

EXPATRIADAS BRASILEIRAS EM PARIS: PROBLEMATIZAÇÃO DE UM PROJETO MIGRATÓRIO APROVADO PELO RH¹

Solange Riva Mezabarba

Faculdade de Design de Moda do Senai Cetiqt –

Centro de Industrial Química e Têxtil

Rio de Janeiro

Palavras-chaves: trabalho executivo feminino; expatriação; projeto migratório

Introdução – trabalho executivo e expatriadas

Este texto tem como objetivo contribuir para a reflexão sobre trabalho feminino executivo e expatriação, tendo como objeto um grupo mulheres executivas expatriadas que foram designadas por suas empresas para viver em Paris por um período pré-estabelecido. Trata-se de uma pesquisa iniciada em 2015² com um grupo de brasileiras enviadas à capital francesa por suas corporações, e que vem sendo retomada em território brasileiro com o fito de entender as disposições atuais de executivas de aceitarem propostas de trabalho fora do Brasil. Um aspecto importante que vem movendo a continuidade deste projeto, é a hipótese de mudanças significativas na motivação pessoal para executivos deixarem o país. No início de 2014, quando ainda no Brasil, entrei em contato com uma empresa francesa com sede no Rio de Janeiro, através de uma executiva. Naquela ocasião, buscando expatriadas brasileiras enviadas à Paris para iniciar o meu campo em 2015, ouvi da minha informante que “ninguém quer sair do Brasil agora”. A mesma informante, recentemente procurada, afirma ter havido uma mudança nessa disposição e percebe atualmente um interesse crescente de executivos (e executivas) por sua expatriação.

“Expatriado/a” é uma categoria nativa que expressa a prática de algumas empresas de enviarem ao exterior seus executivos por um período pré-estabelecido, e cujo

¹ Trabalho apresentado na 32ª Reunião Brasileira de Antropologia, realizada entre os dias 30 de outubro e 06 de novembro do ano de 2020.

² Pesquisa pós doutoral realizada com o apoio financeiro da CAPES (Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior), processo no. 1267/14-0. CAPES Foundation, Ministry of Education of Brazil, Brasília/DF 70040-020, Brazil e o apoio institucional da EHESS (École des Hautes Études en Sciences Sociales) – Paris, sob a direção da Profa. Dra. Mônica Raisal Schpun. Jan./2015-Jan./2016.

processo é iniciado pela chefia imediata e aprovada com o pacote de benefícios pelo RH (departamento de recursos humanos). Ao executivo convidado à expatriação, são oferecidos benefícios financeiros e simbólicos nessa operação. Sobre benefícios financeiros, os pesquisadores Orsi e Fischer (2011) em artigo publicado na ANPAD, evento acadêmico direcionado à área de Administração de Empresas, analisam desde o histórico dessas práticas (com diferenças marcantes de remuneração no pós-guerra), até a política de remuneração específica de três empresas brasileiras, tomadas como estudo de caso, que enviam seus executivos a países estrangeiros. Apesar de os pacotes serem variáveis, os autores, apoiados em pesquisa publicada no final dos anos 1990 (PEAK, 1997 *apud*. ORSI e FISCHER, 2011), afirmam que, naquela época, em 50% dos casos de expatriação, os benefícios chegavam a quase 5 vezes o valor do salário local. Há, no entanto, os benefícios simbólicos efetivamente explorados pelas empresas, ou esperados pelos empregados que aceitam a expatriação. Estes benefícios podem estar atrelados ao projeto individual de cada executivo. Afinal, ser escolhido para representar a empresa em um país estrangeiro, segundo uma das informantes, significa “mais que uma promoção”. A expectativa de incremento financeiro talvez essa expectativa tenha influenciado o descontentamento de uma das interlocutoras em Paris, impactando na sua percepção acerca dos benefícios simbólicos. A executiva de uma empresa francesa com representação em São Paulo havia sido indicada para a vaga na capital francesa. Ela se sentia, na época, desprestigiada por não ter recebido em seu pacote de benefícios um carro para sua locomoção. Segundo ela, este teria sido um benefício de promoção na cidade brasileira onde atuava. O argumento da empresa foi que em Paris ela não teria necessidade de um carro. De fato, sentiu que aquela expatriação poderia não significar exatamente uma promoção, já que o benefício material não correspondia a uma promoção local, e isso lhe gerava frustração.

