

PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE SÃO PAULO
PUC-SP

Maria Estela Escanhoela Amaral Santos

No mesmo barco:
a expatriação em aberto e seus impactos na relação conjugal

DOUTORADO EM PSICOLOGIA CLÍNICA

São Paulo
2017

PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE SÃO PAULO
PUC-SP

Maria Estela Escanhoela Amaral Santos

No mesmo barco:
a expatriação em aberto e seus impactos na relação conjugal

DOUTORADO EM PSICOLOGIA CLÍNICA

Tese apresentada à Banca Examinadora da Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, como exigência para obtenção do título de Doutor em Psicologia Clínica sob a orientação da Profa. Dra. Rosane Mantilla de Souza.

São Paulo
2017

Ficha catalográfica

SANTOS, Maria Estela Escanhoela Amaral. **No mesmo barco:** a expatriação em aberto e seus impactos na relação conjugal.

São Paulo: 2017, 118 f.

Tese (Doutorado) – Pontifícia Universidade Católica de São Paulo

Área de Concentração: Pós-Graduação em Psicologia Clínica

Orientadora: Professora Doutora Rosane Mantilla de Souza

Palavras-chave: Expatriação. Relação conjugal. Adaptação. Ciclo vital. Apego adulto.

Banca Examinadora

Aos meus dois amores, Guto e Caio, por quem
e com quem migrei e continuo migrando.

Agradeço à CAPES pelo precioso apoio,
amenizando o investimento financeiro.

AGRADECIMENTOS

A Ele, primeira e plenamente.

Em seguida, a cada um a seu modo e devido momento, mas com intensidades semelhantes:

À Mônica, secretária do Programa de Pós-graduação em Psicologia Clínica, que me forneceu as primeiras informações sobre o processo seletivo e colocou-me com o meu pretense esboço de projeto frente a frente com a Profa. Dra. Rosane, na época coordenadora do Programa e a partir daquele momento minha orientadora e parceira deste sonho que se concretiza.

A você, Rô, querida orientadora, que merece todos os elogios e méritos, minha profunda gratidão e incansável admiração. Sua firmeza, competência, rigor, paciência, sensibilidade e larga experiência foram determinantes ao longo do caminho e para a chegada ao nosso destino.

Aos professores e colegas com quem convivi, aprendi, compartilhei e nunca esquecerei.

À minha mãe e meu pai (*in memoriam*), que me propiciaram um lar fecundo de amor e estímulo às descobertas da vida em suas diversas esferas, respeitando meu espírito curioso e desbravador.

Ao Guto, meu grande amigo da juventude, leal companheiro que se tornou meu marido e que sempre acreditou, incentivou e apoiou meus sonhos e projetos.

Ao Caio, filho que me inspira, me ensina, me move para descobrir e sentir o sabor do que ainda não sei e valorizar o que conquistei.

À minha família como um todo, por acreditarem em mim e pela imensa afetuosidade que nos vincula e me fortalece.

Aos amigos de raízes, recentes, ausentes, circunstanciais ou de sempre, vocês também são partes desta história.

A Richard e Lahcene pelo apoio com as traduções. À Paula, pela paciência e cuidado na revisão.

Obrigada, muito obrigada!

AGRADECIMENTO ESPECIAL

Aos participantes desta pesquisa, cuja confiança possibilitou o acolhimento, a abertura e a entrega do conteúdo pessoal numa experiência compartilhada entre mim, pesquisadora e cada membro do casal, cuja transparência culminou na construção desta investigação. Gratidão e respeito intensos por cada um, para sempre!

RESUMO

SANTOS, M. E. E. A. **No mesmo barco**: a expatriação em aberto e seus impactos na relação conjugal. 118 p. Tese de Doutorado em Psicologia Clínica. Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2017.

A expatriação de funcionários para uma missão corporativa internacional por dois a três anos pode ser prolongada se houver acordo entre as partes envolvendo novas negociações e reorganização conjugal no caso de expatriações com cônjuges acompanhantes. Este estudo qualitativo descritivo de abordagem sistêmica buscou compreender o processo psicológico subjacente à expatriação, quando esta se torna em aberto, considerando-a um projeto familiar e tendo como objetivos específicos: identificar os eventos que produzem o prolongamento da missão; identificar as variáveis pessoais, familiares, conjugais, ambientais e institucionais que facilitam e dificultam a adaptação inicial e quando a expatriação se torna em aberto; e compreender o processo vivido pelos casais quando a expatriação passa a não ter final previsto. Investigou, por meio de entrevistas presenciais individuais, seis expatriados brasileiros e suas respectivas esposas acompanhantes em localidades do Continente Europeu. Os resultados mostraram que dificuldades enfrentadas na adaptação cultural produziram transformações individuais e conjugais, favorecendo o fortalecimento do casal, independente da falta de clareza na política organizacional de expatriação. Variáveis pessoais, ambientais, institucionais, rede pessoal e relação conjugal foram fundamentais do início da adaptação ao momento em que o processo de expatriação se tornou em aberto, cuja decisão de permanecer e até quando priorizou projetos que se tornaram conjugais e familiares ao longo da missão.

Palavras-chave: Expatriação. Relação conjugal. Adaptação. Ciclo vital. Apego adulto.

ABSTRACT

SANTOS, M. E. E. A. **In the same boat:** the open expatriation and its impacts on the marital relationship. Tese de Doutorado em Psicologia Clínica. 118 p. Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2017.

The expatriation of employees for an international corporate mission for two to three years could possibly be extended if there is an agreement with the parties involving new negotiations and marital reorganization in case of repatriation with accompanying spouses. This descriptive qualitative study of a systemic approach aimed to understand the psychological process underlying expatriation, when this can be left open, considering it as a family project and having as a particular aim: identify the events that produce the mission extension; identify the personal, familiar, marital, environmental and institutional variables that facilitate and hinder initial adjustment and when expatriation can be left open; and understand the experienced process by the couples when the expatriation happens to have no end predicted. It was investigated through individual face-to-face interviews, six Brazilian expatriates and their respective companionship in European Continent locations. The results showed that difficulties faced in cultural adaptation produced individual and conjugal transformations, favoring the strengthening of the couple, regardless of the lack of clarity in the organizational politics of expatriation. Personal, environmental, institutional, personal network and marital relationship variables were fundamental from the beginning of adaptation until the moment when the expatriation process had become open, who's the decision to remain and until when, prioritized projects that became conjugal and familiar throughout the mission.

Keywords: Expatriation. Marital relationship. Adaptation. Life cycle. Adult attachment.

RESUMÉ

SANTOS, M. E. E. A. **Dans le même bateau:** l'expatriation ouverte et ses impacts sur la relation conjugale. Tese de Doutorado em Psicologia Clínica. 118 p. Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2017.

L'expatriation de salariés à une mission d'entreprise internationale de deux à trois ans peut être prolongée s'il y a un accord entre les parties concernées, avec de nouvelles négociations et réorganisation conjugale dans le cas d'expatriation avec accompagnement conjoint. Cette étude qualitative, descriptive d'abordage systémique vise à comprendre le processus psychologique sous-adjacent de l'expatriation, lorsqu'il est ouvert, la considérant comme projet familial et ayant comme objectifs spécifiques: identifier les éléments qui prolongent la mission, identifier les variantes personnelles, familiales, conjugales, environnementales et institutionnelles qui facilitent et entravent l'adaptation initiale et quand l'expatriation devient ouverte; de comprendre le processus vécu par les couples lorsque l'expatriation n'a plus de fin prévue; l'enquête a été réalisée par des interviews individuels avec six expatriés brésiliens et leurs conjoints accompagnants, en divers lieux du continent européen. Les résultats démontrent que les difficultés rencontrées dans l'adaptation culturelle ont provoqués des changements individuels et matrimoniaux, favorisant un renforcement du couple, indépendamment du manque de clarté de la politique organisationnelle de l'expatriation. Les variables personnelles, environnementales, institutionnelles, réseau personnel et relation conjugale ont été essentielles du début de l'adaptation jusqu'au moment où le processus d'expatriation est devenu ouvert, d'où la décision de rester et ce jusque quand, devra donner la priorité aux projets qui sont devenus conjugaux et familiaux durant la mission.

Mots-clefs: Expatriation. Relation conjugale. Adaptation. Cycle de vie. Attachement adulte.

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	11
1 CAPÍTULO I – EXPATRIAÇÃO	17
1.1 ADAPTAÇÃO	20
1.2 PERDA AMBÍGUA	25
2 CAPÍTULO II – CONJUGALIDADE E EXPATRIAÇÃO	29
2.1 APEGO ADULTO	32
2.2 APEGO ROMÂNTICO	34
2.3. FUNCIONAMENTO CONJUGAL, MOMENTO DO CICLO VITAL E EXPATRIAÇÃO	37
2.3.1 Ciclo vital da família	40
2.3.1.1 <i>Início da vida adulta</i>	41
2.3.1.2 <i>Formação do casal, união das famílias</i>	41
2.3.1.4 <i>Sistema familiar na adolescência</i>	44
MÉTODO	46
PARTICIPANTES	47
PROCEDIMENTO	47
ANÁLISE DOS RESULTADOS	48
RESULTADOS E DISCUSSÃO	50
SOBRE OS PARTICIPANTES	51
CONTRATO INICIAL E SITUAÇÃO ATUAL	52
Não haver função na matriz após a missão	54
Desejo de permanecer, conseguindo negociar a permanência	55
Juntando tudo	57

O PROCESSO DE ADAPTAÇÃO INICIAL E APÓS PROLONGAMENTO	57
Adaptação inicial	57
Adaptação frente ao prolongamento da expatriação	67
Juntando tudo	71
O PROCESSO VIVIDO PELOS CASAIS QUANDO A EXPATRIAÇÃO PASSA A NÃO TER FINAL PREVISTO	71
A história de José e Josefina	72
<i>José</i>	72
<i>Josefina</i>	76
<i>O casal</i>	80
<i>O que aprendemos com José e Josefina</i>	82
A história de Roberto e Rosana	83
<i>Roberto</i>	83
<i>Rosana</i>	87
<i>O casal</i>	90
<i>O que aprendemos com Roberto e Rosana</i>	94
Juntando os casais	95
CONSIDERAÇÕES FINAIS	98
REFERÊNCIAS	102
APÊNDICE A – Termo de Consentimento Livre e Esclarecido	113
APÊNDICE B – Roteiro de entrevista	115
APÊNDICE C – Questionário (Expatriados)	117

INTRODUÇÃO

Espírito aventureiro, abertura a desafios, suporte emocional reúnem-se como aspectos favoráveis a mudanças pessoais e familiares vividas pela pesquisadora principal deste estudo em etapas diferentes do ciclo vital. Embora tivessem sido migrações regionais pelo Brasil, adaptações, concessões e renúncias foram imprescindíveis no processo de cada mudança.

Na década de 90, com a intensificação do processo de internacionalização das empresas, o termo “expatriação”, que significa “o envio de um funcionário da empresa matriz para viver e trabalhar em país estrangeiro por um período de dois a vários anos” (CALIGIURI, 2000/1, p. 62) com objetivos de expandir o mercado, desenvolver liderança, adquirir novos conhecimentos, foi se transformando em alvo de atenção e interesse de investigação, que se tornou possível no primeiro contato da candidata ao doutorado com a orientadora desta pesquisa.

Se mudar de uma localidade a outra no mesmo país demandava tempo e recursos de adaptação, o processo adaptativo numa terra distante, de língua e cultura diferentes, passou a ser uma questão de interesse investigativo.

Do ponto de vista organizacional, a expatriação é um processo que deve ter benefício simultâneo para a organização e para o expatriado e, entre as razões para a designação internacional, destacam-se a internacionalização da gestão, novos conhecimentos para o desenvolvimento de determinada área ou de um novo projeto, desenvolvimento de liderança para coordenar unidades estrangeiras e intercâmbio de estratégias (FREITAS, 2006).

Outros autores (BLACK; GREGERSEN, 1991; CALIGIURI, 2000; PEREIRA; PIMENTEL; KATO, 2005) indicam, além das acima citadas, as seguintes razões de uma expatriação: abertura ou ampliação de novos mercados, fusões ou aquisições, desenvolvimento de negócios na esfera global e solução de problemas.

Já Baruch e Altman (2002) estabelecem os motivos da expatriação dividindo-os em tipos de políticas adotadas pelas organizações, ou seja, há designações internacionais que são parte integrante do plano de carreira – o profissional a ser expatriado é preparado e se recomenda que aceite a missão para não ter que enfrentar dificuldades no desenvolvimento da carreira, caso se recuse a ir.

No segundo tipo de transferência indicado por eles, o funcionário é escolhido por sua competência técnica e não por seu perfil, podendo recusar o desafio, mas, em geral, é atraído pela lista de benefícios e pelas expectativas pessoais de crescimento. A empresa-matriz é a base, no país de origem, com quem o expatriado se mantém frequentemente conectado; a missão não contempla ascensão no plano de carreira.

Entre vários estudos, apontamos Freitas (2000), que diz que expatriar é um processo oneroso, longo, que demanda aprendizado e interação com outras culturas, uma adaptação do envolvido e de seus acompanhantes (esposa, filhos), sob o risco de não dar certo se um dos membros, a(o) cônjuge, em especial, não se adaptar à nova vida. Para a organização, que investiu alto no processo de expatriação do funcionário, espera-se que a missão seja cumprida de forma plena e bem sucedida para que no retorno haja transferência de conhecimentos.

A dificuldade de adaptação cultural e social dos expatriados individuais é um dos motivos do insucesso da transferência, tendo atingido 45% destes (MOBILITY BRASIL, 2015), o que comprova o risco de o funcionário expatriar-se sem a família. Sendo uma missão de tempo longo e que exige interação do expatriado com elementos da cultura do país onde irá viver e trabalhar, a presença e o apoio da família são fundamentais.

Pereira, Pimentel e Kato (2005), em revisão da literatura, apontam evidências que reforçam a família como força-motriz para o sucesso ou insucesso de uma expatriação: a transferência de funcionário sem a família reduz o número de candidatos a vagas no exterior; a presença e o apoio da família o eximem de preocupações domésticas e rotineiras, permitindo maior dedicação ao trabalho.

Embora a mulher venha conquistando cada vez mais espaço no mundo corporativo, as expatriações femininas ainda ocorrem em passos lentos. Estudo recente (RAPÔSO, 2014) abordou a expatriação feminina e seus cônjuges acompanhantes, cujos acordos, negociações e adaptações entre os casais resultaram no sucesso da missão. Não importa qual dos dois seja o enviado para a designação corporativa, a experiência passa a ser compartilhada por ambos e havendo apoio mútuo e flexibilidade, os desafios poderão ser mais bem enfrentados.

Optamos em nossa tese por reduzir o escopo de nossa investigação às expatriações ainda mais frequentes e as quais teriam acesso mais facilitado, ou seja, aquelas nas quais o expatriado é do sexo masculino, e a mulher, o cônjuge acompanhante.

Há vários tipos de projetos envolvidos na expatriação: o da organização, o do funcionário designado para a missão internacional, do cônjuge acompanhante e o projeto familiar, pois se a missão é do expatriado, a expatriação é familiar. Embora a adaptação de cada membro familiar seja um processo individual, personalizado, as empresas reconhecem que “a adaptação cultural do expatriado, acompanhado da família, é facilitada no ambiente externo pelo apoio da família”. (PEREIRA; PIMENTEL; KATO, 2005, p. 61).

Do ponto de vista da organização, a preocupação com relação à adaptação ao país de destino tem como foco o expatriado. No entanto, é ele quem menos fica exposto à cultura local. Sua esposa é, geralmente, quem tem papel de maior dificuldade e sofre maior impacto no processo de expatriação, pois é ela quem enfrentará o cotidiano no país anfitrião. O expatriado mantém a continuidade da estrutura de trabalho e convive muito pouco com a comunidade local, mas dependerá da capacidade de adaptação da cônjuge para manter o foco na missão do começo ao fim (PEREIRA; PIMENTEL; KATO, 2005).

A revisão de literatura de Pereira, Pimentel e Kato (2005) aponta a adaptação do cônjuge e da família acompanhante como ponto-chave tanto do sucesso como do fracasso do expatriado em sua designação internacional. “Se em casa, o executivo conta com o apoio da família que, em geral, mantém a cultura do país de origem, o mesmo não pode ser dito da família” (PEREIRA; PIMENTEL; KATO, 2005, p. 62).

Estudos (COLE; NESBETH, 2014; FREITAS, 2010; MANCINI-VONLANTHEN, 2016; RAPÔSO, 2014; RIBEIRO, 2014; SOUZA, 2009; SPOHR, 2011) sinalizam a importância da preparação, do apoio e do acompanhamento do expatriado e sua família por parte da empresa. Segundo eles, esses são aspectos necessários para o sucesso da experiência do início ao fim, para ambos os lados (empresa e expatriado), devido ao alto investimento e à credibilidade depositada no executivo escolhido para representar a organização. Além disso, o profissional que carrega “sobre os ombros” a demanda corporativa fica, também, sob a pressão dos acompanhantes, especialmente das esposas, que mudam hábitos e rotinas, abandonam carreiras, afastam-se de familiares e amigos para ser não mais que “cônjuge acompanhante” ou, como é referido internacionalmente, “*trailing spouse*” (cônjuge a reboque).

Estudo de Sousa (2014) revela que a necessidade do cônjuge de deixar de lado a sua vida profissional para acompanhar o marido expatriado é uma situação que, em longo prazo, poderá provocar resultados negativos na missão e na relação conjugal. A decisão de adiar os próprios projetos em favor do projeto conjugal-familiar, de ser a esposa/companheira a reboque por um período limitado de tempo durante a missão corporativa do marido, deve ceder espaço ao desafio de enfrentamento e ajustamento à nova rotina no país hospedeiro, onde não é turista, mas, muito frequentemente, também não está liberada para trabalhar legalmente, dado não ser infrequente que o visto de trabalho seja concedido apenas ao expatriado.

Imaginando que, para mulheres que renunciam à carreira com a finalidade de acompanhar, apoiar e administrar casa e filhos se for o caso, em terra estrangeira, seja por si só uma grande mudança para elas, outros desafios, como a convivência com novos vizinhos, a solidão diária, a não compreensão de sinais de comunicação, a distância física do que e de quem traz conforto nos momentos de angústia, deverão ser encarados. A situação tende a se agravar dado que o expatriado – a quem foi confiada uma missão corporativa que deve ser cumprida em tempo e com êxito – passa a trabalhar demais, a se ausentar de casa por vários dias em visitas a clientes, por outros países, deixando esposa e filhos sozinhos, porém, contando com o apoio deles para enfrentar o desafio de sua missão.

A literatura clássica e a mais atual afirmam que a negociação e a decisão do casal expatriado depende, inicialmente, de a cônjuge querer ir, de demonstrar disposição para encarar os desafios (comunicação em novo idioma, atenção aos novos códigos e padrões culturais para viver e se envolver no cotidiano local) necessários à adaptação no país anfitrião; de apoiar o desempenho do expatriado. (BLACK; GREGERSEN, 1991; CALIGIURI, 1998; BLACK; MENDENHALL; ODDOU, 1991; LAZAROVA; MCNULT; SEMENNIUK, 2010; TAKEUCHI, 2010).

Com expectativas e rotinas tão diferentes no ambiente estrangeiro, impactos incidirão na relação conjugal de um casal que aceitou a proposta de expatriar-se por alguns anos, levando-se em consideração que o processo de adaptação consiste na experiência de viver fases (BLACK; MENDENHALL; ODDOU, 1991) de enfrentamento até se atingir o conforto psicológico na situação atual a ponto de gostar do estilo de vida local ou de não se adaptar a esse ponto e querer voltar à terra de origem.

Segundo Nunes, Vasconcelos e Jaussaud (2008), cada processo de expatriação possui um tempo determinado de permanência no país de destino, podendo ser alterado de acordo com os interesses e as negociações entre as partes – empresa e expatriado. Não tendo havido a repatriação, última etapa da expatriação (GALLON, 2011; MAGALHÃES, 2008; SPOHR, 2011), a expatriação encontra-se em aberto, ou seja, o expatriado permanece fora do seu país, por renegociação de contrato com a empresa-sede ou por contrato com outra empresa ou ainda, por outras questões. De qualquer modo, diante de novas decisões e negociações organizacionais e conjugais, nova adaptação entra em processo.

Independentemente do tempo de permanência no país da designação, “a ideia de retorno é uma referência que se conhece desde o início” (BORBA, 2008, p. 29); dessa forma, a(o) cônjuge acompanhante que trabalha no país de origem deixa de lado a sua vida profissional e estabelece para si, conforme o período previsto de ir e voltar, projetos pessoais no país de destino, enquanto durar a expatriação, considerando suas próprias necessidades, sentimentos e recursos (SOUZA, 2009; BORBA, 2008; RAPÔSO, 2014; SPOHR, 2011). Quando a expatriação excede o tempo previamente estimado da missão e se torna em aberto, sem final previsto, novas revisões pessoais, negociações corporativas e conjugais são ativadas e produzem efeitos nos e entre os envolvidos na expatriação.

Pensando na concomitância de dois processos – expatriação e conjugalidade – esta pesquisa buscou compreender o processo psicológico subjacente à expatriação, quando esta se torna em aberto, considerando-a um projeto familiar e tendo como objetivos específicos: identificar os eventos que produzem o prolongamento da missão bem como as variáveis pessoais, familiares, conjugais, ambientais e institucionais que facilitam e dificultam a adaptação inicial e quando a expatriação se torna em aberto; além disso, compreender o processo vivido pelos casais quando a expatriação passa a não ter final previsto.

Mancini-Vonlanthen (2016), numa revisão sistemática de literatura, destaca que, embora recentemente temas relacionados à esposa/família durante a expatriação estejam sendo investigados, poucos estudos têm analisado os impactos e as consequências da expatriação em esposas e filhos. Nenhum estudo examinado pela autora citada (2016) investigou como a esposa e a família acompanhante têm se transformado ao longo do período da expatriação.

Assim, consideramos que a presente pesquisa de doutorado poderá contribuir para o estudo da expatriação, particularmente a que se prolonga além da missão inicial e se torna em aberto, tema citado em estudos que envolvem a repatriação, mas não como foco de atenção. Além disso, poderá oferecer subsídios para a compreensão e o atendimento dos processos conjugais envolvidos.

Acreditamos que o processo de internacionalização das empresas seguirá seu curso de crescimento, ampliando fronteiras, intensificando intercâmbios técnicos, culturais e econômicos, e o olhar acadêmico e empírico sobre os temas que envolvem a expatriação permanecem sedentos de investigação, especialmente na área da psicologia clínica, para sustentar os achados das áreas administrativas e de recursos humanos que levantam questões (conjugais e familiares) fundamentais e decisivas para o desenvolvimento do processo de expatriação, mas não têm recursos para o aprofundamento e uma possível intervenção.

Esta tese foi organizada de modo a apresentar dois capítulos de fundamentação teórica, denominados *Expatriação e Conjugalidade e Expatriação*, subdivididos em temas organizadores para fundamentação e revisão da literatura existente. A seguir, apresenta-se o *Método*, tratando-se de uma pesquisa qualitativa, realizada por meio de entrevistas com ambos os membros do casal. Os *Resultados* e sua *Discussão* serão apresentados em seguida. Finalmente, teceremos algumas *Considerações Finais*.

1 CAPÍTULO I – EXPATRIAÇÃO

Mobilidade humana não se trata apenas do deslocamento físico de pessoas por meio das migrações, é um fenômeno social complexo que altera a estrutura e hierarquia social, o modo como os indivíduos irão interagir e se integrar e suas contribuições para se construir novas realidades. (RAMOS, 2013). Em decorrência dos processos envolvendo mudanças de localidades, redes se interrompem, novos laços se formam, projetos se concretizam, modificam-se, espaços vazios são preenchidos, famílias se decompõem e se reestruturam, enfim, há movimentos de toda ordem e a extensão e a intensidade das experiências geram a necessidade de enfrentamento e adaptação tanto para quem sai quanto para quem fica.

A mobilidade geográfica sempre caracterizou a humanidade. Motivada por agruras econômicas, desejos expansionistas, demandas políticas ou mesmo espírito aventureiro, as pessoas vão e vêm. A globalização econômica dos últimos tempos introduziu novo perfil a estes deslocamentos, por meio da expatriação, e a revolução tecnológica redefiniu limites geográficos e a distância entre as pessoas afastadas de seus países e rede pessoal.

Embora a expatriação de funcionários organizacionais tenha nas políticas de expatriação a previsão da missão corporativa a ser cumprida e o tempo limitado para tal, incluindo o retorno à empresa matriz ao final da designação, há muitos aspectos coincidentes no processo de transição e adaptação de indivíduos que, por diversas razões, deixam o conhecido para viver num lugar estranho, diferente. Dadas as semelhanças e diferenças, optamos por trazer, de início, algumas definições:

- migração: do latim *migratio*, passagem de um país para outro (falando-se de um povo ou de grande multidão de gente); migrar: do latim *migrare*, mudar periodicamente, ou passar de uma região para outra, de um país para outro. (FERREIRA, 1999, p. 1335).
- expatriação: de *expatriar* + *ção*, ato ou efeito de expatriar(-se); exílio; emigração; *expatriar*: expulsar da pátria; exilar, ir para o exílio, ir residir em país estrangeiro. (FERREIRA, 1999, p. 861).

Mais tecnicamente, a palavra expatriação se refere ao “envio de um funcionário da empresa matriz para viver e trabalhar em país estrangeiro por um período de dois a vários anos”. (CALIGIURI, 2000/1, p. 62).

Para efeitos desta investigação, consideraremos a definição de expatriação exposta por Caligiuri (2000/1); porém, por se tratar de mudança geográfica envolvendo pessoas do seu país de origem para países culturalmente distintos aos seus, independentemente das razões que as motivam a mudar, há, ao longo deste trabalho, momentos em que os processos subjacentes a ambas se misturam, particularmente no que se refere à experiência de vida em um país estrangeiro, de modo que, neste contexto, parte da literatura referida a um (migração) será expandida ao outro (expatriação).

Quando uma família muda geograficamente, alterando, inclusive, a cultura, as redes sociais pessoais de quem migra sofrem modificações; alguns vínculos são mantidos por meio de comunicações escritas (e-mails, mensagens on-line, cartas), orais (telefone, *Skype*) ou por meio de lembranças, simplesmente. As relações com outros membros da antiga rede social pessoal são perdidas, interrompidas, para que se facilite a adaptação ao novo local, conforme destaca Sluzki (1997), que inclui o desenvolvimento de uma nova rede com substituição àquela deixada no país de origem, no caso de mudanças internacionais.

O processo de socialização no novo ambiente acontece de forma gradativa e muitas vezes demorada, causando insatisfação às necessidades que eram anteriormente supridas por membros da antiga rede (familiares, amigos). Estudo de Prado (2006) ressalta que as redes sociais mais importantes estão fundamentadas nas relações de parentesco, de amizade, de trabalho e na origem comum.

A expatriação é um fenômeno que tem sido alvo de pesquisadores a partir da segunda metade do século XX, desde que a globalização econômica colocou em mobilidade profissionais trabalhando pelo mundo para as empresas com as quais estão vinculados. Há particularidades no perfil destas pessoas. Segundo Ripoll (2008), migrações qualificadas internacionais contemplam indivíduos com formação superior, que possuam algum talento técnico, cientistas acadêmicos e empreendedores. Esse tipo de migração promove o intercâmbio de conhecimentos, e o saber adquirido poderá ser difundido em seu país de origem e através das redes permite a continuidade da troca (RAMOS, 2013). Diante disso, podemos incluir a expatriação como migração qualificada, independentemente de ser voluntária ou corporativa, já que a maior motivação em ambas é a experiência internacional como desenvolvimento profissional e pessoal.

Cerdin e Le Pargeneux (2009) acrescentam aspectos a este perfil. Definindo expatriação de modo semelhante a Caligiuri (2000/1), ou seja, como a transferência do indivíduo para uma subsidiária no exterior por dois ou três anos até o retorno à matriz depois da experiência internacional, apontam que, normalmente, o funcionário não retorna à mesma posição que ocupava antes de ser expatriado, mas espera-se que, para o profissional, essa experiência seja reconhecida e valorizada através do desenvolvimento na carreira.

