

**QUEM EU ERA E QUEM SOU AGORA: “TRANSFORMAÇÕES NA IDENTIDADE
PROFISSIONAL DECORRENTES DE EXPATRIAÇÃO”**

ADRIANA LUVIZOTTO VIEIRA

CENTRO UNIVERSITÁRIO DE MARINGÁ - UNICESUMAR (UNICESUMAR)

HILKA PELIZZA VIER MACHADO

UNIVERSIDADE DO OESTE DE SANTA CATARINA (UNOESC)

Agradecimento à orgão de fomento:

CAPES -

QUEM EU ERA E QUEM SOU AGORA: “TRANSFORMAÇÕES NA IDENTIDADE PROFISSIONAL DECORRENTES DE EXPATRIAÇÃO”

INTRODUÇÃO

A expatriação vem sendo considerada como uma importante estratégia para a construção de conhecimento organizacional (Luiz, Santos & Tadeucci, 2012) e torna-se uma prática cada vez mais comum em grandes empresas (Freitas, 2010). Ser expatriado representa uma experiência em outro contexto cultural e é uma experiência rumo ao desconhecido, que desafia o expatriado a se envolver e se integrar em outro contexto cultural, social e estrutural (Mercier, David, Mahia & De Arce, 2016; Terjesen & Elam, 2009). A imersão em uma cultura diferente implica em lidar com dificuldades e situações desconhecidas, as quais requerem uma tomada de posição pelo indivíduo e, ao mesmo tempo, desafia a interpretação de diferentes tipos de eventos (Drori, Honig & Wright, 2009).

Essa experiência pode influenciar tanto indivíduos, como empresas. Para os indivíduos, estudos anteriores apontam efeitos da expatriação sobre o acúmulo de experiência de trabalho e capacidade de por ideias em prática (Qin & Estrin, 2015). Como uma experiência cumulativa, a expatriação amplia o acesso à informação, melhora competências em relacionamentos e amplia o acesso a fontes de conhecimentos, inovação e internacionalização, o que pode beneficiar as empresas (Daí, & Liu, 2009; Djajic & Vinogradovra, 2015; Qin & Estrin, 2015; Terjesen & Elam, 2009).

Quando retorna ao país de origem, o expatriado torna-se um repatriado. No retorno, indivíduos tendem a incorporar as características dos papéis que experienciaram durante a expatriação (Kraimer, Shaffer & Harrison, 2012) e suas identidades são transformadas (Kim & Froese, 2012). Assim, a identidade profissional, entendida como uma auto imagem do exercício da atividade profissional, é influenciada pela experiência vivida no exterior.

A identidade profissional é importante porque, para os indivíduos, ela afeta os relacionamentos, o comportamento no trabalho e o bem estar (Caza & Creary, 2016). Para as organizações, ela contribui para desempenho dos empregados, bem como para inovação e criatividade no trabalho (Farmer, Tierney & Kung-Mcintyre, 2003; Mitchell & Boyle, 2020). O foco dos estudos sobre identidades profissionais encontra-se, em grande parte, centrado na compreensão de identidades profissionais, como por exemplo: professores, estudantes, médicos e gestores (Melo, Faria & Lopes, 2019; Raitz & Silva, 2014; Vieira, Alves & Monteiro, 2017; Rossi & Hunger, 2020). Poucos estudos exploraram as transformações de identidades decorrentes da expatriação (González & Oliveira, 2011; Peltokorpi & Zhang, 2020), mas eles não focaram especificamente identidades profissionais.

Enquanto um constructo essencial para a vida profissional, a identidade profissional é tecida ao longo de papéis exercidos e de relações sociais (Adrianto, Jianhong, Hommey, Damayanti & Wahyuni, 2018) e a expatriação parece constituir um evento estratégico para identidades profissionais. Contudo, a literatura tem atribuído pouca ênfase a esse aspecto, centrando o foco em práticas operacionais associadas à expatriação ou à repatriação (Andrianto et al., 2018; Bertolini & Laurentis, 2019; Borges, 2011; Hussain & deery, 2018; Freitas, 2009; González & Oliveira, 2011; Peltokorpi & Zhang, 2020; Srisvastava, 2020).

1.1. Problema de pesquisa e objetivo

Estratégias de aproveitamento de competências e experiências adquiridas por expatriados são, muitas vezes, desprezadas pelas organizações (Gallon, Schefer & Gallon,

2014; Lima & Lacombe, 2010), que atribuem pouca importância ao momento do retorno do expatriado, e muitas delas não contam com políticas de repatriação (Calderón, Guedes & Carvalho, 2016). Por outro lado, a repatriação é, para repatriados, um evento marcado por dificuldades de ordem social, política, econômica, de infraestrutura e segurança, sendo que os profissionais apresentam expectativas de reconhecimento profissional e desejo de compartilhar os conhecimentos adquiridos na expatriação (Vianna & Souza, 2009).

