



RAM. Revista de Administração Mackenzie

ISSN: 1518-6776

revista.adm@mackenzie.com.br

Universidade Presbiteriana Mackenzie

Brasil

CARVALHO BEZERRA, SIRLENE APARECIDA; VIEIRA, ADRIANE

Dilemas e desafios vividos por mulheres que migraram em função do trabalho do cônjuge

RAM. Revista de Administração Mackenzie, vol. 14, núm. 6, novembro-diciembre, 2013, pp. 216-243

Universidade Presbiteriana Mackenzie

São Paulo, Brasil

Disponível em: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=195429392010>

- Como citar este artigo
- Número completo
- Mais artigos
- Home da revista no Redalyc

redalyc.org

Sistema de Informação Científica

Rede de Revistas Científicas da América Latina, Caribe, Espanha e Portugal

Projeto acadêmico sem fins lucrativos desenvolvido no âmbito da iniciativa Acesso Aberto



DILEMAS E DESAFIOS VIVIDOS POR MULHERES QUE MIGRARAM EM FUNÇÃO DO TRABALHO DO CÔNJUGE

SIRLENE APARECIDA CARVALHO BEZERRA

Mestre em Administração pelo Programa de Pós-Graduação em Administração da Faculdade Novos Horizontes.

Rua Alvarenga Peixoto, 1.270, Santo Agostinho, Belo Horizonte – MG – Brasil – CEP 30180-121

E-mail: leninhacb@gmail.com

ADRIANE VIEIRA

Doutora em Administração pelo Departamento de Administração da Universidade Federal de Minas Gerais (UFMG).

Professora do Departamento de Enfermagem Aplicada da Universidade Federal de Minas Gerais.

Avenida Alfredo Balena, 190, Santa Efigênia, Belo Horizonte – MG – Brasil – CEP 30130-100

E-mail: vadri.bh@gmail.com

RESUMO

A intensificação da movimentação das empresas e de pessoas ao redor do mundo tornou-se cada vez mais constante e valorizada, fazendo surgir uma espécie de nomadismo organizacional e profissional. Nesse cenário não é apenas a vida profissional dos trabalhadores que é afetada, mas também a de toda a sua família, em especial das esposas, uma vez que a adaptação do funcionário ao novo ambiente organizacional e da própria família depende, em grande parte, da dela. Este trabalho teve por objetivo analisar os dilemas e desafios vividos por mulheres que migraram de cidade e em alguns casos de estado em função do trabalho do cônjuge. O arcabouço teórico contemplou os temas: gênero, trabalho, família e mobilidade. Com esta pesquisa pretende-se preencher parte da lacuna nos estudos acadêmicos relacionados à interculturalidade, no que diz respeito à mobilidade nacional e às questões de gênero, uma vez que pouco se tem discutido a respeito dos problemas de adaptação regional, principalmente em países com grande extensão geográfica e diversidade cultural como as do Brasil. Trata-se de uma pesquisa qualitativa cujos dados foram coletados por meio de entrevistas e analisados por meio da técnica de análise de conteúdo. Foram identificadas seis mulheres nessa condição na empresa em foco e quatro delas consentiram em participar da pesquisa. No que diz respeito à renúncia da carreira, o principal motivo foi dar aos cônjuges a oportunidade de realizarem o sonho de trabalhar numa grande empresa multinacional que é referência no ramo de atividade. Nos primeiros meses, as mulheres se dedicaram às questões do lar e da família e só depois tentaram retomar suas vidas profissionais. Nenhuma delas conseguiu retomar a carreira interrompida. Dentre os dilemas vivenciados pelas mulheres, destacam-se dificuldades de adaptação à cultura local, à construção de nova rede de relacionamento e amizades, e a retomada da vida profissional. Os sentimentos e comportamentos associados à atual condição são de frustração e isolamento, mas também de resiliência e superação.

PALAVRAS-CHAVE

Mulheres; Interculturalidade; Mobilidade nacional; Carreira; Cônjuge.

1 INTRODUÇÃO

A intensificação do processo de globalização observada nos últimos anos tem provocado profundas mudanças em toda a sociedade. De acordo com Bauman (1999), a noção de tempo e de distância modificou-se e a movimentação de pessoas ao redor do mundo tornou-se cada vez mais constante e valorizada. No atual contexto, em que as fronteiras geográficas praticamente desapareceram, nota-se também a movimentação de empresas que se estabelecem em diversas partes do mundo (CERDIN, 2002), fazendo surgir uma espécie de nomadismo organizacional (FREITAS, 2005; 2009; SILVA; MELO; ANASTÁCIO, 2009).

Em virtude dessa nova configuração do ambiente organizacional surge a necessidade de os profissionais se adaptarem às novas demandas organizacionais. Eles são os chamados profissionais “sem fronteiras”, que têm o mundo como seu local de trabalho (FREITAS, 2005, 2008, 2009; SILVA; MELO; ANASTÁCIO, 2009). Nesse cenário, observa-se que não é apenas a vida profissional dos trabalhadores que é afetada, mas também a da sua família (VIANNA; SOUZA, 2009).

Além dos dilemas enfrentados pelos profissionais em mobilidade, julga-se necessário direcionar as observações e análises também para outro ator que exerce importante papel para o sucesso do processo, que são as esposas desses profissionais, uma vez que a adaptação do funcionário ao novo ambiente organizacional e também dos filhos, depende, em grande parte, do sucesso da adaptação dessas mulheres ao novo ambiente (FREITAS, 2000; 2005; CERDIN, 2002).

Nesse contexto, o objetivo geral que orientou essa pesquisa foi analisar os dilemas e desafios vividos na relação trabalho e família de mulheres que migraram de cidade ou região do país em função do trabalho do cônjuge.

Este trabalho se justifica por abordar um tema pouco explorado nos trabalhos acadêmicos realizados no Brasil. Levantamento de artigos na base de dados Spell – *Scientific Periodicals Electronic Library* – das áreas de Administração, Contabilidade e Turismo, publicados a partir de 2008, utilizando-se as palavras-chave mobilidade, interculturalidade, expatriação e carreira, individualmente ou combinadas, resultou em doze artigos: Freitas (2008, 2009); Vianna e Souza (2009); Lima e Braga (2010); Craide et al. (2011); Oliveira (2011); Schiavini et al. (2011); González e Oliveira (2011); Borges (2011); Mott et al. (2012); Gallon,

Scheffer e Bitencourt (2013); Kubo e Braga (2013). Cabe ressaltar que apenas o de Craide et al. (2011) aborda especificidade a mobilidade regional.

Outro levantamento realizado na base de dados Scielo – Scientif Eletronic, Library Online – revelou cinco novos artigos, além dos já identificados: Hilka e Hernandes (2004); Labache e Martin (2008); Alencar-Rodrigues, Strey e Espinosa (2009); Gomes, Rangel e Jerônimo (2010); Araújo et al. (2012). No portal Capes foram localizados cinco artigos publicados em periódicos nacionais: Pereira et al. (2005); Homem e Dellagnelo (2006); Homem e Tolfo (2008); Carpes et al., (2012); Nogueira, Barrero e Delgado (2013).

Desse conjunto de artigos, oito são de natureza teórica e os demais estudos de caso sobre profissionais expatriados. Os artigos teóricos examinam questões epistemológicas e metodológicas relacionadas à temática, bem como abordam os aspectos simbólicos da mobilidade e seus significados subjacentes. Os artigos teórico-empíricos, em sua maioria, tratam dos desafios impostos pelo processo de expatriação, enquanto experiência que afeta a carreira, e analisam os padrões de adaptação à cultura de destino, o ajustamento intercultural dos expatriados, bem como os principais fatores que levaram os profissionais a tomarem a decisão de mudar. Abordam, também, as políticas e práticas de gestão de pessoas que contribuem ou não para o sucesso dos programas de mobilidade, inclusive identificando competências necessárias aos gestores para a sua adaptação ao novo contexto. Apenas cinco artigos apresentam uma relação mais direta com o objetivo desta pesquisa: de Craide et al. (2011), que abordam o desenvolvimento de estratégias de gestão de pessoas direcionadas à interculturalidade intranacional; de Pereira et al. (2005), de Labache e Martin (2008), de Alencar-Rodrigues, Strey e Espinosa (2009) e de Vianna e Souza (2009), que abordam o papel das famílias dos expatriados no processo de ajustamento ao novo ambiente.

Ressalta-se que não se considerou nesse levantamento, para fins de justificativa da pesquisa, a publicação em periódicos internacionais, que é farta, mas que também aborda fundamentalmente a condição do profissional expatriado e repatriado. O presente trabalho teve como finalidade dar destaque ao tema e preencher parte da lacuna nos estudos acadêmicos relacionados à interculturalidade, no que diz respeito à mobilidade nacional e às questões de gênero, uma vez que pouco se tem discutido a respeito dos problemas de adaptação regional, principalmente em países com grande extensão geográfica e diversidade cultural como as do Brasil, e sobre o papel das esposas, no processo de adaptação dos profissionais em situação de mobilidade. Na sequência apresenta-se o referencial teórico, a metodologia proposta para este estudo, a análise dos resultados e as considerações finais.