Para o funcionário, uma missão internacional gera expectativas de que a experiência trará benefícios à carreira profissional (CALIGURI, 2000), especialmente no momento da repatriação (TANURE; EVANS; PUCIK, 2007). “A expectativa é que na repatriação o executivo compartilhe com a empresa os conhecimentos e experiências adquiridos na designação internacional e que seja referencial para novas expatriações”. (NUNES; VASCONCELOS; JAUSSAUD, 2008, p. 33).

Freitas (2006) considera a expatriação como um processo que deve ter benefício simultâneo, para a organização e para o expatriado, e entre as razões para a designação internacional destacam-se a internacionalização da gestão, novos conhecimentos para desenvolvimento de determinada área ou novo projeto, desenvolvimento de liderança para coordenar unidades estrangeiras e intercâmbio de estratégias.

No que se refere ao processo envolvido, Tanure, Evans e Pucik (2007) propõem didaticamente os seguintes passos de um processo de expatriação: identificar a estratégia da missão, expor os objetivos com clareza, selecionar candidatos, ajustar a nova função do futuro expatriado, gerir o desempenho do expatriado, remuneração e repatriação. Como destacam Nunes, Vasconcelos e Jaussaud (2008), cada processo possui um tempo determinado de permanência no país de destino, podendo ser alterado de acordo com os interesses e as negociações entre as partes. A mudança para outro país, no caso de uma nova negociação, só pode ocorrer após 12 a 24 meses do período da primeira expatriação.

A cômpanha acompanhante é peça-chave no processo de expatriação desde a demonstração da vontade de ir até a disposição, adaptação e participação no desempenho do expatriado (BLACK; GREGERSEN, MENDENHALL, 1992; BLACK; MENDENHALL; ODDOU, 1991; CALIGIURI et al., 1998; LAZAROVA; MCNULTY; SEMENNIUK, 2010; TAKEUCHI, 2010).

O recente estudo de Lazarova, McNulty e Semenniuk (2010), assim como estudos brasileiros (GONZÁLEZ, 2011; RAPÔSO, 2014; SOUZA, 2009), apontam que entre as características-chave para o sucesso das “famílias móveis” estão: a cônjuge ser forte e independente, senso de aventura e de humor, boa comunicação entre os cônjuges, flexibilidade, interesse em culturas diferentes, o comprometimento de cada um na tomada de decisões e estar consciente do esforço para socializar-se fora do âmbito conjugal.

Caligiuri et al. (1998) propõe, fundamentada na teoria sistêmica, uma investigação sobre a correlação entre a adaptação familiar e o desempenho do expatriado no ambiente hospedeiro. A autora descreve que as demandas no país acolhedor são demandas extrafamiliares que devem ser transformadas ou adaptadas.

Embora várias investigações (BARUCH; ALTMAN, 2002; BREWSTER; PICKARD, 1994; MOBILITY BRASIL, 2013, 2014, 2015; PEREIRA; PIMENTEL; KATO, 2005) apontem a família como um dos focos centrais para o sucesso ou o fracasso de uma designação internacional, as empresas não utilizam tal conhecimento (fator familiar) proveniente de pesquisas, conforme assinalam Magalhães (2008) e Lazarova, McNult e Semenniuk (2010). E concordamos com Sluzki (1997) quando afirma que a relação conjugal, durante a experiência internacional, poderá ser sobrecarregada no sentido de que um ou ambos os cônjuges esperem do outro o apoio emocional perdido com a transferência.

Como expatriação está longe de ser uma viagem turística, apesar de turismo ser um dos pontos de atração para os momentos de lazer do expatriado e sua família, torna-se relevante analisar com mais cuidado a adaptação e sua influência nos processos tanto de expatriação quanto no relacionamento conjugal.

1.1 ADAPTAÇÃO

Áreas da sociologia, da psicologia e da administração, em nível internacional, têm voltado seu olhar para a adaptação do expatriado ao país que o acolhe e para a relação entre o processo de expatriação e a performance do funcionário enviado àquela missão.

Uma revisão de literatura sobre o complexo fenômeno da expatriação realizada por González et al. (2011) aponta para a concordância entre estudiosos europeus e americanos de que a adaptação do expatriado no ambiente hospedeiro é a base do processo de expatriação. No Brasil, segundo esses pesquisadores, ainda há poucos estudos centrados na expatriação, e os que existem concentram a atenção nas estratégias para auxiliar o expatriado em sua adaptação geral, nos aspectos que possam facilitar ou dificultar sua adaptação sociocultural, porém, com vistas ao desempenho no trabalho.

A adaptação do expatriado é definida por Black (1988; 1990) e Black e Gregersen (1991) como o grau de conforto psicológico experimentado pelo indivíduo no país que o recebe para viver e trabalhar (CALIGIURI, 2000/1). Este conceito, aparentemente simples, revela sua complexidade ao nos depararmos com o estreito laço entre a adaptação do expatriado e o cumprimento da missão.

Winkelman (1994) afirma que o ajustamento antecede a adaptação, definida por ele como o conforto psicológico no ambiente anfitrião, a sensação de bem-estar que propicia autoestima e a satisfação em relação à vida. O que pode acontecer é de, após ter se adaptado à cultura e ao ambiente, a missão termina e o expatriado e sua família devem retornar ao país de origem; a falta desse conforto, por sua vez, pode provocar perturbações e reações emocionais, como irritação e comportamento hostil.

Pensando no desempenho profissional do expatriado, a ausência do conforto psicológico pode acarretar falhas e baixo rendimento, havendo casos que implicam na interrupção da designação e no retorno antecipado ao país de origem (TUNG, 1982).

Há outras perspectivas, embora assemelhadas. Para Freitas (2010), a adaptação cultural refere-se à instalação de uma nova rotina considerando os ajustes necessários para diminuir a insegurança e aumentar o conforto em relação às diferenças culturais. A perspectiva de Joly (1992) complementa esta afirmação expondo que o período de adaptação provoca sentimentos de confusão, já que as crenças e os valores que sustentam a personalidade não são capazes de dar sentido aos novos acontecimentos.

A adaptação é um processo ainda mais desafiador para os expatriados acompanhados de cônjuges que tinham vida profissional ativa antes da designação.

A pesquisa de Carpenedo (2009) assinala as medidas que os participantes propõem às empresas e que julgam facilitar o processo de adaptação dele, expatriado, e de sua família: receptividade no ambiente estrangeiro de trabalho, apoio ao cônjuge na busca de emprego e acompanhamento psicológico, acompanhamento do expatriado em sua missão (para evitar a sensação de ter sido esquecido e alimentar perspectivas de futuro) e aperfeiçoamento do idioma como facilitador da comunicação e da relação intercultural. Colidindo com esta demanda, Cardoso (2008) revela não haver preocupação da empresa à necessidade de acompanhamento e suporte individualizado, como se o sucesso do funcionário na matriz fosse suficiente para sua adaptação no exterior.

Há diferentes modelos que analisam o processo de adaptação a outra cultura. A primeira teoria clássica acerca da adaptação do expatriado é a teoria da curva em U, desenvolvida por Black, Mendenhall e Oddou (1991) entre os anos de 1960 e 1980, com base no estudo de Lysgaard (1955) realizado com estudantes noruegueses nos Estados Unidos.

O modelo teórico da curva em U classifica quatro fases no processo de adaptação sociocultural de um expatriado no país hospedeiro: primeira é fase de “lua de mel”; segunda, fase do choque cultural (DUBOIS, 1951; OBERG, 1960); terceira, a fase de adaptação e a quarta, a do domínio sobre novo ambiente cultural. (GONZÁLEZ et al., 2011).

Posteriormente, numa revisão da teoria de adaptação representada pela Curva em U, Black, Mendenhall e Oddou (1991) ampliaram o modelo inicial para outro que contempla duas etapas na adaptação: antes de o expatriado chegar ao país onde irá residir e trabalhar, denominada pelos autores como adaptação antecipatória, e depois, já no ambiente hospedeiro, a chamada adaptação posterior.

A adaptação antecipatória está associada a características de personalidade (CALIGIURI, 2000), tais como extroversão, estabilidade emocional, amabilidade, às experiências anteriores como expatriado e ao treinamento intercultural prévio recebido. A adaptação posterior sofre influência de aspectos individuais, da cultura e socialização no ambiente organizacional e de fatores externos. Ambas se referem diretamente ao expatriado e sua missão, bem como à empresa à qual está vinculado, ou seja, não incorpora os membros familiares que o acompanham.

A revisão de literatura de Pereira, Pimentel e Kato (2005) demarcam que adaptação é fator fundamental no processo de expatriação, posto que a falta de habilidade, as dificuldades de ajustamento à nova cultura e ao novo ambiente de trabalho é sinônimo de fracasso da missão, além de acarretar danos financeiros à organização. Contudo, os pesquisadores alertam que também incorrerá em danos pessoais e familiares para o expatriado.

O envio de um funcionário a outro país por um longo período de tempo, como é o caso da expatriação, passa a ser um processo familiar (FREITAS, 2010) quando o expatriado é casado, e embora a adaptação de cada membro familiar seja um processo individual, personalizado, as empresas asseguram que “a adaptação cultural do expatriado, acompanhado da família, é facilitada no ambiente externo pelo apoio da família”. (PEREIRA, PIMENTEL; KATO, 2005, p. 61).

Como um processo familiar, a expatriação composta pelo expatriado e sua cónyuge, ou, além dela, filhos, caso os tenha, as fases de adaptação da Curva em U (Black, Mendenhall e Oddou, 1991) podem ser assim descritas, com base em Pereira, Pimentel e Kato (2005):

- 1) Fase “Lua de Mel”: sentimento de empolgação com as novidades, semelhante ao vivido por turistas. Não há julgamento dos novos valores por estar absorvendo as novidades. Varia de semanas a alguns meses.
- 2) Fase do Choque Cultural: caracterizada pelo desconforto com a cultura local. A fase de encantamento inicial dá lugar à desilusão e à rejeição ao ambiente cultural nos mais diversos aspectos e, se não houver enfrentamento adequado, pode causar sofrimento a ponto de provocar retorno antecipado. Dura de três a nove meses e se, ultrapassada, alcança a terceira, que é a fase da adaptação.
- 3) Fase da Adaptação: conforto e aceitação à cultura local, familiaridade com os costumes e as regras, ousamos dizer “mais à vontade” no cotidiano estrangeiro sem deixar de lado a própria cultura; torna-se híbrido (mescla da cultura de origem e da nova) vivendo em harmonia com ambas. Estende-se do sexto ao décimo segundo mês.
- 4) Domínio sobre o novo ambiente cultural: conforto a ponto de gerar sentimento de pertencimento ao local, podemos dizer “sentir-se bem hospedado no país hospedeiro”.

Considerando que o apoio da família é fundamental para o bom desempenho e o sucesso da missão internacional e que para isso a adaptação da cônjuge e dos filhos deve ocorrer bem, cumprindo todas as fases descritas no modelo teórico de adaptação da Curva em U (BLACK; MENDENHALL; ODDOU, 1991), concordamos com os pontos levantados por Pereira, Pimentel e Kato (2005) sobre os fatores que favorecem a adaptação das esposas dos expatriados. São eles:

- fatores individuais (aprendizado do idioma, novo projeto de carreira, autoeficácia e habilidade social);
- fatores ambientais (diferenças entre as culturas, aspectos legais, socioeconômicos e políticos da nova localidade);
- formas de comunicação (verbal e não verbal, valores, crenças);
- fatores de relacionamento interpessoal (relacionamentos familiares e relacionamentos sociais).

Para a cônjuge, o encantamento com a novidade pode ter seu fim logo no começo da expatriação, levando-se em conta que o expatriado, ao chegar na nova unidade, já se insere num ritmo acelerado de trabalho e não pode dar a devida atenção e apoio à esposa, que se encontra exposta a tantos ou mais desafios que o marido. O estresse inicial pode ser impactante no início da vida conjugal em novo contexto cultural; pode ser positivo ou negativo dependendo da capacidade de enfrentamento do casal perante as dificuldades, do quanto estão unidos e preparados para os novos desafios inerentes à escolha que fizeram. (FREITAS, 2010).

Em seu estudo com esposas acompanhantes de expatriados, Souza (2009) apresenta o bem-estar afetivo como um dos principais elementos de ajustamento à situação de expatriação, bem como a percepção nítida de si próprio, do que necessita para viver de maneira satisfatória, do que pode ou não abrir mão.

É importante para o processo de adaptação que o casal expatriado tenha consciência de que não poderá viver no país que os acolhe como se vive em seu país natal, conforme demonstrado no estudo de Freitas (2006). Isso significa comunicar-se por meio do idioma local, facilitar a integração participando de atividades sociais e do dia a dia e evitar constrangimentos.

Tung (1998) apresenta o conceito de aculturação como o processo de adaptação do indivíduo a uma cultura diferente da sua e afirma a ocorrência de dois movimentos durante esse processo: o de preservar os valores culturais de origem e a atração pelas normas e valores da cultura hospedeira.

No caso de mudança para localidades de culturas diferentes, vários fatores podem afetar a estabilidade do indivíduo: logo no desembarque, ao se confrontar com o idioma local, mudança no ambiente físico e social, estilo de vida, normas e costumes, que Caplan (2007) denomina estresse aculturativo.

MÜLHEN; DEWES; LEITE (2010/2) salientam que dentre as estratégias individuais de adaptação a mais importante é a forma como cada um se integra ao ambiente que o cerca, enquanto que Dias e Gonçalves (2007) acentuam a importância da estrutura familiar e de outros mecanismos sociais de apoio à estabilidade individual como fatores protetores contra a vulnerabilidade, tema que será tratado no próximo capítulo.

1.2 PERDA AMBÍGUA

Conforme destacado no início deste capítulo, mesmo havendo diferenças de objetivos e tempo de permanência, há semelhanças entre perdas e processo de adaptação em qualquer tipo de migração, no sentido de quem sai e de quem fica na terra natal.

É importante apontar as diferenças entre a migração e a expatriação e, ao mesmo tempo, ressaltar a porosidade da situação desta tese, ou seja, a expatriação que se prolonga. A imigração é uma situação definitiva ou menos reversível. A expatriação envolve uma missão de tempo determinado. Assim, embora haja demanda de adaptação cultural e perdas envolvidas em ambas, o término da missão em médio prazo, os benefícios de férias no país de origem, as oportunidades culturais, podem gerar menos pressão para a inserção local dos expatriados, que em geral acabam se inserindo mais facilmente numa comunidade internacional de expatriados, quando esta existe. (SOUZA, 2009; RAPÔSO, 2014).

Nesse sentido, quando a expatriação se prolonga, é possível imaginar que a pressão para a inserção na comunidade local aumente de modo assemelhado ao da imigração, às vezes com menos recursos de relacionamento com comunidades de migrantes de mesma nacionalidade, dado que os expatriados muito frequentemente deslocam-se para locais de pouca imigração de mesma nacionalidade.

As comunidades de imigrantes/expatriados podem simbolizar um ritual de encontro com o elo perdido através da culinária compartilhada, de uma música que identifique o país natal, do idioma materno falado e ouvido, da sensação de bem-estar como se estivesse em casa. Esses contatos amenizam a ausência de pessoas e coisas que revelam o vazio e o sentimento nostálgico, como também podem acentuar o sentimento de pesar por tudo o que foi deixado para trás, por isso são consideradas perdas ambíguas (BOSS, 1999), dado que há sempre um paradoxo de presença-ausência.

Falicov (2005) assinala as várias perdas que acompanham os migrantes, sejam quais forem as razões da mudança, as fases do ciclo vital em que se encontrem, o sexo; enfim, deixar o país de origem e passar a viver em outro rompe a inserção dos indivíduos em um cotidiano nacional e inicia-se um processo de adaptação numa rotina estrangeira em que o estranho, estampado no semblante dos nativos locais, em cada sinal cultural (língua, alimentação, regras, estilos, costumes) denuncia as perdas físicas – parentes, amigos, ambientes familiares ausentes, mas psicologicamente presentes como uma forma de manter proximidade e continuidade.

Paradoxalmente, pode acontecer de a pessoa estar fisicamente presente e psicologicamente ausente durante o processo de adaptação em solo estrangeiro, o que, atualmente, vem sendo minimizado pelas facilidades decorrentes das tecnologias de informação e comunicação, em grande número e a baixo custo, e mesmo em decorrência do comércio globalizado, o qual facilita a manutenção de hábitos de alimentação e consumo, bem como acarreta o barateamento de passagens aéreas para deslocamento de familiares.

Mesmo assim, deve-se ressaltar o caráter das perdas envolvidas, dado que são ambíguas. Perda ambígua, conceito idealizado por Pauline Boss (1999), caracteriza situações cuja perda é confusa, parcial e incompleta. É por ela dividida em dois tipos: estar fisicamente ausente e psicologicamente presente, como, por exemplo, desaparecidos, mortos cujos corpos nunca foram vistos, encontrados,

portanto, alimentando a esperança de um retorno a qualquer tempo. O segundo tipo refere-se à situação em que um familiar está fisicamente presente, mas psicologicamente ausente e, nesse caso, podemos ilustrar o caso de uma mãe com depressão pós-parto e de um pai que, mesmo com sua presença física no ambiente familiar, está completamente envolvido em seu mundo particular, trabalhando, vendo TV, sem interagir com os demais familiares.

A adaptação intercultural é um processo estressante, nostálgico e ambíguo que, segundo Falicov (2005), pode ser melhor enfrentado se o indivíduo, na preparação da mudança, eleger algum ritual de transição que simbolize essa passagem. Por ser um critério estritamente individual, cabe a cada um eleger seus símbolos nativos que marcarão presença na ausência, como fotos, vídeos, programas de TV do país de origem, objetos de decoração, de valor emocional, etc.

Famílias que se separam na migração de um ou de alguns de seus membros enquanto outros permanecem na terra natal acabam por sofrer alteração nos vínculos entre eles e na configuração das fronteiras familiares, que se tornam ambíguas (BOSS, 1999), ou seja, quem cuida do que e de quem na nova ordem familiar. Ao mesmo tempo, exigem mais dos relacionamentos proximais presentes (vínculo conjugal ou pais-filhos).

Migrações demarcam separações que desencadeiam luto que geram sentimentos e sintomas – respostas às perdas. Através da teoria do apego (BOWLBY, 1988), podemos compreender a base dos vínculos afetivos desde a sua formação (relação entre mãe-filho), manutenção (desta primária para as subsequentes relações familiares extensas, sociais e amorosas) e rompimento parcial, involuntário ou permanente (morte) ao longo de todo o ciclo da vida.

Este tema será aprofundado no próximo capítulo, por ora, queremos exaltar a importância do padrão de apego e sua relação com o enfrentamento de cada pessoa em situações de perda, ou da ameaça de perda, de figuras de apego de acordo com os modos de vinculação afetiva desde os primórdios da vida. Ao refletir sobre perdas e apego, estamos nos remetendo ao processo de adaptação do ser humano em seus estágios de desenvolvimento e às situações que envolvem experiências de satisfação, reunião, reciprocidade, confiança, estabilidade, ao mesmo tempo aquelas que provocam tensão, insatisfação, frustração, solidão, angústia e sensação de abandono.

Deixar o certo pelo incerto, aventurar-se num país longínquo, como no caso das migrações, incluindo aqui a expatriação, acreditar na própria capacidade de enfrentar novos e grandes desafios, de se adaptar a uma nova cultura e adquirir uma identidade composta pela cultura original e aquisições da cultura hospedeira ao longo do tempo de permanência no país receptor depende muito mais da estabilidade dos laços afetivos desenvolvidos com pais, amigos e cônjuges do que de treinamentos interculturais antes da viagem e experiências prévias (viagens a negócios ou para estudo no exterior, contato com culturas diferentes).

2 CAPÍTULO II – CONJUGALIDADE E EXPATRIAÇÃO

Casar era um fato natural do ciclo vital, era o marco da transição para o mundo adulto e para a paternidade, embora, hoje, esses padrões tradicionais estejam cedendo lugar a casais que se relacionam sob normas próprias, vivendo juntos sem casar, relacionando-se sexualmente mais cedo, casando-se mais tarde e optando por não ter filhos. Em qualquer circunstância, no entanto, a vida em comum é regida pelo compartilhamento de tarefas e responsabilidades domésticas, visto que a mulher dos dias atuais trabalha e busca equacionar-se nas esferas familiar, profissional e de relacionamento. (CARTER; MCGOLDRICK, 1995; MCGOLDRICK; SHIBUSAWA, 2016).

Desde a década de 1970, vimos assistindo a demandas cada vez mais igualitárias de relacionamento conjugal, e as mulheres vêm se inserindo cada vez mais no mercado de trabalho. Para muitas mulheres de gerações passadas, a única ou a principal forma de deixar a casa dos pais era casando-se, mas, ainda hoje, conforme apontado por Giddens (1993), estudiosos revelam que a narrativa feminina continua expressando-se pelo pronome no plural (nós), enquanto o homem se refere de maneira individualizada (eu) ao se expressar sobre relacionamentos.

O relacionamento conjugal se inscreve por caminhos mesclados de romantismo e conflitos que se destacam em hábitos rotineiros, como comer, dormir, ver TV, manter relações sexuais, ir ao supermercado. Minuchin (1982) afirmou, e consideramos que continua valendo, que o jovem casal passa por um processo de adaptação em pequenas rotinas domésticas, como as citadas acima, e, tão importante quanto, tem que se acostumar com a separação e com novos modos de relacionar-se com a família de origem. Enfim, o início da vida em comum requer adaptações para o exercício da individualidade na parceria, respeito às histórias trazidas sem que colidam a ponto de não permitir a construção de um cotidiano conjugal com base no respeito e no enfrentamento de dificuldades.

Ferez-Carneiro (1998), diz que todo fascínio e toda dificuldade de ser casal, está no fato de o casal contemplar, ao mesmo tempo, na sua dinâmica, duas individualidades e uma conjugalidade, ou seja, de conter dois sujeitos, dois desejos, duas inserções no mundo, duas percepções do mundo, duas histórias de vida, dois projetos de vida, duas identidades individuais que, na relação amorosa, convivem com uma conjugalidade, um desejo conjunto, uma história de vida conjugal, um projeto de vida de casal, uma identidade conjugal.

A vida conjugal requer ajustes, negociações que contemplem não só as histórias individuais trazidas como as expectativas e os anseios de uma história a ser construída por meio do exercício da reciprocidade, flexibilidade, intimidade e do reconhecimento da dependência, própria da incompletude do ser humano.

Vivemos hoje em um contexto em que a internacionalização das organizações e os intercâmbios culturais estão cada vez mais frequentes e, em especial, o processo de expatriação que move casais para lugares distantes, culturalmente distintos. A adaptação aparece como fator fundamental para a continuidade ou não de ambos os processos: a missão na expatriação e o casamento.

Mohr e Klein (2004) identificaram uma série de fatores considerados importantes para a adaptação da cônjuge acompanhante, os quais são: idade, filhos pequenos, conhecimento do idioma, experiência anterior, motivação (vontade de querer ir), abertura ao novo, participação na negociação do contrato, percepção da distância cultural, treinamento cultural e interação com pessoas da comunidade local.

Estudo de Heckler (2013) com casais jovens de dupla carreira e duplo trabalho que mudaram de cidade em função de melhores condições de trabalho demonstra que tanto homens quanto mulheres renunciam às suas carreiras para acompanhar seus cônjuges em oportunidades de melhora profissional. Além disso, a pesquisa revela que desenvolvimento na profissão e aquisição de bens são projetos prioritários dos casais investigados. Este e outros quatro estudos brasileiros (BORBA, 2008; SOUZA, 2009; SPOHR, 2011; RAPÔSO, 2014) vão na mesma direção – o grande desafio conjugal é conciliar projetos individuais e do casal. E, devemos acrescentar, mesmo que a(o) cônjuge acompanhante nunca tenha trabalhado fora de casa, isso não significa que não possua projetos pessoais.

Conforme apresentado na Introdução do presente trabalho, trataremos de situações de expatriação motivadas pelo trabalho do cônjuge do sexo masculino e que se prolongam para além do tempo inicial da missão proposta, de modo que as perdas profissionais e de projeto de vida, tanto quanto a pressão de adaptação cultural, podem incidir mais fortemente sobre o cônjuge de sexo feminino. Harvey e Buckley (1998) ao apontar quatro momentos do ciclo da carreira que envolvem dilemas pessoais e conjugais no processo de expatriação apresentam possíveis soluções para os casais com dupla carreira, neste contexto:

- 1) Caso a transferência ocorra antes do início da carreira de um dos cônjuges, haverá oportunidade de o período da designação internacional ser utilizado pelo(a) cônjuge acompanhante para aprimoramento educacional.
- 2) Sendo a esposa a cônjuge acompanhante, ela poderá aproveitar o momento de suspensão profissional para ter filhos.
- 3) Quando a carreira do(a) cônjuge acompanhante se encontra estabelecida, a decisão da expatriação torna-se mais difícil.
- 4) Quando o objetivo de quem é acompanhante é reduzir a carga de trabalho, a designação internacional surge como oportunidade de realizar a transição desejada não só em termos de tempo como de atividade.

Como demonstra Souza (2009) em estudo sobre mulheres que renunciaram às próprias carreiras e focaram nos ganhos da experiência internacional como *“trailing spouses”*, torna-se necessário enfrentar com força e paciência as dificuldades e os desafios do período de expatriação. Elas comparam a união conjugal à vida num outro país, em uma nova cultura, no sentido de que em ambas as situações há o enfrentamento do diferente. Os hábitos, valores e costumes da família de origem são alterados, renegociados na formação da conjugalidade da mesma maneira como o são quando indivíduos passam a viver numa nova cultura, longe do seu país de origem. Similaridades são encontradas no estudo com cônjuges acompanhantes do sexo masculino na pesquisa realizada por Rapôso (2014).

Entre os casais modernos, dividir-se entre trabalho e casa é questão central no exercício da conjugalidade. No caso desta pesquisa, esse aspecto fica exacerbado, pois, além da adaptação ao processo de expatriação, há outras adaptações concomitantes, como a conjugalidade em país distante, com cultura distinta, longe das redes familiar e social de apoio. (VAN der ZEE, ALI; SALOMÉ, 2005).

Contudo, é digno de questionamento se os recursos conjugais tais como a comunicação livre e aberta entre os cônjuges sobre suas necessidades e seus sentimentos, o acolhimento diante das expressões de insatisfação, a confiança, o respeito, entre outros, para o enfrentamento dos desafios e a conquista da satisfação conjugal no contexto da expatriação (SOUZA, 2009; RAPÔSO, 2014), permanecem inalterados no caso de haver necessidade de uma renegociação de contrato e permanência no país da designação, conforme proposta desta nossa pesquisa – quando a expatriação se prolonga e se torna em aberto.

Assim, considerar a relação entre conjugalidade e expatriação nos leva a explorar três temas: o apego e a construção da conjugalidade, conjugalidade e adaptação cultural e expatriação e ciclo vital da família.

2.1 APEGO ADULTO

Conforme mencionamos ao final do primeiro capítulo, a migração e a expatriação testam o vínculo desenvolvido entre os parceiros, quer porque afasta o indivíduo de seus familiares com quem se construiu vínculos na infância e adolescência, quer porque gera maior proximidade do parceiro. Há diferenças individuais no modo como as pessoas mantêm contatos próximos. Uns mostram-se confortáveis por depender de outros e aqueles que relutam sobre isso temem que a intimidade possa abalar seu senso de autonomia.

Relação ou relacionamento significa a capacidade, em maior ou menor grau, de conviver ou se comunicar com os seus semelhantes; ligação de amizade, afetiva, profissional, etc., condicionada por uma série de atitudes recíprocas. Como relações, temos que se trata de conhecimento recíproco e/ou convivência entre pessoas (FERREIRA, 1999,). Podemos nos relacionar sem que desenvolvamos um vínculo com a pessoa.

Ainsworth (1989) esclarece que vínculo não significa relacionamento. Segundo ela, vínculo é um laço durável e relacionamento é transitório, depende da experiência de interação de duas pessoas, podendo ou não produzir vínculo afetivo ou apego. Já apego é um tipo de vínculo afetivo no qual o senso de segurança do indivíduo se refere à relação.

Teóricos do apego têm proposto uma variedade de características que distinguem relacionamentos que envolvem apego de outros tipos de relacionamentos. (AINSWORTH, 1982, 1991; HAZAN; ZEIFMAN, 1999; WEISS, 1982, 1991).

Três funções reaparecem em várias classificações:

- 1) Um vínculo de apego é marcado pela tendência de o indivíduo permanecer em contato próximo com a figura de apego; esta é usada para manter proximidade, e as separações, quando ocorrerem, provocarão angústia e protesto.