Com isso, as organizações podem estar minimizando o aproveitamento de benefícios que podem ser decorrentes da repatriação, na medida em que a expatriação resulta na apreensão de diferentes tipos de conhecimentos (Machado & Hernandez, 2004). Além disso, como a expatriação provoca efeitos nas identidades (González & Oliveira, 2011) e, como a identidade profissional é importante para o bem estar, desempenho, inovação e criatividade dos indivíduos (Caza & Creary, 2016; Farmer, Tierney & Kung-Mcintyre, 2003; Mitchell & Boyle, 2020), compreender efeitos da expatriação em identidades profissionais pode contribuir para valorização da experiência, tanto para empresas, como para os indivíduos. Para as empresas, uma vez que há uma relação entre identidade profissional e desempenho (Burke & Reitzes, 1981), elas poderão melhorar as potencialidades dos repatriados, beneficiando-se não apenas de conhecimentos técnicos, mas também de conhecimentos tácitos. Para os indivíduos, a compreensão dos efeitos da expatriação sobre as identidades profissionais pode resultar em valorização profissional e melhor inserção no retorno. Tendo em vista essas considerações, esta pesquisa foi estruturada para responder à seguinte questão: Experiências de expatriação geram efeitos nas identidades profissionais de repatriados? Quais efeitos são apontados por repatriados?

A pesquisa teve como objetivo compreender e analisar possíveis efeitos de experiências de expatriação em identidades profissionais de repatriados brasileiros. Para esse propósito, foi realizado um estudo qualitativo junto a dezenove expatriados por uma companhia brasileira.

2. FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

2.1. Expatriação e repatriação

A raiz etimológica latina da expatriação *ex patria*, significa “fora da pátria” (Gallon, Fraga & Antunes, 2017) e é atribuída a indivíduos que residem por um tempo limitado ou definitivo em uma nação diferente da que nasceram (González & Oliveira, 2011). Entende-se como expatriado, o profissional que vai trabalhar fora do país onde está situada a empresa matriz, para desempenhar uma função profissional por um determinado período (Rabello, Macke & Zanella, 2019). Trata-se de uma modalidade de trabalho que para ocorrer, há necessidade de deslocamento físico dos indivíduos através de países e fronteiras geográficas, que se expressa de forma distinta e que se apresenta de forma múltipla de fenômenos sociais e organizacionais (Coelho, 2017).

A mudança de país provocada pelas exigências do trabalho, pode levar os profissionais a experimentarem novas formas de convivência, perder laços familiares e vínculos com o país natal. Essas perdas tornam o indivíduo mais aberto ao processo de desterritorialização, ou seja, ele deixa de pertencer a um determinado lugar, não se sente mais preso às raízes familiares, como também com todas as pessoas que o cercavam (Homem & Dellagnelo, 2006).

A expatriação é um processo complexo e os seus efeitos dependem de diversos aspectos. Entre eles, situam-se diferenças entre o país de origem e o país de destino, o período de duração, a frequência de visitas ao país de origem durante a expatriação, bem como a

presença da família (Zikic, Novicevic, Havey & Breland, 2006). Além disso, características como gênero, idade, estado civil e experiências interculturais prévias também influenciam a intensidade dos efeitos (Szkudlark, 2010). Por exemplo, se um expatriado permanece longo tempo no país estrangeiro, ele pode ter dificuldades no seu retorno em compreender a sociedade do país de origem (Li, Zhang, Li, Zhou & Zhang, 2012; Peltokorpi & Zhang, 2020). Ademais, como exposto, a distância cultural entre o país de origem e de destino, assim como o contato com o país de origem exercem influência na natureza da experiência (Szuclarek, 2010).

