

Mobilidades no labirinto: tensionando as fronteiras nas carreiras de mulheres

ALINE MENDONÇA FRAGA¹
SIDINEI ROCHA-DE-OLIVEIRA¹

¹ UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO SUL (UFRGS) / ESCOLA DE ADMINISTRAÇÃO, PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO, PORTO ALEGRE – RS, BRASIL

Resumo

O mundo do trabalho contemporâneo se revela um cenário formado por diferentes contextos (global, de sociedade e cultura, de origem e de trabalho) que marcam trajetórias de carreira individuais e coletivas. Todos esses contextos trazem a historicidade das construções de gênero e constituem mobilidades no labirinto que tensionam fronteiras nas carreiras de mulheres. Considerando a lacuna de estudos que articulam carreira, mobilidade e gênero, este artigo teórico argumenta que a mobilidade, sobretudo geográfica e social, pode ter reduzida disponibilidade para mulheres, em razão de fronteiras que engendram pontos de imobilidade, ancorados por relações socioculturais, políticas, organizacionais e biológicas. Estas são manifestadas por: a) restrições à liberdade em alguns países; b) configurações familiares; c) expectativas relativas à maternidade e atividades de cuidado de crianças e pessoas idosas – socialmente atribuídas às mulheres; d) teto de vidro organizacional; e e) pouca representatividade em cargos de poder. A formação dessas imobilidades leva à produção de um sedentarismo, por vezes involuntário, que impõe barreiras simbólicas e vivenciadas em labirintos em sua trajetória profissional. Mobilidades no labirinto são desorientadas do caminho seguro das carreiras tradicionais, em termos de tempo e espaço, e incertas quanto às possibilidades nos novos modelos de carreira. Carreiras são campos históricos, dinâmicos e em processo de mudança, assim como gênero. O imperativo das carreiras móveis e as (im)possibilidades do ponto de vista dos marcadores sociais de diferença se mostram oportunos para debates críticos e um aprofundamento teórico e empírico quanto às suas limitações.

Palavras-chave: Mulheres. Mobilidade. Carreira. Gênero.

Mobilities in the Labyrinth: Pressuring the Boundaries of Women's Careers

Abstract

The contemporary world of work reveals a scenario formed by different contexts (global, society and culture, origin, and work) that highlight individual and collective career trajectories. All these contexts bring the historicity of gender constructions and are constituted by labyrinth mobilities that pressure the boundaries of women's careers. Considering the gap of studies that articulate career, mobility, and gender, this theoretical article argues that mobility, mainly geographic and social, may have reduced availability for women due to boundaries that engender immobility, anchored by sociocultural, political, organizational, and biological relationships. These are manifested by restrictions on freedom in some countries; family arrangements; expectations related to maternity and care activities of children and the elderly, which are socially attributed to women; by the organizational glass ceiling and the low representation in power positions. These immobilities lead to involuntary sedentarism, which imposes symbolic and labyrinthine barriers in their professional career. Labyrinth mobilities are disoriented from the traditional and safe path of traditional careers and uncertain about the steps for new career models. Careers are historical, dynamic, and in constant transformation, similar to what occurs with gender. The imperative of mobile careers and the (im)possibilities from the point of view of social markers of difference are prone for critical debates and for theoretical and empirical in-depth action exploring their limitations.

Keywords: Women. Mobility. Career. Gender.

Movilidad en el laberinto: tensando las fronteras en las carreras de las mujeres

Resumen

El mundo del trabajo contemporáneo se revela un escenario formado por diferentes contextos (global, de la sociedad y la cultura, de origen y del trabajo) que destacan las carreras profesionales individuales y colectivas. Todos estos contextos traen la historicidad de las construcciones de género y constituyen movilidades en el laberinto que tensionan fronteras en las carreras de mujeres. Considerando la laguna de estudios que articulan carrera, movilidad y género, este artículo teórico argumenta que la movilidad, especialmente geográfica y social, puede tener reducida disponibilidad para mujeres en razón de fronteras que engendran puntos de inmovilidad, anclados por relaciones socioculturales, políticas, organizativas y biológicas. Estas se manifiestan por restricciones a la libertad en algunos países; configuraciones familiares; expectativas relativas a la maternidad y actividades de cuidado de niños y ancianos, atribuidas socialmente a las mujeres; por el techo de cristal organizativo y por la escasa representatividad en cargos de poder. La formación de estas inmovilizaciones conduce a la producción de un sedentarismo, a veces involuntario, que impone barreras simbólicas y vivenciadas en laberintos en su trayectoria profesional. Movilidades en laberintos son del camino tradicional y seguro de las carreras tradicionales, en cuestión de tiempo y espacio, y inciertas en cuanto a las posibilidades de los nuevos modelos de carrera. Las carreras son campos históricos, dinámicos y en proceso de cambio, así como género. El imperativo de las carreras móviles y las (im)posibilidades desde el punto de vista de los marcadores sociales de diferencia, son oportunos para debates críticos y profundización teórica y empírica en cuanto a sus limitaciones.

Palabras clave: Mujeres. Movilidad. Carrera. Género.

Artigo submetido em 23 de outubro de 2019 e aceito para publicação em 17 de fevereiro de 2020.

DOI: <http://dx.doi.org/10.1590/1679-395120190141>

INTRODUÇÃO

Desde que se iniciaram os estudos sobre carreira, acredita-se que, à parte da capacidade de agência individual, existem condições sociais que influenciam as estruturas de oportunidades e tornam possível exercer uma profissão (ARTHUR, HALL e LAWRENCE, 1989). No entanto, “carreiras são sempre carreiras em contexto” (MAYRHOFER, MEYER e STEYRER, 2007, p. 215), por essa razão, mostra-se fundamental avaliar os elementos que marcam o espaço em que se insere uma carreira.

Com um entendimento histórico e situacional, é possível explorar as circunstâncias em que organizações, sociedades e pessoas interagem, ao mesmo tempo que se observa o surgimento de novos arranjos profissionais. Após a década de 1980, movimentos como a globalização dos negócios, a revolução digital e a feminização da força de trabalho resultaram na formação de empresas e de profissionais globais, na diminuição de distâncias e fronteiras entre pessoas e países e na diversificação dos espaços organizacionais (MAYRHOFER, MEYER e STEYRER, 2007; INKSON, DRIES e ARNOLD, 2014).

Essas transformações alteraram o mundo do trabalho em diferentes níveis, considerado um cenário formado por esferas que têm como centro as trajetórias de carreira individuais. Estas se distinguem umas das outras em razão de 4 contextos principais: a) global; b) de sociedade e cultura; c) de origem; e d) de trabalho (MAYRHOFER, MEYER e STEYRER, 2007). Embora gênero seja normalmente discutido dentro do contexto de sociedade e cultura (MAYRHOFER, MEYER e STEYRER, 2007; COHEN, DUBERLEY e RAVISHANKAR, 2015), também está presente nos outros contextos, uma vez que tanto o de origem (ANDREWS e SHAHROKNI, 2014; FERNANDO e COHEN, 2014) quanto o de trabalho, inclusive em novas configurações que surgem em decorrência da mobilidade internacional (KEMP e RICKETT, 2018; RODRIGUEZ e SCURRY, 2019; SANG e CALVARD, 2019), têm evidenciado a formação de carreiras com atuação e desafios distintos para homens e mulheres. Todos esses contextos são marcados por construções históricas generificadas e pelas dinâmicas de mobilidade e imobilidade.

A mobilidade tem ganhado espaço na discussão sobre carreiras globais (ANDRESEN, DICKMANN e SUUTARI, 2018), com destaque para os estudos sobre expatriação (BERRY e BELL, 2012; BARUCH, DICKMANN, ALTMAN et al., 2013; ROOS, 2013; RAMASWAMI, CARTER e DREHER, 2016) e migração (SANG, AL-DAJANI e ÖZBILGIN, 2013; ANDREWS e SHAHROKNI, 2014; RESSIA, STRACHAN e BAILEY, 2017; RIAÑO, 2016; SANG e CALVARD, 2019; TAPIA e ALBERTI, 2019). No espaço organizacional, observa-se crescente valorização da disponibilidade para a mobilidade, aspectos abordados pelas pesquisas nacionais, com foco, sobretudo, em profissionais expatriadas e expatriados (GONZÁLEZ e OLIVEIRA, 2011; GALLON, SCHEFFER e BITENCOURT, 2013; GALLON, FRAGA e ANTUNES, 2017; PRESTES, GRISCI e FRAGA, 2016). A primazia do movimento para ascensão profissional constitui um cenário de nomadismo involuntário (GRISCI, CIGERZA, HOFMEISTER et al., 2006) e de mobilidade como um novo capital simbólico indispensável (FREITAS, 2009) nas organizações e no trabalho.

