasileira 1)

A Suíça não precisa de visto para entrada de turista, e eu entrei como turista. (Brasileira 2)

Fui com o visto de trabalho pra lá que era o visto que durava três anos e daí eu podia renovar ou não. (Brasileira 3)

Para começar, nós fomos para lá com o visto de estudante. (Brasileira 4)

Em relação ao fato de ter familiares, conhecidos ou amigos no país/cidade de destino, nota-se que as experiências nessa vivência são semelhantes entre as brasileiras entrevistadas. Isso reforça a percepção de que, além da experiência geográfica, há um aumento da autoconfiança e autoestima, pois elas passam a viver em um ambiente totalmente "só".

Não, não conhecia ninguém. (Brasileira 1)

Ele (marido) morava aqui (Suíça), então ele tinha todo o círculo de amizades aqui. Eu não, cheguei aqui sem conhecer ninguém, porém ele, assim que a gente casou, arranhou emprego na nossa cidade atual, então era longe da cidade dele, então a gente começou do zero, nós dois juntos. (Brasileira 2)

Tinha, eu tinha, mas foi uma mera coincidência [...]. Uma tia de coração, também se mudou para lá (Dubai) com meu tio e minhas duas primas. Eles moravam em Singapura, meu tio trabalhava lá. Na verdade, mudaram da Malásia [...] para Dubai naquele ano. Mas, por pura coincidência [...]. Eles mudaram e eu, logo em seguida, cheguei também. (Brasileira 3)

De maneira geral, ao serem questionadas sobre a avaliação pessoal de suas trajetórias profissionais ao longo do tempo, as respostas obtidas foram:

Eu tenho muito orgulho, porque assim, não foi fácil chegar, sabe? Eu falei para você que eu comecei a trabalhar, mas até conseguir o posto que eu tenho hoje, foram muitas etapas. (Brasileira 1)

Eu acho que eu consegui o que eu quis almejar e as coisas continuam acontecendo. Coisas que não me programei, mas são coisas que continuam acontecendo. Por exemplo, há [...] uns meses atrás, eu recebi o convite de lançar uma linha de camisetas. E aí fui dar uma estudada sobre moda, sobre o minimalismo, sobre essa vibe. Tudo para lançar a linha de camisetas. Esse ano também recebi uma proposta para escrever um livro. (Brasileira 2)

A resposta da Brasileira 1 evidencia uma notável resiliência ao persistir na busca por impulsionar sua carreira, resultando em impactos positivos em sua área de atuação. Sua persistência e resiliência foram fundamentais para evitar que ela, provavelmente, trabalhasse em uma ocupação distante de sua formação acadêmica.

Da mesma forma, a Brasileira 2 revela características de uma profissional com uma carreira proteana, envolvendo-se em diversos projetos e demonstrando uma abordagem multifacetada. Isso está alinhado com a concepção de Hall (2002) sobre a autogestão da carreira, na qual o profissional assume o controle, molda seu destino profissional, cria oportunidades de desenvolvimento e prioriza valores pessoais ao estabelecer metas e medir o sucesso de acordo com critérios individuais, não apenas vinculados à empresa ou ao mercado.

Olha, eu diria que é [...] uma montanha russa, porque a quantidade de erros que eu já precisei me reinventar foi bastante. Na verdade, eu não tenho problema de me reinventar, mas é lógico que em cada fase eu tive muitos aprendizados. Hoje eu sinto que eu quero ter algo mais, quem sabe seja agora trabalhando na internet, mas que isso não seja algo que daqui há um ou dois anos, se a gente se mudar, precise começar de novo, sabe? Hoje em dia eu sinto que eu preciso de mais estabilidade do que eu tinha antes. Antes eu ia muito na "loucura", [...] faço isso... faço aquilo... só que hoje, talvez seja porque eu virei mãe, não sei, [...] mas é fato que eu quero que se torne um pouco mais estável essa minha trajetória profissional que agora eu encontrei e isso realmente dar certo! Não que eu não possa ter mais de um emprego, "né"? Vou trabalhar com mais de uma coisa ou mais pra frente resolver fazer

outra coisa, mas que eu pelo menos tenha essa estabilidade, que é isso... Eu conseguirei fazer por um longo período enquanto eu quiser e não vou ter que largar mão de novo. (Brasileira 3)

Neste segmento da entrevista da Brasileira 3, percebe-se uma trajetória inversa em sua carreira, contrastando com a teoria discutida nesta dissertação. Após explorar o mundo no setor de aviação e tornar-se mãe, ela busca uma ocupação considerada mais "estável" para desacelerar e dedicar-se mais à família. Atualmente, desempenha o papel de guia turística para brasileiros, na Finlândia, conciliando essa atividade com o compromisso familiar durante seu tempo livre.

Muito satisfeita. Porque assim, eu tive a oportunidade de realmente conseguir um emprego aqui e voltar pra minha área, ter esse contrato e estar numa empresa europeia. Tenho essa convivência de ver a visão deles, o modo de trabalho deles. Vejo que nós brasileiros somos muito valorizados, porque nós temos esse modo proativo, de encontrar soluções, de agir, ao invés de ficar naquele "não sei", "vou pensar", "talvez", "ai meu Deus, o que eu faço?", então acaba sendo bastante positivo. (Brasileira 4)

Para Baruch (2004), a importância da carreira na vida de uma pessoa está diretamente relacionada aos propósitos, desafios e autorrealizações, tornando-se uma expressão de identidade, criatividade e interação social.

Embora cada uma das brasileiras entrevistadas tenha uma formação em uma área específica, suas vidas compartilham alguns pontos em comum, seja no enfrentamento do receio diante de uma nova realidade ou nos motivos que as impulsionaram a deixar seu país de origem e conforto. É evidente que o perfil dessas mulheres apresenta similaridades, convergindo para o desenvolvimento de suas capacidades e competências, o que reflete a presença de projetos de vida bem definidos e a capacidade de executá-los.

4.2 Autoexpatriação: Desafios e impactos enfrentados

Neste segmento, serão destacados os desafios e impactos apontados por essas mulheres, interpretados à luz do referencial teórico. Durante as entrevistas, surgiu a questão de possuir ou não dupla cidadania, pois, dependendo do país de destino, a ausência da cidadania local pode complicar a conquista de espaço. Em muitos lugares, a autoexpatriação não é vista com bons olhos, e brasileiros que buscam oportunidades internacionais podem ser percebidos como ocupando um espaço que não seria naturalmente deles.

As falas das entrevistadas ilustram que, mulheres que não possuem dupla cidadania estão buscando adquiri-la, visto que isso facilita a integração em terras estrangeiras. Além disso, a cidadania proporciona vários benefícios relacionados à vida em sociedade no exterior. Em alguns países, a legislação pode ser extremamente burocrática para aqueles que não são cidadãos locais. Portanto, como discutido por Tornikoski (2011), recompensas tangíveis e universais podem ser motivadoras para esse processo. Os fatores que contribuem para a permanência do profissional no país de destino incluem atitudes positivas tanto da pessoa quanto do governo local (BARUCH; FORSTENLERCHNER, 2017).

Não, no momento não, mas estou indo atrás. Eu vou tentar. Na verdade, eu vou dar entrada na minha italiana por descendência e por tempo de residência. Eu ainda não tenho tempo suficiente para aplicar. (Brasileira 1)

Sim, sou casada com um suíço (Brasileira 2)

Sim, na verdade, tripla cidadania. Eu tenho a cidadania peruana, brasileira e italiana. (Brasileira 3)

Não, mas no próximo ano já posso solicitar a residência permanente da cidadania portuguesa. (Brasileira 4)

Outro aspecto relacionado ao desafio da autoexpatriação é investigar se essas mulheres foram para o exterior sozinhas ou acompanhadas. Observou-se que das quatro brasileiras, apenas uma, a Brasileira 3, viajou sozinha, pois estava indo a trabalho, embora mantivesse um relacionamento. As outras três mulheres, Brasileira 1, Brasileira 2 e Brasileira 4, foram acompanhadas de seus maridos. Dessa forma, de maneira unânime, todas as mulheres tinham um relacionamento associado às suas vidas e escolhas. Mesmo no caso da Brasileira 3, que viajou sozinha, sua decisão foi motivada pelo namorado da época, como destacado em seu relato:

[...] eu lembro que quando estava ali, chegando a hora, sim, eu senti aí “a ficha caiu” e estava chegando o dia que eu ia embora mesmo. Daí lembro que eu comecei a chorar pro meu marido, [...] falando: - “não vou mais”, “não vou”, “não vou, não”, imagina? Que loucura! Três anos... não vou! Aí ele virou pra mim: - “Agora você vai!”. “Agora não tem como você não ir. Você vai ver... pode chegar lá e falar: - “não quero ficar”, mas você vai! Você vai ver como é, e se você não gostar, volta! Mas você vai!” (Brasileira 3)

A presença do homem como elemento central nas decisões de ir ou não para o exterior é notável na vida dessas mulheres. Apesar de cada uma ter impulsionado sua carreira por meio da autoexpatriação, a influência masculina esteve presente em diversas situações, seja no papel de namorado ou marido, mas sempre

desempenhando um papel significativo em decisões cruciais. Isso pode refletir na dinâmica de relacionamento, onde as escolhas não são tomadas individualmente, mas em conjunto. Também pode sugerir uma necessidade percebida de cuidado e proteção por parte da mulher.

Outro desafio inerente à decisão de se expatriar é a adaptação a uma cultura e idioma locais, que, em alguns casos, são completamente diferentes do idioma habitual. Para compreender esse desafio, questionou-se sobre o domínio do idioma local no momento da expatriação, obtendo as seguintes respostas:

Eu, na época, tinha muito medo porque eu não falava inglês e muito menos alemão, [...] a oportunidade de emprego era para a Alemanha e hoje eu moro no Reino Unido, na Inglaterra. Eu não falava inglês e muito menos alemão. Então foi muito difícil, foi muito estressante. Claro que o inglês melhorou um pouco vivendo na Alemanha, porque entre alemão e o inglês eu preferia falar inglês. Mas assim, chegando aqui, eu percebi o quanto eu precisava aprender mesmo, pois eu era iniciante no idioma. (Brasileira 1)

Não, mas eu já tinha estudado dois anos de alemão, porque os dois anos que passei namorando eu já passei estudando no Brasil [...] mas é difícil, pois você vai com uma pequena base. Saber dizer “oi”, “tudo bem”, “eu quero isso” e pronto. Fui me adaptando e estudando em um curso intensivo [...] mas você chega aqui sendo analfabeta, muda e surda porque é uma outra realidade. (Brasileira 2)

Eu dominava o idioma local, já era fluente em inglês em virtude de viajar com meu pai. (Brasileira 3)

Observa-se que o fator social desempenha um papel significativo, como evidenciado no caso da Brasileira 3, que já era fluente em inglês devido às viagens com o pai para eventos internacionais em congressos e palestras. As demais, Brasileira 1 e 2, embora não dominassem o idioma local, haviam se preparado por meio de cursos de idiomas. A adaptação, no entanto, foi um grande desafio, limitando-as a uma comunicação objetiva. A Brasileira 4, já fluente devido à sua atuação profissional em uma empresa de importação e exportação, não considerou a adaptação um desafio, pois havia ido para a Irlanda para aprimorar o inglês e agora reside em Portugal que possui um idioma bem similar ao português.

Sobre a adaptação ao chegar a um novo país, as respostas foram:

Nossa foi muito difícil porque eu cheguei lá [Alemanha], era 30 de setembro de 2017 e foi o último dia quente. Depois foi só ladeira abaixo. O inverno aqui é muito difícil e muito diferente do Brasil, porque fica escuro muito cedo, então cada dia eu via o dia diminuindo e naquele ano a gente pegou um frio de -20°C na Alemanha. Dói o osso, é muito ruim, é muito ruim mesmo! [...] Foi muito difícil! (Brasileira 1)

Foi ótimo! [...] o sonho era conhecer a neve. E quando você vem morar na Suíça, já se prepara psicologicamente para “tá” no frio. O meu marido [...] sempre disse: - “Não existe tempo ruim, existem casacos ruins”. (Brasileira 2)

Aqui, observa-se que as dificuldades de adaptação são subjetivas e intrínsecas a cada indivíduo. Para a Brasileira 1, o maior desafio foi o climático, devido às temperaturas extremamente baixas. Já para a Brasileira 2, natural de Fortaleza, com clima quente, a ida para a Suíça e a experiência com a neve foram uma realização pessoal. Quanto à Brasileira 3:

Dubai foi um choque de realidade para mim. Por diversos motivos, desde o primeiro dia que eu cheguei, porque Dubai não era o que é hoje, então o aeroporto não era nem um terço do que é hoje, era um terminal só, e era, “nossa”, uma loucura! A imagem que eu lembro demais na minha cabeça era do calor... mas um calor. [...] Tinha os ventiladores que saltam água, sabe? Girando e saltando a água. Eu lembro que o dia que eu cheguei em Dubai já foi o meu choque, porque o aeroporto estava lotado, mas lotado de gente, muita gente no desembarque, aqueles ventiladores que jogavam água na nossa cara. Sim, era um negócio muito louco, então, foi até assustador. Eu falei: “Meu Deus, mas isso não parece com o que eles mostraram no vídeo” e querendo ou não, a primeira impressão é a que fica. [...] “Meu Deus, será que a cidade, “tipo” o país todo é assim” (quente). Mas enfim... [...] a minha adaptação em Dubai foi bem lenta. Foi totalmente diferente da minha adaptação na Finlândia, por exemplo, e eu vejo que naquela época era extremamente imatura. [...] então eu questionava muitas coisas [...] há o conflito entre culturas [...]. A gente via muita hipocrisia em relação a cultura [...]. Foram três anos de muito aprendizado [...] e quando eu voltei para o Brasil, eu pude entender tudo o que aconteceu. Que foi bem difícil, foi, e foi muito. Eu falo que a minha adaptação foi com muita força de vontade, mas não foi natural, não!”. (Brasileira 3)

No relato da Brasileira 3, observa-se uma mistura de sentimentos que fizeram parte de sua adaptação. Além da questão climática, um aspecto impactante foi o desafio cultural, pois estava inserida em um país muçulmano, regido por leis islâmicas, numa cidade que, há 15 anos, não era reconhecida como a maior dos Emirados Árabes Unidos. Na atualidade, Dubai destaca-se por seus shoppings de luxo, arquitetura ultramoderna e animada vida noturna. O fator cultural representou um impacto significativo, juntamente com as condições climáticas extremas, visto que Dubai está situada no deserto da Arábia, onde as temperaturas já atingiram 52,1°C, e são até mesmo censuradas durante os meses de verão³. Quanto à Brasileira 4, sua principal dificuldade de adaptação foi o sotaque do idioma local. Residindo em

³As temperaturas oficiais são censuradas durante os meses de verão, o que é uma prática comum entre todos os países do golfo do Pérsico causando um péssimo tratamento dos trabalhadores estrangeiros que trabalham muitas vezes sob calor intenso, sendo objeto de um documentário em 2009, *Slaves in Dubai* (Escravos no Dubai). Fonte: Disponível em: <https://pt.wikipedia.org/wiki/Dubai>

Portugal, ela enfrenta desafios de compreensão devido ao sotaque, conforme relatado: “o sotaque irlandês [...] leva aquele tempinho para ajustar... [...] e em Portugal é a mesma coisa”.

