

## **Um olhar sobre classe social na discussão sobre carreira, gênero e mobilidade**

**Aline Mendonça Fraga** (UFRGS) - alinemf.adm@gmail.com

**Sidinei Rocha-De-Oliveira** (UFRGS) - sroliveira@ea.ufrgs.br

### **Resumo:**

*Os estudos sobre carreira apontam que, à parte da capacidade de agência dos indivíduos, diversas condições sociais influenciam as estruturas de oportunidades nas quais os atores podem exercer suas carreiras. Na articulação a respeito de carreira, gênero e mobilidade, destaca-se que o modelo de carreira sem fronteiras, além de não levar em conta a questão de classe, foi pouco explorado com relação à mobilidade geográfica. Este ensaio teórico, em construção, traz a perspectiva de classe social como um ponto que confere um desafio na análise de experiências profissionais de mulheres, bem como de grupos étnicos ou minorias. Para esses grupos, as concepções teóricas fundamentais da carreira sem fronteiras, sobretudo a liberdade frente às barreiras, a proeminência da vontade individual e a pouca influência das estruturas sociais, podem ser questionadas. Uma vez que, no contexto organizacional, a mobilidade é um capital individual a ser conquistado por todos, há uma lacuna quanto a problematização da influência de classe social como fator por vezes determinante para o potencial de (im)mobilidade.*

**Palavras-chave:** *carreira, gênero, mobilidade, classe social*

**Área temática:** *GT-04 Sobre Desigualdades e Interseccionalidades: Discutindo Raça, Gênero, Sexualidade e Classe Social nos Estudos Organizacionais*

Os estudos sobre carreira apontam que, à parte da capacidade de agência dos indivíduos, diversas condições sociais influenciam as estruturas de oportunidades nas quais os atores podem exercer suas carreiras. Para compreender os fatores que interferem nas escolhas profissionais, podemos levar em conta o desejo de alcançar uma promoção em um posto de trabalho ou de diminuir a carga de trabalho para se dedicar à família; bem como situações contextuais que resultam dificuldades ou impossibilidades, como um número limitado de vagas em determinada área laboral ou um sistema social que venha a direta ou indiretamente cercear oportunidades com base em gênero, raça ou classe (INKSON; SAVICKAS, 2013; MAYRHOFER; MEYER; STEYRER, 2007; SULLIVAN; BARUCH, 2009).

Na medida em que carreiras sempre ocorrem em contextos (MAYRHOFER; MEYER; STEYRER, 2007) é essencial avaliar os elementos que marcam o espaço analítico em que se insere uma carreira, evitando perceber as ações dos indivíduos em um vácuo laboral (SULLIVAN; BARUCH, 2009). Levar em conta a perspectiva de classe social é de grande importância quando se abordam os contextos de carreira. Dentro os fatores contextuais que influenciam as trajetórias individuais estão a origem; o trabalho; a sociedade e a cultura; e o global. É no contexto de origem que se insere a classe social, a situação de vida atual, os antecedentes laborais e a socialização educacional, questões destacadas pela literatura do campo (MAYRHOFER; MEYER; STEYRER, 2007).

Em face da valorização da disponibilidade para a mobilidade no mundo organizacional global, carreiras internacionais são altamente *glamourizadas*, seja pela literatura, seja pelas empresas, e cada vez mais se constituem como um valor que pode fornecer capital simbólico fundamental na ascensão profissional (FREITAS, 2009). Entretanto, o imperativo da carreira global é pouco explorado criticamente, sendo assim, as (im)possibilidades relativamente à classe, raça, sexualidade e gênero são pouco exploradas (FRAGA; ROCHA-DE-OLIVEIRA, 2016). Diante desses aspectos e partindo do ponto de vista em que ambiente econômico e institucional; relações sociais; mercados internacionais e novas formas de trabalho e organização moldam o contexto em que sociedades, organizações e carreiras ocorrem e que essas três esferas são generificadas (MAYRHOFER; MEYER; STEYRER, 2007), propomos um olhar sobre classe social, já que este ponto tem destaque nos contextos de carreira e influencia as trajetórias individuais, levando em conta a discussão teórica acerca do sedentarismo involuntário das carreiras de mulheres (FRAGA; ROCHA-DE-OLIVEIRA, 2016).

Para a compreensão da organização e da estratificação social, tomamos como ponto de partida as contribuições da Sociologia clássica, sobretudo nos entendimentos desenvolvidos por

Durkheim, Marx e Weber. Raizer (2011) aborda que em qualquer sociedade existem estruturas hierarquizadas mediam as relações individuais e coletivas e mediante a distribuição diferenciada de poder, recursos e privilégios e prestígio social, demarcam possibilidades de ascensão ou subordinação. O autor destaca que os três autores têm visões por vezes contraditórias e antagônicas, já que buscaram compreender o fenômeno da estratificação das sociedades por ângulo distintos.