2 GÊNERO, TRABALHO E FAMÍLIA

De acordo com Girão (2001), o ingresso das mulheres no mercado de trabalho deu-se de forma intensa a partir da Primeira Revolução Industrial, em função da necessidade de complementação da renda familiar, forçando-as a buscar um trabalho remunerado, mas também a desempenhar tarefas penosas e mal remuneradas (GIRÃO, 2001).

Ao longo do século XX, alterações demográficas e mudanças no modelo cultural e nos valores referentes ao papel social da mulher elevaram a participação das mesmas no mercado de trabalho, levando-as a disputar com os homens as oportunidades por cargos e por reconhecimento profissional (HIRATA; KERGOAT, 2007; FRASER, 2009; PRICE, 2012). No entanto, dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE, 2010) revelam que no caso brasileiro, mesmo com nível escolar superior completo, as mulheres só conseguem receber 58% do salário dos homens com igual escolaridade.

Sorj (2005) salienta que a entrada em massa das mulheres no mercado de trabalho, sobretudo as casadas e com filhos dependentes, sugere uma nova configuração familiar, sendo cada vez mais comum que as famílias sejam mantidas por ambos os cônjuges. Confrontadas com a necessidade e/ou desejo de trabalhar, elas precisam decidir como articularão as exigências do mundo do trabalho, com os tradicionais papéis a ela impostos de cuidar do lar e dos filhos (MEDEIROS; BORGES; MIRANDA, 2010).

De acordo com Girão (2001), as representações quanto às diferenças entre o masculino e o feminino são derivadas dos condicionamentos sociais à que as mulheres são submetidas, o que as faz, muitas vezes, sentirem-se culpadas quando optam por abrir mão de uma vida dedicada exclusivamente ao lar. Adams (1990) denomina de “armadilha da compaixão” a difusão de crenças socialmente aceitas, que atribuem à mulher os papéis de proteção, criação e promoção do crescimento de outros, mantendo-a sujeita a uma servidão prática e emocional, pois, implícito nesse construto está a ideia de que a mulher deve subordinar suas necessidades pessoais ao bem-estar dos outros (BOURDIEU, 2002).

Ressalta-se, ainda, que a duplicidade de papéis exercidos pelas mulheres gera uma cobrança cada vez maior, porque, diferentemente dos homens, a possibilidade de satisfação das mulheres é influenciada não só pelo mundo do trabalho, mas também pelas condições internas à família, isto significa que as duas esferas da vida – privada e pública – devem estar em consonância (MEDEIROS; BORGES; MIRANDA, 2010). Assim, transitar entre o trabalho remunerado e as atividades domésticas cotidianas é fato para a maioria das mulheres, sendo o domicílio e a família espaços de produção material e simbólica da vida cotidiana

(ARAÚJO; SCALON, 2005). Nessa linha de raciocínio, Antunes (2008) aponta que há uma dupla exploração do trabalho da mulher pelo capital, uma vez que, além de exercer atividades no espaço público, ela realiza também as tarefas inerentes ao trabalho doméstico.

Quando a conciliação é difícil ou até mesmo impossível, como no caso das mulheres que são os sujeitos da presente pesquisa, torna-se necessário optar entre trabalhar e retirar-se, temporariamente ou definitivamente, do mercado de trabalho. Observa-se que esta escolha é acompanhada de conflitos de ordem psicológica, que invariavelmente geram incertezas e sofrimento. Não podemos esquecer que tal escolha é submetida à pressão dos valores culturais vigentes, em especial aqueles relacionados ao significado do trabalho na sociedade contemporânea, e que a constituição da identidade está fortemente ligada ao papel social desempenhado pelo sujeito (JACQUES, 1996). Nesse sentido, o trabalho pode ser visto não só como fonte de reconhecimento social, mas como elemento constitutivo do ser, que se coloca no centro dos jogos de dominação (LAUFER, 2004).

3 GLOBALIZAÇÃO E MOBILIDADE

A intensificação do processo de globalização observado nos últimos anos tem promovido o crescimento da competitividade entre as nações. Com a globalização, as empresas buscam maneiras de se diferenciarem e se tornarem competitivas, atendendo à demanda global por meio do processo de internacionalização e de incentivo à mobilidade profissional (FREITAS, 2000; BUENO, 2004, 2010; ARAÚJO et al., 2012).

As pesquisas interculturais surgiram no final dos anos 1980 (FREITAS, 2000; SULLIVAN; ARTHUR, 2006), atreladas aos estudos sobre cultura organizacional, principalmente na Europa. Esses estudos de natureza empírica, segundo Freitas (2005, 2008, 2009) se apoiam basicamente em duas correntes: a corrente *cross-cultural* que, tradicionalmente, realiza pesquisas comparativas e culturalistas, de cunho quantitativo, com enfoque nas diferenças culturais nacionais e internacionais; e a corrente intercultural que desenvolve pesquisas interacionistas acerca das consequências dos encontros interculturais.

Os trabalhos publicados concentram-se, fundamentalmente, nas peculiaridades dos processos de adaptação cultural (FREITAS, 2005) e na importância de programas de gestão de pessoas para o sucesso dos profissionais em situação de mobilidade, recomendando programas que incluem linguagem, costumes e outras informações relevantes sobre o país de acolhimento (GLANZ, 2003;

HOMEM; TOLFO, 2008; LIMA; BRAGA, 2010; CARPES et al., 2012; CRAIDE et al., 2011; NOGUEIRA; BARRERO; DELGADO, 2013).

A necessidade de se oferecer respostas rápidas aos desafios impostos pelas novas situações decorrentes da globalização da economia, portanto, se revela na chamada mobilidade (CERDIN, 2002; FREITAS, 2009). Para Craide e Silva (2012, p. 106) “a compreensão acerca da mobilidade é fundamental para entender o ser humano, visto que ela faz parte da história”. A mobilidade consiste na mudança de uma situação para outra; com o enfoque nas situações de trabalho, podendo ser compreendida pela dimensão geográfica, ou seja, o local de residência e trabalho (CERDIN, 2002), mas também pela disposição e desejo de um indivíduo de “interagir com diferenças em relação à sua cultura, à sua profissão, à sua empresa, ao seu cargo e aos seus saberes, fazendo ajustes que favorecem o seu melhor desempenho profissional e enriquecem a sua vida pessoal” (FREITAS, 2009, p. 249). Nesse sentido, a mobilidade também carrega consigo ideias de progresso, liberdade, oportunidade e modernidade, fortemente presentes no cenário organizacional contemporâneo (CRAIDE; SILVA, 2013), e que “encontram sua legitimidade em um mundo de mudanças, de instabilidades e de incertezas, o qual reclama respostas adaptáveis, mutáveis, ágeis e flexíveis” (FREITAS, 2009, p. 248). Como nos assevera Skoll (2013), as fronteiras são fundamentais aos impérios, que as demarcam para fazê-las cumprir, mas também para ignorar e transgredir de acordo com seus interesses e necessidades.

Segundo Freitas (2009), a mobilidade é o assunto do momento, legitimada por um mundo de mutações, instabilidades e incertezas, que exige dos indivíduos e das organizações mudanças e adaptações constantes. Alerta ainda a autora, que não por acaso, a palavra “expatriação” foi gradualmente substituída por “mobilidade” profissional, em razão da abrangência do termo, mas também para desconectar-se da palavra pátria e adquirir um caráter neutro. Fato é, segundo Freitas (2009), que a mobilidade é um requisito organizacional importante e, ainda, que os funcionários que não possuem tal predisposição correm o risco de serem demitidos.

4 TIPOS DE MOBILIDADE E IMPACTOS NA FAMÍLIA

Freitas (2008) identifica três tipos de mobilidade: de capital, de profissional e organizacional. Segundo a autora, a mobilidade de capital envolve os processos de movimentação e transferência de capitais e títulos, que foram intensificados

e simplificados pelo uso da informática e internet, tornando as operações bancárias e financeiras instantâneas que vem crescendo rapidamente (FREITAS, 2008), porque as empresas têm assumido cada vez mais um lado nômade (SILVA; MELO; ANASTÁCIO, 2009) e, frequentemente, mudam de país, de continente ou de uma região para outra.

Quanto à mão de obra qualificada, “esta pode estar ou não no local, visto que ela também é considerada móvel” (FREITAS, 2008, p. 86). Os profissionais, portanto, precisam migrar, ou seja, mudar periodicamente, ou passar de uma região para outra, de um país para outro (FERREIRA, 1999; SILVA; MELO; ANASTÁCIO, 2009; PEREIRA et al., 2009).

Expatriação regional, mobilidade regional (FREITAS, 2005) e mobilidade nacional (CERDIN, 2002) são termos utilizados para denominar as migrações que ocorrem dentro do próprio país. Já na perspectiva internacional, o movimento de pessoas entre os países é conhecido como mobilidade internacional (CERDIN, 2002).

A mobilidade internacional, conforme Freitas (2000, p. 20), “é o processo de transferência de um profissional de uma empresa, sediada em um país, para trabalhar, por tempo determinado ou não, em uma unidade desta empresa ou grupo localizada em outro país”. Para Vianna e Souza (2009, p. 341), a expatriação “é a saída de um profissional do seu país de origem, para atuar em país diferente, com atribuições determinadas e expectativas de desempenho, no período mínimo de um ano”.

