

UNIVERSIDADE FEDERAL DE UBERLÂNDIA

FACULDADE DE GESTÃO E NEGÓCIOS

AMANDA FERREIRA MARGARIDO

**ANÁLISE DA PRODUÇÃO CIENTÍFICA SOBRE EXPATRIADO AUTO INICIADO
ENTRE 2000 E 2019: UM ESTUDO BIBLIOMÉTRICO**

UBERLÂNDIA

2020

AMANDA FERREIRA MARGARIDO

**ANÁLISE DA PRODUÇÃO CIENTÍFICA SOBRE EXPATRIADO AUTO INICIADO
ENTRE 2000 E 2019: UM ESTUDO BIBLIOMÉTRICO**

Monografia apresentada ao Curso de Graduação em Administração, da Universidade Federal de Uberlândia, como exigência parcial para a obtenção do título de Bacharel.

Orientador Prof. Dr. Carlos Roberto Domingues

UBERLÂNDIA

2020

**ANÁLISE DA PRODUÇÃO CIENTÍFICA SOBRE EXPATRIADO AUTO INICIADO
ENTRE 2000 E 2019: UM ESTUDO BIBLIOMÉTRICO**

Monografia aprovada para a obtenção do título de Bacharel no Curso de Graduação em Administração da Universidade Federal de Uberlândia (MG) pela banca examinadora formada por:

Uberlândia, 10 de julho de 2020

Prof. Dr. Carlos Roberto Domingues

Profa. Dra. Janaína Maria Bueno

Profa. Dra. Jacqueline Florindo Borges

RESUMO

A expatriação auto iniciada ainda não possui uma definição muito clara, mas o profissional que deseja realizar a mobilidade internacional (CERDIN; SELMER, 2013). Para as organizações estes profissionais são valorizados pelas empresas, ainda mais em tempos de muita competição, então eles agregam valor para que os contrata (CERIC; CRAWFORD, 2016). Assim, o objetivo deste artigo é explorar as características da produção acadêmica com o tema “Expatriação auto iniciada” dos últimos 20 anos, na base de dados CAPES. Para isso foi utilizada uma pesquisa bibliométrica de abordagem quantitativa e caráter exploratório, a fim de produzir um banco de dados sobre as produções que tinham como foco nesta pesquisa. Foram colhidos 61 artigos e para a análise dos dados, foi utilizado o Microsoft Excel e o software VOSviewer. Como resultado, esta pesquisa contribuiu para a compreensão de como o tema “Expatriado auto iniciado” foi trabalhado de 2000 a 2019 e que houve um crescimento de sua importância nos últimos anos. Além disso, permitiu que estudos futuros tenham uma base de dados.

Palavras-chave: Mobilidade Internacional; Carreira Internacional, Expatriado Auto Iniciado; Expatriado; Bibliometria.

ABSTRACT

Self-initiated expatriation does not yet have a very clear definition, but the professional who wants to carry out international mobility (CERDIN; SELMER, 2013). For organizations, these professionals are valued by companies, especially in times of intense competition, so they add value to hire them (CERIC; CRAWFORD, 2016). Thus, the objective of this article is to explore the characteristics of academic production with the theme “Expatriation self initiated” of the last 20 years, in the CAPES database. For that, a bibliometric research with a quantitative approach and an exploratory character was used, in order to produce a database about the productions that were focused on this research. 61 articles were collected and Microsoft Excel and the software VOSviewer were used for data analysis. As a result, this research contributed to the understanding of how the theme “Self-initiated expatriates” was worked on from 2000 to 2019 and that its importance has grown in recent years. In addition, it allowed future studies to have a database.

Palavras-chave: International Mobility; International Career, Expatriate Self Initiate; Expatriate; Bibliometry.

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO.....	7
2. REFERENCIAL TEÓRICO	10
2.1 Carreira.....	10
2.2 Mobilidade Internacional	12
2.3 Expatriação Auto Iniciada (SEIs).....	15
3. PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS.....	18
4. ANÁLISE DOS RESULTADOS.....	20
5. CONCLUSÃO	34
7. APÊNDICE.....	40

1. INTRODUÇÃO

De acordo com Pauli et al (2017), a carreira passou a ser de controle do profissional, além da responsabilidade por parte da empresa. Arthur e Rousseau (2001) colocam que há um consenso entre os pesquisadores que a carreira de um indivíduo será cada vez mais individual, com o foco no trabalhador, na sua família e na comunidade e menos vinculado com processos burocráticos. Essa preocupação com a carreira fez com diversos profissionais pensassem em uma carreira internacional (PRESBITERO; QUITA, 2017).

Essa preocupação do profissional com a sua carreira que faz com que eles pensem em uma carreira internacional é mais comum em estudantes universitários. Essa intenção pode ser pura curiosidade para entender todas as possibilidades disponíveis no mercado e também pode estar relacionado com ter controle da sua própria carreira (PRESBITERO; QUITA, 2017). Mas não só os estudantes universitários pensam nessa possibilidade, de acordo com Suutari et al (2018), geralmente quem ocupa cargo de CEOs (*chief executive officer*) possuem experiências profissionais internacionais.

As organizações que trabalham com a estratégia de internacionalização demandam diferentes formas de gestão no que diz respeito a Gestão de Mobilidade de seus profissionais. Para Ettinger et al (2016), com a globalização, a carreira internacional se tornou algo que modificou a visão das empresas, fazendo com que as organizações voltassem esforços para políticas de gestão de pessoas internacional. Algumas empresas brasileiras, por exemplo, ainda estão consolidando os seus processos de mobilidade, tanto internacional como local.

A mobilidade internacional é descrita por Passos (2013) como além da mudança geográfica. Os fatores culturais e afetivos da pessoa são muito importantes nessa locomoção, pois isso gera uma nova visão de mundo, formada pelas diferenças e semelhanças entre os ambientes.

Existem diversos tipos de mobilidades internacionais: expatriação, flexpatriação, impatriação, migração e expatriação auto iniciada. A expatriação é iniciada pela empresa e possui um tempo definido que o profissional irá permanecer no outro país (BARUCH et al, 2013). A flexpatriação é quando a organização envia um profissional para diferentes locais no mundo, com uma determinada atividade e um curto prazo (MAYERHOFER; HARTMANN; HERBERT,2004). A impatriação é o processo contrário da expatriação, leva o trabalhador para a matriz, para obter uma diversidade estratégica (BARUCH et al, 2013). A migração ocorre em

diversas ocasiões, melhor segurança, mais oportunidades de emprego ou até mesmo por sobrevivência (ZIRIC, 2015).

A expatriação auto iniciada será o foco desta pesquisa. De acordo com Cerdin e Selmer (2013) ainda não há uma definição muito clara da definição deste tipo de mobilidade, mas pode-se dizer que é quando parte do profissional o desejo de realizar a mobilidade internacional. Segundo Chen e Shaffer (2017) esse processo é um desafio crítico para as organizações, pois necessita da motivação dos profissionais, que pode ser facilitada pela organização através de suporte para o ajuste e para a carreira, assim como financeiramente. Além disso, o que pode ajudar o profissional a permanecer no país de destino são as atitudes positivas da própria pessoa e também do governo local (BARUCH; FORSTENLERCHNER, 2017).

Um profissional expatriado auto iniciado é muito bem visto e valorizado pelas organizações, pois ele acrescenta um valor adicional para que o contrata (CERIC; CRAWFORD, 2016). Durante este tipo de mobilidade internacional, o profissional não cria uma nova identidade, mas reafirma quem ele é, combinando o que as pessoas do outro país veem e o que ele quer demonstrar (SCURRY; RODRIGUEZ; BAILOUNI, 2013).

Freitas (2009) diz que, desde os anos 2000, os diferentes tipos de mobilidade internacional tem aumentado, dessa forma, mais profissionais estão fora de seus países de origem. Segundo as Nações Unidas (*United Nations*) (2019), durante o ano de 2019, cerca de 272 milhões de pessoas migraram. E este número cresceu mais rápido que a população mundial, pois em 2000, a proporção de migrantes para a população mundial era de 2,8% e, em 2019, aumentou para 3,5%. Esses dados compõem todos os tipos de mobilidade internacional descritos a cima.

Dessa forma, o problema de pesquisa é “Quais as características da produção acadêmica de tema ‘expatriado auto iniciado’ nos últimos 20 anos no Portal de Periódico CAPES?”. Assim, o objetivo dessa pesquisa é “explorar as características da produção acadêmica com o tema ‘expatriação auto iniciada’ dos últimos 20 anos, no Portal do Periódico CAPES. E os objetivos específicos são: analisar se as três leis básicas da bibliometria se cumprem nesse estudo; verificar como é o compartilhamento de informação entre as instituições e entre os países; entender o que aconteceu com o tema nos últimos 20 anos.

Percebe-se a importância desta pesquisa, visto a relevância do tema nos últimos anos e as mudanças que foram feitas no âmbito do profissional e da organização, que teve alterações

na parte de gestão de pessoas. Além do fato do número de pessoas em busca de mobilidade internacional, principalmente voltada para uma carreira.

2. REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 Carreira

Arthur, Hall e Lawrence (1989) definem carreira como uma sequência em crescimento das experiências de um indivíduo no trabalho ao longo do tempo, colocando no centro o trabalho e como ele interage com as pessoas, as organizações e a sociedade. Para Baruch (2004), a carreira está ligada a propósitos, desafios e auto realização, além de ser uma forma de identidade, criatividade e convívio social, o que a torna um aspecto importante na vida de uma pessoa.

Há dois modelos de carreira propostos por Chanlat (1995): tradicional e moderno. O primeiro, predominante até a década de 70, visava a estabilidade, enriquecimento, progresso e divisão do trabalho de forma sexual e social. Enquanto isso, o segundo modelo se trata de uma carreira mais descontinuada, com mais instabilidade e voltada majoritariamente para horizontal do que vertical.

Domingues (2011) versa outros modelos de carreira, que podem ser: proteana, caleidoscópica e sem fronteiras. A carreira proteana é vista como a carreira do século XXI, por ser: voltada para a vertical; fortemente entrelaçada com recompensas monetárias; traçada pelo próprio profissional e não pela organização; pode ser mudada conforme às necessidades do profissional; tem grande interação com os demais elementos da vida do trabalhador, como interesses pessoais e familiares, que interferem no sucesso psicológico do profissional (HALL, 1996, 2004, ROCHA, 2015). Além disso, este modelo é baseado num “acordo” do profissional com ele mesmo, reduzindo o papel da organização no processo (BARUCH, 2004). A carreira caleidoscópica é, ao contrário da proteana, vinculada com o contexto da organização e também com a fase da vida do trabalhador (MAINIERO; SULLIVAN, 2005). E a carreira sem fronteiras é gerida pelo profissional, de modo que não há limites de uma exclusiva organização (De FILLIPI; ARTHUR, 2001). A ideia é se desligar do local de trabalho e fazer proveito de redes de relacionamentos, com psicológico da pessoa e com a possibilidade de mobilidade física (SULLIVAN; ARTHUR, 2006).

Já Magalhães e Bendassolli (2013) propõem outros modelos: *Craft carrer*, carreira portfólio e carreira multidirecional. O primeiro tem como princípio o indivíduo construir a própria carreira, como “artesões”. O segundo modelo sugere que o profissional tenha a capacidade de exercer diferentes funções, tendo diferentes conhecimentos e uma atuação variada, para realizar diferentes atividades ao mesmo tempo. E o terceiro é baseado em uma

carreira sem meta externa, tendo a possibilidade do profissional alterar seus objetivos com erros e acertos.

Além disso, a globalização causou diversas mudanças, como a extinção de carreiras e o aumento do dinamismo do mercado de trabalho, com a quebra de barreiras físicas, culturais e legais (ALMEIDA; MARQUES; ALVES, 2000). Pauli et al (2017) afirmam que independentemente da terminologia utilizada, a responsabilidade pela carreira deixou de ser somente parte da empresa, tornando o profissional como o gestor da própria carreira. A carreira era vista como um processo de crescimento em hierarquia de organizações, mas que sofreu mudanças por conta do aumento de desemprego, natureza organizacional e dinamismo do mercado.

