

AS MARCAS DE SER DE OUTRO LUGAR: A TRAJETÓRIA DE CARREIRA DE UMA BRASILEIRA MIGRANTE¹

Luise Bittencourt Peres ¹[0000-0002-8560-457X]

Andrea Poletto Oltramari ¹[0000-0002-5897-2772]

¹ Universidade Federal do Rio Grande do Sul (UFRGS)
bittencourtluise@gmail.com, andrea.oltramari@ufrgs.br

Resumo. A carreira migrante é impactada por constantes mudanças, sentimentos de retorno e continuidade, entretanto, existem alguns fatores que imobilizam a trajetória dos/das migrantes e geram pontos de inflexão. Assim, pretendeu-se analisar a carreira migrante através da história de vida de uma brasileira migrante, partindo do pressuposto de que os pontos de inflexão são condicionantes aos processos migratórios refletindo na trajetória de vida e de carreira. Tem-se que os turning points de carreira, continuidade e retorno, tensões entre o gênero e etnia e de status migratório impulsionam e modificam a trajetória de carreira migrante, o que pode vir a dificultar a trajetória e fortalecer uma carreira precária no país de destino.

Palavras-chave: Carreira. Migrações. Turning Points.

Abstract. The migrant career is impacted by constant changes, feelings of return and continuity. As much as mobility is a contribution to individual trajectories and increasingly allows the movement of people in search of the development of their careers, there are some factors that immobilize the trajectory of migrants and generate turning points. Thus, it was intended to analyze the migrant career through the life history of a Brazilian migrant, based on the assumption that the turning points are conditioning the migratory processes, reflecting on the life and career trajectory. Career turning points, continuity and return, tensions between gender and ethnicity and migratory status drive and change the migrant career trajectory, which can make the trajectory difficult and strengthen a precarious career in the destination country.

Keywords: Career. Migration. Turning Points.

Introdução

Entende-se carreira migrante como uma carreira permeada por conflitos objetivos que concedem a ela um movimento não linear e não congruente, movendo-se entre tensões, como o gênero e a etnia, que intensificam as imobilidades destes indivíduos na compreensão e possibilidade da continuidade da sua carreira que contribuem na ocorrência de pontos de inflexão. Estes pontos (De Luca & Rocha-De-Oliveira, 2016) se referem a recomeços, transições e processos decisórios, alterando oportunidades e

¹ Evidencia-se que a Administração costuma analisar questões relativas à trajetória profissional a partir da perspectiva e teorias de carreiras. Assim, reconhecemos a carreira como uma trajetória de vida que envolvem aspectos objetivos e subjetivos e é influenciada por conflitos e dilemas (Hughes, 1937).

experiências imediatamente após e a longo prazo (Bernardi; Huinink & Settersten, 2019)

Frente a isso, pretendeu-se analisar a carreira migrante através da história de vida de uma brasileira migrante, partindo do pressuposto de que os pontos de inflexão são condicionantes aos processos migratórios refletindo na trajetória de vida e de carreira, sendo entrelaçados por marcadores sociais, como o gênero e a etnia, que contribuem para a representação de uma carreira precária de mulheres migrantes.

Para tanto, utilizou-se o método história de vida que permite compreender os aspectos subjetivos do indivíduo, suas vivências e seu papel na sociedade (Atkinson, 2002). Tomou-se como base os apontamentos de De Luca & Rocha-de-Oliveira (2016) que indicaram a relevância da história de vida para apontar aspectos significativos na carreira. A entrevista foi realizada online, por meio de aplicativos de chamada de vídeo, visto que a entrevistada atualmente reside na Dinamarca. Foram realizados dois encontros virtuais, de 50 minutos aproximadamente, além do acompanhamento da sua trajetória de vida e carreira pelas suas redes sociais, visto que estes meios resultam na análise da vida e facilitam o intercâmbio de informações (Facioli & Padilha, 2019), sendo também uma estratégia de adaptação ao contexto de pandemia (Deslandes & Coutinho, 2020).

Por fim, vale evidenciar que esta é uma pesquisa inicial e em andamento, sendo apresentado neste resumo expandido a parte inicial de um projeto que tem como próximos passos enviar ao comitê de ética institucional com o objetivo de expandir a análise e desenvolver conceitualmente as classificações de ponto de inflexão apresentadas

A carreira migrante de uma brasileira e seus pontos de inflexão

A carreira migrante é impactada por constante mudanças e sentimentos de retorno e continuidade, como apresenta-se na trajetória migratória da Adriana, uma brasileira de 26 anos, branca, formada em direito pela Universidade Federal de Pelotas e advogada, que vivenciou durante seis anos, quatro movimentos migratórios, entre a América e a Europa.

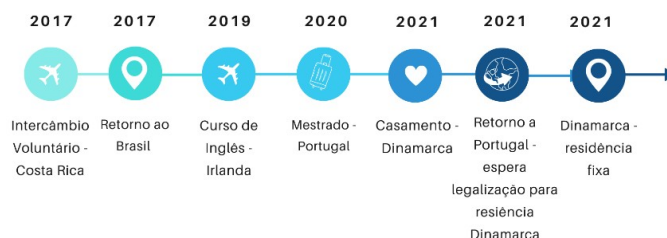


Figura 1 – trajetória de carreira

Fonte: elaborado pelas autoras

A figura 1 ilustra a história de vida da carreira migrante de Adriana, que vivenciou vários pontos cruciais, demonstrando o quanto a carreira migrante compõe decisões que podem acarretar em pontos de inflexão e em uma trajetória não linear, visto que a mobilidade se apresenta por movimentos de continuidade e retorno.