Em suma, Raizer (2011) aponta que para Durkheim é a divisão e especialização do trabalho, processo permeado por dimensões econômicas, sociais e morais, que explica a organização das sociedades e por consequência a estratificação social nas sociedades modernas. Os problemas da ordem social, assim, poderiam ser resolvidos pela regulamentação das relações de trabalho e um novo ordenamento moral e jurídico. Já Marx entende que a raiz estratificação social reside nas relações assimétricas entre as classes, ocasionada em razão da forma como se organiza a divisão do trabalho, privilegiando o acesso aos meios de produção de uns em detrimento de outros. Ao colocar o olhar na luta existente entre os detentores dos meios de produção e aqueles que somente possuem sua força de trabalho como forma de subsistência, enfatiza que é o conflito entre estes que possibilitaria mudanças sociais (RAIZER, 2011). Embora ambos os autores tragam perspectivas que possam ser utilizadas para compreender a estratificação social, acredita-se que a forma mais adequada para a discussão de classe e sua relação com a carreira esteja nas elaborações de Max Weber.

Relativamente ao modo com que Weber percebia a estratificação social, cabe lembrar que o pensamento de Weber (2004) se articula na compreensão interpretativa da ação social, buscando explicá-la de forma causal relacionando seu curso e seus efeitos no tempo. Sendo assim, ele discute o que é a ação social, compreendendo-a como uma ação realizada pelo indivíduo ou indivíduos com base na orientação dada pela ação/conduita dos outros, ou seja, a ação social tem um sentido atribuído que é orientado pela ação do outro. Nesse caso, o indivíduo é o ponto de partida e até mesmo Estado, empresas ou sociedades anônimas são compreendidos como entidades individuais.

Raizer (2011) aponta que estudos sobre sociedades de castas e as conceituações de partido e grupos de interesses destacaram-se nos trabalhos de Weber. A perspectiva weberiana entende classes, estamentos e partidos são fenômenos da distribuição de poder em uma comunidade. As classes estariam no contexto da ordem econômica, os estamentos na ordem social e na distribuição de “honras”, de tal modo, classes e estamentos causam influências mútuas à ordem jurídica e também recebem influência desta. Os partidos, por outro lado,

ancoram-se na orientação para aquisição do poder social e podem representar interesses tanto de classe como de estamento (WEBER, 1982).

Aponta-se no trecho abaixo conceituações sobre classes e situação de classe, estamentos (ou grupos de status), destacando o entendimento de status e estilo de vida:

As 'classes' são grupos de pessoas que, do ponto de vista de interesses específicos, tem a mesma posição econômica. A propriedade ou não-propriedade de bens materiais ou habilitações definidas constitui a 'situação de classe'. O estamento é uma qualificação em junção de honras sociais ou falta destas, sendo condicionado principalmente, bem como expresso, através de um estilo de vida específico. A honra social pode resultar diretamente de uma situação de classe, sendo, na maioria das vezes, determinada pela média da situação de classe dos membros do estamento. Isso, porém, não ocorre necessariamente. A situação estamental, por sua vez, influi na situação de classe, pelo fato de que o estilo de vida exigido pelos estamentos levá-os a preferir tipos especiais de propriedade ou empresas lucrativas, e rejeitar outras. Um estamento pode ser fechado (estamento por descendência) ou aberto. Ora, uma casta e, sem dúvida, um estamento fechado, pois todas as obrigações e barreiras que a participação num estamento encerra também existem numa casta, na qual são intensificadas em grau extremo (WEBER, 1982, p.459).

Na ótica weberiana, levando em conta a determinação de classe pela situação de mercado, classes não são comunidades, embora representem "bases possíveis e frequentes de ação comunal" (WEBER, 1982, p.212), por isso, pode-se falar de classe quando:

- 1) certo número de pessoas tem em comum um componente causal específico em suas oportunidades de vida, e na medida em que
  - 2) esse componente é representado exclusivamente pelos interesses econômicos da posse de bens e oportunidades de renda, e
  - 3) é representado sob as condições de mercado de produtos ou mercado de trabalho.
- [Êsses pontos referem-se à 'situação de classe', que podemos expressar mais sucintamente como a oportunidade típica de uma oferta de bens, de condições de vida exteriores e experiências pessoais de vida, e na medida em que essa oportunidade é determinada pelo volume e tipo de poder, ou falta deles, de dispor de bens ou habilidades em benefício de renda de uma determinada ordem econômica. A palavra 'classe' refere-se a qualquer grupo de pessoas que se encontrem na mesma situação de classe (WEBER, 1982, p. 212).