À parte da discussão centrada na relação entre profissionais e organizações, que circunscreve a expatriação e, eventualmente, a migração, o debate sobre mobilidade se mostra pertinente, pois nem todos os movimentos são motivados pelo trabalho (CRESSWELL, 2006; ELLIOT e URRY, 2010; SHELLER, 2014a; CRESSWELL, DOROW e ROSEMAN, 2016). Contudo, o imperativo da mobilidade profissional e as limitações e barreiras impostas por marcadores sociais de diferença, tais como gênero, raça, classe ou sexualidade, ainda são pouco explorados, tanto em âmbito teórico quanto empiricamente.

Assim, considerando a crescente discussão sobre as diferenças de gênero na construção de carreiras internacionais (FERNANDO e COHEN, 2014; COHEN, DUBERLEY e RAVISHANKAR, 2015; KEMP e RICKETT, 2018; RODRIGUEZ e SCURRY, 2019; SANG e CALVARD, 2019), nota-se que sociedades, organizações e carreiras são estruturadas em contextos generificados e que há uma lacuna de estudos que articulem carreira, mobilidade e gênero (com referência a mulheres). Desse modo, este ensaio argumenta que a mobilidade pode ter reduzida disponibilidade para mulheres em razão de fronteiras que engendram pontos de imobilidade, ancorados em relações socioculturais, políticas, organizacionais e biológicas.

Estas são manifestadas por restrições à liberdade (FERNANDO e COHEN, 2014; COHEN, DUBERLEY e RAVISHANKAR, 2015; KEMP e RICKETT, 2018) em alguns países e pela reafirmação de privilégios em outros (RODRIGUEZ e SCURRY, 2019); configurações familiares; expectativas relativas à maternidade e atividades de cuidado de crianças e pessoas idosas – socialmente atribuídas às mulheres; pelo teto de vidro organizacional; e pela pouca representatividade em cargos de poder. A construção de fronteiras com base em limitações contextuais provoca tensões do local ao global. Olhar para a mobilidade na perspectiva de gênero constitui um tema de interesse, tendo em vista que todas as formas de movimento apresentam liberdades e restrições. A articulação das discussões sobre carreira, mobilidade e gênero permitem avançar e aprofundar reflexões por meio das inter-relações que se estabelecem entre os conceitos.

Para seguir a discussão, este estudo é apresentado como ensaio teórico (MENEGETTI, 2011) articulado a partir de 3 eixos: a) gênero e trabalho; b) carreiras em contexto; e c) mobilidades como modos de ser, estar e trabalhar. Nessas seções são apresentados os principais conceitos norteadores, definindo a orientação teórica estabelecida, uma vez que há diferentes correntes para abordar gênero e carreira e uma extensa produção sobre o tema (FRAGA, GEMELLI e ROCHA-DE-OLIVEIRA, 2019). Na seção seguinte, busca-se articular os conceitos, problematizando diferentes aspectos da mobilidade e imobilidade das mulheres na construção de carreiras. Por fim, apresentam-se alguns caminhos para dar continuidade à discussão e constituir uma agenda de pesquisa, vislumbrando a ampliação dos estudos e debates sobre o tema em nível nacional.

GÊNERO E TRABALHO: ENTRELAÇANDO CONTEXTOS E CONCEITOS

Os estudos organizacionais têm dado atenção à questão de gênero tanto no âmbito internacional (MCKIE, BIESE e JYRKINEN, 2013; FERNANDO e COHEN, 2014; LEUZE e STRAUß, 2016; KOSSEK, SU e WU, 2017) quanto no nacional (SOUZA, CORVINO e LOPES, 2013; SOUZA, BIANCO e JUNQUILHO, 2015; HRYNIEWICZ e VIANNA, 2018). Em face da segregação sexual do trabalho (HIRATA, 2018) e da distante situação de equidade salarial nas relações entre os sexos (IBGE, 2018; IPEA, 2019), gênero como categoria de análise segue contribuindo e trazendo provocações ao campo.

Em suas primeiras teorizações sobre o tema, Scott (1995) alerta que, à parte de questões biológicas, gênero indica construção cultural. Trata-se da ideia de que conceitos socialmente criados instruíram os papéis adequados para homens e mulheres, descrevendo “uma categoria social imposta sobre um corpo sexuado” (SCOTT, 1995, p. 75) ou a construção social da diferença sexual. Gênero, de tal modo, é uma forma de distinção social marcada por relações de poder e constitui significados com base nas diferenças entre os corpos. Em estudo posterior, Scott (2012) elucida que tomar gênero para além de um guia sobre como mulheres e homens vêm sendo definidas/os de modo relacional, permite que visões de ordem social sejam “contestadas, sobrepostas, resistidas e defendidas nos termos de definições masculino/feminino” (SCOTT, 2012, p. 347). Assim, caminhos para novas visões e perspectivas a respeito da diversidade contida nas sociedades, a partir da historicidade cultural, social e política, podem ser investigados.

Ao considerar que gênero implica relações sociais e de diferença sexual, marcadas por estruturas de poder, abre-se a possibilidade de ampliar as noções existentes e discuti-las em conjunto. Nos estudos sobre mulheres nas organizações, destacam-se as análises do “teto de vidro” (EZZEEN, BUDWORTH e BAKER, 2015). Em uma ótica predominantemente liberal, que reivindica igualdade para homens e mulheres ao buscarem posições de liderança em suas carreiras (SOUZA, CORVINO e LOPES, 2013), o teto de vidro representa uma barreira invisível para as mulheres, que prejudica seu desenvolvimento profissional. Os estudos fazem referência à mulher que ocupa ou quer ocupar cargos de gerência e visam a problematizar uma possível equidade sexual nas organizações (LIMA, CARVALHO NETO, LIMA, et al., 2014).

Embora ainda seja a discussão mais presente, a metáfora do teto de vidro, que se iniciou em meados dos anos 1980, é considerada por Eagly e Carli (2007) demasiadamente rígida para explicar a permeabilidade das barreiras vivenciadas pelas mulheres após os anos 2000. As autoras abordam, sobretudo, o tema da liderança e os acessos indiretos a cargos de poder, iniciando com as barreiras de concreto impostas às mulheres até o início do século XX, passando (eventualmente, tendo em vista que os acessos de entrada são desiguais) pelo teto de vidro, após a feminização da força de trabalho no pós-guerra, e chegando aos labirintos difusos atuais. Preconceitos e discriminações que eventualmente bloqueiam os caminhos das mulheres não desapareceram, mas se apresentam como labirintos.

Já a discussão sobre hierarquia social de desigualdade, que se reflete na questão de gênero, é reduzida quando envolve aspectos de sexualidade, orientação sexual, etnicidade, deficiência e nacionalidade (HIRATA, 2018). Há uma persistente contradição nessa desigualdade – seja no âmbito do trabalho doméstico, na hierarquia profissional ou na representatividade política –, tendo em vista os dados atuais de que as mulheres apresentam índices de formação superiores na quase totalidade dos níveis de escolaridade (HIRATA, 2018; IBGE, 2018).

No Brasil, as pesquisas em organizações se aproximam fundamentalmente do feminismo liberal, perspectiva a-histórica do feminino, focada no perfil da mulher executiva (SOUZA, CORVINO e LOPES, 2013). Ao afirmar valores universais, como manifestados no movimento feminista americano, reforçam, sobretudo, os interesses de mulheres brancas, heterossexuais e

de classe média/alta (HRYNIEWICZ e VIANNA, 2018). Nessa perspectiva – propagada e corroborada pelo discurso organizacional e, em muitos casos, pelas próprias mulheres – não se discute e/ou problematiza a necessidade de avançar no debate sobre relações de gênero nos espaços de trabalho e das organizações.

Pesquisas internacionais, como a de Knight (2016), sobre empreendedoras caribenhas negras, abriram o debate para a ampliação de oportunidades para mulheres quando proprietárias de empresas. McKie, Biese e Jyrkinen (2013) observaram o controle de espaço e de tempo para evitar obstáculos de gênero nas organizações, a flexibilidade para monitorar a família e a autonomia para determinar aspectos-chave da carreira como dimensões que compõem o cenário de mulheres escocesas e finlandesas que decidiram abrir negócios próprios. Fernando e Cohen (2014), em estudo com mulheres denominadas “altamente qualificadas” do Sri Lanka, observaram que a respeitabilidade feminina – um construto generificado e institucionalizado durante o século XIX e o início do século XX – é pautada em condutas para manutenção de uma boa reputação e ainda se faz determinante para a capacidade de agência e ascensão nas carreiras de mulheres.