Em alguns países da Europa têm ocorrido com frequência a expatriação semanal, que envolve profissionais que moram em um país e trabalham em outro, mas voltam para casa no fim de semana (FREITAS, 2005). Na Europa, esse tipo de nomadismo é possível por causa da proximidade entre os países. Já no Brasil, país com grande extensão territorial, observa-se o trânsito de pessoas entre as cidades que apresentam grande potencial para negócios (FREITAS, 2008, 2009).

A expatriação é um processo que tem começo, meio e fim (DOMINGUES; BUENO, 2006; BUENO, 2010); o fim é um momento bastante delicado, denominado de repatriação. Freitas (2000) e Silva, Melo e Anastácio (2009) relatam que é muito comum a falta de cuidado e de preparo das empresas em relação à volta do expatriado. No campo pessoal, o expatriado teve a oportunidade de vivenciar novas experiências e adquirir novos conhecimentos, “o homem que volta é diferente do que partiu, ele espera encontrar o que deixou ou o conhecimento íntimo que ele tinha quando se foi, porém não é mais certo que encontrará as mesmas referências” (FREITAS, 2005, p. 48).

A expatriação é considerada um processo oneroso, demorado, já que envolve a necessidade de se apreender um novo código cultural, além do risco de não dar

certo, em razão da inadaptabilidade do expatriado ao novo local de trabalho ou da família (FREITAS, 2000, 2005; CERDIN, 2002; VIANNA; SOUZA, 2009). Estudos revelam que boa parte das empresas negligencia esse fato e muitas oferecem pouco ou nenhum apoio à família recém-expatriada, sendo que, o apoio da família é fundamental para a adaptação do funcionário expatriado (FREITAS, 2000, 2005; FONSECA; MEDEIROS; CLETO, 2000; PEREIRA et al., 2005; SILVA; MELO; ANASTÁCIO, 2009).

É fato que os estudos que discutem mobilidade tendem a relacioná-la exclusivamente aos deslocamentos internacionais, deixando de lado as análises sobre especificidades da mobilidade nacional, especialmente no Brasil, um país com dimensão continental e farta diversidade cultural, fruto de um processo de colonização compartilhado por diferentes etnias (CRAIDE et al., 2011). Por esse motivo, recorreremos no presente artigo às referências que tratam das vicissitudes enfrentadas por profissionais expatriados, para o entendimento dos dilemas enfrentados pelas mulheres alvo de nossa pesquisa. É preciso lembrar que muitas vezes as despesas da família são compartilhadas pelo casal e que o desejo de sucesso profissional faça parte do ideário de ambos os cônjuges, impondo barreiras ao processo de mobilidade (KETS DE VRIES, 1997).

Para Borba (2008), enquanto o expatriado percorre países e culturas tendo a empresa como um grupo de referência, que lhe fornece a continuidade de lugar (FREITAS, 2000; BORBA, 2008), o cônjuge acompanhante, principalmente aquele que não consegue emprego no local de destino, enfrenta problemas de adaptação, já que não pode mais contar com os grupos de referência (família, amigos, trabalho) deixados no local de origem; além disso, lembramos que quando o casal possui filhos tradicionalmente é responsabilidade da mulher, como já examinado neste artigo, cuidar dos aspectos relacionados à instalação e adaptação da família no novo lar e dos filhos na nova vida escolar.

De acordo com Alencar-Rodrigues, Strey e Espinosa (2009), estudos publicados nos anos 1990, sobre mulheres de diferentes nacionalidades, em especial as latinas e asiáticas que imigraram para países como Brasil e Estados Unidos, revelam que o embate vivido está relacionado, principalmente, com as formas de participação da mulher no mercado de trabalho, a relação entre o trabalho doméstico e o trabalho remunerado, a vida familiar, as alterações nas relações de gênero, as diferenças de *status* da mulher no país de origem e no país hospedeiro. Além disso, os resultados das pesquisas sinalizam que as participantes da segunda geração, com maior nível educacional, mostraram-se menos presas aos tradicionais papéis sexuais e menos vulneráveis aos sintomas de ansiedade e depressão (ALENCAR-RODRIGUES; STREY;

ESPINOSA, 2009). Como alertam Pereira et al. (2005), deve-se esperar que quanto maior a diferença entre a cultura do país de origem e do país do destino, mais difícil se torna o ajustamento, em função do que tem sido denominado de “choque cultural”.

Para facilitar a compreensão das dificuldades enfrentadas no processo, Black, Mendenhall e Oddou (1991) identificaram quatro fases a serem percorridas, lembrando que nem todos chegam à fase final. A fase 1 é a de “Lua de Mel”, caracterizada pela excitação da família com as novidades oferecidas pelo novo lugar. A fase 2 pode ser a de “desilusão” da família com os desconfortos diários provenientes das diferenças culturais e de rejeição daquilo que é novo e estranho. Essa fase costuma ser acompanhada por sentimentos de solidão, que podem causar ansiedade e estresse. A fase 3, de “ajustamento”, é acompanhada pela aceitação da nova cultura, compreensão do comportamento dos outros e de menor isolamento. Por fim, a fase 4, de adaptação e entusiasmo com a nova vida, pode ser caracterizada pela aceitação da cultura e suas rotinas, e pelo sentimento de pertencimento ao local.

Como mostram algumas pesquisas (TUNG, 1988; BLACK; GREGERSEN; MENDENHALL, 1992; MENDENHALL; ODDOU, 1985) o sucesso ou não do processo de mobilidade vai depender não só da capacidade do profissional se ajustar ao novo ambiente físico e cultural, fruto de sua personalidade, maturidade emocional e habilidade e competências técnicas para atender às demandas da organização, como da habilidade de ajustamento da esposa e dos filhos.

De acordo com Pereira et al. (2005), existem evidências suficientes para afirmar que os expatriados que aceitam mudar sem a família acabam sofrendo o “choque cultural” de forma mais significativa e que a adaptação cultural do expatriado, acompanhado da família, é facilitada no ambiente externo pelo apoio da família, e no trabalho pelo conhecimento que ele tem da cultura da empresa, pela própria natureza do trabalho e pela não preocupação com outros fatores do dia a dia fora trabalho. No entanto, também há evidências de que o ajustamento intercultural da esposa e dos filhos é mais difícil do que o ajustamento do expatriado, porque durante boa parte da semana ele não entra em contato com a cultura do país em que trabalha, uma vez que na empresa ele conta com uma rede de relações que lhe dá suporte e lhe mantém em contato com seu país de origem, enquanto sua esposa e filhos experimentam uma interrupção nas suas vidas pessoais, nos seus relacionamentos e na rotina diária, encontrando pouco ou nenhum suporte para administrar as demandas diárias em circunstâncias fora do ambiente familiar a que estavam habituados (NAUMANN, 1992; PEREIRA et al., 2005; VIANNA; SOUZA, 2009).

5 METODOLOGIA DA PESQUISA

Esta pesquisa é de natureza qualitativa, portanto, parte do pressuposto de que as pessoas agem em função de suas crenças, percepções, sentimentos e valores e de que há sempre um sentido ou um significado para o seu comportamento, que não pode ser conhecido prontamente, mas, sim, desvelado (ALVES-MAZZOTTI; GEWANDSZNADER, 2001). Godoy (1995) considera que, por não possuir uma estrutura rígida, os estudos qualitativos abrem espaço para que novas contribuições surjam a partir da imaginação e criatividade dos investigadores.

A principal fonte de coleta de dados foram entrevistas em profundidade, uma vez que no caso de fenômenos relacionais humanos, a narrativa é a fonte expressiva dos objetos de interesse, de acordo com White e Epston (1993), sendo ainda veiculadoras de crenças, valores e conhecimento de uma sociedade e suas culturas.

Após definir o tema e o objetivo da pesquisa, procedeu-se à escolha das participantes. O alvo eram esposas de engenheiros de uma empresa multinacional do ramo de tecnologia da informação, aqui denominada Z, com sede em Belo Horizonte. A escolha foi guiada por dois motivos. Primeiramente, trata-se de uma empresa que é referência mundial em seu segmento de atuação, nos quesitos modelo de negócios e qualidade de vida no trabalho, e que pratica intensamente a mobilidade nacional e internacional em seus processos seletivos, uma vez que busca profissionais com formação acadêmica consistente, fluência em inglês e outras línguas, criativos e inovadores. Em segundo lugar, algumas mulheres já faziam parte da rede de relacionamentos de uma das pesquisadoras, o que facilitou sobremaneira o acesso e o aceite para participar da pesquisa, uma vez que a confiança no pesquisador é um pré-requisito para que se permita abordar assuntos íntimos, delicados e que podem despertar sentimento nem sempre positivos. A técnica utilizada foi a “bola de neve”, apresentada por Alves-Mazzotti e Gewandsznajder (1999) como aquela que permite identificar alguns sujeitos com informações necessárias à pesquisa e solicitar-lhes a indicação de outros nomes, e assim sucessivamente. Nessa condição foram contatadas seis mulheres, mas apenas quatro consentiram em participar da pesquisa. As outras duas não negaram diretamente, mas se esquivaram agendando e remarcando as entrevistas, até que os pesquisadores entenderam que, para essas mulheres, falar sobre a temática poderia representar desconforto.