O fenômeno da estratificação social para Weber, ao contrário do pressuposto na abordagem de Durkheim e Marx, ocorre pelo compartilhamento de sentido da ação social que orienta a ação de um grupo, classe ou estamento. Os elementos que a compõe remetem a valores, etnia, status, interesses e códigos de honra e conduta, por exemplo, e não estão necessariamente ligados ou determinados por outros fenômenos sociais como economia e religião (RAIZER, 2011). No trecho abaixo, Weber (1982) diferencia classes de grupos de status:

Em contraste com as classes, os grupos de 'status' são normalmente comunidades. Com frequência, porém, são do tipo amorfo. Em contraste com a 'situação de classe'

determinada apenas por motivos econômicos, desejamos designar como ‘situação de status’ todo componente típico do destino dos homens, determinado por uma estimativa específica, positiva ou negativa, da honraria. Essa honraria pode estar relacionada com qual quer qualidade partilhada por uma pluralidade de indivíduos e, decerto, pode estar relacionada com uma situação de classe: as distinções de classe estão ligadas, das formas mais variadas, com as distinções de status (WEBER, 1982, p. 218-219).

Estratificação social, em Weber, é entendida como um processo multidimensional, na medida em que condições materiais, prestígio e poder transformam-se em status econômico, social e político, meios fundadores da organização e da legitimidade social (RAIZER, 2011).

A diferenciação apresentada por Weber para classe e status é de extrema relevância conceitual e empírica. Apesar disso, a abordagem parece ter se perdido, já que as pesquisas contemporâneas pouco abordam essa distinção e essencialmente os autores americanos reinterpretam classe em termos de status (CHAN; GOLDTHORPE, 2007). Este entendimento permite pensar que as sociedades se diferenciam quanto a forma de organização social, e se torna fundamental para entender a base de diálogo de outros autores subsequentes de Weber, indicando a perspectiva da discussão articulada.

Chan e Goldthorpe (2007) passam da perspectiva clássica a autores da sociologia contemporânea destacando os esforços de Bourdieu (2007) para repensar e superar o posicionamento sobre classe e status trazendo o status um aspecto simbólico da estrutura de classes. Para além das relações econômicas, o autor reflete sobre as influências sociais e culturais, portanto,

uma classe ou uma fração de classe é definida não só por sua posição das relações de produção, tal como pode ser identificada através de índices – por exemplo, profissão, renda ou, até mesmo, nível de instrução –, mas também pela proporção entre o número de homens e o de mulheres, correspondentes a determinada distribuição no espaço geográfico (que, do ponto de vista social, nunca é neutra), e por um conjunto de características auxiliares que, a título de exigências táticas, podem funcionar como princípios reais de seleção ou exclusão sem nunca serem formalmente enunciados – esse é o caso, por exemplo, da filiação étnica ou do gênero; com efeito, inúmeros critérios oficiais servem de máscara a critérios dissimulados, de modo que o fato de exigir determinado diploma pode ser a maneira de exigir, efetivamente, determinada origem social (BOURDIEU, 2007, p.97-98).

A noção de *habitus* de Bourdieu é essencial para entender os *habitus* de classe, que seriam a constituição de práticas sociais com sentido coletivo. O conceito de *habitus* é entendido como

[...] um sistema de disposições duráveis e transponíveis que, integrando todas as experiências passadas, funciona a cada momento como uma matriz de percepções, de apreciações e de ações – e torna possível a realização de tarefas infinitamente diferenciadas, graças às transferências analógicas de esquemas [...] (Bourdieu, 1983, p. 65).

Já que o *habitus* indica “não apenas um *sense of one’s place*, mas também um *sense of other’s place*” (BOURDIEU, 2004, p. 158), pode-se perceber a aproximação do embasamento estruturalista de Weber e a preocupação em avançar para outras compreensões. Bourdieu (2004) caracteriza seu trabalho como estruturalista construtivista, pois além de considerar que existem estruturas objetivas independentes da consciência e vontade dos agentes, há também “uma gênese social dos esquemas de percepção, pensamento e ação que são constitutivos do que chamo de *habitus* em de outro, estruturas sociais em particular do que chamo de campos e grupos, e particularmente do que se costuma chamar de classes sociais” (BOURDIEU, 2004, p.149). Portanto,