Como apontado, no que se refere à mobilidade, as mulheres ainda encontram desvantagens e restrições (COHEN, DUBERLEY e RAVISHANKAR, 2015; KEMP e RICKETT, 2018; RODRIGUEZ e SCURRY, 2019; SANG e CALVARD, 2019). Há uma aparente neutralidade de gêneros quando se fala de profissionais com qualificação, especialmente para a mobilidade geográfica, seja ela por meio de migração ou expatriação (voluntária ou organizacional). Entretanto, os dados comprovam que essas movimentações são dominadas por homens (ROSS, 2013; FESTING, KNAPPERT e KORNAU, 2015).

Assim, considera-se que mulheres vivenciam mobilidades no labirinto que tensionam fronteiras em suas trajetórias profissionais. Destacam-se 2 pontos de entrelaçamento: a) a mobilidade como elemento central na construção e discussão de carreiras; e b) a relevância da discussão sobre o imperativo das carreiras móveis e as (im)possibilidades do ponto de vista de marcadores sociais de diferença.

CARREIRAS EM CONTEXTO: DAS TRAJETÓRIAS INDIVIDUAIS AO CENÁRIO GLOBAL

A construção do conceito de carreira abrange entendimentos a respeito das estruturas socioeconômicas, das características do mercado de trabalho, dos valores, da cultura e do contexto histórico no qual organizações atuam e pessoas interagem, assim, o cenário se modifica conforme se alteram essas configurações (SULLIVAN e BARUCH, 2009). Carreiras podem ocorrer dentro e fora das organizações e moldam-se tanto pela ação individual das pessoas como pelo contexto em que elas vivem e trabalham. Porém, “tanto na pesquisa teórica quanto na empírica, há uma dominância de modelos e estudos utilizando quadros que implícita ou explicitamente realçam uma perspectiva centrada no indivíduo” (MAYRHOFER, MEYER e STEYERER, 2007, p. 216). Esse indivíduo, homem ou mulher, teria total autonomia para direcionar suas escolhas profissionais e adaptar-se a todas as mudanças que surgem em sua trajetória.

Essa compreensão de indivíduo ganhou espaço com os modelos de carreira que emergiram principalmente nos anos 1990. O encorajamento do estilo ocidental de individualismo e o comportamento profissional proativo (INKSON, DRIES e ARNOLD, 2014) ou a abertura de outras opções além dos limites da organização (ARTHUR, 1994) circunscreveram esse período. Surgiram os conceitos de carreira sem fronteiras (ARTHUR, 1994) e carreira proteana (HALL, 1996) como oposição ao modelo tradicional, por apontar um futuro de ilimitados arranjos profissionais, independentemente de uma única organização. Barreiras estabelecidas pelo crescimento vertical deixariam de ser um limitador para o desenvolvimento profissional. O emprego estável daria lugar a uma nova dinâmica, na qual cada pessoa tem controle de seu futuro profissional sem depender dos quadros organizacionais (HALL, 1996; INKSON, GUNZ, GANESH et al., 2012).

Sullivan e Arthur (2006) agregaram ao modelo de carreira sem fronteiras aspectos psicológicos e/ou físicos relativos a competências, gênero (nesse caso, um sinônimo para mulheres), cultura e diferenças individuais como condicionantes dos direcionamentos e possibilidades. Consideram as mulheres mais propensas à mobilidade psicológica do que à física por serem mais influenciadas por problemáticas familiares (marido e filhas/os) na tomada de decisões de carreira. Leuze e Strauß (2016) alertam que, mais do que mera escolha, essas decisões são resultantes de processos de socialização generificados e de normas sociais e culturais que identificam a mulher como responsável pelo cuidado da casa e das crianças.

Ainda que abordem mobilidade, tais teorias de carreira não incluem, particularmente, mobilidade geográfica, expatriação ou migração. A dissipação dos negócios internacionais, sobretudo das empresas ocidentais para outras regiões do mundo,

ocasionou um ambiente propenso à diversidade e multiculturalidade. Carreiras globais e mobilidade profissional são resultantes desse processo – portanto, negócios com base global, constroem carreiras independentes da localização geográfica (INKSON, DRIES e ARNOLD, 2014).

Imigrantes também podem ser consideradas/os no contexto de mobilidade, entretanto, a literatura gerencial, particularmente, as/os diferencia de expatriadas/os, sejam organizacionais ou voluntárias/os, por considerar que deixam seu país independentemente de vínculos organizacionais, mas por razões econômicas (GONZÁLEZ e OLIVEIRA, 2011). Estudos sobre carreiras de imigrantes ainda são incipientes, mas há indícios acerca das “elites marginalizadas”, ou seja, profissionais altamente qualificadas/os que não auferem o mesmo prestígio profissional quando migram e buscam trabalho no exterior (SANG, AL-DAJANI e ÖZBILGIN, 2013; COHEN, DUBERLEY e RAVISHANKAR, 2015; RIAÑO, 2016; TAPIA e ALBERTI, 2019) e da reprodução de privilégios de gênero e raça no processo de mobilidade de homens brancos (SANG e CALVARD, 2019).

Como modo de dar destaque à relação entre carreira e gênero e propondo abranger as complexidades inerentes às carreiras das mulheres, surgiu o modelo de carreira caleidoscópica (SULLIVAN e MAINIERO, 2008; MAINIERO e GIBSON, 2018): assim como o caleidoscópio utiliza três espelhos e forma padrões ilimitados de cores, a combinação dos parâmetros autenticidade, equilíbrio e desafio, reflete padrões únicos nas carreiras de mulheres. Sullivan e Mainiero (2008) consideram que mulheres enfrentam mais obstáculos no trabalho – mesmo com alto nível educacional, são minoria nas posições de gerência – e costumam acumular atividades extraorganizacionais mais do que os homens. Ampliando a discussão, o modelo de O’Neill e Jepsen (2019) aponta como as limitações de mobilidade são reafirmadas na responsabilização das mulheres pelo cuidado, tanto de crianças quanto de pessoas idosas e doentes. Os parâmetros da carreira caleidoscópica são distintos para mulheres que precisaram assumir responsabilidade pelo cuidado de familiares, atividade muitas vezes não remunerada, que é construída socialmente como de domínio feminino. Este se torna mais um elemento de imobilidade, outro desafio ou barreira no intrincado labirinto profissional, uma vez que muitas trabalhadoras são forçadas a deixar suas atividades profissionais para se dedicar exclusivamente ao cuidado.

Para Chanlat (1995) as carreiras são marcadas pelo país ou região onde se constroem, estando enraizadas socialmente. Com outra linha de discussão, mas também buscando superar o excessivo foco na ação individual, Mayrhofer, Meyer e Steyrer (2007) destacam a importância dos contextos, apresentados em 4 níveis: a) global; b) de sociedade e cultura; c) de origem; e d) de trabalho. No cenário de trabalho, sobressaem influências do ambiente econômico e institucional, dos mercados externos e das novas formas de organização, modos de trabalhar e, por conseguinte, relações sociais. Apontam-se contribuições dos mercados internacionais para mudanças nas carreiras, refletidos em estudos da área, como segmentação do mundo do trabalho (BUSER, NIEDERLE e OOSTERBEEK, 2014; LEUZE e STRAUß, 2016), mobilidade e migrações (COHEN, DUBERLEY e RAVISHANKAR, 2015; RESSIA, STRACHAN e BAILEY, 2017; WALTER, 2015) e novas configurações de trabalho que influenciam a forma de vivenciar a carreira, a exemplo da carreira sem fronteiras e da proteana (BARUCH e REIS, 2016; PORTER, WOO e TAK, 2016).

Em relação ao contexto de origem, Mayrhofer, Meyer e Steyrer (2007) ponderam que classe e origem social, bem como condições econômicas, gênero e etnia – conferem considerável influência na capacidade de mobilidade profissional. É comum que as pessoas mantenham nível econômico próximo ao de suas famílias de origem e, nesse caso, a propensão à mobilidade é entendida como a possibilidade de progredir profissional e financeiramente.

No contexto de sociedade e cultura, temas como a generificação dos espaços de trabalho (STOKES, 2017), papéis sexuais e estrutura de gênero (RISMAN e DAVIS, 2013), reprodução de gênero em carreiras historicamente ocupadas por mulheres (TROTTER, 2017) e discussão *queer* para a segregação ocupacional (MCDONALD, 2016) assinalam caminhos potenciais nas pesquisas. Estudos brasileiros também ampliam a discussão de gênero e sexualidade com uso de estudos *queer* e de masculinidades (CARRIERI, SOUZA e AGUIAR, 2014; SOUZA, BIANCO e JUNQUILHO, 2015; SOUZA, 2017).