De acordo com Baruch (2004) a carreira se torna flexível, procurando “rotas ordenadas de sucesso” e criando novos modelos de carreira com possibilidades de novas conquistas de desenvolvimento. Dessa forma o profissional pode escolher qual caminho seguir, não tendo um único para a realização profissional. Martins (2006) versa que há organizações que permitem o indivíduo “criar e trilhar uma carreira” por meio de uma mobilidade de ocupação profissional dentro da mesma organização, tendo foco no autodesenvolvimento, acesso a informações organizacionais que permitem o indivíduo gerir a própria carreira. E Andersen e Biemann (2013) propõem que a carreira de um indivíduo global possui continuidade em diferentes lugares e posições na hierarquia de uma organização, não seguindo o padrão de trajeto estipulado pela empresa.

Baruch (2004) considera que essa mudança na carreira tem influência de aspectos internos (como valores pessoais, objetivos, entre outros), aspectos externos (*status*, sucesso percebido pelos demais, salário e poder) e aspectos organizacionais (influência da organização). Para Neves, Trevisan e João (2013) a carreira deixou de ser baseada em “emprego para a vida toda”, principalmente com os novos tipos de carreira (terceirização, *free lancer*, prestadores de serviço, entre outras). Desse modo a carreira tem o foco na auto realização e na felicidade, voltado mais para os aspectos psicológico do que aspectos externos aos profissional, diferentemente da carreira tradicional.

Quanto à construção da carreira internacional, independentemente de ser proteana ou tradicional, um elemento influenciador é a possibilidade de profissional ter acesso às vagas, quer seja por ter construído as competências necessárias, ou indicação interna (DOMINGUES, 2011). Adler (2002) versa que é muito importante para um executivo ter experiência com

mobilidade internacional, sendo que a nomeação para cargos globais é algo que pode ser benéfico para as empresas multinacionais também. Mais do que vantagens para o executivo e para a empresa, a mobilidade é uma forma de desenvolvimento, de vivenciar novas experiências e de gerar um profissional global (ADLER, 2002; BREWSTER; SPARROW; VERNON, 2010; DICKMANN et al, 2008; STAHL; MILLER; TUNG, 2002). Suutari et al (2018) ainda ressalta que, geralmente, quem ocupa cargos de CEOs (chief executive officer) nas organizações possuem experiências profissionais internacionais.

Segundo Presbítero e Quita (2017), a preocupação com a carreira leva os profissionais a pensarem em uma carreira internacional, sendo que os mais voltados para tal são os estudantes universitários. As intenções para uma carreira assim podem vir de pura curiosidade para entender quais são as possibilidades disponíveis no mercado. Além disso, pode estar relacionado com ter o controle da própria carreira e a confiança em executar atividades de uma carreira desconhecida.

2.2 Mobilidade Internacional

De acordo com Spanger (2012), o processo da mobilidade internacional começou, na realidade, em 1500, na época da revolução comercial, quando haviam as grandes navegações portuguesas e espanholas. Para as empresas, a internacionalização começou a acontecer somente depois da II Guerra Mundial, com a tática de transferir a produção geograficamente para outros países, pois anteriormente as empresas tinham atuação somente em países desenvolvidos.

Porém, há diferentes definições para a mobilidade internacional. Freitas (2009) define mobilidade como a intenção de uma pessoa em mudar geograficamente, sabendo se relacionar com a cultura, a profissão e a empresa, se adaptando para gerar um melhor resultado profissional e pessoal. Para Craide e Silva (2012), é a locomoção de pessoas, grupos ou componentes de uma cultura no espaço social, sendo esse movimento essencial para a compreensão do próprio indivíduo. E de acordo com Passos (2013), a mobilidade não é somente sobre a mudança de localização, mas também envolvem fatores culturais e afetivos da pessoa e tem como consequência nova visão de mundo, criada a partir das diferenças e semelhanças entre os ambientes.

Através da concorrência global surgiram novas oportunidades de negócios, tendo como consequência a necessidade de internacionalização para a sobrevivência das organizações. Mas,

ao mesmo tempo foram surgindo desafios e conflitos a serem solucionados pelas organizações, principalmente relacionados com a cultura e o mercado local (GALLON; SCHEFFER; BITENCOUR, 2014). De acordo com Freitas (2009), desde os anos 2000, tem aumentado as diferentes práticas de mobilidade internacional, significando mais profissionais fora de seus países de origem. A mobilidade expõe os profissionais à interação com outro grupo social, área de conhecimento e diferentes formas de vínculos empregatícios que diferem entre: finalidade; natureza; duração; e atribuição internacional.

Nas últimas décadas, a mobilidade de pessoas se tornou mais relevante, devido ao progresso da economia, à consolidação de blocos econômicos e da relevância que as organizações têm na sociedade (BUENO, 2010). De acordo com Domingues (2011), a mobilidade internacional de indivíduos é justificada por ter a intenção de uniformizar os trabalhadores e da visão global da matriz ser replicada as demais subsidiárias.

Com o crescimento de multinacionais, diversos profissionais se sentem atraídos para diferentes países ou regiões, que tenham a possibilidade de eficiência das operações e a difusão da cultura (BUENO; FREITAS, 2015). Concomitantemente, Araújo et al (2012) dissertam que com o aumento da demanda de profissionais com competências internacionais, houve o aumento da disponibilidade de mobilidade internacional, ou seja, mais pessoas tem optado em viver e trabalhar em outro país que não seja o seu de origem. Contudo, para Freitas (2009), o interesse em que as organizações têm em mobilidade de seus profissionais pode também ser um quesito para retenção e motivo para demissão de profissionais, pois este passa a ser avaliado de acordo com o seu potencial de mobilidade, sendo colocado como “empregados sem fronteiras” (FREITAS, 2011).

Com este processo, as organizações começaram a ter um cenário que precisa de mais criatividade e inovação, sendo necessário o capital intelectual, tendo rápidas respostas a mudanças. Assim, os profissionais devem saber adaptar-se aos novos requisitos das empresas, mantendo-se sempre atualizado e com resultados melhores. Então, o conhecimento da mobilidade torna-se importante para as empresas, pois mostra uma abertura para aprendizado e a adaptação às mudanças (FREITAS, 2011).

Segundo Brewster, Sparrow e Vernon (2010), os recursos humanos que asseguram vantagem competitiva para as organizações no país de origem também oferecem este mesmo resultado em outros países, tendo, assim, a necessidade de transferência de profissional. Sapanger (2012) afirma que a mobilidade internacional é extremamente importante para que

haja a expansão e implantação de empresas transacionais, pois o profissional da organização matriz tem como objetivo gerir projetos nas subsidiárias para implantar o “estio matriz”.

Na visão do profissional, Galon, Scheffer e Bitencourt (2013) relatam que a atuação internacional é demasiadamente importante para a carreira do profissional, especialmente para aqueles que trabalham ou querem trabalhar em uma organização internacional. Stahl, Miller e Tung (2002) dissertam que a maioria dos profissionais com experiência internacional consideram que esta vivência tem relevância positiva sobre suas carreiras. Freitas (2009) versa que a carreira internacional é considerada como uma glamourização da carreira dos profissionais.

Para aceitar uma carreira internacional, os profissionais levam em conta quesitos: profissionais, como as novas experiências, possibilidade de aprendizado, vivência internacional e a oferta da atividade; familiares, avaliando a segurança pessoal, o impacto financeiro, equilíbrio entre trabalho e vida pessoal e a duração (DICKMANN et al, 2008). Boies e Rothstein (2002) ainda reforçam que para aceitar uma oportunidade de mobilidade internacional, o profissional avalia o crescimento da carreira dele.

A gestão da mobilidade internacional compreende a gestão da carreira, do desempenho e do conhecimento do profissional. Esta gestão poderá ser desenvolvida pelo profissional e familiares que é denominada de carreira proteana. Também poderá ser trabalhada pela própria organização, onde esta irá, na medida do possível, assessorar e oferecer todo um trabalho de treinamento e desenvolvimento voltado para o profissional (DUARTE; SILVA, 2013).

De acordo com Tornikoski (2011), recompensas tangíveis e universais podem atrair expatriados para aceitar atribuições, contudo, não podem ser utilizadas quando se quer reter esses profissionais, que são valiosos e caros. O que poderia ajudar neste caso, seria a troca social entre supervisor expatriado e expatriado, antes, durante e depois do processo de mobilidade.

Assim, surgem variados termos para definir os tipos de mobilidade internacional que descrevem as peculiaridades do trabalho, a influência na carreira, na construção da identidade, nas contratações, e nas expectativas e contratos psicológicos (BARUCH et al, 2013). De acordo com Tahvanainen, Welch e Worm (2005), as diferenças entre os modelos de mobilidade internacional são: finalidade, natureza, duração e atribuição internacional. Para Baruch et al (2013), os critérios para diferenciação dos modelos se baseia em duração, a relação trabalho e relações particulares, o contexto legal, apoio ou não de organizações, diferença cultural entre

os locais, e a capacidade de lidar com outras culturas por parte da pessoa. Alguns desses tipos são: expatriação, flexpatriação, impatriação, migração, expatriação auto iniciada.

A expatriação é um processo iniciado pela organização e tem um tempo definido que o profissional ficará no outro país (BARUCH et al, 2013). González e Oliveira (2011) já colocam que a expatriação acontece quando uma pessoa mora em outro país além do seu de origem, seja temporária ou permanentemente, sendo mais comum aplicados pelas empresas aos seus profissionais. Bueno (2004) ainda coloca que através da expatriação as organizações conseguem transpassar as diretrizes da matriz para as subsidiárias, pois o profissional expatriado transmite a cultura organizacional do local de origem para o outro país.

A flexpatriação acontece quando uma empresa envia seu profissional a outros países em diferentes localidades do mundo, para uma determinada atividade em curto prazo e depois voltam para o país de origem. São, normalmente, profissionais com flexibilidade de função, de deslocamento e de tempo (MAYERHOFER; HARTMANN; HERBERT, 2004). Já Andresen et al (2014) versam que são profissionais “viajantes de negócios internacionais”, que mudam de país somente com a intenção profissional, sendo muito preocupados com as tarefas a serem executadas, sendo necessárias atividades desafiadoras (DEMEL; MAYRHOFER, 2010).

A impatriação surge como um movimento contrário ao da expatriação, então transfere os profissionais das subsidiárias para a matriz, para desenvolver gerentes com a finalidade de alcançar diversidade estratégica (BARUCH et al, 2013). Um benefício deste tipo de mobilidade é que o profissional já conhece a política da organização (HARVEY; REICHE; MOELLER, 2011).

A migração acontece diversas vezes, porque se acredita num trabalho melhor em outro lugar, ou melhor segurança e sobrevivência. Os migrantes normalmente ficam durante longos períodos, sendo que alguns podem até viver na ilegalidade com subempregos e sob discriminação (ZIKIC,2015).

2.3 Expatriação Auto Iniciada (SEIs)

A expatriação auto iniciada ainda não possui uma clareza em sua definição, mas pode-se falar que neste tipo é o profissional que deseja realizar a mobilidade internacional (CERDIN;

SELMER, 2013). Para Araújo et al. (2012), esse termo pode ser utilizado para os profissionais que possuem emprego regular, mas que por decisão própria decidiram mudar de país.

De acordo com Chen e Shaffer (2017), a gestão da expatriação auto iniciada representa um desafio crítico para as organizações, mas para ser colocada em prática é necessária a motivação dos profissionais. Essa motivação pode ser facilitada pelo suporte que a organização fornece para ajuste do profissional e na carreira dele, além da parte financeira. Já para Altman e Baruch (2012) o que faz com que o profissional queira ter uma experiência internacional é ter ou não um objetivo de carreira, sendo influenciado por um plano de carreiras. Aqueles que visam o progresso na carreira, sendo na mesma organização ou não, utilizam a internacionalização voltada para a carreira, já aqueles que procuram um autodesenvolvimento na carreira, utilizam a expatriação como experiência.

Na visão das organizações, os profissionais SEIs são valorizados, ainda mais num momento de muita competição, pois eles agregam valor adicional para quem os contrata. A motivação do profissional juntamente com a estratégia de contratação de pessoas afeta a escolha do recrutador. Dessa forma, deve-se redesenhar essa estratégia de recrutamento, demonstrando para os profissionais qualificados internacionalmente que a organização tem elementos atraentes (CERIC; CRAWFORD, 2016).