*o habitus é ao mesmo tempo um sistema de esquemas de produção de práticas e um sistema de esquemas de percepção e apreciação das práticas. E, nos dois casos, suas operações exprimem a posição social em que foi construído. Em conseqüência, o habitus produz práticas e representações que estão disponíveis para a classificação, que são objetivamente diferenciadas; mas elas só são imediatamente percebidas enquanto tal por agentes que possuam o código, os esquemas classificatórios necessários para compreender-lhes o sentido social (BOURDIEU, 2004, p.158).*

Bourdieu (2007, p. 101) interpreta que a classe social é construída e se define “pela estrutura das relações entre todas as propriedades pertinentes que confere seu valor próprio a cada uma delas e aos efeitos que ela exerce sobre as práticas”. Assim, classe não pode ser definida unicamente por propriedade (a exemplo do volume ou estrutura do capital) ou propriedades (sexo, idade, origem social ou étnica), nem por um conjunto de propriedades ordenadas pela sua posição nas relações de produção. Outrossim, aponta que nem todos os fatores que constituem uma classe dependem uns dos outros da mesma forma, mas a estrutura que eles formam é determinada pelos que tem maior peso funcional. Por essa razão, volume e estrutura de capital vão atribuir forma e valor específico às determinações que são impostas pelas práticas por fatores como idade e sexo.

As propriedades de gênero são tão indissociáveis das propriedades de classe quanto o amarelo do limão é inseparável de sua acidez: uma classe define-se no que ela tem de mais essencial pelo lugar e valor que atribui aos dois sexos e suas disposições socialmente constituídas. [...] A verdade de uma classe ou de uma fração de classe exprime-se, portanto, em sua distribuição segundo o sexo ou a idade e, talvez, ainda mais, por se tratar de seu futuro, na evolução desta distribuição no decorrer do tempo: as posições mais baixas designam-se pelo fato de comportarem uma parcela importante – e crescente – de estrangeiros e/ou de mulheres [...] do mesmo modo, não é por acaso que as profissões de serviço e de cuidados pessoais, serviços médico-sociais, estabelecimentos de cuidados pessoais [...] e, sobretudo, serviços domésticos que acumulam as duas dimensões da definição tradicional de tarefas femininas, ou seja, o serviço e a casa, são praticamente reservados às mulheres (BOURDIEU, 2007, p. 102).

Os entendimentos do autor permitem a aproximação com as análises do contexto de origem, que aborda classe e origem social como fatores que acompanhados das condições econômicas, origem étnica e sexo conferem considerável influência na mobilidade profissional (MAYRHOFER; MEYER; STEYRER, 2007).

Em estudo que revisou a literatura da sociologia sobre trabalho e ocupações, Abbott (1993) encontrou o campo dividido entre estudos com foco em gênero, desigualdade e ciclos de carreira e vida e estudos em sindicatos e relações industriais. Ambas as temáticas carecem de aprofundamento teórico e de análise das estruturais gerais do trabalho, além de concentrarem-se em trabalhos empíricos acerca de poucas profissões. Outrossim, critica a ausência de interligação entre os temas, a exemplo, os estudos sobre gênero geralmente concluem que as mulheres têm desvantagem em relação aos homens, fazem comparativos entre mulheres como um grupo homogêneo e reforçam a opressão, entretanto não avançam na discussão sobre gênero.

Prasad, D'Abate e Prasad (2006) ao apresentam questões de carreira para grupos socialmente marginalizados, destacam que uma das formas de salientar a segmentação e a estratificação social ocorre pela exclusão a formas de trabalho e, conseqüente ,formação de profissões privilegiadas. Quando se fala de carreira e profissão, a limitada participação de determinados grupos em atividades usuais, também limita as possibilidades que a convivência em diferentes esferas sociais pode proporcionar. Grupos socialmente marginalizados, para os autores, incluem também minorias étnicas, raciais e religiosas, portadores de necessidades especiais, mulheres e pessoas cuja sexualidade não acompanha a ordem heteronormativa. Igualmente, apontam que o teto de vidro se apresenta tanto para mulheres como para minorias, na medida em que o conceito se “preocupa com a discriminação organizacional sistemática e não apenas com a injustiça e marginalização no local de trabalho” (PRASAD, D'ABATE E PRASAD, 2006, p. 175).

A influência da classe e da origem social em carreira é geralmente abordada relativamente a dois temas: no nível macro, buscando entender em que medida esses papéis afetam desenvolvimento e sucesso de carreira e, no nível mais genérico, analisando as possibilidades que estas condicionam quanto a mobilidade inter e intraorganizacional. O segundo tema relaciona-se com a estratificação social que, especialmente nas sociedades industriais, deriva de diferenças de posse e de controle de recursos materiais, acesso educacional e oportunidades de trabalho (MAYRHOFER; MEYER; STEYRER, 2007).