A experiência da expatriação pode ser compreendida por meio de etapas. A primeira consiste na preparação para a missão, a segunda é a própria missão (expatriação) e a terceira é o retorno da missão (repatriação) (Gallon & Antunes, 2015). Esses autores sugerem que a preparação do futuro expatriado precisa conter objetivos claros associados à estratégia de expatriação, como também oferecer preparo e treinamento do expatriado no contexto técnico, cultural, extensivo aos familiares. Já na expatriação, Gallon e Antunes (2015) destacam a adaptação do expatriado e da família no país receptor, que necessita de orientação e suporte da organização e preparo para o retorno. E, finalmente, a repatriação, que para Gallon e Antunes (2015) não é o simples fato de retornar, mas essa etapa deve ter acompanhamento em razão da necessidade de uma readaptação ao país de origem, considerando que tanto o expatriado, quanto a organização, sofreram mudanças. Quando os executivos retornam, percebem mudanças em suas redes de contatos e notam que seu país de origem não é mais o mesmo que deixaram, porém poucas pessoas se sensibilizam com essa realidade e os apoiam nesse momento (Gallon & Antunes, 2015). Nesse sentido, a repatriação não se trata apenas do simples retorno do profissional para o seu país de origem após concluir a sua missão internacional (Gallon, Fraga & Antunes, 2017). Ela é “um processo complexo, envolvendo renegociação, readaptação, reconstrução de redes profissionais e re ancoragem da carreira na empresa” (Gallon, Fraga & Antunes, 2017, p. 34). O repatriado pode sentir desconforto pelas mudanças das características não apenas do ambiente e da cultura (González & Oliveira, 2011), mas também da organização (Gallon, Fraga & Antunes, 2017) e com isso, apresentar dificuldade nos relacionamentos (Homen & Dallagnelo, 2006).

Nesse contexto, estudos salientam dificuldade que as organizações enfrentam em reter o repatriado, devido a questões de readaptação na organização, sendo que muitas vezes o profissional não tem a possibilidade de retornar e assumir o mesmo cargo que ocupou em sua missão no exterior, como também a diminuição de remuneração com o retorno, pois na expatriação geralmente ocorre um aumento de rendimentos (Gallon, Scheffer & Bittencourt, 2013; Gallon, Scheffer & Gallon, 2014). Essas ocorrências tendem a gerar frustração, levando o profissional a buscar outra organização que valorize seu conhecimento, o que implica por parte da organização, na perda do conhecimento retido pelo expatriado durante sua experiência internacional (Walter & Frega, 2015).

Muitas vezes os indivíduos retornam com uma dualidade de identidade, incorporando aspectos dos países de origem e de destino (Lynn & Ley, 2014). Entre os estudos que abordaram a transformação de identidades associada à expatriação, destaca-se o estudo de Peltokorpi e Zhang (2020) e, segundo esses autores, quanto mais o indivíduo tem suas experiências prolongadas no país anfitrião, maior a transformação na identidade cultural e em outras formas de identidades. Outro estudo é o de González e Oliveira (2011), que identificaram quatro tipos de identidade desenvolvidas por expatriados: a) identidade afirmativa –o expatriado reafirma sua identidade de origem, dificultando sua adaptação ao país anfitrião, entretanto facilitando o processo de retorno; b) identidade subtrativa –o expatriado demonstra um distanciamento da sua cultura de origem, o que pode trazer dificuldades na repatriação; c) identidade aditiva –relevante assimilação de muitos aspectos culturais relacionados à cultura do país hóspede, sendo que essa adoção pode acontecer de

forma intensa a ponto de também dificultar o processo de repatriação e d) identidade global – indivíduos com diversas experiências internacionais, e, nesse caso, a vivência constante em diferentes culturas enfatiza o sentimento de pertencimento a uma comunidade global.

Esses estudos demonstram que a expatriação influencia identidades. Com isso, além de compreender efeitos da experiência de expatriados nas identidades, esta pesquisa focará especialmente em identidades profissionais.

2.2 Identidade Profissional

A identidade é o processo de construção de significado baseado em um conjunto de atributos culturais inter-relacionados, que prevalecem sobre outras fontes de significado (Castells, 1999). Ela se apresenta como um estado psicossocial que não é fixo e é influenciada pela vivência pessoal, em grupo, no trabalho e em organizações (Freitas, 2010; Machado, 2003).

A constituição de identidades é influenciada pelo meio, por papéis e relacionamentos (Paiva, 2007). Para a abordagem dos papéis, a identidade psicossocial é determinada pelos papéis que o indivíduo desempenha na sociedade. Os papéis conferidos são provenientes de posições alcançadas sem necessidade de esforço ou merecimento, tais como nacionalidade, gênero, parentesco. Por outro lado, os papéis alcançados dependem da ação do indivíduo, como, por exemplo a profissão (Paiva, 2007).

Nesse sentido, a identidade profissional envolve um conjunto de conhecimentos e competências associadas ao trabalho profissional (Vieira, Kakehasi, Silva & Mattos, 2020). Ela pode ser analisada como um constructo social (Caza & Creary, 2016; Sainsaulieu, 1977) ou individual (Nordhall, Knez & Willander, 2021; Wash & Gordon, 2008), constituída por componentes afetivos e cognitivos (Nordhall, Knez & Willander, 2021). Com isso, a identidade profissional “está associada a como um indivíduo define a si mesmo e se categoriza em termos de atributos individuais e sociais do trabalho” (Nordhall, Knez & Willander, 2021, p. 1). Trata-se da “imagem que um indivíduo do que ele é como profissional” ou ainda, “da constelação de atributos, crenças, motivos e experiências que pessoas usam para definir elas mesmas na capacidade profissional” (Caza & Creary, 2016, p. 3).