A palavra “expatriado” que pode ser sinônimo de desterrado, deportado, exilado,³ como bem apontam Gallon, Fraga e Antunes (2017) se reveste de “glamour” quando relacionada ao trabalho executivo. Explorar essa denominação é importante, pois amparada em Augin *et. al.* (2010), que afirmam que “*nommer n’est jamais neutre*”, é possível observar no campo a resistência ao emprego da categoria “imigrante” para auto denominação. Desse modo, os autores destacam os termos que nomeiam e alcançam o âmbito jurídico em diferentes situações do migrante: “imigrante”, “estrangeiro”,

³ Consulta ao dicionário on-line www.dicio.com.br

“refugiado”, “asilado”, “emigrante”, “fluxo”, “diáspora” entre outras. Para a administração pública são denominações necessárias para que se estabeleçam os limites do direito daqueles que empreendem o deslocamento (AUGIN *et. al.*, 2010). No caso das categorias jurídicas, elas se colocam como ato de poder e soberania dos Estados que acolhem (DES PLACES, 2010). Uma categoria jurídica é criada a partir de uma realidade física, natural e sociológica que demanda certa abstração intelectual (DES PLACES, 2010), e se impõe por sobre o indivíduo, de certa forma, marcando a identidade do sujeito da ação do deslocamento e incorporando histórias individuais em grandes grupamentos.

A nomenclatura também afeta o estado emocional dos migrantes. Vermot (2017) chama a atenção para essa implicação logo na introdução do dossiê da revista *Migrations Société* dedicado a questões relacionadas com a motivação emocional do migrante. Como bem aponta Freedman (2017) no mesmo dossiê, “asilados”, “refugiados”, entre outras categorias interpretadas de modo negativo experimentam sensações como vergonha e medo. Esse estado emocional, ainda segundo esta autora, mostra uma dimensão política onde sentimentos dos migrantes podem ser regulados e facilitar o controle dos grupos. A auto denominação “expatriada”, ao contrário de provocar emoções negativas, oferece segurança e proporciona alta autoestima.

É possível perceber nas interlocutoras a ideia de singularização do próprio projeto migratório, o que contribui para levá-las à recusa de uma denominação comum, como integrá-las na categoria “imigrante”, por exemplo. Green (2014), que analisa a imigração da elite americana em Paris, afirma que a qualificação “imigrante” é problemática porque indica um deslocamento “de massa” que se opõe a um individualismo resistente a uma análise de grupo.

Uma das informantes em Paris se classificou como “supranacional”. Ela disse: “eu não sou ‘imigrante’, sou uma pessoa supranacional que goza de privilégios e circula sem problemas por diversas culturas”. No caso específico desta interlocutora, a cidadania francesa herdada da mãe pode ser uma justificativa para distanciar-se de classificações que remetem ao *outsider*. A posse do passaporte europeu, no entanto, segundo ela, influenciou a decisão da empresa de não lhe repassar os benefícios comuns ao expatriado. Tendo passaporte europeu, segundo o entendimento da empresa, ela não seria uma “expatriada”. Tendo vivido toda a sua vida no Brasil, entretanto, logo percebeu que os franceses, apesar da posse do seu passaporte, não a viam como uma francesa. “O sotaque me denuncia”, lamentou ela durante a interação. O desapontamento provocado pelo

sotaque parece afetá-la, mas o fato de possuir um passaporte europeu e de estar ali como mão-de-obra qualificada lhe proporcionava segurança emocional. Sua percepção de pertencer a uma categoria denominada “supranacional”, por outro lado, poderia ser incluída numa série de possibilidades abertas por empresas que empreendem uma atuação global. Gallon, Fraga e Antunes (2017) apontam para 13 denominações encontradas na literatura relacionada com o campo da Administração, entre elas, o “flexpatriado”, o “executivo transnacional” e o “gestor transcultural”, que significam, respectivamente, 1. o executivo que “circula entre países, em estadas de curta duração”; 2. o executivo que “conhece e aprecia culturas variadas e tem facilidade de transitar rotineiramente, gerir e lidar com parceiros e realidades de diversas áreas culturais”; 3. o executivo que “lida com pessoas de várias origens culturais e tem competência de compreensão e adaptação transcultural, comunicação multicultural, flexibilidade cognitiva, capacidade de suspender julgamentos etnocêntricos e de se colocar no lugar do interlocutor (REGO; CUNHA, 2009 *apud*. GALLON, FRAGA e ANTUNES, 2017:35).⁴

Essas classificações vêm sendo empregadas especialmente a partir do final do século passado. A globalização incrementada no século XX pelas grandes corporações afetou as possibilidades de trabalho e o desejo por mudanças nos estilos de vida, valorizando, sobretudo, a vivência internacional como elemento de prestígio em suas carreiras profissionais (WAGNER, 1998). Essas novas modalidades de deslocamentos transnacionais incluindo as “mobilidades pendulares” vêm afetando o modo como os Estados classificam e determinam o estatuto dos imigrados em seus territórios a luz de sua legislação (FRIGOLI, 2010). Pensando no imigrante numa perspectiva genérica, o estatuto burocrático do Estado que os acolhe decidirá sobre políticas públicas destinadas à imigração, e elas influirão, inevitavelmente, no sentido emocional do deslocamento empreendido. No que se refere ao expatriado, pode-se dizer que o acolhimento no país anfitrião passará pela empresa e, eventualmente, por serviços especializados em adaptar o funcionário à cultura local.⁵ O expatriado ou expatriada têm todo o processo burocrático