- 2) Uma figura de apego é usada como porto seguro durante momentos de doença, perigo ou ameaça. Nesses casos, a figura é usada como segurança, proteção e apoio.
- 3) Uma figura de apego é confiável como base segura para a exploração; a presença da figura de apego promove sentimentos de segurança e confiança facilitando a exploração de forma desinibida e tranquila.

O indivíduo forma seus primeiros vínculos durante a infância por meio da relação com seus cuidadores primários, o que gera ao mesmo tempo uma percepção de si mesmo, do outro e do mundo, que, embora passíveis de mudança, tenderão a ser modelos para outras figuras de apego mais tarde a partir dos relacionamentos entre irmãos, família extensa, professores, amigos, chefes e pares amorosos. Bowlby (1982) os nomeia como “hierarquia de figuras de apego”.

Para que se forme um relacionamento de base segura com um ou outro cuidador primário ou um par romântico, por exemplo, é necessário sensibilidade e disponibilidade do parceiro/cuidador para corresponder ao convite de proximidade/intimidade da pessoa vinculada; essa reciprocidade promove, naquele que necessita ser cuidado, sensação de segurança, confiança, alegria e abertura aos outros. Caso contrário, não havendo disponibilidade, o apego torna-se ansioso, preocupado diante dos sinais de amor ou privação. Separação ou privação podem aumentar a necessidade de intimidade ou criar defesa através do distanciamento do parceiro com o intuito de evitar a dor e a frustração.

Amor, tanto na infância como na fase adulta do ciclo vital, inclui contato físico, através do olhar, cuidado, sorriso, choro, carícias, desejo de ser confortado pela figura de apego ou par no relacionamento, seja do tipo romântico ou não, quando houver experiências de ansiedade, raiva, tristeza, dor seguidas de separação e perda, bem como de felicidade e satisfação.

A sintonia entre os comportamentos de quem solicita e de quem atende, repetidamente, garante a regulação da ansiedade e da raiva. Como sinais de atenção às necessidades vitais (físicas e psicológicas), bem como protesto por não ser atendida, o choro é o comportamento de apego revelador tanto nos primórdios da vida como é acionado em outros momentos do ciclo vital, quando a pessoa se sentir assustada ou em casos de doença.

2.2 APEGO ROMÂNTICO

Nas últimas décadas, a teoria do apego tornou-se uma das principais estruturas para o estudo dos relacionamentos amorosos e conjugais. A teoria é rica e os dados e *insights* emergem de várias disciplinas, entre as quais etologia, psicologia fisiológica, teoria do controle de sistemas, psicologia do desenvolvimento, ciência cognitiva e psicanálise. Fraley e Shaver (2000) resumem as proposições centrais de vários estudos em quatro itens:

- 1) A dinâmica emocional e de comportamentos do relacionamento cuidador-criança e relacionamento amoroso adulto são governados pelo mesmo sistema biológico descrito por Bowlby (1982) – o sistema de comportamento de apego é inato e tem a função de promover segurança e sobrevivência. Em situações de ameaça, o comportamento de segurança, conforto e confiança se restabelecem mediante a proximidade ao cuidador primário na infância e o mesmo ocorre no relacionamento romântico.
- 2) As diferenças observadas na relação cuidador-criança e no relacionamento amoroso adulto são semelhantes (AINSWORTH et al., 1978).
- 3) Diferenças individuais de comportamento no apego adulto são reflexos de crenças e expectativas das pessoas sobre elas mesmas e sobre as histórias de relacionamentos próximos com base nas experiências de apego – experiências precoces da relação cuidador-cuidado.
- 4) Amor romântico envolve três sistemas de comportamento de função mútua: apego, cuidado e sexo.

Embora amor romântico seja, em parte, um fenômeno de apego, envolve sistemas de comportamento adicional – cuidado e sexo; empiricamente coincidem, mas teoricamente se separam na medida em que enquanto no caso da criança e do adolescente o relacionamento com os pais é hierárquico, o relacionamento entre parceiros é horizontal e as trocas provêm dos mesmos sistemas comportamentais.

Fraley e Davis (1997), bem como Trinke e Bartholomew (1997), concluíram em seus estudos que indivíduos com estilo de apego seguro são mais passíveis de usar seus pares como figuras de apego. Gray e Steinberg (1999) expressam que, ao ser percebido como positivo, confiável e amoroso, o vínculo conjugal dos pais contribui para as expectativas de se encontrar um par romântico com esses atributos.

No relacionamento adulto, os papéis de apego e cuidado são mais difíceis de serem separados; cada parceiro pode ser caracterizado ora como estressado, angustiante, pouco atencioso e prestativo, ora como disponível, cuidador e protetor. Em relacionamentos duradouros, os papéis de apego e cuidado mudam frequentemente. Os vínculos amorosos são dinâmicos, mutáveis, contínuos, descontínuos, o que significa que eles podem ser desfeitos bem como adquirir outros significados. (SOUZA; RAMIRES, 2006).

Mesmo que apego e comportamento sexual sejam regulados por sistemas diferentes, há influência mútua entre eles, como apontam Fraley e Shaver (2000). Como exemplo, os autores expõem uma pessoa que se priva de seus desejos e necessidades sexuais quando sente angústia ou ansiedade em relação ao parceiro amoroso de longo tempo de convivência. Por outro lado, uma pessoa pode adotar estratégias sexuais em um relacionamento de curto tempo para evitar o desenvolvimento de apego emocional, ou melhor, com a função evitativa de intimidade e dependência.

Dado que o sistema de apego é acionado em momentos de necessidade e sob situações de estresse, a criança e depois o adulto será capaz de buscar ajuda de pessoas próximas para regular seus níveis de angústia. Vários estressores (ameaça ou perda de pessoas próximas, rejeição, abandono, conflitos, entre outros) são vistos como características do apego seguro, conforme assinalado por Bifulco e Thomas (2013). Consideramos que em situações em que o casal terá que se adaptar a novas situações sem contar com outras figuras de apego, como é o caso da expatriação, a segurança em relação ao parceiro será testada e de grande importância.

Bartholomew e Horowitz (1991) apresentam um modelo que identifica quatro categorias ou estilos de apego adulto: seguro, desligado, ansioso e evitativo. Definiu-os a partir de duas dimensões: percepção de si e do outro. Um modelo positivo do eu indica o grau no qual a pessoa internalizou o valor de si *versus* sentimentos de ansiedade e incerteza acerca do próprio valor, enquanto o modelo positivo do outro indica as expectativas gerais acerca de este estar disponível e ser suportivo. O modelo do eu associa-se ao grau de ansiedade e dependência da aprovação dos outros nos relacionamentos próximos, enquanto o modelo do outro associa-se à tendência de buscar ou evitar a proximidade nas relações importantes. O quadro abaixo mostra a construção dos autores:

Quadro 1 – Modelo de apego adulto

		Modelo do eu (dependência)	
		Positivo Baixa dependência	Negativo Alta dependência
Modelo do outro (evitação)	Positivo Baixa evitação	Seguro Confortável com a intimidade e com a autonomia	Preocupado Sentimentos de inadequação, busca de aprovação. Alta reatividade emocional
	Negativo Alta evitação	Desligado Negação defensiva do valor dos relacionamentos, distância afetiva.	Temeroso Falta de confiança nos outros. Medo de intimidade e da rejeição. Alto nível de estresse

Fonte: **Modelo de apego adulto**. Bartholomew; Horowitz, 1991, p. 227.

O vínculo romântico ou amoroso envolve mais do que a familiaridade do vínculo cuidador-criança, envolve confiança no parceiro para atender às necessidades relacionadas ao apego que representam porto seguro e base segura, envolve um vínculo emocional que não será percebido a não ser quando o relacionamento estiver ameaçado, for rompido ou perdido.

Estudos com adultos demonstram a conexão entre as representações mentais de apego seguro e um número de indicadores de ajuste psicológico: crenças otimistas (BERANT; MIKULINCER; FLORIAN, 2001); representações mentais positivas das ações e intenções dos outros (COLLINS; READ, 1990) e autoestima positiva (BARTHOLOMEW; HOROWITZ, 1991; BACCUS; BALDWIN; PACKER, 2004).

“A negociação do estresse é uma característica importante do apego” (BIFULCO; THOMAS, 2013, p. 4). As autoras afirmam que um dos principais fatores para lidar com eventos estressantes é por meio do apoio. Entre os eventos, destacam: perdas, danos, humilhações, traumas e privações. Ter apoio confiável, próximo, atencioso pode amenizar muito dos efeitos desses estressores no nosso funcionamento, na saúde mental e na capacidade de enfrentamento.

Em suma, apego é uma necessidade fundamental humana para atravessar o curso da vida em relação aos possíveis estressores que, inevitavelmente, aparecerão, como no caso da expatriação, que exige afastamento de família, amigos

e outras referências de apoio e uma grande aproximação do parceiro que pode ser vivida como previsível ou como ameaça, a depender dos vínculos já formados e da capacidade de enfrentar os desafios, que não dependerão apenas do amor, mas da difícil tarefa de se relacionar.

As comunalidades quanto ao apego no relacionamento romântico referenciam a qualidade da relação. Kirkpatrick (1998) demonstrou que os estilos de apego romântico se refletem consistentemente nas estratégias de busca e manutenção de pares amorosos. O estilo de apego desligado disporia às relações de curto prazo, enquanto o apego seguro seria uma orientação de longo prazo. Mikulincer e Shaver (2007) também afirmam que indivíduos seguros mais que os demais estilos têm maior facilidade de levar em consideração as características e necessidades do parceiro de modo a adequar a interação tanto em relação a si quanto às demandas do outro, o que contribui para melhor comunicação e busca de alternativas para solucionar conflitos.

As pesquisas sobre apego no relacionamento romântico/conjugal têm demonstrado também que pessoas desligadas ou temerosas exibem uma “variedade de pensamentos, sentimentos e comportamentos que as levam, e as seus parceiros, a se sentirem menos satisfeitos no relacionamento [...], e tendem a subestimar a disponibilidade de apoio das figuras de apego” (SIMPSON; RHOLES, 2010, p. 174), o que, por consequência, traz impacto no grau de satisfação conjugal.

Há pesquisas que analisam a capacidade de cuidado no relacionamento amoroso e conjugal que também referem diferenças. Indivíduos evitativos, em geral, tendem a oferecer menos apoio aos parceiros de que as demais pessoas; por outro lado, o cuidado disponibilizado pelas pessoas altamente ansiosas (preocupadas e temerosas) tende a ser controlador e intrusivo (FEENEY; COLLINS, 2004).

2.3. FUNCIONAMENTO CONJUGAL, MOMENTO DO CICLO VITAL E EXPATRIAÇÃO

De acordo com a teoria familiar sistêmica, há três características da família que facilitam a adaptação do cônjuge às situações de estresse: coesão, adaptabilidade e comunicação (ALI; VAN DER ZEL; SANDERS, 2003). Esses autores descrevem cada uma das características atribuindo à coesão o número de laços emocionais entre os elementos da família, à adaptabilidade a capacidade de reestruturação das relações de poder e das regras que controlam o grupo familiar e, à comunicação a capacidade de dialogar para enfrentar e solucionar conflitos internos.

Olson, Russell e Sprenkle (1984) identificam o predomínio de três características no funcionamento da família: suporte familiar ou coesão, adaptabilidade familiar e comunicação familiar.

Suporte familiar ou coesão: significa a proximidade entre os membros da família que pode ser medida de acordo com o suporte emocional que um dá ao outro. Pode ser visto não só como apoio emocional, mas pelo tempo que passam juntos, compartilhando atividades. Estudo (SOUZA, 2009) reassegura o tempo que o casal aprecia passar juntos como um dos fatores facilitadores do processo de adaptação durante a expatriação.

Com suporte familiar saudável (MINUCHIN, 1974), cada membro da família poderá formar vínculos fora do ambiente doméstico sem deixar de se sentir integrado ao sistema familiar, o que, devemos comentar, é facilitado quando o apego conjugal é seguro. Minuchin (1974) acrescenta que não sendo suportiva o suficiente, haverá, na família, a tendência em ignorar as necessidades do outro; porém, se o suporte for excessivo, impedirá ou reduzirá a autonomia dos membros, conforme já comentamos anteriormente.

Adaptabilidade Familiar: significa modificar papéis para atender a mudanças de algum membro, seja por uma nova etapa de desenvolvimento pessoal, profissional, seja por um acontecimento, um estressor externo (doença de familiares, por exemplo), que afeta o sistema e requer adaptações. A continuidade do bom funcionamento da família dependerá da capacidade de os membros adaptarem-se às demandas estressoras.

Comunicação Familiar: refere-se à capacidade de expressar opiniões, respeitar opiniões diferentes, estabelecer regras para a tomada de decisões e solucionar conflitos. A comunicação é fundamental para que haja suporte e adaptação.

Estudo de Simonelli (2012) recomenda que as empresas centralizem a atenção na adaptação do(a) cônjuge acompanhante, em especial, em fatores como autoestima, segurança, saúde e relações sociais como essenciais à adaptação de quem vai à reboque, como à adaptação do expatriado, questão determinante no desempenho da missão. Spohr (2011) apresenta falas de participantes que expõem os objetivos conjugais e familiares no momento de aceitação da designação estrangeira visando a atingir objetivos individuais e familiares, além da combinação de interesses conjugais em relação à oportunidade de ter filhos e a disponibilidade da mulher de trocar a carreira pelo papel de esposa a reboque.

Deve-se considerar, ainda, que reajustar-se a uma nova cultura afeta cada membro familiar envolvido de maneira diferente, dependendo do momento do ciclo vital em que cada um se encontra. De qualquer forma, é um processo de desenvolvimento que exige tempo e ajustamento, considerando a facilidade de comunicação em outra língua, abertura e flexibilidade em fazer novas conexões no cotidiano, no trabalho, na vizinhança, nos serviços comunitários, como escola, igreja, comércio, saúde, bem como manter-se conectado ao país de origem.

No mundo global, hoje, é possível reduzir o afastamento da família e da cultura de origem por conta de mudanças internacionais graças à facilidade de conexões por meio de tecnologias de comunicação cada vez mais avançadas. Falicov (2016) afirma que o imigrante contemporâneo e seus filhos são nomeados transnacionais com “dois corações” e não mais com um “coração partido”. Essa autora ressalta que onde a família chega e se instala, o que cada membro familiar carrega consigo (objetos, visões), a fase do ciclo vital em que se encontra, o modo como a família está organizada, isso tudo interfere no processo de adaptação à nova vida em outro país.

Através de fotos, histórias, correspondências digitais de parentes ausentes, os pais garantem a presença psicológica e o valor da família estendida para os filhos, acentua Falicov (2016). As mudanças no ciclo vital (nascimento, saída de casa, doença, morte) de famílias que vivem longe de seus países como imigrantes, exilados, expatriados, podem ser mais estressantes quando se está longe de “casa”; por exemplo, a morte de um ente querido pode desencadear sentimento de culpa e tristeza profundos, pesar por não poder compartilhar de perto todo o processo de luto.

McGoldrick (1995, p. 77) descreve ao se referir à migração e ao ciclo de vida: “a migração é tão disruptiva em si mesma, que poderíamos dizer que ela acrescenta um estágio extra ao ciclo completo de vida daquelas famílias que precisam negociá-la”. E o mesmo pode se referir à expatriação. Além disso, pode-se pensar que o término da missão obrigará ainda outro reajustamento e que não se sabe o que ocorre em caso de esta se tornar em aberto.

Segundo Friedman (1995), transições geográficas acarretam consequências que significam o abandono de uma casa, de uma comunidade emocionalmente importante e podem causar desequilíbrio em um casamento e na vida familiar como um todo. Como exemplo, o autor considera que casar-se e afastar-se da mãe tanto pode libertar a esposa como pode torná-la mais dependente.

Influenciadas pelos conceitos da teoria de Bowen (1978) de que alguns padrões de relacionamentos familiares tendem a se repetir nas famílias, na forma de papéis prescritos, triangulações e legados, ou seja, como esquemas geralmente inconscientes, que se reativam ao longo das gerações, Carter e McGoldrick (1995) acrescentaram o ponto de vista multigeracional ao seu trabalho sobre as fases distintas para o ciclo de vida da família atual, concordando que questões não resolvidas em fases anteriores do ciclo vital familiar dificultam transições para os estágios seguintes.

2.3.1 Ciclo vital da família

O modelo tradicional de família nuclear, segundo Kohli (2007), que apresenta os homens no papel de provedor, as mulheres em casa cuidando dos afazeres domésticos e também o casamento universal e educação de filhos, está se tornando cada vez mais obsoleto no mundo atual.

A última publicação de Walsh (2016), organizadora do manual sobre o ciclo vital da família, e outros colaboradores, alerta para a necessidade de reconhecimento de novas normas e definições para o ciclo vital em função da trajetória nada convencional dos tempos atuais. McGoldrick e Shibusawa (2016, p. 375) acrescentam que “está difícil definir quais padrões do ciclo vital são ‘normais’”; o estresse que envolve os membros da família, segundo as autoras, revela a falta de modelos para as decisões a serem tomadas. As teorias psicológicas devem ampliar o foco de atenção do indivíduo e da família nuclear para a perspectiva multigeracional das conexões familiares que influenciam e organizam os indivíduos durante todos os estágios do ciclo vital.

“As famílias são compostas por aqueles que possuem uma história e futuro compartilhados” (MCGOLDRICK; SHIBUSAWA, 2016, p. 376), abrangendo o sistema emocional de três a cinco gerações ligadas por laços sanguíneos, legais, históricos, que são redefinidos através do tempo e das circunstâncias ao longo da vida. Pelas mudanças sofridas no decorrer do tempo, a família se diferencia como sistema, incorpora novos membros através do nascimento, da adoção, da união conjugal, separando-os apenas na morte. As relações estabelecidas no sistema familiar são de grande valor e insubstituíveis, mas eventos como a expatriação exigirão novas transições e adaptações.

De modo a compreender as demandas possíveis no ciclo vital familiar e considerando que a expatriação tende a ocorrer em indivíduos no início ou em meados da carreira, apontaremos os quatro primeiros momentos do ciclo vital da família, mais condizentes com a idade do homem expatriado e baseado no modelo desenvolvido por McGoldrick e colaboradores, indicando, quando possível, os desafios específicos relativos à designação internacional.

2.3.1.1 Início da vida adulta

Para ambos os sexos, como tarefas de inserção no estágio adulto, há a capacidade de inclusão da família de origem ao mundo do trabalho e dos relacionamentos socioafetivos. Para evitar a inevitável influência da família, os jovens adultos devem saber negociar a separação sem desligamento da família de origem e sem buscar refúgio num relacionamento afetivo. Segundo McGoldrick e Shibusawa (2016), quanto mais os jovens adultos puderem se diferenciar do programa emocional da família de origem, nessa fase, menos suscetíveis estarão aos estressores verticais (pobreza/política, racismo, sexismo, violência, segredos, mitos, lealdades, padrões emocionais familiares, etc.) no ciclo vital seguinte. É hora de escolherem o que levarão, o que deixarão e o que irão construir.

A fase vital dos jovens adultos assinala a busca do Eu antes de formar, com um(a) parceiro(a), um subsistema familiar, ou seja, o sistema conjugal. É o momento de selecionar o que carregar da família de origem e o que deixar para que se possa criar algo próprio. Trata-se de um estágio essencial para a diferenciação do eu em relação à família nuclear; para desenvolver relacionamentos íntimos com iguais; para aquisição de trabalho remunerado e, conseqüentemente, para independência financeira.

2.3.1.2 Formação do casal, união das famílias

As transformações do mundo de hoje com ênfase nas “relações homem-mulher voltadas à parceria educacional, ocupacional e conectividade emocional” (MCGOLDRICK E SHIBUSAWA, 2016, p. 387) tornam difícil uma transição bem-sucedida para o relacionamento conjugal.

O casal terá muito trabalho pela frente em termos de negociações: o quê, quando e como será a alimentação deles; como dividirão o espaço, o dinheiro, o tempo; momentos de dormir, conversar, manter relações sexuais. Também deverão selecionar que rituais das famílias de origem serão mantidos ou modificados; como se relacionarão com os membros da família ampliada e com os amigos. Enfim, o casamento está longe de ser simples, pois estão em jogo dois sistemas familiares que se juntam para tornarem-se um subsistema próprio.

As questões não resolvidas no âmbito familiar de cada um interferirão na escolha do parceiro e no equilíbrio conjugal (CARTER; MCGOLDRICK, 1995). A possibilidade de diferenciação-indivuação, a triangulação, a projeção e os legados transgeracionais (BOWEN, 1978) contribuirão positiva ou negativamente para a organização do casal, e serão testadas a cada transição no ciclo vital familiar posteriores.

Um dos aspectos que podem conduzir a dificuldades conjugais, segundo McGoldrick e Shibuzawa (2016), é a falta de capacidade em renegociar o *status* familiar com a família de origem, que pode ser representado pelas fronteiras deficientes no entorno do novo casal, como, por exemplo, sogros invasivos, dificuldade de conexões com a família ampliada, favorecendo o isolamento a dois. O ideal é que os jovens se tornem independentes de suas famílias de origem antes de se unirem e que mantenham laços afetivos com as mesmas. Neste momento, podemos considerar que a expatriação gera uma fronteira nítida entre o casal e a família de origem, mas as questões relativas ao estilo de apego de ambos em relação às figuras parentais e entre si tornarão o relacionamento conjugal mais facilitado ou o palco de queixas e dificuldades.

2.3.1.3 Transição para a parentalidade – filhos pequenos

A chegada de um filho sela o trio como sistema familiar e esse novo membro será o elo permanente entre as duas famílias mesmo que o casal se separe. A vinda de um filho marca a transição para a parentalidade e, especialmente quando é primogênito, há um misto de alegrias e mudanças importantes e estressantes na vida do casal e, porque não, de toda a família, como apontam Cowan e Cowan (2016). A instabilidade não surge apenas porque o novo membro da nova família chega sem manual de instruções, mas pelo fato de a própria mudança de *status* (pai/mãe) trazer transformações esperadas e inesperadas em cada um dos cônjuges e em suas relações, conforme acrescentam os citados autores.

Como afirmam McGoldrick e Shibusawa (2016), atingir esse estágio do ciclo vital familiar significa que os adultos deverão avançar uma geração e se tornarem cuidadores da geração mais jovem. Aqui começam os problemas sobre a divisão de responsabilidades, dos cuidados com a criança e das atividades domésticas. Cowan e Cowan (2016) ressaltam a nova identidade como pai e a redução na identidade como cônjuge a partir das mudanças quanto à natureza e à divisão das tarefas familiares para o casal e das modificações na qualidade da relação conjugal. Os mesmos pesquisadores afirmam que “bebês não aproximam casais que anteriormente tinham conflitos não resolvidos, nem separam casais cujas relações eram altamente satisfatórias e compatíveis.” (COWAN; COWAN, 2016, p. 435).

Uma mudança no mundo interno e na identidade assim como uma reorganização dos papéis vitais desencadeiam instabilidade nas relações centrais do indivíduo dentro e fora da família, como descrevem os autores Cowan e Cowan (2016), e o aumento do estresse conjugal inerente à transição para a parentalidade é menor do que o significado que a presença de um filho tem na vida do casal e o quanto os mantém unidos nos primeiros anos da nova família. Também é importante esclarecer, ainda conforme Cowan e Cowan (2106), que pesquisas demonstram que, apesar do lado positivo de se tornarem pais, como casal ocorre o aumento de conflito, insatisfação e decepção.

Podemos considerar novamente que o nascimento de uma criança quando o casal está expatriado e mesmo cuidar dela ao longo do tempo pode gerar maior estresse na transição na medida em que diminuiu os recursos familiares para apoiar e dividir o cuidado.

No caso de expatriados, a renúncia da carreira do(a) cônjuge acompanhante configura uma mudança de *status* que poderá instigar uma disputa de poder entre o casal e na chegada do primeiro filho, distantes das famílias de origem que poderiam funcionar como suporte, a divisão de tarefas pode ser um forte estressor, deixando o casal que se tornou pai/mãe com a sensação de estar sendo explorado pelo(a) parceiro(a).

O distanciamento geográfico impossibilita o convívio da nova família constituída com a família de origem e o acompanhamento presencial das etapas do ciclo vital do novo integrante familiar – o neto, o sobrinho, o bisneto, o primo, o afilhado – e do casal em mutação com a chegada de um filho e todas as transições concretas e emocionais decorrentes do novo ciclo. Isolado, o casal expatriado que tornou-se pai/mãe deve criar uma estrutura de apoio mútuo, mesmo recaído sobre

a mulher a maior carga de responsabilidade e cuidado; aos filhos e às crianças cabe suportar o peso de serem cuidados por uma mãe inexperiente, sem apoio, que reduziu ou renunciou à carreira em prol da maternidade (FULMER, 1995).

Falicov (2016) ressalta que, embora os filhos que mudaram pequenos ou que nasceram no país hospedeiro não experimentem a perda que os pais sentem com a migração, são expostos às emoções transmitidas pelo pai e pela mãe envolvendo perdas ambíguas, dificuldades, riscos e ganhos. Os vínculos com a cultura e a família de origem são transmitidos às crianças através dos costumes, hábitos, alimentação, fotos, conexões via satélite, e os filhos, por sua vez, apresentam aos pais os vínculos com a cultura local por meio da língua hospedeira, dos aspectos culturais absorvidos e da inserção na comunidade local à medida que vão evoluindo e passando pelos estágios do ciclo vital.

Estudo de Veneziano (2011) com filhos que acompanharam os pais nas respectivas expatriações revela variações no processo de adaptação e na relação com o país natal dependendo da idade e do momento do ciclo vital em que se encontram. No início da infância, há mais facilidade de adaptação, mas maior distanciamento com a cultura de origem.

Famílias que expatriam com filhos pequenos podem ficar mais fortalecidas e, segundo Carter e McGoldrick (1995), crianças absorvem mais rápido o processo de adaptação à nova cultura do que os pais; por outro lado, conforme vão crescendo e ampliando suas conexões extradomésticas, o distanciamento entre a cultura hospedeira e a de herança passa a ser cada vez maior, considerando que a criança pode se adaptar a ponto de atingir a fase adulta jovem e escolher permanecer no país hospedeiro por ocasião da repatriação (VENEZIANO, 2011). Além disso, a presença de crianças que devem se inserir no sistema escolar gera maior demanda de inserção parental na cultura hospedeira, conforme foi verificado por Veneziano (2011).

2.3.1.4 Sistema familiar na adolescência

Não há transformação que não ameace apegos anteriores, como diz Preto (1995); a transição para a adolescência é vista pela família como uma perda, a da criança, e a sensação dos pais é a de que deixaram de ser cuidadores ao se depararem com a relativa independência dos filhos, que nesse estágio vital formam laços mais significativos fora de casa.

McGoldrick e Shibusawa (2016) demarcam esse estágio como o momento em que os adolescentes começam a transição para a vida adulta, com papéis e responsabilidades cujo ajuste requerem dos pais adaptação em relação às necessidades cognitivas, emocionais, físicas e sociais, pois, embora com mais autonomia, os jovens filhos necessitam da manutenção de relações próximas com seus pais para o bem-estar emocional. Acrescentam as autoras que as fronteiras estabelecidas pelos genitores são diferentes, mas o canal entre eles deve ser pautado pela comunicação aberta, favorecendo laços de confiança e segurança. “A flexibilidade é a chave do sucesso para as famílias neste estágio”. (PRETO, 1995, p. 225).

Nesta fase do ciclo vital dos filhos, está ocorrendo quase que simultaneamente um momento de reflexão dos pais, que se encontram na meia-idade, acerca de suas carreiras e de seu casamento. Como ilustra Preto (1995), após ter cuidado de filhos pequenos, a mulher pode vislumbrar esta como a sua hora de começar uma carreira, visto que o filho cresceu e não a limita como antes, quando era pequeno; o homem, por outro lado, pode estar investindo alto em sua carreira. Portanto, o adolecer gera um estado de estresse normal na família que é extenuado quando coincide com necessidades de pai e mãe em busca de satisfação pessoal.

A adolescência como passagem para a vida adulta provoca transições de tarefas e de ordem pessoal para além da parentalidade, pois se relacionam com mudança na função do casamento, mudança no relacionamento entre os filhos adultos e os pais, inclusão de membros externos aos familiares e reavaliação do relacionamento com os pais (avós dos filhos), que se encontram no ciclo do envelhecimento. (MCCULLOUGH; RUTENBERG, 1995).