Quando questionadas se suas expectativas foram atendidas ou se enfrentaram alguma dificuldade, elas relatam que:

A Alemanha é um país de primeiro mundo [...] é um país muito bem desenvolvido. Sim, lá tudo funciona! Mas o que quebrou minha expectativa é que eu achei eles muito atrasados em várias coisas, [...] por exemplo, eles usam fax, eles usam muita carta para se comunicar... E isso que eu morava em Munique! No sul da Alemanha é uma região que o pessoal é um pouco mais conservador também. Então, às vezes eu achava que a mente não era muito aberta em várias coisas, “tipo” domingo, tudo fechado, é lei do país. Sabe... tem várias coisinhas assim, que é muito diferente da nossa cultura. Então acho que isso quebrou um pouco minha expectativa. Achava que eles eram um pouco mais evoluídos em algumas coisas. Aqui na Inglaterra, nesse quesito, não me surpreendi. Acho que as coisas aqui funcionam muito bem, são muito evoluídas! A única coisa que eu acho de negativo é que, eu achava que na cultura britânica, por eles serem muito conhecidos por serem muito educados... [...] mas quando você mora aqui, você vê que não é tanto por educação e mais por etiqueta, mas na verdade está todo mundo sendo meio falso mesmo. Mas não é nada demais, sabe? Não é algo que me incomode. (Brasileira 1)

Não enfrentei dificuldade, mas, claro, nunca é 100% do jeito que a gente imagina. Então, por exemplo, quando cheguei aqui, eu achei as pessoas “pão duro”, porque no Brasil a gente está acostumada a andar com a roupa da moda e a fazer grandes festas de aniversário. E você chega aqui e as pessoas são super simples. Não tem festa, as pessoas não saem todo final de semana.... Então, isso aí pra mim foi um choque cultural. (Brasileira 2)

Sim, correspondeu às minhas expectativas, porque eu realmente tive o retorno que eu queria e o que eu realmente acho é que eu não sabia lidar com muitas emoções, com os conflitos que eu me deparava. Às vezes eu não tinha a maturidade de lidar com as diferenças. Dubai hoje mudou muito, mas naquela época, a gente só conseguia respeito se fosse no grito. Então, naturalmente, eu me tornei agressiva, pois tinha que me impor. Então chega um momento que você está tão acostumado com isso que você nem pensa que às vezes a pessoa nem está sendo grossa com você. [...] E eu lembro muito bem que uma vez o meu marido foi pra lá e ele me viu responder e ficou assustado, e quando a gente voltou para casa, ele falou: - “Meu Deus, eu não te reconheço, o que aconteceu?” É até vergonhoso dizer, mas é porque o ambiente me tornou aquilo. [...] Foi um processo de aprendizagem, um processo de aceitação, de adaptação, que foi muito duro para mim, que hoje eu entendo e consigo tirar boas coisas do que aconteceu lá. (Brasileira 3)

Neste contexto, torna-se evidente um choque cultural, no qual as entrevistadas notaram mudanças não apenas culturais e climáticas, mas também na própria identidade. A forma como a sociedade do país de destino vive é notavelmente diferente da realidade que vivenciavam em sua pátria. Esses relatos alinham-se com o que é apresentado por Zaharna (1989), indicando que o impacto da autoexpatriação

traz consigo uma reconfiguração da identidade, sugerindo que como indivíduos, elas não são mais as mesmas.

Para compreender como se deu a inserção profissional no mercado de trabalho em suas áreas de formação, investigou-se os caminhos percorridos por essas mulheres e os desafios enfrentados para ascenderem em suas carreiras no exterior. A pergunta apresentada buscava entender se o contato com o mercado de trabalho foi estabelecido de forma prévia ou apenas após a chegada ao país de destino. Em suas respostas, elas indicam que:

Antes de eu vir da Alemanha pra cá [Londres], me mudar mesmo. [...] Eu marquei uns cafés com umas fonoaudiólogas que trabalhavam aqui [...]. Aí eu já arranjei uma visita neste hospital que eu trabalho hoje para observar os pacientes. Então eu conheci o hospital, que eu estou desde março de 2018. Então eu fiquei nessas de observar um dia, fiz um contato, e assim foi. Fui chata, né?! Eu cheguei em Londres em novembro e só fui começar a trabalhar lá, assalariada mesmo em abril. Então isso dá cinco meses ao todo. Só que assim, no meu primeiro mês, eu não podia trabalhar em Londres. Então eu estava resolvendo meu visto. No segundo mês, eu comecei a entrar em contato com os hospitais, daí eu já fui observar lá. Só que eu fui observar dois dias. Em fevereiro, eles [funcionários do hospital de Londres] falaram fica mais duas semanas, entendeu? Aí em março eu fui para o Brasil, e fiquei um tempo no Brasil. Quando eu voltei, eu entrei em contato com eles [hospital de Londres] de novo. Eles falaram: "vem de novo observar e começa a prestar serviços pra gente", [...] e eu consegui um emprego da secretária lá. Primeiro eu comecei observando e depois eu tentei a entrevista e eu não passei, mas eles [colegas de trabalho] falavam pra continuar observando mais um pouquinho. Aí depois eu estaria e começaria a prestar alguns serviços [...] Aí eu fui ficando até aparecer outra oportunidade de entrevista. Eu prestei de novo, não passei de novo, só na terceira vez que eu fui passar. Isso já tinha passado um ano. Aí, depois de um ano, eu prestei de novo para ser promovida. Aqui no setor público você sempre tem que prestar entrevista de novo. Então não é assim! [sobre o fato de não ser fácil]. Eu vejo que você tem capacidade [...] mas saber que tem que fazer todo o processo de novo é muito difícil, porque é uma prova oral e são quatro avaliadores. Isso me deixou muito feliz, ter conseguido, ir subindo... e hoje já faz quase dois anos e meio que eu trabalho lá, [...] contando o primeiro dia, ganhando mesmo, sendo assalariado, mas que eu estou em contato com esse hospital faz uns 3 anos e pouquinho. (Brasileira 1)

Nesse contexto, evidencia-se a dificuldade enfrentada para a inserção na área de formação, ressaltando a notável resiliência da entrevistada diante de três rejeições consecutivas na prova para atuar como fonoaudióloga no Hospital de Londres. A Brasileira 1 persistiu, mesmo considerando-se "chata" por insistir, e acredita que essa perseverança foi fundamental para alcançar a tão desejada atuação em sua área de formação. A insistência foi um elemento crucial para o êxito profissional, permitindo-lhe evitar possíveis formas de trabalho precário que seriam necessários para custear sua vida no exterior.

Por outro lado, a trajetória profissional da Brasileira 2 revela um cenário em que inicialmente dedicou anos à vida doméstica e aos cuidados dos filhos. Somente mais tarde, quando as crianças estavam mais crescidas, buscou oportunidades no exterior para trabalhar em sua área de formação. Esses relatos corroboram a interconexão entre a vida profissional e as escolhas na vida social das mulheres. Mostram que, em muitos casos, é necessário abrir mão da carreira para se dedicar aos cuidados familiares. Atualmente, ela é proprietária de uma revista renomada na Suíça, dedicada ao público feminino, e atua como voluntária em trabalhos na igreja.

Eu cheguei, não falava alemão, então me dediquei ao Alemão (idioma) e fiz curso intensivo. [...] mas há uns seis anos atrás, mais ou menos, depois que as crianças cresceram, resolvi escrever um blog de viagens. Eu realmente não sabia o que fazer, não tinha ideia, já tinha pensado em várias possibilidades, então comecei a escrever um blog de viagens. O blog virou um canal no YouTube e aí eu comecei a gravar vídeos. Aprendi a editar vídeo e aí eu disse: - "Isso aqui, eu acho que tem futuro". [...] As empresas suíças, pequenas e médias empresas, não têm videomaker então eu vou ser videomaker para pequenas e médias empresas. Com isso, comecei a fazer vídeos voltados para as redes sociais. E aí eu fui estudar jornalismo, vídeo, videomaker e fotografia aqui na Suíça e abri a minha empresa de foto e vídeo. Aí depois se passaram uns três anos mais ou menos, e tava tudo indo bem e eu comecei a conhecer muita gente aqui na Suíça, muitas brasileiras, porque eu foquei também bastante no trabalho com Instagram e eu queria escrever uma revista, escrever uma revista para as brasileiras que moram na Suíça. E aí eu estudei. Fiz um curso, não é Faculdade, e lancei uma revista aqui na Suíça que na verdade circulou pela Europa, especialmente Suíça e Alemanha. (Brasileira 2)

Após sua experiência como comissária de bordo em Dubai, a Brasileira 3 tomou a decisão de retornar ao Brasil, optando por um "ano sabático" para refletir sobre seus próximos passos. Durante esse período, decidiu empreender no ramo de confeitaria. No entanto, essa empreitada foi de curta duração, e ela escolheu se autoexpatriar mais uma vez, dessa vez para a Finlândia. Nesse novo destino, buscou oportunidades para trabalhar novamente na área de turismo, conciliando essa atuação com o uso estratégico da internet para expandir suas habilidades e competências, ao mesmo tempo em que visava obter recursos financeiros, como evidenciado em sua declaração:

Olha, desde que eu vim para cá [Finlândia], eu trabalho com a internet. Antes da pandemia, foi quando eu realmente comecei a ganhar dinheiro, porque eu trabalho com turismo, sou guia de turismo e viagem aqui (Finlândia). E na verdade, agora eu também trabalho com mentoria para iniciantes nas redes sociais e também trabalho com turismo online para brasileiros. Então, a consultoria de viagem é um roteiro personalizado. Eu tenho parceria com uma agência aqui para alguns tours que eu faço e tenho uma outra agência parceira, que tem outros tours, outros passeios. Então eu consigo vender os

pacotes deles para brasileiros também, principalmente para quem vai para Lapônia. Então, no Brasil eu era empreendedora e abri um ateliê de confeitaria, como era empreendedora lá (Brasil) continuei aqui (Finlândia). (Brasileira 3)

Por acaso, na Irlanda, enquanto eu cuidava de crianças, em uma certa altura, eu já estava lá há um ano mais ou menos, entrou em contato comigo uma empresa que eu já conhecia, no meu emprego anterior, porque no Brasil eu já trabalhava na área de exportação e aprendi a atender clientes do exterior e um deles era libanês mas tinha morado no Brasil algum tempo e queria saber se eu não queria trabalhar com ele remotamente nessa empresa que ele tinha de comércio internacional, então eu aceitei, na Irlanda eu fiquei trabalhando part-time com ele para voltar um pouco à área, só que eu não tinha contrato de trabalho, não tinha meus direitos e garantias, enfim... só que com isso me ajudou bastante, pois quando eu vim para Portugal eu pude manter esse emprego, sabe? Então eu continuei trabalhando e não precisei procurar logo um emprego aqui e consegui me sustentar no primeiro ano e deu tudo certo. (Brasileira 4)

No relato da Brasileira 1, enquanto estava na Irlanda, ela enfrentou a realidade de não atuar em sua área de formação inicial, Comércio Exterior. Em vez disso, recorreu a um subemprego⁴ como babá em meio período, equilibrando essa ocupação com estudos de inglês no outro turno. Embora o aprendizado do idioma fosse valioso, a experiência profissional não estava alinhada com sua formação e não proporcionava satisfação profissional nem remuneração adequada.

Ao decidir pela autoexpatriação, essas mulheres reconhecem que toda escolha traz consigo consequências. Quando indagadas sobre as renúncias feitas em prol da expatriação, elas afirmam que:

Eu acho que sim, quando você mora fora, você renuncia por não estar com a família, ter momentos em aniversários, casamento.... Isso dói toda vez que a gente vê alguma coisa assim, é muito difícil. Eu acho que quem não é (expatriado), não consegue entender o quão difícil isso é. Ai você pensa, “isso é a renúncia por conta da escolha que eu fiz” e é muito difícil! [...] Quando você vai embora, você sabe que você vai perder muitos momentos importantes, mas também, por outro lado, você vai criar um monte de experiência do lado de fora então tem uma balança. (Brasileira 1)

A família, os amigos, a profissão. (Brasileira 2)

Não renunciei a nada, porque eu fui quando terminei a universidade, então eu ia procurar emprego ainda, [...] eu não estava empregada, então não! Dessa vez eu não precisei renunciar nada! (Brasileira 3)

Sim, a gente renuncia a presença da família, estar com a família, ver os sobrinhos crescerem, eu tenho um sobrinho que nasceu [...], mas eu não conheci ainda. Isso é complicado... o meu afilhado, por exemplo, pergunta: - “Por que a dinda nunca “tá” aqui no meu aniversário?”. A última vez que estive

⁴ É a sub-utilização de um trabalhador, devido a este se sujeitar a um trabalho que não usa suas habilidades, de jornada parcial ou que deixa o trabalhador ocioso. Fonte: Wikipédia (2022).

no aniversário dele foi quando ele tinha dois anos, e agora ele tem 8, então ele não lembra da minha presença no aniversário dele e isso realmente é uma renúncia bastante grande para a gente (expatriado). (Brasileira 4)

Nos relatos apresentados, observa-se uma relação direta entre as renúncias e os propósitos individuais de cada brasileira. Na perspectiva da Brasileira 3, a distância do namorado não é percebida como uma renúncia significativa, enquanto a Brasileira 1 equilibra a ausência da família com a aquisição de novas experiências. Por outro lado, a Brasileira 4 expressa a sensação do tempo passando longe, especialmente por não acompanhar o crescimento dos sobrinhos e afilhados. Em geral, todas destacam a ausência temporária da família, esforçando-se para visitá-los sempre que possível.

Ao atuar em um ambiente de trabalho fora de seu país de origem, onde os colegas são predominantemente naturais desse país, surge a indagação sobre como esses colegas lidam com a presença de uma mulher autoexpatriada. Sobre essa questão, obtiveram-se as seguintes respostas:

Isso, na verdade, é até uma coisa boa, porque todo mundo do trabalho ou é filho de imigrante ou também vem de outro país. Eu era a única brasileira até o mês passado, agora tem uma outra brasileira que entrou. Na verdade, para mim foi até bom, porque eu acho que eles gostam dos expatriados. E eu acho que ser expatriado mostra muita resiliência, pois você sabe lidar com situações diferentes, então esse é um ponto muito positivo. E, no meu caso, inclusive, me falaram que estavam procurando uma brasileira, porque eles já tinham tido experiência com outra brasileira e ela trabalhava muito bem, [...] entregam sempre o melhor e isso foi um ponto positivo. É uma coisa que a gente não tem essa noção, mas o brasileiro é um povo muito bem visto na hora de trabalhar. (Brasileira 1)

No contexto da autoexpatriação, é notável o reconhecimento positivo da Brasileira 1 em seu ambiente de trabalho, uma vez que ela destaca ter sido valorizada por sua origem. Contudo, esse reconhecimento não se isenta de uma realidade mais ampla, evidenciada pela percepção de comentários preconceituosos em relação às brasileiras no exterior. A dualidade entre o reconhecimento positivo e a presença de estereótipos prejudiciais ressalta a complexidade das experiências vivenciadas por mulheres autoexpatriadas.

Esse cenário levanta reflexões sobre as dinâmicas culturais presentes nos ambientes de trabalho internacionais e destaca a importância de desafiar e superar estigmas associados à nacionalidade, ou até mesmo à ideia de que mulheres são identificadas pelo estereótipo, promovendo assim uma cultura mais inclusiva e equitativa.

Infelizmente eu já escutei esse comentário [...] Já escutei muitos depoimentos de mulheres, em outros países que são mais conservadores, mas assim, lá na Alemanha eu nunca escutei esse negócio, pois [...] eles são mais fechados aqui, [...] mas existe sim esse pensamento, mas, infelizmente o mundo é muito machista. (Brasileira 1)

No relato da Brasileira 1, a discussão aborda o estigma enfrentado por mulheres brasileiras no exterior, revelando uma lamentável associação entre a nacionalidade e estereótipos prejudiciais. Ao mencionar que já ouviu comentários desfavoráveis relacionados, a entrevistada destaca a persistência desses preconceitos. É interessante notar sua observação de que, embora na Alemanha não tenha experimentado diretamente esses comentários, a percepção de um mundo ainda marcado pelo machismo é evidente. A narrativa da Brasileira 1 ressalta a importância de desafiar e desconstruir estereótipos prejudiciais, destacando que tais visões discriminatórias persistem, mesmo em contextos mais fechados como o alemão. Essa reflexão aponta para a necessidade contínua de promover a conscientização e a mudança cultural para construir ambientes mais respeitosos e inclusivos.