⁴ As autoras criaram um quadro com as denominações encontradas. Para ver outras definições, acessar <https://www.scielo.br/pdf/read/v23nspe/1413-2311-read-23-spe-29.pdf> (acesso desta autora em 17/10/2020)

⁵ Na cidade de São Paulo, durante o campo para a minha tese, tive contato com uma profissional que oferecia às empresas instaladas em São Paulo um serviço de “adaptação cultural” para executivos estrangeiros expatriados para o Brasil. Em Paris, em nenhum momento, me recomendaram esse tipo de profissional. É importante marcar, no entanto, a disposição de imigrantes executivas norte-americanas se reunirem periodicamente com suas conterrâneas, formando grupos de encontros. As brasileiras, por outro lado, não se mostraram interessadas em empreender algo semelhante.

assumido pelas corporações que expatriam. Num cenário legal bastante confortável em comparação com outras categorias (como o exilado ou refugiado, por exemplo), essas migrantes encontram alguma tranquilidade, mas seus desafios são outros. Apesar de estarem em uma cidade que atrai diversas categorias de imigrantes⁶ por seu carisma urbano⁷ a opção não foi uma escolha própria, mas sim, uma decisão da empresa.

É preciso enfatizar que uma empresa é um microcosmo que opera redes de significados próprios, e é caracterizada, em sua maioria, pela hierarquia. O convite para a expatriação, em muitos casos, como já mencionei, pode ser interpretado como promoção, ou pelo menos, um degrau a ser galgado em direção a um nível gerencial superior. Nesse sentido, há valorização da experiência internacional, conferindo prestígio ao funcionário expatriado em relação aos seus pares que permaneceram no país de origem. Há, portanto, uma subordinação do indivíduo à organização empresarial, onde identificamos, à luz de Dumont (1985) o holismo e uma estrutura hierarquizante que influencia, em alguma medida, na ideia de um projeto migratório genuinamente individual. A narrativa de projeto individual se alinha com a ideia de se gerir a própria carreira, uma possibilidade que vem sendo ventilada por empresas e pela mídia especializada.

A própria ideia de carreira profissional é relativamente recente, tendo surgido ao longo do século XX como uma sucessão de etapas em uma profissão ou em uma organização (CHANLAT, 1996 *apud.* DE LUCA *et. al.*, 2016). Esta proposição se conecta com as ideias de biografia e projeto, exploradas por Velho (1999 e 2003). Velho se remete a Alfred Schulz, para definir projeto como “ação com algum objetivo predeterminado” (SCHULZ, 1971 *apud.* VELHO, 1999:26). No caso das executivas expatriadas há um projeto em curso, e este se constitui num elemento a qualificar a biografia individual dessas mulheres. Os projetos, no entanto, se sobrepõem à subjetividade, encontrando nas possibilidades reais da ação os caminhos para a concretização e subsequente comunicação nas suas próprias narrativas de sucesso sobre as respectivas histórias de vida, especialmente no âmbito profissional. Nesse sentido, o imaginário sobre país para onde são designadas, com senso comum, fará diferença.

⁶ O Musée de l’histoire de l’immigration” expõe diversas histórias de vida e motivações que guiaram levas de migrantes à capital francesa.

⁷ Aqui, trabalho com a ideia de “carisma urbano” de Hansen e Verkaaik (2009).

1. O mundo corporativo e o ingresso das mulheres em cargos executivos

O dilema feminino é que uma proposta para expatriação, embora soe profissionalmente atrativa, encontra entraves à concretização desses deslocamentos ou projetos que podem, à primeira vista, parecer conflitantes. Em outro trabalho sobre o tema, discorro, por exemplo, sobre as “negociações conjugais” (MEZABARBA, 2016) e suas dificuldades diante do desafio de combinar projetos relacionados com a família e objetivos profissionais. Amparada no trabalho de Wagner (1998) que, predominantemente, acaba discorrendo sobre o protagonismo masculino no projeto de expatriação, é possível perceber que quando a proposta é feita ao executivo, mudar-se com a família, apesar de algumas dificuldades pontuais, é algo menos problemático do que a negociação da executiva com a sua família. Em seu trabalho, a autora mostra a adaptação das esposas a novas culturas, buscando espaços em novas possibilidades de adquirir capital cultural formal, através de cursos e experimentações ou mesmo associando-se a grupos de encontro com outras esposas. Durante a minha experiência de campo em Paris, tive a chance de conhecer um grupo com essas características. Eram esposas de expatriados de língua inglesa em Paris que se reuniam todas as quintas-feiras numa casa de chá no 13^o eme. arrondissement - *L'Oisive Thé* - para tricotar. A casa de chá, nesses dias, a partir das 17:00 fechava suas portas para que todas interagissem e trabalhassem em suas produções sem o incômodo dos clientes.