Quando a expatriação ocorre durante a adolescência dos filhos, estágio do ciclo vital cuja tarefa é a conquista da liberdade e da autonomia, acompanhar os pais na designação internacional significa tolher essa tarefa, perder o contato direto com amigos, de suma importância nessa fase, e abrir-se a novas experiências. A expatriação com filhos adolescentes provavelmente será dificultada pelo rompimento da rede pessoal destes, a qual é fundamental neste momento, acirrando o potencial de conflitos pais-filhos e a nova cultura pode gerar ainda novos conflitos na medida em que pode desafiar as crenças acerca de autonomia e independência propostas pelos pais ou mais aceitas no país de origem (VENEZIANO, 2011).

MÉTODO

Esta pesquisa buscou compreender o processo psicológico subjacente à expatriação, quando esta se torna em aberto, considerando-a um projeto familiar e tendo como objetivos específicos: identificar os eventos que produzem o prolongamento da missão bem como as variáveis pessoais, familiares, conjugais, ambientais e institucionais que facilitam e dificultam a adaptação inicial e quando a expatriação se torna em aberto; além disso, compreender o processo vivido pelos casais quando a expatriação passa a não ter final previsto. A partir desses objetivos, o mais adequado é realizar um estudo qualitativo, dado que o interesse recai em como o fenômeno se manifesta (TURATO, 2005).

Denzin e Lincoln (1994) definem o pesquisador qualitativo como aquele que estuda o fenômeno em seu ambiente natural, buscando dar sentido, significado a tal fenômeno, de acordo com a vivência das pessoas em relação a este. “O pesquisador qualitativo pretende compreender em profundidade a vivência das pessoas, a que representações essas pessoas têm dessas experiências de vida”. (TURATO, 2005, p. 509).

O estudo qualitativo é empregado, entre outras razões, segundo Denzin e Lincoln (1994), quando solicitamos aos participantes que compartilhem suas histórias como principais protagonistas da investigação que será construída por eles, participantes, conjuntamente com o pesquisador. “Como em qualquer tipo de pesquisa, reúne conhecimentos, escolas e autores que dão sustentação ao pensamento científico do pesquisador e à sua prática profissional” (TURATO, 2005, p. 511).

No ambiente natural em que ocorre a observação, não há controle de variáveis, e o pesquisador, com os seus sentidos, é o próprio instrumento de percepção cuidadosa do objeto de estudo a ser interpretado. Através do raciocínio indutivo das informações obtidas no campo, por meio de observação, documentos, entrevistas, o investigador, que neste tipo de pesquisa é o instrumento-chave, estuda cada individualidade profundamente e o conjunto de informações possibilitam-no a construção de uma teoria plausível, que seja oriunda de conhecimentos originais e não sobre teorias existentes.

De acordo com Denzin e Lincoln (1994), o pesquisador mantém o foco na captação do significado que os participantes atribuem ao problema ou questão e para além dos significados previamente atribuídos na literatura.

PARTICIPANTES

Os critérios de inclusão para a captação de participantes foram: casais heterossexuais que houvessem sido expatriados já casados ou em união estável, devido à missão ser do cônjuge do sexo masculino e que se encontrassem em países do Continente Europeu, dado o fato de expatriados neste continente atingir o percentual de 42% (MOBILITY BRASIL, 2015). Também foi considerado como critério de inclusão que estivessem em uma missão que já tinha se prolongado por mais de 3 anos (tempo considerado máximo de uma expatriação única). Ter ou não filhos não foi considerado critério de exclusão, nem o fato de ser a primeira ou demais conjugalidades do par ou de a cônjuge exercer ou não trabalho remunerado no momento da entrevista.

Os primeiros participantes convidados pertenciam ao círculo social da pesquisadora e, a partir deles, outras indicações se sucederam por meio da estratégia da bola de neve. Dos nove expatriados e suas respectivas cônjuges recrutados, três casais desistiram de participar por razões pessoais no momento do agendamento das entrevistas. Participaram da pesquisa seis expatriados e suas respectivas esposas.

PROCEDIMENTO

Os contatos iniciais se deram via e-mail, quando foram explicados o objetivo da pesquisa e os interesses da pesquisadora, a qual se deslocou para as cidades nas quais os participantes estavam residindo. Os encontros foram agendados em local adequado e da preferência dos participantes. Os contatos e o agendamento foram individuais.

Quando presencialmente foi rerepresentado o objetivo do trabalho e, no caso de concordância com a participação, foram solicitadas a leitura e a assinatura do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido¹ (Apêndice A). Foram realizadas entrevistas individuais semiestruturadas com os seis expatriados e suas respectivas esposas.

As entrevistas seguiram um roteiro de questões com temas referentes ao processo de expatriação, à vida pessoal e conjugal, com a proposta de estimular o(a) participante a falar da sua experiência do modo que quisesse, sendo possível alguma intervenção da pesquisadora-entrevistadora, caso fosse necessário, para melhor entender e evitar distorções de informações. As quatro primeiras questões foram distintas para o expatriado e para a sua cônjuge. O roteiro de temas de entrevista encontra-se no Apêndice B.

Além da entrevista, foi solicitado a eles o preenchimento de um questionário enviado por e-mail, o qual continha questões acerca de dados pessoais e outras informações sobre a experiência de expatriação (Apêndice C).

As entrevistas foram gravadas e transcritas posteriormente sob consentimento dos participantes, que terão os dados de identificação disfarçados.

ANÁLISE DOS RESULTADOS

Após a transcrição, as informações obtidas foram organizadas segundo três eixos *a priori* relativos aos objetivos da pesquisa, a saber: o prolongamento da expatriação, a adaptação inicial e relativa ao prolongamento e o processo conjugal. A partir destes eixos, as informações foram submetidas à análise temática.

A análise temática é um método interpretativo de análise de dados. Através da identificação, análise e descrição de padrões ou temas, permite apresentar e organizar os dados de uma forma sintética, embora rica. Trata-se de processamento rico e flexível, que pode ser utilizado a partir de diferentes posicionamentos epistemológicos (positivista, pós-positivista, construcionista); não tem requisitos de amostragem (i.e.: não é necessária uma amostragem teórica); e adequa-se a diversos tipos de dados qualitativos (entrevistas, grupos focais; diários, etc.). (BRAUN; CLARKE, 2006).

¹ O projeto foi submetido ao Comitê de Ética em Pesquisa da PUC-SP e recebeu aprovação, cujo protocolo é de número CAAE 50853515.7.0000.5482.

Para Bardin (1977, p. 105),

O tema, enquanto unidade de registro, corresponde a uma regra de recorte (do sentido e não da forma) que não é fornecida de uma vez por todas, visto que o recorte depende do nível de análise e não de manifestações formais reguladas.

Braun e Clarke (2006, s/p), por sua vez, afirmam que

Fazer análise temática consiste em construir “núcleos de sentido” que compõem a comunicação e cuja presença ou frequência de aparição podem significar alguma coisa para o objetivo analítico escolhido.

Na análise temática, é possível resumir os principais aspectos de um grande corpo de dados por meio de uma descrição densa do conjunto, destacando-se semelhanças e diferenças entre eles, gerando interpretações tanto sociais quanto psicológicas.

Segundo Braun e Clarke (2006), o processamento de uma análise temática consiste em: transcrever detalhadamente os dados que devem ser lidos e relidos exhaustivamente, anotando-se as ideias iniciais sobre eles; codificação dos aspectos importantes de modo sistemático em todo o conjunto de dados, cotejamento de todos os dados relevantes para cada código; cotejamento dos códigos em temas potenciais, reunindo todos os dados relevantes para cada tema potencial; avaliação dos temas em relação aos excertos codificados e todo o conjunto de dados, gerando-se um “mapa” temático de análise dos dados; definir e atribuir nomes aos temas e realizar nova análise para aperfeiçoar as especificidades de cada tema e da história global que a análise gerou; geração de definições e nomenclaturas precisas para cada tema; produção de um relatório; seleção dos excertos mais precisos como exemplos, análise final dos excertos selecionados, retorno à análise da pergunta da pesquisa e à literatura, de modo a uma compreensão global.

No caso do terceiro objetivo específico, optou-se por apresentá-los na forma de história individual e conjugal e com vistas a um análise global.

RESULTADOS E DISCUSSÃO

Com a expatriação, relacionamentos se distanciam, novos laços se formam, projetos se concretizam e se modificam, espaços vazios são preenchidos, famílias se decompõem e se reestruturam, enfim, há movimentos de toda ordem e a extensão e a intensidade das experiências geram a necessidade de enfrentamento e adaptação tanto para quem sai como para quem fica.

Dado nosso objetivo geral de compreender o processo psicológico subjacente à expatriação, quando esta se torna em aberto, considerando-a um projeto familiar, organizamos a apresentação de nossos resultados em sessões, iniciando por uma descrição dos participantes e do tema em torno do qual se coloca nosso interesse e nossa investigação, ou seja, quando a expatriação excede seu tempo previsto.

Consideramos as respostas de todos os participantes (12 entrevistas individuais e 6 conjugais) para este quesito e nos concentramos em indicar e discutir inicialmente os motivos que elucidam o prolongamento da missão e os arranjos decorrentes (objetivo específico: identificar os eventos que produzem o prolongamento da missão). Utilizamos as falas dos expatriados e, complementarmente de suas cônjuges, priorizando as negociações iniciais da transferência internacional, o contexto no qual ocorre o prolongamento e a negociação após o período previsto da missão ter se esgotado. Procedemos de forma semelhante no que se refere ao segundo objetivo específico (identificar as variáveis pessoais, familiares, conjugais, ambientais e institucionais que facilitam e dificultam a adaptação inicial e quando a expatriação se torna em aberto).

Para trabalhar o terceiro objetivo específico, compreender o processo vivido pelos casais quando a expatriação passa a não ter final previsto, optamos por escolher dois casais em momentos diferentes do ciclo vital familiar como exemplares e apresentamos uma súmula da entrevista de cada cônjuge e a do casal, buscando narrar e compreender o caminho percorrido, inserindo e destacando referências da literatura. Tal escolha também se justifica pelo fato de que a apresentação de casais, em vez de categorias que perpassassem todas as conjugalidades exploradas, ilumina melhor a reciprocidade da reorganização e negociação conjugal e as transições vivenciadas.

SOBRE OS PARTICIPANTES

Os seis casais brasileiros entrevistados nas localidades ou imediações do Continente Europeu onde vivem foram transferidos sob previsão corporativa de permanecer no país de acolhida pelo período de dois a três anos no máximo e, dentre todos, apenas um casal demonstrou estar incluído no plano de repatriação num futuro breve, os demais contabilizam de três a nove anos em terra estrangeira sem perspectivas de retorno à terra natal.

A idade deles no momento da expatriação variava de 30 a 47 anos, e o tempo de casamento, de recém-casados até 28 anos de matrimônio; apenas o casal com mais idade e mais tempo de casamento tinha filhos jovens adultos, que não acompanharam os pais. Três tiveram um filho durante a expatriação e dois não têm filhos por opção ou impossibilidade.

Os filhos nascidos nos países hospedeiros tinham a idade variando de um ano e dez meses a quatro anos e meio no período do encontro com a pesquisadora. Nenhum dos casais teve ajuda de familiares ou de terceiros na transição para a parentalidade e cuidados subsequentes, levando-nos a ficar alertas acerca da possibilidade de implicações deste fato na construção da parentalidade e na conjugalidade, mas que serão tratadas posteriormente.

As localidades de residência dos expatriados variavam de 1400 a 12000 habitantes, sendo o francês e o alemão, os idiomas locais; no ambiente de trabalho, os expatriados relataram o uso do inglês como língua oficial, o que significa não fazer uso do idioma local por passarem a maior parte do tempo na empresa ou viajando em atendimento a clientes.

Dois casais experimentaram três expatriações para países de idiomas distintos num período de oito anos; os outros quatro permaneceram na mesma localidade desde a saída do Brasil.

Das seis esposas acompanhantes, apenas uma não tinha vida profissional antes da expatriação; as demais renunciaram às suas carreiras antes da mudança. Três conseguiram se empregar após o primeiro ano da transferência, mas apenas uma apresentava vínculo empregatício na ocasião da entrevista.

CONTRATO INICIAL E SITUAÇÃO ATUAL

Para compreender o prolongamento da expatriação para além da missão inicial, é importante contextualizar o contrato inicial. Alertamos para o fato de que foram considerados os seis casais e não foi identificado de quem partia a informação, para melhor preservar o depoente, inclusive no que se refere à possibilidade de implicações empregatícias decorrentes da publicação desta tese on-line. Observa-se que as propostas iniciais não envolviam longos períodos, conforme ilustram as frases abaixo:

A proposta original era uma proposta de só ficar dois anos.

Vim pra ficar dois anos eu tô há seis.

Com um ano, antes de completar o meu contrato, eles renovaram até 2017 [Extensão para três anos].

Apenas um dos participantes previa uma missão mais extensa, mas mesmo para este ela já foi além do previsto:

A perspectiva era de voltar para um outro posto após cinco anos, mas nada era certo.

Uma boa política organizacional de expatriação envolve a gestão do término da missão desde o planejamento e as perspectivas da organização, bem como das expectativas do expatriado, antes, durante e depois de concluída a designação internacional (SUUTARI; BREWSTER, 2003), mas o que observamos na experiência dos participantes é algo pouco claro:

O programa de expatriação legalmente não poderia tá excedendo cinco anos.

As pessoas que participaram do meu processo de vinda pra cá não estão mais na empresa, então, eu estou numa situação meio perdido.

Caligiuri e Lazarova (2001) nos alertam sobre os cuidados para que a missão não termine com uma imagem negativa e recomendam que a empresa cultive uma visão global e uma cultura institucional que saliente e apoie o aprendizado e a experiência do expatriado. Identificamos que a falta de clareza exige que o próprio expatriado consiga se orientar, o que pode gerar dificuldades na administração do relacionamento conjugal e familiar. Nesse contexto, é interessante indicar que o expatriado que demonstrou incerteza e frustração em relação ao prolongamento do processo é o mesmo que relata dificuldades de adaptação da cônjuge, desde o início.

O que incomoda, sem dúvida, é a falta de adaptação da minha esposa. Se ela estivesse bem adaptada, talvez eu estaria fazendo outro tipo de projeto.

Esta afirmação já indica que a missão é do expatriado, mas a expatriação é familiar, como afirma Freitas (2010). Essa autora discute a expatriação como uma oportunidade de viabilizar um projeto de vida pessoal e do casal, seja pelo interesse em viver e apreender culturas diferentes, seja pelo prazer de se aventurar e ser capaz de tolerar a solidão. Como observamos nestes relatos:

Estávamos planejando a vida para dois anos, porém, como minha esposa conseguiu emprego um ano após estarmos aqui, tudo ficou mais fácil para estendermos nossa estadia.

Ela achou até interessante mais pela curiosidade, pelas belezas, também, que são oferecidas na Europa, mas também a proposta original era uma proposta de só ficar dois anos, então ela falou “não, dois anos passam rápido”, e ela acabou aceitando essa ideia.

Quanto aos motivos para a permanência tornando a expatriação, como a denominamos, em aberto, identificamos duas categorias de motivos: não haver função na matriz após a missão e o desejo de permanecer, conseguindo negociar a permanência. Optamos por indicar tanto os depoimentos dos homens quanto o das mulheres, dadas as particularidades que indicam diferentes perspectivas e demandas de adaptação.

Não haver função na matriz após a missão

Segundo os homens:

O retorno tá difícil, né, sem dúvida nenhuma, porque eu esperava que na expatriação, com a experiência, com a bagagem que eu recebi aqui, eu teria uma oportunidade melhor dentro da empresa, isso não se concretizou.

Já estamos faz oito anos, pra mim só tem vantagens, então não tenho motivo pra me queixar.

Havia perspectivas de voltar para um outro posto, mas nada deu certo.

Os depoimentos dos participantes indicam a frouxidão da política de repatriação das empresas, redundando em frustração de expectativas (GALLON, 2011) e sensação de se estar em um não lugar. Freitas (2006) afirma que o expatriado e sua família sempre serão hóspedes no país que os acolhe. Há também aqueles que retornam e vivem o estranhamento de não pertencer a nenhum dos dois lugares, como assinala Tedesco (2013).

O prolongamento da missão sem clareza de seu término traz implicações familiares, principalmente quando há filhos.

A gente pensa em voltar, então a gente precisa saber, ou a gente fica aqui e se estabelece de vez, porque não dá, a cada quatro anos montar uma casa num lugar, ter uma vida nômade; que nem agora, meu filho tá indo na escola, então, terminar um ciclo assim, até o primário. Terminou o primário a gente avalia o que vai fazer pela frente, basicamente é isso.

Na perspectiva das mulheres, observamos indicações que reforçam a desilusão com a política empresarial e as decorrências para a díade :

Nós estamos aqui há oito anos e a empresa não tem mais recolocação pra ele lá no Brasil, estamos à deriva. [cantarolando].

A empresa, ela tá investindo, a pessoa tá voltando com uma bagagem grande, boa, só que aí, fica não tem mais como voltar, sabe, eu acho meio esquisito isso, eu só queria entender pra que serve essa expatriação, pra quê?

Devemos comentar que essas mulheres parecem bastante sensíveis ao que ocorre com seus companheiros, mas nos levam a pensar que quando o vínculo conjugal é inseguro, o que é mobilizado por uma política institucional de expatriação inadequada, pode se transformar em diferentes expectativas frustradas para ambas as partes, levando a acusações e conflito conjugal. Pensamos, portanto, que as empresas devem ser alertadas para as implicações mais amplas de uma política de repatriação insuficiente e, no caso dos psicólogos clínicos que atuam na situação, estar conscientes destas particularidades de contexto de conflito no caso de casais expatriados.

Desejo de permanecer, conseguindo negociar a permanência

O mero desejo de permanecer não é suficiente para que isso seja possível. A expatriação se caracteriza, pelo menos teoricamente, por uma missão e um contrato de trabalho com tempo e objetivos delimitados, os quais implicam na repatriação ou em designação para outro país (CALIGIURI, 2000/1). Mas o que observamos é que alguns participantes se aproveitam das oportunidades de um contrato inicial pouco específico da empresa para conseguir o que desejam. Neste caso, obtivemos os seguintes depoimentos dos homens:

Tive algumas propostas de voltar, a primeira, seis meses depois que o processo havia começado. Neste caso o ciclo ainda não havia se fechado. Quando completei dois anos na Europa, decidimos que eu ainda não estava pronto para voltar. Com esta decisão, ficamos mais um ciclo de 2 anos, quando me foi proposto mudar para outra unidade de negócio. Foi uma promoção que estendeu minha permanência até hoje.

Estou me desenvolvendo e aprendendo bastante com o meu trabalho. As oportunidades foram aparecendo e eu resolvi não fechar as portas.

Quando houve a proposta de um novo contrato, conversamos e decidimos ficar. Não teve uma renegociação, porque, na verdade, tínhamos a vontade de continuar [referindo-se à esposa].

Já no caso de outros participantes, eles próprios buscaram negociar novas possibilidades de permanência:

Após cinco anos como expatriado, tive o contrato de expatriação anulado e fui contratado localmente no exterior. Após mais dois anos com contrato local, fui desligado da empresa e encontrei outro emprego no exterior, pois queria continuar desenvolvendo minha carreira internacional.

Na entrevista, ela [funcionária da empresa] falou assim: “você não perguntou o salário, você não quer saber seu salário?”. Eu falei: “não, não precisa saber o salário, eu só quero saber se é o suficiente pra eu viver com a minha esposa e com o meu filho no caso da minha esposa não estar trabalhando”.

Outros participantes, ainda, esclarecem algumas possibilidades de procedimento para conduzir o desejo de ficar.

Pra que eu possa ter um contrato permanente aqui é como se fosse um concurso público no Brasil. Então, eles têm que ver se você tem interesse em ficar e as formas de ficar são seis anos em contrato e após esses seis anos eles abrem uma vaga, se você tem perfil, mas você tem que postular pela vaga.

Primeiramente que ficaríamos aqui por pelo menos cinco anos, depois que completamos sete anos, combinamos ficar mais cinco e atingir doze anos, o que nos possibilitaria requisitar a cidadania.

Meu pai tem descendência [europeia], decidi buscar minha nacionalidade [europeia], foi coisa de três meses e voltei pra [cidade onde trabalha] onde eu já tinha emprego, tornando o contrato local.

As falas das esposas nos reconduzem à importância de o projeto de expatriação ser um projeto conjugal e de que esta conjugalidade seja satisfatória e coesa (FREITAS, 2010; RAPÔSO, 2014; SOUZA, 2009; SPOHR, 2011). Assim, segundo elas:

Ambos estávamos dispostos a ficar e felizes com a renovação do contrato.

O contrato era mais ou menos três anos, de dois a três anos, só que foi prorrogado e a gente queria que fosse prorrogado.

Vamos ficar que aqui ainda é melhor que lá.

Juntando tudo

Considerando o que foi obtido nas entrevistas, cabe enfatizar a importância de políticas organizacionais de expatriação que contenham regras claras e devidamente utilizadas conforme proposto no estudo de Gallon (2011), ou seja, que, em um processo de designação internacional, a empresa leve em conta a preparação para a missão, a missão em si e o retorno ao país de origem. Nossos resultados indicam que a dificuldade de retorno gera sofrimento para o expatriado, tanto quanto para sua família, mas também pode ser transformada em oportunidade para o desenvolvimento de um novo plano de vida.

O prolongamento da missão, tornando-a em aberto, permitiu que novas organizações e negociações conjugais tornassem projetos individuais em projetos do casal e da família ali constituída, pois a chegada de filhos passou a modificar o plano de carreira de esposas que haviam interrompido sua vida profissional antes da expatriação.

O PROCESSO DE ADAPTAÇÃO INICIAL E APÓS PROLONGAMENTO

Tendo em vista o objetivo de identificar as variáveis pessoais, familiares, conjugais, institucionais e ambientais que facilitam e dificultam a adaptação inicial e quando a expatriação se torna em aberto, apresentamos os dois momentos em separado.

Adaptação inicial

A adaptação cultural, que diz respeito à realização de ajustes necessários para que haja conforto na vida em outro país (FREITAS, 2010), é considerada variável central do bem-estar relativo ao processo de expatriação, sendo a experiência do cônjuge acompanhante particularmente o fator central neste processo (BLACK; GREGERSEN, 1991; BLACK; MENDENHALL; ODDOU, 1991; CALIGIURI et al., 1998; LAZAROVA; WESTMAN; SHAFFER, 2010; PEREIRA, PIMENTEL; KATO, 2005; TAKEUCHI, 2010).

No que se refere à adaptação inicial, recorrendo à literatura, organizamos quatro categorias de eventos que a favorecem: variáveis do sujeito, rede pessoal, relacionamento conjugal e variáveis ambientais e institucionais.

No que se refere às **variáveis do sujeito**, optamos por focalizar a experiência da cônjuge acompanhante. De fato, elas apresentam perfil bastante semelhante. São independentes, flexíveis, com grande capacidade de enfrentar desafios. Diferentes autores (CALIGIURI, 2000; GONZÁLES, 2011; RAPÔSO, 2014; SOUZA, 2009; SOUSA, 2014) identificam variáveis relativas à personalidade como facilitadores de adaptação inicial, as quais também observamos entre nossas participantes.

Construímos o Quadro 2 com exemplos de falas relativas e estas características. Cabe notar que a mesma característica foi mencionada por diversas participantes:

Quadro 2 – Variáveis de personalidade que favorecem adaptação inicial à expatriação

Variável	Excerto de depoimento das cônjuges acompanhantes
Auto percepção positiva	<p>“Eu sou uma pessoa expansiva, social. Eu sou a mais criativa, a que vai encontrar soluções, a que faz operacionalmente as coisas acontecerem.”</p> <p>“Eu acho que eu me adapto bem rápido.”</p>
Proatividade	<p>“Fiz um mês intenso de francês todos os dias, 12 horas por dia pra poder chegar sabendo falar um pouco e isso foi excelente, saber a língua do país eu acho que é fundamental.”</p> <p>“Quando ele aceitou o emprego lá, eu mandei o meu currículo para alguns laboratórios.”</p> <p>“A gente vendeu tudo que tinha em casa, a gente fez um ‘Família vende tudo’.”</p> <p>“Um dia eu não sabia o que fazer, eu toquei a campainha na vizinha pra saber, a gente ficou sem Internet dois meses, aí um dia nós tocamos na vizinha e perguntamos: ‘que internet você tem? Aqui em casa não funciona nada’”.</p>
Autoeficácia	<p>“Dando espaço pra outras coisas na minha vida e as coisas foram acontecendo.”</p> <p>“Eu não tenho muito problema, eu boto a mão na massa, faço as coisas.”</p>
Independência	<p>“Sempre fui independente financeiramente.”</p> <p>“No segundo mês de faculdade nós começamos a namorar, eu trabalhava, ele não; quando a gente se formou eu continuei trabalhando.”</p>
Extroversão	“Eu sou um a pessoa assim meio dada.”
Flexibilidade	“Eu vim muito aberta, eu vim totalmente disposta a fazer tudo o que precisasse.”

Outros aspectos pessoais relativos à experiência de expatriação identificados na literatura (CALIGIURI, 2000; GONZÁLES, 2011; LAZAROVA; MCNULTY; SEMENNIUK, 2015; RAPÔSO, 2014; SOUSA, 2009) também ficaram evidentes entre nossas participantes.

Novamente, construímos o Quadro 3 com exemplos de falas relativas e estas características, cabendo notar que a mesma característica foi mencionada por diversas participantes.

Quadro 3 – Variáveis pessoais que favorecem adaptação inicial à expatriação

Variável	Excerto de depoimento das cônjuges acompanhantes
Vontade de ir	“Eu fiquei muito eufórica porque era um sonho que eu sempre tive, desde adolescente, era de ter uma experiência fora do Brasil, de morar fora.”
Espírito aventureiro	“Era o começo de uma nova oportunidade, de uma aventura.”
Abertura para o novo	“Eu queria aprender outras culturas, línguas, tudo.” “Uma nova vida também me instigou e resolvi vir.”
Interesse por culturas diferentes	“Me interessa entender outros mercados, então fiz uma formação de verão.” “Tinha sempre essa ideia de morar em algum lugar fora para conhecer jeitos diferentes de viver.”
Habilidade de relacionamento com o diferente	“Eu procuro saber das regras, das normas de cada lugar.” “Eu soube respeitar a cultura das outras pessoas que é muito diferente da nossa.”

Outras variáveis pessoais favorecedoras de adaptação inicial mencionadas por Pereira, Pimentel e Kato (2005) também foram observadas entre nossas participantes. São elas: experiência anterior, saber ou aprender o idioma, novos projetos de carreira.

Quanto à experiência anterior, tem as que têm e as que não têm:

Eu fiz intercâmbio quando eu era adolescente.

Desde pequena, assim, eu sempre viajei muito, sempre foi minha vida, sempre falei línguas.

Saí de casa pra casar e eu casei e fui morar em outro país, então, eles [família] nunca tinham vivido isso nem eu, por isso foi muito difícil.

Aprendizado do idioma – a adaptação foi mais fácil e rápida para as cônjuges que tinham certa fluência na língua, enquanto outras adquiriram através de cursos e da vida cotidiana; há, ainda, aquelas que resistiram ao aprendizado e às dificuldades de adaptação e, com isso, a inserção à vida local mostrou-se maior:

Já falava francês fluente.

Como eu não falava a língua, também não tinha interação, agora é bem mais diferente, é mais fácil a relação.

Fiz três estágios de francês com uma turma, mas, sabe, tinha o intervalo a gente saía pra bater papo e aí todo mundo falava inglês porque um era japonês, outro era canadense, a outra era africana, então não tinha aquela continuidade e eu não falava inglês também. Tenho uma casa boa, me instalei bem, curto ficar na minha casa, mas eu me isolei.

Vale mencionar que o visto de trabalho foi concedido apenas à cônjuge do expatriado com dupla nacionalidade, as demais deveriam aguardar no mínimo um ano ou a demonstração de interesse de um contratante por aquela profissional:

Quando eu terminei o curso de alemão, fiz a prova de proficiência, eu fiquei na dúvida, bom eu posso trabalhar, o meu visto me permite porque o (cônjuge) tem cidadania.