Com base nessas perspectivas, pode-se pensar que classe “atribuída aos indivíduos no nascimento, com base no status de classe de sua família de origem” (JONES, 2003, p. 803-204) bem como raça e sexualidade, elementos que problematizam ainda mais a análise de classe (JONES, 2003) poderiam representar “agravantes” e condicionar qualquer tipo de mobilidade para mulheres no mercado de trabalho. Em estudo sobre o fenômeno do teto de vidro nos Estados Unidos, Corsun e Costen (2001), com base em Bourdieu, analisam que historicamente os efeitos deste distribuíram o capital social tão desigualmente que as ações das pessoas que detém o poder (e, assim sendo, o mantém) são majoritariamente controladas por homens brancos. Os autores consideram o impacto da raça é muito mais profundo do que o impacto de gênero, pois a distância social entre homens e mulheres brancos é inferior em relação a homens brancos e minorias étnicas e raciais. Ainda assim, entendem que para alcançar sucesso profissional, mulheres e minorais devem jogar o jogo conforme as regras impostas e limitadas por homens brancos.

É comum que classe seja estudada quando o foco está em gênero e essencialmente em raça/etnia. Fletcher Jr (2000), aborda que os movimentos sindicais americanos sempre estiveram divididos nas preocupações sobre raça, gênero e classe, entretanto, a questão de classe, isoladamente como uma categoria social, coloca em questão a maneira como um movimento poderia vir a favorecer ou melhor as condições de toda a classe trabalhadora. Por essa razão, raça e gênero acabaram se tornando centrais na agenda dos movimentos sindicais nos Estados Unidos.

Crompton (2010) traz algumas críticas que podem auxiliar a entender alguns dos questionamentos sobre por que abordar classe pode ser complicado. Classe e emprego foram conceitos diretamente relacionados nas raízes da sociologia e por essa razão o olhar ainda segue voltado para questões econômicas. A autora critica, principalmente, quatro aspectos relativos aos estudos de classe: (1) o problema de “classificar” aquelas pessoas que não trabalham; (2) ainda que as classes tenham relevância na estrutura ocupacional, gênero, raça e idade são determinantes fundamentais para definir “quem vai e onde” e “quem recebe o que”; (3) cargo não indica posses de capital ou riqueza; (4) a identificação de interesses e de consciência de classe com base em classificações ocupacionais. Foi destacada no estudo a relevância teórica de Bourdieu, ao trazer as dimensões culturais para o entendimento de classe, entretanto Crompton (2010) indica que, ainda assim, os esquemas de classes ocupacionais não foram abandonados.

Friedman, O’Brien e Laurison (2016) trazem uma contribuição interessante aos estudos da sociologia britânica ao analisarem a relevância da classe para trabalhadores da cena artística.

Os autores consideram que existe ao lado do teto de vidro um “teto de classe”, trazendo no início do estudo uma frase de um ator da peça Hamlet, dizendo que para fazer parte do elenco teatral é necessário ser branco, homem e de classe média. Ao tomarem emprestado e adaptarem o termo bastante utilizado em pesquisas feministas, consideram importante ressaltar que o talento de um artista é significativo, entretanto, o entendimento sociológico permite perceber que talento é altamente dependente da disponibilidade de capital econômico, social e cultural.

Em diferentes áreas de atuação profissional, classe e origem familiar costumam facilitar ou dificultar as possibilidades de estudo e conseqüentemente de carreira, mais ainda quando acompanhadas de outros fatores, como os já mencionados raça/etnia, sexo e orientação sexual. Relativamente a experiências no exterior, Berry e Bell (2012) chamam a atenção para outra lacuna na literatura sobre gestão internacional: as análises estão restritas a uma minoria específica de pessoas relativamente privilegiadas. Expatriar é um verbo utilizado para denominar a movimentação de empregados de grandes companhias ao redor no mundo e expatriado é um nome para chamar as pessoas que se movem além-fronteiras de seus países. Entretanto, muitas outras pessoas (em especial, migrantes) de classes menos privilegiadas movem-se para outros países em busca ou por razão de trabalho. Nesses casos, para além das questões de gênero, há também outros fatores passíveis de análises, como diversidade de raça, etnia, condições econômicas e sociais. Muitos desses trabalhadores, sobretudo em razão de pouco nível educacional, são alocados em posições inferiores, nas mesmas grandes empresas em que trabalham os expatriados (BERRY; BELL, 2012).