Por fim, no contexto global sobressai a internacionalização das empresas, que fez das carreiras globais uma necessidade organizacional e ampliou as oportunidades de trabalho além dos limites das fronteiras nacionais. Como mencionado, nesses estudos se destacam pesquisas sobre expatriação e repatriação que buscam, sobretudo, analisar as características de gestores globais e práticas internacionais de recursos humanos (BARUCH, DICKMANN, ALTMAN et al., 2013; RAMASWAMI, CARTER e DREHER, 2016).

A MOBILIDADE COMO MODO DE SER, ESTAR E TRABALHAR

A mobilidade como forma de vida se apresenta como um novo capital simbólico na contemporaneidade, pois influencia e compõe diversas esferas da vida (individual, organizacional ou social), alcançando um valor desejável e esperado de todas/os e por todas/os (FREITAS, 2009). A mobilidade, para Freitas (2009), é uma prescrição que caracteriza este momento histórico, tendo em vista suas transformações, inconstâncias e incertezas que exigem, em contrapartida, rapidez, agilidade e flexibilidade.

Cresswell (2006, 2010, 2012) compreende que a mobilidade carrega uma série de significados que circulam por todo o mundo ocidental moderno. De modo geral, a mobilidade é atrelada às ideias de avanço, de liberdade e de oportunidade. Ao mesmo tempo, pode ser entendida como desvio e resistência. Neste ensaio, o cerne do debate se encontra em 2 formas de mobilidade: a) a geográfica, que ganha novos contornos na atualidade, *status* que diferencia trabalhadoras e trabalhadores e destaca-se na construção de carreiras globais; e b) a social, usualmente atrelada à estratificação da sociedade e presente até nos modelos tradicionais de carreira, baseados principalmente na ascensão vertical dentro de empresas.

A mobilidade geográfica converge tendências crescentes – resultantes de modificações econômicas, sociais e culturais emblemáticas ocorridas – tais como consumo intenso, tecnologias móveis e mudanças climáticas, que aceleram a circulação de pessoas, ideias e objetos (CRESSWELL, 2010; ELLIOTT e URRY, 2010).

Na tradição sociológica, a mobilidade é sinônimo de mobilidade de classe, ou seja, a movimentação de grupos sociais na hierarquia socioeconômica. Entende-se que a classe é definida pelo conjunto de propriedades – tanto econômicas como honorárias sociais –, tendo por base o valor social atribuído a elas e como se refletem nas práticas cotidianas (BOURDIEU, 2007). As classes não são definidas unicamente pela posse (a exemplo do volume ou estrutura do capital) ou pertencimento a determinado grupo (sexo, idade, origem social ou étnica), mas também pela forma como o volume de capital e a estrutura moldam e valorizam as determinações que os marcadores sociais (sexo, raça ou idade) impõem pelas práticas.

Cabe salientar que espaço, nesse caso, é tido como um vácuo onde ocorrem os processos sociais, ainda que movimentações geográficas – ao produzirem um novo capital capaz de gerar distinção entre trabalhadoras/es – também possam indicar mobilidade social (SHELLER, 2014a, 2014b). O novo campo interdisciplinar sobre a temática da mobilidade também inclui movimentos de pessoas, animais e objetos, assim como informações, imagens e dinheiro e até os meios físicos que envolvem o movimento, como infraestrutura, sistemas de informação e veículos.

Para Cresswell (2006), a mobilidade humana pode ser entendida como um movimento socialmente produzido e que pode ser empreendido em 3 momentos relacionais: a) primeiro, a mobilidade mensurada e analisada por modelos, teorias de migração e gestoras/es de tráfego urbano; b) segundo, a representação de ideias e sentidos que vão dos filmes às leis, da medicina à fotografia, da literatura à filosofia; e c) terceiro, a forma prática e vivencial de estar no mundo, diretamente relacionada ao corpo.

Já Elliott e Urry (2010) consideram que a mobilidade está expressamente vinculada à imobilidade, pois só é possível se mover porque outras pessoas se mantêm imóveis. Sejam as/os assistentes pessoais e secretárias/os que organizam escalas de viagens, empregadas/os domésticas/os que tomam conta das casas, das/os filhas/os e de familiares ou trabalhadoras/es de linhas de montagem que fabricam celulares e outros equipamentos tecnológicos. Por essa razão, a mobilidade não é para todas as pessoas e nem poderia ser. Ressalta-se que questões acerca dos marcadores sociais de diferença, como as (i) mobilidades produzidas por estarem ligadas à raça, ao gênero, à classe e à orientação sexual, foram negligenciadas nessa nova fase de pesquisas sobre mobilidade.

Em relação à perspectiva de carreira, Feldman e Ng (2007) aproximam mobilidade e enraizamento (de certa forma, uma imobilidade), modo distinto daquele empregado por Chanlat (1995), que enfocava a formação social de carreiras como forma de enraizamento. Consideram que ambos os conceitos podem indicar diferentes níveis e formas de estar “móvel” ou “imóvel”. No âmbito organizacional, tal relação pode dar-se por mudança ou permanência no emprego, na empresa ou mesmo na ocupação. Contudo, considera-se que o processo de valorização da mobilidade se inicia na formação escolar e segue no Ensino Superior. Escolas e universidades estimulam que jovens tenham experiências fora de suas cidades de origem – preferencialmente, fora do país – antes da inserção no mercado de trabalho. Assim, a esfera do trabalho valoriza carreiras em movimento, nas quais o mundo vira o espaço de atuação. Estas chamam a atenção principalmente de jovens, pela ideia de liberdade justaposta, mesmo que os salários oferecidos não sejam superiores aos pagos na versão “imóvel” (nesse caso, nacional) da atividade. Destaca-se, todavia, que o conceito de enraizamento abordado na perspectiva de carreira é relacionado à permanência ocupacional e aparece em contraposição à carreira sem fronteiras. Dessa forma, a discussão enfoca mais nas forças que fazem alguém continuar em uma organização, pautadas principalmente por escolha individual

(HOWES e GOODMAN-DELAHUNTY, 2015). Enraizamento se distancia da discussão contextual e coletiva sobre mobilidade e imobilidade e se aproxima como contraposição de carreira sem fronteiras.

As considerações de Freitas (2009) refletem que, hoje, *mobilidade, nômade, viajante e sedentária/o* são conceitos e entendimentos de um modo de viver e estão sobrepostos e conectados. A pessoa nômade, que milenarmente fazia parte de um grupo que se deslocava de um lugar para outro com todos os seus pertences e familiares para “viver o caminho” e preparar sua viagem ao próximo destino, na versão moderna é o indivíduo, mulher ou homem, e sua família, movendo-se sem o grupo, ou entendendo que o grupo é a unidade organizacional à qual pertence. Já a pessoa sedentária (ou o grupo sedentário) se caracteriza por, quer seja originário de um local ou não, fixar-se em definitivo ou por longo período em um local geográfico específico.

Trazendo para o contexto organizacional, a mobilidade é um capital individual, uma nova base de sustentação de um nomadismo que se alinha muito bem às expectativas das empresas, já que estão em busca de pessoas que não fiquem paradas, que estejam sempre envoltas em “um desejo, uma vontade, um projeto próprio de mudar sempre, de aprender sempre, de buscar o novo sempre, de conhecer sempre” (FREITAS, 2009, p. 257). Esse mundo do trabalho sem fronteiras se relaciona com os modos de pensar a trajetória profissional observados próximos à virada do século XX, sobretudo no ideal utópico da carreira sem fronteiras (BARUCH e REIS, 2016).

Grisci, Cigerza, Hofmeister et al. (2006) enfatizaram o surgimento de um nomadismo involuntário, mais fortemente atrelado às trajetórias de homens, exigido de profissionais bancárias/os como um dos efeitos da reestruturação produtiva. A mobilidade fortalece um comportamento organizacional despreocupado quanto às repercussões de seu imperativo na vida humana, já que quem não se move, não avança. Esse resultado converge para o modo de vivenciar a carreira como um todo na modernidade, com foco na mobilidade, como anunciado pela carreira sem fronteiras. No entanto, cabe questionar até que ponto uma carreira móvel está disponível para todas as pessoas, particularmente para as mulheres, haja vista as condições em labirintos permeados por imobilidade/sedentarismo com que elas se deparam ao longo de suas trajetórias.

O imperativo da mobilidade nas novas configurações laborais se torna mais um elemento de diferenciação na esfera do trabalho, sendo reconhecido em formas específicas de movimento. Expatriadas/os, por exemplo, diferem de imigrantes e de refugiadas/os, ainda que a mobilidade geográfica internacional esteja presente nos três grupos. Da mesma forma, a mobilidade infere significados diferentes de acordo com gênero, raça, etnia ou idade e da vinculação organizacional de quem se movimenta. O ideal da carreira sem fronteiras como novo limite (ou fim dos limites) do crescimento profissional se torna mais uma forma de (i)mobilidade social. As novas mobilidades também representam um movimento das pesquisas, sobretudo nas áreas de ciências humanas e sociais, para olhar as sociedades (CRESSWELL, DOROW e ROSEMAN, 2016) e as construções de lugares e não lugares, em constante movimento, oscilando entre ciclos de repetição histórica e transformações.

