

Mobilidade Internacional Profissional: Revisão Bibliométrica em Periódicos Internacionais no Período de 2013 a 2018

International Professional Mobility: Bibliometric Review in International Journals from 2013 to 2018

Gustavo Gasques Brassolati¹
Janaína Maria Bueno²

Resumo

O tema mobilidade internacional profissional vem ganhando destaque mundial no que diz respeito às implicações práticas de tal fenômeno, tanto para empresas que buscam alcançar seus objetivos de internacionalização quanto para indivíduos que almejam obter essa experiência profissional. O presente artigo buscou compreender como está a produção acadêmica sobre o tema da mobilidade internacional de profissionais, no campo da Administração, no cenário internacional recente. Para isso, foi realizado um estudo bibliométrico com objetivo de identificar e analisar os artigos sobre mobilidade internacional, em língua inglesa, da área de Administração. De acordo com os critérios utilizados, foram encontrados 39 artigos a partir de busca na base de dados do Portal de Periódicos Capes de 2013 a 2018. A pesquisa possui uma abordagem quantitativa de caráter exploratório e descritivo. Os resultados confirmam as três leis da bibliometria, ou seja, observou-se que há concentração da produção por poucos autores em alguns periódicos e poucas palavras-chave são usadas muitas vezes para descrever o tema e seus subtemas. Identificou-se que o tema está fortemente vinculado à área de Recursos Humanos, em estudos que buscam identificar os fatores de sucesso e fracasso dos processos de mobilidade internacional dos profissionais. A mobilidade internacional é vista como ferramenta estratégica para as empresas alcançarem seus objetivos e melhorias para a organização e seus empregados.

Palavras-Chave: Mobilidade internacional. Expatriação. Bibliometria.

Abstract

The theme of international mobility has been gaining worldwide prominence with respect to the practical implications of this phenomenon both for companies that seek to achieve their internationalization goals and for individuals who seek to obtain this professional experience. The present work sought to understand how the academic production about the theme of international mobility is in the field of Administration in the recent international scenario. For such purpose, a bibliometric study was

¹ Faculdade de Gestão e Negócios da Universidade Federal de Uberlândia, Brasil. ORCID <https://orcid.org/0000-0003-1210-0888> E-mail: gustavo_brassolati@hotmail.com

² Faculdade de Gestão e Negócios da Universidade Federal de Uberlândia, Brasil. ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-0858-7657> . E-mail: janaina.bueno@ufu.br

carried out to identify and to analyze the articles in English on international mobility of the Administration area. According to the criteria used, 39 articles were found from the Capes Scientific Journals Portal database search, between the years of 2013 and 2018. The work has a quantitative approach of exploratory and descriptive character. The results confirm the three laws of bibliometrics, that is, it has been observed that there is concentration of production by few authors, in some journals and few keywords are often used to describe the theme and its sub-themes. It was identified that the theme is strongly linked to Human Resources, which seeks to identify the success and failure factors of international mobility processes of professionals as a strategic tool for companies to achieve their results and improvement for the organization and its employees.

Keywords: International mobility. Expatriation. Bibliometrics.

* * *

1 Introdução

Com o desenvolvimento econômico dos países e a globalização de mercados, nas últimas décadas, antigas barreiras comerciais foram reduzidas; este processo criou espaço para o surgimento de diversos acordos internacionais, o que possibilitou, inclusive, o aparecimento e a formação de blocos econômicos (Faro & Faro, 2007). Tal fator aumentou a competitividade entre os países, por meio da ampliação de suas capacidades produtivas, fazendo com que a mobilidade de pessoas ganhasse maior destaque no processo de internacionalização das relações econômicas capitalistas.

Quanto aos motivos da expansão da atuação das empresas, Bueno e Freitas (2015) dizem que com a evolução da tecnologia da informação, a maior facilidade de acesso, e a redução dos custos de transportes de longa distância, foi possível a expansão da atuação das organizações, diminuindo as restrições à mobilidade de pessoas. Assim, as companhias buscam uma força de trabalho que tenha perfil como profissional do mundo, haja vista a necessidade de alcançar vantagem competitiva por meio das competências individuais e da organização (Black & Gregersen, 1999).

O envolvimento das pessoas de nível estratégico da organização é essencial no processo de internacionalização das atividades, sendo cada vez mais necessário que gerentes e outros profissionais qualificados tornem-se

expatriados, vivendo e trabalhando em país estrangeiro. Para Caligiuri (2000), expatriados eram executivos enviados por uma empresa multinacional para viver e trabalhar em país estrangeiro por período superior a um ano. Com o passar do tempo, este conceito vem sendo substituído pelo conceito de mobilidade internacional, considerado mais amplo e abrangente para o estudo do perfil profissional, o tipo de vínculo e a duração do processo de mobilidade (Freitas, 2009).

Em meio a essas transformações, a área de Recursos Humanos passa a ter um papel fundamental e estratégico no gerenciamento dessa força de trabalho dentro das organizações, surgindo, assim, subsistemas como a Gestão de Recursos Humanos Internacional. A complexidade de operar em diferentes países e de empregar trabalhadores de diferentes categorias nacionais é o que diferencia a gestão tradicional de recursos humanos da internacional (Schuler, 2000), viabilizando algumas funções adicionais como o gerenciamento de expatriados e a aplicação, comparação e adequação de práticas de gestão de pessoas em diferentes países (Schuler, Budhwar, & Florkowski, 2002).

O objetivo deste artigo foi fazer um levantamento bibliométrico a partir do Portal de Periódicos Capes, via acesso remoto de comunidade acadêmica federada (CAFe), no período de 2013 a 2018, em artigos de língua inglesa. Desse modo, busca-se contribuir para o entendimento sobre a mobilidade internacional de profissionais e analisar as questões pertinentes e contribuições da produção acadêmica sobre o tema,

A contribuição deste levantamento bibliométrico está na sistematização e análise sobre as publicações acadêmicas sobre mobilidade internacional, de forma mais específica dentro do ambiente de negócios, além de servir de base para estudos futuros sobre o tema. Como contribuição prática, pretende-se ajudar com informações para o planejamento dos processos de mobilidade internacional, com foco nos objetivos estratégicos organizacionais e com os objetivos dos profissionais e de carreira.