Fiz várias entrevistas e, bom, o visto era problema no primeiro momento, mas eu estava pra fazer a transição, ia conseguir um visto diferente se eles mostrassem pra Comuna que estavam interessados no meu perfil, ia ser superfácil eu conseguir.

Novos projetos de carreira – ao ter renunciado a carreira no Brasil, algumas cônjuges aproveitaram a oportunidade para repensar a carreira, mudar de setor ou mesmo aprimorar-se para quando retornasse:

Já que eu estou aqui, já que eu já abri mão do meu trabalho, acho que essa é a oportunidade de eu estudar. O Mestrado que eu fiz aqui foi muito legal, eu aprendi muita coisa nova, é uma área nova; poder trabalhar com isso seria muito interessante, que eu só vou descobrir isso quando eu chegar lá” [no Brasil].

Terminei indo num trabalho numa área de Educação, numa área de marketing numa empresa superinternacional.

Se eu não conseguir um novo emprego na minha área, tem um comércio no Brasil que meu pai nos deixou e eu gostaria muito de tocar esse comércio.

Também verificamos semelhanças em nossas participantes, nas quatro alternativas de ações e mobilizações por parte dos acompanhantes, conforme proposto por Harvey e Buckley (1998). A primeira se refere à transferência ocorrendo no início da carreira e o(a) acompanhante aproveita a oportunidade para aprimoramento educacional. Segundo o relato de três participantes, estas aproveitam a oportunidade de estudar língua ou fazer uma pós-graduação, como pode ser observado abaixo:

Fazer uma formação, uma pós-graduação era algo que eu queria, era um projeto que eu vim com ele.

Ficar um ano e meio, dois anos, sem trabalhar vai ser difícil, mas eu tinha esse projeto de estudar.

Minha expectativa aqui seria pela possibilidade de aprender uma língua.

Outro motivo apontado por Harvey e Buckley (1998), refere-se a aproveitar o momento de suspensão profissional para ter filhos, como indicam as afirmações:

Desde que a gente veio pra cá, eu queria ter filho.

Quando eu vim pra cá, sempre ficou na minha cabeça o fato de a gente criar uma família.

O terceiro aspecto indicado pelos mesmos autores (HARVEY; BUCKLEY, 1998), relativo à maior dificuldade vivenciada pelo acompanhante quando sua carreira está estabelecida, também foi observado:

O trabalho é uma coisa de que eu nunca desisti, eu sempre quis, fui atrás desde o dia que eu pisei aqui, mas eu sabia que não ia ser fácil.

Eu sonhava em conseguir um emprego aqui, isso é claro eu nunca desisti, eu sabia que ia ser muito difícil. Eu falava: “não, minha carreira não vai parar”.

Eu acabei deixando um pouco a minha carreira de lado, sempre por essas mudanças, mudanças, mudanças, eu já passei por três mudanças sempre seguindo... e agora eu tô num país que eu não tenho vontade de falar a língua.

Finalmente, Harvey e Buckley (1998) afirmam que a designação internacional também pode ser uma oportunidade de reduzir carga de trabalho ou mudar de planos, como indicam os excertos abaixo:

Trabalhava muito, era workaholic total, não tinha tanto tempo, né, tanta qualidade de vida como a gente tem aqui.

Meu hobby pessoal é cozinha, não pra trabalhar, então fiz uma formação de verão.

Nunca tive muita ambição, então eu combinei com o meu marido que como era ele que conseguia ter uma carreira melhor, eu podia arrumar um trabalho tranquilo que fosse nada muito estressante e que crescesse.

É importante observar, no entanto, que não se tratou de categorias estanques. Essas motivações ou realizações aparecem como complementares, sendo várias delas citadas pela mesma participante, indicando provável processo relativo ao impacto do deslocamento internacional, mas também a possibilidade de elas transformarem situações de potencial perda em oportunidade, reforçando a ideia de terem grande potencial pessoal de adaptação às transições.

Nessa direção, identificamos aspectos ainda não referidos na literatura, como resistência à frustração, capacidade de enfrentamento de crise e ambição, os quais serão ilustrados separadamente através de falas das cônjuges:

Resistência à frustração:

Foi um choque, eu não esperava muito, existia uma possibilidade, mas eu não estava muito disposta a vir, porque nós já estávamos pensando em voltar pro Brasil [sobre a proposta de novo emprego em outro país], mas aí eu me virei.

Capacidade de enfrentamento de crise:

Eu não fazia nada em casa, eu dependia muito da minha mãe, essas coisas, e isso me ajudou muito também a ser uma dona de casa mesmo e profissionalmente não foi assim lá essas coisas, mas eu tô nova e eu acho que eu ainda posso achar uma coisa de que eu goste.

Você tem que se sentir bem, porque pra gente estar bem num lugar depende da felicidade da pessoa que está do seu lado. Se você gostou, se acha que você vai tá feliz com o trabalho que você vai desenvolver com ela, vamos, eu sou a favor.

Ambição:

Nunca perdi as esperanças, então o trabalho é uma coisa de que eu nunca desisti eu sempre quis, fui atrás.

Nunca tive muita ambição; como expatriado talvez a gente fosse ou vai morar em outros países, então seria mais fácil eu não ter uma vida profissional muito ativa que proibisse isso.

Passamos agora às variáveis relativas ao apoio e relacionamento com a rede pessoal (família de origem, família estendida e amigos), mantendo o foco de atenção às cônjuges acompanhantes.

A rede pessoal é tema que se refere tanto ao apoio ao se mudar por parte das pessoas no país de origem quanto ao acolhimento no país hospedeiro e os laços posteriormente construídos. No que se refere ao papel da família de origem e dos amigos no Brasil, verificamos primordialmente incentivo e apoio, como os observados abaixo:

Os amigos deram uma força, diziam que ia ser uma boa experiência, uma boa oportunidade.

Meus pais criaram a gente pra despedidas desde que a gente era pequeno.

Minha mãe, sempre, o sonho dela foi que nós morássemos fora do país, um em cada canto do mundo de preferência, para ela ter três lugares diferentes pra ela passear.

Apenas em um único caso, cuja adaptação da cônjuge foi expressa por ela como “caótica”, percebemos que a família de origem se mostrou no sentido contrário à decisão do casal pela expatriação, que era o único com filhos na fase de transição da adolescência para a fase adulta.

Entre os familiares foi assim: “ah, acho que é meio doideira”, “vai largar as crianças, os filhos adolescentes, vai largar os meninos aí sozinhos”.

Carpenedo (2009) considera que a receptividade no ambiente estrangeiro de trabalho bem como dos locais também é um favorecedor da adaptação. Neste caso, observamos:

A gente foi muito bem acolhido e recebido, colegas, gente muito bacana, a gente teve a sorte de ter a comunidade brasileira, foi muito legal, nos acolheu muito bem.

Teve muito apoio da empresa, preocupação dos colegas, se eles podiam ajudar de alguma forma, preocupação por parte dos chefes.

A empresa disponibilizou pra gente uma pessoa que ficou acho que as primeiras quatro semanas praticamente resolvendo as coisas junto com a gente.

Também temos que indicar que, pelo menos inicialmente, as perdas relativas aos relacionamentos com os familiares e amigos do Brasil ficam pouco evidentes e há meios de enfrentá-las, principalmente via tecnologia e/ou viagens.

O fato de ter *Skype* e poder se comunicar a qualquer momento, poder falar, estar conectado, se ver, transformou um pouco as coisas.

Como a gente era expatriado, a gente tinha o direito de ir pro Brasil, então, acabava que eu conseguia ir pro Brasil duas a três vezes ao ano, então foi uma época que foi muito tranquila.

Quanto às variáveis ambientais e institucionais, que se referem a fatores como localização, clima, objetos, alimentação, diferenças entre as culturas, aspectos legais, socioeconômicos e políticos da nova localidade, formas de comunicação verbal e não-verbal, valores e crenças, que Caplan (2007) denomina de estresse aculturativo, observa-se que algumas exigem aprendizado, testando variáveis pessoais e outras elaborando as diferenças.

As primeiras experiências são primeiras experiências, então todo dia eu aprendia uma coisa nova e eu passei um mês colocando o lixo no lixo errado, do prédio vizinho, até que um dia uma vizinha me chamou e falou: “olha, o nosso lixo é ali”.

Os hábitos das pessoas aqui são totalmente diferentes e é tudo cheio de horário, de normas e de regras, mas, sim, mas é tudo respeitado e meio exagerado.

Ela perguntou se ele poderia ir pra lá fazer uma entrevista pessoalmente e ele foi em dezembro, devia tá fazendo menos 25 graus, lá [risos] e eu falei: “você vai lá, vai passar dois dias, vai chegar num dia e voltar no outro, vai dar uma volta na cidade, ver o frio, como é esse frio de menos tantos”.

Eles são pessoas muito fechadas; eles são curiosos, por um lado, mas são difíceis de se relacionarem.

Não só a compreensão das normas de relacionamento facilita a adaptação no país hospedeiro, como também o domínio razoável da língua aparece entre nossos participantes como o grande intermediário para a sociabilidade local. Mesmo que seja possível viver num país com língua diferente, a comunicação, a interação social e a adaptação demonstram ser facilitadas quando estabelecidas pelo idioma local. Podemos perceber esse aspecto pelos excertos de falas a seguir:

Quando eu aprendi falar alemão as pessoas falavam: “nossa, tá aqui só há uma ano e já fala alemão, que bom, parabéns”; de as pessoas reconhecerem o esforço.

Eu também não me sentia intimidada por poder falar o francês, acho que foi mais fácil nesse sentido, ajudou muito.

Há perdas da cultura brasileira que acabam se evidenciando só ao longo do tempo e frequentemente os participantes indicam formas simbólicas de manter a proximidade:

Eu tenho algumas travessas, formas de fazer bolo, elas vieram do Brasil, então tem algumas coisas que estão conosco desde a época da França, então elas vão pra lá, elas vem pra cá, elas vão conosco o tempo inteiro.

Quando eu cheguei aqui que eu vi alguns brasileiros falando: “vamos encomendar coxinha que tem uma brasileira que faz”. Eu não entendia, aí, depois de três, quatro anos, bate aquela saudade, ah, um guaraná pelo menos uma vez por semana, é o sabor da saudade e você come pra matar a saudade.

No que se refere ao relacionamento conjugal, os autores que tratam da expatriação consideram-no peça-chave para o processo: desde a demonstração da vontade de ir até o apoio ao desempenho do expatriado (BLACK; GREGERSEN, 1991; BLACK; MENDENHALL; ODDOU, 1991; CALIGIURI et al., 1998; LAZAROVA; WESTMAN; SHAFFER, 2010; TAKEUCHI, 2010).

Eu quero ficar pra continuar trabalhando, mas meu coração quer ir, porque meu marido tá indo [para a segunda expatriação] e eu não quero ficar longe.

Eu sabia que eu ia ter que dar muito suporte pra ele, que era um momento de transição, de insegurança pra ele, então eu tinha isso um pouco, o fato de eu já falar francês, eu consegui ajudar ele.

Quando houve a proposta pro meu marido, fui eu uma das pessoas que mais incentivou.

Mas, para além da motivação a ir, a expatriação testará o funcionamento do casal. Entre nossos participantes, obtivemos evidências de que se tratava de conjugalidades cujo vínculo poderia ser descrito como seguro. Havia mostras de que o cônjuge era porto seguro, base segura, e mesmo indícios de ansiedade de separação (AINSWORTH, 1982, 1991; HAZAN; ZEIFMAN, 1999; WEISS, 1982, 1991), como as frases anteriores atestam, mas que podem ser complementadas por estas afirmações:

Algo estranho que eu comecei a achar que eu estava doente e eu não conseguia dormir e foram dez dias muito difíceis, então foi muito difícil essa adaptação. E eu falava com ele que eu não tinha condição de morar aqui mais, mas eu não queria atrapalhar a vida profissional dele e ele ficou firme ali comigo.

Foi um tempo muito bom, sim, o nosso reencontro, assim, sozinhos; acho que a gente se enfrentou, se conheceu muito mais.

Acho que isso fez bem pra nós dois, isso acabou nos unindo mais do que o que a gente pensou no começo.

Acho que o que nós ganhamos foi conhecimento da outra pessoa, você tá sob um, sair da sua zona de conforto, vim pro exterior, isso aflora muitas coisas, isso faz com que você conheça mais a outra pessoa, é, então, isso ajudou a desenvolver o nosso relacionamento também, a gente se conhece muito mais do que quando estávamos no Brasil, acelerou o processo, vamos dizer assim.

Na expatriação, longe de sua rede pessoal, o casal terá que se adaptar a novas situações sem contar com outras figuras de apego, a segurança em relação ao parceiro será testada e de grande importância.

Era poder crescer dentro de mim, porque eu sempre fui muito ligada à minha família, aqui, sou eu e ele.

Aqui a gente passa muito mais tempo só nós dois, no Brasil, tempo pra ficar sozinho a gente não tinha.

É muito mais intenso do que se você tivesse morando no Brasil, com os pais, com os avós, com os irmãos todos no meio dessa relação. Aqui você consegue criar, de uma forma natural, uma relação mais intensa entre o casal.

Mas, a sensação em certos momentos é de falta de outros apoios que permitam distanciamento e alternativas de pontos de vista:

Sou eu com você e você comigo e se nós dois brigamos 'eu não quero isso ou isso', eu quero alguém com quem eu possa conversar, com quem eu possa desabafar na hora que eu precise até o final.

Hoje terminando numa nota positiva a gente tá numa curva de restabelecimento de equilíbrio, os dois estão ótimos e a gente tá bem um com outro e é assim, a barra é difícil, essa transição aqui é [risos].

Embora o processo conjugal vá ser discutido no próximo objetivo específico, podemos antecipar que o estresse inicial pode ser impactante no início da vida conjugal em novo contexto cultural; pode ser positivo ou negativo, dependendo da capacidade de enfrentamento do casal perante as dificuldades, do quanto estão unidos e preparados para os novos desafios inerentes à escolha que fizeram. (FREITAS, 2010).

A gente começou a casar fora do Brasil. Vi um ditado quando eu vim pra cá, que a gente nunca deve, que 'uma vida nunca deve começar longe da sua cultura, uma vida a dois', enfim, não sei se isso é verdade, mas foi difícil, foi bem difícil, por ser uma vida conjugal começando e longe de tudo e de todos.

A gente passou por todo esse processo de adaptação, de amadurecimento, nós dois juntos, então, assim, várias dificuldades financeiras, de cultura e como casal. Agora a gente pode dizer que tem uma vida mais tranquila, com filho, mas dizer que no começo foi fácil, não foi”.

Adaptação frente ao prolongamento da expatriação

Inicialmente, lembraremos que a proposta inicial de expatriação dos participantes desta investigação previa de dois a três anos o tempo da designação internacional. Após o vencimento do prazo, dos seis, apenas um casal comunicou à pesquisadora, no decorrer da entrevista, que havia recebido uma oferta da organização para retornar ao Brasil dali a seis, sete meses, para um outro posto na empresa-matriz. Os demais permaneceram no exterior sob novas negociações com as respectivas empresas, foram contratados por outra companhia ou estão em situação indefinida perante a política de expatriação, mas respaldados legalmente por portarem nacionalidade europeia, além da brasileira.

Considerando as fases de adaptação da Curva em U (BLACK, MENDENHALL E ODDOU, 1991), observamos que os participantes, em sua maioria, se encontram na última fase, a do domínio sobre o novo ambiente cultural, exibindo conforto em relação ao país hospedeiro e sentimentos de pertencimento, o que não significa que não haja momentos em que as dificuldades ou sofrimentos não se manifestem, como observamos abaixo:

A gente pega alguns costumes deles, a gente pega o ritmo deles, mas eu sou muito ligada ao Brasil.

Durante os oito anos em que eu estou fora do Brasil já passei por momentos muito difíceis, meu pai faleceu faz dois anos e um ano e meio depois da morte do meu pai, meu irmão foi atropelado e faleceu também.

Já me desapeguei dos meus pais a ponto de ficar longe e nessa distância que nós estamos.

Sempre busco um brasileiro mais pra sentir mais próximo da minha cultura.

A principal evidência que nos permite compreender a adaptação ao prolongamento da missão refere-se às motivações para permanecer em uma “expatriação em aberto”, tema de fundo desta tese. As justificativas oferecidas para se manter no exterior orbitam em torno da segurança e da qualidade de vida voltada para a conjugalidade e para os filhos, tanto entre homens quanto em mulheres. Interessantemente, nenhum homem mencionou a qualidade do trabalho ou aspectos empresariais. Embora as temáticas sejam semelhantes entre homens e mulheres, optamos por mantê-las em separado, uma vez que há sutilezas de abordagem.

Segundo eles:

Uma coisa que a gente pensa muito, que é dar oportunidade pro (filho) aqui, a maior motivação pra ficar um pouco mais de tempo hoje é ele.

Pela qualidade de vida que levamos aqui, por poder passar mais tempo com a família (esposa e filho) que quando estávamos no Brasil. Além disso, a minha esposa e o meu filho gostam muito de morar aqui.

Acreditamos ser uma boa oportunidade para o nosso filho poder estudar em boas escolas, conhecer outras culturas, idiomas e conviver com pessoas de diferentes costumes, nacionalidades e formações.

A segurança, a possibilidade de poder conciliar minha vida profissional e pessoal, qualidade de vida, acho que pra saúde é melhor estar aqui.

Ter mais tempo com a minha família, viver num lugar mais tranquilo, com mais segurança, onde eu posso levar meu filho..., a gente vai para um parque e eu posso só olhar meu filho brincar, de longe, não preciso ficar o tempo todo em cima dele, achando que alguém vai sequestrá-lo ou coisa assim, era ter mais expectativa de vida pessoal.

É a qualidade vida, é a tranquilidade, poder deixar a porta aberta, poder sair sem achar que vai ser assaltado, é isso, assim, as coisas funcionarem bem e a gente ter uma boa qualidade de vida.

Segundo as esposas:

Acredito que ainda não retornamos, pois a [país onde residem] oferece uma excelente condição de vida, temos mais tempo em família e vivenciamos o crescimento do nosso filho de forma independente, ajudando a fortalecer a sua autoestima e independência.

Apesar da dificuldade de me recolocar no mercado, tive a oportunidade de ter um trabalho temporário, e ao mesmo tempo tive mais tempo para cuidar do meu filho e da sua adaptação aqui. Além disso, a educação que o meu filho recebe é de excelente qualidade, e ele ainda tem tempo para outras atividades nas quais posso acompanhá-lo.

A segurança, a possibilidade de poder conciliar minha vida profissional e pessoal, dando a devida atenção pra ele [filho], como eu quero, de que eu gostaria, qualidade de vida.

A tranquilidade que aqui oferece, o sossego, paz, é, não tem violência, a violência é mínima.

A possibilidade de conhecer outros países, sei lá, é muito bom, faz eu ter a certeza de que o Brasil tá longe de ser o meu país, que eu queira voltar.

Eu sei que a qualidade de vida que a gente tá tendo aqui eu não vou ter no Brasil, de conciliar, de tá trabalhando e ao mesmo tempo estar com ele [filho], de tá aqui com você tomando esse café maravilhoso, daqui a dois minutos eu tô com ele [filho] no carro, se eu precisar ir ao médico em quinze minutos eu resolvo, se eu quiser levar ele na piscina ou no clube eu vou de graça.

Se a expatriação traz oportunidades, tanto quanto seu prolongamento, também implica em perdas. Entre perdas e ganhos, o que fica ressaltado nos depoimentos deles e delas é o paradoxo entre o sentimento de perda pelo afastamento do convívio com familiares, amigos e rotina no país natal, além da suspensão da carreira da esposa acompanhante, e o ganho de tempo e a qualidade

do convívio conjugal e familiar para os que estão acompanhados de filhos no país da expatriação.

Segundo as mulheres:

Era o começo de uma nova oportunidade, de uma aventura, mas ao mesmo tempo deixar pra trás gente que a gente ama, às vezes acontecem coisas difíceis no Brasil e o fato da gente tá longe, tem essas inseguranças.

Eu sinto falta da minha mãe, da minha família, amigas, eu sinto falta um pouco da alegria, de ter a espontaneidade de ligar pra uma amiga e convidar pra ir na sua casa, tomar um café com uma vizinha do prédio.

Com a família do meu lado é tranquilo, mas parece que você tá sempre agitado, eu gostaria de tá perto da minha família, você sente falta, cultural, tem coisas que não me correspondem aqui culturalmente.

Eu pedi demissão do meu emprego e infelizmente hoje fico em casa, dona de casa não tem valor nenhum.

Tinha trabalho, fazia faculdade, me formei dois anos antes de vir pra Europa e agora é só casa.

Segundo os homens:

A gente sente muita falta desse calor humano que tem no Brasil.

Você acaba usando a pessoa, a própria cônjuge como, a pessoa, ela vira cônjuge e amigo, amigo mais próximo. Você fala com ela como se falaria com sua esposa e fala com ela coisas que falaria pro seu melhor amigo que não tá aqui, então você acaba utilizando ela como seu melhor amigo, então isso eu acho que aproxima mais.

Cabe destacar, principalmente desta última fala masculina e de outras que já haviam sido apresentadas no que se refere à conjugalidade e adaptação inicial, que a expatriação torna o cônjuge uma figura central na vida, principal apoio, mas sem a possibilidade de saídas suplementares. Devemos, então, considerar que, caso o

casal não tenha desenvolvido um apego seguro na conjugalidade, esta poderá se tornar insatisfatória, dificultando sobremaneira a permanência.

Juntando tudo

Nossos resultados indicam o que encontramos na literatura (BLACK; GREGERSEN, 1991; BLACK; MENDENHALL; ODDOU, 1991; CALIGIURI et al., 1998; LAZAROVA; WESTMAN; SHAFFER, 2010; PEREIRA, PIMENTEL; KATO, 2005; TAKEUCHI, 2010) sobre a importância central da cônjuge acompanhante na adaptação cultural do expatriado do início ao prolongamento da missão, foco desta pesquisa.

Das variáveis pessoais, que vão desde a vontade de ir até a capacidade de enfrentamento de crise, e de todas as demais (rede pessoal, relacionamento conjugal, variáveis ambientais e institucionais), identificadas como favoráveis à adaptação inicial, observamos que as maiores dificuldades foram superadas e que o apoio mútuo prevaleceu, dando indícios de que se trata de conjugalidades funcionais.

A análise do prolongamento da missão indicou variáveis e processos associados aos motivos para permanecer, como segurança e qualidade de vida voltada para a conjugalidade e os filhos, tanto entre homens quanto entre mulheres.

O PROCESSO VIVIDO PELOS CASAIS QUANDO A EXPATRIAÇÃO PASSA A NÃO TER FINAL PREVISTO

Após ter identificado os eventos institucionais e pessoais que geram o prolongamento da missão de expatriação para além de seus limites iniciais, bem como analisar as variáveis que favorecem ou dificultam a adaptação ao país hospedeiro, passamos a nos debruçar sobre nosso terceiro objetivo específico, a saber: compreender o processo vivido pelos casais quando a expatriação passa a não ter final previsto.

Obviamente, cada história pessoal, conjugal e familiar é única, o que gerou o desafio de encontrar a melhor maneira de apresentar os resultados obtidos no que se refere ao objetivo específico desta seção. Foram realizadas várias tentativas a fim de melhor destacar os resultados relevantes. O procedimento de tematizar todas as entrevistas indicava sempre aspectos repetitivos e perdia-se a compreensão das transições. Todos os casais se apresentavam como relativamente funcionais e com estilo de apego seguro. Eram coesos, tinham um padrão de comunicação efetivo

(OLSON; RUSSELL; SPRENKLE, 1984) e claramente apresentavam um estilo de conjugalidade em que o parceiro se mostrava base segura e porto seguro (MIKULINCER; SHAVER, 2007).

Optamos, finalmente, por selecionar duas histórias de modo a ressaltar a rede complexa que pode se estabelecer entre questões relativas ao prolongamento da missão e o momento do ciclo vital familiar. O relato foi organizado contando a história dele, a dela e a de ambos, conforme foi relatada nas entrevistas, apontando os temas já discutidos acerca dos objetivos anteriormente trabalhados e focando nas questões conjugais e familiares.

O Quadro 4 abaixo apresenta os dados formais dos dois casais selecionados, permitindo destacar de forma sintética suas especificidades.

Quadro 4 – Dados de identificação dos casais selecionados

	Casais expatriados	
	José e Josefina	Roberto e Rosana
Idade	42 e 36	56 e 51
Tempo de namoro	2 anos	1 anos
Tempo de casamento	7 anos	28 anos
Filhos	1	3
Idade dos filhos	2 anos e meio. Nascido no exterior	31, 29, 27. Vivem no Brasil
Tempo de expatriação	6 anos	8 anos
Número de expatriações	1	1

A história de José e Josefina

José

Com formação em administração de empresas, expatriado e residente numa pequena cidade da Europa Ocidental há seis anos, José nos contou que o convite da expatriação ocorreu após dois anos de empresa, quando contava com 36 anos, tendo encarado a proposta como um prêmio, como reconhecimento profissional, dado o fato de haver poucas oportunidades internacionais nessa organização. Por outro lado, revelou preocupação em relação à esposa, que, bem posicionada na carreira, teve que pedir demissão para acompanhá-lo.

Ela tinha uma posição importante na empresa e teve que abrir mão pra que a gente pudesse estar aqui.

As expectativas pessoais contemplavam a oportunidade de aprender novos idiomas, apreender novas culturas, estudar, ter experiência internacional e “agregar valor à minha experiência”. Quanto ao aspecto profissional, José ressaltou que o objetivo da unidade brasileira seria preparar o funcionário durante a missão internacional e repatriá-lo após o período de dois anos, inicialmente previsto para transmissão da bagagem adquirida, a qual, afinal, não ocorreu.

A proposta de expatriação ao funcionário escolhido pela organização não indica promoção nem na partida nem no retorno do expatriado após o cumprimento da missão; porém, há um certo *glamour* por ter sido escolhido, conforme identificamos no estudo de Carpenedo (2009) e também em José, ao contar que as famílias se uniram para uma festa de despedida e para celebrar “tudo o que estava acontecendo, profissionalmente, pessoalmente”, com muita emoção entre os familiares de ambos os lados.

Sobre a receptividade na subsidiária, disse ter se sentido bem acolhido e apoiado pelos colegas expatriados que lá estavam; em relação à comunidade local, levou um certo tempo para iniciar a interação “por serem mais fechados”. Descreveu sua adaptação como rápida e intensa, pois embora mais comedido em relação a relacionamentos interpessoais iniciais ou pouco próximos, disse ter ido com a intenção de buscar integração imediata à cultura e comunidade local. Como vimos na seção anterior, abertura ao novo e interesse por culturas diferentes são duas variáveis pessoais importantes no processo de adaptação. (RAPÔSO, 2014; SOUZA, 2009; GONZÁLES, 2011; CALIGIURI, 2000; LAZAROVA; MCNULTY; SEMENNIUK, 2015) e é ao que o participante se dispôs.

Mesmo tendo reduzido o convívio com brasileiros, José se considera oitenta por cento inserido à cultura hospedeira e adiantou que cem por cento jamais será, porque, apesar da admiração e do respeito pelo país onde mora, não abre mão de seus princípios e de sua cultura original.

É o caçula de dois irmãos casados e com filhos, com quem sempre manteve relacionamento próximo; considera a família unida e é mais próximo da mãe. Relatou que as diferenças de ideias entre ele e o pai foram responsáveis pelo distanciamento e pouco diálogo ao longo da vida. Mas a expatriação e a distância também podem ser oportunidade de aproximação, o que relata José, contando que, após sua partida para a Europa, o relacionamento com o pai mudou, tendo assim permanecido até sua morte este ano, aos 83 anos.

Eu conversava com meu pai uma vez por mês quando eu morava no Brasil; mudando pra cá, eu falava com ele toda semana, porque quando você fica longe, você se preocupa mais com a família. A distância aproximou, não só com relação ao meu pai, mas em relação a toda a família.

Sobre sua história com Josefina, contou-nos que eles eram bons amigos e que “essa amizade virou em casamento”; o fato de terem sido expatriados um ano depois de casados foi essencial para que o relacionamento fosse testado longe da família de origem, levando-se em conta que a expatriação testa a capacidade de o casal estar próximo bem como a de estar longe da família de origem, sendo mais difícil quando o estilo de apego é inseguro.