MOBILIDADES EM LABIRINTO: TENSIONANDO FRONTEIRAS NAS CARREIRAS DE MULHERES

A articulação das discussões sobre carreira, gênero e mobilidade permitem avançar e aprofundar reflexões por meio das inter-relações que se estabelecem entre os conceitos. Assim, destacam-se 3 pontos: a) a mobilidade como elemento central na construção e discussão de carreiras; b) os labirintos que se constroem nas carreiras de mulheres; e c) como limites desse labirinto emergem na formação e na restrição de novos espaços de atuação a partir de limitações contextuais.

A MOBILIDADE COMO ELEMENTO CENTRAL DA DISCUSSÃO DE CARREIRA

A ideia de mobilidade é central na discussão de carreira, começando pela compreensão da carreira limitada ao espaço organizacional, quando a mobilidade está ligada aos movimentos ascendentes – preferencialmente, ainda que algumas vezes, também descendentes – de uma trajetória profissional. Primeiro, no auge da empresa fordista, a mobilidade ocorria internamente por meio das promoções periódicas dentro de uma mesma organização (HALL, 1976). Posteriormente, com o crescimento do discurso da empregabilidade e a horizontalização das organizações, ganha espaço a mobilidade entre empresas, calcada na diferenciação e no desenvolvimento profissional mais intenso. É nesse contexto que surge a discussão de carreiras sem fronteiras (ARTHUR, 1994) e carreira proteana (HALL, 1996). Diante dessas mudanças, a mobilidade se torna um imperativo individual para o avanço profissional.

Para além do espaço organizacional, a mobilidade na carreira pode estar ligada à ascensão profissional (mobilidade social) ou às mudanças entre cidades, regiões ou países (mobilidade geográfica). Embora a mobilidade social seja um tema típico da discussão de sociologia do trabalho, é a mobilidade geográfica, expressa na discussão das carreiras internacionais (BERRY e BELL, 2012; BARUCH, DICKMANN, ALTMAN et al., 2013; ROOS, 2013; RAMASWAMI, CARTER e DREHER, 2016) que ganha destaque com a mundialização dos mercados, a ampliação do número de empresas multinacionais e o discurso das carreiras sem fronteiras (BARUCH e REIS, 2016; PORTER, WOO e TAK, 2016).

Apesar do *glamour* a respeito das carreiras internacionais ou globais, a mobilidade geográfica normalmente representa apenas um período da trajetória profissional, cujo resultado é bastante questionado, tendo em vista indicativos de estagnação profissional após a repatriação (FREITAS, 2009; GALLON, SCHEFFER e BITENCOURT, 2013; PRESTES, GRISCI e FRAGA, 2016). Além disso, a mobilidade na carreira produz dimensões de distinção entre trabalhadoras/es (BERRY e BELL, 2012). Estudos sobre mobilidade internacional revelam que majoritariamente são as mulheres que renunciam à sua mobilidade em razão da trajetória dos maridos e estão sujeitas a políticas migratórias que as impedem de trabalhar, indicando pausas e antecipando impactos profissionais negativos (ROOS, 2013; EVERTSSON, GRUNOW e AISENBREY, 2015). Quando é o cônjuge que se realoca em razão do trabalho da esposa, é incomum que permaneça sem trabalhar (FESTING, KNAPPERT e KORNAU, 2015; FRAGA, ANTUNES e ROCHA-DE-OLIVEIRA, 2020).

CARREIRAS EM LABIRINTO

A mobilidade em meio ao crescimento das carreiras globais se torna uma importante dimensão para a compreensão das trajetórias profissionais. No entanto, essas reconfigurações de carreira constroem espaços de distinção e barreiras que merecem ser analisadas e discutidas. A lógica que se estende ao entendimento de móvel e imóvel apresenta uma interface ligada ao gênero: “a mobilidade do esperma é codificada como masculina e ativa, enquanto o óvulo é passivo, relativamente imóvel e feminino” (CRESSWELL, 2006, p. 8). Assim, “significados dados à mobilidade dentro do corpo humano – com conotações altamente generificadas – se refletem na política em torno da corrida espacial [se refere à disputa envolvendo programas espaciais dos EUA e da antiga URSS]. Mobilidade, ao menos nesse caso, quer dizer masculinidade” (CRESSWELL, 2006, p. 8).

Bourdieu (2004), ainda que não falasse diretamente da mobilidade, mas da dominação, apontou a força dessa ordem masculina, que se diz neutra e está presente em todo o mundo social, com forte apoio das ciências médicas, como uma imensa máquina simbólica que se objetiva na divisão do trabalho, nas casas e nos demais espaços de convívio. O ordenamento patriarcal da sociedade moldou a identidade da mulher ligada ao lar, aos afazeres domésticos e às atividades de cuidado. Esse ordenamento, que liga as mulheres ao espaço doméstico, também tem limitado suas oportunidades e sua mobilidade, tanto social quanto geográfica, no mercado de trabalho, seja pelo menor acesso a cargos gerenciais, seja por serem preteridas em processos de expatriação. Essas barreiras e limitações de diferentes ordens formam trajetórias no labirinto, marcadas por avanços e retrocessos, períodos de crescimento e de declínio.

Gênero é produzido no tempo e no espaço, por isso, é histórico. A chave de sua produção, reprodução e contestação se encontra no espaço temporal da fixidez e da fluidez (UTENG e CRESSWELL, 2008), da imobilidade e da mobilidade (ELLIOTT e URRY, 2010), do sedentarismo e do nomadismo (FREITAS, 2009). “As narrativas da mobilidade e da imobilidade têm papel central na constituição de gênero como um construto social e cultural” (UTENG e CRESSWELL, 2008, p. 2), a começar pela forma binária do masculino/feminino, homem/mulher, conforme apontado nas primeiras teorias feministas (CALÁS e SMIRCICH, 1999) e das representações de como, para onde e com qual velocidade e frequência as pessoas se movem (UTENG e CRESSWELL, 2008).

Embora a mobilidade geográfica seja evidenciada dentro dos limites das trajetórias, também há reflexos na mobilidade social, uma vez que muitas mulheres renunciam às suas possibilidades de ascensão profissional. Prasad, D’Abate e Prasad (2007) destacam as dificuldades de alguns grupos considerados socialmente minorizados, que incluem, além de mulheres, pessoas de diferentes origens étnico-raciais e religiosidades, para atuação e desenvolvimento profissional, em certas áreas e dimensões do trabalho. Essa limitação é reproduzida nas possibilidades de expatriação e migração, uma vez que às mulheres é atribuída menor mobilidade. Assim, as limitações de mobilidades social e geográfica acabam sendo duas dimensões que restringem as carreiras de mulheres.

Cabe destacar que as fronteiras no labirinto vêm sendo tensionadas por mudanças socioeconômicas e políticas recentes. No Brasil, as mulheres são maioria no Ensino Profissional e no Ensino Superior (INEP, 2019) e têm conquistado novos

postos de trabalho, tanto impulsionados pelo empreendedorismo feminino (MACHADO, GUEDES e GAZOLA, 2017) como proporcionados a partir dos avanços das tecnologias, como o trabalho virtual. Apesar das críticas relativas à precarização do trabalho, a economia compartilhada também viabilizou contratos flexíveis, jornadas de meio turno e formas alternativas de carreira que podem beneficiar as mulheres no equilíbrio com atividades de cuidado. Ainda se pode evidenciar as políticas de diversidade nas organizações que estão promovendo o debate sobre equidade de gênero, nacional (HENDERSON, DE ARAÚJO FERREIRA e DUTRA 2016) e internacionalmente (KÖLLEN, 2019), incluindo a problemática das diversas vivências possíveis – intersecções de gênero, sexualidade e raça – por exemplo, dentro da gestão da diversidade (DENNISSEN, BENSCHOP e VAN DEN BRINK, 2020).

LABIRINTOS EM CONSTRUÇÃO: RESTRIÇÕES E FORMAÇÃO DE NOVOS ESPAÇOS DE TRABALHO

Os pontos de imobilidade, limites e limitações dos labirintos profissionais são construídos e ancorados por relações socioculturais, políticas, organizacionais e biológicas. Estas são manifestadas por: a) restrições à liberdade em alguns países; b) configurações familiares; c) expectativas relativas à maternidade e atividades de cuidado de crianças e pessoas idosas – socialmente atribuídas às mulheres; d) teto de vidro organizacional; e e) pouca representatividade em cargos de poder.