2 Referencial Teórico

Na segunda metade do século XX, o crescimento das grandes corporações e a revolução das tecnologias de informação, bem como sua difusão na economia e na sociedade, contribuíram para a formação de uma economia global (Domingues, 2011). Conforme argumenta Hall (2005, p. 67-68), a globalização é um conjunto de processos que opera em nível global, atravessa fronteiras, integra e conecta “comunidades e organizações em novas combinações de espaço-tempo, tornando o mundo, em realidade e em experiência, mais interconectado”. Assim, Bueno e Freitas (2015) dizem que um dos responsáveis pelo crescimento e disseminação das organizações e nações foi o processo de globalização dos mercados. Novas estratégias competitivas tais como alianças, fusões, aquisições, consórcios, parcerias e *joint-ventures* obrigaram empresas de diferentes raízes culturais não apenas a tratarem com diferentes mercados (Fleury & Fleury, 1997; Rodrigues, 2001), mas também a compartilharem as competências de suas equipes por meio da expatriação.

Por um longo tempo na história dos negócios, o termo “internacional” foi suficiente para denominar as operações fora do país de origem, sendo o executivo internacional alguém que vivia e trabalhava “no estrangeiro” (McCall & Hollenbeck, 2003). O conceito de expatriação surgiu com o incremento das relações de trabalho e passou a ser visto com certo *glamour* (Freitas, 2009; Gallon, Scheffer, & Bitencourt, 2013) e *status* (Gallon, Scheffer, & Bitencourt, 2013), variando em relação ao tempo que o profissional fica fora de seu país de origem e à complexidade do cargo assumido. Nunes, Vasconcelos e Jaussaud (2008) consideram que o expatriado é um profissional deslocado a um destino internacional, com determinação de elementos tais como função, período, condições financeiras, localização, sendo que a estratégia da empresa define o objetivo e o modelo de expatriação e, conseqüentemente, o perfil do expatriado. Na Gestão de Pessoas, o expatriado pode ser visto como uma estratégia que visa

desenvolver internacionalmente na organização e nos empregados as competências de executivos globais.

O êxito na mobilidade internacional tem sido mais associado à possibilidade de desenvolvimento da carreira internacional e à oportunidade de aprendizado em termos de competências interculturais (Stahl et al., 2009). A expatriação, assim, está conectada a fatores pessoais e não somente à saída do empregado do país de origem. Freitas e Dantas (2011) compartilham dessa ideia e, assim como Nevado (2003), relacionam a experiência com a capacidade de se adaptar a culturas diferentes e de lidar com o desconhecido.

A estratégia internacional das organizações é o que dita as configurações do uso da mobilidade internacional, visto as opções de se contratar localmente, enviar pessoas de outras subsidiárias, entre outras possibilidades. Rego e Cunha (2009) mencionam três categorias que compõem o quadro internacional de empregados: (a) os de missão de curta duração (até seis meses); (b) os de missão de longa duração (de seis meses a três-cinco anos); e (c) os expatriados permanentes.

Vale ressaltar que alguns profissionais optam por carreiras internacionais independentemente de empresas, emergindo uma configuração mais contemporânea e pouco estudada: os autoexpatriados (Nardi, 2015) ou *self-initiated expatriates* (Dickmann & Doherty, 2008) que são profissionais que viajam para o exterior em busca de um trabalho, realizando a própria expatriação (Nardi, 2015; Dickmann & Doherty, 2008). Alguns autores diferenciam o ato de enviar um funcionário da subsidiária para matriz e o inverso. Assim surgem os impatriados, empregados das subsidiárias que trabalham em missões na matriz com o intuito de aprender a cultura da empresa sede e levá-la para a subsidiária (Harvey, Ralston, & Napier, 2000; Rego & Cunha, 2009). Nos diversos casos, quando o expatriado retorna para a empresa de origem, o mesmo passa a ser considerado repatriado (Gallon & Antunes, 2013, 2016).

A difusão de uma estratégia verdadeiramente global por partes das organizações pode envolver o aumento da diversidade cultural nos cargos gerenciais. Os executivos nativos da matriz têm o desafio de desenvolver as habilidades dos estrangeiros ou, ao menos, desenvolver uma perspectiva global (Antunes, Fraga, & Gallon, 2017). Dentro dessa perspectiva global, o conceito de flexpatriado refere-se aos empregados que circulam entre países, em estadas de curta duração e não são acompanhados pela família para poderem responder às necessidades de flexibilidade das empresas. Eles contribuem para a competência global da empresa, mas não lhes é exigido o mesmo grau de imersão cultural de expatriados e impatriados (Rego & Cunha, 2009). A Tabela 1 apresenta uma síntese das configurações usadas no contexto da mobilidade de profissionais.

Tabela 1. Síntese das configurações sobre mobilidade internacional

| Configuração | Características | Autores |
|---------------------------|---|---|
| Expatriado | Empregado enviado por uma empresa para trabalhar em outro país | Dutra (2002), Caligiuri (2000) e Shephard (1996) |
| Repatriado | Empregado que retorna à empresa matriz | Gallon e Antunes (2013, 2016) |
| Impatriado | Empregado de uma subsidiária que trabalha em missões temporárias na matriz da empresa | Harvey, Ralston e Napier (2000) e Rego e Cunha (2009) |
| Flexpatriado | Empregado que circula entre vários países, em estadias de curta duração. Não é acompanhado pela família | Rego e Cunha (2009) |
| Expatriado Organizacional | Profissional que tem sua expatriação vinculada e facilitada por uma empresa no estrangeiro | Peltokorpi e Froese (2009) |
| Auto expatriado | Profissional que faz a sua própria expatriação sem vínculo ou auxílio de um facilitador estrangeiro | Nardi (2015) e Dickmann e Doherty (2008) |

Fonte: Adaptada de Gallon, Fraga e Antunes (2017).

As principais razões pelas quais as companhias enviam expatriados para missões no estrangeiro são: (a) abrir novos mercados; (b) facilitar uma

fusão ou aquisição; (c) instalar novas tecnologias e sistemas; (d) aumentar a participação de mercado (*market share*) ou impedir que competidores o façam; (e) desenvolver visão de longo prazo de negócios em países estrangeiros; (f) transferir conhecimento para profissionais locais; (g) aprender e gerar ideias inovadoras; e (h) gerar novos conhecimentos para a organização ou adquirir habilidades que ajudarão no desenvolvimento de lideranças globais (Black & Gregersen, 1999; Halcrow, 1999). Gallon et al. (2017) declaram que a expatriação precisa ser vista de forma estratégica para o setor de Recursos Humanos e deve ser planejada em três etapas, sendo elas: o preparo para a missão, a missão em si, o retorno da missão (repatriação).