Já na visão do profissional, Scurry, Rodriguez e Bailouni (2013) relatam que um auto expatriado, no seu processo internacional, não cria uma nova identidade, pelo contrário, reafirma a já existente, negociando, de certa forma, o que os outros (pessoas do novo país) veem e o que eles querem demonstrar. Outra característica que pode contribuir para o perfil do profissional auto expatriado é o pensamento proteano, pois essas atitudes contribuem para carreiras autodirigidas, focam para o alcance de objetivos (CAO; HIRSCHI; DELLER, 2013). Os autores ainda versam que, por mais que estes profissionais vivam por pouco tempo no outro país, eles acabam incorporando e ficam comprometidos com o novo país enquanto permanecem lá. E o que também pode ajudar o auto expatriado a permanecer no país anfitrião são as atitudes positivas do próprio indivíduo e do governo local (BARUCH; FORSTENLERCHNER, 2017).

Cao, Hirschi e Deller (2013), dizem que a carreira proteana está ligada de forma positiva para um auto expatriado, sendo em sua experiência, bem-estar e carreira. Os autores ainda complementam expondo que quando a gestão opta por atitudes proteicas, a mobilidade do profissional pode ser facilitada por um ajuste melhor na nova cultura. Além disso, esse tipo de

atitude ajudam os SEIs a ter uma visão melhor do país anfitrião, sendo sobre a sua carreira e o seu bem-estar, o que pode ajudar na permanência no país por mais tempo.

3. PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Este estudo tem como objetivo explorar as características da produção acadêmica com o tema “Expatriação auto iniciada” dos últimos 20 anos, consultadas a partir do Portal de Periódicos da CAPES. Dessa forma, esta pesquisa consiste em uma análise bibliométrica, que tem como base três principais Leis: Lei de Lokta (1926), Lei de Bradford (1934) e Lei de Zipf (1949) (MORETTI; CAMPANARIO, 2009).

A Lei de Lokta se trata dos autores que produzem. Segundo ela, uma quantidade pequena de autores tem uma larga participação nas produções de determinado tema, em quanto uma grande quantidade de autores tem uma pequena participação naquele tema (ARAÚJO, 2006).

A Lei de Bradford consiste em verificar sobre os periódicos dos trabalhos publicados. Ela diz que existe sempre um número menor de periódicos que possuem uma quantidade maior de produções sobre um tema. Em contrapartida, uma quantidade maior de periódicos tem uma publicação menor com este mesmo assunto (ARAÚJO, 2006).

E a Lei de Zipf é sobre as palavras e a sua frequência. A ideia é que um pequeno número de palavras é utilizado com mais frequência para produções do mesmo assunto, pois há uma regularidade e seleção das palavras utilizadas (ARAÚJO, 2006).

Esta pesquisa é de abordagem quantitativa, pois tem a finalidade de traduzir as informações colhidas em números para classificá-las e analisá-las. Além disso, ela tem caráter exploratório, com a intenção de desenvolver de forma clara e específica ideias e conceitos que podem vir a ser estudados posteriormente (GIL,1991).

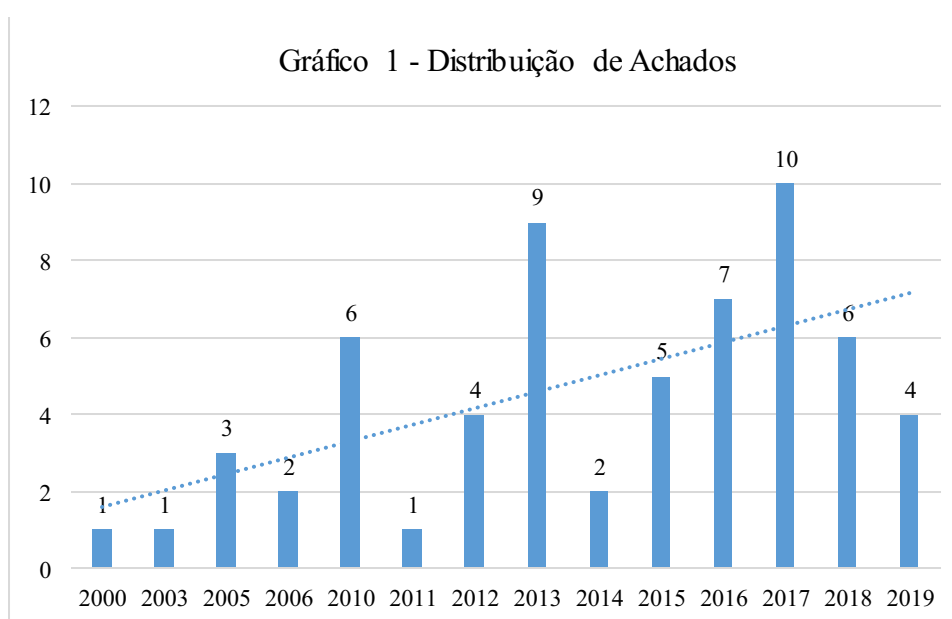
Desta forma, foram feitas pesquisas com as palavras-chaves “auto expatriado”, “auto expatriação”, “*self-initiated expatriate*” e “*self-initiated expatriation*”, no período de 2000 a 2019. Inicialmente, em uma busca nas bases de dados Portal Spell e Scielo não foi encontrada uma quantidade significativa de artigos para que fossem estudados, assim uma outra tentativa foi feita na base de dados consultadas a partir do Portal de Periódicos da CAPES. Nesta foram encontrados mais artigos produzidos na língua inglesa, do que em português, então foram escolhidos artigos em inglês dos últimos vinte anos nas bases de dados consultadas a partir do Portal de Periódicos da CAPES (não foi selecionada uma base específica dentro do Portal).

Quando a coleta dos artigos foi feita, foram encontrados uma quantidade de 79 artigos, em seguida foi feita uma seleção deles. Foram excluídos todos os artigos que não tinham relação

próxima com o tema, pois a maioria dos artigos se tratava de migração, carreira, expatriação ou um tema mais isolado com o foco na palavra “auto”. Com isso, foram selecionados 61 artigos para a análise. E para a análise dos dados, foram utilizadas planilhas do Microsoft Excel e o software VOSviewer. Isso possibilitou uma melhor visualização das informações coletadas.

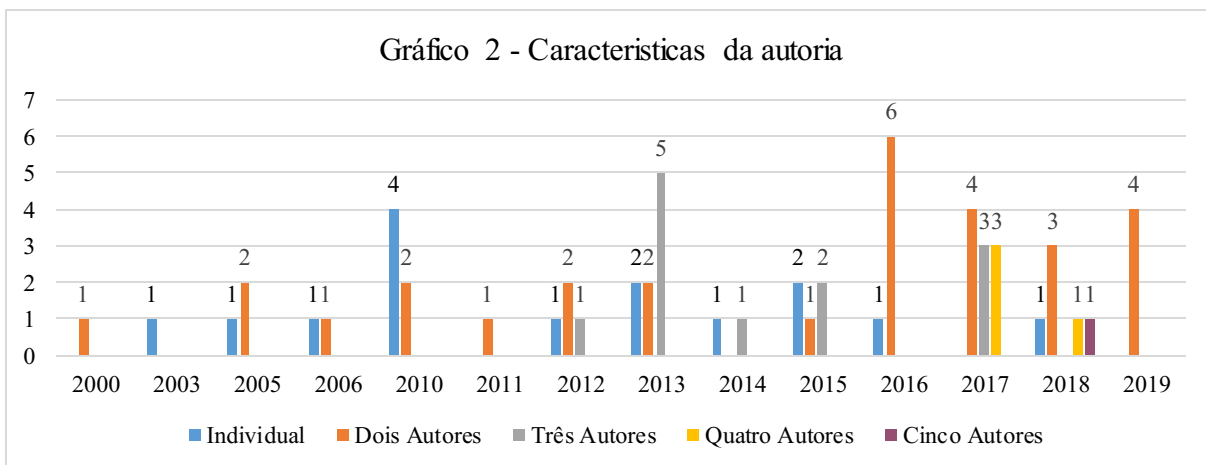
4. ANÁLISE DOS RESULTADOS

No Gráfico 1 é possível observar que, referente aos artigos encontrados sobre o tema, houve um aumento na publicação nos últimos nove anos, se intensificando de 2015 a 2019, que teve 52,46% dos artigos publicados durante os últimos 20 anos. Através da linha de tendência é possível observar este grande crescimento, mesmo que em 2013 tenham sido feitas 9 publicações. Pode ser verificado também, que houve um aumento de publicações nos últimos 5 anos.



Fonte: dados da pesquisa.

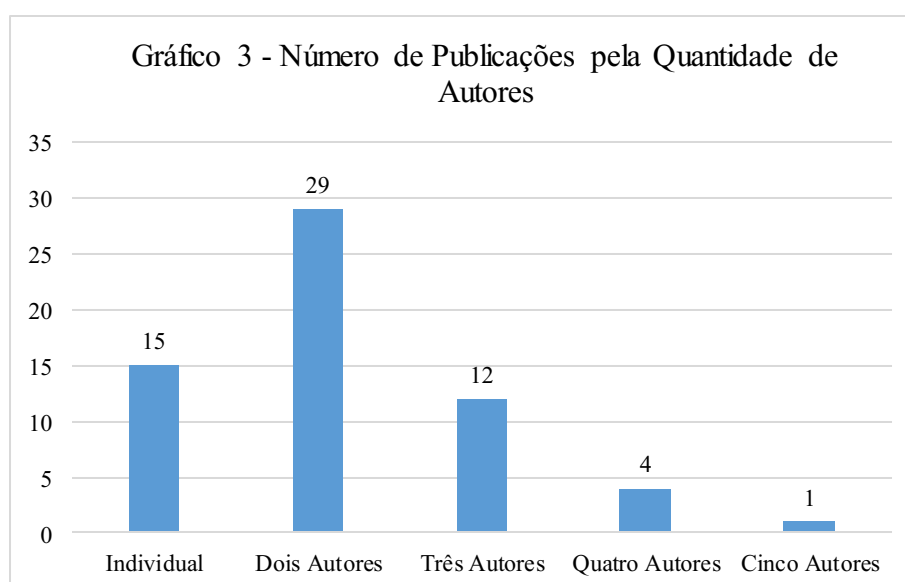
Com o Gráfico 2 é possível identificar como as publicações foram produzidas, individualmente ou em parceria, ao longo dos anos.



Fonte: dados da pesquisa.

Verifica-se que 75,41% das publicações foram feitas em parceria (Gráfico 3), sendo que somente uma foi com cinco autores, em 2018 (Gráfico 2). Isso contribui para uma maior difusão de informação e de rendimento de publicações.

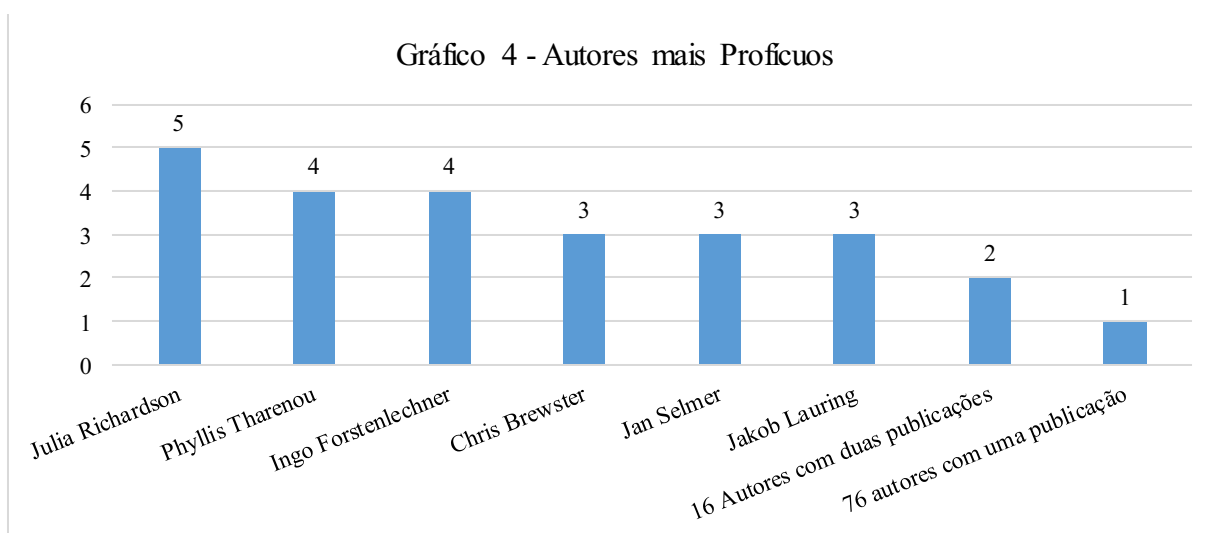
Por mais que a maioria tenha sido produzida em parceria, no Gráfico 2 é possível ver que de 14 anos dos artigos selecionados, 12 anos possuem pelo menos uma publicação com dois autores. No Gráfico 3 é demonstrado que 47,54% da produção destes artigos foi feita por duas pessoas.