Ao associar carreira, pontos de inflexão e migração, tenta-se demonstrar que há elementos que são propulsores destes pontos ao longo da trajetória migratória, sendo compostos e estimulados pelas especificidades das mobilidades geográficas, capazes de gerar pontos de imobilidades que são ilustrados através da figura 2 por meio dos *turning*

points.



Figura 2 – turning points de carreira

Fonte: elaborada pelas autoras

O *turning point* de retorno e continuidade, reforça a ideia de carreira como uma articulação entre o presente ao passado (De Luca & Rocha-De-Oliveira, 2016) e demonstra que o retorno ao país de origem para a continuidade de novas trajetórias pode ocorrer. Na trajetória da Adriana, este ponto de inflexão apresenta-se após seu primeiro movimento migratório e no planejamento para movimentos futuros.

Logo em 2019, Adriana vivenciou outro ponto de inflexão, impulsionado pela motivação de ir em busca de mais qualificação após a conclusão da sua graduação, por meio do aperfeiçoamento em outro idioma, em outro país. Classificamos este ponto de inflexão como *turning point* profissional.

Entretanto, ao longo do caminho, momento na qual ela migrou para Portugal para cursar um mestrado, ela experienciou o sentimento de ser brasileira em terras portuguesas, pois, nas palavras dela, “existe muito dentro deles que nós somos colônia e empregados deles”, assim como ela também percebeu a distinção entre os migrantes e nativos na Dinamarca. Contudo, este sentimento não a impediu de regressar novamente a Portugal enquanto aguardava as questões burocráticas para residir na Dinamarca, assim, Portugal se revela como um local importante neste *turning point* de retorno e continuidade.

Ressalta-se que as tensões entre o gênero e etnia (Friberg & Midtbøen, 2018; Peres & Cerqueira-Adão, 2017), podem imobilizar a carreira e gerar pontos de inflexão. Este preconceito e xenofobia, por vezes refletido de forma indireta, quando na Dinamarca ela diz que se sente excluída, ela afirma que “de todos os lugares que eu tive é o que eu tenho menos amigos porque é o lugar que tem menos brasileiros”, gera pontos de imobilidade na sua trajetória. Contudo, cabe ressaltar que Adriana é branca e por mais que vivencie imobilidades relacionada a seu lugar como imigrante, dentre as camadas de precarização e imobilidades ela ainda goza de certos privilégios.

Aliado a isto, destaca-se o *turning point* de status migratório, que dificulta que ela consiga um emprego de acordo com sua qualificação e escolaridade. Hoje, ela trabalha em um café dinamarquês e diz que quando conseguiu a documentação que legalizava sua migração para Dinamarca, a procura de emprego “foi frustrante, porque eu pensava que quando eu tivesse o documento meus problemas seriam resolvidos. E não, não foram”. Por mais que Adriana tenha conseguido seu acesso a Dinamarca através do seu casamento com um dinamarquês, ela é vista como uma imigrante e tem dificuldades em criar redes de apoio e vínculo com os dinamarqueses, dificultando também o acesso a novas oportunidades de emprego.

Considerações finais

Tem-se que a trajetória de vida e carreira da Adriana compõe uma carreira migrante,

apresentada através dos pontos de inflexão aqui destacados. Percebeu-se que enquanto alguns pontos impulsionavam novas oportunidades migratórias, alguns geravam pontos de imobilidade, demonstrando que a mobilidade não é fluída e pode ser impactada pela xenofobia, preconceito, status migratório, regularização migratória e pelo gênero e etnia.

Evidencia-se que estas inflexões foram desenvolvidas a partir de uma perspectiva de etnia e gênero, não considerando outros marcadores sociais na análise. Assim, sugerimos que pesquisas futuras interseccionem e analisem os efeitos da classe social e da raça na trajetória e continuidade da carreira migrante.

Referências

- Atkinson, Robert. The life story interview. (2002) In: Grubrium, Jaber F.; Holstein, James A. *Handbook of interview research: context & methods*. Thousands Oaks, London, New Delhi: Sage. 121-140.
- Bernardi, Laura; Huinink, Johannes & Settersten, Richard. The life course cube: A tool for studying lives. (2019). *Advances in Life Course Research*, 41. <https://doi.org/10.1016/j.alcr.2018.11.004>
- Deluca, Gabriela & Rocha-De-Oliveira, Sidinei. Inked careers: Tattooing professional paths. (2016). *BAR-Brazilian Administration Review*, 13(4). <https://doi.org/10.1590/1807-7692bar2016160081>
- Deslandes, Suely; Coutinho, Tiago. (2020). Pesquisa social em ambientes digitais em tempos de COVID-19: notas teórico-metodológicas. *Cadernos de Saúde Pública*, 36(11). <https://doi.org/10.1590/0102-311X00223120>
- Facioli, Lara; Padilha, Felipe. (2019). Ética e pesquisa em Ciências Sociais: reflexões sobre um campo conectado. *Mediações*. 24(1), 228-258. <https://doi.org/10.5433/2176-6665.2019.1v24n1p228>
- Friberg, Jon; Arnfinn, Midtbøen, A.H. (2018). Ethnicity as skill: immigrant employment hierarchies in Norwegian low-wage labour markets. *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 44(9), 1463-1478.
- Hughes, E. C. (1937). Institutional office and the person. *American journal of sociology*, 43(3), 404-413.
- Peres, Luise.; Cerqueira-Adão, Sebastião. (2017). *O Veu do Preconceito: os desafios vivenciados pelas mulheres muçulmanas no contexto organizacional*. 1ed. Curitiba: Appris.