A área de RH passa a exercer uma importante função nas estratégias de internacionalização das organizações, principalmente na elaboração do processo de mobilidade internacional dos profissionais e sua adaptação. Subsistemas, como a Gestão Internacional de Recursos Humanos, têm auxiliado no gerenciamento dessa força de trabalho, com papel importante dentro das organizações. Ela pode ser considerada um dos fatores determinantes de sucesso ou falha em negócios internacionais (Ashamalla, 1998; Schuler, Budwar, & Florkowski, 2002). A Gestão de Expatriados, subdivisão do RH em algumas empresas, é a que vai cuidar dos aspectos burocráticos e legais, assim como negociar os benefícios e a mudança de um país para o outro (Domingues & Bueno, 2008).

Alguns autores e empresas têm substituído a palavra “expatriação” profissional por “mobilidade” profissional (Freitas, 2009). De acordo com Barrère-Maurisson (2003), as razões para essa modificação parecem ser a maior abrangência do segundo termo e o fato inegável de que a primeira palavra contém a palavra “pátria”; portanto, não é uma palavra “neutra”. Dentro deste contexto, é evidente a importância de um processo de mobilidade internacional bem planejado para que a organização atinja os objetivos organizacionais que almeja. Domingues (2011) afirma que o desenvolvimento do profissional que trabalhará como gestor internacional e

o pensamento da carreira como um todo são importantes, sendo a construção das estratégias de internacionalização juntamente com o RH imprescindível tanto para a empresa quanto para os empregados.

3 Procedimentos Metodológicos

Esta pesquisa foi desenvolvida como uma revisão bibliométrica de publicações entre o período de 2013 a 2018 sobre o tema mobilidade internacional profissional. Devido à natureza e à finalidade do estudo, realizou-se uma pesquisa exploratória e descritiva no intuito de proporcionar maior proximidade ao tema e definir questões mais específicas que poderão ser investigadas em estudos subsequentes (Selltizz, Wrightsman, & Cook, 2004).

A pesquisa bibliométrica surgiu como resposta à necessidade de estudos e avaliações da produção e da comunidade científica (Marcelo & Hayashi, 2013). O principal diferencial de tal método da tradicional bibliografia é o fato deste utilizar métodos mais quantitativos do que discursivos. Conforme Nicholas e Ritchie (1978), seu processo desenvolve-se principalmente da formação de leis empíricas sobre o comportamento da literatura, sendo que, entre os principais marcos de seu desenvolvimento (Tague-Sutcliffe, 1992), estão o método de medição da produtividade de cientista de Lotka, a lei de dispersão do conhecimento científico de Bradford e o modelo de distribuição e frequência de palavras em um texto de Zipf.

Especificamente, a pesquisa bibliométrica foi realizada na base de dados eletrônica do Portal de Periódicos da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (CAPES), visto sua facilidade de acesso gratuito e sua importância para a disseminação do conhecimento científico na Administração. Dentro deste portal, as buscas foram realizadas por meio da assinatura do acesso remoto das comunidades acadêmicas federadas (CAFe), que permite o direcionamento de estudos de diferentes bases internacionais, que foram utilizados neste artigo. Inicialmente, buscou-se por artigos por meio da utilização das palavras-chave: *international mobility*

e *expatriation*. Após analisar os primeiros achados, foram usadas novas palavras-chave: *internationalization*, *human resources* e *cross-cultural management*. Para filtrar a grande quantidade de informações encontrada, foram utilizados alguns critérios tais como: artigos escritos somente em inglês, entre os anos de 2013 e 2018, uso das aspas, utilização da palavra “and” e junção de palavras, sendo possível encontrar um total de 39 artigos.

Para a categorização e análise dos resultados, foi criada uma tabela com o uso do Excel 2013, contendo as seguintes informações: ano, título do artigo, número de autores, nome dos autores, instituição de ensino dos autores, país da instituição, nome do meio de publicação, palavras-chave consideradas pelos autores, resumo, tipo de pesquisa (quantitativa e/ou qualitativa), referências bibliográficas utilizadas e autores citados. A partir dessa tabela, e com o auxílio da ferramenta virtual *Word Art Cloud*, foi possível a criação de figuras, tabelas e gráficos.

4 Apresentação e Discussão dos Resultados

Como pode ser observado na Figura 1, foram encontrados artigos em todos os anos do período analisado, havendo uma relativa constância de publicações sobre o assunto ao longo do tempo, com uma média aproximada de 7 artigos por ano, com destaque para o ano de 2016 que contou com 9 publicações.

Além disso, observa-se pela linha de tendência uma expectativa que estudos sobre o tema em questão continuem a surgir; é importante ressaltar que o ano de 2018 não foi utilizado no cálculo, porque o ano não havia se encerrado até o fim da elaboração desta pesquisa, o que poderia influenciar no resultado obtido.

Ao analisar a Figura 2, nota-se que 74% dos artigos foram feitos em conjunto, sendo as combinações de três e dois autores as mais utilizadas, representando 56% das publicações, seguidas por publicações individuais com 26%. Tais resultados, evidenciam o fato de que é preferível a realização de estudos em conjunto dentro da produção científica, visando agregar

conteúdo e perspectivas de diferentes campos do conhecimento aos estudos, e como meio dos autores aumentarem sua participação em diferentes periódicos.