Em casais mais jovens, a expatriação reforça a fronteira com a família de origem, sendo mais complicado para quem é dependente. José comenta que a expatriação favoreceu a aproximação entre ele e sua cônjuge:

Sair do ambiente familiar e você ficar só você e sua esposa num outro país faz com que você e sua esposa se aproximem muito na relação, você depende dela, ela depende de você e você tem que ter essa convivência intensa, é, eu diria que é muito mais intenso do que se você tivesse morando no Brasil, com os pais, com os avós, com os irmãos todos no meio dessa relação.

Como ter filhos era um dos seus projetos conjugais, José relatou que o nascimento do seu primeiro filho ocorreu com naturalidade no terceiro ano da expatriação, assim expressado por ele:

a gente queria ter o filho e deixou rolar e tá aí, então, foi meio que planejado.

José não fez nenhum comentário sobre a experiência de ter se tornado pai, dos impactos dessa transição na vida do casal e de como se ajustaram sem suporte familiar ou de qualquer outra pessoa, como empregada, babá, o que, no entanto, será expresso por sua cônjuge e que relataremos mais adiante.

Em relação aos objetivos iniciais deste nosso participante, podemos verificar que foram atendidos com superação de expectativas quando ouvimos dele este relato:

A nível profissional, eu vim pra ficar dois anos e já estou há seis, e nesse tempo tive três responsabilidades diferentes, então eu continuo crescendo. A nível pessoal é continuar usufruindo da qualidade local de vida, é dar boa educação ao meu filho.

Isso nos leva a considerar o prolongamento da missão de José como natural e oportuno, sem a presença de dificuldades ou sofrimento, a não ser o sentimento nostálgico inerente às perdas físicas e ambíguas (FALICOV, 2001/2; BOSS, 1999), como excertos de fala dele ilustram:

Eu sinto falta do contato com a minha família, pra mim pesa, eu sinto falta dos meus finais de semana no litoral, os meus amigos, acho que isso é o que mais pesa pra mim.

A curto prazo eu continuo morando aqui, a médio prazo é discutível com a empresa.

A única coisa que me faz pensar em voltar são duas coisas, a primeira é se eu tiver uma grande oportunidade de trabalho, profissional, que me faça balançar em relação a benefícios, qualidade de vida que você tem aqui e o clima, que seis meses do ano é de frio pra muito frio.

A família de origem, de quem revela sentir falta, não aparece como motivadora em seu projeto de retorno; já o filho é apontado como o motivador para a permanência no exterior.

A nível pessoal é continuar; continuar usufruindo da qualidade local de vida, é dar boa uma educação pro meu filho e pra minha esposa.

Além dos citados acima, destacou como pontos negativos à repatriação a instabilidade político-econômica e a insegurança que configuram o momento brasileiro. Considera a experiência de expatriação positiva para a adaptação em possíveis migrações futuras, dado que confirma o conceito de adaptação antecipatória desenvolvido por Black, Mendenhall e Oddou (1991).

A entrevista de José foi a mais curta de todas. Ele demonstrou objetividade e certa formalidade que foi se transformando ao longo do tempo e após a última questão, ao sinalizar que havia terminado, foi surpreendente a espontaneidade dele ao dizer: “Acabou? Só isso? Foi muito rápido!”.

Josefina

A entrevista com Josefina foi logo a seguir da de José e, diferentemente dele, ela demonstrou sua extroversão, habilidade de comunicação e expressão de ideias e sentimentos com detalhes e emoção, extrapolando a interação com a pesquisadora-entrevistadora para além do roteiro da entrevista.

Josefina relatou que José era seu melhor amigo, praticavam esportes juntos, saíam para jantar, cinema, muitos interesses em comum de uma convivência que precisou de ajustes ao se tornarem namorados. Portanto, tinham noção clara um do outro, além de proximidade, intimidade, comunicação, coesão e, provavelmente, relacionamento funcional.

Ambos trabalhavam muito no Brasil e a conjugalidade passou a ser testada na rotina estrangeira, longe da família e dos amigos e também na sensação de insegurança dela por não estar trabalhando, ter perdido a independência, pela qual lutou e readquiriu um ano depois, ao começar a trabalhar. Segundo ela, José “meio que me preparou: ‘esquece’, mas eu falava: ‘não, minha carreira não vai parar’”.

Trabalhava muito, era *workaholic* total. Eu sabia que ia ser difícil o visto, eu não ter um passaporte europeu e eu conseguir um trabalho logo de cara e minha vida era trabalhar; agora, fazer uma formação, uma pós-graduação era algo que eu queria.

Sempre fui independente financeiramente, tinha uma posição já alta, enfim, e não ter esse cartão de visita eu acho que é complicado, você como mulher se sente menos poderosa.

Eu nunca perdi as esperanças, então o trabalho é uma coisa de que eu nunca desisti, eu sempre quis, fui atrás desde o dia que eu pisei aqui.

Mas quando se tornou mãe, ela tomou a iniciativa de renunciar ao emprego para cuidar do filho.

Na minha empresa, eu falei: “agora meu filho nasceu, eu tô sozinha aqui não tem mais como.

[...] eu já mudei várias vezes o meu contrato de acordo com a necessidade dele.

O [filho] tem dois anos e meio, esse momento não vai voltar de novo, então, ele foi tão desejado, eu amo tanto esse meu filho...

Foi possível verificar em vários momentos as características de personalidade desta cônjuge acompanhante como as enumeradas em diversos estudos (CALIGIURI, 2000; RAPÔSO, 2014; SOUZA, 2009; GONZÁLEZ, 2011; LAZAROVA; MCNULTY; SEMENNIUK, 2015) citados nesta tese, começando pela demonstração da vontade de ir, independentemente de, para isso, ter interrompido temporariamente sua carreira, mas é a sua flexibilidade em se ajustar às mudanças e às transições que ficam evidentes, aumentam a sua capacidade para transformar perdas em oportunidades.

Ao falar de sua família de origem, descreve seus pais como intelectuais, extremamente dedicados ao trabalho, e o único irmão possui o mesmo perfil, enquanto ela apresenta características distintas.

Eu sou totalmente diferente da minha família, assim, meio que a ovelha negra, gostava de esporte.

Relatou que as viagens em família tinham caráter cultural desde a infância, fez intercâmbio cultural na adolescência, aprendeu pelo menos dois idiomas além do português e, hoje, reconhece essa como uma formação que a preparou para viver longe da família, do seu país de origem, ser independente e se adaptar às diferenças.

Características de personalidade (CALIGIURI, 2000) e adaptação antecipatória (BLACK; MENDENHALL; ODDOU, 1991) apresentam-se como facilitadores do processo de adaptação não só no início como no prolongamento da expatriação, principalmente devido ao aspecto impreciso relativo ao tempo de duração da missão e da possibilidade de novas organizações e ajustes.

Outro objetivo da esposa acompanhante era ter um filho, que veio no terceiro ano do processo.

Sempre ficou na minha cabeça também o fato de a gente criar uma família.

Já desde que a gente veio pra cá eu queria ter filho e José não no primeiro momento “não, vamos esperar, calma, vamos nos estabelecer, não é o momento”, uma vez que a gente tiver com segurança...

Já trabalhando, em pleno desenvolvimento profissional, falando o “francês da rua”, como disse, ou seja, bem inserida à comunidade local, com amigos locais, Josefina deixou claro que o nascimento do filho foi o fator de maior impacto em todo o período de expatriação.

A expatriação não foi o que impactou a minha vida conjugal, o que impactou a minha vida conjugal foi o nascimento do meu filho.

A chegada de um filho sela o trio como sistema familiar e esse novo membro será o elo permanente entre as duas famílias mesmo que o casal se separe. Além disso, é uma transição, principalmente, quando é o primeiro filho, que provoca emoções diversas e mudanças enormes no casal e no cotidiano familiar (COWAN; COWAN, 2016).

Como afirmam McGoldrick e Shibusawa (2016), atingir esse estágio do ciclo vital familiar significa que os adultos deverão avançar uma geração e se tornarem cuidadores da geração mais jovem. Aqui começam os problemas sobre a divisão de responsabilidades, dos cuidados com a criança e das atividades domésticas.

Este aspecto será discutido adiante, ao abordarmos o casal. Por ora, queremos enfatizar a ocorrência de um evento que trouxe instabilidade ao que, para Josefina, vinha seguindo como um processo próspero e tranquilo. Conforme assinalam alguns estudiosos (CARTER; MCGOLDRICK, 1995; MCGOLDRICK; SHIBUSAWA, 2016; COWAN; COWAN, 2016), a transição para a parentalidade traz transformações inesperadas aos cônjuges.

A gente não tem ajuda, é *punk*, mas, pelo menos eu me sinto realizada como mulher e como mãe.

O distanciamento geográfico impede que a família constituída e a família de origem convivam e compartilhem do desenvolvimento daquele(a) que acabou de se integrar ao quadro familiar nuclear e estendido. Impede que os avós, bisavós, tios, primos, acompanhem de perto as etapas de desenvolvimento da criança e do casal que passa a viver, também, um novo ciclo familiar. Isolado, o casal expatriado que tornou-se pai/mãe deve criar uma estrutura de apoio mútuo, mesmo recaindo sobre a mulher a maior carga de responsabilidade e cuidado (FULMER, 1995).

O que nos indica que, mesmo um casal funcional quando no namoro e no casamento e mesmo adaptado à expatriação, pode ter mais dificuldades quando a transição envolve a parentalidade e a trigeracionalidade.

Eu gostaria que ela [mãe de José] tivesse convivendo mais com o... [neto], que minha mãe tivesse convivendo mais também.

O nascimento de crianças no exterior também gera oportunidades de novos vínculos e relacionamentos, cujo aproveitamento estará estreitamente ligado à sua inserção na comunidade local, mesmo que sofrendo o afastamento da família de origem (BOWEN, 1978). É o que já indicamos em Josefina, no que se refere ao relacionamento familiar e, como consequência, relata que um dos pontos centrais para a sua integração com as mulheres da comunidade local foi o nascimento do filho:

A sociedade aqui é muito família, todo mundo tem filho, o certo é ter filho e de preferência a mãe que fica dentro de casa cuidando de filho.

E quando passou a levar seu filho para brincar com outras crianças no espaço de lazer do condomínio, passou a fazer parte do grupo de mães de crianças que brincam juntas, como seu depoimento expressa:

Consegui estreitar meu relacionamento, me integrar melhor à cultura com o nascimento do meu filho.

Quando você tem filhos e tem outra família que tem um filho da mesma idade não tem mais barreira.

Tem um grupinho de mães do condomínio de amiguinhos que meu filho brinca, então a gente sai, vai jantar só as mães, então tenho um círculo social interessante.

Por outro lado, fica evidente em sua entrevista que sua vida passou a girar em torno do que considera melhor para o filho; passou a trabalhar menos para estar com ele no período em que não está na creche; sua rede social se ampliou em virtude dele, participa de um grupo de mães no condomínio onde mora e a permanência no exterior passou a ser motivada pela presença do filho, a quem gostaria de continuar oferecendo as melhores condições do que atribui ser uma vida com qualidade.

Minha qualidade de vida, a que a gente tá tendo aqui, eu não vou ter no Brasil, de conciliar, de tá trabalhando e ao mesmo tempo com ele.

Considera que no país em que está, a mulher que é mãe e trabalha tem flexibilidade de negociação para unir trabalho e maternidade, o que também contribui para tornar a permanência em aberto da expatriação como algo positivo para si. Ela nos conta:

Já mudei várias vezes o meu contrato de acordo com a necessidade dele.

No primeiro momento, eu falei “não, tô saindo” e eles falaram “não, tá bom, então nós vamos te dar um ano sabático e a gente volta a conversar”.

Por fim, Josefina resume em uma fala o motivo central de permanecer no país hospedeiro: “O... [filho], definitivamente, é o que me faz permanecer aqui”. Isso nos indica que o movimento no ciclo vital da família deve ser considerado de modo extensivo quando analisamos a missão internacional de curto ou de longo prazo e mesmo a em aberto.

O casal

Casados há sete anos, um filho de dois anos e meio nascido no exterior, vivem na mesma localidade desde que foram expatriados há seis anos.

Ambos com formação acadêmica superior e carreiras em ascensão, decidiram pela expatriação um ano após o casamento, visando a projetos pessoais e conjugais, como conhecer outros lugares e culturas juntos: ela poder ajudá-lo na adaptação ao novo ambiente por falar o idioma local e tentar engravidar. Destacam-se aqui muitas das variáveis que identificamos como favoráveis à adaptação inicial de expatriados, tais como flexibilidade, abertura para o novo, interesse por culturas diferentes.

O fato de serem amigos e compartilharem de interesses comuns, a proximidade, além da atração mútua, contribuiu para a transição da amizade para o namoro e para a formação do casal de forma branda. Após um ano de casados, abriram-se para a uma nova etapa no ciclo conjugal – viver a conjugalidade longe de tudo e de todos.

Observamos entre eles aspectos favoráveis a um bom começo de vida conjugal, que segundo McGoldrick e Shibusawa (2016), referem-se a negociar a separação sem desligamento da família de origem e sem buscar refúgio num relacionamento afetivo. Neste contexto, como já observamos no relato de ambos, a transição imposta pela expatriação gerou perdas, adaptações e aquisições, mas também não gerou dificuldades de transição para este casal. Mas, devemos alertar, pode gerar a outros que tenham estilos de apego inseguro em relação a família de origem ou entre si e mesmo poucos recursos pessoais de adaptação cultural.

O filho, nascido no terceiro ano da expatriação, mudou a rotina e a organização do casal em relação às responsabilidades domésticas, incluindo as parentais. A transição para o novo estágio do ciclo da vida familiar – casais com filhos pequenos (MCGOLDRICK, 1995) – já não é branda como as anteriores, alertando para a complexidade desta transição no contexto da expatriação, mesmo para casais anteriormente funcionais. As dificuldades conjugais apareceram com a chegada do filho, principalmente pela falta de suporte familiar, pela distância geográfica ou de terceiros (babá, empregada), bem como pela divisão de tarefas e responsabilidades envolvidas nesse momento do ciclo vital familiar (COWAN; COWAN, 2016). Josefina afirmou que o nascimento do filho impactou a vida conjugal, mudou a dinâmica no contexto “sem ter ajuda, sem ter babá, sem empregada, uma luta, uma guerra”, disse ela.

Toda essa experiência, sem ajuda, sem empregada num país desconhecido que quando você precisa você liga e fala com gente estúpida em francês você tentando explicar com vocabulário o que ele tá sentindo, então foi muito intenso, muito cansativo.

Foi muito duro nos primeiros meses, nos primeiros momentos, ele teve vários probleminhas quando era pequenininho, claro que as dificuldades que a gente viveu nesse primeiro momento abalaram o relacionamento, que é natural.

Josefina concentrou em si o essencial do cuidado do filho, o que, para ela, foi satisfatório. Mas também foi facilitado pela legislação do país e pelas políticas da instituição em que estava trabalhando, tanto quanto sua proatividade e capacidade de negociação, mas o mesmo pode não ocorrer sob outras circunstâncias. No caso, ela parou de trabalhar durante a licença-maternidade (seis meses) e depois disso iniciou um período de negociações com a empresa que se estende até hoje.

O filho frequenta creche no período em que a mãe está trabalhando, fala o idioma local, convive com crianças do condomínio. Em casa, a família fala português, mas quando se trata de ler livro de histórias ou qualquer tipo de atividade escolar, a mãe se comunica na língua local, repetindo o padrão de incentivo intelectual adquirido na família de origem (BOWEN, 1978).

A transição para a parentalidade (CARTER; MCGOLDRICK, 1995) trouxe não apenas momentos de angústia, distanciamento do casal, como, após vencer os desafios desse momento do ciclo vital, o filho passou a ser o principal motivador para a renegociação e o prolongamento da expatriação, visando a uma melhor qualidade e vida para todos, ainda que isso resulte na impossibilidade de o filho crescer perto da família de origem de seus pais.

O fato de compartilharem projetos comuns em relação à qualidade de vida, experiências interculturais extensivas ao filho já integrado à cultura do país onde nasceu, conduz o casal à maior busca de inserção cultural e conforto com o prolongamento da expatriação, apesar da falta que sentem dos familiares, amigos e do clima tropical.

A gente tem objetivos de vida comum, a gente pensa igual em relação ao... [filho], vamos pensar no nosso futuro, ao mesmo tempo proporcionar um equilíbrio, aproveitar que a gente está aqui e vivenciar, tirar o melhor disso. [Josefina].

Continuar usufruindo da qualidade de vida local, dar boa educação para o meu filho. O Brasil não é um lugar seguro pra morar, não é um lugar estável economicamente, politicamente falando. [José].

Os resultados apontaram que, vencido o período de desequilíbrio na vida conjugal relativo à transição para a parentalidade, o casal pôde restabelecer o relacionamento sob base segura, e o filho passou a ser figura central nos projetos de ambos de permanecer no país que os acolheu.

O que aprendemos com José e Josefina

Muitas lições ficaram deste casal que passou por várias transições e diversos eventos no ciclo vital (da amizade ao namoro, do namoro ao casamento, da transição para a parentalidade), enfatizando a parceria no desafio de viver a conjugalidade na expatriação, abertos à experiência de acionar o apego seguro no

exercício de distância-dependência de acordo com a necessidade de um ou de ambos, conforme literatura sobre apego adulto. (BARTHOLOMEW; HOROWITZ, 1991; TRINKE; BARTHOLOMEW, 1997; FRALEY; DAVIS, 1997; FRALEY; SHAVER, 2000).

Aprendemos que a composição do casal, envolvendo família de origem, características pessoais, projetos individuais, interesses comuns, somou e misturou os dois, transformando-os em um único, permitindo transições do ciclo da vida familiar como formação do novo casal, tornarem-se pais e a constituição da família com a chegada do filho (CARTER; MCGOLDRICK, 1995), que passou a figurar como prioridade no projeto envolvendo a renegociação e o prolongamento da expatriação como uma decisão compartilhada sem previsão e ansiedade de repatriação.

Quando a expatriação ocorre no começo da vida conjugal, testa-se a proximidade. A perda de vida profissional pode gerar conflitos se a mulher não for flexível o suficiente para mudar planos e aproveitar oportunidades. A transição para a parentalidade, que é uma das grandes dificuldades do movimento familiar, pode ser maior ainda quando acontece durante a expatriação; mesmo para um casal funcional, o enfrentamento da parentalidade é muito mais estressante quando estão ausentes os recursos de rede.

A história de Roberto e Rosana

Roberto

Roberto começou indicando ter consciência de não ter o perfil-padrão do expatriado. Descreveu a sua expatriação como fora da regra, pois, há oito anos, quando tinha 48 anos, ao receber o convite para desenvolver a área técnica de uma subsidiária europeia por dois anos, sabia que tinha sido escolhido pela experiência profissional e não por se encaixar no perfil de um candidato à expatriação, que, segundo ele, caracteriza-se pelo funcionário que esteja “do início para o meio da carreira”.

Sua mobilização pessoal para aceitar referia-se ao momento pessoal. Estava passando por um momento de insatisfação, com ideia de sair da empresa e, assim, encarou a transferência como uma oportunidade interessante não só profissional

como pessoal. Estava numa posição “meio estagnada” na organização, porque já era um gerente executivo; então, seu projeto era desenvolver seu nível técnico através do mercado internacional, conhecer outras empresas, dedicar-se a cursos de pós-graduação, o que nos leva a concluir que, embora não fazendo parte do “padrão”, seus desejos não eram diferentes dos que geralmente mobilizam a expatriação (CALIGIURI, 2000; NUNES; VASCONCELOS; JAUSSAUD, 2008; TANURE; EVANS; PUCIK, 2007).

Com um padrão de vida estável no Brasil, confessou ter ficado muito receoso ao trocar o conhecido pelo desconhecido, mesmo com todo o pacote de benefícios, além do adicional de salário, no acordo entre a empresa e ele, mas considerou a proposta interessante.

Roberto relatou que difícil foi convencer a esposa; contou que foi um choque para ela, que nunca tinha pensado em sair do Brasil em virtude da forte ligação com a família, em especial com os filhos, na época recém-ingressados em universidades e que decidiram não acompanhar os pais, o que para ele não apareceu como um grande estressor, a não ser relativo à conjugalidade.

Após muita resistência e conversa, segundo ele, acabaram chegando a um acordo. Roberto focou o relato no argumento da missão de curto prazo, o que ao longo do tempo se tornaria uma dificultador. Segundo ele, a esposa foi convencida por seus argumentos de que dois anos passariam rápido e por ter aguçado sua curiosidade em relação às belezas e facilidades de acesso a coisas e lugares no continente europeu, que ele já conhecia por meio de viagens a negócios. Ela aceitou acompanhá-lo.

A expatriação também apareceu como uma possibilidade de recuperar aspectos de herança familiar (MINUCHIN, 1974). De origem europeia, contou ter crescido com a curiosidade de um dia viver mais próximo do país onde nasceu; o pai dele tinha vindo ao Brasil expatriado, com a família – esposa e dois filhos pequenos (ele com dois anos de idade). Não falavam português em casa, estudou em colégio germânico e a mãe nunca se adaptou ao Brasil.

Roberto relatou elementos que são referidos como facilitadores de adaptação à expatriação como proatividade, independência, autoeficácia, vontade de ir, abertura para o novo (GONZÁLES, 2011; LAZAROVA; MCNULT; SEMENNIUK, 2015; RAPÔSO, 2014; SOUZA, 2009), bem como programa atraente no exterior.

Sempre gostei de mudança, começar tudo do zero, acabar com tudo, fechar e começar do zero, sempre me atraiu esse tipo de ideia.

Após negociação do programa de expatriação, começaram as festas de despedida, o que pode também ser entendido como um facilitador, segundo Falicov (2001/2). Mas Roberto continuou indicando questões de adaptação antecipatória (CALIGIURI, 2000) que apontavam para potenciais angústias relativas a perdas, já presentes antes da partida. Ele diz:

a gente começou a se desfazer de muita coisa, porque numa mudança internacional não dá pra levar muita coisa e a gente acaba acampando numa casa vazia e aí você começa a cair um pouco num vazio, da mesma forma quando chegamos aqui [estrangeiro], de uma forma totalmente deslocada e também acampado.

A receptividade da empresa hospedeira foi meio confusa, conta o participante, porque o chefe dessa unidade não havia participado do processo, então, não sabia quem estava recebendo. No entanto, com o tempo, houve bom entendimento e relacionamento entre ambos. Além da frieza inicial, Roberto apontou a língua e as diferenças de ambiente como dificuldades iniciais de adaptação que foram superados, indicando seu potencial para lidar com dificuldades.

De uma estrutura de cinquenta colegas de trabalho, passou a ser sozinho em sua mesa, “cada um era dono do seu pedaço”, sem assistente administrativo, ou seja, com autonomia para planejar, agir e se responsabilizar pelos contatos com clientes e pelos resultados, mas uma estrutura bastante diversa da qual vivera antes, sugerindo que o prolongamento da cultura institucional indicada por Pereira, Pimentel e Kato (2005) nem sempre ocorre. Mas Roberto indicou sua flexibilidade e capacidade de superação, bem como expressou que adaptação é processo.

Foi uma adaptação cumprir horários, aprender a melhor forma de se apresentar, de se comunicar de modo mais formal que no Brasil. No começo a gente estranha um pouco, tende a se esconder, mas é justamente a dificuldade que levou ao aprendizado. Hoje eu estou totalmente integrado.

Sobre o idioma, contou que o inglês se tornou a língua oficial no escritório por duas razões: para comunicar-se com clientes e por haver funcionários de várias nacionalidades no escritório local. O próprio participante foi capaz de identificar

como a língua pode ser um dificultador para contatos sociais com locais fora do contexto de trabalho. Não praticava o idioma do país hospedeiro na empresa e, como sua esposa também não falava outra língua além do português, o convívio social do casal com os nativos tornava-se restrito.

A gente acaba se isolando. Aqui na vizinhança tem pessoas bastante receptivas, mas essa receptividade acaba não se concluindo por causa dessa barreira, a língua.

A vivência no país hospedeiro também trouxe oportunidades de recuperar aspectos não vividos na infância, o que provavelmente torna mais agradável sua presença. Relatou que, por ter origem europeia, é como se estivesse tendo a oportunidade de se aproximar de um lado que já conhecia, que o atraía e com o qual se identificava – “eu não estava vivendo esse meu lado europeu vivendo no Brasil”.

Quanto ao prolongamento da expatriação, Roberto nos contou:

Eu acho que ficou muito no ar, na verdade... O programa foi se estendendo de uma forma não muito clara, começou com o objetivo de ser dois anos e acabou ficando mais um ano, depois acabou ficando mais, depois ficou sem definição e hoje tem uma proposta que a gente tá começando a discutir, que é justamente a localização.

Esclareceu que se tornar local implicaria no desligamento do contrato com a empresa no Brasil. Expressou considerar essa uma solução positiva, pensando que não há perspectiva de retorno a uma posição condizente ao legado da missão internacional para a empresa-sede, pela idade atual (mais de 50 anos) e pelo mercado brasileiro não estar atraente e estável.

É que não tem essa oportunidade pra se arrumar a situação e eu também não estou disposto a jogar tudo pro ar pra começar uma coisa incerta, ainda mais com a idade que eu tenho hoje, começando uma coisa incerta sem grandes perspectivas.

Para Roberto, mesmo com as dificuldades institucionais iniciais e posteriores, no nível pessoal, o prolongamento da missão e a atual possibilidade de se manter no exterior não surgem como um problema, mas considerou isto muito difícil, porque sua esposa não aceitaria. Segundo ele:

Ela tem a percepção de que eu estou enrolando, que eu não quero ir embora daqui... a impressão de que ela tem é que eu tô arrumando formas de ficar aqui, e, na verdade, a situação é como eu tinha colocado.

A condição de Roberto indica-nos como uma situação institucional pode se transformar em um problema de relacionamento do casal, principalmente se considerarmos a dívida conjugal de que a missão só duraria por dois anos.

No casamento, realmente, Roberto parece participar de uma repetição de padrão familiar (BOWEN, 1978), a qual é consciente, mas, para a qual, como a família de origem, não encontrou solução. O pai foi expatriado para o Brasil para uma missão de dois anos que foi se prorrogando por mais dois, outros mais e acabou ficando até se aposentar e morrer; gostava do Brasil. A mãe, por sua vez, “nunca conseguiu viver o Brasil plenamente, sempre pensou em voltar para sua terra natal, mesmo depois de quase quarenta anos”; acabou falecendo sem retornar. Roberto traçou um paralelo de semelhança entre a mãe e a esposa, que vive na Europa com a “cabeça” no Brasil, esperando o dia de voltar. “Ela veio só com um pé, o espírito ficou lá”.

Roberto vive claramente um impasse.

Rosana

Rosana contou que quando ela e Roberto se conheceram, ele era estudante de pós-graduação, tinha um filho de dois anos, fruto de um relacionamento que durou até pouco antes de eles se conhecerem. Ela trabalhava em um órgão público. Depois de algum tempo de casamento, pediu demissão quando ele recebeu proposta de trabalho em outro estado, onde moraram até a mudança por ocasião da expatriação.

De família numerosa, unida, ela é a primeira de seis filhos. Viveu sempre cercada de muita gente, muitos amigos, festas e encontros familiares. Quando ela e o marido mudaram de estado, foi a primeira vez que se distanciou da família de origem. Como se tratava de um lugar pequeno, logo se integraram à comunidade e mantinham a casa aberta aos amigos.

Com uma rotina doméstica e familiar, com três filhos na faixa etária de 17 a 23 anos, quando surgiu a proposta de expatriação, Rosana diz que nunca sonhou ou planejou morar em outro país. Relatou que sua atitude inicial em relação à notícia da

possibilidade de expatriação por parte do marido foi de completa rejeição, “nem pensar, nada, nada, nada, não quero”, o que é considerada uma variável que dificulta a adaptação (CARPENEDO, 2009; FREITAS, 2010; SOUZA, 2009; SPOHR, 2011). Conforme foi se inteirando da negociação, com apoio dos amigos que diziam que dois anos passariam depressa, que seria uma boa oportunidade para conhecer lugares e passear, foi aceitando a ideia.