A seguir, apresenta-se um quadro comparativo entre expatriados (as) e migrantes, com relação à raça, gênero classe, com base no que foi levantado pelas autoras.

	<b>Expatriados (as)</b>	<b>Migrantes</b>
<b>Gênero</b>	85% homens 15% mulheres	50% homens 50% mulheres
<b>Raça/Etnia</b>	Maioria branca, anglo-saxônica	Minorias étnicas e raciais
<b>Empregadores e indústria</b>	Multinacionais de diversos segmentos	Multinacionais de diversos segmentos e outros empregadores
<b>Amostra de ocupações e maquiagem de gênero</b>	Executivos, gerentes e profissionais, preferencialmente homens	Enfermagem, cuidado de crianças e idosos, atividades domésticas, entretenimento, preferencialmente mulheres Indústrias de capital intensivo, ramo agrícola, alimentício e construção, preferencialmente homens

Indústrias de trabalho intensivo, vestuário,  
triagem de grutas, preferencialmente  
mulheres

Nível de qualificação	Qualificados	Qualificados e não qualificados
Compensações e benefícios	Altos salários e benefícios	Baixos salários e poucos benefícios
Suporte organizacional	Significativo, incluindo ascensão profissional, aluguel, abono, abatimento de impostos, curso de idiomas, apoio à família	Limitado ou nenhum

**Quadro 1 - Diferenças entre expatriados (as) e migrantes em relação à raça, gênero e classe**

Fonte: Elaborado pela autora, a partir do estudo de Berry e Bell (2012)

Resumidamente, pode-se observar que entre expatriados, a maioria é do sexo masculino (ADLER, 1984; ALTMAN; SHORTLAND, 2008; CALIGIURI; CASCIO, 1998; KOLLINGER, 2005); branco anglo-saxão; trabalha em multinacionais como executivo e/ou gerente; preferencialmente de ser homem, ainda que isso não fique evidente (maquiagem de gênero); tem qualificação técnica/educacional; recebe altos salários, benefícios e suporte organizacional (BAUER; TAYLOR, 2001; HUTCHINGS et al, 2008; TUNG, 1987) Já a população de migrantes é percentualmente equilibrada entre os sexos (IOM, 2005); geralmente pertence a minorias raciais ou étnicas (JONES, 2008; MOSS; TILLY, 2001; PASSEL, 2006; RIVERA-BATIZ, 1999; VO, 2001); trabalha em multinacionais ou outras indústrias, como construção civil, alimentação, agricultura, entretenimento (indústria do sexo) e há preferência por homens ou por mulheres conforme o tipo de trabalho (CARAWAY, 2007; HUMAN RIGHTS WATCH, 2002; JONES, 2008; PASSEL, 2006; RIVERA-BATIZ, 1999). A mão-de-obra pode ser qualificada ou não-qualificada, nesse caso, mulheres são geralmente semiquilificadas (FINDLAY; GOULD, 1989; GOULD, 1988; PYLE, 2006; SHIH, 2002; YEOH; KHOO, 1998); os salários são baixos e recebem poucos benefícios adicionais e o apoio organizacional é limitado ou inexistente (MOSS; TILLY, 2001; SHIH, 2002).

Reflete-se, portanto, que a mobilidade geográfica (e o capital simbólico que esta supostamente concede) provavelmente não proporciona para essas pessoas a mesma visão glamourizada apresentada no ambiente organizacional para expatriados (as) por empresas. É possível, ao contrário, que primeiramente em razão de classe, conduza a um sedentarismo involuntário na carreira. O questionável capital simbólico adquirido pela mobilidade geográfica (FREITAS, 2009), na medida em que a sua disponibilidade é reduzida pelos chamados “pontos

de imobilidades”, ou seja, biológicos, socioculturais, organizacionais e políticos, como a maternidade, configurações familiares, teto de vidro e restrições à liberdade das mulheres em alguns países – ainda que não limitada somente a estes (FRAGA; ROCHA-DE-OLIVEIRA, 2016), pode antecipadamente estar indisponível para mulheres e delimitar uma imobilidade em razão de um “teto de classe” (FRIEDMAN; O’BIEN; LAURISON, 2016).