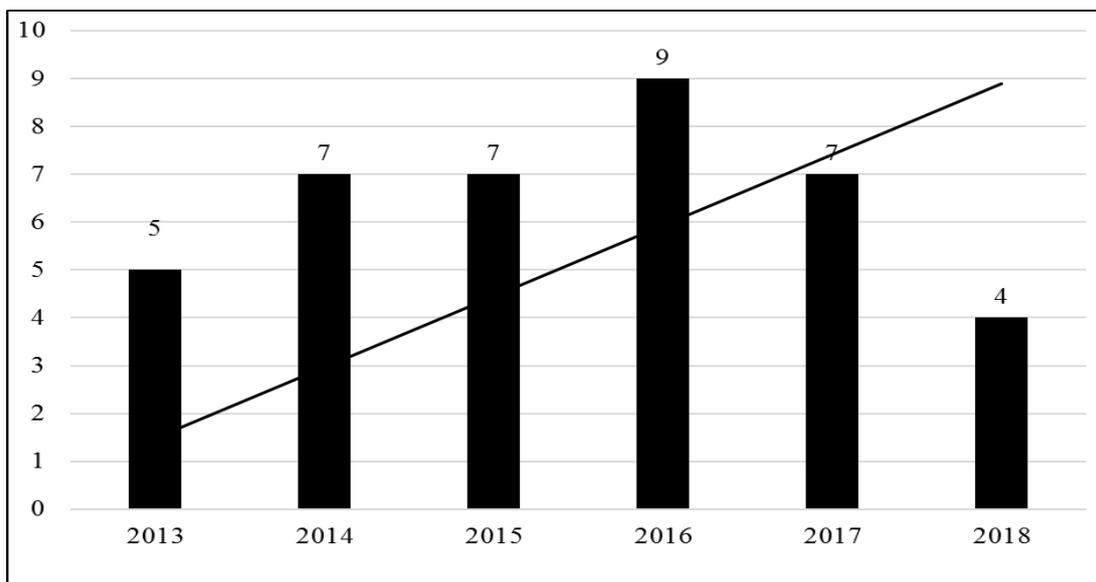


Figura 1. Número de publicações ao longo dos anos

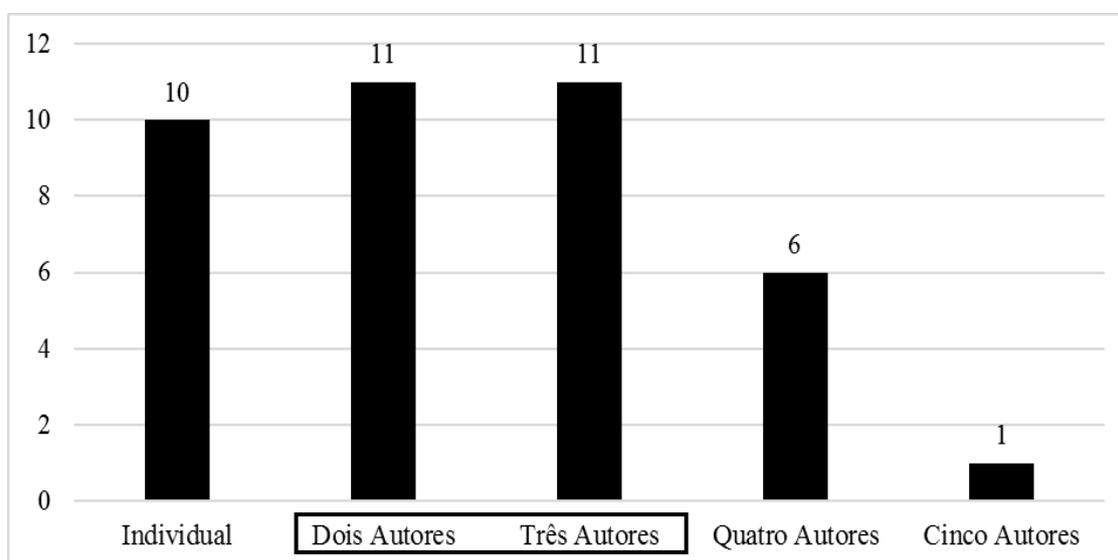


Figura 2. Número de publicações pela quantidade de autores

Pela Figura 3, pode-se perceber que Chris Brewster foi o autor com o maior número de publicações no período pesquisado, apresentando 4% de participação. Na sequência, cada qual com duas publicações, aparecem

Susan Shortland, Yvonne McNulty, Li-Yueh Lee e Sou Veasna. No total, estes cinco autores representam 13% dos achados. Também pode-se notar a discrepância entre o número de autores que escreveram apenas uma publicação durante o período, do total de 95 nomes, 87% escreveram apenas um artigo. Esse resultado confirma parcialmente a aplicação da Lei de Lotka, que parte da premissa básica de que alguns pesquisadores publicam muito e muitos publicam pouco.

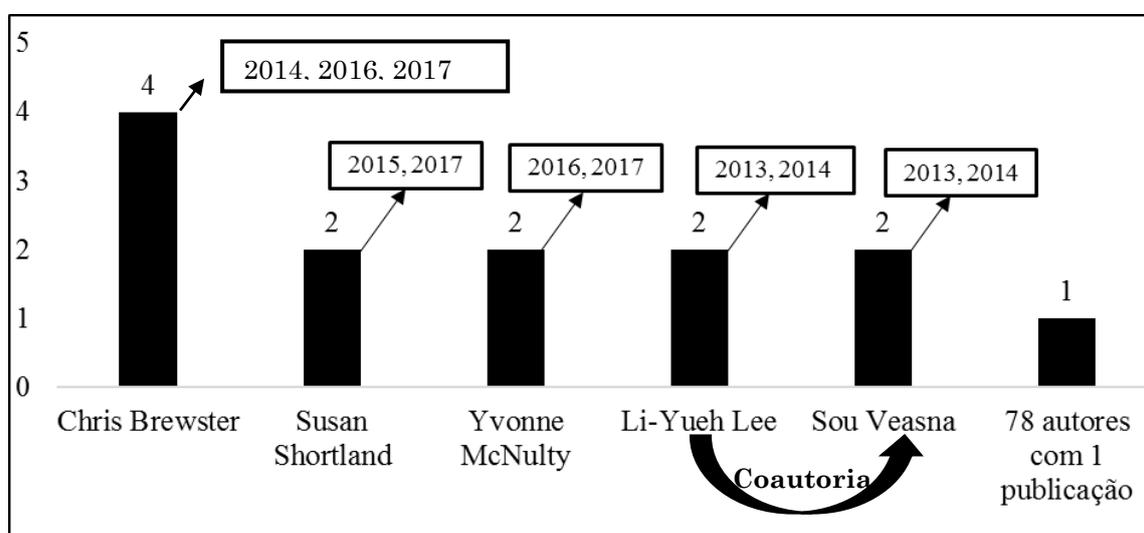


Figura 3. Autores mais frequentes

Destaca-se o fato de que o ano de 2017 foi o que mais concentrou publicações dos autores mais citados, evidenciado que o tema vem ganhando importância no campo dos estudos científicos. No período, o britânico Chris Brewster sempre publicou seus artigos em parceria com mais autores, sendo eles a alemã Washika Haak-Saheem, o francês Jean-Luc Cerdin, os finlandeses Vesa Suutar e Liisa Mäkelä, o britânico Michael Dickmann, a francesa Christelle Tornikoski e o japonês Masayuki Furusawa. A britânica Susan Shortland apresentou apenas publicações individuais. A australiana Yvonne McNulty publicou seus artigos em pares com o americano Charles M. Vance e a australiana Helen de Cieri. Enquanto que a taiwanesa Li-Yueh Lee e o cambojano Sou Veasna sempre publicaram em trios, sendo parceiros nas publicações de seus dois artigos.