Eu nunca sofri preconceito. Nem aqui (Finlândia), nem lá (Dubai). Como em Dubai, 90% do país é feito de estrangeiros, então é muito normal. O que acontecia não era por ser brasileira, mas por ser mulher, porque é uma cultura muito machista. Então, por diversas vezes, no avião, por exemplo, já tive homens que não falavam comigo, que só queriam falar com o comissário homem. Essas coisas me revoltam! Eram conflitos assim, a realidade é que tive que aprender, [...] mas não por ser brasileira, nunca tive problema por ser brasileira, mas sim por ser mulher. (Brasileira 3)

A narrativa da Brasileira 3 lança luz sobre as adversidades enfrentadas em um ambiente de trabalho permeado pelo machismo em um país estrangeiro. Ao explicitar as dinâmicas que evidenciam a visão secundária das mulheres, ela destaca experiências em que seus colegas do sexo masculino demonstravam preferência por se comunicar com seu colega homem, subestimando suas habilidades profissionais simplesmente por ser mulher. Esse relato ressalta a persistência de estereótipos de gênero e a desigualdade no mercado de trabalho, refletindo um contexto em que as mulheres são muitas vezes subestimadas e enfrentam barreiras no avanço de suas carreiras. A observação da Brasileira 3 sobre a preferência dos homens por interagir com colegas masculinos reforça a existência de desafios relacionados à igualdade de gênero, não apenas no Brasil, mas também em países estrangeiros. Esse cenário levanta a importante questão de como as experiências de carreira para as mulheres

podem variar significativamente entre diferentes contextos culturais, reforçando a necessidade de abordagens igualitárias e conscientização global sobre questões de gênero.

As respostas obtidas ao questionar as entrevistadas sobre a percepção das facilidades em suas carreiras, comparando experiências no Brasil e em países estrangeiros, revelam nuances significativas. As diferentes trajetórias profissionais e os contextos culturais diversos moldaram as perspectivas das brasileiras em relação às oportunidades e desafios em suas carreiras. Essa comparação proporciona insights valiosos sobre como fatores como cultura, ambiente de trabalho e expectativas sociais podem influenciar a progressão profissional de mulheres autoexpatriadas.

Alguns relatos sugerem que, em determinados países estrangeiros, as mulheres podem deparar-se com obstáculos adicionais devido a estereótipos de gênero arraigados e práticas discriminatórias no ambiente de trabalho. A Brasileira 3, por exemplo, compartilha experiências de ser subestimada e tratada de maneira secundária em um país estrangeiro, destacando a persistência de desafios de gênero mesmo em contextos distintos.

Por outro lado, algumas entrevistadas mencionam oportunidades de crescimento e reconhecimento profissional mais amplas em países estrangeiros, onde suas habilidades e competências são valorizadas independentemente de estereótipos de gênero arraigados. Essas percepções ressaltam a complexidade das experiências de carreira das mulheres brasileiras no exterior, evidenciando que, embora algumas enfrentem desafios relacionados ao gênero, outras encontram ambientes mais inclusivos e favoráveis ao avanço profissional.

Essa análise comparativa enfatiza a importância de considerar a interseccionalidade e os diferentes contextos culturais ao avaliar as experiências de mulheres em suas carreiras, sublinhando a necessidade contínua de promover igualdade de gênero em nível global.

Eu consigo comparar com as pessoas que se formaram comigo [...]. Eu vejo muita diferença. E eu acho que aqui (Londres) a gente é muito mais valorizada, financeiramente falando também. Nossa profissão em si é mais valorizada. Acho que existe mais trabalho em equipe. Não é aquela coisa de: - "Ah, eu sou médico, eu sou "o" superior aqui!". Existe uma troca legal, no geral. Claro que existem exceções, mas eu gosto, acho muito bom, acho muito melhor. (Brasileira 1)

A Brasileira 1 destaca uma percepção positiva quanto à valorização de sua profissão de fonoaudióloga no exterior em comparação com o cenário brasileiro. A sensação de ser ouvida e integrar-se de forma equitativa em equipes multiprofissionais ressalta a importância de reconhecimento e colaboração em seu ambiente de trabalho no exterior. Essa percepção sugere uma valorização diferenciada da profissão, contribuindo para uma experiência profissional mais gratificante em território estrangeiro.

Além disso, a menção ao ritmo de trabalho mais lento em alguns países estrangeiros pela Brasileira 3 aponta para um choque cultural que pode influenciar a dinâmica laboral. Essa observação ressalta como as diferenças culturais, incluindo abordagens ao trabalho, podem impactar a adaptação e as expectativas profissionais das autoexpatriadas. A compreensão dessas nuances culturais torna-se crucial para uma transição bem-sucedida e uma avaliação precisa das experiências profissionais em contextos internacionais.

Dessa forma, as narrativas das brasileiras destacam não apenas a valorização diferenciada de suas profissões no exterior, mas também a necessidade de compreender e se adaptar aos diferentes ritmos e práticas culturais presentes nos ambientes de trabalho internacionais. Essa diversidade de experiências reforça a complexidade das trajetórias profissionais das mulheres autoexpatriadas e a importância de considerar a interação entre fatores profissionais e culturais ao analisar suas vivências.

O ritmo de trabalho é totalmente diferente. No Brasil, a gente tem uma cultura muito workaholic⁵, onde se você não trabalha até às 21h, você não é um bom funcionário. Tem muita empresa que tem essa mentalidade e aqui (Finlândia), na verdade, é totalmente o oposto. Você precisa aprender a balancear a sua vida profissional com a sua vida pessoal. Então eu não sinto tanto porque eu sou um independente, mas o meu marido, por exemplo, que trabalha numa empresa, ele teve que aprender muito isso. E eu, na verdade, de certa forma, também, porque eu lido com outras pessoas daqui que trabalham. Então a gente teve que aprender, [...] até um certo horário, você trabalha, então você se desvincula um pouco, pois não precisa dar a resposta para ontem. [...] tem outros países da Europa que também têm essa mesma cultura que a gente tem no Brasil. Na Alemanha, por exemplo, é muito parecido com o Brasil. A forma de trabalho é igual, mas aqui (Finlândia), se você trabalha, muitas empresas, entram a partir das 06h e às 14h já pode sair se você completar as suas tarefas, não se marca reuniões depois das 15h, porque não é um horário apropriado para se ter reuniões, porque as pessoas já não necessariamente estarão disponíveis, principalmente durante o verão, as

⁵ Trabalhador compulsivo ou uma pessoa que trabalha compulsivamente. Enquanto o termo geralmente implica uma pessoa que gosta de seu trabalho, ele também pode implicar que ela simplesmente se sente obrigada a fazê-lo. Fonte: Wikipédia (2022).

peças curtem muito essa época. Então, depois das 14h ninguém mais está no escritório, [...] é um outro ritmo, né? A gente teve que aprender a desacelerar muito, porque até em lugares que você precisa, por exemplo, lá no posto de saúde, o posto, trabalha até às 15h. Se você não ligar até as 15h, você não consegue ir ao posto de saúde, entendeu? [...] Então são coisas que a gente foi aprendendo ao longo do tempo, a desacelerar, a entrar no ritmo daqui, que é totalmente diferente do Brasil. A gente é muito agilizado, a gente resolve, a gente é multitarefas e faz várias coisas ao mesmo tempo e resolve muito rápido e aqui as pessoas, nossa, tomam o seu tempo [...]. Às vezes, uma coisa que se poderia resolver no dia, eles demoram dez dias para responder. Então, ao mesmo tempo que é bom, por outro lado, também é ruim. (Brasileira 3)

As dificuldades relacionadas às questões burocráticas de visto no país de destino emergem como um entrave significativo para as brasileiras autoexpatriadas na busca por oportunidades profissionais em suas áreas de formação. A necessidade de regularização no país anfitrião não apenas viabiliza a ocupação de vagas de trabalho, mas também assegura direitos e garantias trabalhistas. Essa realidade destaca a importância do aspecto legal na concretização das trajetórias profissionais dessas mulheres, ressaltando a complexidade e desafios enfrentados no processo de integração em ambientes laborais internacionais.

No entanto, mesmo diante dessas barreiras, a Brasileira 4 destaca a percepção de que, no exterior, as possibilidades de crescimento profissional são ampliadas e ocorrem de forma mais ágil em comparação ao contexto brasileiro. Essa avaliação sugere uma dinâmica mais favorável e acessível para o desenvolvimento de suas carreiras nos países estrangeiros, o que pode influenciar positivamente a decisão de se autoexpatriar em busca de oportunidades profissionais mais promissoras.

Assim, as experiências compartilhadas pelas brasileiras evidenciam a interação entre desafios burocráticos, processos legais e a percepção de oportunidades de crescimento no exterior. Esses elementos compõem um quadro complexo que influencia diretamente a concretização e o progresso de suas carreiras em contextos internacionais.

O que mais “manda” é a questão do visto. Para conseguir trabalhar na minha área de trabalho dependia de um visto de trabalho [...]. Em Portugal não, aqui eu queria trabalhar na minha área, poderia trabalhar em qualquer área, que eu conseguisse esse visto de trabalho, então isso já não era uma barreira. Acho que aqui em Portugal, realmente eles olham para o candidato, de acordo com sua experiência, o teu perfil, e não o teu gênero.... Isso realmente não importa, por isso que tive oportunidade de continuar com minha carreira aqui. Depois de um ano que estava na empresa, ainda fui promovida, então já foi um bom sinal também, de que não tive as mesmas oportunidades do Brasil. Não sei se lá eu teria a posição que tenho hoje, não sei “né”... A gente não consegue adivinhar? Mas eu imagino que poderia ter demorado mais. (Brasileira 4)

A perspectiva da Brasileira 2, que iniciou sua trajetória profissional na Suíça, destaca a singularidade de sua experiência, uma vez que nunca trabalhou no Brasil. Essa particularidade acrescenta uma dimensão única ao seu relato, evidenciando a ausência de comparação direta entre o contexto profissional brasileiro e o suíço em sua narrativa.

Quanto à Brasileira 1, ao abordar as dificuldades percebidas na transição entre seguir carreira no Brasil e no exterior, destaca o idioma local como um dos principais obstáculos enfrentados. Essa dificuldade ressalta a relevância do domínio linguístico para a integração e sucesso profissional em um ambiente estrangeiro. A percepção dessa barreira aponta para a complexidade enfrentada pelas mulheres autoexpatriadas, não apenas em termos de habilidades técnicas, mas também em relação à competência linguística como elemento determinante em suas trajetórias profissionais internacionais.

Acho que a língua foi minha principal dificuldade, porque não é só aprender o inglês. Eu estava aprendendo inglês e o inglês, técnico. Então, foi minha maior dificuldade. Mas hoje em dia não vejo mais isso como uma barreira. (Brasileira 1)

Os relatos evidenciam a importância da preparação e da abertura para novas culturas, experiências e vivências no contexto da autoexpatriação, corroborando com as conclusões de estudos anteriores, como o de Oliveira (2017). A complexidade da busca por empregos nas áreas de atuação, seja devido a restrições de visto ou obstáculos impostos pelos governos locais, é destacada, reforçando a necessidade de estar aberto a novos desafios, tanto pessoais quanto profissionais, como apontado por Nardi et al. (2015) e Dickmann; Doherty (2008).

Ao avaliar as perspectivas de carreira entre o Brasil e o exterior, a Brasileira 1 expressa uma forte valorização de sua profissão em Londres, indicando que, se voltasse ao Brasil, não tem certeza se conseguiria atuar em sua área. Ela enfatiza sentir-se significativamente valorizada em sua profissão no ambiente internacional, destacando a alta estima pela qual é tratada em Londres.

Por outro lado, embora a Brasileira 2 não tenha experiência profissional no Brasil, ela oferece sua opinião sobre o tema.

Com certeza! Mesmo que a minha mídia seja uma mídia impressa, [...] quando eu lancei a revista eu já sabia disso, que é uma mídia que está acabando e [...] mesmo assim eu consigo trabalhar aqui. Então para mim é

mais fácil. Aqui também não tem concorrência, o meu público realmente é brasileiro. (Brasileira 2)

A percepção de que o mundo está transitando para o formato digital, reduzindo a dependência do papel impresso, é uma consideração significativa no contexto profissional. Há uma compreensão do potencial risco associado a investir em uma profissão cuja relevância está gradualmente diminuindo devido às transformações tecnológicas. Essa percepção reflete a conscientização sobre a importância de se adaptar às mudanças e abraçar as oportunidades oferecidas pelo ambiente digital. A noção de que trabalhos vinculados a elementos obsoletos podem representar um desafio futuro destaca a necessidade de considerar a evolução das tendências tecnológicas ao tomar decisões de carreira.

Hoje eu vejo. No Brasil, de certa forma, a gente consegue crescer em muitas coisas, porque, querendo ou não, a gente está no nosso país. Aqui, a perspectiva de carreira, de crescimento, é um pouco confusa [...] aqui a gente tem muito crescimento pessoal, mas por um lado, [...] vou dar o exemplo do meu próprio marido, ele está numa empresa, [...] e ele chega num ponto que ele não sobe mais, entendeu? [...] porque ele não fala o idioma (finlandês). Então, só com o inglês ele tem uma barreira que não é nem por ele ser brasileiro, [...] poderia ser qualquer outra nacionalidade, mas o fato de não ser finlandês acabou não subindo tanto, [...] então até por isso que ele está fazendo mais dois mestrados para se qualificar ainda mais para ele ter o principal para concorrer com os próprios finlandeses. No meu caso, eu vejo que a maior dificuldade mesmo é na barreira de idioma, mesmo porque eu também não sou fluente em finlandês, então, em muitas coisas eu não [...] consigo ter acesso. Para poder crescer e criar uma proporção maior, até no meu próprio Instagram, eu tenho esse conflito porque o meu mercado é o brasileiro, mas eu moro aqui, e aí as empresas querem que eu tenha o público daqui, mas eu não atinjo o público porque eu não falo finlandês. Então eu criei essa barreira no meu próprio crescimento, sendo que no Brasil eu conseguiria talvez crescer muito mais rápido, porque eu estou bem inserida no meu público, entende? Então, por um lado, talvez a gente cresceu muito rápido, mas nas realizações pessoais talvez não seja tanto. (Brasileira 3)

Não sei se fica confuso em compreender, mas aqui, por exemplo, pra você ter uma ideia, mesmo a gente não conseguindo subir tanto na carreira e em cargos, vamos dizer assim, a gente consegue guardar muito mais dinheiro do que no Brasil, [...] tem seu lado positivo, mas tem o lado negativo também. (Brasileira 3)

Certamente, a decisão de viver uma vida expatriada apresenta uma dicotomia de aspectos, destacando tanto os pontos positivos quanto os desafios associados. Ao explorar os benefícios que podem impulsionar a carreira, é possível identificar aspectos positivos dessa escolha. Primeiramente, a experiência internacional proporciona oportunidades de crescimento profissional, permitindo a exploração de novos horizontes e aquisição de habilidades valiosas em um contexto globalizado. A

exposição a diferentes culturas e práticas de trabalho pode enriquecer a bagagem profissional, tornando o indivíduo mais versátil e adaptável. Além disso, a vivência em um ambiente multicultural muitas vezes estimula a criatividade e a inovação, contribuindo para o desenvolvimento profissional. Essa expansão de perspectivas pode ser vista como um investimento a longo prazo na carreira, proporcionando uma vantagem competitiva no mercado de trabalho global.