Fonte: dados da pesquisa.

Com o Gráfico 4 é possível verificar que a Lei de Lokta (1926), na qual afirma que uma grande produção de artigos é produzida por um pequeno número de autores e que muitos autores produzem um número pequeno de artigos, é aplicável a este estudo (ARAÚJO, 2006).

Dos 98 pesquisadores das produções encontradas, 6 se sobressaem com a maior quantidade de publicações. Julia Richardson foi responsável por 8,2% das publicações utilizadas para esta pesquisa, sendo a pesquisadora com maior relevância para esta pesquisa. Em seguida os pesquisadores Phyllis Tharenou e Ingo Forstenlechner têm cada um 6,56% de artigos publicados dos utilizados para este estudo. E Chris Brewster, Jan Selmer e Jakob Luring com três produções cada um. E existem 16 autores produziram dois artigos e 76 pesquisadores produziram um artigo.

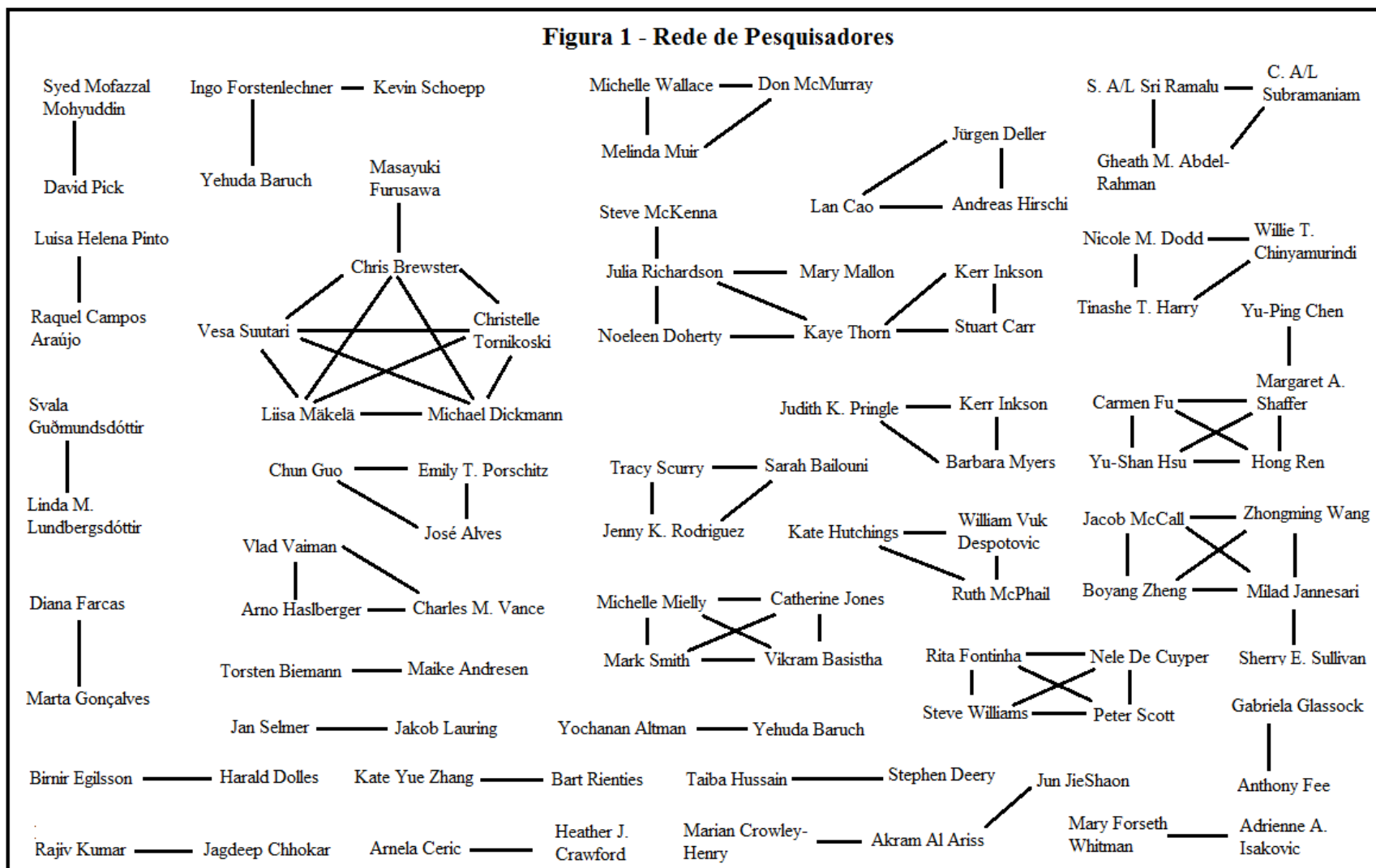


Fonte: dados da pesquisa.

A Figura 1 mostra a rede de autores. Observa-se que a pesquisadora com mais publicações, Julia Richardson, pertence a maior rede, que contém sete autores. Outro autor proficuo é Ingo Forstelechner que também está em uma rede com somente três membros. Contudo, as quatro produções de Phyllis Tharenou foram feitas unicamente por ele, então ele não está presente em nenhuma rede.

Além de Phyllis Tharenou, existem outros três autores que não participaram da rede, por não terem produções com outros pesquisadores.

Figura 1 - Rede de Pesquisadores

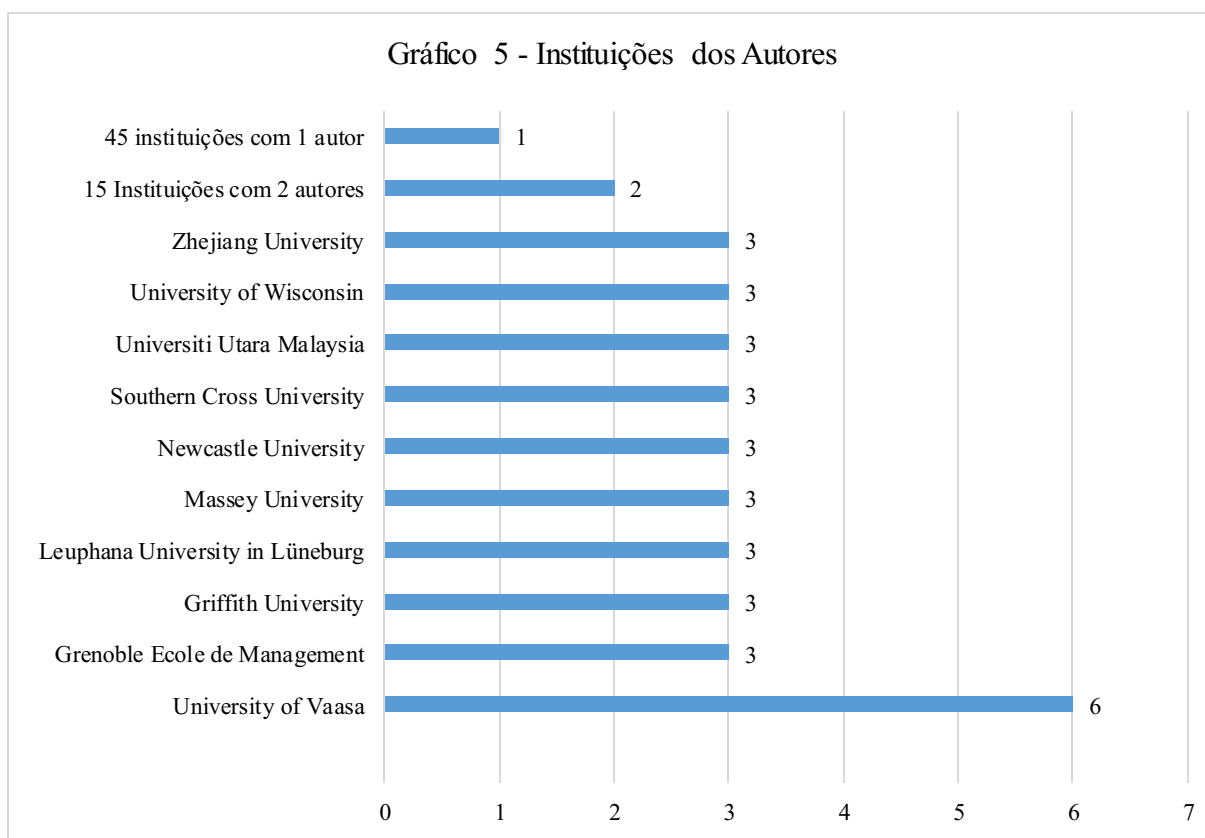


Fonte: dados da pesquisa.

De acordo com o Gráfico 5, a *University of Vaasa*, Finlândia, é a instituição que possui mais pesquisadores dentre os 98 que contribuíram com as produções encontradas nessa pesquisa. Logo em seguida estão nove instituições com três pesquisadores em cada uma.

Entre as dez instituições mais relevantes, somente um dos seis autores (Gráfico 4) são representantes de uma, Chris Brester da *University of Vaasa*, Finlândia, (ele também é da *University of Reading*, Reino Unido e *Cranfield School of Management*, Reino Unido). Os demais pesquisadores são de outras instituições: Julia Richardson representa *York University*, Canadá; Ingo Forstenlechner é da *United Arab Emirates University*, Emirados Arabes, (ele também representa *Federal Demographic Council*, Emirados Arabes); Jan Selmer e Jakob Lauring são da *Arhus School of Business and Social Sciences*; e Phyllis Tharenou, que teve produções como parte de: *Monash University*, Austrália; *University of South Australia*, Austrália; e *Flinders University*, Austrália.

Alguns autores representaram mais de uma instituição, como nos casos a cima.