A formação dessas imobilidades leva à produção de um sedentarismo, por vezes involuntário, que impõe barreiras simbólicas, considerando as incertezas provocadas quanto às possibilidades de trajetórias caleidoscópicas (SULLIVAN e MAINIERO, 2008; MAINIERO e GIBSON, 2018), sem fronteiras (ARTHUR, 1994; INKSON, GUNZ, GANESH et al., 2012; BARUCH e REIS, 2016) ou proteanas (HALL, 1996; PORTER, WOO e TAK, 2016), já que os modelos masculino e feminino estão fortemente representados em oposição. As mobilidades – interrompidas, ampliadas, redirecionadas – pelos limites dos marcadores sociais, notadamente por gênero, formam um labirinto e contrariam a ideia de mobilidade social e de carreira ascendente, marcada pelos avanços temporais e espaciais também relativos à idade.

Merece destaque que algumas limitações sociais em determinadas sociedades podem resultar na construção de novas mobilidades ocupacionais. Andrews e Shahrokni (2014) relatam que, sobretudo nas décadas de 1980 e 1990, as mulheres começaram a se tornar móveis no dito “mundo desenvolvido”, ao passo que em outros locais, como no Irã e no México, a mobilidade ocorreu justamente porque as instituições nacionais criaram medidas de exclusão ou segregação das mulheres em relação aos homens. Na pesquisa, de cunho etnográfico, foram analisadas práticas e organizações patriarcais que reforçaram as diferenças de gênero e o domínio masculino, ao mesmo tempo que criaram arranjos que adaptaram padrões de masculinidade e feminilidade de modo apropriado à pressão econômica global. Dessa maneira, abriram espaço para que as mulheres trabalhassem, estudassem, consumissem e, por consequência, permitiram a mobilidade.

Apesar desses apontamentos, a literatura trata, predominantemente, o capital de carreira com neutralidade de gênero, ou, no mínimo, não aborda explicitamente o assunto. As teorias da carreira sem fronteiras e da carreira proteana são desafiadas quando se analisam as experiências profissionais de mulheres, de grupos étnicos ou minorizados, já que suas concepções teóricas fundamentais – como liberdade de barreiras, vontade individual e mínima influência das estruturas sociais – podem ser completamente questionadas nesses casos. Observa-se que, na contramão do caminho ditado pelo nomadismo, ocorre a construção de um sedentarismo involuntário nas carreiras de mulheres, pelas manifestações de imobilidade na formação e na restrição de novos espaços de atuação, a partir de limitações históricas e contextuais.

CONCLUSÕES E AGENDA DE PESQUISA

Como já apontado, quando se fala de carreira, contextos têm papéis significativos na capacidade de agência individual. Dos fatores contextuais ressaltados por Mayrhofer, Meyer e Steyrer (2007), por meio da argumentação proposta, o de sociedade e cultura (gênero, comunidade, etnia e demografia) e o de origem (classe social, situação de vida atual, antecedentes laborais e socialização da educação) refletem as influências que podem colocar as mulheres em vantagens ou desvantagens na liberdade de escolhas profissionais e, outrossim, ocasionar (i) mobilidades involuntárias.

Ressaltaram-se, neste artigo, as restrições de mobilidade em razão de fronteiras que engendram pontos de imobilidade, ancorados por entrelaçamentos socioculturais, políticos, organizacionais e biológicos que influenciam as carreiras de mulheres. A despeito

do capital simbólico atrelado à mobilidade, seu imperativo nas carreiras viabiliza críticas e aprofundamento teórico e empírico, tendo em vista a segmentação e o cerceamento de direitos e liberdades que amparam as imobilidades, os limites e as barreiras.

Na medida em que carreiras sempre ocorrem em determinados contextos (MAYRHOFER, MEYER e STEYRER, 2007), mostra-se indispensável compreender os elementos que marcam o espaço analítico em que se inserem e aqueles que marcam as trajetórias, evitando perceber as ações individuais em um vazio ocupacional (SULLIVAN e BARUCH, 2009). As mobilidades (sobretudo, geográfica e social) somam, além de gênero, outros marcadores sociais, tais como classe, raça, sexualidade, deficiência, nacionalidade e religião, que intervêm nas trajetórias e se inter cruzam na compreensão dos contextos de carreira. Nas carreiras, em especial, a contextualização histórica do campo coletivo e individual revela interseções particulares. Assim, para avançar a discussão nos estudos de mobilidade e carreira, é preciso adotar um olhar interseccional acerca desses marcadores.

Considera-se que, em diferentes contextos, as relações sociais e sua dinamicidade revelam mais do que categorias fixas e, sobretudo, expõem que não há hierarquização de tipos de opressões (HIRATA, 2018). O conceito de interseccionalidade, cunhado no feminismo negro, representa a ideia de que as identidades sociais sempre são experimentadas simultaneamente e de que o privilégio e a desigualdade não são redutíveis a apenas um eixo de diferença (MCDONALD, 2016). Assumir a interseccionalidade implica desconstruir amplas categorias analíticas, a fim de expor as diferenças dentro dos grupos e as semelhanças entre os grupos. Ademais, demanda considerar a existência de grupos sociais por vezes invisibilizados e estudar amplas relações de poder, privilégio e desigualdade entre esses grupos.

A expatriação, por exemplo, está relacionada à mobilidade geográfica, ligada a novos desafios e possibilidades de crescimento profissional. No entanto, diversas pessoas (em especial imigrantes) de classes menos privilegiadas se movem para outros países em busca de trabalho ou motivadas por oportunidades profissionais e, muitas vezes, não recebem a mesma atenção na discussão de carreira. Muitas trabalhadoras e trabalhadores, em razão da baixa escolaridade, são alocados em posições inferiores, nas mesmas grandes empresas em que trabalham pessoas em expatriação (BERRY e BELL, 2012). Em contexto de mobilidade são reveladas hierarquias e desigualdades entre profissionais (em movimento), como no caso de imigrantes, expatriadas e expatriados, dentro de um mesmo ambiente de trabalho. Nesses casos, para além das questões de gênero, também há outros elementos passíveis de análise, como diversidade de raça, etnia, idade, nacionalidade, cultura, condições econômicas e sociais, visto que não é somente em razão de baixa qualificação que ocorre a segmentação e precarização do trabalho.

Dessa forma, uma análise interseccional voltada à mobilidade geográfica e social das carreiras permitiria compreender como os marcadores sociais se integram e se somam na construção de diferentes níveis de liberdade para movimento e formam labirintos com ilhas de sedentarismo e nomadismo compulsórias para determinados grupos sociais. Como apontado por Hirata (2018, p. 19), “gênero contém a dimensão ‘sexualidade’ e, portanto, a interseccionalidade deve apontar para a imbricação de gênero/sexualidade, raça e classe”. Sugere-se como agenda de pesquisas:

- a) Abordar as relações de (i)mobilidade em campos ocupacionais onde há predominância histórica de mulheres ou homens, revelando privilégios e desvantagens;
- b) Discutir a conexão da mobilidade com a estratificação social que se constrói em espaços de trabalho comuns para grupos sociais distintos, como imigrantes, refugiadas/os e expatriadas/os;
- c) Abordar as novas dinâmicas de mobilidade e virtualização ocupacional e a criação de espaços de trabalho exclusivos e/ou inclusivos em relação às interseccionalidades de gênero, sexualidade, classe, raça, etnia, deficiência, nacionalidade, idade e outras;
- d) Analisar as hierarquias de oportunidades de homens em profissões tradicionalmente femininas produzidas pela escada rolante de vidro – *glass escalator* (ORUPABO e NADIM, 2019);
- e) Explorar as relações entre mobilidade, gênero e sexualidade nas carreiras, interseccionadas com classe social; e
- f) Explorar as mobilidades motivadas por questões diversas como relacionamentos, atividades de cuidado, saúde, religiosidade e ativismo social/político e seus impactos nas relações de trabalho.

AGRADECIMENTOS

A autora e o autor agradecem à Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (CAPES).