Sendo da área do Comércio Exterior, acho que isso potencializa os benefícios, porque acabo tendo contato com muitas culturas, mais do que antes, potencializando isso, especialmente morando aqui na Europa. Tive oportunidade de viajar mais, de ver mais o mundo, [...] aqui tem aquelas companhias aéreas, então a gente aproveita. A Europa é um continente do tamanho do Brasil, então acaba tendo muita circulação de pessoas, por isso que eu acho interessante e é um grande benefício, tanto a nível profissional quanto a nível pessoal, conhecer essas outras culturas todas. E no mais, eu acho que é parecido desenvolver a carreira fora ou no Brasil, mas acho que o principal é esse contato com diferentes culturas, porque no Brasil a gente acaba ficando um pouco mais limitado. (Brasileira 4)

A perspectiva da Brasileira 4 destaca alguns pontos positivos notáveis ao escolher uma vida expatriada, especialmente a oportunidade de viajar e explorar diferentes culturas a preços acessíveis, aproveitando os serviços oferecidos por companhias aéreas de baixo custo. No entanto, é interessante notar que, para a Brasileira 1, os desafios persistem, com destaque para as barreiras do idioma. Esse ponto negativo, especialmente significativo para aqueles que atuam em setores como a saúde, onde a comunicação eficaz é crucial, ressalta as complexidades enfrentadas pelos profissionais expatriados, mesmo em campos específicos de atuação. Essa dualidade de experiências destaca a importância de considerar cuidadosamente os prós e contras ao optar por uma carreira expatriada.

Eu acho que o idioma foi o principal, porque assim mesmo que eu não tivesse muita experiência, no meu departamento em si, eles sempre acreditaram muito em mim. Eles sabiam e identificaram que eu conseguia aprender rápido, que eu tinha vontade de aprender. Acho que isso é o principal, não só aprender, mas ter a vontade, ter o interesse em trabalhar... Eu ia de graça, eu ficava observando, eu ficava prestando atenção em tudo. [...] o idioma foi um pouco complicado no começo, porque eu não conseguia expressar tudo o que eu queria, principalmente para falar com os pacientes. Eu percebia que eles viam que eu queria passar certa mensagem, mas por causa do idioma não conseguia. (Brasileira 1)

As respostas das entrevistadas revelam uma unanimidade quanto à falta de interesse em retornar a morar no Brasil no momento. Esse posicionamento sugere que, apesar dos desafios e das dificuldades enfrentadas durante a trajetória

expatriada, as brasileiras entrevistadas mantêm o foco em seus objetivos no exterior e não consideram, neste momento, a ideia de retorno ao país de origem. Essa decisão reflete as aspirações individuais e profissionais de cada uma, destacando a persistência na busca por metas estabelecidas além das fronteiras nacionais.

A gente pensa a médio prazo. Não é um negócio que eu quero lá no futuro. Eu me vejo no Brasil daqui uns dois anos [...] vamos esperar alguns objetivos serem concretizados aqui e a situação do Brasil melhorar um pouquinho. (Brasileira 1)

Não, obrigada! (Brasileira 2)

Talvez um dia, mas não agora. Nunca diga nunca! (Brasileira 3)

Pretendo ficar aqui. Mas não digo que nunca vou voltar pro Brasil, mas enquanto eu estiver bem e feliz aqui é o que importa. Vai depender das oportunidades. (Brasileira 4)

A percepção evidenciada destaca que a instabilidade no cenário mercadológico contribui para uma economia em constante flutuação e dinamismo. Esse contexto influencia diretamente, provocando novos desafios diante da necessidade de atuar em um mundo globalizado. A incerteza no mercado impulsiona profissionais a considerar a perspectiva de uma carreira internacional, conforme apontado por Presbítero e Quita (2017). Essa abordagem surge como uma estratégia para se manter constantemente atualizado e para explorar oportunidades de crescimento. Nesse cenário, a mobilidade profissional não apenas se apresenta como uma resposta aos desafios do sedentarismo, mas também como uma visão estratégica que permite aos profissionais visualizar essas mudanças como chances significativas de desenvolvimento e progresso.

4.3 Mulher: Efeito de ser mulher nas experiências pessoais e profissionais

Neste subcapítulo, o enfoque recai sobre os efeitos intrínsecos da experiência feminina durante a autoexpatriação, delineando tanto as nuances no âmbito pessoal quanto as implicações no cenário profissional ao longo da trajetória dessas mulheres no exterior. Serão abordadas temáticas cruciais, como insegurança e preconceito, destacando a influência dos estereótipos de gênero, conforme discutido por Fischlmayr (2002), e a reprodução de desigualdades sob a égide da cultura patriarcal, conforme analisado por Reskin e Padavic (1994).

O propósito é problematizar e contextualizar as experiências dessas mulheres, lançando luz sobre as complexidades enfrentadas em um contexto internacional, onde as percepções de gênero desempenham um papel significativo nas trajetórias profissionais e pessoais.

Uma vez aconteceu uma situação muito chata na Alemanha, em que eu nunca tinha passado nem por isso no Brasil. Eu estava sozinha, era um domingo e geralmente na Alemanha domingo tudo fecha. [...] o Rafael (marido) tinha dado de presente de Natal uma massagem [...]. Só que eu cheguei lá um pouco mais cedo e estava fechado, [...] então eu fiquei esperando do lado de fora, na calçada, e aí chegou um cara que estava claramente bêbado ou drogado e começou a me assediar muito, ele falava que queria transar comigo. Foi horrível! E aí eu comecei a sair correndo e ele foi correndo atrás de mim, por sorte tinha um outro restaurante aberto de um turco, aí ele chamou o cara e falou: - "está tudo bem? Está precisando de alguma coisa? E aí o cara percebeu que alguém estava percebendo o que ele estava fazendo, [...] mas eu fiquei muito, muito assustada, porque [...] foi de dia, não foi de noite. Nesse dia me senti muito insegura aqui em Londres. Eu evito muito andar sozinha de noite. Eu me sinto super insegura também pelo fato de ser mulher, não pelo fato da cidade. Aqui é bem mais perigoso que na Alemanha. [...] a noite, em lugares aqui, é muito escuro. Eles deixam as luzes muito fraquinhas, então eu não me sinto muito segura, não. (Brasileira 1)

Não por causa do meu marido, que deu todo apoio. (Brasileira 2)

Nunca me senti, pelo contrário, aqui (Finlândia) é um país muito seguro e mais do que seguro, é um país muito igualitário, então homens e mulheres, querendo ou não, são tratados praticamente iguais. Eu nunca tive esse problema, porém em Dubai sim! Tive que criar uma carcaça muito forte para lidar com tudo. Já tive momentos que tive que tomar cuidado com a minha própria segurança. Não por ser roubada, nada disso, mas por questão de ser mulher mesmo. Teve uma situação num táxi, que o cara não queria parar para a minha amiga, eu abri a porta e, ou o cara parava, ou a gente ia andar com a porta aberta, então, eu já cheguei nesse limite, vamos dizer assim. [...] Lógico que hoje em dia o país mudou muito, até pela questão dos estrangeiros, há globalização e tudo mais, mas naquela época era muito mais fechado, e por [...] mais que tenha muitos estrangeiros, a gente é muito diferente da cultura deles. (Brasileira 3)

A gente já não se sente segura em qualquer lugar do mundo. Aqui no Porto (Portugal), por exemplo, recentemente houveram várias notícias de mulheres atacadas, violadas na rua, ou tentativas de estupro. Coisas que um homem não passa na rua. Então, obviamente quando tu "tá" saindo do teu país, geralmente tu "tá" sozinha, ou então vai ter situações que tu vai "tá" sozinha. Seja no Brasil ou em qualquer lugar, podem existir tipos de situações, e ser mulher é sempre uma desvantagem, ou seja, um homem nem sequer precisa se preocupar com isso, que não vai passar por isso. (Brasileira 4)

Ao serem indagadas sobre além da insegurança inerente ao fato de serem mulheres, se percebem algum tipo de preconceito no país de destino, as entrevistadas fornecem relatos elucidativos. Suas experiências revelam não apenas a complexidade da autoexpatriação, mas também as nuances do preconceito de gênero que permeiam

suas vidas no exterior. As respostas dessas mulheres ressaltam situações em que o preconceito se manifesta em diversas formas, seja no ambiente profissional ou no cotidiano. A discussão sobre essas percepções amplia a compreensão das barreiras enfrentadas por mulheres autoexpatriadas, proporcionando insights valiosos sobre a interseção entre gênero, cultura e experiências pessoais no contexto internacional.

Já escutei bastante: “Mas você é muito branca para ser brasileira”. É muito pesado! Isso eu já ouvi várias vezes! “Mas você não parece brasileira, você não tem sotaque de brasileiro”, [...] essas coisas assim! (Brasileira 1)

Em Dubai tinha muito preconceito de ser mulher, pelo fato de eles acharem que a gente era menos capacitada, falavam com você como se você não soubesse o que você está falando, [...], lá tinha muito disso, pelo fato de ser mulher e tinha esse preconceito de que mulher não sabia muito. Na Finlândia eu passei por uma situação [...] na verdade, foi pelo fato de eu não falar o idioma. Eu estava na aula de yoga com um professor [...] aí eu fiz alguma coisa errada e eu não entendi o que ele estava falando comigo porque eu estava concentrada no que eu estava fazendo. E aí ele veio falar comigo de algum jeito [...] em inglês, algo do tipo que eu “tinha que aprender o idioma” como eu morava aqui e não falava o idioma. E eu simplesmente não respondi e só olhei para a cara dele. Fiquei quieta! Terminou a aula, peguei minhas coisas e fui embora digerindo o que tinha acontecido. [...] então foi a única vez que eu digo que sofri um preconceito, mas não foi por ser mulher, mas por não ser fluente no idioma. (Brasileira 3)

Na minha opinião, se há preconceito, é porque existe gente preconceituosa e ignorante em qualquer país. [...] da minha experiência pessoal, quando eu comparo, me falam muito que os portugueses são machistas, mas eu acho que no Brasil as pessoas que eu convivia eram muito piores do que aqui. [...] porque realmente [...] esse tipo de coisa eu coloco um filtro e não deixo que me prejudique. Então é por aí. (Brasileira 4)

Ao analisar as respostas fornecidas, evidencia-se uma consonância notável com as conclusões apresentadas por Tzeng (2006), especialmente em Dubai, onde as experiências compartilhadas refletem uma realidade na qual as mulheres são frequentemente percebidas como menos capacitadas em diversos contextos, revelando a presença marcante do machismo. Um exemplo elucidativo é mencionado, destacando as preocupações com a segurança e integridade física dessas mulheres expatriadas. A vivência das brasileiras revela o impacto direto do machismo e momentos de insegurança nos países de destino. Além disso, o tema da pigmentação da cor da pele surge quando se discute a identidade brasileira no exterior. A rica miscigenação presente no Brasil, refletida em uma variedade de tons de pele, muitas vezes é recebida com espanto por aqueles que não estão familiarizados com a diversidade do país, resultando em associações estereotipadas à tonalidade mais escura da pele.

Expandindo essa análise para o âmbito profissional, as mulheres compartilham suas percepções sobre o preconceito, destacando que:

Explícito não, mas eu, [...] acho que o preconceito, não seria pelo fato de ser mulher, mas pelo fato de eu ser imigrante e por ser nova. Eu já escutei coisas que eu não gostei. Uma vez um paciente perguntou, de onde eu era? Falei: - "Sou brasileira". E ele respondeu: - "[...] eu adoro as curvas das brasileiras!" Isso é muito escroto escutar, "né"? (Brasileira 1)

O passageiro do avião não falava comigo, só queria se referir ao outro colega que era homem. (Brasileira 3)

Ser mulher, olha... (pausa reflexiva) [...] Eu trabalho com muitos homens, [...] acho que 90% das pessoas que eu falo são homens. Meu chefe [...] é homem, meu colega é homem, a maioria dos clientes que eu tenho contato são homens também. Então acho que esse mercado ainda é bastante masculino, sabe? Que pode nos prejudicar um pouco talvez, mas fora isso, não. Acho que não teve um grande impacto, algo que eu sinta que tenha me prejudicado, mas já ouvi comentar, não foi comigo, mas eu ouvi um comentário que eu vou compartilhar.... Teve uma época que eu ouvi que estavam contratando uma mulher e eu ouvi um colega perguntando se ela tinha filhos, porque prejudicaria o desempenho dela, por conta de ter filhos. Então existe essa mentalidade infelizmente de pessoas ignorantes e machistas em qualquer país do mundo. (Brasileira 4)

A partir das conversas e relatos das entrevistadas, torna-se evidente que o preconceito se manifesta de diversas maneiras no contexto profissional. A descrição feita pela Brasileira 3 ilustra a falta de respeito dirigida às mulheres, frequentemente colocadas como não qualificadas em suas profissões ou nas tarefas que desempenham, refletindo paralelos com as conclusões da pesquisa de Tzeng (2006). A narrativa da Brasileira 4 se alinha de perto ao que é revelado no estudo de Hoobler et al. (2011), onde os homens são estereotipados como líderes, considerados mais competentes para o gerenciamento e presumidos como detentores de uma trajetória mais exitosa em suas respectivas áreas de atuação, tudo baseado em uma sociedade que legitima o homem como o epicentro das ações.

No contexto da igualdade de oportunidades, ao serem questionadas sobre se percebem diferenças entre a autoexpatriação de homens e mulheres, as brasileiras compartilham suas percepções:

Eu [...] posso dizer isso com certeza. Até porque eu tinha um quadro no meu Instagram em que eu convidei [...] mulheres para falar como que é o lugar que elas vivem, mulheres do mundo todo e a maioria, (sério), é muito, muito raro, você ver uma mulher que [...] a gente veio por causa de mim, por causa que eu consegui uma proposta de emprego, por causa que eu consegui a oportunidade. Eu sinto que, [...] as propostas são muito mais oferecidas para o homem. A mulher pode ter ali a sua capacidade, falar a língua tudo mais...,

mas eu acho que entre a mulher e o homem, eles escolhem o homem. (Brasileira 1)

Eu acho que pra eles seria mais difícil a questão psicológica, porque até se adaptar no mercado de trabalho... é difícil. A diferença que eu acho na questão da expatriação é que geralmente as mulheres expatriadas vem por causa dos maridos, "né"? E os homens expatriados vem por causa do próprio trabalho. Então a mulher geralmente só acompanha. E aí tem, eu acredito, que exista uma grande diferença. (Brasileira 2)

Acho que [...] de modo geral, os homens têm mais facilidade que as mulheres em várias coisas. Por exemplo, a gente não se sente seguro em qualquer lugar do mundo. (Brasileira 4)

Incorporando o contexto de ser mulher no ambiente de trabalho, questionou-se como os colegas lidam com esse fato. As respostas fornecidas pelas entrevistadas destacam que:

Ah, eu acho que é tranquilo porque a maioria do meu departamento são mulheres. Só tem o meu chefe que é um homem e mais um. Agora só tem dois homens, então eu acho que no geral é tranquilo. (Brasileira 1)

Eu não posso responder sobre colega de trabalho, mas por exemplo, eu trabalho também na igreja [...] e eu nunca senti nenhum tipo de preconceito, [...] muito pelo contrário. (Brasileira 2)

A grande maioria eram estrangeiras e tinham árabes, não necessariamente de Dubai, tinha egípcios, libaneses e sauditas [...] sempre tinha muita "gracinha" envolvida, então a gente precisava colocar os nossos limites para as pessoas não passarem os nossos limites. Eu sempre coloquei, sempre tive uma barreira, mas sempre fui muito educada com todo mundo, [...] então, como eu quase nunca trabalhava com as mesmas pessoas, a gente sempre tinha que impor esses limites em todo voo praticamente. Agora, com os nossos amigos e colegas, que a gente já estava mais acostumado, pessoas que fizeram parte da nossa turma durante o ingresso, essas pessoas eram super respeitadas e com a gente era muito mais tranquilo. Outro conflito desde sempre é que eu tentava mudar essa imagem de que o Brasil não é só feito de carnaval, eu sempre fui contra isso. Sempre tentei levar uma imagem totalmente diferente do Brasil, que a gente é muito rico culturalmente, principalmente quando as pessoas conversavam e ia para um papo sobre a mulher, [...] entendeu? [...] Uma coisa que eu sempre ouvi também é [...] "nossa, você não parece brasileira", como se ser brasileiro tivesse uma cara. "É muito branca pra ser brasileira, não é morena?" Então, isso é uma coisa que eu sempre tentei desconstruir e mostrar o que somos, que temos diversidade multiculturais, que a gente é muito mais do que, peito, bunda e carnaval. (Brasileira 3)

Com base nas pesquisas apresentadas nesta dissertação, que destacam a percepção comum de que as mulheres são frequentemente vistas como mais emotivas e sensíveis, surge a discussão sobre o desafio de enfrentar a solidão em um país estrangeiro. Diante desse contexto, surge a seguinte indagação: Como você lida com a saudade?