Inicialmente, os dois filhos recém-ingressados em universidades estavam incluídos como acompanhantes no pacote do expatriado, chegaram a participar do treinamento intercultural promovido pela empresa, mas desistiram porque tinham entrado em faculdades públicas nos cursos que queriam e o período de dois anos na Europa, naquele momento, não era projeto dos jovens. Para Rosana, que havia se dedicado há anos somente à vida familiar, deixar filhos ainda dependentes, obrigava a um distanciamento da maternagem ainda não previsto, o que gerou nível alto de estresse.

Segundo ela, a empresa deu apoio, oferecendo passagem uma vez por ano ao Brasil para visita familiar, mas não houve nenhum tipo de suporte emocional, ou seja, alguém para conversar ou para saber se estava tudo bem, o que indica que Rosana precisava de apoio psicológico pessoal para elaborar as perdas relativas à maternagem e a sociabilidade intensa à qual estava acostumada.

O equilíbrio entre perdas e ganhos foi negativo e, embora Rosana seja uma pessoa com fácil relacionamento e bastante sociável, começou a ter dificuldades. Com relação aos brasileiros, principalmente outros expatriados, expressou a sensação de que eram fechados, de que não gostam de se envolver com os conterrâneos. É a mesma sua sensação no dia a dia da cidade, “todo mundo tem cara fechada”, tudo tem normas, horário, “meio exagerado”. “Sinto falta do povo brasileiro, do calor brasileiro”, acrescentando às perdas familiares a perda cultural.

Sendo um dos seus projetos aprender a língua local, matriculou-se em um curso para estrangeiros no primeiro ano da expatriação. Contou ter cursado três estágios e desistido, porque, nos intervalos, quando saía para tomar café com a turma, por serem de nacionalidades distintas, eles se comunicavam em inglês e ela, por não saber, isolava-se, o que gerou uma dificuldade específica de adaptação.

Sobre a negociação do contrato de expatriação entre o marido e a empresa, expressou sua indignação pela falta de clareza e de sustentação no acordo firmado em relação ao tempo previsto de ida e volta, de não valorização da bagagem adquirida pelo funcionário, por não preparar espaço para a repatriação.

Vimos para ficar dois anos e estamos há nove, e a empresa não tem mais recolocação para ele no Brasil, estamos à deriva...”

Rosana teve um ponto a seu favor como esposa acompanhante, mas não usufruiu. Por ser cidadão europeu, o visto do marido permitia que ela trabalhasse, se quisesse, mas as dificuldades de idioma, a concentração nas perdas, o distanciamento em relação à vida profissional pregressa, provavelmente tornaram esta oportunidade inviável.

O foco na volta reduziu sua possibilidade de investimento na permanência. Com o prolongamento da missão:

Eu travei, me fechei, fiquei angustiada. No começo eu tinha planos, meus filhos vinham, a gente passeava, fazia cursos de culinária; mas, hoje, nem visita eu quero receber, porque, tendo qualquer tempo, eu quero ir para o Brasil, não quero mais ficar.

Ter apoio confiável, próximo e atencioso pode amenizar muito dos efeitos estressantes das transições abruptas (BIFULCO; THOMAS, 2013) assim, na expatriação, o casal precisa passar a depender mais um do outro. Caso tenham desenvolvido um apoio conjugal seguro, ocorrerá um aumento da proximidade. Nesta direção, Rosana ressaltou o impacto positivo da expatriação na relação conjugal, ou seja, o tempo em que passam juntos, o reencontro deles, como ela disse:

A gente se enfrentou, se conheceu, hoje a gente tem necessidade de ficar junto; acho que essa parte foi muito boa e válida.

A maternagem interrompida e a volta ao investimento na conjugalidade, demandas do estágio do ninho vazio do ciclo de vida familiar (CARTER; MCGOLDRICK, 1995), tornaram-se motivo de conflito pessoal para Rosana.

Ela considera que deixar os filhos e seguir o marido foi e continua sendo uma forte barreira à adaptação: a casa confortável, montada por ela, as expectativas de fazer curso de idioma, ajudar na organização de festas da comunidade brasileira, nada preenche o vazio, a solidão, sem perspectiva de retorno à terra natal, junto à família e amigos.

Eu nem sei mais o que vai ser, se vou voltar sozinha, se vou voltar com meu marido. Eu sei que quero voltar logo, procurar alguma coisa para me ocupar, voltar para a sociedade.

Mas a proximidade conjugal atual aumenta seu conflito pessoal e Rosana afirma: “permaneço aqui por causa do meu marido”. De fato, como com Roberto, a situação de Rosana refere-se a um conflito pessoal, mas mais do que tudo a um impasse.

O casal

Casados há quase trinta anos após um ano de namoro, tiveram dois filhos em comum, que hoje têm 29 e 27 anos, respectivamente, e vivem relacionamentos amorosos “sérios”. Quando se conheceram, Roberto tinha um filho de dois anos que morava com a mãe e que passou a morar com o pai, por opção, por volta dos oito anos, e atualmente é casado e tem uma filha pequena.

Ela trabalhava na instituição em que ele estudava e a atração mútua foi imediata. Descreveram-se como diferentes, mas, para além da atração física inicial, relataram boa capacidade de comunicação e solução de problemas, características de desenvolvimento de um vínculo de apego seguro (FRALEY; DAVIS, 1997; MIKULINCER; SHAVER, 2007). Revelou Roberto:

Foi uma percepção assim, uma química que a gente percebeu, que, apesar de ser totalmente oposto, a gente sabia que por mais que brigasse, a gente sabia relevar e passar por cima desses problemas.

Esse sentimento os uniu rapidamente, nasceram os filhos e na primeira oportunidade resolveram mudar de estado e iniciar vida nova.

Viveram por longo tempo em uma cidade pequena, e Rosana, que havia deixado o emprego para mudar-se e com filhos nascidos próximo, não trabalhou mais, estabelecendo uma divisão tradicional de tarefas: ela cuidadora, centrada na maternidade, e ele no papel de provedor.

No momento em que os três filhos estavam encaminhados para suas graduações, o casal expatriou-se e passou a encarar duas novidades: viver em um país estrangeiro e viver intensamente a conjugalidade, pois, até aquele momento, no Brasil, pouco viveram a sós, conforme relatou Roberto:

Antes a gente tinha um relacionamento muito liberal, cada um vivia a sua vida, ela com os amigos dela, eu com os meus amigos, cada um fazia a sua vida e a gente se encontrava, ocasionalmente, em casa. Hoje, não, a gente está forçado a viver uma realidade muito mais próxima.

Realmente, o que se observa é que a expatriação produziu uma transição extremamente abrupta no ciclo vital familiar, de uma família com filhos adolescentes para o estágio do ninho vazio, o que foi particularmente intensa para Rosana há muito centrada na maternidade. Roberto vê a situação de modo mais distante e racional, considerando que os filhos (na universidade em outra cidade) já haviam saído de casa.

A expatriação tende a produzir uma crise conjugal na medida em que submete a teste a qualidade do vínculo, aumentando a demanda de proximidade e fazendo com que os cônjuges passem ou voltem a exibir novas tarefas (SPOHR, 2011). Aparentemente, Roberto e Rosana “passam no teste”, a vida conjugal tornou-se muito próxima, mas a vida social e conjugal passou a significar quase que uma coisa só. Segundo Rosana:

Apesar de ele ser meu marido, a gente tem aquela amizade, necessidade de querer ficar junto, foi muito bom nosso reencontro assim, sozinhos.

Reforçada aqui a interpretação de que haviam desenvolvido um vínculo seguro de apego na conjugalidade, o qual permite o retorno da intensidade conjugal, após o afastamento relativo à intensificação da dedicação aos filhos.

Roberto tem percepção semelhante, embora perceba mais claramente as deficiências na sociabilidade geral, provavelmente relativas às dificuldades da cônjuge, outrora tão sociável, agora mais dependente neste quesito, o que lhe confere

um aumento de responsabilidade no cuidado, anteriormente desnecessário, decorrente do desenvolvimento de papéis tradicionais (cuidadora *versus* provedor). Segundo ele, estão muito mais próximos, “mas muito isolados, dentro de casa, um se pendurando no outro como amigo, como amante, tentando suprir as deficiências afetivas do outro”. Assim, acredita que essa proximidade excessiva também é perturbadora.

Ambos afirmaram ter uma convivência social bastante restrita, o contrário de como era no Brasil, cujo lar não tinha fronteiras, era aberto a amigos antigos e novos – “um jeito brasileiro de conviver”. Roberto o identifica como informal, íntimo, com liberdade de falar o que pensa e até invadir e se deixar invadir. Concluiu dizendo que “essa facilidade de relacionamento social é difícil de imaginar aqui”, indicando-nos que, à despeito de sua muito melhor adaptação ao país hospedeiro, ao trabalho e ao prolongamento da expatriação, também vivencia a perda ambígua relativa à cultura brasileira (FALICOV, 2001/2).

Eu acabo sendo amigo da minha esposa e ela acaba sendo minha amiga, e a gente acaba se perturbando de forma a compensar essa falta de amigos e da família.

Roberto considera positivo o fato de agora se conhecerem um pouco mais, porém, esse isolamento o incomoda e acaba funcionando como excesso de responsabilidade pelo cuidado da parceira. Indica que ela considera que ele traiu sua confiança, algo que talvez não ocorresse se a missão tivesse perdurado o tempo previsto, o que não redundaria em uma dívida conjugal nem ter que resolver o conflito pessoal entre a proximidade satisfatória, novamente adquirida no relacionamento com Rosana, mas a decorrente demanda de cuidado, pouco vivida anteriormente, em seu papel exclusivo de provedor:

O que afetou negativamente o nosso relacionamento foi essa desconfiança de eu não estar querendo ir embora e a não adaptação da minha esposa, ela não assume que não assumiu a vida aqui. Ela veio com a ideia de sempre, de ir embora e continua contando o tempo até hoje.

Tal interpretação é reforçada quando considera, às vezes, sentir-se culpado pela infelicidade dela, pelo sentimento que ela tem de que alguém está impedindo seu retorno ao projeto de vida anterior. “Ela acaba achando que eu sou o cara ruim, que está causando esse mal”, de que ele não quer voltar, de que não tem feito nada para isso.

Para Roberto, se não fosse a não adaptação de Rosana, negociaria permanecer e fariam um novo projeto de vida a dois. Quanto às razões da não adaptação da esposa, ele colocou a barreira da língua como a primeira, a não abertura a novas culturas e o fato de ter vindo apenas para conhecer, passear e voltar. Portanto, Roberto espontaneamente tem dificuldade de perceber o todo familiar envolvido nos conflitos de Rosana. Assim, ao ser questionado pela entrevistadora como seria a adaptação dela se os filhos tivessem acompanhado os pais, considerou que isso mudaria muita coisa porque “ela vive mais a vida dos filhos até hoje, mesmo eles estando lá no Brasil” e teria como referência o que estivessem fazendo e desenvolvendo por aqui. “Com certeza ela iria olhar a Europa com outros olhos”.

Uma das falas dela confirmou o comentário dele:

Vale a pena vir com criança pequena, ia ser tudo diferente se tivesse acontecido em outros tempos.

Isso mostra como para ela são conscientes as demandas de ciclo vital familiar. Rosana, que tem clareza de sua condição, não discorda da percepção do marido no que se refere à desadaptação e à dependência do cônjuge:

Eu acho que ele pensa que se eu ficar sozinha eu não vou fazer nada, mas não foi assim que ele me conheceu, sabe, eu trabalhava e tinha o salário maior que o dele, ele era estudante... eu pedi demissão do meu emprego para ir lá pra [cidade onde moraram por muito tempo no Brasil].

Rosana contou que sempre soube do desejo do marido de viver um tempo na Europa para resgatar suas origens e que, embora não tivesse projeto de sair do Brasil, apoiava a ideia de passar um tempo com ele, desde que fosse com tempo determinado de ida e volta, indicando que, com o prolongamento da missão, tornou um hiato no ciclo de vida pessoal e familiar a vivência de um não lugar.

Ambos concordaram que a empresa deixou a situação da expatriação deles “no ar”. Ele disse que, legalmente, no país onde está vivendo e trabalhando, o limite de uma expatriação não pode exceder cinco anos, mas, como ele é cidadão europeu, está em vantagem, embora o desfecho melhor para ele fosse o desligamento da empresa no Brasil e tornar-se local. Quanto a isso, ela argumentou:

O marido da gente vem para uma expatriação pela empresa, é um investimento alto, caro, e a empresa parece que se esquece da pessoa e depois a gente fica à deriva, porque o cargo foi ocupado por outro e a gente não tem mais como voltar.

Para Rosana, em termos gerais, a expatriação “é uma experiência muito boa, mas principalmente pra gente que vem por um determinado tempo e quer voltar, tem que tomar cuidado pra não ficar esquecida num canto, meu tempo já está no limite”, enquanto para ele, o melhor horizonte seria ficar, se não fosse o fato de que considera que “o projeto começou junto e a minha ideia é acabar junto”.

O que aprendemos com Roberto e Rosana

Roberto e Rosana nos ensinam muito. Para além das dificuldades ou facilidades pessoais de adaptação à expatriação e à vida no exterior, as limitações de sociabilidade, ou da política institucional, eles nos contam como uma conjugalidade é um processo vivo e que se modifica ao longo do tempo, que há momentos de maior individualidade e outros de maior proximidade.

O casal nos ensina como o projeto de expatriação incide e testa a conjugalidade (CARTER; MCGOLDRICK, 1995) e como, em casais que tem um bom vínculo entre si, ela acaba por favorecer a proximidade conjugal. Mas, mais do que qualquer coisa, Roberto e Rosana nos mostram como as questões de ciclo vital familiar devem ser consideradas e compreendidas.

Há, e parece ter sempre havido, poucos conflitos conjugais, e ambos estabeleceram um contrato efetivo de parceria provedor-cuidadora, que funcionou bastante bem ao longo do tempo. Por meio da expatriação, Roberto, em princípio, permaneceria na continuidade de seu papel de provedor familiar. De fato, dado sua posição, em suas próprias palavras, “estagnada” profissionalmente, a expatriação o manteria na função de provedor ou, melhor ainda, de um bom provedor, estabelecendo-se uma continuidade ou, no máximo, uma transição branda entre a vida no Brasil e no exterior, dado suas potencialidades de adaptação e desejo de recuperação de aspectos de herança familiar.

Já a situação de Rosana é quase oposta. Ela vive com intensidade pouco passível de sucesso a sobreposição de transições envolvidas, a despeito de também ter bom potencial de adaptação cultural. Focada na maternidade, ela resolvia com sucesso as demandas de independência relativas ao momento de ciclo vital familiar – família com adolescentes.

A expatriação, por si só uma crise (CARTER; MCGOLDRICK, 1995), levou-a abruptamente a outro estágio – lançando os filhos e seguindo em frente (MCGOLDRICK; SHIBUSAWA, 2016). O prolongamento da expatriação gerou ainda outra transição abrupta – levando-a ao ninho vazio, como identificado por Carter; McGoldrick (1995). Quatro transições em breve período de tempo excedem qualquer capacidade de adaptação (SOUZA, RAMIRES, 2006).

Ironicamente, talvez, o teste da conjugalidade relativa ao ninho vazio foi bem realizada pelo casal, que retomou a proximidade e o prazer de estarem juntos, sem as demandas da parentalidade. Mas é neste momento que, sem maiores conflitos conjugais, Roberto e Rosana acabam em impasses diferentes. Por se verem próximos, Roberto se sente responsável por cuidar de Rosana, algo que anteriormente fazia primordialmente por meio do provimento e acaba se sentindo culpado por sua infelicidade. Rosana, por seu turno, acaba em um não lugar. Como permanecer cuidando dos filhos que ainda a demandam, ao menos em seu entender, e o cuidado com o cônjuge, que anteriormente precisava menos dela?

Diferentes autores (FREITAS, 2010; PEREIRA; PIMENTEL; KATO, 2005) nos indicam que a expatriação é sempre do casal ou familiar. Roberto e Rosana nos mostram como o é, e como filhos ausentes ou presentes no país hospedeiro, sempre estarão lá.

Juntando os casais

Os casais em discussão viveram a experiência da expatriação em distintos momentos do ciclo vital individual e familiar. Um casal na meia-idade, com filhos saindo da adolescência e que não acompanharam os pais embora estivessem incluídos no “pacote” da expatriação, o que dificultou significativamente a adaptação da cônjuge, que não tinha vida profissional no Brasil, visto que se dedicava à casa e aos filhos. O outro casal, expatriado após um ano de casados, tinha como um dos projetos em comum constituir uma família durante o período da missão.

Traçando um paralelo entre os dois casais da nossa pesquisa, no que se refere ao prolongamento da expatriação, considerando o momento do ciclo de vida familiar de cada um, observamos que os filhos adolescentes há oito anos, quando os pais saíram do Brasil, hoje são adultos e prestes a constituir família; o prolongamento sem fim previsto significa para este casal perder o acompanhamento da transição dos filhos que, em breve, quem sabe, serão pais, e Roberto e Rosana, avós.

Já José e Josefina, com um filho pequeno, nascido no local da expatriação, se decidirem permanecer para sempre no exterior não será o filho um obstáculo para tal, mas poderá vir a se tornar fator de conflito se o casal decidir pelo fim da expatriação, dependendo da fase em que se encontrar sua vida social, construída no país da expatriação.

No caso de um casamento de muitos anos, conforme um dos nossos casais detalhadamente discutidos, pudemos observar a tendência de o cônjuge tomar para si a responsabilidade das dores do parceiro (MCGOLDRICK, 1995), fato que propicia maior área de tensão conjugal; porém, no caso desse mesmo casal, observamos a comunicação livre dos sentimentos, negociações e renegociações que os mantém coesos e aptos a suportar e enfrentar a incerteza que a expatriação em aberto provoca.

O outro casal discutido de forma mais detalhada chegou ao local da missão com um ano de casados e com um perfil bem distinto, sem filhos, ávidos por aventuras, dispostos a integrar-se à cultura estrangeira. Ela, depois de conquistar *status* elevado no estabelecimento da carreira no Brasil e também após um ano já no país hospedeiro, no momento em que se tornou mãe, não foi favorecida pela maternidade na divisão de responsabilidades domésticas, especialmente sem suporte de familiares ou outros cuidadores substitutos. Ficou evidente o impacto da parentalidade sobre o casal, através de expressões sinalizadoras de insatisfação e distanciamento conjugal, temporário no caso deste casal, mas que podem se tornar duradouros em outros. Enfim, conjugalidade e filhos são as principais razões para a decisão de ir/não ir para o exterior e de voltar de um processo de expatriação.

O que prevalece nos dois casos é a testagem da coesão conjugal, do vínculo, da proximidade quase compulsória, da capacidade de resolver conflitos. As heranças familiares, os estilos de apego, as histórias construídas, individual e conjuntamente, não podem ser negligenciadas quando se trata de casais e mais ainda no que se refere à expatriados. Além disso, as diferentes etapas do ciclo vital da família, com suas consequentes tarefas trigeracionais a serem realizadas, bem como a complexidade das transições envolvidas, devem ser consideradas pelo profissional ou pesquisador que tiver seu foco de atenção ou interesse com expatriados, especialmente com aqueles que excederam o prazo previsto da missão, tornando-a em aberto.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Receber um convite, uma oferta de expatriação quando o funcionário é casado ou possui relacionamento amoroso sério pode ser visto como uma grande oportunidade para uns e se transformar em um problema para outros. Querer ir é a variável principal para a continuidade do processo e o começo de muitas outras variáveis e questões que envolvem a adaptação cultural do começo ao fim da missão e do seu prolongamento, se do querer ir o expatriado e sua cônjuge acompanhante passarem ao estágio do querer permanecer.

Entre as variáveis propostas em nossos objetivos específicos que apareceram como facilitadores no processo de adaptação do início ao prolongamento da missão, a interação com a nova cultura, a facilidade de comunicação através do idioma local, a flexibilidade para conectar-se ao novo, buscar apoio através de comunidades locais e a manutenção do contato com o país de origem, em concordância ao que McGoldrick (1995) assinala, surgiram como essenciais aos diretamente envolvidos na experiência de migração.

Direcionando a reflexão ao nosso tema, *expatriação e relação conjugal/familiar*, observamos no caso da maioria dos participantes da nossa pesquisa que, entre eles, havia projetos pessoais e conjugais como motivadores para a aceitação da proposta de expatriação coincidentes aos aspectos levantados por Freitas (2010): viver e apreender culturas diferentes, prazer de se aventurar, ser capaz de tolerar a solidão, entre outros, como estudar, ter filhos, viajar, viver mais tempo juntos sem interferência de familiares e amigos, que foram citados em vários depoimentos.

Observamos nas entrevistas que as perdas (convívio com pessoas, objetos, posições e lugares deixados no país de origem) estimularam a busca recíproca de apoio entre os cônjuges bem como a continuidade do contato diário com a cultura de origem através de programas de televisão brasileiros transmitidos via TV a cabo e o contato por *Skype* com familiares e amigos amenizavam o sentimento decorrente das perdas concretas e ambíguas (BOSS, 1999).

Se diversas variáveis podem favorecer a adaptação ao país hospedeiro, evidenciamos como a expatriação incide profundamente na conjugalidade.

Há concordância entre todos os casais sobre a proximidade estabelecida entre eles durante o período de distanciamento do país de origem e alguns revelam o valor e a importância disso para a relação conjugal e para os projetos comuns. Assim, temos que concordar com Caligiuri (1998) de que as demandas no país acolhedor são demandas extrafamiliares que devem ser transformadas ou adaptadas.

A experiência da conjugalidade longe do ambiente cultural e familiar foi e continua sendo possível aos nossos participantes, porque, entre os fatores e eventos estressantes, identificamos nos casais desta investigação, em concordância com Carter e McGoldrick (1995), vínculo de apego seguro (BARTHOLOMEW; HOROWITZ, 1991; FRALEY; DAVIS, 1997; FRALEY; SHAVER, 2000; TRINKE; BARTHOLOMEW, 1997), que sustenta essa experiência, a qual exige coragem, confiança e disposição para se arriscar. Mas esta também é uma limitação do nosso trabalho. Uma vez que a conjugalidade e o vínculo entre os cônjuges é tão testado no contexto da expatriação, sugerimos estudos que aprofundem a relação de estilos de apego e processo de expatriação e se compreenda melhor as decorrências da proximidade “compulsória” após o término da missão.

No somatório final entre perdas e ganhos, do início até o momento em que a expatriação se tornou sem final previsto, as informações transmitidas pelos entrevistados revelaram que a falta de clareza da política organizacional de expatriação (SPOHR, 2011; GALLON, 2011) e a falta de suporte emocional das empresas aos expatriados (CARDOSO, 2008) e acompanhantes acabaram por favorecer e fortalecer a relação conjugal de todos os casais envolvidos nesta investigação.

O prolongamento da missão, tornando-a em aberto, permitiu que novas organizações e negociações conjugais transformassem projetos individuais em projetos do casal e da família lá constituída, pois a chegada de filhos passou a modificar o plano de carreira de esposas que haviam interrompido sua vida profissional antes da expatriação. Com a chegada do primeiro filho, os casais da nossa pesquisa que vivenciaram essa transição do ciclo vital familiar em solo estrangeiro, tiveram que ajustar-se para incluir o membro que elevou o casal à nova constituição familiar sem muito apoio da família de origem e sem dar grande oportunidade para que esta pudesse se posicionar frente a esta transição, tema que também consideramos oportuno para ser aprofundado em outros estudos.

Evidenciamos como o prolongamento da missão pode ocorrer tanto por questões institucionais quanto motivadas pelo executivo que quer permanecer no país da designação internacional. Tal processo gera novos e diferentes impactos na conjugalidade, visto que o contexto de perdas ou ganhos da acompanhante e na conjugalidade exigirão novas acomodações. Isso evidenciado, restou ao casal usar os próprios recursos para as manobras do prolongamento, cujos benefícios fossem favoráveis a ambos e/ou à família já ou lá constituída. É neste contexto que consideramos que, em estudos futuros, deve-se buscar a compreensão mais aprofundada do impacto desta condição de prolongamento em aberto da missão sobre as transições familiares e o ciclo da vida familiar.

A expatriação por si só estabelece uma transição no ciclo de vida individual e conjugal/familiar. Qualquer transição significa um aumento de estresse e um teste de recursos. Principalmente no contexto de orientação familiar e preparação para a expatriação, deve-se considerar que o estresse de adaptação inicial, tanto quanto o relativo ao prolongamento, incide de modo peculiar em casais, nos diferentes momentos do ciclo vital da família e como as transições neste ciclo podem ser mais ou menos desestabilizadoras, mesmo em casais que em outros momentos foram funcionais.

A expatriação pode ser favorecedora do aprofundamento do vínculo conjugal tanto quanto um aprisionamento ou gerador de impasses. Casais que construíram uma boa conjugalidade e passaram no teste da proximidade compulsória da expatriação, podem se desestabilizar totalmente ao viverem a construção da parentalidade neste contexto. Tornar-se uma família pode questionar valores e assimilação cultural.

Os filhos, nascidos no exterior, presentes ou ausentes porque ficaram no país de origem, sempre farão parte do sistema familiar e não poderão ser esquecidos no contexto da orientação e do atendimento. Lançar os filhos e seguir em frente, se eles estão em ou vão para outro país, enfrentar o ninho vazio, tudo isso deve ser considerado quando pensamos na expatriação e, principalmente, em seu prolongamento.

Assim, sugerimos também mais pesquisas não só pensando na expatriação como um processo familiar, tema sobre o qual a literatura converge, mas como se dá um processo que é complexo, multideterminado, dinâmico e que se modifica ao longo do tempo, tendo em vista as tarefas mais ou menos previsíveis do desenvolvimento individual, conjugal e do ciclo da vida familiar.

Por fim, encerramos voltando ao começo, ao título informal deste estudo, “No mesmo barco”, e aqui vai o que queremos dizer com isso:

“No mesmo barco” pode significar estar juntos para o que der e vier, pode significar estar simbioticamente atados e não se abrir ao novo, pode representar fragilidade se o “barco” não aparentar segurança e pode ilustrar um relacionamento no qual ambos deixaram suas histórias individuais com as famílias de origem, seus projetos individuais, para remar juntos na construção de um projeto a dois.

REFERÊNCIAS

AINSWORTH, M. D. S. et al. **Patterns of attachment: A psychological study of the strange situation**. Hillsdale, N J: Erlbaum, 1978.

AINSWORTH, M. D. S. Attachment: retrospect and prospect. In: PARKERS, C. M.; STEVENSON-HINDE, J. **The place of attachment in human behavior**. New York: Basic Books, 1982. p. 3-30.

_____. Attachment beyond infancy. **American Psychologist**, v. 44, n. 4, p. 709-716, 1989.

_____. Attachment and other affectional bonds across the life cycle. In: PARKERS, C. M.; STEVENSON-HINDE, J.; MARRIS, P. (eds.). **Attachment across the life cycle**. London: Routledge, 1991. p. 33-51.

ALI, A.; VAN DER ZEE, K.; SANDERS, G. Determinants of intercultural adjustment among expatriate spouses. **International Journal of Intercultural Relations**, n. 27, v. 5, p. 563-580, 2003.

BACCUS, J. R.; BALDWIN, M. W.; PACKER, D. J. Increasing Implicit Self-Esteem Through Classical Conditioning. **Psychological Science**, v. 15, n. 7, p. 498-502, 2004.

BARDIN, L. **Análise do Conteúdo**. Lisboa: Edições 70, 1977.

BARTHOLOMEW, K.; HOROWITZ, L. W. Attachment styles among young adults: a test of a four-category model. **Journal of Personality and Social Psychology**, n. 61, v. 2, p. 226-244, 1991.

BARUCH, Y; ALTMAN, Y. Expatriation and repatriation in MNCS: a taxonomy. **Human Resource Management**, vol. 41, n. 2, p. 239-259, 2002.

BERANT, E.; MIKULINCER, M.; FLORIAN, V. The association of mothers' attachment style and their psychological reactions to the diagnosis of infant's congenital heart disease. **Journal of Social and Clinical Psychology**, v. 20, n. 2, p. 208-232, 2001.

BIFULCO, A.; THOMAS, G. **Understanding adult attachment in family relationships: research, assessment and intervention**. Routledge: London and New York, 2013.

BLACK, J. S. Work-role transition: A study of American expatriate managers in Japan. **Journal of International Business Studies**, n. 19, p. 274-291, 1988.

_____. The Relationship of Personal Characteristics with the Adjustment of Japanese Expatriate Managers. **MIR: Management International Review**, n. 30, v. 2, p. 119-134, 1990. Disponível em: <<http://www.jstor.org/stable/40228014>>. Acesso em: 24 set. 2015.