Neste estudo, as narrativas foram construídas dialogicamente e com o intuito de preservar a confidencialidade das informações prestadas foram utilizados nomes fictícios para cada uma delas, bem como para os outros “personagens”

que aparecem ao longo das narrativas. Os dados referentes à caracterização dos sujeitos da pesquisa pode ser visualizado no Quadro 1.

QUADRO 1

CARACTERIZAÇÃO DOS SUJEITOS DE PESQUISA

NOME	IDADE	ESTADO	GRADUAÇÃO	PÓS-GRADUAÇÃO	TEMPO EM BELO HORIZONTE	FILHOS
Laura	33	Minas Gerais	Farmácia	Mestre em Farmácia	Três anos e meio	Não
Lavinia	29	São Paulo	Comunicação Social	Não	Dois anos	Um
Luiza	32	Mato Grosso do Sul	Designer de Interiores	Não	Três anos e meio	Não
Luana	29	Santa Catarina	Psicologia	Especialista em Gestão de Pessoas	Quatro anos	Não

Fonte: Elaborado pelas autoras.

Uma entrevista foi realizada na casa de uma das pesquisadoras e as demais na casa dessas mulheres. As transcrições geraram oitenta páginas de texto submetido à técnica de análise de conteúdo do tipo categorial-temática (BAR-DIN, 1977). De acordo com Franco (2008), a análise de conteúdo exige que as descobertas tenham relevância teórica, ou seja, um dado sobre o conteúdo de uma mensagem deve estar relacionado a outro dado. Dessa forma, a análise de conteúdo envolve comparações contextuais, visando ao entendimento das semelhanças e diferenças entre o conteúdo das entrevistas e a teoria proposta. Os passos seguidos foram os seguintes: transcrição das entrevistas; leitura das entrevistas transcritas; seleção dos trechos de interesse; definição das unidades de conteúdo (tema); recorte dos trechos selecionados por unidade de conteúdo; e redação final das unidades de conteúdo.

Gibbs (2009) chama a atenção para a necessidade de codificar os dados durante o processo de análise não apenas de forma descritiva, mas, sobretudo, de forma teórica e analítica. Dessa forma, emergiram da leitura e análise as seguintes categorias temáticas: o trabalho como parte importante da vida das mulheres; mudanças no comportamento e adaptações, que serão descritos e analisados na sequência do trabalho.

6 VIDAS QUE SE CRUZAM

Este item destina-se à apresentação dos dados obtidos por meio das entrevistas semiestruturadas com quatro mulheres que vivenciaram a experiência de mudar de cidade em função do trabalho do cônjuge. Optou-se por apresentar os dados, primeiramente, em forma de narrativas para depois descrever e analisar as categorias temáticas.

LAURA

Laura nasceu em 1978, em uma cidade do interior do estado de Minas Gerais. Ela veio de uma família simples e que trabalhou muito para que os filhos pudessem ter educação. Fez graduação em farmácia na UFOP/MG e foi lá que conheceu Ricardo, com quem está casada há 10 anos. Depois da formatura se mudaram para a cidade natal de Laura onde ficaram por dois anos. O pai de Laura é conhecido na cidade, conseguiu um contato com o proprietário da maior rede de farmácias e imediatamente ela foi contratada “Estava muito feliz e ganhava muito bem” (Laura).

Nesse período, a vida profissional caminhou bem, mas Ricardo queria fazer doutorado, por isso, se mudaram para uma cidade no interior do estado de São Paulo. Foi uma época muito difícil financeiramente, pois a única renda da família era a bolsa de estudos. Sem trabalho, ela resolveu fazer um mestrado. Depois passaram um ano nos EUA em função do doutorado sanduíche do marido. Ao retornar para a mesma cidade do interior de São Paulo, Laura conseguiu um trabalho em uma farmácia, no entanto, seu marido recebeu a proposta da empresa multinacional Z e se mudaram novamente. O casal chegou a Belo Horizonte, Minas Gerais, em abril de 2007 e, mais uma vez, Laura teve que deixar para trás a “vida profissional que estava começando a engatilhar” (Laura).

LAVÍNIA

Lavínia nasceu em 1982, em uma cidade localizada no interior do estado de São Paulo. Estudou em um colégio técnico onde fez o curso de Administração de Empresas e, em seguida, graduou-se em Comunicação Social com ênfase em relações públicas. No início da carreira trabalhou em uma empresa de cobrança, em seguida em uma construtora e incorporadora e depois em uma fábrica de chocolates em Caçapava, São Paulo, onde residiu por dois anos. Foi promovida

e transferida para a sede da empresa na capital paulista, mas não se adaptou e resolveu voltar para sua cidade natal para abrir sua própria empresa. Foi quando Lavínia e Rafael se reencontraram. Depois de um rápido namoro resolveram oficializar a relação. Ele estava empregado na multinacional Z, em Belo Horizonte. Teve o total apoio da sua família, especialmente do pai, quando decidiu se mudar. Lavínia e Rafael chegaram a Belo Horizonte em setembro de 2008 e em dois dias ela conseguiu um novo emprego em uma agência de comunicação, onde trabalhou por quatro meses, até que a empresa demitiu 19 funcionários que prestavam serviço para um cliente do ramo siderúrgico que atravessa grave crise financeira.

LUIZA

Luiza nasceu em 1979, em uma cidade do interior do estado do Mato Grosso do Sul. Ela foi criada pela irmã mais velha, pois, seus pais se mudaram para o estado de Mato Grosso quando ela ainda era pequena. Aos 18 anos se mudou sozinha para a segunda maior cidade do Mato Grosso do Sul, depois uma irmã se separou e foi morar com ela. Aos 23 anos trabalhava no escritório de uma revista e conheceu Rodrigo, por intermédio de um amigo. Conta que foi “amor à primeira vista”. Ele morava em uma cidade localizada no interior de São Paulo e estava terminando o mestrado, ficaram seis meses namorando a distância. Quando Rodrigo voltou para o Mato Grosso do Sul foram morar juntos e estão casados há nove anos.

O casal mudou para Belo Horizonte em março de 2007, em função de o Rodrigo ter recebido um convite para trabalhar na multinacional Z. Ela estava no último ano do curso de Serviço Social e fazia um estágio na Apae. Ficou seis meses sem estudar, retomou o curso por um semestre e trancou a matrícula. Luiza tem um sobrinho portador de necessidades especiais que frequentava a Apae/MS, onde ela estagiava. Com a vinda para Belo Horizonte o curso perdeu o sentido. Mudou de faculdade e concluiu o curso superior de *designer* de interiores.

LUANA

Luana nasceu em 1982, em Florianópolis. Ela tem uma irmã e é filha de pais separados. Quando era estudante de psicologia fazia estágio em uma rede de farmácias na qual assumiu o cargo de gerente de Recursos Humanos assim que se graduou. Depois de três anos pediu demissão para abrir uma empresa

de prestação de serviços na área de recursos humanos. Estava com boa clientela, mobiliando o escritório e fazendo um curso de especialização em Gestão de Pessoas quando conheceu Renato. Nunca havia pensando em sair de sua cidade, mas Renato recebeu a proposta de trabalho da multinacional Z e resolveu largar tudo para acompanhá-lo. O casal chegou a Belo Horizonte em março de 2007. Luiza pensou em fazer mestrado e desistiu. Começou a se preparar para prestar concurso público, mas como Renato sempre deixou aberta a possibilidade de uma experiência internacional se sente insegura em dar continuidade à vida profissional.

7 IMPACTOS DA MUDANÇA

Das dificuldades de adaptação enfrentadas por essas mulheres a língua é a única que não coincide com as enfrentadas pelos expatriados. Mudar implica deixar para trás as muitas conquistas materiais, como móveis e objetos pessoais que são difíceis de serem transportados em razão da longa distância e custos elevados, ou até mesmo porque é preciso simplesmente deixar para trás as lembranças que esses objetos incorporam e recomeçar do zero. Com o passar tempo, quando a pessoa se conscientiza de que voltar já não é mais possível, dá até para trazer “fotos, os livros que mais gosta, e as coisas da faculdade” (Luana).

Luíza está satisfeita com a decisão de ter mudado, apesar da falta da família e de se sentir um pouco sozinha. O lado positivo é estar em uma cidade grande, que dá “oportunidade de viajar porque está mais perto de tudo”. Quando ela se mudou trouxe apenas a roupa do corpo, o resto ficou para trás, “porque as coisas materiais a gente consegue novamente; difícil é deixar as raízes”. Só não abriu mão do Branquinho, o cachorrinho de estimação que lhe proporciona segurança e minimiza o sentimento de isolamento.

De modo semelhante, as famílias expatriadas entrevistadas por Silva, Melo e Anastácio (2009) fizeram referência às perdas e dores vivenciadas, às vezes parecidas com as do luto, que são quase inevitáveis nesta situação.