Fig 1: L'Oisive Thé – casa de chá que pertencia à esposa de um imigrante inglês que chegou à Paris como expatriado. A casa de chá se tornou um ponto de encontro para esposas de executivos expatriados de países de língua inglesa. Fig. 2: trabalho das esposas dos expatriados realizado durante os encontros na casa de chá. Imagens: Solange Mezabarba

Entre as brasileiras com quem interagi durante o campo, encontrei dois casos em que elas determinaram a mudança do cônjuge para Paris. A primeira delas, trabalhando na mesma empresa que o marido, recebeu a proposta e condicionou a sua ida para a capital francesa com a expatriação do marido. A informante, no entanto, fez uma ressalva. Nem sempre a empresa se mostra atenta a essas relações, o que, ao fim, resulta numa espécie

de ameaça à estabilidade emocional, o que, dentro das empresas, termina por recolocar essa mulher novamente na posição de coadjuvante num eventual projeto migratório familiar. O segundo caso é de uma executiva cujo marido trabalhava em outra empresa no Brasil. Por vantagens financeiras, o marido optou por demitir-se e acompanhar a esposa. Em Paris o casal enfrentou problemas com a adaptação dele. Em uma das minhas visitas à sua casa, ela me confidenciou que se ele não houvesse concordado em acompanhá-la, ela teria considerado até mesmo a sua demissão ainda no Brasil, ou seja, teria abandonado seu projeto individual de crescimento hierárquico dentro da sua empresa.

A desigualdade entre gêneros no mercado de trabalho que coloca as mulheres em condição inferior se deve, em especial, à crença histórica na incapacidade feminina, sendo então, produto de políticas de gestão de mão de obra, bem como do modo da organização do trabalho (LAUFER, 2014). A qualificação no trabalho, portanto, é uma construção social que privilegia o gênero masculino como um indivíduo capaz, e às mulheres, por sua função maternal, resta-lhes o trabalho doméstico não remunerado. A naturalização dessas condições mesmo entre mulheres qualificadas com educação formal e empregadas nas grandes corporações gerou o que a literatura convencionou chamar de “teto de vidro”. A metáfora do “teto de vidro” parece partir do pressuposto de que as mulheres querem e devem assumir cargos de acordo com o plano de carreira que as empresas impõem a seus funcionários. O que parece ocorrer, no entanto, é que os planos de carreira, bem como outros aspectos relevantes do ambiente corporativo, ainda são desenhados para um perfil de executivos dos primórdios das evidências do aparecimento de uma classe executiva de profissionais. Essa categoria foi fomentada por homens para homens, trabalhadores católicos das grandes empresas (predominantemente engenheiros), um modelo que contemplava o perfil masculino burguês, um provedor casado que tem na figura da esposa apenas o elemento a dar suporte à sua ascensão hierárquica no mundo corporativo (BOLTANSKI, 1982). Sobre as políticas de expatriação nas empresas, muitas vezes elas são condicionadas, mesmo que veladamente, à manutenção do contrato de trabalho. Uma das minhas informantes, quanto a isso, foi clara: “você queima o seu filme se não aceitar”. Essa imposição, ainda que “velada” se constitui num dos elementos que caracterizam o “teto de vidro”. É nesse sentido que um projeto inicialmente individual (de fazer uma carreira internacional) se torna um projeto, na verdade, da empresa.

2. O trabalho etnográfico em Paris

Hage (2005) afirma que todos nos movemos o tempo todo, mas que há deslocamentos que marcam a vida das pessoas, promovendo mudanças significativas no curso dos projetos pessoais. Por isso, o ato de cruzar fronteiras simplesmente, não define um projeto migratório internacional, mas sim, o fato de o indivíduo sentir-se fora do seu lugar. Um aspecto enfatizado por Hage em suas reflexões aponta para a angústia do indivíduo que percebe a “estagnação” da sua vida ou o fato de “estar preso” a um lugar. Hage define esta motivação como “migração existencial”. É neste sentido que o autor conclui que o engajamento num projeto de mobilidade física, que define indivíduos como migrantes, é, na verdade, uma plataforma de lançamento para um projeto existencial. Por isso, nem sempre este projeto se esgota num plano de manter-se para o resto da vida em determinado território, mas empreender diversos movimentos, em busca de uma “vida transnacional”. Para este autor, este movimento deveria ser acompanhado pelo etnógrafo, num processo denominado “etnografia multissituada”. Acompanhar as executivas expatriadas que, em busca do crescimento profissional, se movem de um país a outro periodicamente, teria sido uma experiência enriquecedora, já que, o contrato de expatriação tem curta duração, salvo os casos de funcionários que decidem permanecer no país para onde foram enviados. Uma das minhas interlocutoras, que na época, já estava há dois anos em Paris, logo em seguida, mudou-se para Londres.