BLACK, J. S.; GREGERSEN, H. The other half of picture: antecedentes os spouse cross-cultural adjustment. **Journal of International Business Studies**, n. 22, v. 3, p. 461-477, 1991.

BLACK, J. S.; MENDENHALL, M.; ODDOU, G. Toward a comprehensive model of international adjustment: An integration of multiple theoretical perspectives. **Academy of Management Review**, v. 16, n. 2, p. 291-317, 1991.

_____. The U-Curve adjustment revisited: a review and theoretical framework. **Journal of International Business Studies**, Secind Quarter, p. 225-247, 1991.

BORBA, J. C.; FEIL, C.F. O Papel da Mulher no Contexto Familiar: uma breve reflexão. **Psicologia.com.PT – o Portal dos Psicólogos, 2008**.

BOSS, P. Ambiguous loss: learning to live with unresolved grief. **First Harvard University Press**, p.1-25; 118-132, 1999.

BOEWN, M. **Family therapy in clinical practice**. New York: Aronson, 1978.

BOWLBY, J. (1969) **Attachment and loss: Attachment**. (2nd Ed.). New York: Basic Books, 1982.

_____. **A secure base: clinical applications oh attachment theory**. London: Routledge, 1988.

BRAUN, V.; CLARKE, V. Using thematic analysis in psychology. **Qualitative Research in Psychology**, n. 3, v. 2. University of West of England. Bristol: 2006. Disponível em: <<http://dx.doi.org/10.1191/1478088706qp0630a>>. Acessado em: 24 set. 2015.

BREWSTER, C., PICKARD, J. Evaluating Expatriate Training. **Int. Studies of Mgt. Org.**, vol. 24, n. 3, p. 18-35. M.E. Sharpe, Inc., 1994.

CALIGIURI, P. The big five personality characteristics as predictors of expatriate's desire to terminate the assignment and supervisor-rated performance. **Personnel Psychology**, Durham, US, v. 53, n. 1, pp. 67-88, 2000.

_____. Selecting Expatriates for Personality Characteristics: A Moderating Effect of Personality on the Relationship Between Host National Contact and Cross-Cultural Adjustment. **MIR (Management International Review)**, vol. 40, p. 61-80, 2000/1. Disponível em: <<http://www.culturalagility.com/sites/default/files/Selecting%20Expatriates%20for%20Personality%20Characteristics.pdf>>. Acesso em: 04 set. 2014.

CALIGIURI, P. et al. Testing a theoretical model for examining the relationship between family adjustment and expatriates' work adjustment. **Journal of Applied Psychology**, v. 83, n. 4, pp. 598-614, 1998.

CALIGIURI, P.; LAZAROVA, M. Strategic repatriation policies to enhance global leadership development. **Development global business leaders**, p. 243-256, 2001.

CAPLAN, S. Latinos, acculturation, and acculturative stress: A dimensional concept analysis. **Policy, & nursing practice**. v. 8, n. 2, p. 93-96, 2007.

CARDOSO, A. P. S. **O processo de ajustamento intercultural de expatriados brasileiros**. XXX p. 2008. Dissertação (Mestrado em Administração) – Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais. Belo Horizonte, 2008.

CARPENEDO, C. **Os desafios da expatriação**: a percepção de expatriados brasileiros em subsidiária norte-americana de uma jovem multinacional brasileira. XXX p. 2009. Dissertação (Mestrado em Administração) – Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais. Belo Horizonte, 2009.

CARTER, B; MCGOLDRICK, M. **As Mudanças no Ciclo Familiar**: uma estrutura para a terapia familiar. Porto Alegre: Artmed, 1995.

CERDIN, J-L.; LE PARGNEUX, M. Vers une définition multidimensionnelle de la réussite de la mobilité internationale, **Management & Avenir**, n. 25, p. 55-78, 5/2009. Disponível em: <www.cairn.info/revue-management-et-avenir-2009-5-page-55.htm>. Acesso em: 22 set. 2014.

COLE, N.; NESBETH, K. Why do international assignments fail? The expatriate families speak. **International Studies of Management and Organization**, n. 44, v. 3, 2014.

COLLINS, N. L.; READ, S. Adult attachment relationships, working models and relationship quality in dating couples. **Journal of Personality and Social Psychology**, v. 58, p. 644-683, 1990.

COWAN, P. A.; COWAN, C. P. Transições familiares normativas, qualidade da relação do casal e desenvolvimento sadio dos filhos. In: WALSH, F. **Processos normativos da família: diversidade e complexidade**. Artmed: Porto Alegre, p. 428- 451, 2016.

DENZIN, N.; LINCOLN, Y. S. **Handbook of qualitative research**. Thousand Oaks, Sage, 1994.

_____. A disciplina e a prática da pesquisa qualitativa. In: _____. **O Planejamento da Pesquisa Qualitativa Teorias e Abordagens**. 2ª edição. Porto Alegre: Artmed, 2006.

DIAS, S.; GONÇALVES, A. Migração e Saúde. **Migrações – Revista do Observatório da Imigração**, n. 1, p. 15-26, 2007.

DUBOIS, C. **Culture Shock**. Comunicação oral. Institute of International Education, Chicago, EUA: 1951.

FALICOV, C. J. Migración, pérdida ambigua y rituales. **Perspectivas Sistêmicas**, n. 69, 2001/2. Disponível em: <<http://www.redsistemica.com.ar/migracion2.htm>>. Acessado em 04 nov. 2015.

_____. Emotional Transnationalism and family identities. **Family Process**, v. 44, n. 4, p. 399-4-6, 2005.

_____. Processos das famílias imigrantes: uma estrutura multidimensional. In: WALSH, F. **Processos normativos da família: diversidade e complexidade**. Artmed: Porto Alegre, p. 428- 451, 2016.

FEENEY, B. C.; COLLINS, N. L. Interpersonal safe haven and secure base caregiving processes in adulthood. In: RHOLES, W. S.; SIMPSON, J. A. **Adult attachment: Theory, research, and clinical implications**. New York: The Guilford Press, 2004. p. 300-338.

FÉRES-CARNEIRO, T. (org). **Família e Casal: efeitos da contemporaneidade**. Editora PUC-Rio, Rio de Janeiro, 2005.

FERREIRA, A. B. H. **Novo Aurélio Século XXI: o dicionário da língua portuguesa**. Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 1999.

FRALEY, R. C.; DAVIS, K. E. Attachment formation and transfer in Young adults' close friendships and romantic relationships. **Personal relationships**, n. 4, p. 131-144, 1997.

FRALEY, R. C.; SHAVER, P. R. Attachment theory and its place in contemporary personality research. In: JOHN, O., ROBINS, R.W.; PERVIN, L. A. **Handbook of Personality: Theory and research** (3rd Edition), New York: Guilford Press, 2008. p. 518-541.

FREITAS, M. E. Vida de executivo expatriado: a festa de riso ou de choro. In: **Encontro Nacional da ANPAD, 24, Anais eletrônicos**: CD-ROM, p. 1-15, Florianópolis, 2000.

_____. Expatriação de executivos. **GV Executivo**, v. 5, n. 4, p. 48-52, set./out. 2006. Disponível em: <<http://www.rae.fgv.br/sites/rae.fgv.br/files/artigos/4564.pdf>>. Acesso em: 4 nov. 2015.

_____. Expatriação Profissional: o desafio interdependente para empresas e indivíduos. **GES – Revista Gestão e Sociedade CEPEAD/UFMG**, v. 4, n. 9, 2010.

FRIEDMAN, E. H. Sistemas e cerimônias: uma visão familiar dos ritos de passagem. In: CARTER, B.; MCGOLDRICK, M. **As Mudanças no Ciclo Familiar: uma estrutura para a terapia familiar**. Porto Alegre: Artmed, 1995.

FULMER, R. H. Famílias de baixa renda e famílias com formação profissional: uma comparação da estrutura e do processo de ciclo de vida. In: CARTER, B.; MCGOLDRICK, M. **As Mudanças no Ciclo Familiar: uma estrutura para a terapia familiar**. Porto Alegre: Artmed, 1995.

GALLON, S. **Repatriação e Carreira: possibilidades e desafios**. Dissertação (Mestrado em Administração) – Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2011.

GIDDENS, A. **A transformação da intimidade: sexualidade, amor e erotismo nas sociedades modernas**. São Paulo: Editora da Universidade Paulista, 1993.

GONZALÉZ, J. M. R. **Adaptação sociocultural de gestores espanhóis expatriados no Brasil**. 2011. Dissertação (Mestrado em Administração) – Universidade Federal do Rio Grande do Norte. Natal, 2011.

GONZALÉZ, J. M. R. et al. Perspectivas Teóricas sobre a Adaptação do Expatriado: uma Abordagem Multidimensional. **XXXV Encontro da ANPAD**. Rio de Janeiro, 4 a 7 de setembro de 2011.

GRAY, M. R.; STEINBERG, L. Unpacking authoritative parenting: Reassessing a multidimensional construct. **Journal of Marriage and the Family**, v. 61, n. 3, 1999, p. 574-587.

HARVEY, M.; BUCKLEY, M. R. The process for developing an international program for dual-career couples. **Human Resources Management Review**, n. 1, v. 8, p. 99-123, 1998.

HAZAN, C.; ZEIFMAN, D. Pair bonds as attachment: evaluating the evidence. In: CASSIDY, J.; SHAVER, P. R., **Handbook of attachment: theory, research, and clinical applications**. New York: Guilford Press, 1999. p. 336-354.

HECEKLER, V. I. **Casais de Dupla Carreira: a individualidade e a conjugalidade nos anos iniciais do casamento**. 2013. Dissertação (Mestrado em Psicologia Clínica). Universidade Vale do Rio dos Sinos, São Leopoldo, 2013.

HINTZ, H. C. Dinâmica da interação de casal. In: **Pensando famílias**. Centro de Terapia de Casal e Família. Porto Alegre, Domus, ano 1, n. 1, p. 31-40, 1999.

HINTZ, H. C.; BAGINSKI, P. H. Vínculo conjugal e transição para a parentalidade: fragilidades e possíveis superações. **Revista Brasileira de Terapia de Família**, n. 4, v. 1, p. 10-22, 2012.

JOLY, A. Alteridade: ser executivo no exterior. In: CHANLAT, J. F. (coord.) **O Indivíduo nas organizações**. Dimensões Esquecidas, v. 1. São Paulo: Atlas, 1992, p. 83-124.

KIRKPATRICK, L. A. Evolution, pair-bonding, and reproductive strategies: A reconceptualization of adult attachment. In SIMPSON, J. A.; RHOLES, W. S. **Attachment theory and close relationships**. New York: The Guilford Press, 1998. p. 353-393.

KOHLI, M. The institutionalization of the life course: Looking back to look ahead. **Research in Human Development**, n. 4, v. 3-4, p. 253-271, 2007.

LAZAROVA, M.; MCNULT, Y.; SEMEMNIUK, M. Expatriate family narratives on international mobility: key characteristics of the successful moveable family. In: MÄKELA, L; SUUTARI, V. **Work and Family Interface in the International Career Context**. Springer, 2015.

LAZAROVA, M.; WESTMAN, M.; SHAFFER, M. A. Elucidating the positive side of the work family interface on international assignments: A model of expatriate work and family performance. **Academy of Management Review**, n. 35, v. 1, p. 93-117, 2010.

LYSGAARD, S. Adjustment in a foreign society: Norwegian Fulbright grantees visiting the United States. **International Social Science Bulletin**, n. 7, p. 45-51, 1955.

MAGALHÃES, L. R. G. **Na senda do capital: a expatriação dos executivos brasileiros e suas respectivas famílias: 1965-2005**. 2008. Dissertação (Mestrado em História Econômica) – Faculdade de Filosofia da Universidade de São Paulo. São Paulo, 2008.

MANCINI-VONLANTHEN, N. Spouses and family of expatriates: a systematic literature review by correspondence analysis based on semantic segments. **LIVES Working Papers**. University of Lausanne, Switzerland: 2016/49. Disponível em: <<http://dx.doi.org/10.12682/lives.2296-1658.2016.49>>. Acesso em: 4 nov. 2015

MCCOLLOUGH, P.; RUTENBERG, S. Lançando os filhos e seguindo em frente. In: CARTER, B; MCGOLSDRICK, M. **As Mudanças no Ciclo Familiar: uma estrutura para a terapia familiar**. Porto Alegre: Artmed, 1995.

MCGOLDRICK, M. Etnicidade e o ciclo da vida familiar. In: CARTER, B.; MCGOLDRICK, M. **As Mudanças no Ciclo Familiar: uma estrutura para a terapia familiar**. Porto Alegre: Artmed, 1995.

MCGOLDRICK, M.; SHIBUSAWA, T. O ciclo vital familiar. In: **Processos normativos da família: diversidade e complexidade**. Artmed: Porto Alegre, 2016. p. 376- 398.

MIKULINCER, M. D.; SHAVER, P. R. **Attachment in adulthood: Structure, dynamics, and change**. New York: Guilford Press, 2007.

MINUCHIN, S. **Families & Family Therapy**. Cambridge, Mass: Harvard University, 1974.

MINUCHIN, S. **Famílias: funcionamento e tratamento**. Porto Alegre: Artes Médicas, 1982.

MOBILITY BRASIL. **Pesquisa Mobility Brasil 2013** – Global Line. Disponível em: <www.gline.com.br/mobility_brasil_2013> Acessado em 22 set. 2014

_____. **Pesquisa Mobility Brasil 2014** – Global Line. Disponível em: <www.gline.com.br/mobility_brasil_2014>. Acessado em 25 jun. 2015

_____. **Pesquisa Mobility Brasil 2015** – Global Line. Disponível em: <www.gline.com.br/mobility_brasil_2015>. Acessado em 19 ago. 2015.

MOHR, A.; KLEIN, S. Exploring the adjustment of american expatriate spouses in Germany. **International Journal of Human Resource Management**, v. 15, n. 7, p. 1189-1206, 2004.

MÜHLEN, B. K.; DEWES, D.; LEITE, J. C. C. Stress e Processo de Adaptação em pessoas que mudam de país: uma revisão de literatura. **Ciência em Movimento**, Ano XII, n. 24, 2010/2.

NUNES, L. H.; VASCONCELOS, I. F. G.; JAUSSAUD, J. **Expatriação de Executivos**. São Paulo: Thomsom Learning, 2008.

OBBERG, K. Culture Shock: Adjustment to new cultural environment. **Practical Anthropologist**, n. 7, p. 177-182, 1960.

OLSON, D . H .; RUSSELL, C . S .; SPRENKLE, D . H. Circumplex model of marital and family systems. In: OLSON, D . H.; MILLER, B . C. **Family studies review yearbook**, v. 2, p. 59-74. Beverly Hills, CA: Sage, 1984

PEREIRA, N. A. F.; PIMENTEL, R.; KATO, H. T. Expatriação e estratégia internacional: o papel da família como fator de equilíbrio na adaptação do expatriado. **RAC**, v. 9, n. 4, p. 53-71, 2005.

PRADO, A. E. F. de A. **Família em trânsito: tecendo redes sociais**. 2006. Dissertação (Mestrado em Psicologia Clínica) – Pontifícia Universidade Católica de São Paulo. São Paulo, 2006.

PRETO, N, G. Transformação do sistema familiar na adolescência. In: CARTER, B.; MCGOLDRICK, M. **As Mudanças no Ciclo de Vida Familiar**. Porto Alegre: Artmed, 1995.

RAMOS, M. C. D. Globalização e multiculturalismo. **Revista Eletrônica Interelege**, n. 13, 2013. Disponível em: <www.cchla.ufrn.br/interelege/13/pdf/es03/pdf>. Acesso em: 24 maio 2016.

RAPÔSO, L. M. Z. de A. **O Cônjuge Acompanhante é o Homem: compreendendo a experiência masculina na expatriação feminina.** 2013. Dissertação (Mestrado em Psicologia Clínica) – Pontifícia Universidade Católica de São Paulo. São Paulo, 2014.

RIBEIRO, A. Empresas investem cada vez mais em quem trabalha fora do país. **Jornal da Globo (entrevista).** Rio de Janeiro, outubro, 2014. Disponível em: <<http://g1.globo.com/jornal-da-globo/noticia/2014/10/empresas-investem-cada-vez-mais-em-quem-trabalha-fora-do-pais.html>>. Acesso em: 16 out. 2014.

RIPOLL, E. M. O Brasil e a Espanha na dinâmica das migrações internacionais: um breve panorama da situação de emigrantes brasileiros na Espanha. **R. Bras. Est. Pop.**, São Paulo, v. 25, n. 1, p. 151-165, 2008.

SIMONELLI, B. T. Adaptação de cônjuges e de expatriados e sua relação com o desempenho em designações internacionais. **XXXVI Encontro da ANPAD**, Rio de Janeiro, 22 a 26 de setembro de 2012.

SIMPSON, J. A., RHOLES, W. S. Attachment and relationships: Milestones and future directions. **Journal of Social and Personal Relationships**, v. 27, n. 2, p. 173-180, 2010.

SLUZKI, C.E. **A Rede Social na Prática Sistêmica** – alternativas terapêuticas. São Paulo: Casa do Psicólogo, 1997.

SOUSA, A. F. B. **A adaptação intercultural da família: um estudo exploratório com expatriados portugueses.** Dissertação (Mestrado em Gestão e Desenvolvimento de Recursos Humanos). Instituto Politécnico do Porto. Porto, Portugal, 2104.

SOUZA, A. A. M. de. **“Trailing Spouse”**: estudo sobre a vivência da cônjuge do executivo expatriado. 2009. Dissertação (Mestrado em Psicologia Clínica) – Pontifícia Universidade Católica de São Paulo. São Paulo, 2009.

SOUZA, R. M.; RAMIRES, V. R. R. **amor, casamento, família, divórcio... e depois, segundo as crianças.** São Paulo: Summus, 2006.

SPOHR, N. **O Processo de Repatriação na Visão de Profissionais Repatriados Brasileiros.** 2011. Dissertação (Mestrado em Administração de Empresas) – Escola de Administração de Empresas de São Paulo da Fundação Getúlio Vargas. São Paulo, 2011.

SUUTARI, V.; BREWESTER, C. Repatriation: empirical evidence from a longitudinal study of career and expectations among Finnish expatriates. **International Journal of Human Resource Management**, v. 14, n. 7, p. 1132-1151, 2003.

TAKEUCHI, R. A Critical Review of Expatriate Adjustment Research Through a Multiple Stakeholder View: Progress, Emerging Trends, and Prospects. **Journal of Management**, n. 36, p. 1040, 2010. Disponível em: <<http://jom.sagepub.com/content/36/4/1040>>. Acesso em: 07 out. 2014.

TANURE, B.; EVANS, P.; PUCIK, V. **A Gestão de Pessoas no Brasil: virtudes e pecados capitais**. Rio de Janeiro: Campus, 2006.

TEDESCO, J. C. “Nada é como era antes...”: processos socioculturais nos locais de origem de fluxos migratórios para a Itália. **Revista Brasileira de História & Ciências Sociais**, v. 5, n. 9, 2013.

TRINKE, S. J.; BARTHOLOMEW, K. Hierarchies of attachment relationships in young adulthood. **Journal of social and personal relationships**, n. 14, p. 603-625, 1997.

TUNG, R. L. Selection and Training Procedures of US, European, and Japanese Multinational's. **California Management Review**, n. 25, p. 57-71, 1982.

_____. American expatriates abroad: from neophytes to cosmopolitans. **Journal of Word Business**, n. 33, p. 125-144, 1998.

TURATO, E. R. Métodos Qualitativos e Quantitativos na Área da Saúde: definições, diferenças e seus objetos de pesquisa. **Rev Saúde Pública**, n. 39, v. 3, p. 507-14, 2005. Disponível em: <www.fsp.usp.br/rsp>. Acesso em: 9 set. 2014.

VAN DER ZEE, K; ALI, A.; SALOMÉ, E. Role interference and subjective well-being among expatriate families. **European Journal of Work and Organizational Psychology**, v. 15, n. 3, p. 239-262, 2005.

VENEZIANO, P. de S. **Filhos da Globalização** 2011. Dissertação (Mestrado em Psicologia Clínica) – Pontifícia Universidade Católica de São Paulo. São Paulo, 2011.

WALSH, F. **Processos normativos da família: diversidade e complexidade**. Artmed: Porto Alegre, 2016.

_____. Resiliência familiar: resistência formada pela adversidade. In: WALSH, F. **Processos normativos da família: diversidade e complexidade**. Artmed: Porto Alegre, 2016. p. 399- 427.

WEISS, R. S. Attachment in adult life. In: PARKES, C. M.; STEVENSON-HINDE, J. **The place os attachment in human behavior**. New York: Basic Books, 1982. p. 171-184.

_____. The attachment bond in childhood and adulthood. In: MARRIS, P.; STEVENSON-HINDE, J.; PARKES, C. M. **Attachment across the life cycle**, New York: Routledge, 1991. p. 66-76.

WINKELMAN, M. Cultural shock and adaptation. **Journal of Counseling & Development**, v. 73, n. 2, p. 121-126, 1994.

APÊNDICE A – Termo de Consentimento Livre e Esclarecido

Termo de Consentimento Livre e Esclarecido

Caro participante,

Gostaríamos de convidá-lo a participar como voluntário da pesquisa intitulada *No mesmo barco: a expatriação em aberto e seus impactos na relação conjugal*, que se refere a um projeto de Doutorado do Programa de Pós-Graduação em Psicologia Clínica da Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, do qual Maria Estela Escanhoela Amaral Santos é aluna e responsável por este projeto, juntamente com sua orientadora, Prof^a Dra. Rosane Mantilla de Souza.

O objetivo deste estudo é compreender, no contexto da conjugalidade, o processo de adaptação e readaptação à expatriação quando esta passa a não ter final previsto. Propõe-se a verificar variáveis pessoais, familiares, ambientais e institucionais que facilitam e dificultam a adaptação inicial e de longo prazo, bem como compreender a experiência conjugal quando a expatriação fica em aberto.

Sua forma de participação consiste em atender às solicitações da pesquisadora para a coleta de informações via internet ou outros meios de comunicação à distância e durante o encontro presencial com cada um dos cônjuges por ocasião das entrevistas, a serem pré-agendadas de acordo com a disponibilidade dos participantes e da pesquisadora. Além de data e horário, o local onde ocorrerá cada entrevista será combinado entre as partes envolvidas.

As entrevistas serão gravadas e transcritas futuramente para assegurar a completa expressão das informações qualitativas obtidas, omitindo-se apenas dados de identificação dos participantes. Esse receberão codinomes na escrita da tese.

Seu nome não será mencionado em qualquer fase da pesquisa, o que garante o seu anonimato e o da empresa para a qual trabalha, bem como qualquer outro tipo de informação que possa identificá-lo. Serão usados codinomes para divulgação dos resultados.

Nada será cobrado, não haverá gastos ao participante e não estão previstos ressarcimentos ou indenizações. Considerando que toda pesquisa oferece algum tipo de risco, nesta pesquisa pode ser avaliado como: **mínimo**.

São esperados os seguintes benefícios da sua participação: poder proporcionar aos participantes a oportunidade de estar em contato direto, no campo de sua rotina estrangeira, com a pesquisadora para melhor expressão da sua experiência. A partir dessa interação, usufruir de intervenções que funcionem como

suporte psicológico a um ou a todos os membros da família quando houver necessidade. Abrir possibilidades de intervenções e consultoria para a preparação de indivíduos em fase de migração e no suporte de estrangeiros que chegam ao Brasil.

Gostaríamos de deixar claro que sua participação é voluntária e que poderá recusar-se a participar ou retirar o seu consentimento, ou ainda descontinuar sua participação se assim o preferir, sem penalização alguma ou sem prejuízo ao seu cuidado.

Desde já agradecemos sua atenção e participação e colocamo-nos à disposição para mais informações.

Você ficará com uma cópia deste Termo e em caso de dúvida(s) e outros esclarecimentos sobre esta pesquisa você poderá entrar em contato com a pesquisadora principal:

Maria Estela Escanhoela Amaral Santos

Rua Traipu, 88 – apto. 81

CEP 01235-000 – Pacaembu - São Paulo - SP – Brasil

Tel. 11 2384-4594 | Cel. 11 9 9607-5558

estelaescanhoela@gmail.com

Eu, _____
(nome do participante e número de documento de identidade) confirmo que Maria Estela Escanhoela Amaral Santos explicou-me os objetivos desta pesquisa bem como a forma de participação. As alternativas para minha participação também foram discutidas. Eu li e compreendi este termo de Consentimento, portanto, eu concordo em dar meu consentimento para participar como voluntário (a) desta pesquisa.

Local e data _____, ____/____/____

Assinatura do (a) participante

APÊNDICE B – Roteiro de entrevista

- 1) Em que momento da sua carreira recebeu o convite da expatriação e qual era o objetivo da missão?
- 2) O que o levou a aceitar a proposta?
- 3) Como a família (cônjuge, em especial) recebeu a notícia? E os familiares e amigos?
- 4) Como foi a negociação do contrato?

Para a esposa as questões começam aqui:

- 1) Como recebeu a notícia da expatriação?
- 2) Como era a sua rotina no Brasil?
- 3) Como foi o impacto entre os familiares e amigos?
- 4) Como participou da decisão e da negociação do contrato?

- 5) Houve algum tipo de treinamento intercultural? Como e para quem?
- 6) Quais eram suas expectativas pessoais e profissionais diante da oportunidade internacional?
- 7) Quais eram seus projetos pessoais e profissionais antes da expatriação?
- 8) Como foi a despedida?
- 9) Como foi a receptividade no país de destino?
- 10) Que tipo de apoio recebeu e de quem?
- 11) Quais foram os principais impactos (positivos e negativos) na instalação da nova rotina?
- 12) Como descreve sua adaptação?
- 13) Você se considera inserido na cultura local? O que você fez para se inserir?
- 14) Como percebe a reação dos habitantes locais desde a sua chegada até hoje?
- 15) Com quem você convive socialmente?
- 16) Do que e de quem sente falta?
- 17) Como era sua vida social no Brasil?
- 18) Quais são seus projetos pessoais e profissionais a curto, médio e longo prazo?
- 19) O que o levaria de volta ao Brasil?

- 20) O que o faz permanecer fora do seu país?
- 21) Fale sobre você e seu(sua) cônjuge, como começou a história de vocês e o caminho até hoje?
- 22) Fale-me sobre sua família de origem. Como e com quem você e seu(sua) cônjuge se relacionam.
- 23) Como você avalia sua vida conjugal antes e após o período de expatriação.
- 24) Na sua opinião, qual a percepção que o seu cônjuge tem de você?
- 25) Hoje, a partir dessa experiência, o que mudaria caso aceitasse um novo convite de expatriação?

APÊNDICE C – Questionário

Nome:

Idade:

Sexo:

Religião:

Profissão:

Ocupação (cargo):

Estado civil:

Tempo de convivência

Namoro:

Casamento:

Filhos (sexo e idade de cada um e onde vivem):

Data de saída do Brasil (mês e ano):

Local da expatriação:

Onde mora e há quanto tempo:

Com que frequência viaja para o Brasil:

Idiomas além do português (nível em termos de fala, compreensão, escrita):

Lazer preferido:

Lazer possível onde mora:

Interesse pela cultura hospedeira:

O que mais aprecia na cultura hospedeira:

Maior dificuldade na cultura hospedeira:

Quanto tempo passa trabalhando ou fora de casa:

Quanto tempo passa com o cônjuge (família): Outras considerações que considere importante que a pesquisadora saiba sobre a sua experiência:

Como a expatriação foi se prolongando considerando:

- 1) A negociação do contrato inicial. Quanto tempo era previsto para a missão e que tipo de perspectiva havia para a repatriação?
- 2) Por que não ocorreu o retorno ao país de origem até agora?
- 3) O que foi combinado entre vocês, casal, sobre o tempo de permanência e os projetos de vida?
- 4) Diante do prolongamento da expatriação, como foram se arranjando e renegociando entre vocês para a manutenção do casamento e readaptação diante da situação em aberto, ou seja, tendo excedido o prazo previsto para o retorno ao país natal.
- 5) Caso tenham tido dificuldades, conflitos conjugais nessa renegociação, o que houve e como enfrentaram ou têm enfrentado?
- 6) Como está o seu contrato junto à empresa, no momento e quais as perspectivas futuras?