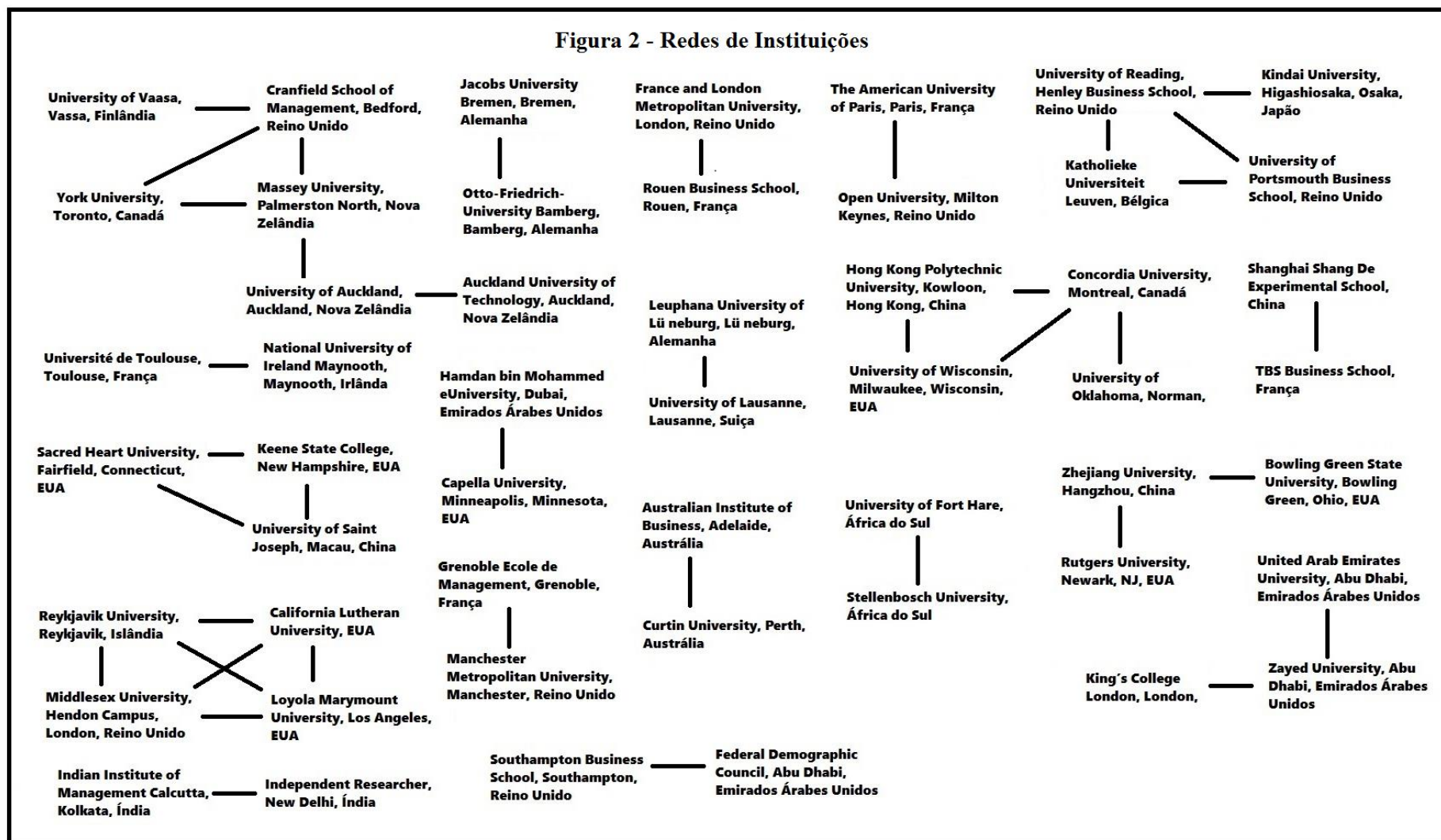
Fonte: dados da pesquisa.

A Figura 2 demonstra a relação entre as instituições desta pesquisa. Observa-se que há mais ligações entre duas instituições, do que uma grande rede de instituições, já que a maior rede é composta por cinco instituições. E das 26 relações de parcerias entre as instituições, 73% são relações entre instituições de diferentes países.

A instituição *Massey University*, Nova Zelândia, fez parceria com três outras instituições, participando da maior rede, mesmo não sendo a que mais possui autores nesta pesquisa. Destas três parcerias, duas são internacionais.

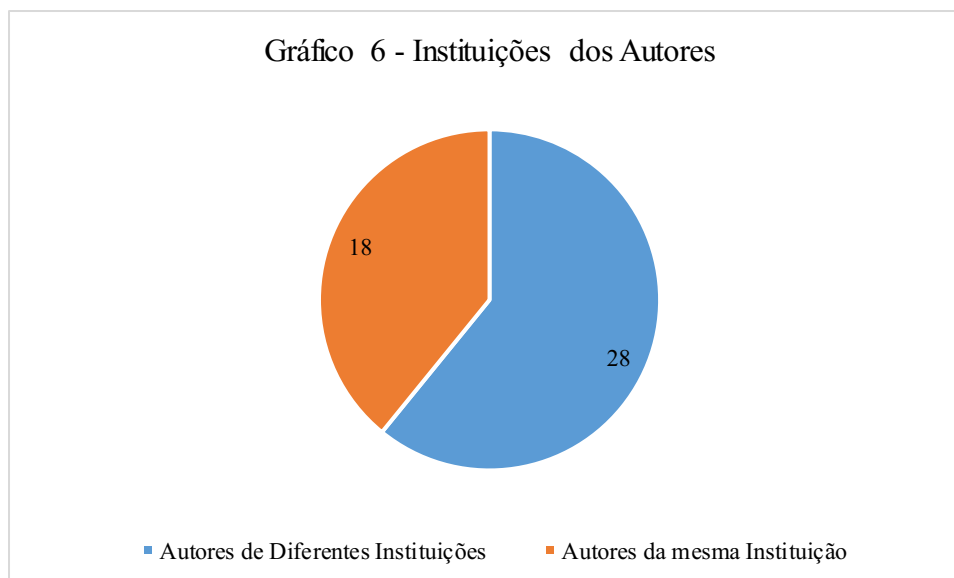
Das demais instituições que aparecem no Gráfico 5, cinco fazem parcerias e todas internacionais. Com uma parceria: *University of Vassa, Finlândia; Grenoble Ecole de Management, França; e Leuphana University of Lüneburg, Alemanha*. E com duas parcerias: *University of Wisconsin, Estados Unidos da América; e Zhejiang University, China*.

Figura 2 - Redes de Instituições



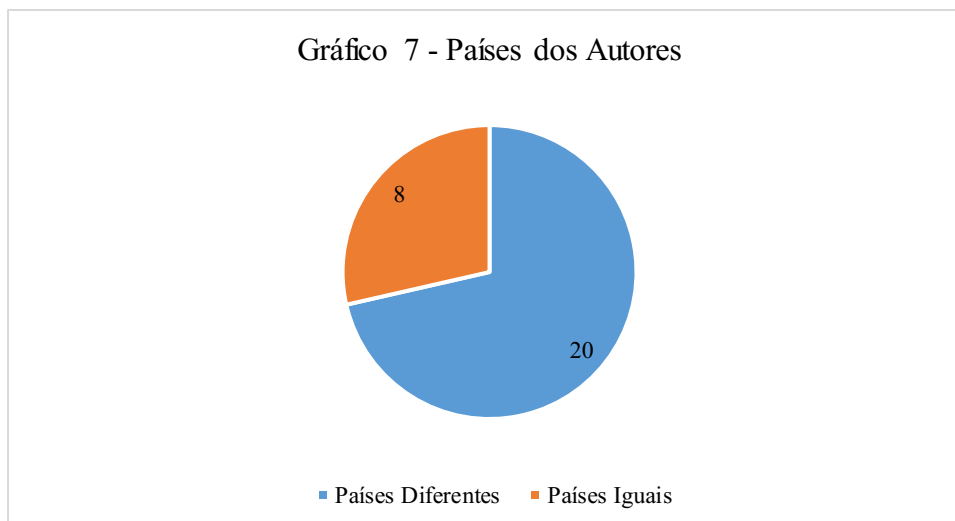
Fonte: dados da pesquisa.

Como é possível ver no Gráfico 3, 75,41% das produções foram feitas em parceria. Dessas publicações foi verificado quantas publicações foram feitas com autores de diferentes instituições ou iguais, como é possível ver no Gráfico 6. Nele é possível observar que 60,87% das produções em parceria foram feitas com autores de diferentes instituições. Isso é benéfico para o compartilhamento de informação entre as instituições e áreas diferentes.



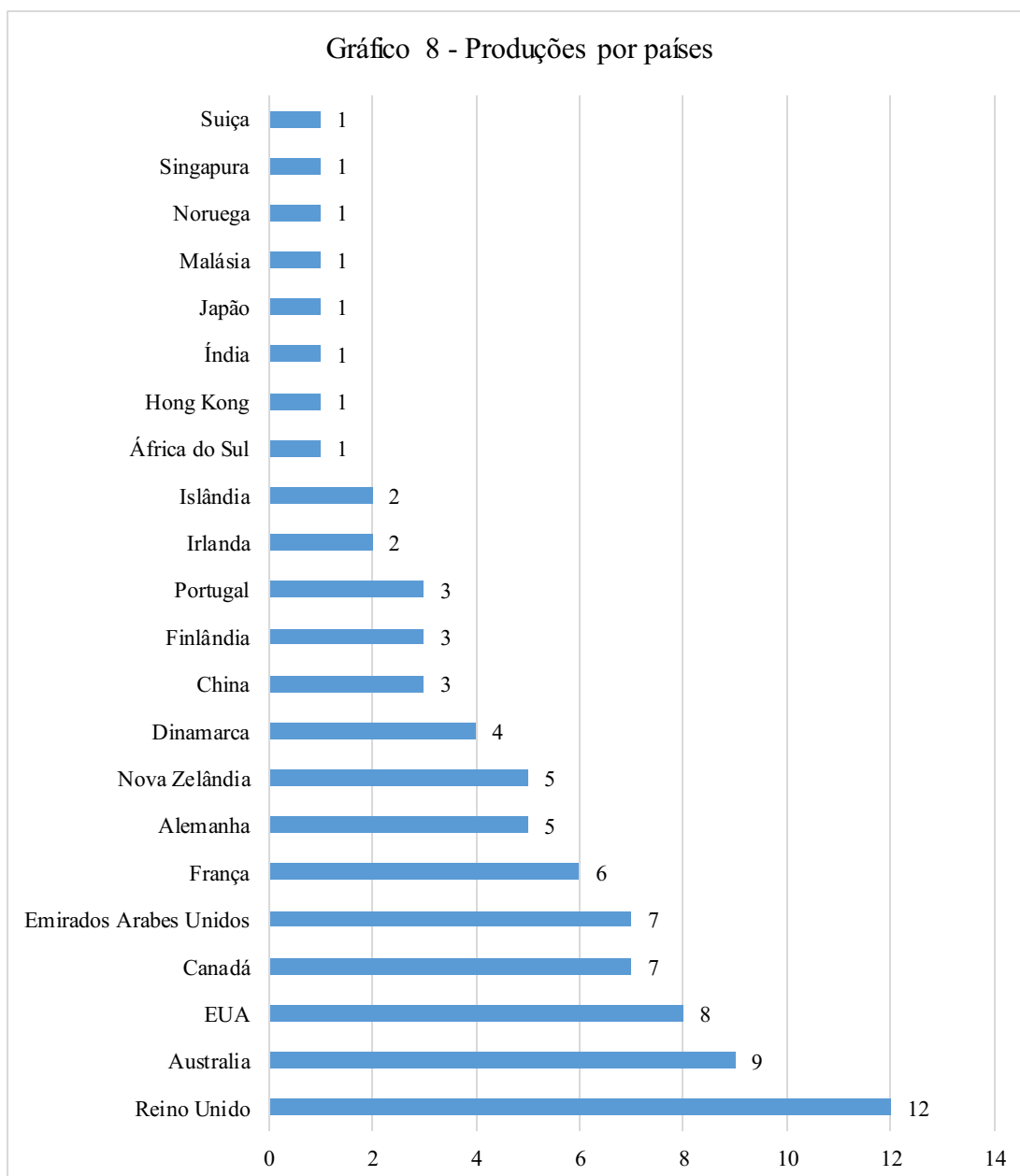
Fonte: dados da pesquisa.

Dentre aquelas produções com parceria de autores de diferentes instituições (Gráfico 6), 71,43% dos artigos publicados e utilizados para esta pesquisa possuem autores de instituições de diferentes países, como é possível ver no Gráfico 7. Então, além de um compartilhamento de informações entre instituições e áreas, também há o compartilhamento entre diversos países.



Fonte: dados da pesquisa.

No Gráfico 8 foi analisado quais países geraram mais produções em inglês com este tema. Como é possível observar, o Reino Unido é o responsável pela maior parte das produções, representando 19,67% dos artigos. Logo em seguida está a Austrália com 14,75%, depois os Estados Unidos da América com 13,11% e com 11,48% cada o Canadá e os Emirados Árabes Unidos. Estes países representam 70,49% dos artigos analisados nesta pesquisa e como o esperado, a maioria dos países tem como língua oficial o inglês.