Então... eu sentia muita saudade, muita saudade mesmo. Mas eu também comecei a virar uma pessoa mais racional com o passar dos anos. Hoje já faz quatro e pouquinho que a gente mora fora do Brasil, eu tenho vontade de voltar todos os dias, mas eu também sei que, racionalmente falando, não é o momento. (Brasileira 1)

Uma estratégia para enfrentar esse sentimento é reduzir as distâncias físicas. Em situações em que isso não é possível, a tecnologia desempenha um papel fundamental na mitigação da saudade, especialmente em meio ao contexto pandêmico durante o surto global de Covid-19, conforme relatado pelas Brasileiras 1, 2 e 4.

(...) antes do Corona⁶ (referindo-se a pandemia mundial de Covid-19) eu tentava sempre ir para o Brasil. Então eu conseguia duas vezes por ano, mas depois do Corona só consegui uma vez, no ano passado, e agora eu vou de novo. Foi, e é para mim, muito difícil (...) depois de quatro anos eu ainda sinto as mesmas coisas, e só aumenta. Então entendi que eu não sei lidar direito com isso. (...) Hoje em dia tem tanta coisa que faz quebrar as barreiras, a tecnologia, os voos. O preço de uma passagem é caro, mas não é tão absurdo que nem quando você vem do Brasil pra cá, entendeu? Então, eu acho que dá para diminuir as distâncias. (Brasileira 1)

Internet né! E sabendo que eu amo aqui tudo e que aqui é o meu lugar, estou segura pra passar essa segurança pra eles. (...) Eu passei três anos sem visitar o Brasil por causa da pandemia. Já tinha um ano antes e dois anos depois, mas visitei em julho e agora [novembro] minha mãe está para passar dois meses comigo. (Brasileira 2)

Nesse contexto de pandemia acho que ficou mais complicado, porque eu costumava ir para o Brasil uma vez por ano, foi uma promessa que fiz para mim mesma, de que era uma decisão minha estar morando fora, mas que eu não queria me desvincular nem perder muita coisa. Que se pudesse, sempre iria uma vez por ano para estar lá e também uma vez por ano geralmente vinha com a minha irmã ou os meus pais. Então dava aquele alívio, sabe? (Brasileira 4)

Por outro lado, as brasileiras descrevem que, com o passar do tempo, o sentimento de saudade amadurece, e elas conseguem lidar de forma mais racional. Percebem que a distância é apenas um artifício geográfico, conforme destacado nos relatos da Brasileira 1 e da Brasileira 4. Em alguns casos, torna-se evidente que a falta de encontros não se deve apenas à distância geográfica, mas sim ao simples fato de não cultivarem o hábito de compartilhar momentos, seja entre familiares ou amigos.

A gente aprende a ficar um pouco mais racional (...). O meu pai e a minha família "é" do Paraná, então a gente sempre viu minha avó uma vez por ano,

⁶ O coronavírus, ou popularmente chamado apenas de corona, é uma doença infecciosa causada pelo vírus SARS-CoV-2, potencialmente grave, de elevada transmissibilidade e de distribuição global. Fonte: <https://www.gov.br/saude/pt-br/coronavirus/o-que-e-o-coronavirus>.

e nem era tão longe assim. Aí eu fiquei pensando: (...) “quando eu fui (...) duas vezes em cada ano, eu vi mais o meu pai do que ele viu a mãe dele e os dois no mesmo país”. (...) Eu ficava botando na balança, pois os meus amigos da faculdade só se reuniam quando eu ia para o Brasil. Eu fiquei pensando: “gente, eu vou ter que mudar de país pra vocês se verem?”. Então, eu acho que é muito difícil, mas também amortece um pouco depois de um tempo. (Brasileira 1)

Acho que pelo fato de eu estar há muito tempo fora, aprendi a lidar com os meus sentimentos ao longo do tempo. (Brasileira 2)

A gente acaba se acostumando um pouco, não digo que a gente deixe de sofrer porque não é verdade! É claro que tem dias mais do que outros, mas no dia a dia é vida normal, vida corrida e, às vezes, nem dá tempo de perceber. Às vezes, quando a gente está na própria cidade, junto com a família, também acontece isso, então a gente vai aprendendo a lidar, sabe? (Brasileira 4)

Outro tema que emergiu durante as entrevistas foi a "síndrome do retorno", onde a expatriação, embora agregue conhecimento e experiência profissional, traz consigo os impactos emocionais de "voltar para casa". Esse sentimento pode ser desafiador de lidar, envolvendo diversos aspectos e refletindo uma certa instabilidade naqueles que retornam. Segundo Inkson et al. (1997), o repatriado muitas vezes se sente mais recompensado pela própria experiência internacional do que pelo retorno em si. Para esses indivíduos, a experiência fortaleceu sua personalidade, permitindo o desenvolvimento de uma mentalidade global que enriqueceu suas vidas pessoais e contribuiu para o aprimoramento de habilidades.

Desta maneira, a síndrome do retorno, muitas vezes mencionada por aqueles que vivenciam a experiência de expatriação, traz à tona a complexidade emocional associada ao regresso ao país de origem. Essa transição, apesar de carregar consigo a bagagem de conhecimento e crescimento pessoal adquiridos durante a estadia no exterior, pode ser desafiadora. O retorno não se resume apenas a uma mudança geográfica; ele envolve a reintegração a um contexto cultural, profissional e social que pode ter se transformado durante a ausência do expatriado. A adaptação a novas dinâmicas e a gestão das expectativas, tanto pessoais quanto profissionais, são elementos cruciais nesse processo. Portanto, a síndrome do retorno destaca a importância de oferecer apoio e recursos para facilitar a reintegração desses indivíduos, permitindo que aproveitem plenamente os benefícios de sua experiência internacional.

Uma coisa que é importante falar e que acabou não falando [...] foi quando voltei pro Brasil, [...], foi muito difícil! Isso foi algo que eu aprendi só voltando.

Quando a gente sai do nosso país, a gente demora em torno de seis meses para se adaptar a uma cultura nova, mas normalmente, a gente demora até dois anos para se readaptar à nossa própria cultura e isso era algo que eu não sabia, eu aprendi na marra! Quando voltei para o Brasil, fui diagnosticada com uma síndrome do retorno, não sei se você já ouviu falar? [...] Porque o que acontece é que a gente abriu tanto a nossa cabeça, a gente deu espaço a tanta vivência que quando a gente volta para a nossa cultura, a gente se depara com situações que tem a sensação de que as coisas não saíram do lugar e que as pessoas continuam iguais. E você não é mais igual a quando você saiu. A sua cabeça não é mais a mesma de quem fica, e as pessoas que ficam, elas não compreendem aquilo que você viveu. Então, é um conflito onde você não é mais o mesmo, é como se você, você não se sentisse mais pertencente daquele local, sabe? Então eu tive isso que me acabou gerando um início de depressão na época e graças a Deus eu contornei, porque isso [depressão] sempre foi algo que eu lutei muito contra e nunca aceitei que eu poderia ter. Então eu aceitei ajuda muito rápido e não cheguei a ter um quadro realmente de depressão. (Brasileira 3)

O relato da Brasileira 3 enfatiza a relevância do suporte psicológico no processo de repatriação. Sua sugestão de disponibilizar acompanhamento psicológico para repatriados destaca a importância de abordar não apenas os desafios práticos da reintegração, mas também as dimensões emocionais e psicológicas envolvidas. O retorno ao país de origem pode desencadear uma série de complexidades mentais e emocionais, incluindo sentimentos de estranhamento, deslocamento e até mesmo depressão. Assim, oferecer recursos que visam cuidar da saúde mental dos repatriados é fundamental para garantir uma transição mais suave e saudável após a experiência internacional. Essa atenção ao aspecto psicológico destaca a necessidade de um suporte holístico, reconhecendo que a adaptação pós-expatriação não se limita apenas ao ambiente físico, mas permeia o bem-estar mental e emocional dos indivíduos.

[...] o acompanhamento de um profissional para as pessoas que saem (do país) às vezes é muito importante para você continuar compreendendo que não necessariamente as pessoas que ficam vão te acompanhar no seu desenvolvimento. Eu acho isso pelos meus próprios pais, mesmo sendo viajados, tendo cultura, tendo conhecimento de todo mundo, a vivência deles não é a que eu tenho. Então, e a gente precisa aprender a lidar com essa diferença e até com os nossos próprios amigos, tipo, meus amigos de infância, muitos deles [...] não conseguem acompanhar [...] e não é porque você deixa de gostar da pessoa, é simplesmente porque os caminhos estão diferentes, mudam... é válido falar sobre. E obviamente que não é com todo mundo que acontece! (Brasileira 3)

A contribuição da Brasileira 3 sobre o tema da saudade oferece uma perspectiva valiosa. Ela ressalta a importância de encarar o sentimento de saudade como um elemento natural da experiência de viver no exterior. Ao reconhecer a saudade como uma manifestação de amor e conexão com a família e amigos no

Brasil, a entrevistada demonstra uma abordagem madura e consciente em relação a esse aspecto emocional.

A compreensão mais profunda da saudade pode contribuir para uma gestão mais equilibrada das emoções durante a expatriação. Além disso, ao incorporar estratégias criativas, como a organização de encontros virtuais, a Brasileira 3 ilustra a capacidade de adaptar-se às circunstâncias, fortalecendo os laços afetivos mesmo à distância. Esse comportamento positivo em relação à saudade pode ser inspirador para outros expatriados que enfrentam desafios semelhantes e buscam maneiras construtivas de lidar com a separação geográfica de entes queridos.

É a minha visão perante isso, [...] as pessoas que sofrem muito de saudade, são extremamente apegadas ao que está no Brasil. Então, talvez o retorno para elas não seja tão agressivo. [...] Eu acredito que quem vai, se permite viver 100% tentando ingressar na cultura de qualquer forma que seja [...] Por mais que eu tenha tido muitos conflitos em Dubai, eu sempre tentei entender o porquê, na cabeça das pessoas, de elas agiam e [...] tratar a mulher daquela forma e não necessariamente apegada, (comparando) porque no Brasil era assim, porque no Brasil era assado. Então eu vejo que existem vários tipos de expatriados e por isso que alguns sofrem mais com a saudade e o retorno talvez seja mais fácil, pois não se adaptam em ser expatriados, mas sim a estarem no Brasil. (Brasileira 3)

O conselho da Brasileira 2 oferece uma visão valiosa para aqueles que contemplam a possibilidade de iniciar uma jornada no exterior em busca de novas oportunidades de vida. Ao enfatizar a importância da flexibilidade e da mente aberta, ela destaca características fundamentais para uma adaptação bem-sucedida em um novo ambiente. A sugestão de estar aberto a novas experiências e ser resiliente diante dos desafios ressoa com a ideia de que a autoexpatriação é uma jornada dinâmica que exige uma mentalidade adaptável. A ênfase na construção de uma rede de apoio local também destaca a relevância das conexões interpessoais para superar os obstáculos e construir uma base sólida em um país estrangeiro. Esse conselho prático e otimista da Brasileira 2 pode servir como inspiração e guia para aqueles que estão prestes a embarcar em uma aventura de autoexpatriação.

Quanto você vai para um outro país, você tem que ir de peito aberto pra renascer, para seu novo nascimento. É assim que eu vejo pessoas que não se dão tão bem aqui e que já chegam com grande expectativa [...], não querem se adaptar. Muitas não estudam o idioma e acham ruim o mercado de trabalho. Mas é uma questão de ponto de vista. Você tem que saber que você vai ter que começar do zero. Você vai ter que ser humilde, né? Que as pessoas não estão e nem o mundo está girando à volta dos expatriados é a gente que tem que se adaptar e [...] esse é o momento para aprender, no mínimo, o idioma local. (Brasileira 2)

Ao final de cada entrevista, houve o convite para sugestões, críticas ou elogios destacando a abertura da pesquisadora para feedbacks e opiniões das participantes. Essa prática demonstra uma postura reflexiva e receptiva, promovendo um ambiente de diálogo e colaboração entre a pesquisadora e as entrevistadas. Valorizar a perspectiva das participantes não apenas durante as entrevistas, mas também ao encerrar cada sessão, contribui para um processo de pesquisa mais inclusivo e respeitoso. Isso pode resultar em insights adicionais, correções pertinentes ou sugestões valiosas para aprimorar a qualidade e a sensibilidade da pesquisa.

Desta forma, o feedback proporcionado pela Brasileira 1 destaca a sensibilidade em relação aos termos utilizados para descrever certos aspectos da experiência de expatriação. A percepção negativa do termo "subemprego" ressalta a importância de considerar a carga emocional associada a certas palavras, especialmente quando se trata de descrever a trajetória profissional e as conquistas no exterior. Além disso, a observação sobre a visão não tão positiva do termo "expatriado" entre aqueles que passaram pelo processo sugere a existência de nuances na forma como essa experiência é percebida. Esses insights apontam para a necessidade de uma abordagem mais cuidadosa e empática ao discutir esses tópicos, reconhecendo a diversidade de experiências e as complexidades envolvidas na vida expatriada.

Eu já falei bastante sobre esse termo, mas tem muita gente que não gosta, acha bem ofensivo, pois (...) pode ser que você se depare com pessoas que não gostam, porque isso já foi várias discussões aqui da galera expatriada. (...) tem gente que não gosta da palavra expatriado também, (...), mas é só para te falar mesmo. (Brasileira 1)

A análise dos relatos das brasileiras autoexpatriadas oferece uma visão rica e multifacetada sobre os impactos desse fenômeno em suas vidas. Fica evidente que a autoexpatriação não é uma jornada linear, mas sim um processo permeado por nuances individuais e influências externas. Cada experiência é única, moldada pela interpretação e pela interação constante com diferentes contextos.

É notável o engajamento dessas mulheres em consolidar suas carreiras no exterior, refletindo um desejo de adquirir experiências e habilidades que podem não ser prontamente disponíveis em seus países de origem. A interconexão entre vida pessoal e profissional é um fator central, destacando a percepção de que esses dois aspectos são intrinsecamente entrelaçados.

A decisão de não retornar ao Brasil, pelo menos no momento, revela a busca contínua por oportunidades de crescimento e desenvolvimento em suas carreiras internacionais. A qualidade de vida emerge como uma motivação significativa, indicando que essas mulheres veem na autoexpatriação não apenas uma estratégia profissional, mas também um caminho para uma vida mais abundante e satisfatória.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

A exploração aprofundada conduzida por este estudo permitiu abordar de maneira abrangente os questionamentos inicialmente apresentados, avançando nas discussões sobre carreira, autoexpatriação e gênero, com foco em mulheres. Empenhou-se em mapear, ao longo da linha temporal até o presente momento, a evolução da posição da mulher no mercado de trabalho. O objetivo foi verificar se ainda persistem resquícios do passado, e até mesmo do patriarcado, que influenciam as escolhas e trajetórias profissionais das mulheres nos dias de hoje. Reduziu-se a invisibilidade destas, centrando a pesquisa nas mulheres que atuam em carreiras internacionais na sua área de formação.