REFERÊNCIAS

- ANDRESEN, M.; DICKMANN, M.; SUUTARI, V. Typologies of internationally mobile employees. In: DICKMAN, M.; SUUTARI, V.; WURTZ, O. (Org.). **The management of global careers: exploring the rise of international work**. London: Palgrave Macmillan, 2018. p. 33-61.
- ANDREWS, A.; SHAHROKNI, N. Patriarchal accommodations: women's mobility and policies of gender difference from urban Iran to migrant Mexico. **Journal of Contemporary Ethnography**, v. 43, n. 2, p. 148-175, 2014.
- ARTHUR, M. B. The boundaryless career: A new perspective for organizational inquiry. **Journal of Organizational Behavior**, v. 15, n. 4, p. 295-306, 1994.
- ARTHUR, M. B.; HALL, D. T.; LAWRENCE, B. S. Generating new directions in career theory. In: ARTHUR, M. B.; HALL, D. T.; LAWRENCE, B. S. (Eds.). **Handbook of career theory**. Cambridge: Cambridge University Press, 1989. p. 7-25.
- BARUCH, Y.; REIS, C. How global are boundaryless careers and how boundaryless are global careers? Challenges and a theoretical perspective. **Thunderbird International Business Review**, v. 58, n. 1, p. 13-27, 2016.
- BARUCH, Y. et al. Exploring international work: types and dimensions of global careers. **The International Journal of Human Resource Management**, v. 24, n. 12, p. 2369-2393, 2013.
- BERRY, D. P.; BELL, M. P. Expatriates: gender, race and class distinctions in international management. **Gender, Work & Organization**, v. 19, n. 1, p. 10-28, 2012.
- BOURDIEU, P. **A dominação masculina**. 4. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2004.
- BOURDIEU, P. **A distinção: crítica social do julgamento**. Porto Alegre: Zouk, 2007.
- BUSER, T.; NIEDERLE, M.; OOSTERBEEK, H. Gender, competitiveness, and career choices. **The Quarterly Journal of Economics**, v. 129, n. 3, p. 1409-1447, 2014.
- CALÁS, M. B.; SMIRCICH, L. Do ponto de vista da mulher: abordagens feministas em estudos organizacionais. In: CLEGG, S.; HARDY, C.; NORD, W. (Orgs.). **Handbook de estudos organizacionais: modelos de análises e novas questões em estudos organizacionais**. São Paulo: Atlas, 1999. p. 275-329.
- CARRIERI, A. de P.; SOUZA, E. M. de; AGUIAR, A. R. Camillo. Trabalho, violência e sexualidade: estudo de lésbicas, travestis e transexuais. **Revista de Administração Contemporânea**, v. 18, n. 1, p. 78-95, 2014.
- CHANLAT, J. F. Quais carreiras e para qual sociedade?(!). **Revista de administração de Empresas**, v. 35, n. 6, p. 67-75, 1995.
- COHEN, L.; DUBERLEY, J.; RAVISHANKAR, M. N. Examining the interplay of career, migration and national cultural identity: the case of Indian scientists. **International Migration**, v. 53, n. 5, p. 104-121, 2015.
- CRESSWELL, T. **On the move: mobility in the modern Western world**. New York: Routledge, 2006.
- CRESSWELL, T. Mobilities I: catching up. **Progress in Human Geography**, v. 35, n. 4, p. 550-558, 2010.
- CRESSWELL, T. Mobilities II: still. **Progress in Human Geography**, v. 36, n. 5, p. 645-653, 2012.
- CRESSWELL, T.; DOROW, S.; ROSEMAN, S. Putting mobility theory to work: conceptualizing employment-related geographical mobility. **Environment and Planning A: Economy and Space**, v. 48, n. 9, p. 1787-1803, 2016.
- DENNISSSEN, M.; BENSCHOP, Y.; VAN DEN BRINK, M. Rethinking diversity management: an intersectional analysis of diversity networks. **Organization Studies**, v. 41, n. 2, p. 219-240, 2020.
- EAGLY, A. H.; CARLI, L. L. **Through the labyrinth: the truth about how women become leaders**. Boston: Harvard Business Press, 2007.
- ELLIOTT, A.; URRY, J. **Mobile lives**. New York: Routledge, 2010.
- EVERTSSON, M.; GRUNOW, D.; AISENBREY, S. Work interruptions and young women's career prospects in Germany, Sweden and the US. **Work, Employment & Society**, n. 26, p. 1-18, 2015.
- EZZEDEEN, S. R.; BUDWORTH, M. H.; BAKER, S. D. The glass ceiling and executive careers: still an issue for pre-career women. **Journal of Career Development**, v. 42, n. 5, p. 355-369, 2015.
- FELDMAN, D. C.; NG, T. W. Careers: mobility, embeddedness, and success. **Journal of Management**, v. 33, n. 3, p. 350-377, 2007.
- FERNANDO, W. D. A.; COHEN, L. Respectable femininity and career agency: exploring paradoxical imperatives. **Gender, Work & Organization**, v. 21, n. 2, p. 149-164, 2014.
- FESTING, M.; KNAPPERT, L.; KORNAU, A. Gender-specific preferences in global performance management: an empirical study of male and female managers in a multinational context. **Human Resource Management**, v. 54, n. 1, p. 55-79, 2015.
- FRAGA, A. M.; ANTUNES, E. D. D.; ROCHA-DE-OLIVEIRA, S. O/A Profissional: As Interfaces de Gênero, Carreira e Expatriação na Construção de Trajetórias de Mulheres Expatriadas. **Brazilian Business Review**, v. 17, n. 2, p. 193-210, 2020.
- FRAGA, A. M.; GEMELLI, C. E.; ROCHA-DE-OLIVEIRA, S. Cenário das publicações científicas em carreira e gênero. **Revista Pensamento Contemporâneo em Administração**, v. 13, n. 3, p. 158-178, 2019.
- FREITAS, M. E. D. A mobilidade como novo capital simbólico nas organizações ou sejam nômades? **Organizações & Sociedade**, v. 16, n. 49, p. 247-264, 2009.
- GALLON, S.; FRAGA, A. M.; ANTUNES, E. D. D. Conceitos e configurações de expatriados na internacionalização empresarial. **Revista Eletrônica de Administração**, n. 23, p. 29-59, 2017.
- 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**, Rio de Janeiro, v. 11, n. 1, p. 128-148, 2013.
- GONZÁLEZ, J. M. R.; OLIVEIRA, J. A. Os efeitos da expatriação sobre a identidade: estudo de caso. **Cadernos EBAPE.BR**, Rio de Janeiro, v. 9, n. 4, p. 1122-1135, 2011.
- GRISCI, C. L. I. et al. Nomadismo involuntário na reestruturação produtiva do trabalho bancário. **Revista de Administração de Empresas**, v. 46, n. 1, p. 27-40, 2006.