A falta maior é dos amigos e da família “que são do coração”, porque “amizade não se conquista da noite para o dia” (Laura), mas pode-se recorrer a eles por meio do telefone, Facebook ou Skype, sempre que necessário. Com o tempo as viagens para o “passado” vão se tornando menos frequentes, pois, reabrem as feridas provocadas pelo afastamento.

É horrível de tristeza, sabe aquela dorzinha? Fica lá uma semana, aí depois na outra semana eu já estou no ritmo de novo. É sempre assim (Laura).

Mudar-se para uma grande capital pode apresentar vantagens, como “estar perto de tudo, viajar, ter acesso a uma vida cultural mais rica” (Luana), mas também desvantagens e desconfortos que precisam ser enfrentados. O desconhecimento do mapa da cidade e o trânsito rápido e intenso podem gerar a sensação de medo e de insegurança. Encontrar um médico de confiança e um bom cabelereiro pode demorar, “porque nem sempre as indicações são confiáveis” (Laura).

O estranhamento maior pode não vir da língua falada, apesar de haver o uso de diferentes palavras para se referir ao mesmo objeto, mas está presente, principalmente, nos hábitos e comportamentos. Laura, que já teve uma experiência de mudança anterior, do interior de Minas Gerais para o interior de São Paulo, identifica o preconceito dos paulistas em relação aos mineiros, considerado “meio devagar, porque eles (paulistas) fazem tudo acelerado”, e se defende dizendo que: “a gente também é eficiente”.

Lavínia, que conseguiu emprego em Belo Horizonte, assim que chegou de São Paulo, achou a adaptação difícil e frustrante, em função das “diferenças de mercado”, porque lá “estava no centro, onde tudo acontece no Brasil”, além da diferença salarial de quase um terço a menos. Para ela, o “mineiro é um povo desconfiado”, que quando abre espaço para certa intimidade é porque tem algum interesse. Para Luana a diferença também está na forma de tratar os familiares, que considera mais “fria e distante”, porque lá em Santa Catarina “o abraço, o beijo e o carinho são mais frequentes e espontâneos”. Para Luiza a diferenças estão nas amizades, porque no Mato Grosso do Sul ela não precisava “ligar para marcar hora para visitar os amigos ou tomar um tererê (bebida típica da região)”. Contudo, adaptar-se é preciso; exige capacidade de observação e respeito pela cultura do outro, ou seja, é preciso ficar “mais mineira, eu já entendi e já fui mudando” (Laura). Mas, nada disso se compara à difícil e importante tarefa de encontrar o imóvel desejado, que pode devolver o “aconchego do lar” e eliminar a “aquela sensação de imprevisto” que gera profundo desconforto (Luana).

Estudos revelam que a responsabilidade de “arrumar” a casa, normalmente, é da mulher e ela começa a pensar na sua vida profissional somente depois que a família estiver estabilizada. Conforme Freitas (2005) é necessário que haja identificação do sujeito ao novo local de moradia, por isso, a escolha do bairro é tão importante quanto a da casa, caso contrário, o processo de identificação com o novo local de moradia pode ser prejudicado. Só depois da casa arrumada é possível, então, começar a planejar a nova vida, no que diz respeito, principalmente, ao trabalho e à carreira.

8 TRABALHO E CARREIRA

O significado do trabalho para cada indivíduo, segundo Bourdieu (2002) vai sendo moldado desde a infância, tendo as figuras paternas e maternas como referência. Como nos ensina o autor, a herança cultural transmitida ao indivíduo no seio da família é fundamental para o sucesso da trajetória escolar, inclusive as relacionadas aos níveis mais altos de escolarização. As atitudes e disposições familiares, bem como o investimento de tempo, de dedicação e de aquisição de bens culturais são, portanto, elementos definidores das chances objetivas de o indivíduo acumular capital cultural, e, por conseguinte, de obter êxito na escola e na carreira (BOURDIEU, 2002).

Laura, Lavínia, Luiza e Luana foram preparadas por suas famílias para estudar, trabalhar e ter renda própria, e quando chegaram em Belo Horizonte trouxeram na bagagem experiências profissionais e carreiras iniciadas, das quais abriram mão. O trabalho, segundo elas, está vinculado à valorização e reconhecimento pessoal, mas, também à independência financeira. Abrir mão disso tudo para priorizar a carreira do marido, portanto, não foi uma decisão fácil, e elas ainda estão em fase de adaptação e de experimentação de novas combinações entre trabalho e vida conjugal familiar. Como são ainda muito jovens e devem experimentar outras mudanças, inclusive a de expatriação, esses arranjos podem passar por mudanças, que podem ser do homem exercendo o papel de provedor e a mulher sem qualquer vínculo empregatício, ou uma situação intermediária em que a mulher trabalha fora em tempo parcial, exerce função remunerada a partir do próprio lar ou uma atividade remunerada ocasional, como autônoma (SILVA; MELO; ANASTÁCIO, 2009).

Laura é uma das que mais demonstra sofrimento com a situação. Só depois de um ano em Belo Horizonte é que ela conseguiu emprego em uma fábrica de produtos químicos, porém, a empresa foi vendida para uma multinacional e o ritmo de trabalho ficou “muito pesado”, quase 60 horas por semana. A instabilidade e a falta de vida social levaram-na a pedir demissão. Com o incentivo do marido fez alguns cursos e pretende trabalhar com depilação a laser e acupuntura, como “uma tentativa de arrumar a vida profissional” (Laura). Ela está lecionando uma disciplina em uma faculdade localizada em uma cidade próxima, mas sabe que o curso será fechado. Esta é hoje a única fonte de renda, e mesmo que Ricardo a deixe livre para usar o dinheiro do casal, não consegue ficar à vontade. Em seu modelo familiar a mulher precisa ser independente e o que ela mais queria era se estabilizar profissionalmente, para “ficar mais aliviada e eliminar a bagunça da minha vida, para conseguir estabilidade emocional” (Laura). Gostaria de ter filhos, mas como o marido é contrário já abandonou a ideia.

Lavínia chegou a se inserir no mercado de trabalho, mas como o ritmo de trabalho era intenso e o salário não era atrativo também pediu demissão. Nesse período engravidou e o que deseja no momento é dedicar-se exclusivamente à maternidade. Ela está feliz com a decisão tomada, pois, encontrou no marido e no filho um novo sentido para a sua vida. Em seu imaginário, a parada para se dedicar à maternidade “tem dia e hora para terminar”. Ela pretende retomar a vida profissional, mas, antes, tem planos de morar fora do Brasil por dois ou três anos e estudar. Quando voltar gostaria de morar na capital paulista ou no interior de São Paulo, pois acredita que terá mais chance de dar continuidade à carreira.

Luiza terminou a faculdade de *designer* de interiores há um ano e, nesse tempo, fez alguns projetos com uma amiga, que também veio de outra cidade, e gosta da ideia de trabalhar em casa. O plano do casal agora é “comprar um apartamento e ter filho, se der certo”, pois já teve dois abortos espontâneos. Se for preciso mudará de cidade novamente, mas não gostaria de ir para o exterior para não ficar ainda mais longe da família.

Luana não pretende voltar para o mercado de trabalho e deseja muito ter filhos. Às vezes pensa em fazer outro curso superior, mas, com a possibilidade de o casal mudar novamente de cidade ou de país acha que não vale a pena começar e parar no meio do caminho. Deseja fazer algo em casa, apenas para ocupar o tempo, porque o fato de não ter renda própria já não lhe incomoda mais.

Em todos os relatos, foi possível verificar que o principal motivo para as mulheres consentirem com a mudança foi a oportunidade de uma ótima carreira para o marido, uma vez que a empresa em foco é considerada a “realização de um sonho” para profissionais que atuam no ramo da tecnologia da informação. Nota-se que, o arranjo escolhido é o que Diniz (1999, p. 33) denomina *two person career couples* – duas pessoas e uma carreira, situação em que mulheres trabalham para construir a carreira do marido que deseja projeção. Em nome do amor elas abriram mão do que já haviam conquistado, mesmo que no seu íntimo existisse e ainda haja sentimentos de medo, porque a empresa é cobiçada, eles certamente serão valorizados e ascenderão na carreira e porque os salários são muito compensadores.

Como afirmam Silva, Melo e Anastácio (2009), o importante, é que o casal esteja ciente da mudança que ocorrerá em sua vida, principalmente nas questões de papéis a serem desempenhados no novo contexto e dos riscos envolvidos. No caso do funcionário certamente haverá um *upgrade* na carreira, com as companheiras às vezes acontece juntamente o contrário. A conversa aberta e o exame das consequências podem minimizar os conflitos decorrentes, além disso, a família precisa se conscientizar de que seus destinos passam a ser guiados pelas solicitações das organizações e de que devem estar disponíveis para outras mudanças, e à conviver com a incerteza do tempo que terão que permanecer em cada lugar (CERDIN, 2002; SILVA; MELO; ANASTÁCIO, 2009). Pode-se ver

subordinação nesse ato, como alertam Silva, Melo e Anastácio (2009), mas também resiliência (BORBA, 2008), ou seja, capacidade das pessoas enfrentarem situações adversas e saírem fortalecidas, de superarem seus limites e encontrarem um novo significado e um objetivo para suas vidas.