Foram identificados, durante o desenvolvimento deste trabalho e nas entrevistas realizadas, elementos essenciais na construção desse percurso, destacando tanto os fatores facilitadores quanto os desafios enfrentados ao longo dessa jornada. Evidenciou-se que algumas mulheres autoexpatriadas passam por uma significativa transformação pessoal, caracterizada por uma reconfiguração de identidade. Ficou claro que essa transformação é moldada por experiências vivenciadas ao longo da autoexpatriação, que podem abranger tanto aspectos pessoais, tais como a saudade, quanto questões profissionais, que apresentam graus variados de intensidade e dimensões.

O processo de aprendizagem durante a adaptação a um novo ambiente implica uma transformação na abordagem e na forma de lidar com situações diversas que surgem no cotidiano ou na rotina de trabalho da autoexpatriada. Nesse contexto, a necessidade de se impor e enfrentar desafios desconhecidos propicia uma ampliação das dimensões do eu. A experiência de estar fora do país reflete uma busca consciente por fortalecimento interior, caracterizando uma notável transformação e crescimento da personalidade.

As descobertas desse novo eu, traduz a oportunidade de construir um mundo totalmente do zero, a demonstração de força e resiliência são algumas das consequências marcantes de uma adaptação bem-sucedida ao desconhecido. Aprender um novo idioma e vivenciar diferentes condições climáticas são sensações que contribuem para a formação desse novo ser, representando um renascimento e aprendizado pessoal significativos, onde a experiência internacional transcende o âmbito profissional, moldando aspectos que reverberam ao longo de toda sua vida.

As entrevistadas compartilharam de forma unânime a decisão de não retornar ao Brasil, pelo menos no momento. Essa escolha evidencia a busca contínua por oportunidades de crescimento e desenvolvimento em carreiras internacionais. A qualidade de vida surge como um fator motivador essencial, indicando que essas mulheres veem na autoexpatriação não apenas uma estratégia profissional, mas também um caminho para uma vida mais enriquecedora e satisfatória.

A saudade, inicialmente avassaladora, se transforma ao longo do tempo, revelando a capacidade de adaptação e a criação de laços em terras estrangeiras. As que estão há menos tempo no exterior lidam de maneira mais desafiadora com essa emoção quando comparadas com aquelas que já residem fora do país há mais tempo. Nos primeiros anos, a saudade é mais intensa, mas ao longo do tempo, esse sentimento parece diminuir, tornando-se mais suportável. Além disso, a evolução da carreira, é um fator que influencia a prudência de retornar ao Brasil que por ora, reflete a busca contínua por oportunidades, crescimento e satisfação em carreiras internacionais.

Em meio aos desafios impostos e às incertezas que permeiam diversos setores sociais, a reflexão sobre as carreiras, em uma abordagem sistêmica e orientada para a continuidade, torna-se cada vez mais relevante. Nesse contexto, a sustentabilidade possibilita a inclusão de marcadores sociais nos estudos do tema, representando um avanço em direção as práticas mais inclusivas. A ênfase em habilidades e competências proativas e dinâmicas sugere que resultados positivos podem ser alcançados mediante dedicação e adaptação contínua.

Em síntese, o estudo dessas trajetórias de autoexpatriação revela a complexidade e a riqueza de experiências enfrentadas por mulheres brasileiras que decidiram trilhar caminhos profissionais além das fronteiras nacionais. Diante dos desafios apresentados, desde questões culturais e climáticas até barreiras burocráticas e estereótipos de gênero, torna-se evidente que a decisão de buscar oportunidades no exterior é permeada por uma multiplicidade de fatores. A incerteza no cenário mercadológico global se configura como um impulsionador para a busca de uma carreira internacional, permitindo uma constante atualização e uma visão estratégica diante das oportunidades de crescimento.

O enfrentamento dessas adversidades revela não apenas a resiliência dessas mulheres, mas também o potencial transformador das experiências internacionais na construção de suas identidades profissionais. A análise desses relatos oferece

insights valiosos sobre as dinâmicas da mobilidade profissional feminina e destaca a importância de considerar diversos elementos, desde fatores culturais até a necessidade de adaptação, ao se aventurar em contextos internacionais.

As lições aprendidas e os insights compartilhados por cada uma delas contribuem não apenas para a compreensão da autoexpatriação, mas também para inspirar outros que buscam trilhar caminhos similares. Logo, esta pesquisa serve como um convite à reflexão sobre a natureza dinâmica das carreiras internacionais, destacando a importância de reconhecer e valorizar a singularidade de cada jornada.

É imperativo continuar explorando as histórias, desafios e sucessos que moldam a vida daqueles que escolhem chamar mais de um lugar de casa. O exame minucioso das experiências das brasileiras autoexpatriadas oferece uma visão abrangente e enriquecedora sobre os impactos desse fenômeno em suas vidas, deixando claro que a autoexpatriação não segue uma trajetória linear, ao contrário, é um processo permeado por nuances individuais e influências externas, onde cada relato apresenta uma jornada única, moldada pela interpretação pessoal e pela interação contínua com diversos contextos.

Ao mergulhar nas narrativas dessas protagonistas, busca contribuir para uma compreensão mais abrangente da autoexpatriação feminina e suas implicações, destacando a necessidade de práticas mais inclusivas e sustentáveis no campo das carreiras internacionais. Percebe-se que diversos fatores, tanto pessoais quanto culturais e geográficos, influenciaram os padrões de adaptação ao país de destino. Esses elementos contribuem para que o autoexpatriado faça uma escolha criteriosa do país que mais o agrada e onde é possível se adaptar com êxito.

O comprometimento dessas mulheres em estabelecer suas carreiras no exterior reflete um anseio profundo por adquirir experiências e competências que podem não estar prontamente disponíveis em seus países de origem. Destaca-se a interconexão entre vida pessoal e profissional como um elemento central, evidenciando a percepção de que esses dois aspectos estão intrinsecamente entrelaçados.

Orienta-se, como sugestão para trabalhos futuros, a discussão de carreira em contextos internacionais de autoexpatriação, transpondo um estudo de gênero entre homens e mulheres, objetivando uma compreensão de influência de gênero nos processos, principalmente em razão da baixa participação de mulheres em contextos de carreira internacional de forma auto iniciada.

Posteriormente, pesquisas de caráter longitudinal, com maior aprofundamento na dimensão psicológica da expatriação, poderão iluminar as entrelinhas dos depoimentos, buscar dados aprofundados dos traços de carreira multifacetada com dimensão independente, ou estudar sobre as motivações espontâneas de se aventurar no exterior por motivos que transcendem questões profissionais, são algumas das sugestões encontradas.

Um limitador deste estudo, deu-se em virtude do baixo quantitativo de mulheres brasileiras, encontradas no exterior, que atuam em sua área de formação. Outra limitação refere-se às entrevistas realizadas via *Google Meet* que diminuíram a interação da pesquisadora com as entrevistadas, pois caso o encontro fosse presencial as entrevistas resultariam em uma riqueza de detalhes importantes e a própria interação visual permitiria acesso às emoções sentidas ao longo dos depoimentos.

Ao concluir esta dissertação, destaco a autoexpatriação como um processo de transformação pessoal, impulsionado por desafios, superações e a busca incessante por um equilíbrio entre vida profissional e pessoal. Essas mulheres desafiam estereótipos, enfrentam o machismo e constroem identidades resilientes em um mundo globalizado.

A autoexpatriação dessas mulheres não apenas enriquece suas vidas profissionais, mas também as empodera, desafiando paradigmas e ampliando horizontes. Desta forma, que as vozes e vivências dessas mulheres inspirem reflexões e avanços na construção de trajetórias profissionais significativas em um mundo cada vez mais interconectado.

REFERÊNCIAS

ADLER, Nancy J. Women do not want international careers: and other myths about international management. **Organizational Dynamics**, v. 13, n. 2, p. 66-79, 1984.

ALBERTI, Verena. **Ouvir contar: textos em história oral**. FGV Editora, 2004.

ALMEIDA, A. J.; MARQUES, M. A.; ALVES, N. Carreiras profissionais: novos caminhos para as relações de trabalho?. In: **IV Congresso Português de Sociologia**. 2000.

ALTMAN, Yochanan; BARUCH, Yehuda. Global self-initiated corporate expatriate careers: a new era in international assignments? **Personell Review**, v. 41, n. 2, p. 233- 255, 2012.

ALTMAN, Yochanan; SHORTLAND, Susan. Women and international assignments: Taking stock—a 25-year review. **Human resource management: Published in cooperation with the School of Business Administration, The University of Michigan and in alliance with the Society of Human Resources Management**, v. 47, n. 2, p. 199-216, 2008.

ANDRADE, C. C. de; ABRANCHES, R. S.; CARVALHO, Thaís Antunes Haddad Carvalho. Trabalhabilidade e a experiência como norteadores no desenvolvimento da segunda carreira. In: **VI Congresso Nacional de Excelência em Gestão**. 2010. Rio de Janeiro: Niterói, 2010.

ARAÚJO, Bruno Felix von Borell *et al.* Adaptação de expatriados organizacionais e voluntários: similaridades e diferenças no contexto brasileiro. **Revista de Administração**, v. 47, n. 4, p. 555-570, 2012.

ARAÚJO, Carlos A. A. Bibliometria: evolução histórica e questões atuais. **Em questão**, v. 12, n. 1, p. 11-32, 2006.

ARTHUR, M. B., HALL, D. T., & LAWRENCE, B. S. (Orgs.). (1989). **Handbook of career theory**. New York: Cambridge University Press

ARTHUR, M. B. The Boundaryless career: a new perspective for organizational inquiry. **Journal of Organizational Behavior**, v. 15, pp. 295-306, 1994.

ARTHUR, M. B.; ROUSSEAU, D. M. The boundaryless career as a new employment principle. In: _____. **The boundaryless career: a new employment principle for a new organizational era**. New York: Oxford University Press, 1996, p. 3-20.

BACELAR, Ananda Silveira *et al.* Carreiras femininas: uma revisão sistemática sobre trajetórias profissionais. **Revista de Carreiras e Pessoas**, v. 11, n. 2, 2021.

BARDIN, L. Análise de Conteúdo. Tradução: Luís Antero Reto, Augusto Pinheiro. São Paulo: Edições 70, 2011.

BARUCH, Yehuda. Transforming careers: from linear to multidirectional career paths: organizational and individual perspectives. **Career development international**, 2004.

BARUCH, Yehuda. Organizational and labor markets as career ecosystem. In: **Handbook of research on sustainable careers**. Edward Elgar Publishing, 2015. p. 364-380.

BARUCH, Y.; FORSTENLECHNER, I.. Global careers in the Arabian Gulf. **Career Development International**, [S. L.], v. 22, n. 1, p. 3-22, fev. 2017.

BENDASSOLLI, P. F. Recomposição da relação sujeito-trabalho nos modelos emergentes de carreira. **Revista de Administração de Empresas- RAE**, v. 49, n. 4, pp. 387-400, 2009.

BERRY, Daphne P.; BELL, Myrtle P. 'Expatriates': gender, race and class distinctions in international management. **Gender, Work & Organization**, v. 19, n. 1, p. 10-28, 2012.

BLACK, J. S.; MENDENHALL, M. The U-Curve adjustment hypothesis revisited: A review and theoretical framework. **Journal of International Business Studies**, v. 22, n. 2, p. 225-247, 1991.

BOIES, Kathleen; ROTHSTEIN, Mitchell G. Managers' interest in international assignments: The role of work and career satisfaction. **International Journal of Intercultural Relations**, v. 26, n. 3, p. 233-253, 2002.

BRASIL. Ministério da Saúde. Conselho Nacional da Saúde. **Resolução No 466/2012. Ministério da Saúde.** Saude.gov.br. Disponível em: <https://bvsms.saude.gov.br/bvs/saudelegis/cns/2013/res0466_12_12_2012.html>. Acesso em: 2 Feb. 2021.

BRISCOE, J. P.; HALL, D. T.; DeMUTH, R. L. F. Protean and boundaryless careers: An empirical exploration. **Journal of Vocational Behavior**, v. 69, pp. 30-47, 2006.

CALDERÓN, Patricia Asunción Loaiza. **ESCOLA DE CIÊNCIAS SOCIAIS APLICADAS–ECSA PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO–PPGA DOUTORADO EM ADMINISTRAÇÃO**. 2018. Tese de Doutorado. UNIVERSIDADE DO GRANDE RIO.

CAMARA, P. B. (2011). **A expatiação em Portugal**. Lisboa: Editora RH.

CAMPS, V. (2001). **O Século das Mulheres**, Lisboa: Editorial Presença.

CAO, Lan; HIRSCHI, Andreas; DELLER, Jürgen. The positive effects of a protean career attitude for self-initiated expatriates: Cultural adjustment as a mediator. **Career Development International**, v. 18, n. 1, p. 56-77, 2013.

Carreira - **Wikcionário**, Wiktionary.org, disponível em: <<https://pt.wiktionary.org/wiki/carreira>>, acesso em: 15 Dec. 2020.

CERDIN, J L; SELMER, J. Who is a self-initiated expatriate? Towards conceptual clarity of a common notion. **The International Journal Of Human Resource Management**, [S. L.], v. 25, n. 9, p. 1281-1301, dez. 2013.

CHANLAT, Jean-François. **Quais carreiras e para qual sociedade? (I)**. In: RAE – Revista da Administração de Empresas. São Paulo: v. 35, n. 6, nov./dez, 1995.

COLEMAN, Marianne. **Women at the top: Challenges, choices and change**. Springer, 2011.

Conquistas do feminismo no Brasil: uma linha do tempo. Portal Nossa Causa - Conteúdo que Transforma o Mundo. Disponível em: <<https://nossacausa.com/conquistas-do-feminismo-no-brasil/#:~:text=1879%20%E2%80%93%20Mulheres%20conquistam%20o%20direito,foram%20abertas%20%C3%A0%20presen%C3%A7a%20feminina>>. Acesso em: 2 Feb. 2021.

CORDEIRO, Anthonio Philipe; MOURA, Tânia. Expatriação e Carreira: Uma Análise na Percepção de Profissionais Brasileiros Expatriados. **CIAIQ 2017**, v. 3, 2017.

COSTA, Ana Alice. **Gênero, poder e empoderamento das mulheres**. Núcleo de Estudos Interdisciplinares sobre a Mulher – NEIM/UFBA, 2007.

CRAIDE, A.; SILVA, F. B. **A mobilidade e a gestão intercultural nas organizações**. Revista Pensamento Contemporâneo em Administração, Niterói, v. 6, n. 1, 2012.

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

DE VOS, Ans; VAN DER HEIJDEN, Beatrice IJM; AKKERMANS, Jos. Sustainable careers: Towards a conceptual model. **Journal of Vocational Behavior**, v. 117, p. 103196, 2020.

DE VOS, A., DUJARDIN, J. M., GIELENS, T., & MEYERS, C. (2016). **Developing sustainable careers across the lifespan**. Cham, Switzerland: Springer

DE FILLIPPI, R. J.; ARTHUR, M. Boundaryless contexts and careers: a competence - based perspective. IN ARTHUR, M. B.; ROUSSEAU, D. **The boundaryless career: a new employment principle for a new organizational Era**. Oxford: Oxford University Press, 2001.

DICKMANN, Michael; DOHERTY, Noeleen. Exploring the career capital impact of international assignments within distinct organizational contexts. **British Journal of Management**, v. 19, n. 2, p. 145-161, 2008.

DOHERTY, Noeleen; RICHARDSON, Julia; THORN, Kaye. Self-initiated expatriation. **Career Development International**, 2013.

DUTRA, J. S. **A Gestão de Carreira**. In: As Pessoas na Organização. São Paulo: Editora Gente, v.10, 2002.

FISCHLMAYR, Iris C. (2002), "Female self-perception as a barrier to international careers?", **The International Journal of Human Resource Management**, 13 (5), pp. 773-783.

FLEURY, M. T. L.; FISCHER, R. M. Relações de trabalho e políticas de gestão: uma história das questões atuais. **Revista de Administração**. v. 27, n. 4, pp. 5-15, 1992.

FLEURY, M.T.L. **Carreira, maternidade, gênero e geração**. Gazeta Mercantil. São Paulo, 2007.