Por fim, adverte-se que o modelo de carreira sem fronteiras, além de ter sido pouco explorado com relação à mobilidade geográfica, não levou em conta a questão de classe. Os efeitos negativos da carreira sem fronteiras e a questionabilidade das melhorias profissionais do modelo poderia ocasionar são uma lacuna de estudo e possivelmente afetam historicamente grupos em desvantagem (EBY, 2001; SULLIVAN, 2009). Classe se coloca como mais um ponto que confere um desafio na análise de experiências profissionais de mulheres e de grupos étnicos ou minorias. As concepções teóricas fundamentais da carreira sem fronteiras, sobretudo a liberdade frente às barreiras, proeminência da vontade individual e pouca influência das estruturas sociais podem ser completamente questionadas esses casos (EBY, 2001; PRINGLE; MALLON, 2003; SULLIVAN, 2009). Uma vez que, no contexto organizacional, a mobilidade é um capital individual a ser conquistado por todos, há uma lacuna quanto a problematização da influência de classe social como fator, por vezes, determinante para o potencial de (im)mobilidade.

## REFERÊNCIAS

- ABBOTT, A. The sociology of work and occupations. **Annual review of sociology**, p. 187-209, 1993.
- ADLER, N. J. Women in international management: Where are they? **California Management Review**, v. 2, n. 4, p. 78–89, 1984.
- ALTMAN, Y.; SHORTLAND, S. Women and international assignments: Taking stock - a 25-year review. **Human Resource Management**, v. 47, n. 2, p. 199-216, 2008.
- BAUER, T.N. AND TAYLOR, S. When managing expatriate adjustment, don’t forget the spouse. **Academy of Management Executive**, v. 15, n. 4, p. 135–37, 2001.
- BERRY, D. P.; BELL, M. P. ‘Expatriates’: gender, race and class distinctions in international management. **Gender, Work & Organization**, v. 19, n. 1, p. 10-28, 2012.
- BOURDIEU, P.. **A distinção: crítica social do julgamento**. Porto Alegre: Zouk, 2007.
- \_\_\_\_\_. **Sociologia** (organizado por Renato Ortiz). São Paulo: Ática, 1983.
- \_\_\_\_\_. **Coisas ditas**. São Paulo: Brasiliense, 2004.

CALIGIURI, P. M.; CASCIO, W. F. Can we send her there? Maximizing the success of western women on global assignments. **Journal of World Business**, v. 33, n. 4, p. 394-416, 1998.

CARAWAY, T.L. **Assembling Women: The Feminization of Global Manufacturing**. Ithaca, NY: Cornell University Press, 2007.

CHAN, T. W.; GOLDTHORPE, J. H. Class and status: The conceptual distinction and its empirical relevance. **American sociological review**, v. 72, n. 4, p. 512-532, 2007.

CORSUN, D. L.; COSTEN, W. M. Is the glass ceiling unbreakable?: Habitus, fields, and the stalling of women and minorities in management. **Journal of Management Inquiry**, v. 10, n. 1, p. 16, 2001.

CROMPTON, R. Class and employment. **Work, Employment & Society**, v. 24, n. 1, p. 9-26, 2010.

EBY, L. T. The boundaryless career experiences of mobile spouses in dual-earner marriages. **Group & Organization Management**, v. 26, n. 3, p. 343-368, 2001.

FINDLAY A; GOULD, W.T.S. Skilled international migration: a research agenda. **Area**, v. 21, n.1, p. 3-11, 1989.

FLETCHER JR. B. Race, Gender, and Class: The Challenges Facing Labor Educators. **Labor Studies Journal**, p. 104-106; 2000.

FRAGA, A. M.; ROCHA-DE-OLIVEIRA, S. R. O Sedentarismo Involuntário nas Carreiras de Mulheres. In: **IX Encontro Nacional de Estudos Organizacionais (EnEO 2016)**, Belo Horizonte. Anais... Belo Horizonte, 2016. Disponível em: <[http://www.anpad.org.br/~anpad/eventos.php?cod\\_evento=4&cod\\_evento\\_edicao=82&cod\\_edicao\\_subsecao=1287&cod\\_edicao\\_trabalho=20738](http://www.anpad.org.br/~anpad/eventos.php?cod_evento=4&cod_evento_edicao=82&cod_edicao_subsecao=1287&cod_edicao_trabalho=20738)> Acesso em: 18 jul. 2016.

FREITAS, M. E. de. A mobilidade como novo capital simbólico nas organizações ou sejamos nômades? **O&S**, Salvador, v. 16, n. 49, p. 247-264, abr/jun, 2009.

FRIEDMAN, S.; O'BRIEN, D.; LAURISON, D. 'Like Skydiving without a Parachute': How Class Origin Shapes Occupational Trajectories in British Acting. **Sociology**, v. 1, p. 19, 2016.