9 ESTRATÉGIAS DE ADAPTAÇÃO

O fato de o marido estar realizado é, sem dúvida, o grande consolo, alívio e o que continua a alimentar os sonhos do casal, “porque ele se sente muito realizado e eu me realizo com ele realizado” (Laura). Nenhuma delas lamentou ou se arrependeu pelo fato de ter colocado a carreira do marido em primeiro lugar, até porque estão conseguindo alcançar outras metas, como a maternidade e os estudos, projetando um futuro no qual “tudo vai se resolver” (Lavínia).

Se no início elas mostraram suas frustrações e choraram em frente dos maridos hoje isso não acontece mais, porque entendem que é preciso deixar que eles trabalhem com tranquilidade. Todas elas afirmam que encontraram em seus companheiros suporte emocional, carinho, compreensão e preocupação com a felicidade de suas mulheres, e que tudo isso acabou por fortalecer a união do casal.

Os meninos ficam trabalhando o dia inteiro, se chegarem em casa e encontrarem a esposa mal, chorando, não terão como conseguir trabalhar bem no outro dia (Luana).

Segundo Silva, Melo e Anastácio (2009), é muito importante que o casal esteja alinhado na decisão tomada, pois o equilíbrio do profissional em situação de mobilidade depende, em grande parte, da capacidade de compreensão do cônjuge quanto aos desafios que o parceiro está enfrentando. Por outro lado, a falta de atenção por parte do companheiro, em função do excesso de trabalho e até de viagens, pode fragilizar emocionalmente a esposa e causar conflitos em momentos já tão difíceis, uma vez que deixaram para trás o convívio com os familiares, os amigos e o trabalho.

Com a presença de cumplicidade entre o casal e de apoio mútuo, é possível deixar aflorar sentimentos de expectativa e curiosidade em relação à nova situação e até fortalecer a família com a chegada do primeiro filho, tornando-a mais unida para enfrentar os desafios.

A análise desses casos nos permite concluir que esses casais já passaram pela fase 1 de dificuldade, denominada de “Lua de Mel”, pela fase 2 de “desilusão” da família com os desconfortos provenientes das diferenças culturais, da rejeição daquilo

que é estranho, acompanhada pelo sentimento de solidão que causam estresse e ansiedade, e que se encontram na fase 3 de “ajustamento”, ou seja, de aceitação da situação e de menor isolamento (BLACK; MENDENHALL; ODDOU, 1991).

Silva, Melo e Anastácio (2009, p. 102), destacam que para lidar com os desafios da mudança, as principais estratégias adotadas pelas famílias em mobilidade são: assimilar novos hábitos e valores, aprender a viver sem muito apoio, desenvolver a autonomia, investir, mas na relação com o marido e filhos, se ocupar para lidar com o vazio, fazer cursos, novas amizades, terapia, e evitar reclamar para o marido. Pode-se dizer que todas elas foram utilizadas pelas mulheres de nossa pesquisa.

É sabido que a estrutura de personalidade e a forma como cada ser humano lida com o que é novo e diferente, influencia no modo e na velocidade da superação e adaptação (TUNG, 1988; BLACK; GREGERSEN; MENDENHALL, 1992; MENDENHALL; ODDOU, 1985). Laura, por exemplo, reconhece ser uma pessoa que tem muita dificuldade de mudar e admite que gosta da estabilidade, e da segurança e do conforto que ela pode proporcionar. Luíza também se define como uma pessoa muito tímida, fechada e desconfiada, e “um pouco arredia quanto a abrir espaço para coisas novas”, por isto, não deseja mudar novamente. Lavínia e Luana, ao contrário, têm atitudes mais positivas diante da mudança, porque é importante para a saúde física e emocional “chegar com o coração aberto e não se arrepender das escolhas. Tomada a decisão, é preciso abraçar a causa e não ficar sofrendo pelo passado” (Lavínia).

Como afirmam Silva, Melo e Anastácio (2009), passado o tumulto dos primeiros meses é chegada a hora de descobrir um novo estilo de vida e de ampliar a rede social, que é tão importante para a inclusão do indivíduo no novo contexto e o despertar do sentimento de pertença, ou seja, de que já faz parte daquele lugar e não é mais um corpo estranho (FREITAS, 2000; PEREIRA et al., 2005; BORBA, 2008; SILVA; MELO; ANASTÁCIO, 2009; BUENO, 2010; ARAÚJO et al., 2012).

Um ponto comum nas narrativas é o reconhecimento de que a amizade e a vida social exercem forte influência positiva na superação da dor e da solidão. Aos poucos o grupo social se amplia e passam a fazer parte dele os colegas da faculdade, do trabalho e da academia, e novas amizades podem surgir como a de Luana e Lavínia, que afirmam gostar muito uma da outra. Elas se conheceram por causa dos maridos que naturalmente passaram a se reunir em barzinhos depois do trabalho e inseriram suas esposas nos eventos sociais informais.

Os eventos sociais organizados pela empresa Z também permitiram que esposas se aproximassem e formassem a ideia de formar um grupo de suporte às recém-chegadas, que promovesse eventos e minicursos para facilitar a socialização. Chegaram a procurar o RH da empresa Z, que inicialmente demonstrou interesse, mas acabou por não fornecer apoio. Insistiram na proposta e chegaram a promover alguns encontros nas moradias dos casais, mas com o tempo o projeto foi

desativado. Isso gerou frustração e decepção, pois a Z tem uma imagem de mercado associada à qualidade de vida do funcionário, inovação e muita criatividade. Elas não sabem explicar ao certo os motivos da recusa da empresa em apoiar o projeto, uma vez que, “se as esposas estão bem isso influencia na produtividade dos maridos, então, se as famílias são acolhidas, a empresa é que sai ganhando” (Laura).

Sendo a estabilidade do casal também importante para manter a boa produtividade do marido e sucesso da mobilidade, as organizações deveriam dar suporte às famílias atuando como catalizadoras de eventos (FREITAS, 2005, 2008, 2009; CERDIN, 2002) que permitam às famílias dos funcionários se conhecerem, descobrirem afinidades, interagirem e buscarem soluções em conjunto, de modo a se sentirem menos sós e mais apoiados, no entanto, não é incomum que mesmo as grandes empresas ignorem as questões das esposas e funcionários e suas reivindicações (PEREIRA et al., 2005; SILVA; MELO ANASTÁCIO, 2009; BUENO, 2010).

10 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este trabalho buscou analisar os dilemas e desafios vividos na relação trabalho e família de mulheres que migraram para Belo Horizonte em função do cônjuge, que trabalhava em uma empresa multinacional. Trata-se de uma pesquisa qualitativa cuja coleta de dados se deu por meio de entrevistas semiestruturadas com quatro mulheres e a análise das narrativas pela análise de conteúdo.

A renúncia à carreira, em todos os casos, foi motivada pela decisão do casal de dar prioridade ao desejo do marido de trabalhar numa grande empresa multinacional que é referência no ramo de atividade. Laura, casada com Ricardo, é mineira e morava no interior de São Paulo, mas o casal já tinha passado uma temporada nos Estados Unidos. Lavínia, casada com Rafael, nasceu e morava no interior de São Paulo, também havia morado em Caçapava-SP e na capital paulista, quando solteira. Luiza, casada com Rodrigo, nasceu no interior do Mato Grosso do Sul e aos 18 anos se mudou para a segunda maior cidade do Mato Grosso do Sul. Luana, casada com Renato, morava na capital catarinense, e assim como Luiza nunca havia pensado em sair de sua terra natal. Em comum essas mulheres têm o fato de serem casadas com profissionais que trabalham na multinacional Z, terem se mudado para Belo Horizonte entre 2007 e 2008 e terem abandonado, mesmo que temporariamente, seus empregos, profissões e carreiras.

A análise das narrativas das mulheres em situação em mobilidade permite concluir que elas já passaram pela fase de deslumbre e excitação com as novidades, de desilusão em função dos desconfortos decorrentes, como encontrar um

imóvel para alugar ou comprar e de rejeição daquilo que é estranho da cultura local. Elas se encontram em fase de aceitação da situação, assimilando novos hábitos e valores, desenvolvendo a autonomia, voltando a estudar, fazendo terapia e construindo novas amizades, investindo na relação do casal, inclusive por meio da maternidade, evitando o choro e reclamações na frente do marido.

Entre os dilemas vivenciados por essas mulheres destaca-se o fato de terem aberto mão de seus empregos e não terem conseguido dar continuidade a suas carreiras. O principal desafio consiste em obter uma recolocação no mercado de trabalho, seja na antiga profissão ou em nova área de atuação.