FORSTER, Nick. Another 'glass ceiling'? The experiences of women professionals and managers on international assignments. **Gender, Work & Organization**, v. 6, n. 2, p. 79-90, 1999.

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, n. 2, p. 192-210, 2020.

FRAGA, Aline Mendonça; ROCHA DE OLIVEIRA, Sidinei. Mobilidades no labirinto: tensionando as fronteiras nas carreiras de mulheres. **Cadernos EBAPE. BR**, 2020.

FREITAS, Maria Ester. Expatriação profissional: o desafio interdependente para empresas e indivíduos. **Gestão e Sociedade**, v. 4, n. 9, p. 689-708, 2010.

FREITAS, M. E. de; DANTAS, M. O Estrangeiro e o novo grupo. **Revista de Administração de Empresas**, v. 51, n. 6, p. 601-608, 2011.

FREITAS, M. E. de. A mobilidade como novo capital simbólico nas organizações ou sejamôs nômades?. **Organizações & Sociedade**, v. 16, n. 49, p. 247-264, 2009.

FREITAS, M. E. Meus encontros com os estudos organizacionais. **FAROL - Revista de Estudos Organizacionais & Sociedade**, Belo Horizonte, n. 3, p. 272-313, abr. 2015.

FUGATE, M.; KINICKI, A. J.; ASHFORTH, B. E. Employability: A psycho-social construct, its dimensions, and applications. **Journal of Vocational Behavior**, 65(1), 14-38. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2003.10.005>, 2004.

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, n. 1, p. 128-148, 2013.

GONZÁLEZ, J. M. R.; OLIVEIRA, J. A. de. **Os efeitos da expatriação sobre a identidade: estudo de caso**. Cadernos Ebape. Br, Rio de Janeiro, v. 9, n. 4, p. 1122-1135, dez. 2011.

HALL, D. T. **Careers in and out of organizations**. London: Sage, 2002.

HALL, Douglas T. Protean careers of the 21st century. **Academy of Management Perspectives**, v. 10, n. 4, p. 8-16, 1996.

HELAL, D. H. Flexibilização organizacional e empregabilidade individual: proposição de um modelo explicativo. **Cadernos EBAPE.BR**, 3(1), 01–15. <https://doi.org/10.1590/s1679-39512005000100006>, 2005.

HOUBLER, Jenny M.; LEMMON, Grace; WAYNE, Sandy J. Women's underrepresentation in upper management. **Organizational Dynamics**, v. 3, n. 40, p. 151-156, 2011.

INKSON, K.; DRIES, N.; ARNOLD, J. **Understanding careers: Metaphors of working lives**. Los Angeles. 2014.

INKSON, K. et al. Expatriate assignment versus overseas experience: Contrasting models of international human resource development. **Journal of world business**, v. 32, n. 4, p. 351-368, 1997.

JANGHORBAN, Roksana; ROUDSARI, Robab Latifnejad; TAGHIPOUR, Ali. Skype interviewing: The new generation of online synchronous interview in qualitative research. **International journal of qualitative studies on health and well-being**, v. 9, n. 1, p. 24152, 2014.

KRAUSZ, R. R. **Trabalhabilidade**. Editor Nobel, 1999 são Paulo.

KOLLINGER, Iris. Women and expatriate work opportunities in Austrian organizations. **The International Journal of Human Resource Management**, v. 16, n. 7, p. 1243-1260, 2005.

LAWRENCE, B. S.; HALL, D. T.; ARTHUR, M. B. Sustainable careers then and now. **In Handbook of Research on Sustainable Careers** (pp. 432–450). <https://doi.org/10.4337/9781782547037.00033>, 2015.

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

LONDON, M., & STUMPH, S. (1982). **Managing careers**. Boston, MA: Addison-Wesley.

MARAFON, Rubens. Desenvolvimento de carreira de administradores. 2012.

MARGARIDO, Amanda Ferreira et al. **Análise da produção científica sobre expatriado auto iniciado entre 2000 e 2019: um estudo bibliométrico**. 2020.

MAUNO, S.; KINNUNEN, U.; RANTANEN, J.; MÄKIKANGAS, A. Work–family interface in atypical working arrangements. **In Handbook of Research on Sustainable Careers** (pp. 239–253). <https://doi.org/10.4337/9781782547037.00021>, 2015.

MAYRHOFER, W.; MEYER, M.; STEYRER, J. Contextual Issues in the Study of Careers. In **Handbook of Career Studies** (pp. 215–240). <https://doi.org/10.4135/9781412976107.n12>, 2007.

MAYRHOFER, Wolfgang et al. The changing influence of social origin and personality on objective career success. In: **Academy of Management Proceedings**. Briarcliff Manor, NY 10510: Academy of Management, 2013. p. 13856.

MINAYO, M. C. S. “Fase de trabalho de campo”. In: **O desafio do conhecimento: pesquisa qualitativa em saúde**. São Paulo-Rio de Janeiro, HUCITEC-ABRASCO, 1992.

MINAYO, M. C. D. S.. **Pesquisa social**. 1994.

MINAYO, M. C. D. S. Pesquisa social: teoria e método. **Ciência, Técnica**, 2002.

MYERS, Barbara; PRINGLE, Judith K. Self-initiated foreign experience as accelerated development: Influences of gender. **Journal of World Business**, v. 40, n. 4, p. 421-431, 2005.

NARDI, Laura de Moraes Redlich et al. **O perfil do profissional auto-expatriado e a percepção de gestores de recursos humanos sobre este perfil**. 2015.

NEVADO, Pedro Picaluga. **A opção expatriado-local na gestão de topo das subsidiárias das empresas multinacionais. O caso das subsidiárias portuguesas de empresas alemãs**. 2003.

NEVES, Ana Sofia Antunes das et al. Mulheres imigrantes em Portugal: uma análise de gênero. **Estudos de Psicologia (Campinas)**, v. 33, n. 4, p. 723-733, 2016.

NEVES, Mônica Maria; TREVISAN, Leonardo Nelmi; JOÃO, Belmiro do Nascimento. Carreira proteana: revisão teórica e análise bibliométrica. **Revista Psicologia Organizações e Trabalho**, v. 13, n. 2, p. 217-232, 2013.

NÚNCIO, Maria José da Silveira. Mulheres em dupla jornada: a conciliação entre o trabalho e a família. **Lisboa: Universidade Técnica de Lisboa, Instituto Superior de Ciências Sociais e Políticas**, 2008.

NUNES, Ana Rita; CASACA, Sara Falcão. As mulheres perante o desafio de uma carreira internacional. **Sociologia, problemas e práticas**, n. 77, p. 77-94, 2015.

OECD iLibrary | Education at a Glance 2020: OECD Indicators. [Oecd-ilibrary.org](https://www.oecd-ilibrary.org). Disponível em: <https://www.oecd-ilibrary.org/education/education-at-a-glance-2020_69096873-en>. Acesso em: 2 Feb. 2021.

OIT: quase 30% dos trabalhadores migrantes do mundo estão no continente americano, [ilo.org](https://www.ilo.org), disponível em: <http://www.ilo.org/brasilia/noticias/WCMS_461050/lang--pt/index.htm>, acesso em: 10 Jun. 2021.

OLIVEIRA, Livia Pedersen de. **Autoexpatriação de brasileiros: um estudo exploratório sobre as escolhas, os caminhos percorridos, carreira e vida em um contexto internacional**. Dissertação de Mestrado, 2017.

PASSOS, J. C. **Carreira docente móvel em administração: o professor sedentário nômade?**. 2013. 249 f. Tese de doutorado em Administração de Empresas da Escola de Administração de Empresas de São Paulo da Fundação Getúlio Vargas. São Paulo, 2013.

PEIPERL, Maury; GUNZ, Hugh. Taxonomy of career studies. **Handbook of Career Studies**. Thousand Oaks, CA: Sage Publications, 2007.

PEIPERL, Maury; JONSEN, Karsten. Global Career. In: GUNZ, Hugh; PEIPERL, Maury. **Handbook of Career Studies**. Thousand Oaks: Sage Publications, 2007, p. 350-372.

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, n. 4, p. 53-71, 2005.

PORTELLI, Alessandro. **Tentando aprender um pouquinho: algumas reflexões sobre ética na História Oral**, In: Projeto História 15. São Paulo, 1997.

POWELL, G. N.; BUTTERFIELD, D. A. Sex, gender, and aspirations to top management: Who's opting out? Who's opting in? **Journal of Vocational Behavior**, v. 82, p. 30-36, 2013.

PRESBITERO, A.; QUITA, C. Expatriate career intentions: Links to career adaptability and cultural intelligence. **Journal Of Vocational Behavior**, [S. L.], v. 98, p. 118-126, fev. 2017.

QUEIROZ, M. I. P. Relatos orais: do "indizível" ao "dizível". In: SIMSON, Olga Rodrigues de Moraes Von. (Org.). **Experimentos com histórias de vida: Itália-Brasil**. São Pedro: Vértice, 1988.

REGO, A. & CUNHA, M. P. (2009). **Manual de gestão transcultural de Recursos Humanos**. Lisboa: Editora RH.

RESKIN, Barbara F.; PADAVIC, Irene. **Women and men at work**. SAGE Publications, Incorporated, 1994.

RIBEIRO, Djamila. Linguagem, gênero e filosofia: qual o mundo criado para as mulheres? Uma abordagem wittgensteiniana. **Sapere Aude**, v. 5, n. 9, p. 453-463, 2014.

ROCHA DE OLIVEIRA, S.; FRAGA, A. M. Tempo, contexto, agência e sentido: retomando classe social para a discussão de carreira. **EnGPR**, 2017.

SANTOS, G. (2010). **Gestão, trabalho e relações sociais de gênero**. In Virgínia Ferreira (Org.), *A Igualdade de Mulheres e Homens no Trabalho e no Emprego em Portugal: Políticas e Circunstâncias*, Coleção Estudos (pp.99-132). Lisboa: CITE.

SCHEIN, Virginia E. Women in management: reflections and projections. **Women in management review**, 2007.

SCHERER, Laura Alves; PRESTES, Vanessa Amaral; GRISCI, Carmem Ligia lochins. Usos/desusos/abusos de termos sobre mobilidade internacional e trabalho: diálogos possíveis entre administração e antropologia. **Revista de Ciências da Administração**, v. 21, n. 55, p. 8-20, 2019.

SCURRY, T.; RODRIGUEZ, J. K; BAILOUNI, S.. Narratives of identity of self-initiated expatriates in Qatar. **Career Development International**, [S. L], v. 18, n. 1, p. 12-33, 15 fev. 2013.

SELMER, Jan; LEUNG, Alicia SM. Personal characteristics of female vs male business expatriates. **International Journal of Cross Cultural Management**, v. 3, n. 2, p. 195-212, 2003.

SHAFFER, M. A.; HARRISON, D. A.; GILLEY, K. M. Dimensions, determinants, and differences in the expatriate adjustment process. **Journal of International Business Studies**, v. 30, n. 3, p. 557-581, 1999.

SHAFFER, Margaret A. et al. Choices, challenges, and career consequences of global work experiences: A review and future agenda. **Journal of Management**, v. 38, n. 4, p. 1282-1327, 2012.

SILVA, Aline Pacheco et al. " Conte-me sua história": reflexões sobre o método de História de Vida. **Mosaico: estudos em psicologia**, v. 1, n. 1, 2007.

SILVA, Rodrigo Cunha et al. Carreiras: novas ou tradicionais? Um estudo com profissionais brasileiros. **Revista de Carreiras e Pessoas (ReCaPe) ISSN-e: 2237-1427**, v. 2, n. 1, 2012. de 12 de dezembro de 2012.

SILVA, Andressa Hennig; FOSSÁ, Maria Ivete Trevisan. Análise de conteúdo: exemplo de aplicação da técnica para análise de dados qualitativos. **Qualitas revista eletrônica**, v. 16, n. 1, 2015.

SOUSA, Paula Cristina Pereira de. **As mulheres e a sub-representação na expatriação: um olhar sobre as experiências femininas de mobilidade internacional**. 2015. Tese de Doutorado.

STAHL, G. K.; MILLER, E. L.; TUNG, R. L. Toward a boundary less career: A closer look at the expatriate career concept and the perceived implications of an international assignment. **Journal of World Business**, v. 37, p. 216 - 227, 2002.

TANURE, B.; EVANS, P.; PUCIK, V. **A Gestão de Pessoas no Brasil**: virtudes e pecados capitais. Estudos de Caso. Rio de Janeiro: Elsevier, 2007.

THARENOU, Phyllis. Women's self-initiated expatriation as a career option and its ethical issues. **Journal of business ethics**, v. 95, n. 1, p. 73-88, 2010.

THOMPSON, P. **A voz do passado – História Oral**. 2. edição. São Paulo: Paz e Terra, 1998

THORN, Kaye Jennifer. **Flight of the kiwi: an exploration of motives and behaviours of self-initiated mobility: a thesis presented in partial fulfilment of the requirements for the degree of Doctor of Philosophy at Massey University, Auckland, New Zealand**. 2008. Tese de Doutorado. Massey University.

TORNIKOSKI, Christelle. Fostering expatriate affective commitment: a total reward perspective. **Cross Cultural Management: An International Journal**, 2011.

TZENG, Rueyling. Gender issues and family concerns for women with international careers: Female expatriates in Western multinational corporations in Taiwan. **Women in Management Review**, 2006.

VAN DER HEIJDEN, B.; DE VOS, A. Sustainable careers: introductory chapter. **In Handbook of Research on Sustainable Careers** (pp. 1–19). <https://doi.org/10.4337/9781782547037.00006>, 2015.

VELOSO, Elza Fátima Rosa; DUTRA, Joel Souza; NAKATA, Lina Eiko. Percepção sobre carreiras inteligentes: diferenças entre as gerações y, x e baby boomers. **REGE-Revista de Gestão**, v. 23, n. 2, p. 88-98, 2016.

ZAHARNA, R. S. Self-Shock: the double binding challenge of identity. **International Journal of Intercultural Relations**, v. 13, p. 501-525, 1989.

ZWIELEWSKI, Grazielle. Desafios da expatriação. **Gestão de carreira online**, v. 20, 2009.

APÊNDICES

APÊNDICE A – TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE INSTITUTO DE CIÊNCIAS ECONÔMICAS, ADMINISTRATIVAS E CONTÁBEIS PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO

1. Natureza da pesquisa

Você está sendo convidado a participar desta pesquisa, a qual tem como objetivo compreender as trajetórias das mulheres brasileiras que passaram pelo processo de autoexpatriação, sendo parte de uma dissertação de mestrado em Administração da Universidade Federal do Rio Grande (FURG).

2. Participantes da pesquisa

Poderão participar da pesquisa, mulheres, brasileiras, que se encontram vivendo no exterior, a pelo menos 06 meses e trabalham na sua área de formação.

3. Participação na pesquisa

Sua participação é voluntária. Sendo assim, você tem a liberdade de se recusar a participar ou ainda, a qualquer momento, poderá desistir da pesquisa, sem qualquer prejuízo para você.

4. O registro

Os dados coletados serão utilizados na mencionada dissertação de mestrado, bem como poderão ser usados para fins de publicação científica, ensino e encontros científicos.

5. Confidencialidade

Todas as informações coletadas nessa pesquisa são estritamente confidenciais, de forma que a sua identidade será preservada. Os dados fornecidos não serão utilizados de forma individual, e sim, consolidados em grupo em um relatório final.

6. Benefícios

Ao participar dessa pesquisa você terá como benefício a discussão sobre os possíveis fatores que influenciam a autoexpatriação feminina, compreendendo as motivações, as experiências e os desafios enfrentados por mulheres brasileiras autoexpatriadas, frente às suas escolhas. Esperamos que esta pesquisa nos dê informações sobre o efeito de ser mulher nas respectivas experiências, no âmbito profissional e pessoal, investigando qual o impacto da autoexpatriação, considerando o processo de construção de carreira no exterior. Essas informações poderão auxiliar no

entendimento desse processo e poderá ser útil para pesquisas futuras que englobem o tema.