GOULD, W.T. **Skilled international labour migration**: an introduction. *Geoforum*, v. 19, n.4, p. 381-5, 1988.

HUMAN RIGHTS WATCH. **From the Household to the Factory**. New York: Human Rights Watch, 2002.

HUTCHINGS, K., FRENCH, E. AND HATCHER, T. Lament of the ignored expatriate: an examination of organizational and social network support for female expatriates in China. **Equal Opportunities International**, v. 27,n. 4, 372-91, 2008.

INKSON, K.; SAVICKAS, M. (Ed.). **Career studies**. SAGE, 2013. V. 1

- International Organization for Migration (**IOM**). World Migration 2005: Costs and Benefits of International Migration, Report, IOM, Geneva. Disponível em: <<https://publications.iom.int/books/world-migration-report-2005-costs-and-benefits-international-migration>> Acesso em: 13 abr 2016.
- JONES, S. J. Complex subjectivities: Class, ethnicity, and race in women's narratives of upward mobility. **Journal of Social Issues**, v. 59, n. 4, p. 803-820, 2003.
- JONES, A. A silent but mighty river: the costs of women's economic migration. **Signs: Journal of Women in Culture and Society**, v. 33, n. 4, p. 761-9, 2008.
- KOLLINGER, I. Women and expatriate work opportunities in Austrian organizations. *The International Journal of Human Resource Management*, v. 16, n. 7, p. 1243-1260, 2005
- MAYRHOFER, W.; MEYER, M.; STEYRER, J.. Contextual issues in the study of careers. **Handbook of career studies**, p. 215-240, 2007.
- MOSS, P. AND TILLY, C. **Stories Employers Tell: Race, Skill, and Hiring in America**. New York: Russell Sage Foundation, 2001.
- PASSEL, J.S. The size and characteristics of the unauthorized migrant population in the U.S. **Pew Hispanic Center**. Disponível em: <<http://pewhispanic.org/files/reports/61.pdf>> Acesso em: 13 abr 2016.
- PRASAD, P.; D'ABATE, C.; PRASAD, A. Organizational challenges at the periphery: Career issues for the socially marginalized. In H. Gunz, & M. Peiperl (Eds.), **Handbook of career studies** (pp. 169-188). Thousand Oaks, CA: SAGE Publications, Inc, 2007
- PRINGLE, J.; MALLON, M.. Challenges for the boundaryless career odyssey. **International Journal of Human Resource Management**, v. 14, n. 5, p. 839-853, 2003.
- PYLE, J. Globalization, transnational migration, and gendered care work: introduction. **Globalizations**, v.3, n. 3, p. 283-95, 2006.
- RAIZER, L. A estratificação social nas sociedades modernas: Durkheim, Weber e Marx. In: PICCININI, V. Carolina, ALMEIDA, M. L., ROCHA DE OLIVEIRA, S. (Org.). **Sociologia e Administração**. 1 ed. São Paulo: Elsevier, 2011, p. 56-86
- RIVERA-BATIZ, F.L. (1999) Undocumented workers in the labor market: an analysis of the earnings of legal and illegal Mexican immigrants in the United States. **Journal of Population Economics**, v.12, n. 1, p. 91-116, 1999.
- SHIH, J. '... Yeah, I could hire this one, but I know it's gonna be a problem': how race, nativity and gender affect employers' perceptions of the manageability of job seekers. **Ethnic and Racial Studies**, v. 25, n. 1, p. 99-119, 2002.

- SULLIVAN, S. E.; BARUCH, Y. Advances in career theory and research: A critical review and agenda for future exploration. **Journal of management**, v. 35, n. 6, p. 1542-1571, 2009.
- TUNG, R. L. Expatriate assignments: Enhancing success and minimizing failure. **The Academy of Management Executive** (1987-1989), p. 117-125, 1987.
- VO, L.T. Asian American women: immigration, labor force participation, and activism. In: Vannoy, D. (ed.), **Gender Mosaics: Social Perspectives**, pp. 279–99. Los Angeles, CA: Roxbury, 2001.
- WEBER, M. **Ensaio de Sociologia**. Organização e Introdução: Gerth, H.H.; Wright Mills C. Tradução: Waltensir Dutra. Revisão Técnica: Prof. Fernando Henrique Cardoso. 5 ed. LTC: Rio de Janeiro, 1982.
- \_\_\_\_\_. **Economia e sociedade**. Brasília: UnB, 2004.
- YEOH, B. S.A. AND KHOO, L-M. (1998) Home, work and community: skilled international migration and expatriate women in Singapore. **International Migration**, v. 36, n. 2, p. 159–86, 1998.