A literatura consultada para a análise dos dados esteve ancorada em resultado de pesquisas realizadas com famílias expatriadas. Com este trabalho dá-se destaque aos dilemas e desafios enfrentados também por família em situação de mobilidade regional, que são muito similares, com exceção apenas para a necessidade de aprender outra língua e obter visto de permanência. O fato de o Brasil ter longa extensão territorial e diferentes processos de colonização nos estados federativos traz, igualmente, dificuldades de adaptação aos hábitos culturais, alimentares, de vestimenta, etiqueta social, e até mesmo no que se refere ao idioma, com palavras que contém diferentes significados. Deixar uma cidade localizada no interior do estado de Mato Grosso do Sul ou uma cidade com menor número de habitantes como a capital de Santa Catarina, para morar numa capital como Belo Horizonte ou São Paulo, requer capacidade de lidar com questões relacionadas ao trânsito intenso, engarrafamento, longas distâncias, violência e custo de vida elevado, que repercutem sobre a saúde e a qualidade de vida, na medida em que promovem o aumento do estresse, ansiedade, medo e insegurança. Ao mesmo tempo, apresenta novas oportunidades de aprendizagem e de enriquecimento cultural, social e econômico.

Reconhece-se, como limitação da pesquisa, que o número de mulheres entrevistadas foi pequeno. Além disso, o estudo está baseado nas lembranças e interpretações que os sujeitos fazem da sua vida, podendo estar sujeitas a ruídos. Outra limitação é que alguns aspectos do processo de mobilização regional também dizem respeito à empresa e algumas questões poderiam ser esclarecidas do ponto de vista da organização. Nesse sentido, sugere-se que pesquisas futuras levem em consideração a visão da empresa, do funcionário e das famílias, e que incluam pessoas que representem o conjunto dos estados brasileiros, permitindo comparações entre o norte e ao sul do país, leste e oeste, que podem apresentar diferenças culturais mais expressivas. É importante pesquisar também a experiência dos homens que acompanham suas esposas em situação de mobilidade, fenômeno este que tende a se tornar mais comum, diante das novas configurações familiares.

Espera-se que os resultados desta pesquisa contribuam para que as empresas que realizam processos de mobilização de funcionários, em âmbito

nacional ou internacional, estejam mais bem preparadas para elaborar políticas e implementar projetos que visem proporcionar maior estabilidade emocional e material para as famílias que se dispõem a estar em processo de mobilidade.

DILEMMAS AND CHALLENGES LIVED BY WOMEN WHO MIGRATED AS A FUNCTION OF THEIR SPOUSE'S WORK

ABSTRACT

Increased movement of businesses and people around the world became increasingly valued constant, giving rise to a kind of nomadism organizational and professional. This scenario is not only the life of the workers who are affected, but also his entire family, especially wives, since the adaptation of the employee to the new organizational environment and the family itself depends in large part on her. This study aimed to analyze the dilemmas and challenges faced by women who migrated to the city and in some cases state due to the work of the spouse. The theoretical framework included the themes: gender, labor, family and mobility. This research is intended to fill part of the gap in academic studies related to interculturalism, with regard to national mobility and gender issues, since little has been discussed about the problems of regional adaptation, especially in countries with large extension geographical and cultural diversity as Brazil. This is a qualitative research data were collected through interviews and analyzed using the technique of content analysis. We identified six women in this condition in the company and focus on four of them agreed to participate. With respect to the waiver of career the main reason was to give spouses the opportunity to realize the dream of working in a large multinational company which is a benchmark in industry. In the first months, the women are dedicated to the issues of home and family and then tried to resume their professional lives. None of them could resume interrupted career. Among the dilemmas experienced by women, highlight difficulties in adapting to the local culture, the construction of new network of relationships and friendships, and renewed life. The feelings and behaviors associated with the current condition are of frustration and isolation, but also resilience and overcoming.

KEYWORDS

Women; Interculturalism; National mobility; Career; Spouse.

DILEMAS Y DESAFÍOS VIVIDOS POR MUJERES QUE MIGRARON EN FUNCIÓN DEL TRABAJO DEL CÓNYUGE

RESUMEN

El aumento de circulación de empresas y personas de todo el mundo se volvió cada vez más constante y valorada, dando lugar a una especie de nomadismo organizacional y profesional. Este escenario no es sólo la vida de los trabajadores que se ven afectados, sino también a toda su familia, especialmente a mujeres, ya que la adaptación del trabajador al nuevo entorno de la organización y la propia familia depende en gran parte de su. Este estudio tuvo como objetivo analizar los dilemas y desafíos que enfrentan las mujeres que emigraron a la ciudad y en algunos casos del Estado, debido al trabajo de su cónyuge. El marco teórico incluye los temas: el sexo, el trabajo, la familia y la movilidad. Esta investigación pretende llenar parte del vacío en los estudios académicos relacionados con la interculturalidad, con respecto a las cuestiones de género y la movilidad nacional, ya que poco se ha discutido acerca de los problemas de adaptación regional, sobre todo en países con una gran extensión geográfica y diversidad cultural de Brasil. Este es un dato de la investigación cualitativa que fueron recolectados a través de entrevistas y analizados mediante la técnica de análisis de contenido. Se identificaron seis mujeres en esta condición en la empresa y se centran en cuatro de ellos de acuerdo en participar. Con respecto a la renuncia a la carrera la razón principal era dar a los cónyuges la posibilidad de realizar el sueño de trabajar en una gran empresa multinacional que es un punto de referencia en la industria. En los primeros meses, las mujeres se dedican a los asuntos del hogar y la familia, y luego trataron de retomar su vida profesional. Ninguno de ellos pudo reanudar la carrera interrumpida. Entre los dilemas que viven las mujeres, destacan las dificultades para adaptarse a la cultura local, la construcción de la nueva red de relaciones y amistades, y la vida renovada. Los sentimientos y los comportamientos asociados con la condición actual es de frustración y aislamiento, sino también capacidad de recuperación y superación.

PALABRAS CLAVE

Mujeres; Interculturalidad; Movilidad nacional; Carrera; Cónyuge.

REFERÊNCIAS

- ADAMS, M. A armadilha da compaixão. *Revista de Serviço Social e Sociedade*, v. 10, n. 33, p. 109-131, 1990.
- ALENCAR-RODRIGUES, R. de; STREY, M. N.; ESPINOSA, L. C. Marcas do gênero nas migrações internacionais das mulheres. *Psicologia & Sociedade*, v. 21, n. 3, p. 421-430, 2009.
- ALVES-MAZZOTTI, A. J.; GEWANDSZNADJER, F. *O método nas ciências naturais e sociais: pesquisa quantitativa e qualitativa*. São Paulo: Thomson, 2001.
- ANTUNES, R. *Adeus ao trabalho?* Ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho. 13. ed. São Paulo: Cortez, 2008.
- ARAÚJO, C.; SCALON, C. Percepções e atitudes de mulheres e homens sobre a conciliação entre família e trabalho pago no Brasil. In: ARAÚJO, C.; SCALON, C. *Gênero, família e trabalho no Brasil*. Rio de Janeiro: FGV, 2005.
- ARAÚJO, B. F. V. B. de 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.
- BARDIN, L. *Análise de conteúdo*. Lisboa: Edições 70, 1977.
- BAUMAN, Z. *Globalização: as consequências humanas*. Rio de Janeiro: Jorge Zahar, 1999.
- BLACK, J. S.; GREGERSEN, H. B.; MENDENHALL, M. Toward a theoretical framework of repatriation adjustment. *Journal of International Business Studies*, v. 23, n. 4, p. 373-760, 1992.
- BLACK, J. S.; MENDENHALL, M.; ODDOU, G. Toward a comprehensive model of international adjustment: and integration of multiple theoretical perspectives. *Academy of Management Review*, v. 16, n. 2, p. 292-310, 1991.
- BORBA, D. *Individuação e expatriação: resiliência da esposa acompanhante*. 2008. 187 f. Dissertação (Mestrado em Psicologia Clínica)—Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2008.
- BORGES, J. F. Missão e carreira em terras estrangeiras: a expatriação verde e amarela de gestores corporativos. *Revista Eletrônica de Ciência Administrativa*, v. 10, n. 2, p. 31-47, 2011.
- BOURDIEU, P. *O poder simbólico*. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002.
- BUENO, J. M. *O Processo de expatriação como instrumento de integração de culturas em uma organização no Brasil: o caso Renault*. 2004. 131 f. Dissertação (Mestrado em Administração)—Pontifícia Universidade Católica do Paraná, Curitiba, 2004.
- BUENO, J. M. *Brasileiros e estrangeiros na construção de um cotidiano organizacional intercultural*. 2010. 300 f. Tese (Doutorado em Administração)—Fundação Getúlio Vargas, São Paulo, 2010.
- CARPES, A. de M. et al. Gestão internacional de pessoas: considerações a partir do ajustamento internacional de expatriados na China e Espanha. *Internext – Revista Eletrônica de Negócios Internacionais da ESPM*, v. 7, n. 1, p. 88-122, 2012.
- CERDIN, J.-L. *L'expatriation*. 2. ed. Paris: Éditions d'Organisations, 2002.