7. Pagamento

A participação na pesquisa não acarretará nenhuma despesa para você, assim como não será pago nada pela sua participação. Porém, sempre que quiser, você terá o direito de pedir mais informações sobre a pesquisa. O contato para qualquer dúvida ou solicitação de informações poderá ser feito pelos e-mails franmolon@yahoo.com.br e/ou sspiccoli@gmail.com.

Tendo em vista os itens acima apresentados, eu, _____,
de forma livre e esclarecida, manifesto meu interesse em participar da pesquisa.

Assinatura da participante: _____

Data: ____/____/____.

Suelen da Silva Piccoli
Pesquisadora

Contato com as pesquisadoras responsáveis pelo trabalho:
franmolon@yahoo.com.br e sspiccoli@gmail.com

APÊNDICE B – ROTEIRO SEMIESTRUTURADO PARA A CONDUÇÃO DE ENTREVISTA

(Leitura Informal)

Primeiramente, gostaria de agradecer a disponibilidade de me receber e estar dedicando parte do seu tempo comigo. Essa conversa faz parte de uma pesquisa acadêmica que busca identificar a **Trajetória de vida de mulheres brasileiras autoexpatriadas: Um olhar feminino sobre carreira em um contexto internacional**. Quero compreender as motivações, as experiências e os desafios enfrentados por mulheres brasileiras autoexpatriadas, frente às suas escolhas; visualizar o efeito de ser mulher nas respectivas experiências, no âmbito profissional e pessoal e investigar qual o impacto da autoexpatriação, considerando o processo de construção de carreira no exterior. As perguntas que pretendo fazer aqui, tem o único objetivo de conhecer melhor a tua história de vida quanto à autoexpatriação com vistas a alavancagem da carreira, e, os fatores que são importantes, ou seja, que facilitam ou dificultam esse processo. O meu objetivo não é julgar ninguém, nem identificar o que um ou outro pensa a respeito da autoexpatriação, apenas quero descobrir uma visão geral da sua opinião. Gravarei nossa conversa, por áudio e vídeo, para facilitar a minha posterior análise dos comentários que você fornecerá. Se tiver qualquer dúvida ou se preferir que algo não seja gravado, por favor, me interrompa e me avise, combinado?

Referente as qualificações de perfil:

1. Você é natural de qual cidade do Brasil?
2. Sempre residiu nessa cidade?
3. Qual a sua idade?
4. Qual a sua escolaridade e área de formação?
5. Qual seu estado civil? Se solteira, possui algum relacionamento afetivo?
6. Você tem filhos? Se não, pretende ter?
7. Possui dupla cidadania?
8. Conte-me sobre a sua família e a relação com ela.
9. Você e sua família costumavam viajar?

Referente aos potenciais *turning points* vivenciados por estas mulheres:

10. Desde quando a autoexpatriação passou a fazer parte dos teus planos?
11. Com que idade você se autoexpatriou?
12. Como foi a sua preparação para sair do seu país?
13. Você foi com qual tipo de visto?
14. Você foi sozinha ou acompanhada? Se acompanhada, de quem?
15. Tinha amigos ou conhecidos no país/cidade de destino?
16. Como a sua família acolheu essa decisão?
17. Acredita que o fato de ter ou não ter filhos influenciaria a tua decisão?
18. Quais fatores foram decisivos para que você decidisse por se autoexpatriar?
19. Quais foram os motivos da escolha do país de destino?
20. Você dominava o idioma local?
21. Como se deu a sua adaptação em relação à chegada em um novo país?
22. Correspondeu as suas expectativas ou você enfrentou alguma dificuldade?
23. Quais características pessoais você considera terem sido importantes para a sua autoexpatriação?
24. Você recebeu algum tipo de apoio ou incentivo por parte da sua família?
25. Você renunciou algo em prol da autoexpatriação?

Referente aos potenciais benefícios ou desvantagens, para carreira, a partir da autoexpatriação feminina. Conte-me como foi sua busca pela inserção profissional:

26. Você conseguiu se inserir profissionalmente no país de destino de que forma?
Procurou trabalho previamente ou somente após a tua chegada?
27. No exterior, você sempre conseguiu trabalhar em sua área de formação, ou teve que recorrer, inicialmente, à subempregos?
28. Qual o cargo que você ocupa atualmente, e se já houveram outros, quais cargos já ocupou?
29. Como os teus colegas de trabalho lidam com o fato de você ser autoexpatriada?
30. Qual era a sua experiência profissional no Brasil?
31. Em relação à facilidade, você percebe diferença de seguir carreira entre Brasil e exterior?
32. Em relação à dificuldade, você percebe diferença de seguir carreira entre Brasil e exterior?

33. Na sua visão, existe ou não, diferença de perspectiva de carreira entre Brasil e exterior?
34. O que a autoexpatriação melhorou na tua carreira? Existem pontos positivos ou benefícios?
35. O que a autoexpatriação dificultou na tua carreira? Existem pontos negativos ou malefícios?
36. De modo geral, como você avalia a sua trajetória profissional?
37. Você pretende voltar a morar no Brasil?

Referente ao gênero, conte-me, como mulher, se você:

38. Em algum momento se sentiu insegura no país de destino?
39. Em algum momento sentiu algum tipo de preconceito no país de destino?
40. Você sentiu algum tipo de preconceito, no âmbito profissional, por ser mulher, no país de destino?
41. Como os teus colegas de trabalho lidam com o fato de você ser mulher?
42. Você identifica diferenças entre autoexpatriação de homens e mulheres?
43. Como você lida com a saudade?

Obrigada pelas informações fornecidas até aqui, estamos finalizando a entrevista e eu tenho dois questionamentos:

44. Terias algo para acrescentar na entrevista, que seja pertinente aos temas aqui conversados, que ainda não tenha sido dito?
45. Terias alguma sugestão sobre o trabalho, seja uma crítica ou um elogio?

Obrigada pela participação!

Suelen da Silva Piccoli
Mestranda do Programa de Pós-Graduação em Administração – PPGA
Instituto de Ciências Econômicas, Administrativas e Contábeis – ICEAC
Universidade Federal do Rio Grande – FURG

ANEXOS

ANEXO A – LACUNA DE PESQUISA

NDLTD Global ETD Search New Search

NDLTD

Search results
Showing 1 to 10 of 1995 (0.093 seconds)
Spelling suggestions: "expatriate" "expatriates"

Refine Query
expatriation

Source

Publication year
Start year to End year

Language
 Zh-Tw **590**
 English **545**

1 **Sensemaking in expatriation an exploration /**
Glanz-Martin, Mary Lyn. January 2005 (has links)
Proefschrift: Erasmus Universiteit Rotterdam. / Lit. opg.: p. 180-200. Met een samenvatting in het Nederlands.

2 **Le réinvestissement des acquis d'une expérience d'expatriation**
Soulard, Amélie D. January 2016 (has links)
L'expatriation est une stratégie organisationnelle en constante croissance et considérée comme un puissant moteur de développement du leadership. Les entreprises internationales qui l'emploient font toutefois face à de nombreux défis, dont celui de fidéliser les expatriés, qui sont nombreux à quitter dans les deux années suivant leur rapatriement. Comme solution à cette problématique, il a été proposé de faire une meilleure utilisation de l'expérience acquise à l'international. La présente étude vise donc à répondre aux questions suivantes : a) quels sont les acquis développés par les expatriés pendant leur assignation à l'étranger?, b) comment les expatriés réinvestissent-ils ces acquis au sein de leur organisation au retour de leur expérience d'expatriation?, et c) quels sont les facteurs facilitant le réinvestissement des acquis de l'expatriation? Pour ce faire, une méthode qualitative a été utilisée et des entretiens individuels en profondeur, semi-directifs, ont été effectués avec dix rapatriés francophones de quatre multinationales québécoises. L'analyse qualitative a été effectuée à l'aide d'un procédé

Read more

Fonte: NDLTD (2020).

BRASIL Serviços Participe Acesso à informação Legislação Canais Idioma

BDTD
Biblioteca Digital Brasileira de Teses e Dissertações

Página Inicial Sobre a BDTD Rede BDTD Acesso Aberto Brasil Serviços

expatriação Todos os campos

Busca: expatriação

Refinar a Busca

Instituições

PUC_SP	10
UFRGS	10
FGV	7
USP	6
MACKENZIE	3
UFSC	3
Mais ...	

Repositório

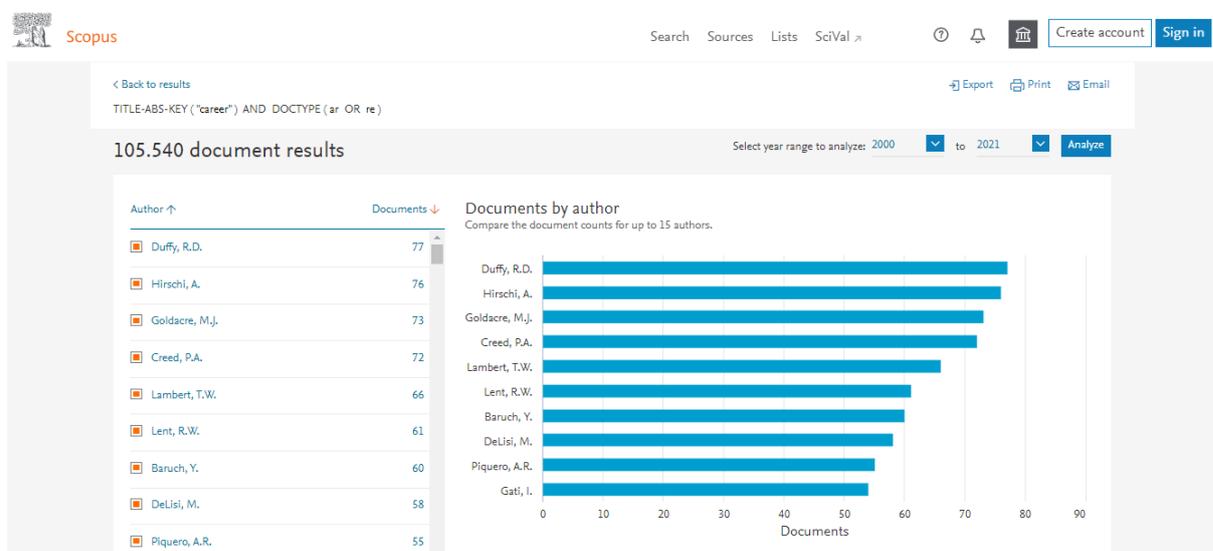
A mostrar 1 - 20 resultados de 61 para a busca 'expatriação', tempo de busca: 0.67s Ordenar Relevância

1 **Itinerários da "expatriação ricochete" : a glamourização da expatriação e a condição feminina**
por Voigt, Ana Clara Carvalho Machuca Data de Defesa 2019
Assuntos: "... Expatriação - aspetos jurídicos..."
 Obter o texto integral

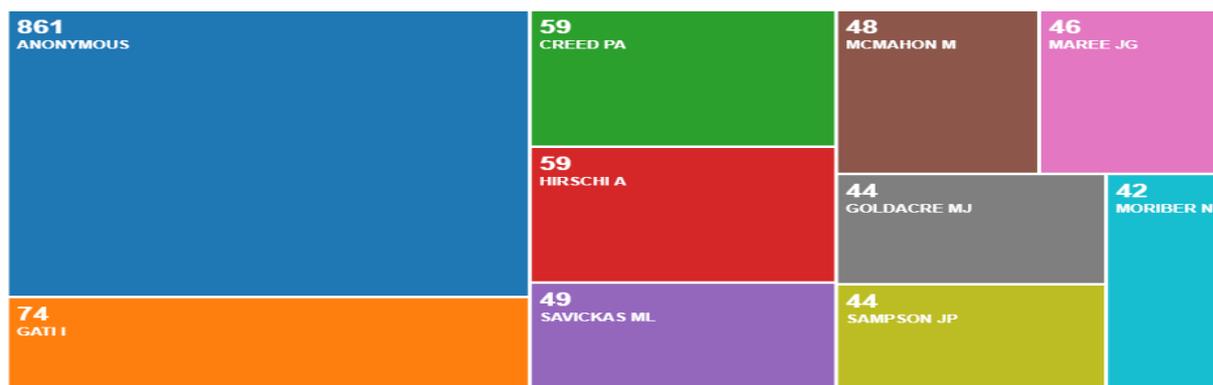
Individuação e expatriação: resiliência da esposa acompanhante

Fonte: BDTD (2020).

ANEXO B – PRINCIPAIS AUTORES COM O TERMO “CAREER”



Fonte: Scopus (2020).



Fonte: Web of Science (2020).

ANEXO C – PRINCIPAIS AUTORES COM O TERMO “EXPATRIATION”



Fonte: Scopus (2020).

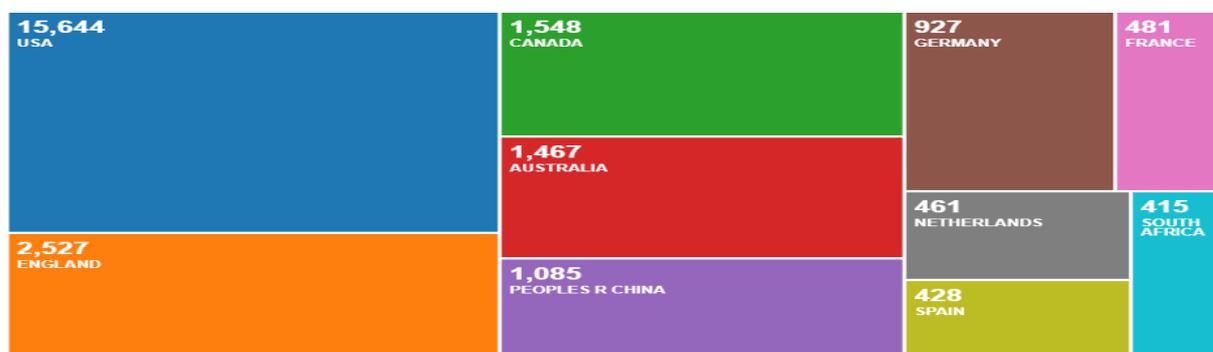


Fonte: Web of Science (2020).

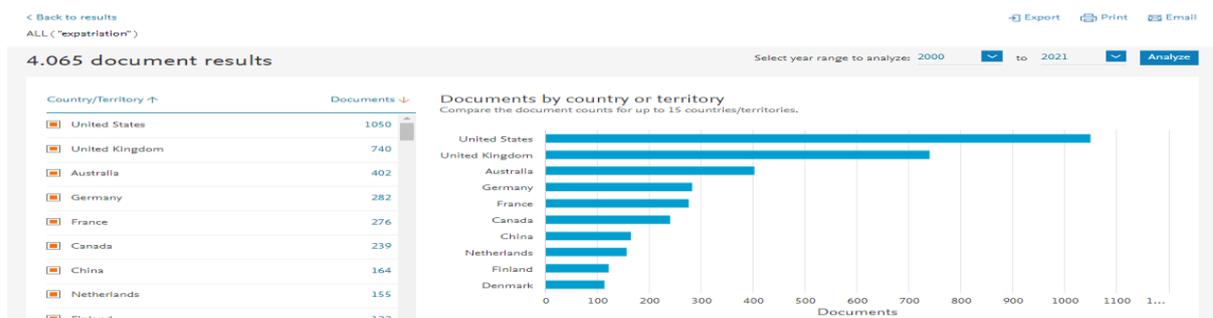
ANEXO D – PRINCIPAIS PAÍSES QUE PUBLICAM COM OS TERMOS “CAREER” AND “EXPATRIATION”



Fonte: Scopus (2020).



Fonte: Web of Science (2020).



Fonte: Scopus (2020).



Fonte: Web of Science (2020).