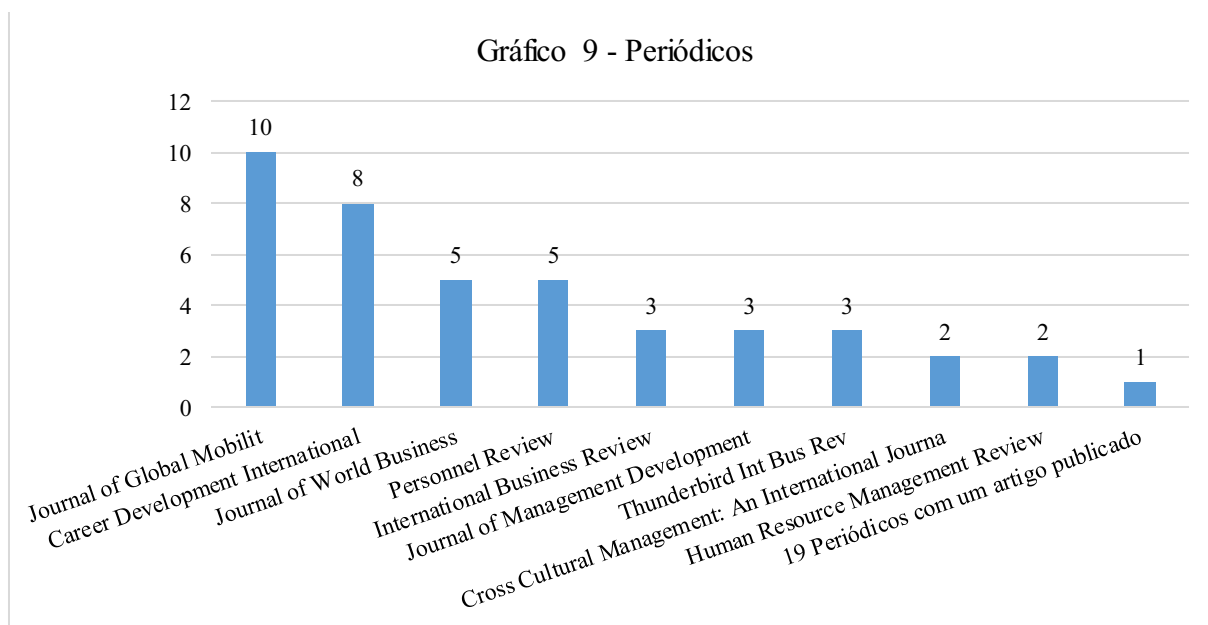


Fonte: dados da pesquisa.

No Gráfico 9 é possível verificar a Lei de Bradford (1934), que diz que uma grande quantidade de periódicos produzem menos, enquanto uma pequena quantidade de periódicos tem alta produção.

É possível observar que existem 2 periódicos que possuem a maioria das produções: Journal of Global Mobilit com 16,39% das publicações e Career Development International com 13,11%. Esses dois periódicos possuem o foco em Mobilidade Internacional e Carreira Internacional, respectivamente. Além disso, nota-se que há 19 periódicos que produziram um

artigo durante o tempo pesquisado. Com isso, se comprova a Lei de Bradford (1934) (ARAÚJO,2006).



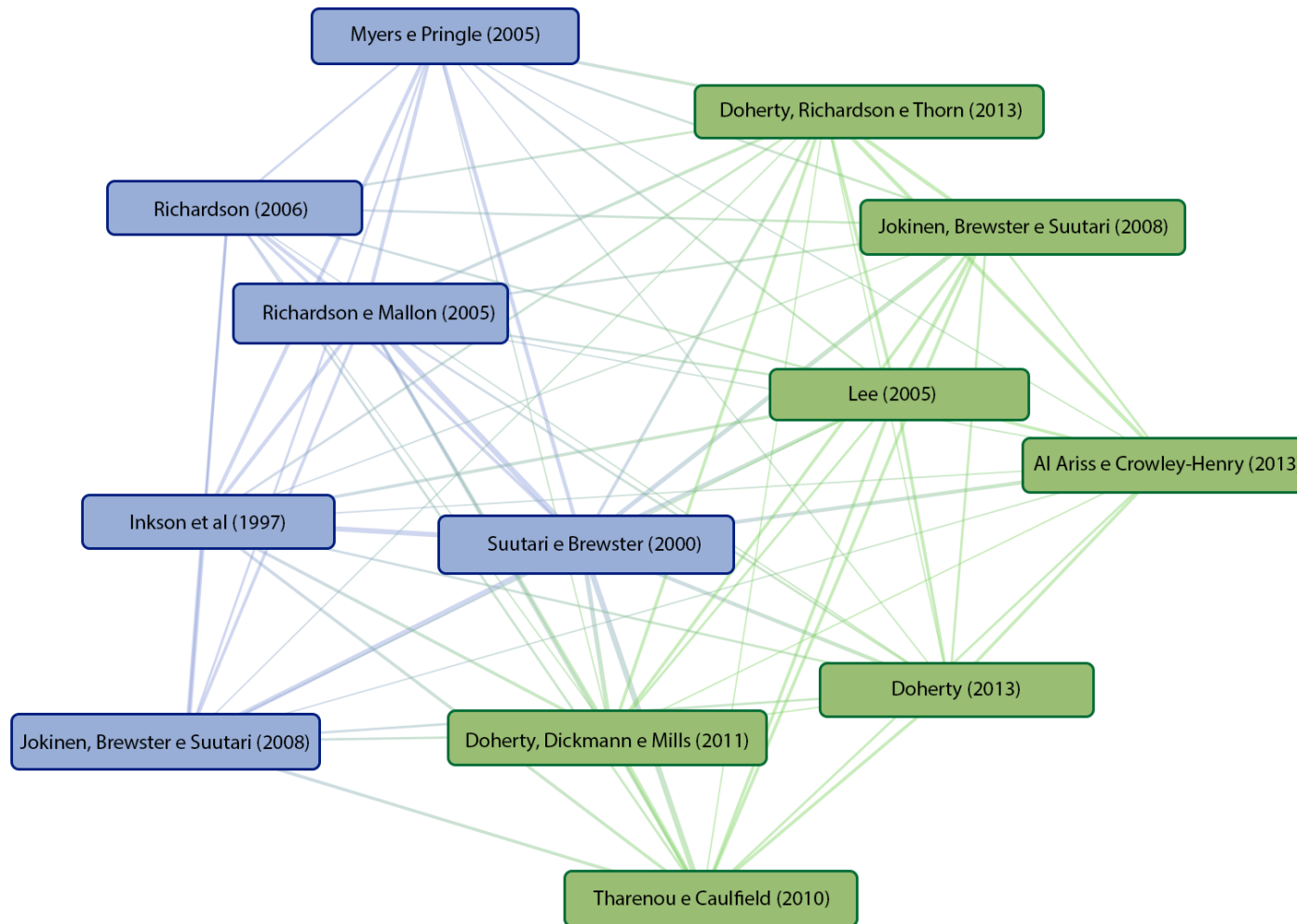
Fonte: dados da pesquisa.

Na Figura 3 é possível observar as 13 referências mais utilizadas pelos 61 artigos de base para esta pesquisa. A referência mais citada é a “Suutari e Brewster (2000)”, usada por 33,43% dos artigos pesquisados. Vale ressaltar também que todas as outras 12 referências foram utilizadas por artigos que também citaram “Suutari e Brewster (2000)”.

Além disso, a pesquisadora Julia Richardson (a mais profícua deste estudo como é possível ver no Gráfico 4) possui 3 referências dentre as 13 da Figura 3. Isso também revela o quão relevante é a sua contribuição para o tema.

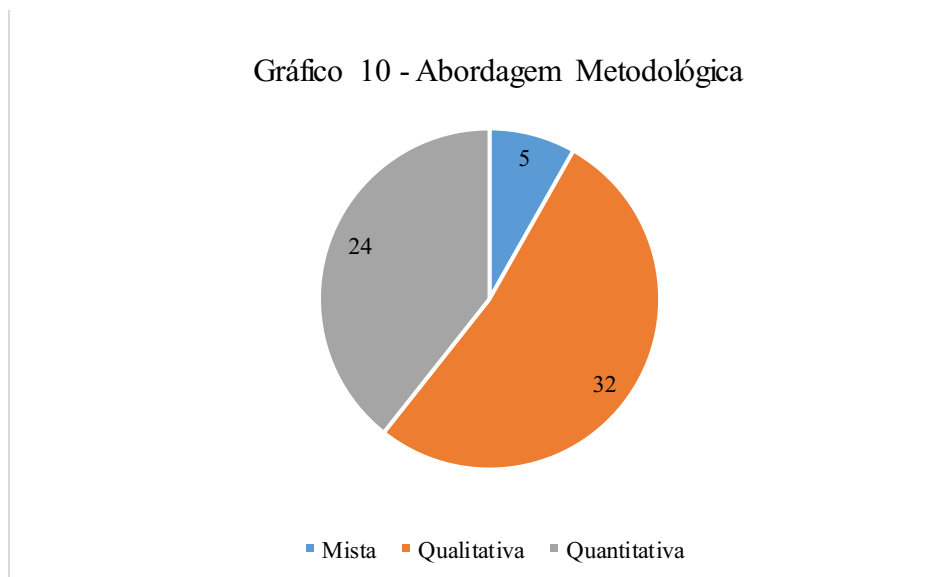
A diferença de cores entre as referências é que todas as da mesma cor são normalmente citadas juntas, mesmo que tenham casos que todas elas são citadas no mesmo artigo.

Figura 3 - Referências mais utilizadas



Fonte: dados da pesquisa.

De acordo com o Gráfico 10, 32 dos 61 artigos são de abordagem somente qualitativa, tendo um equilíbrio entre os anos pesquisados. Um grande número de artigos também apresentou uma abordagem mista, 24 artigos.



Fonte: dados da pesquisa.

Na Figura 4 é possível verificar quais são as palavras-chaves mais utilizadas nas publicações encontradas. A palavra mais utilizada foi: “Carreira” (apareceu 12 vezes), em seguida “Desenvolvimento de carreira” (apareceu 6 vezes), depois “Ajuste”, em seguida “China” e “Gênero”. Estas palavras que se destacam fazem parte do contexto do tema pesquisado, evidenciando a ligação de carreira com expatriação auto iniciada.

Para esta análise, foram retirados seis artigos que não possuíam palavras-chave, sendo analisado, portanto, um total de 55 artigos. Foram retiradas as palavras “expatriado (s)”, “expatriado auto iniciado”, “expatriação” e “expatriação auto iniciada” pois são as palavras chaves mais utilizadas e as com mais proximidade ao tema.

Na Figura 4 observa-se a Lei de Zipf (1949), que se trata do número de palavras utilizadas e a quantidade delas, sendo que um pequeno número de palavras é utilizado mais vezes (ARAÚJO, 2006).

5. CONCLUSÃO

Com o objetivo de explorar as características da produção acadêmica com o tema “Expatriação auto iniciada” dos últimos 20 anos, nas bases de dados do Portal CAPES. Foram analisados 61 artigos utilizando o método quantitativo denominado de bibliometria.

Notou-se uma tendência no crescimento das produções nos últimos cinco anos, mostrando que houve uma ascensão no tema, mesmo com uma quantidade baixa de produções. Além disso, a maioria dos artigos analisados foram produzidos em parceria. Além disso, a maioria dessas parcerias são de pesquisadores de diferentes instituições e até de diferentes países. Isso contribui para o compartilhamento de informação.

A autora com mais produções neste estudo foi a Julia Richardson, ela foi responsável por 8,2% dos artigos selecionados. A autora também está na maior rede de pesquisadores, que contem sete autores e, nas referências mais utilizadas pelos artigos selecionados nesse estudo, ela teve três trabalhos citados por mais artigos. Porém a instituição que ela representa (*York University*) não possui muitos autores que produziram sobre “expatriado auto iniciado” nesse estudo. Dessa forma, a pesquisadora tem grande relevância para o tema.

Em relação aos periódicos, os que mais produziram (*Journal of Global Mobility e Career Development International*) são de tema central Mobilidade Internacional e Carreira Internacional, o que já era previsto. E sobre as palavras-chaves mais utilizadas, fora as palavras diretamente relacionadas com o tema, como “expatriado (s)”, “expatriado auto iniciado”, “expatriação” e “expatriação auto iniciada”, as que mais se sobressaíram foram relacionadas com carreira, o que mostra a proximidade entre os temas

Além disso, as três leis básicas da bibliometria, Lei de Lotka, Lei de Bardford e Lei de Zipf, foram atendidas nesse estudo.