- HALL, D. T. **Careers in organization**. Pacific Paradise: Goodyer, 1976.
- HALL, D. T. Protean careers of the 21st century. **The Academy of Management Executive**, v. 10, n. 4, p. 8-16, 1996.
- HENDERSON, P. A.; DE ARAÚJO FERREIRA, M.; DUTRA, J. S. As barreiras para a ascensão da mulher a posições hierárquicas: um estudo sob a óptica da gestão da diversidade no Brasil. **Revista de Administração da Universidade Federal de Santa Maria**, v. 9, n. 3, p. 489-505, 2016.
- HIRATA, H. Gênero, patriarcado, trabalho e classe. **Revista Trabalho Necessário**, v. 16, n. 29, p. 14-27, 2018.
- HOWES, L. M.; GOODMAN-DELAHUNTY, J. Predicting career stability and mobility: embeddedness and boundarylessness. **Journal of Career Development**, v. 42, n. 3, p. 244-259, 2015.
- HRYNIEWICZ, L. G. C.; VIANNA, M. A. Mulheres em posição de liderança: obstáculos e expectativas de gênero em cargos gerenciais. **Cadernos EBAPE.BR**, Rio de Janeiro, v. 16, n. 3, p. 331-344, 2018.
- INKSON, K.; DRIES, N.; ARNOLD, J. **Understanding careers: metaphors of working lives**. London: SAGE, 2014.
- INKSON, K. et al. Boundaryless careers: bringing back boundaries. **Organization Studies**, v. 33, n. 3, p. 323-340, 2012.
- INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA – IBGE. **Estatísticas de gênero: indicadores sociais das mulheres no Brasil**. 2018. Disponível em: <https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101551_informativo.pdf>. Acesso em: 17 jan. 2019.
- INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA – IPEA. **ODS 5: alcançar a igualdade de gênero e empoderar todas as mulheres e meninas – o que mostra o retrato do Brasil**. 2019. Disponível em: <http://www.ipea.gov.br/portal/index.php?option=com_content&view=article&id=35025>. Acesso em: 17 jan. 2019.
- INSTITUTO NACIONAL DE ESTUDOS E PESQUISAS EDUCACIONAIS ANÍSIO TEIXEIRA – INEP. **Mulheres são maioria na educação profissional e nos cursos de graduação**. 2019. Disponível em: <http://inep.gov.br/artigo/-/asset_publisher/B4AQV9zFY7Bv/content/mulheres-sao-maioria-na-educacao-profissional-e-nos-cursos-de-graduacao/21206>. Acesso em: 22 fev. 2020.
- KEMP, L. J.; RICKETT, B. The lived experiences of foreign women: influences on their international working lives. **Gender, Work & Organization**, v. 25, n. 4, p. 343-360, 2018.
- KNIGHT, M. Race-ing, classing and gendering racialized women's participation in entrepreneurship. **Gender, Work & Organization**, v. 23, n. 3, p. 310-327, 2016.
- KÖLLEN, T. Diversity management: a critical review and agenda for the future. **Journal of Management Inquiry**, v. 28, p. 1-14, 2019.
- KOSSEK, E. E.; SU, R.; WU, L. "Opting out" or "pushed out"? Integrating perspectives on women's career equality for gender inclusion and interventions. **Journal of Management**, v. 43, n. 1, p. 228-254, 2017.
- LEUZE, K.; STRAUß, S. Why do occupations dominated by women pay less? How 'female-typical' work tasks and working-time arrangements affect the gender wage gap among higher education graduates. **Work, Employment and Society**, v. 30, n. 5, p. 802-820, 2016.
- LIMA, G. S. et al. O teto de vidro das executivas brasileiras. **Revista Pretexo**, v. 14, n. 4, p. 65-80, 2014.
- MACHADO, H. P. V.; GUEDES, A.; GAZOLA, S. Determinantes e dificuldades de crescimento para mulheres empreendedoras. **Revista Pensamento Contemporâneo em Administração**, v. 11, n. 1, p. 85-99, 2017.
- MAINIERO, L. A.; GIBSON, D. E. The kaleidoscope career model revisited: how midcareer men and women diverge on authenticity, balance, and challenge. **Journal of Career Development**, v. 45, n. 4, p. 361-377, 2018.
- MAYRHOFER, W.; MEYER, M.; STEYRER, J. Contextual issues in the study of careers. In: GUNZ, H. P.; PEIPERL, M. (Org.). **Handbook of career studies**. London: SAGE, 2007. p. 215-240
- MCDONALD, J. Occupational segregation research: queering the conversation. **Gender, Work & Organization**, v. 23, n. 1, p. 19-35, 2016.
- MCKIE, L.; BIESE, I.; JYRKINEN, M. 'The best time is now!': the temporal and spatial dynamics of women opting in to self-employment. **Gender, Work & Organization**, v. 20, n. 2, p. 184-196, 2013.
- MENEGHETTI, F. K. O que é um ensaio-teórico?. **Revista de Administração Contemporânea**, v. 15, n. 2, p. 320-332, 2011.
- O'NEILL, M. S.; JEPSEN, D. Women's desire for the kaleidoscope of authenticity, balance and challenge: a multi-method study of female health workers' careers. **Gender, Work & Organization**, v. 26, n. 7, p. 962-982, 2019.
- ORUPABO, J.; NADIM, M. Men doing women's dirty work: desegregation, immigrants and employer preferences in the cleaning industry in Norway. **Gender, Work and Organization**, p. 1-15, 2019. Early view.
- PORTER, C.; WOO, S. E.; TAK, J. Developing and validating short form protean and boundaryless career attitudes scales. **Journal of Career Assessment**, v. 24, n. 1, p. 162-181, 2016.
- PRASAD, P.; D'ABATE, C.; PRASAD, A. Organizational challenges at the periphery: career issues for the socially marginalized. In: GUNZ, H. P.; PEIPERL, M. (Org.). **Handbook of career studies**. London: SAGE, 2007. p. 169-187.
- PRESTES, V. A.; GRISCI, C. L. I.; FRAGA, A. M. Lifestyles of workers in the expatriation context. **Revista de Administração Mackenzie**, v. 17, n. 3, p. 39-59, 2016.
- RAMASWAMI, A.; CARTER, N. M.; DREHER, G. F. Expatriation and career success: a human capital perspective. **Human Relations**, v. 69, n. 10, p. 1959-1987, 2016.
- RESSIA, S.; STRACHAN, G.; BAILEY, J. Operationalizing intersectionality: an approach to uncovering the complexity of the migrant job search in Australia. **Gender, Work & Organization**, v. 24, n. 4, p. 376-397, 2017.
- RIAÑO, Y. Minga biographic workshops with highly skilled migrant women: enhancing spaces of inclusion. **Qualitative Research**, v. 16, n. 3, p. 267-279, 2016.
- RISMAN, B. J.; DAVIS, G. From sex roles to gender structure. **Current Sociology**, v. 61, n. 5-6, p. 733-755, 2013.
- RODRIGUEZ, J. K.; SCURRY, T. Female and foreign: an intersectional exploration of the experiences of skilled migrant women in Qatar. **Gender, Work & Organization**, v. 26, n. 4, p. 480-500, 2019.
- ROOS, H. In the rhythm of the global market: female expatriates and mobile careers – a case study of Indian ICT professionals on the move. **Gender, Work & Organization**, v. 20, n. 2, p. 147-157, 2013.

- SANG, K. J. C.; AL-DAJANI, H.; ÖZBILGIN, M. Frayed careers of migrant female professors in British academia: an intersectional perspective. **Gender, Work & Organization**, v. 20, n. 2, p. 158-171, 2013.
- SANG, K. J. C.; CALVARD, T. I'm a migrant, but I'm the right sort of migrant: hegemonic masculinity, whiteness, and intersectional privilege and (dis)advantage in migratory academic careers. **Gender, Work & Organization**, v. 26, n. 10, p. 1506-1525, 2019.
- SCOTT, J. W. Gênero: uma categoria útil para análise histórica. **Educação e Realidade**, v. 20, n. 2, p. 71-99, 1995.
- SCOTT, J. W. Os usos e abusos do gênero. **Projeto História**, n. 45, p. 327-351, 2012.
- SHELLER, M. Sociology after the mobilities turn. In: ADEY, P. et al. (Org.). **The Routledge handbook of mobilities**. London/New York: Routledge, 2014a. p. 45-54
- SHELLER, M. The new mobilities paradigm for a live sociology. **Current Sociology**, v. 62, n. 6, p. 789-811, 2014b.
- SOUZA, E. M. A teoria queer e os estudos organizacionais: revisando conceitos sobre identidade. **Revista de Administração Contemporânea**, v. 21, n. 3, p. 308-326, 2017.
- SOUZA, E. M.; BIANCO, M. D. F.; JUNQUILHO, G. S. Contestações sobre o masculino no contexto do trabalho: estudo pós-modernista em mineradoras e siderúrgicas. **Revista de Administração Contemporânea**, v. 19, p. 269-287, 2015. Edição especial.
- SOUZA, E. M.; CORVINO, M. D. M. F.; LOPES, B. C. Uma análise dos estudos sobre o feminino e as mulheres na área de administração: a produção científica brasileira entre 2000 a 2010. **Organizações & Sociedade**, v. 20, n. 67, p. 603-621, 2013.
- STOKES, A. Fashioning gender: the gendered organization of cultural work. **Social Currents**, v. 4, n. 6, p. 518-534, 2017.
- SULLIVAN, S. E.; ARTHUR, M. B. The evolution of the boundaryless career concept: Examining physical and psychological mobility. **Journal of vocational behavior**, v. 69, n. 1, p. 19-29, 2006.
- SULLIVAN, S. E.; BARUCH, Y. Advances in career theory and research: a critical review and agenda for future exploration. **Journal of Management**, v. 35, n. 6, p. 1542-1571, 2009.
- SULLIVAN, S. E.; MAINIERO, L. A. Using the kaleidoscope career model to understand the changing patterns of women's careers: designing HRD programs that attract and retain women. **Advances in Developing Human Resources**, v. 10, n. 1, p. 32-49, 2008.
- TAPIA, M.; ALBERTI, G. Unpacking the category of migrant workers in trade union research: a multi-level approach to migrant intersectionalities. **Work, Employment and Society**, v. 33, n. 2, p. 314-325, 2019.
- TROTTER, L. J. Making a career: reproducing gender within a predominantly female profession. **Gender & Society**, v. 31, n. 4, p. 503-525, 2017.
- UTENG, T. P.; CRESSWELL, T. (Org.). **Gendered mobilities**. Aldershot: Ashgate, 2008.
- WALTER, B. 'Old mobilities'? Transatlantic women from the West of Ireland 1880s-1920s. **Irish Journal of Sociology**, v. 23, n. 2, p. 49-68, 2015.

Aline Mendonça Fraga

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-4240-464X>

Doutora em Administração pela Escola de Administração da Universidade Federal do Rio Grande do Sul (UFRGS), Porto Alegre – RS, Brasil.
E-mail: alinemf.adm@gmail.com

Sidinei Rocha-de-Oliveira

ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-9139-2684>

Doutor em Administração pela Université Pierre Mendés-France e Universidade Federal do Rio Grande do Sul (UFRGS); Professor Associado da Universidade Federal do Rio Grande do Sul (UFRGS) no Departamento de Ciências Administrativas, Porto Alegre – RS, Brasil. E-mail: rocha.oliveira@ufrgs.br