As observações contidas neste texto dizem respeito a uma parte do trabalho de campo que começou a ser desenvolvido em 2015 na cidade de Paris. A complexidade do campo, que deve ser registrada, diz respeito, primeiro, ao fato de que não parecia haver muitas brasileiras expatriadas em Paris, apesar de haver significativo número de empresas francesas atuando no Brasil.⁸ Por isso, em minhas buscas cheguei a três perfis diferentes entre as brasileiras, extrapolando o projeto inicial de trabalhar apenas com expatriadas pelas empresas: aquelas que chegaram como estudantes e se mantiveram no país ocupando cargos de alta qualificação; as que, portadoras de passaportes europeus, se tornaram empreendedoras (algumas delas chegando ao país inicialmente como expatriadas por suas empresas); e, finalmente, as expatriadas por suas empresas vivendo

⁸ A publicação de dezembro de 2016 no site do consulado francês em São Paulo, destaca a presença da França na economia brasileira. O ranking publicado na época dava conta de que havia **850** empresas francesas com filiais ou sedes no Brasil, empregando mais de **500.000** pessoas. Ver: <https://saopaulo.consulfrance.org/15-empresas-francesas-estao-entre-os-200-maiores-grupos-do-Brasil>

nessas condições no momento da pesquisa – recorte que selecionei para este texto. Durante um ano interagi com cerca de 30 mulheres brasileiras que protagonizaram seus projetos migratórios, ouvindo suas histórias de vida e relatos sobre o seu trabalho. Via de regra, foram realizadas três entrevistas longas (MCCRACKEN, 2009) em cada encontro, quase sempre realizado na casa das informantes, com a observação de sua condição de moradia, estilo de vida, padrões de consumo e estilo de vestir.

Entre o grupo das estudantes encontrei um perfil mais próximo do que Hage define como “migração existencial”. Seus projetos migratórios são individualizados e autônomos até certo ponto, pois as estudantes, via de regra, contavam com o apoio financeiro e emocional da família no Brasil.⁹ Já as expatriadas, embora incluam a experiência internacional no seu projeto pessoal de carreira, atuavam em conformidade com as designações das empresas e suas regras de expatriação. Paris é uma escolha para as estudantes, mas é uma imposição para as expatriadas. Vou explorar este aspecto na próxima seção. Essa foi uma das diferenças verificadas entre os dois grupos. O primeiro mostrava uma relação de desejo pela cidade, mostrando a disposição de enfrentar adversidades para permanecer em Paris. Já o segundo grupo, as expatriadas, de modo geral, encontravam aspectos negativos e insatisfação ao relatarem sobre suas relações com seus colegas franceses das empresas, com a cidade, e nas interações cotidianas com os cidadãos. Os amigos que fizeram localmente eram, em geral, outros expatriados de outras nacionalidades, que, segundo elas, tinham mais em comum com seu estilo de vida do que os funcionários locais. Velho (1999) faz este tipo de observação, qual seja, que um expatriado pode ter mais em comum com outro expatriado, de outra nacionalidade, do que com um colega de trabalho do mesmo nível da nacionalidade local.

3. Executivas brasileiras em Paris e seus respectivos projetos migratórios

Ao tomar a sociedade hindu como objeto de estudo, Louis Dumont (1985) coloca em primeiro plano um sistema hierárquico que compõe uma sociedade holística e relacional. Escapar das determinações que o agente social empírico deve assumir nesse sistema só é possível pela morte ou pela renúncia. A renúncia caracteriza o que Dumont chamou de “indivíduo-fora-do-mundo”, um sujeito que, voluntariamente, descola-se do

⁹ Elas sinalizam isso o tempo todo, quase como uma clivagem em relação a outros projetos migratórios. Era como afirmar que sempre que precisassem poderiam retornar ao Brasil e contar com o amparo da família. Uma das informantes, Maria Luiza, havia chegado a Paris como estudante. Em entrevista contou um episódio em que havia sido roubada. Em desespero, entrou em contato com o pai, que na ocasião viajara pela Alemanha, e ele viajou emergencialmente para socorrê-la em Paris.

mundo holístico. Gilberto Velho (1999) reconhece nas modernas sociedades industriais individualistas as instâncias “desindividualizadoras”. O campo em Paris sinaliza para um projeto profissional individual tomado a partir de um sistema organizacional hierarquizado que está atrelado a uma instância desindividualizadora. As mulheres que foram enviadas a Paris por suas empresas são parte de um projeto de suas corporações, e embora haja uma narrativa individualista, elas se encontram inseridas na estrutura narrativa que se estabelece no interior das suas corporações.