Por meio dos resultados da busca no perfil acadêmico dos autores mais citados, foi possível notar, como apresentado na Tabela 2, que todos estão vinculados aos estudos voltados para a área de Recursos Humanos. Além disso, dentro do tema em questão, os autores se orientam baseados em temas que comparam a tradicional gestão de recursos humanos com o novo formato de gestão internacional de recursos humanos, bem como a gestão intercultural, evidenciando que as novas formas de relação entre organizações e empregados possuem características próprias que requerem estudos mais específicos e aprofundados.

Tabela 2. Linha de atuação dos autores mais frequentes

| Autor | Linha de atuação | Linha de pesquisa segundo perfil acadêmico |
|-----------------|----------------------|--|
| Chris Brewster | Human Resources | International and Comparative Human Resources Management |
| Susan Shortland | Human Resources | Human Resources Management and International HRM |
| Yvonne McNulty | Human Resources | Specializing in Expatriation and Global HR Research |
| Li-Yueh Lee | Human Resources | International Negotiation, International Human Resources Management |
| Sou Veasna | Strategic Management | Cross-Cultural Management, Brand Management, and International Marketing |
| | Human Resources | |

A análise da linha de atuação dos coautores dos artigos encontrados, conforme Tabela 3, corrobora o prestígio da qualidade dos estudos, pois confirma a expertise dos envolvidos sobre o tema estudado em questão. Além disso, ao observar as linhas de pesquisa na qual os coautores permeiam seus estudos acadêmicos, novamente pode-se observar a busca de agregar diferentes tipos de conhecimentos na elaboração dos estudos. Os diferentes vínculos acadêmicos entre os autores mais citados e seus pares demonstram, também, o interesse em compartilhar os estudos entre diferentes instituições, promovendo assim a difusão do conhecimento no meio científico.

Tabela 3. Instituições acadêmicas e linha de atuação dos coautores

| Autor - Universidade | Coautores | Linha de atuação dos coautores (perfil acadêmico) | Universidade dos coautores | Países das Universidades |
|---|-----------------------|--|---|-------------------------------------|
| Chris Brewster <i>Reading University</i> | Washika Haak-Saheem | International Business Management | University in Luneburg | Alemanha |
| | Jean-Luc Cerdin | International Career and Mobility | Essec Business School | França |
| | Vesa Suutari | Expatriation, International human resources, Cross-cultural management and human resource management | University of Vaasa | Finlândia |
| | Liisa Mäkelä | People management issues, Occupational well-being and work-life interface | University of Vaasa | Finlândia |
| | Michael Dickmann | Human resource strategies, structures and processes of multinational organisations, international mobility and global careers. | Cranfield University | Inglaterra |
| | Christelle Tornikoski | Self-confidence, psychological contract, personal and managerial development, expatriation and collective intelligence | University of Vaasa | Finlândia |
| | Masayuki Furusawa | International Human Resource Management | Kindai University | Japão |
| Yvonne McNulty <i>SIM University</i> | Charles M. Vance | International human resources, leadership, career management and performance management | Loyola Marymount University | Estados Unidos |
| | Helen de Cieri | Work health and safety and employee wellbeing, diversity and inclusion, international HRM and organizational performance | Monash University | Austrália |
| Li-Yueh Lee <i>Kun Shan University</i> | Sou Veasna | Cross-Cultural Management, Brand Management, and International Marketing | National Cheng Kung University | Taiwan |
| Sou Veasna <i>National Cheng Kung University</i> | Li-Yueh Lee | International Negotiation, International Human Management | Kun Shan University | Taiwan |

com os termos utilizados nesta pesquisa, mostrando o vínculo do assunto com as atividades relacionadas ao departamento de Recursos Humanos. Com este resultado, pode se comprovar a Lei de Zipf, visto que existe uma regularidade na seleção e no uso das palavras e que um pequeno número de palavras é usado mais frequentemente.