Esta pesquisa contribuiu para a compreensão de como o tema “Expatriado auto iniciado” está sendo trabalhado de 2000 a 2019 e o crescimento de sua importância com o passar dos anos. O estudo também permitiu que possíveis pesquisas futuras com este tema já tenham uma base de artigos para se basearem.

Contudo, esta pesquisa teve alguns fatores limitantes, então para próximos estudos, poderia ser considerado outros períodos de tempo, outras bases de dados para pesquisa ou mesmo uma língua diferente do inglês.

6. REFERÊNCIAS

- ADLER, N. **International dimensions of organizational behavior**. 4. ed. [S. L.]: South-Western College Publishing, 2002.
- ALMEIDA, A. J.; MARQUES, M. A.; ALVES, N. Carreiras profissionais: novos caminhos para as relações de trabalho?. In: **IV Congresso Português de Sociologia**. 2000.
- ALTMAN, Y.; BARUCH, Y. Global self-initiated corporate expatriate careers: a new era in international assignments? **Personnel Review**, [S.L.], v. 41, n. 2, p. 233-255, 03 fev. 2012.
- ANDRESEN, M.; BIEMANN, T. A taxonomy of internationally mobile managers. **The International Journal of Human Resource Management**, [S.L.], v. 24, p. 533-557, 2013.
- ANDRESEN, M. et al. Addressing international mobility confusion – developing definitions and differentiations for self-initiated and assigned expatriates as well as migrants. **The International Journal of Human Resource Management**, [S.L.], v. 25, p. 2295-2318, 2014.
- ARAÚJO, C. A. Bibliometria: evolução histórica e questões atuais. **Em Questão**, Porto Alegre, v. 12, n. 1, p.11-32, jan./jun. 2006.
- ARAÚJO, B. F. V. B. et al. Adaptação de expatriados organizacionais e voluntários: similaridades e diferenças no contexto brasileiro. **Revista de Administração**, São Paulo, v. 47, n. 4, p. 555-570, 2012.
- ARTHUR, M. B.; HALL, D. T.; LAWRENCE, B. S. Generating new directions in career theory: the case for a transdisciplinary approach. In: ARTHUR, M. B.; HALL, D. T.; LAWRENCE, B. S. (Org.). **Handbook of career theory**. Cambridge: Cambridge University Press, 1989.
- ARTHUR, M. B.; ROUSSEAU, D. M. **The boundaryless career: a new employment principle for a new organizational Era**. Oxford: Oxford University Press, 2001
- BARUCH, Y. Transforming careers: from linear to multidirectional career paths: organizational and individual perspectives. **Career development international**, [S.L.], v. 9, n. 1, p. 58-73, 2004.
- BARUCH, Y.; FORSTENLECHNER, I. Global careers in the Arabian Gulf. **Career Development International**, [S. L.], v. 22, n. 1, p. 3-22, fev. 2017.
- BARUCH, Y. et al. Exploring international work: types and dimensions of global careers. **The International Journal of Human Resource Management**, [S.L.], v. 24, 2369-2393, 2013.
- BOIES, K.; ROTHSTEIN, M. G. Managers' interest in international assignments: The role of work and career satisfaction. **International Journal of Intercultural Relations**, [S.L.], v. 26, n. 3, p. 233-253, 2002.
- BREWSTER, C.; SPARROW, P.; VERNON. G. **International Human Resource Management**. 2 ed. London: Chartered Institute os Personnel and Development, 2010. 332p.

BUENO, J. M. **O Processo de expatriação como instrumento de integração de culturas em uma organização no Brasil: o caso Renault. 2004. 152 f.** 2004. Dissertação (Mestrado em Administração). Pontifícia Universidade Católica do Paraná, Curitiba, 2004.

BUENO, J. M. **Brasileiros e estrangeiros na construção de um cotidiano organizacional intercultural. 2010. 314 f.** Tese de doutorado em Administração de Empresas da Escola de Administração de Empresas de São Paulo da Fundação Getúlio Vargas. São Paulo, 2010.

BUENO, J. M.; FREITAS, M. E. As Equipes Multiculturais em Subsidiárias Brasileiras de Multinacionais: Um estudo de casos múltiplos. **Organizações e Sociedade**, Salvador, v. 22, n. 72, 2015.

CAO, L.; HIRSCHI, A.; DELLER, J. The positive effects of a protean career attitude for self-initiated expatriates: Cultural adjustment as a mediator. **Career Development International**, [S.l.], v. 18, n. 1, p. 56-77, 2013.

CERDIN, J L; SELMER, J. Who is a self-initiated expatriate? Towards conceptual clarity of a common notion. **The International Journal Of Human Resource Management**, [S. L.], v. 25, n. 9, p. 1281-1301, dez. 2013.

CERIC, A.; CRAWFORD, H. J. Attracting SIEs: Influence of SIE motivation on their location and employer decisions. **Human Resource Management Review**, [S. L.], v. 26, n. 2, p. 136-148, jun. 2016.

CHANLAT, J. F. Quais carreiras e para qual sociedade?(I). **Revista de Administração de Empresas**, São Paulo, v. 35, n. 6, p. 67-75, 1995.

CHEN, Y.-P.; SHAFFER, M. A. The influences of perceived organizational support and motivation on self-initiated expatriates' organizational and community embeddedness. **Journal of World Business**, [S.l.], v. 52, n. 2, p. 197-208, 2017.

CRAIDE, A.; SILVA, F. B. A mobilidade e a gestão intercultural nas organizações. **Revista Pensamento Contemporâneo em Administração**, Niterói, v. 6, n. 1, 2012.

DeFILLIPPI, R. J.; ARTHUR, M. Boundaryless contexts and careers: a competence-based perspective. IN ARTHUR, M. B.; ROUSSEAU, D. **The boundaryless career: a new employment principle for a new organizational Era**. Oxford: Oxford University Press, 2001.

DEMEL, B.; MAYRHOFER, W. Frequent business travelers across Europe: Career aspirations and implications. **Thunderbird International Business Review**, [S.l.], v. 52, n. 4, p. 301-311, 2010.

DICKMANN, M. et al. Why do they go? Individual and corporate perspectives on the factors influencing the decision to accept an international assignment. **The International Journal Of Human Resource Management**, [S.L.], v. 19, n. 4, p. 731-751, abr. 2008.

DOMINGUES, C. R. **Políticas de carreiras para o gestor internacional: um estudo em empresas brasileiras internacionalizadas. 2011. 275 f.** Tese de doutorado em Administração de Empresas da Escola de Administração de Empresas de São Paulo da Fundação Getúlio Vargas. São Paulo, 2011.

DUARTE, M. de F.; SILVA, A. L.. A reconstrução da carreira em ambientes de trabalho em transformação. **Organizações & Sociedade**, [s.l.], v. 20, n. 67, p.699-715, dez. 2013.

ETTINGER, T. et al. Políticas de Recrutamento e Seleção nos Programas de Expatriação: Uma Comparação entre as Transnacionais Brasileiras. **Desenvolvimento em Questão**. Ijuí, v. 14, n. 34, p. 189-213, 2016.

FREITAS, M. E. A Mobilidade Como Novo Capital Simbólico ou Sejam Nômades. *Revista Organizações & Sociedade*, Salvador, v. 16 - n. 49, p. 247-264 - Abril/Junho - 2009.

FREITAS, M. E. Expatriação Profissional: o desafio interdependente para empresas e indivíduos. **Gestão e Sociedade**, v. 4, n. 9, p. 689-708, 2011.

GALLON, S.; BITENCOURT, B. M. Programas trainee e expatriação como processos que evidenciam a importância estratégica da Gestão de Recursos Humanos. **TPA-Teoria e Prática em Administração**, João Pessoa, v. 5, n. 2, p. 140-166, 2016.

GALLON, S.; SCHEFFER, A. B. B.; BITENCOURT, B. M. A expatriação e o seu papel estratégico nas empresas internacionalizadas. **Internext-Revista eletrônica de negócios internacionais da ESPM**, São Paulo, v. 9, n. 3, p. 38-56, 2014.

GALLON, S.; SCHEFFER, A. B. B.; BITENCOURT, B. M. “Eu fui, voltei e ninguém viu”: um estudo sobre a expectativa de carreira após a repatriação em uma empresa brasileira. **Cadernos EBAPE. BR**, Rio de Janeiro, v. 11, n. 1, 2013.

GIL, Antônio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa**. São Paulo. Atlas. 1991.

GONZÁLEZ, J. M. R.; OLIVEIRA, J. A. de. Os efeitos da expatriação sobre a identidade: estudo de caso. **Cadernos Ebape. Br**, Rio de Janeiro, v. 9, n. 4, p. 1122-1135, dez. 2011.

HARVEY, M.; REICHE, B. S.; MOELLER, M. Developing effective global relationships through staffing with inpatriate managers: The role of interpersonal trust. **Journal of International Management**, [S.l.], v. 17, n. 2, p. 150–161, 2011.

HALL, D. T. Protean careers of the 21st century. **The academy of management Executive**, [S.l.], v. 10, n. 4, p. 8-16, 1996.

HALL, D. T. The protean career: A quarter-century journey. **Journal of vocational Behavior**, New York, v. 65, n. 1, p. 1-13, 2004.

MAGALHÃES, M. O.; BENDASSOLLI, P. F. Desenvolvimento de carreiras nas organizações. In: BORGES, L. O.; MOURÃO, L. (Org.). **O trabalho e as organizações**: atuações a partir da psicologia. Porto Alegre: Artmed, 2013. p. 433-464.

MAINIERO, L.; SULLIVAN, S. Kaleidoscope careers: an alternative explanation for the opt-out revolution. **Academy os Management Executive**, [S.l.], v. 19, n. 1, p. 106-123, 2005.

MAYERHOFER, H.; HARTMANN, L. C.; HERBERT, A. Career management issues for flexpatriate international staff. **Thunderbird International Business Review**, [S.l.], v. 46, p. 647-666, 2004.

MARTINS, H. T. Gerenciamento da carreira proteana: contribuições para práticas contemporâneas de gestão de pessoas. In: BALASSIANO, M.; COSTA, I. S. A. **Gestão de carreiras: dilemas e perspectivas**. São Paulo: Atlas, 2006. p. 81-93.

MORETTI, S. L. A.; CAMPANARIO, M. de A. A produção intelectual brasileira em responsabilidade social empresarial - RSE sob a ótica da bibliometria. Edição Especial. **Revista de Administração Contemporânea**, n. 13, p. 68-86, 2009.

NAÇÕES UNIDAS. **International Migrant Stock 2019**. 2019. Disponível em: <https://www.un.org/en/development/desa/population/migration/publications/migrationreport/docs/MigrationStock2019_TenKeyFindings.pdf>. Acesso em: 29 nov. 2019.

NEVES, M. M.; TREVISAN, L. N.; JOÃO, B. N. Carreira proteana: revisão teórica e análise bibliométrica. **Revista Psicologia Organizações e Trabalho**, Brasília, v. 13, n. 2, p. 217-232, 2013.

PASSOS, J. C. **Carreira docente móvel em administração: o professor sedentário nômade?**. 2013. 249 f. Tese de doutorado em Administração de Empresas da Escola de Administração de Empresas de São Paulo da Fundação Getúlio Vargas. São Paulo, 2013.

PAULI, J. et al. Modelos de Carreira, Inclinações Profissionais e Satisfação com a Vida. **RACE: Revista de Administração, Contabilidade e Economia**, Joaçaba, v. 16, n. 1, p. 305-326, 2017.

PRESBITERO, A.; QUITA, C. Expatriate career intentions: Links to career adaptability and cultural intelligence. **Journal Of Vocational Behavior**, [S. L.], v. 98, p. 118-126, fev. 2017.

ROCHA, I. V. Debate sobre autoconhecimento e âncoras de carreiras como diferenciais para o planejamento da carreira sob a perspectiva da gestão pessoal. **Pensamento & Realidade, São Paulo**, v. 30, n. 4, p. 31-45, 2015.