Os projetos das estudantes e das expatriadas, porém, encontram uma linha de interseção quando pensados em termos de crescimento profissional, onde a ideia de mobilidade existencial é complementada pela mobilidade física, como vimos em Hage (2005). Porém, como já mencionei, se Paris é uma escolha para as estudantes, entre as expatriadas, a capital francesa é uma imposição, nem sempre desejada.

Rosana, diretora financeira de uma empresa multinacional de origem britânica, por exemplo, reconhece que “teve sorte” ao ser designada para Paris, afinal, há executivos em sua empresa que são enviados para países que ela considera exóticos e até mesmo perigosos para uma mulher. A França, porém, não teria sido uma opção pessoal de vida. Ela, naquele momento, aguardava nova expatriação, com a expectativa de, daquela vez, ser para um país que ela desejasse, como a Inglaterra, por exemplo. Marlene, executiva de uma multinacional francesa com sede em São Paulo, não havia planejado viver em Paris. Na nossa última interação ela deixou clara a sua intenção de pleitear em sua empresa o retorno ao Brasil, e se fosse negado, considerava demitir-se. Seu marido, que permaneceu em São Paulo, se queixava da cidade de Paris todas as vezes em que visitava sua esposa na capital francesa. A executiva, que havia sido mãe havia pouco, se mostrava desanimada com os prognósticos da sua relação com a empresa e sua permanência em Paris. É possível concluir, portanto, que, ainda com todas as vantagens da expatriação, o projeto migratório de Marlene produzia na executiva emoções negativas.

No caso específico das empresas há uma subordinação do indivíduo à organização empresarial, onde, à luz de Dumont (1985), identificamos o holismo e uma estrutura hierarquizante que tolhe, em alguma medida, a ideia de um projeto genuinamente individual. A figura do chefe em cada um dos setores em cada estrato hierárquico é determinante na vida dos seus subordinados. Dele dependerá os rendimentos, o bom andamento da vida afetiva, e até mesmo as possibilidades e concretização de deslocamentos em território nacional e transnacionais. A decisão de aceitar a proposta de

expatriação é da executiva, mas como bem recordaram algumas das interlocutoras, as empresas costumam sancionar veladamente aqueles executivos que recorrentemente recusam a oferta de sair do país de origem. Este fato pode ser interpretado, assim, como uma imposição. O dilema feminino é que, como já mencionei, ao mesmo tempo em que soa atrativa uma vida transnacional, há fortes entraves à concretização desses deslocamentos, ou projetos que podem, à primeira vista, parecer conflitantes, como a consolidação de um projeto de família. Érica é um caso que ilustra essa afirmativa. Trabalhava na mesma empresa que Rosana. Chegou à Paris como expatriada, mas ao ser confrontada com a possibilidade de uma nova expatriação ponderou considerando razões emocionais. Inicialmente, quando contratada pela empresa multinacional mostrou-se interessada em crescimento profissional, em seguida, com a nova proposta de expatriação, concluiu que era preciso fixar residência e constituir sua família. Numa rara operação com a empresa, demitiu-se no Brasil para integrar o quadro profissional da mesma empresa na capital da França. Na ocasião das nossas interações ela fazia tratamento para engravidar.

O grupo das estudantes, por outro lado, se envolveu em um projeto pessoal de migração que se mostrava individualista. Um dos aspectos dessa opção, verbalizado pelas interlocutoras, está na renúncia voluntária a uma sociedade para a qual elas não alimentavam muitas expectativas. É o caso de Beatriz que, quando recém formada, no início dos anos 2000, procurou uma saída de crescimento profissional, desejando, como aponta Hage (2005), resolver sua angústia por sentir-se estagnada. Existem, no entanto, nuances nessas perspectivas. Teresa, uma jovem advogada, planejou sair de Goiânia para aprimorar sua qualificação profissional e retornar ao Brasil. Esta decisão está em consonância com a valorização das experiências internacionais (WAGNER, 1998) e dos diplomas formais obtidos em países que as interlocutoras reconhecem como de qualidade superior aos diplomas obtidos no Brasil. Obter diploma em países como Estados Unidos, Inglaterra e França agregam ainda mais uma motivação para essas mulheres. Beatriz, por exemplo, primeiro viajou para os Estados Unidos, mas vislumbrou entre as vantagens de viver em Paris, a possibilidade de estudar numa universidade de ponta investindo menos do que deveria investir numa universidade norte-americana. Maria, uma jovem e bem-sucedida advogada, usou o argumento da educação formal em Paris para justificar o investimento dos seus pais em sua aventura. Durante a interação, ela admitiu que o que ela queria realmente, era uma experiência de vida na cidade.