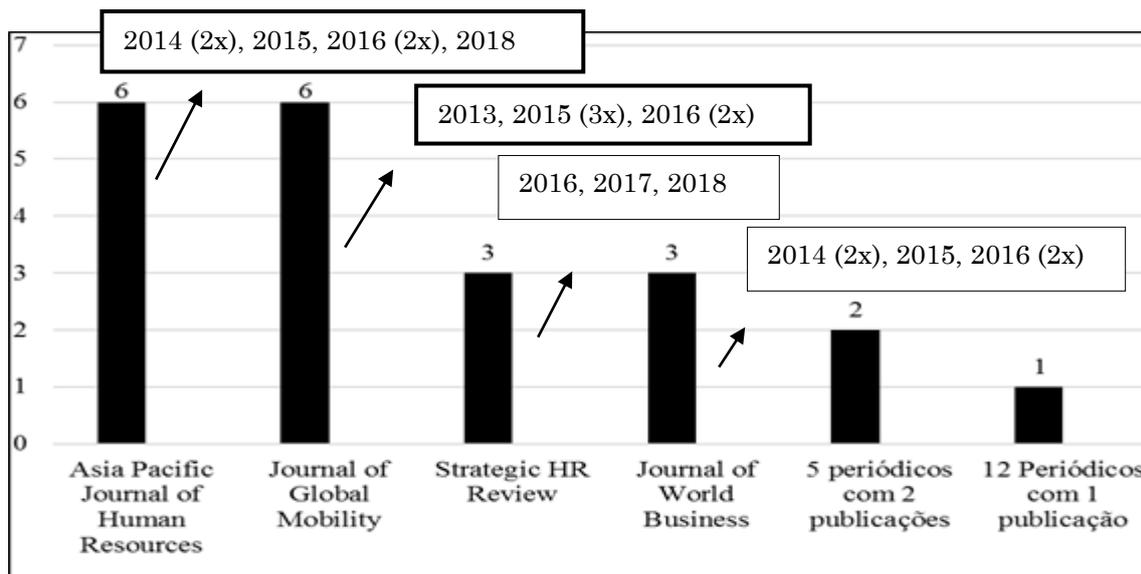


Figura 5. Periódicos mais frequentes

Na Figura 5, é mostrada a distribuição dos artigos por 11 periódicos diferentes. Os periódicos *Asia Pacific Journal of Human Resources* e o *Journal of Global Mobility* (um dos mais importantes sobre o assunto, conforme o próprio site diz) foram os que mais apresentaram publicações do tema durante o período analisado. Relevante notar também o interesse sobre o tema em periódicos do continente Asiático, o que pode ser relacionado ao crescimento econômico e aos processos de internacionalização das empresas que vêm ocorrendo em alguns países. Em seguida, com 3 publicações cada, estão os periódicos *Strategic HR Review* e *Journal of World Business*. Isto mostra que 9 publicações sobre mobilidade internacional foram publicadas em periódicos com foco em gestão de pessoas. Os dados encontrados também reforçam a Lei de Bradford, que diz

que poucos periódicos produzem muitos artigos e muitos periódicos produzem pouco.

Dentre os artigos analisados, 75% foram feitos por meio de abordagem qualitativa, o que indica que a maioria dos autores buscou entender melhor as características e as particularidades do tema para, depois, interpretá-los. Por meio da análise do referencial teórico de cada artigo, foi elaborada a Figura 6, que mostra os 15 autores mais citados. O autor mais citado foi o americano J. Stewart Black, com 42 citações em 56% dos artigos. Em segundo lugar, com 29 citações, 41% dos artigos, vem a, também americana, Paula M. Caligiuri.

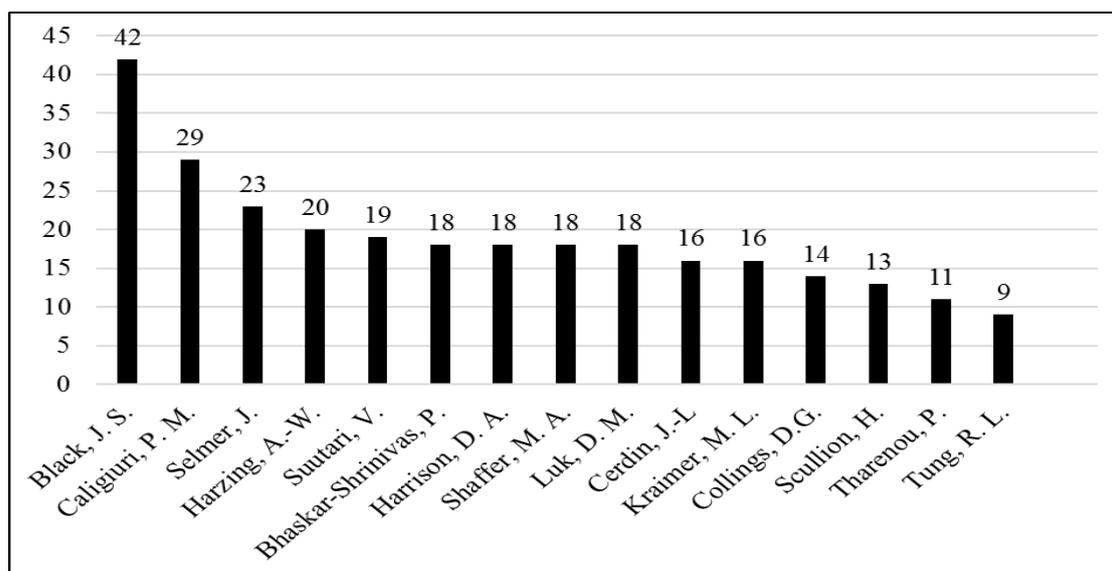


Figura 6. Autores mais citados

Na Tabela 4, são apresentadas as obras mais citadas// no total de 679 citações. Com destaque para, em primeiro lugar, a obra *“Input-based and time-based models of international adjustment: meta-analytic evidence and theoretical extensions”*, publicada no// *Academy of Management Journal*, em 2005, de autoria de Purnima Bhaskar-Shrinivas, David A. Harrison, Margaret A. Shaffer e Dora M. Luk que apareceu em 19 citações em 9 artigos diferentes. Em segundo lugar, a obra *Toward a comprehensive model of international adjustment: an integration of multiple theoretical perspective*,

de Black, J. S., M. Mendenhall and G. Oddou, de 1991, com 14 citações em 11 artigos diferentes.

Tabela 4. Obras mais citadas

| Obras mais citadas | |
|--------------------|---|
| 1 | Bhaskar-Shrinivas, P., Harrison, D.A., Shaffer, M.A. & Luk, D.M. (2005), Input-based and time-based models of international adjustment: meta-analytic evidence and theoretical extensions. <i>Academy of Management Journal</i> , 48(1), 257-281. |
| 2 | Black, J. S., Mendenhall, M., & Oddou, G. (1991). Toward a comprehensive model of international adjustment: an integration of multiple theoretical perspectives. <i>Academy of Management Review</i> , 16(2), 291-317. |
| 3 | Black, J. S. & Stephens, G. K. (1989). The influence of the spouse on American expatriate adjustment and intent to stay in Pacific Rim overseas assignments <i>Journal of Management</i> , 15(4), 529-544. |
| 4 | Kim, K., Kirkman, B.L. & Chen, G. (2008). Cultural intelligence and international assignment effectiveness: a conceptual model and preliminary findings. In S. Ang and L. Van Dyne (Eds), <i>Handbook of Cultural Intelligence: Theory, Measurement, and Applications</i> [pp. 71-90], M.E. Sharpe, Armonk, NY. |
| 5 | Collings, D.G., Scullion, H. & Morley, M.J. (2007). Changing patterns of global staffing in the multinational enterprise: challenges to the conventional expatriate assignment and emerging alternatives. <i>Journal of World Business</i> , 42(2), 198-213. |
| 6 | Black, J. S. (1988). Work role transitions: a study of American expatriate managers in Japan. <i>Journal of International Business Studies</i> , 19(2), 277-294. |
| 7 | Edstrom, A. & Galbraith, J.R. (1977). Transfer of managers as a coordination and control strategy in multinational organizations. <i>Administrative Science Quarterly</i> , 22(2), 248-263. |
| 8 | Harzing, A.W. (2001). Of bears, bumble-bees, and spiders: the role of expatriates in controlling foreign subsidiaries. <i>Journal of World Business</i> , 36(4), 366-379. |
| 9 | Hechanova, R., Beehr, T.A. & Christiansen, N.D. (2003). Antecedents and consequences of employees adjustment to overseas assignment: a meta-analytic review. <i>Applied Psychology: An International Review</i> , 52(2), 213-236. |
| 10 | Shaffer, M. A., Kraimer, M. L., Chen, Y.-P., & Bolino, M. C. (2012). Choices, challenges, and career consequences of global work experiences: A review and future agenda. <i>Journal of Management</i> , 38(4), 1282-1327. |