SCURRY, T.; RODRIGUEZ, J. K; BAILOUNI, S.. Narratives of identity of self-initiated expatriates in Qatar. **Career Development International**, [S. L.], v. 18, n. 1, p. 12-33, 15 fev. 2013.

SPANGER, M. A.F. C. **Glamour e sombras na expatriação de executivos e executivas globais: intercorrências no trabalho e na família**. 2012. 295 f. Tese de Doutorado em Tecnologia. Universidade Tecnológica Federal do Paraná, Curitiba, 2012.

STAHL, G. K.; MILLER, E. L.; TUNG, R. L. Toward the boundaryless career: a closer look at the expatriate career concept and the perceived implications of an international assignment. **Journal of World Business**, [S.L.], v. 37, n. 1, p. 216-227, 2002.

SULLIVAN, S.; ARTHUR, M. The evolution of the boundaryless career concept: examining physical and psychological mobility. **Journal of Vocational Behavior**, New York, v. 69, n. 1, p. 19-29, 2006.

SUUTARI, Vesa et al. The Effect of International Work Experience on the Career Success of Expatriates: A Comparison of Assigned and Self-Initiated Expatriates. **Human Resource Management**, [S. L.], v. 57, n. 1, p. 37-54, 12 jul. 2017.

TAHVANAINEN, M; WELCH, D; WORM, V. Implications of short-term international assignments. **European Management Journal**, [S. L.], v. 23, n. 6, p. 663-673, dez. 2005.

TORNIKOSKI, C. Fostering expatriate affective commitment: a total reward perspective. **Cross Cultural Management: An International Journal**, [s.l.], v. 18, n. 2, p.214-235, 3 maio 2011.

ZIKIC, J. Skilled migrants' career capital as a source of competitive advantage: implications for strategic HRM. **The International Journal of Human Resource Management**, [S.l.], v. 26, n. 10, p. 1360-1381, 2015.

7. APÊNDICE

Título	Autores	Ano	Periódico
Making their own way: international experience through self-initiated foreign assignments	Vesa Suutari	2000	Journal of World Business
	Chris Brewster		
The initial development of receptivity to working abroad: Self-initiated international work opportunities in young graduate employees	Phyllis Tharenou	2003	Journal of Occupational and Organizational Psychology
Career interrupted? The case of the self-directed expatriate	Julia Richardson	2005	Journal of World Business
	Mary Mallon		
A study of underemployment among self-initiated expatriates	Chay Hoon Lee	2005	Journal of World Business
Self-initiated foreign experience as accelerated development: Influences of gender	Barbara Myers	2005	Journal of World Business
	Judith K. Pringle		
Exploring relationships with home and host countries A study of self-directed expatriates	Julia Richardson	2006	Cross Cultural Management: An International Journal
	Steve McKenna		
Self-directed expatriation: family matters	Julia Richardson	2006	Personnel Review
Women's Self-Initiated Expatriation as a Career Option and Its Ethical Issues	Phyllis Tharenou	2010	Journal of Business Ethics
Modes of engagement: migration, self-initiated expatriation, and career development	Akram Al Ariss	2010	Career Development International
The role of family considerations in an expatriate majority environment	Kevin Schoepp	2010	Team Performance Management
	Ingo Forstenlechner		

Exploring expatriates' behavioural reaction to institutional injustice on host country level	Ingo Forstenlechner	2010	Personnel Review
Brain Drain in Developed Countries: Can Governments do Anything to Bring Expatriates Back?	Ingo Forstenlechner	2010	Public Policy and Administration
Self-initiated foreign expatriates versus assigned expatriates Two distinct types of international careers?	Torsten Biemann	2010	Journal of Managerial Psychology
	Maike Andresen		
Marital status and work outcomes of self-initiated expatriates Is there a moderating effect of gender?	Jan Selmer	2011	Cross Cultural Management: An International Journal
	Jakob Luring		
Reasons to expatriate and work outcomes of self-initiated expatriates	Jan Selmer	2012	Personnel Review
	Jakob Luring		
Self-initiated expatriates and their career success	Lan Cao	2012	Journal of Management Development
	Andreas Hirschi		
	Jürgen Deller		
Re-conceptualizing the career development of self initiated expatriates: rivers not ladders	Marian Crowley-Henry	2012	Journal of Management Development
Global self-initiated corporate expatriate careers: a new era in international assignments?	Yochanan Altman	2012	Personnel Review
	Yehuda Baruch		
Self-initiated expatriation and self-initiated expatriates Clarification of the research stream	Noeleen Doherty	2013	Career Development International
	Julia Richardson		
	Kaye Thorn		
Self-initiated expatriation and migration in the management literature Present theorizations and future research directions	Akram Al Ariss	2013	Career Development International
	Marian Crowley-Henry		
	Chun Guo	2013	

Exploring career agency during self-initiated repatriation: a study of Chinese sea turtles	Emily T. Porschitz		Career Development International
	José Alves		
The positive effects of a protean career attitude for self-initiated expatriates Cultural adjustment as a mediator	Lan Cao	2013	Career Development International
	Andreas Hirschi		
	Jürgen Deller		
Understanding the Self-initiated Expatriate: A Review and Directions for Future Research	Noeleen Doherty	2013	International Journal of Management Reviews
Narratives of identity of self-initiated expatriates in Qatar	Tracy Scurry	2013	Career Development International
	Jenny K. Rodriguez		
	Sarah Bailouni		
New Constructs for the Prediction of Self-Initiated International Mobility: An Exploratory Study	Kaye Thorn	2013	Journal of Pacific Rim Psychology
	Kerr Inkson		
	Stuart Carr		
Self-initiated expatriate adjustment in the United Arab Emirates: a study of academics	Adrienne A. Isakovic	2013	Journal of Global Mobility
	Mary Forseth Whitman		
Self-initiated expatriates: an alternative to company assigned expatriates?	Phyllis Tharenou	2013	Journal of Global Mobility
Engaging institutions in global careers: highly skilled self-initiated expatriates' journeys through a Nordic welfare state	Toke Bjerregaard	2014	European Management Journal
Women on the move: the self-initiated expatriate in China	Melinda Muir	2014	Journal of Global Mobility
	Michelle Wallace		
	Don McMurray		
The decision-making processes of self-initiated expatriates: a consumer behaviour approach	Gabriela Glassock	2015	Journal of Global Mobility
	Anthony Fee		
Cross-cultural self-preparation of Australian self-initiated expatriates for working and living in South Korea: 'Stumped like abonsai: A	William Vuk Despotovic	2015	Australian Human Resources Institute
	Kate Hutchings		

show of what could have been'	Ruth McPhail		
Recognizing the important role of self-initiated expatriates in effective global talent management	Vlad Vaiman	2015	Human Resource Management Review
	Arno Haslberger		
	Charles M. Vance		
Perceived employability development of Western self-initiated expatriates in local organisations in China	Paula Makkonen	2015	Journal of Global Mobility
Provocation Series Paper Researching expatriate types: the quest for rigorous methodological approaches	Phyllis Tharenou	2015	Human Resource Management Journal
Attracting SIEs: Influence of SIE motivation on their location and employer decisions	Arnela Cerić	2016	Human Resource Management Review
	Heather J. Crawford		
Career habitus, capital, field and boundaries: Self-initiated expatriate migrant careers of south Asian professionals and managers in Australia	Syed Mofazzal Mohyuddin	2016	The Journal of Developing Areas
	David Pick		
Social networks of Portuguese self-initiated expatriates	Lúisa Helena Pinto	2016	Journal of Management Development
	Raquel Campos Araújo		
Embeddedness and social support of self-initiated and assigned expatriates The role of social networks	Barbara Agha-Alikhani	2016	Journal of Global Mobility
Onboarding self-initiated expatriates The case of Icelandic employees working for the Nordic Cooperation	Svala Guðmundsdóttir	2016	Journal of Workplace Learning
	Linda M. Lundbergsdóttir		
Do three years make a difference? An updated review and analysis of self-initiated expatriation	Diana Farcas	2016	Farcas and Gonçalves SpringerPlus
	Marta Gonçalves		

Self-initiated expatriation: changing the ontological and methodological box	Steve McKenna	2016	Qualitative Research in Organizations and Management: An International Journal
	Julia Richardson		
A passage to France: skilled Indian SIEs in transition	Michelle Mielly	2017	critical perspectives on international business
	Catherine Jones		
	Mark Smith		
	Vikram Basistha		
“From Heroes to Zeroes” – self-initiated expatriation of talented young footballers	Birnir Egilsson	2017	Journal of Global Mobility
	Harald Dolles		
Self-initiated expatriation (SIE) by older women: an exploratory study	Barbara Myers	2017	Journal of Global Mobility
	Kerr Inkson		
	Judith K. Pringle		
Unpacking differences in psychological contracts of organizational and self-initiated expatriates	Kate Yue Zhang	2017	Journal of Global Mobility
	Bart Rienties		
A longitudinal investigation of self-initiated expatriate organizational socialization	Carmen Fu	2017	Personnel Review
	Yu-Shan Hsu		
	Margaret A. Shaffer		
	Hong Ren		
Using narratives to understand the motivational factors and experience of being a self-initiated academic expatriate in South Africa	Tinashe T. Harry	2017	SA Journal of Human Resource Management
	Nicole M. Dodd		
	Willie T. Chinyamurindi		
The influences of perceived organizational support and motivation on self-initiated expatriates’ organizational and community embeddedness	Yu-Ping Chen	2017	Journal of World Business
	Margaret A. Shaffer		
Psychological Availability between Self-Initiated Expatriates and Host Country Nationals during Their	Milad Jamesari	2017	Frontiers in Psychology
	Zhongming Wang		

Adjustment: The Moderating Role of Supportive Supervisor Relations	Jacob McCall		
	Boyang Zheng		
Global careers in the Arabian Gulf - Understanding motives for self-initiated expatriation of the highly skilled, globally mobile professionals	Yehuda Baruch	2017	Career Development International
	Ingo Forstenlechner		
The Impact of Cultural Similarity and Social Network Characteristics on Re-Expatriation Intention among Selfinitiated Academic Expatriates	Gheath M. Abdel-Rahman	2017	International Journal of Business and Social Research (IJBSR)
	S. A/L Sri Ramalu		
	C. A/L Subramaniam		
The Effect of International Work Experience on the Career Success of Expatriates: a Comparison of Assigned and Self-initiated Expatriates	Vesa Suutari	2018	Human Resource Management
	Chris Brewster		
	Lüisa Mäkelä		
	Michael Dickmann		
	Christelle Tornikoski		
Adjustment in international work contexts: Insights from self-initiated expatriates in academia	Barbara Agha-Alikhani	2018	Thunderbird Int Bus Rev.
The impact of HRM, perceived employability, and jobinsecurity on self-initiated expatriates'adjustment to the hostcountry	Rita Fontinha	2018	Thunderbird Int Bus Rev.
	Nele De Cuyper		
	Steve Williams		
	Peter Scott		
Person-environment fit and emotional control: Assigned expatriates vs. self-initiated expatriates	Jakob Luring	2018	International Business Review
	Jan Selmer		
Why do self-initiated expatriates quit their jobs: The role of job embeddedness and shocks in explaining turnover intentions	Taiba Hussain	2018	International Business Review
	Stephen Deery		

Japanese self-initiated expatriates as boundary spanners in Chinese subsidiaries of Japanese MNEs: Antecedents, social capital, and HRM practices	Masayuki Furusawa	2018	Thunderbird Int Bus Rev
	Chris Brewster		
A grounded theory approach to understand the Portuguese emerging adult self-initiated expatriates' cross-cultural adaptation in the United Kingdom	Diana Farcas	2019	Journal of Global Mobility
	Marta Gonçalves		
Knowledge transfer between self-initiated expatriates and their organizations: Research propositions for managing SIEs	Jun Jie Shaon	2019	International Business Review
	Akram AL Ariss		
Career adaptability and the success of self-initiated expatriates in China	Milad Jamesari	2019	Career Development International
	Sherry E. Sullivan		
Self-initiated expatriates in the local organizations of developing countries	Rajiv Kumar	2019	Management Decision
	Jagdeep Chhokar		