Teresa, ao fim, casou-se com um francês, fixando residência em Paris e cancelou definitivamente o projeto de retornar ao Brasil. Beatriz, que já não mostrou a determinação para retornar ao seu país, também se casou com um francês. Logo ao fim do meu campo, Beatriz se mudou com o marido para Barcelona. Maria também se casou com um francês e não cogita retornar ao seu país natal.

4. Algumas considerações finais e questões a serem desenvolvidas no Brasil pós 2016.

A empresa Global Line de consultoria para Recursos Humanos, em parceria com a Worldwide ERC¹⁰ realiza anualmente um estudo denominado Mobility Brasil, que tem como objetivo conhecer o perfil e os anseios de expatriados – tanto brasileiros que saem do país, quanto estrangeiros que chegam ao Brasil. A cada ano há modificação no número de empresas que participam do estudo. Em 2012 – ano em que iniciaram a pesquisa – conversaram com representantes de 64 empresas. Em 2015 essa amostra subiu para 220 empresas. Isso prejudica a análise da série histórica, gerando conclusões enviesadas acerca dos movimentos em uma perspectiva diacrônica. Ainda assim, de acordo com os sumários executivos de cada edição da pesquisa, é possível perceber nas análises dos pesquisadores envolvidos, que no médio prazo houve uma demanda menor por profissionais brasileiros de empresas brasileiras atuando no exterior, o que pode sinalizar para a diminuição da importância em número e movimentação financeira das empresas brasileiras atuando no exterior. Outro aspecto que chama a atenção é o aumento na disposição de brasileiros em empresas estrangeiras de serem enviados para fora do país. Esta última proposição está alinhada com a informação que recebi da minha interlocutora, executiva de uma empresa francesa com sede no Rio de Janeiro. Esse quadro pode ter relação direta com aspectos econômicos e políticos vividos pelo país após 2015 – ano em que iniciei a pesquisa em Paris. As pesquisas anuais não dão conta do percentual de expatriadas em relação a expatriados, mas, no último ano (2019), é possível perceber que as empresas que criam grupos multiculturais e expatriam funcionários altamente qualificados, estão mais atentos quanto a políticas de benefícios que incluam os cônjuges

¹⁰ A empresa Global Line se apresenta como uma empresa de consultoria para Recursos Humanos, a Worldwide ERC é uma empresa com sede em Washington D.C. que se apresenta como instituição sem fins lucrativos. Ambas contam com o apoio da ABRH-RJ e ABRH-SP (Associação Brasileira de Recursos Humanos no Rio de Janeiro e em São Paulo), além da FIA-USP (Fundação Instituto de Administração-Universidade de São Paulo). Para ter acesso aos relatórios completos, acessar: <https://www.gline.com.br/download-pdf-pmb> buscado em 02/10/2020.

– cursos, *outplacements*¹¹ e outras ações que consideram o bem-estar da família num país estrangeiro. Durante o meu trabalho em Paris, apenas uma empresa proporcionou no pacote de benefícios um curso de pós graduação para o cônjuge da expatriada.

As questões a serem endereçadas nesta etapa do trabalho de campo envolvem, portanto, o aprofundamento nos atuais projetos individuais de carreira e o quanto eles dialogam com as políticas de carreira e expatriação das empresas onde atuam. Outro aspecto que julgo importante tem relação com as disposições emocionais de deixarem o país, e o impacto de mudanças na situação política e econômica do país podem gerar nas executivas – especialmente as que atuam em empresas multinacionais.

O campo em Paris, que ainda contou com um grupo de norte-americanas expatriadas, evidenciou alguns elementos que merecem ser aprofundados em novo trabalho com executivas, para além de suas adaptações e “negociações conjugais”. As tensões identificadas passam pelo dilema da carreira, seus significados para os projetos individuais, as relações com as empresas que representam e, em especial, com o trabalho executivo, mas também com o quanto o xadrez da geopolítica pode fazer da empresa um agente para pôr em prática um projeto migratório individual (ainda que inserido burocraticamente na hierarquia da empresa) sob a égide de “expatriada”.

5. Referências bibliográficas

AUGIN, Estelle; BRAUX, Adeline; MASSOT, Sophie; VAPNÉ, Lisa.. Introduction. In.: AUGIN, E. *et. al.* (coord.) **Migrations Société**. Dossier: Usages et paradoxes des catégorisations em migrations. Introduction. Vol. 22, no. 128. Paris, Centre d’Information et d’Études sur les Migrations Internationales. Mars-avril, 2010. 35-49.

BOLTANSKI, Luc. **Les cadres**. La formation d’un groupe social. Paris : AuxEditions de Minuit, 1982.