A Figura 7 foi elaborada após uma análise dos objetivos de pesquisa dos artigos encontrados, visando apresentar os principais temas que guiaram a elaboração de tais estudos.

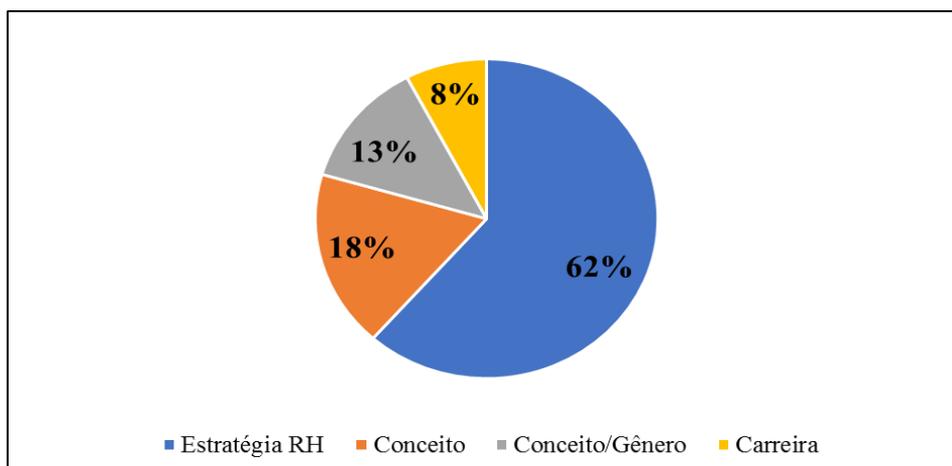


Figura 7. Temas mais abordados

A maior parte dos artigos, 62%, apresentou estudos voltados ao melhor entendimento do processo de expatriação como uma prática estratégica da área de Recursos Humanos. Esses estudos analisam os benefícios de tal processo para a organização e identificam as melhores práticas que devem ser desenvolvidas pelo departamento de RH para a melhor adaptação cultural do empregado durante os vários estágios do seu processo de expatriação. Isso reforça a importância do tema da mobilidade internacional para a gestão de pessoas.

Em segundo lugar, 28% dos artigos buscam conceituar as diferentes formas de expatriação existentes, bem como os motivos que levam os empregados a se tornarem expatriados e as características que facilitam o processo de adaptação cultural. Interessante ressaltar que a preocupação sobre o gênero vem se tornando mais presente nos estudos. Após a análise dos artigos, identificou-se que a baixa representatividade de mulheres expatriadas em empresas multinacionais é o fator que vem motivando alguns autores a abordarem o tema. Também, foram encontrados estudos voltados à criação de práticas e procedimentos organizacionais visando maior igualdade em relação às oportunidades internacionais que são oferecidas às mulheres e aos homens dentro das organizações. Alguns estudos, 8%, focaram os benefícios da expatriação para a carreira, buscando

entender os benefícios de tal processo no avanço da carreira profissional e na conquista de habilidades interpessoais.

5 Conclusão

O tema Mobilidade Internacional vem sendo estudado há várias décadas sob as mais diferentes perspectivas. Com a análise das publicações entre os anos de 2013 e 2018, foram identificados os temas que norteiam esses estudos (Figura 7). Assim, observou-se a crescente preocupação da área de Recursos Humanos no estudo do tema, que busca identificar as características e os processos mais adequados que devem ser aplicados durante as diferentes etapas da expatriação, visando aumentar as chances de excelência de todo o processo. Isso demonstra o fato de que a expatriação tem sido vista como uma opção estratégica para atingir resultados e para auxiliar empresas em processo de expansão.

Do ponto de vista dos profissionais, a mobilidade internacional é pesquisada como um fator importante para a realização de objetivos profissionais e metas de carreira, seja por opção ou por necessidade; por isso, a importância de processos bem planejados para que tanto empresa quanto profissionais consigam atingir seus objetivos. Também foi possível notar o interesse pelo estudo da influência do gênero no campo da mobilidade internacional, e pela identificação dos fatores que impossibilitam que mulheres tenham as mesmas oportunidades.

As três leis da bibliometria foram utilizadas, sendo duas delas confirmadas (Zipf e Bradford) e uma confirmada parcialmente (Lotka). A contribuição desta pesquisa está na demonstração do panorama de estudos mais recentes sobre mobilidade internacional, principais autores, periódicos, obras citadas e subtemas. Como sugestão, futuros estudos poderiam ampliar a busca sobre o tema em outras bases de dados e, também, aprofundar a análise sobre os subtemas encontrados e suas contribuições e desdobramentos.