- CRAIDE, A.; SILVA, F. B. A mobilidade e a gestão intercultural nas organizações. *Revista Pensamento Contemporâneo em Administração*, v. 6, n. 1, p. 105-123, 2012.
- CRAIDE, A. et al. “Eu vim de lá (mas ninguém avisou!)”: reflexões sobre estratégias de gestão de pessoas voltadas à interculturalidade intranacional. *Revista de Administração*, v. 46, n. 4, p. 358-372, 2011.
- DINIZ, G. Homens e mulheres frente à interação casamento-trabalho: aspectos da realidade brasileira. In: FÉRES-CARNEIRO, T. (Org.). *Casal e família: entre a tradição e a transformação*. Rio de Janeiro: NAU, 1999. p. 31-54.
- DOMINGUES, C. R.; BUENO, J. M. Um olhar feminino sobre a expatriação: a percepção de esposas e filhas. In: COLÓQUIO INTERNACIONAL SOBRE O PODER LOCAL, 5., 2006, Salvador. *Anais...* Salvador: CIAGS, 2006.
- FERREIRA, A. B. H. de. *Novo Aurélio século XXI: o dicionário da língua portuguesa*. 2. ed. Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 1999.
- FONSECA, C.; MEDEIROS, M. L.; CLETO, M. G. A estrutura de filiais de transnacionais para receber gerentes expatriados: estudo comparativo de casos. In: ENCONTRO DA ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO, 24., 2000, Florianópolis. *Anais...* Florianópolis: Anpad, 2000.
- FRANCO, M. L. P. B. *Análise de conteúdo*. Brasília: Líber Livro, 2008.
- FRASER, N. O feminismo, o capitalismo e a astúcia da história. *Mediações*, v. 14, n. 2, p. 11-33, 2009.
- FREITAS, M. E. *Como vivem os executivos expatriados e suas famílias: franceses em São Paulo*. São Paulo: Eaesp, 2000.
- FREITAS, M. E. de. *Executivos brasileiros expatriados na França: uma contribuição aos estudos organizacionais interculturais*. Relatório de Pós-Graduação (Administração de Empresas)–Fundação Getúlio Vargas. São Paulo, 2005.
- FREITAS, M. E. de. O imperativo intercultural na vida e na gestão contemporânea. *Revista Organizações & Sociedade*, v. 15, n. 45, p. 79-89, 2008.
- FREITAS, M. E. de. A mobilidade como novo capital simbólico ou sejamos nômades? *Revista Organizações & Sociedade*, v. 16, n. 49, p. 247-264, 2009.
- GALLON, S.; SCHEFFER, A. B. B.; BITENCOURT, B. M. “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.
- GIBBS, G. *Análise de dados qualitativos*. Porto Alegre: Artmed, 2009.
- GIRÃO, I. C. C. *Representações sociais de gênero: suporte para as novas formas de organização do trabalho*. 2001. 189 f. Dissertação (Mestrado em Administração)–Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte, 2001.
- GLANZ, L. Expatriate stories: a vehicle of professional development abroad. *Journal of Managerial Psychology*, v. 18, n. 3, p. 2-18, 2003.
- GODOY, A. S. Pesquisa qualitativa: tipos fundamentais. *Revista de Administração de Empresas*, v. 5, n. 3, p. 66-71, 1995.
- GOMES, L. F. A. M.; RANGEL, L. A. D.; JERÔNIMO, R. L. Study of professional mobility in a large corporation through cognitive mapping. *Pesquisa Operacional*, v. 30, n. 2, p. 331-344, 2010.
- GONZÁLEZ, J. M. R.; OLIVEIRA, J. A. de O. Os efeitos da expatriação sobre a identidade: estudo de caso. *Cadernos EBAPE.BR*, v. 9, n. 4, p. 1122-1135, 2011.

- HILKA, M. V.; HERNANDES, C. A. Alteridade, expatriação e trabalho: implicações para a gestão organizacional. *Revista de Administração Contemporânea*, v. 8, n. 3, p. 53-73, 2004.
- HIRATA, H.; KERGOAT, D. Novas configurações da divisão sexual do trabalho. *Cadernos de Pesquisa*, São Paulo, v. 37, n. 132, p. 595-609, 2007.
- HOMEM, I. D.; DELLAGNELO, E. H. L. Novas formas organizacionais e os desafios para os expatriados. *RAE-eletrônica*, v. 5, n. 1, 2006.
- HOMEM, I. D.; TOLFO, S. da R. Práticas de gestão internacional de pessoas: práticas compensação e seleção de expatriados em uma multinacional brasileira. *RAC-Eletrônica*, v. 2, n. 2, p. 201-217, 2008.
- IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. Síntese de indicadores sociais 2010. *Comunicação Social*, Brasília, 17 dez. 2010. Disponível em: <http://www.ibge.gov.br/home/presidencia/noticias/noticia_visualiza.php?id_noticia=1717&id_pagina=1>. Acesso em: 1º jan. 2012.
- JACQUES, M. G. C. Identidade e trabalho: uma articulação indispensável. In: TAMAYO, A. (Org.). *Trabalho, organizações e cultura*. São Paulo: Cooperativa de Autores Associados, 1996.
- KETS DE VRIES, M. F. R. Você tem certeza de que quer trabalhar no exterior? A experiência internacional. In: KETS DE VRIES, M. F. R. *Liderança na empresa: como o comportamento dos líderes afeta a cultura interna*. São Paulo: Atlas, 1997.
- KUBO, E. K. de. M.; BRAGA, B. M. Ajustamento intercultural de executivos japoneses expatriados no Brasil: um estudo empírico. *RAE – Revista de Administração de Empresas*, v. 53 n. 3, p. 243-255, 2013.
- LABACHE, L.; MARTIN, M. de S. Fronteiras, trajetórias e experiências de rupturas. *Educação & Sociedade*, v. 29, n. 103, p. 333-354, 2008.
- LAUFER, J. Femmes et carrières: la question du plafond de verre. *Revue Française de Gestion*, Paris, v. 4, n. 4, p. 117-127, 2004. Disponível em: <www.cairn.info/revue-francaise-de-gestion-2004-4-page-117.htm>. Acesso em: 1º jan. 2012.
- LIMA, M. B.; BRAGA, B. M. Práticas de recursos humanos do processo de repatriação de executivos brasileiros. *RAC – Revista de Administração Contemporânea*, Curitiba, v. 14, n. 6, p. 1031-1053, 2010.
- MEDEIROS, C. R. de O.; BORGES, J. F.; MIRANDA, J. F. Estereótipos de gênero e carreira executiva na literatura gerencialista. *Revista Gestão.Org*, v. 8, n. 1, p. 81-97, 2010.
- MENDENHALL, M. E.; ODDOU, G. The dimensions of expatriate acculturation: a review. *Academy of Management Review*, v. 10, n. 1-10, p. 39-47, 1985.
- MOTT, M. et al. Sistematização da literatura internacional sobre expatriados: um estudo bibliométrico com destaque para metodologia empregada em anos recentes. *Revista Gestão & Tecnologia*, v. 12, n. 2, p. 243-267, 2012.
- NAUMANN, E. A conceptual model of expatriate turnover. *Journal of International Business Studies*, v. 23, n. 3, p. 499-531, 1992.
- NOGUEIRA, A. M.; BARRERO, M. S. P.; DELGADO, M. P. Gestão de recursos humanos no processo de internacionalização. *Revista Eletrônica de Negócios Internacionais*, v. 8, n. 1, p. 48-67, 2013.
- OLIVEIRA, H. de M. The internationalization of brazilian companies: developing managers as an essential business strategy factor. *Future Studies Research Journal*, v. 3, n. 1, p. 112-139, 2011.
- PEREIRA, N. et al. Expatriação e estratégia internacional: o papel da família como fator de equilíbrio na adaptação do expatriado. *Revista de Administração Contemporânea*, v. 9, p. 53-71, 2005.
- PRICE, C. R. Gender, competition, and managerial decisions. *Management Science*, v. 58, n. 1, p. 114-122, 2012.

- SCHIAVINI, J. M. et al. Os desafios do processo de expatriação no cenário sino-brasileiro: o caso da Weg S.A na China. *Revista Eletrônica de Negócios Internacionais da ESPM*, v. 6, n. 2, p. 22-47, 2011.
- SILVA, C. N.; MELO, M. das G. P. L. de; ANASTÁCIO, S. M. G. N. *Nômades contemporâneos: famílias expatriadas e um mosaico de narrativas*. Rio de Janeiro: Vieira & Lent, 2009.
- SKOLL, G. The dialectics of borders, empires and limens. *Revista Rosa dos Ventos*, v. 5, n. 1, p. 83-98, 2013.
- SORJ, B. Percepções sobre esferas separadas de gênero. In: ARAÚJO, C.; SCALON, C. (Org.). *Gênero, família e trabalho no Brasil*. Rio de Janeiro: Editora FGV, 2005.
- SULLIVAN, S. E.; ARTHUR, M. B. The evolution of the boundaryless career concept: examining physical and psychological mobility. *Journal of Vocational Behavior*, v. 19 n. 29, 2006.
- TUNG, R. L. Career issues in international assignments. *Academy of Management Executive*, v. 2, n. 3, p. 241-244, 1988.
- VIANNA, N. P.; SOUZA, Y. S. de. Uma análise sobre os processos de expatriação e repatriação em organizações brasileiras. Base – *Revista de Administração e Contabilidade da Unisinos*, v. 6, n. 4, p. 340-353, 2009.
- WHITE, M.; EPSTON, D. *Medios narrativos para fines terapêuticos*. Buenos Aires: Paidós, 1993.