¹¹ O trabalho de pesquisa aponta como os departamentos de Recursos Humanos vêm investindo na expatriação da família, e não apenas do funcionário. Nesse sentido, financiam cursos de pós-graduação ou outros tipos de conhecimentos formais desejados pelos cônjuges. O *outplacement* pode ser considerado um benefício bastante ousado e que nos instiga a pesquisar mais profundamente. Trata-se de investir em uma colocação profissional local para o cônjuge. Isso teria implicações bastante contundentes – como seria essa contratação pela empresa local sabendo que o outro cônjuge poderia ser designado a outro país quando menos se espera? Como isso impactaria na carreira do cônjuge beneficiado com o *outplacement*? Enfim, uma nova possibilidade que merece investigação.

DE LUCA, Gabriella; OLIVEIRA, Sidinei R. de; CHIESA, Carolina Dalla. Projeto e Metamorfose: Contribuições de Gilberto Velho para os estudos sobre Carreiras. In: **RAC – Revista de Administração Contemporânea**. ANPAD, Rio de Janeiro: vol. 20, no. 4, art. 4. Jul.-Ago./2016. 458-476.

DES PLACES, Ségolène B.. Les étrangers “saisis” par le droit: enjeux de l’édification des catégories juridiques de migrants. In.: AUGIN, E. *et. al.* (coord.) **Migrations Société**. In.: Dossier: Usages et paradoxes des catégorisations em migrations. Vol. 22, no. 128. Paris, Centre d’Information et d’Études sur les Migrations Internationales. Mars-avril, 2010. 35-49.

DUMONT, Louis. **O individualismo**. Uma perspectiva antropológica da ideologia moderna. Rio de Janeiro: Rocco, 1985.

FREEDMAN, Jane. Peur, honte, humiliation? Les émotions complexes des demandeurs d’asile et des réfugiés em Europe. In: VERMOT, Cécile (coord.) **Migrations Société**. Dossier: Les émotions des migrants. Une approche sociologique. Vol. 29, no. 168. Paris, Centre d’Information et d’Études sur les Migrations Internationales. Avril-juin, 2017. 15-22..

HAGE, Ghassan. A not so multi-sited ethnography of anot so imagined community. In.: **Anthropological Theory** vol. 5(4). London, Thousand Oaks, CA, Nova Dheli: Sage Publications, 2005. 463-475.

HANSEN, Thomas Blom; VERKAAIK, Oskar. Introduction - Urban charisma: on everyday mythologies in the cities. **Critique of Anthropology** 29, no.1 (2009) : 5-26.

LAUFER, Jacqueline. **L’egalité professionnelle entre les femmes et les hommes**. Paris : La Decouverte, 2014.

MCCRACKEN, Grant. **The long interview**. California: SAGE Publications, 1988.

FRIGOLI, Gilles. Les usages locaux des catégories de l’action publique face aux situations migratoires. In.: AUGIN, E. *et. al.* (coord.) **Migrations Société**. Dossier: Usages et paradoxes des catégorisations em migrations. Vol. 22, no. 128. Paris, Centre d’Information et d’Études sur les Migrations Internationales. Mars-avril, 2010. 83-94.

GALLON, Shalimar; FRAGA, Aline M.; ANTUNES, Elaine D.D.. Conceitos e configurações de expatriados na internacionalização empresarial. In: **REAd, Revista**

Eletrônica de Administração. Porto Alegre, vol. 23, nº especial, dezembro 2017. 29-59.

GREEN, Nancy. **Les américains de Paris.** Hommes d'affaires, comtesses et jeunes oisifs 1880-1941. Paris: Belin, 2014.

MEZABARBA, Solange R.. Executivas brasileiras em paris: migrações e “negociações conjugais”. 8º. **Congresso Internacional da CEISAL** “Tiempos posthegemônicos: sociedade, cultura y política em América Latina”, Universidade de Salamanca, Salamanca, Espanha 28-30/06 a 01/07 2016, anais...

ORSI, Ademar; FISCHER, André L.. Políticas de remuneração para executivos expatriados por empresas brasileiras. In: **XXXV Encontro da ANPAD – Associação Brasileira de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração.** Universidade Federal de São Paulo – UNIFESP, São Paulo, 03-07/2011. Anais...

VELHO, Gilberto. **Individualismo e cultura:** notas para uma antropologia da sociedade contemporânea. Rio de Janeiro: Zahar, 1999.

----- **Projeto e metamorfose:** antropologia das sociedades complexas. Rio de Janeiro : Zahar, 2003.

VERMOT, Cécile. Introduction: la migration comme expérience émotionnelle. In.: VERMOT, Cécile (coord.) **Migrations Société.** Dossier: Les émotions des migrants. Une approche sociologique. Vol. 29, no. 168. Paris, Centre d'Information et d'Études sur les Migrations Internationales. Avril-juin, 2017. 15-22..

WAGNER, Anne-Catherine. **Les nouvelles élites de la mondialisation.** Une immigration dorée en France. Paris : Presses Universitaires de France, 1998.