Referências

- Ashamalla, M. H. (1998). International human resource management practices: the challenge of expatriation. *Competitiveness Review*, 8(2), 54-66. <https://doi.org/10.1108/eb046368>
- Barrère-Maurisson, M-A. (2003). *Travail, famille: le nouveau contrat*. Paris, Gallimard/Folio.
- Black, J. S., & Gregersen, H. B. (1999). The right way to manage expats. *Harvard Business Review*, 77(2), 52-60.
- Bueno, J. M., & Freitas, M. E. (2015). As equipes multiculturais em subsidiárias brasileiras de multinacionais: um estudo de casos múltiplos. *Organizações & Sociedade*, 22(72), 15-34. <https://doi.org/10.1590/1984-9230721>
- Caligiuri, P. M. (2000). Selecting expatriates for personality characteristics: a moderating effect of personality on the relationship between host national contact and cross-cultural adjustment. *Management International Review*, 40(1), 61-80.
- Dickman, M.; & Doherty, N. (2008). Exploring the Career Capital Impact of International Assignments within Distinct Organizational Contexts. *British Journal of Management*, 19 (2), 145–161. <https://doi.org/10.1111/j.1467-8551.2007.00539.x>
- Domingues, C. (2011). *Políticas de carreiras para o gestor internacional – um estudo em empresas brasileiras internacionalizadas* (Tese de Doutorado). Fundação Getúlio Vargas, São Paulo, SP, Brasil.
- Domingues, C. R., & Bueno, J. M. (2008). Gestão Internacional e Cultura Nacional Brasileira: Retratos das Abordagens e Pontos de Contato. *REBRAE - Revista Brasileira de Estratégia* (Impresso), 1(1), 5-20. <https://doi.org/10.7213/rebrae.v1i1.13322>
- Faro, R., & Faro, F. (2007). *Curso de Comércio Exterior – visão e experiência brasileira*. São Paulo: Atlas.
- Freitas, M. E. de. (2009). A mobilidade como novo capital simbólico nas organizações ou sejamos nômades. *Revista Organização & Sociedade*, 16 (49), 247-264. <https://doi.org/10.1590/S1984-92302009000200003>
- Freitas, M. E. de, & Dantas, M. (2011). O Estrangeiro e o novo grupo. *Revista de Administração de Empresas*, 51(6), 601-608. <https://doi.org/10.1590/S0034-75902011000600008>

Fleury, M. T., & Fleury. (1997). *A aprendizagem e inovação organizacional: as experiências de Japão, Coréia e Brasil*. São Paulo: Atlas.

Gallon, S., & Antunes, E. D. D. (2013, IAE de Tours, França). O processo de expatriação na estratégia organizacional. Anais do *Congresso Instituto Franco-Brasileiro de Administração de Empresas*, Tours, Centre, França, 7.

Gallon, S., & Antunes, E. D. D. (2016). O processo de expatriação na estratégia organizacional. *Revista Brasileira de Administração Científica*, 7(1), 43-60. <https://doi.org/10.6008/SPC2179-684X.2016.001.0004>

Gallon, S., Fraga, A. M., & Antunes, E. D. D. (2017). Expatriates concepts and settings in the intreprenurial internationalization. *READ. Revista Eletrônica de Administração*, 23 (n. especial), 29-59. <https://doi.org/10.1590/1413-2311.174.63854>

Gallon, S., Scheffer, A. B. B., & Bitencourt, B. M. (2013). “Eu fui, voltei e ninguém viu”: um estudo sobre a expectativa de carreira após a repatriação em uma empresa brasileira. *Cadernos EBAPE.BR*, 11(1), 128-148. <https://doi.org/10.1590/S1679-39512013000100009>

Hall, S. (2005). *A identidade cultural na pós-modernidade*. Rio de Janeiro: DP&A Editora.

Harvey, M., Ralston, D., & Napier, N. (2000). International relocation of inpatriate managers: assessing and facilitating acceptance in the headquarters organization. *International Journal of Intercultural Relations*, 24(1), 825-846. [https://doi.org/10.1016/S0147-1767\(00\)00035-3](https://doi.org/10.1016/S0147-1767(00)00035-3)

Marcelo, J. F., & Hayashi, M. C. P. I. (2013). Estudo bibliométrico sobre a produção científica no campo da Sociologia da Ciência. *Informação & Informação*, 18(3), 138-153. <https://doi.org/10.5433/1981-8920.2013v18n3p138>

McCaL, M. JR., & Hollenbeck, G. P. (2003). *Desenvolvimento de executivos globais: as lições da experiência internacional*. Porto Alegre: Bookman.

Nardi, L. de M. R. (2015). *O perfil do profissional auto-expatriado e práticas de gestão de pessoas (Dissertação de Mestrado)*. Pontifícia Universidade Católica, Porto Alegre, RS, Brasil.

Nevado, P. M. da S. P. (2003). *A opção expatriado-local na gestão de topo das subsidiárias das empresas multinacionais: o caso das subsidiárias portuguesas de empresas alemãs*. Universidade Técnica de Lisboa, *Working Paper Series*, 1, Recuperado de https://www.repository.utl.pt/bitstream/10400.5/2187/1/N1_2003.pdf

Nunes, L. H., Vasconcelos, I. F. G. de, & Jaussaud, J. (2008). *Expatriação de executivos*. São Paulo: Thomsom Learning.

Rego, A., & Cunha, M. P. E. (2009). *Manual De Gestão Transcultural De Recursos Humanos*. Lisboa: Editora RH.

Rodrigues, S. (2001). (org). *Competitividade e alianças estratégicas*. São Paulo, Atlas.

Selltiz, C., Wrightsman, L.S., & Cook, S. W. (2004). *Métodos de pesquisa nas relações sociais*. São Paulo: Epu.

Schuler, R. S. (2000). The internationalization of human resource management. *Journal of International Management*, 6(3), 239-260. [https://doi.org/10.1016/S1075-4253\(00\)00025-9](https://doi.org/10.1016/S1075-4253(00)00025-9)

Schuler, R. S., Budhwar, P. S., & Florkowiski, G. W. (2002). International human resource management: review and critique. *International Journal of Management Reviews*, 4(1), 41-70. <https://doi.org/10.1111/1468-2370.00076>

Stahl, G. K, Chua, C., Caligiuri, P., Cerdin, J., & Taniguchi, M. (2009) Predictors of turnover intentions in learning-driven and demand-driven international assignments: the role of repatriation concerns, satisfaction with company support and perceived career advancement opportunities. *Human Resource Management*, 48(1), 89-109. <https://doi.org/10.1002/hrm.20268>

Tague-Sutcliffe, J. (1992). An introduction to informetrics. *Information processing & management*, Oxford, 28(1), 1-3. [https://doi.org/10.1016/0306-4573\(92\)90087-G](https://doi.org/10.1016/0306-4573(92)90087-G)

Recebido em 02.05.2019.

Aprovado em 10.03.2020.