Como um mecanismo cognitivo importante, a identidade profissional afeta a atitude e o afeto dos trabalhadores, interferindo no comportamento deles no trabalho (Caza & Creary, 2016). Alguns fatores influenciam a constituição dessas identidades. Entre eles, são conhecidos: a valorização profissional e o reconhecimento (Bianco, Colbari & Silva Neto, 2009), transformações no trabalho (Coutinho, Krawlski & Soares, 2007; Raitz & Silva, 2014), sentidos do trabalho (Raitz & Silva, 2014), tecnologia (Goto, 2021), mudanças na estrutura e nos papéis (Bianco, Colbari & Silva Neto, 2009) e a identificação do indivíduo com a organização (Walsh & Gordon, 2008). Além destes, Caza e Creary (2016) consideram que o grupo exerce influência identidade profissional e que elevada identificação com o grupo está associada a resultados positivos nas identidades. Para os autores, a socialização propicia ao indivíduo aprender e praticar suas expectativas profissionais nos seus papéis profissionais. Contudo, os autores consideram que algumas profissões são mais individuais e outras mais coletivas.

Outro fator que influencia as identidades profissionais é a importância do papel (Kim & Froese, 2012). Papéis considerados socialmente mais importantes são associadas a identidades profissionais mais fortes. Em consequência, identidades profissionais valoradas são associadas a senso de auto eficácia e estima (Caza & Creary, 2016).

No tocante à composição das identidades profissionais, a escala sugerida por Vieira e

utilizada por Viera, Kakehasi, Silva & Mattos (2020), para mensurar a identidade profissional de médicos, apresenta as seguintes dimensões: esforço, reconhecimento, dedicação e subordinação. Outro modelo é sugerido por Farmer e Tierney (2003), o da identidade profissional criativa, constituída por: expectativa de criatividade dos colegas, auto visão do comportamento criativo e exposição à cultura. Para os autores, todas as dimensões são influenciadas pelo afeto.

A constituição da identidade profissional é dinâmica e pode apresentar múltiplas formas (Caza & Creary, 2016; Raitz & Silva, 2014). Mesmo dentro de uma mesma profissão, a identidade profissional pode apresentar diferentes perfis. Por exemplo, Bianco, Coltari e Silva Neto (2009), analisando a identidade profissional de fiscais da Receita Federal do Brasil identificaram os perfis: polivalentes, audaciosos, sentimento de justiça e objetividades. Outro exemplo é o de Diniz, Souza, Barreto e Carrieri (2013), ao estudar a identidade profissional de garçons os autores identificaram três estratégias discursivas: a) valorização do profissional pela definição de seus atributos específicos; b) diferenciação entre garçons e carregadores de bandejas e; c) importância da profissão para a vida pessoal, para empresas e para a cidade.

Outro ponto importante é que as identidades profissionais estão sujeitas a tensões. Analisando estudos anteriores sobre identidades profissionais, Silva, Machado e Moreira (2020) identificaram as seguintes tensões: incertezas entre orientações individuais e orientações profissionais, dilemas morais, desconforto na relação com os mais experientes, medo da percepção de terceiros por falta de experiência profissional, tensão entre papel social e papel comercial, conflito com a mudança de papéis, incerteza e ambivalência na construção da imagem profissional futura, tensões associadas a gênero para mulheres. Variações de gênero foram também identificadas no estudo de Vieira, Alves e Monteiro (2017) ao mensurar identidades profissionais de estudantes.

Por fim, espaços experimentais afetam identidades profissionais, provocando um conflito dos indivíduos no momento que se engajam em experiências novas entre a perda da antiga identidade e as aspirações de novas identidades (Bojovic, Sabatier & Coblenz, 2020). A identidade abrange processos discursivos, cognitivos e comportamentais (Bojovic, Sabatier & Coblenz, 2020). Nesse sentido, a expatriação se caracteriza como uma experiência nova para muitos profissionais e, com isso este estudo focou as análises em identidades profissionais de expatriados brasileiros a partir de seus discursos.

3 METODOLOGIA

Esta pesquisa é um estudo qualitativo. O enfoque qualitativo está voltado à percepção de indivíduos sobre os fenômenos aos quais estão submetidos, propiciando ao pesquisador a compreensão, a partir dos significados dos participantes, das experiências subjetivas e (Sampieri, Collado & Lucio, 2013).

O método é o estudo de caso, do tipo estudo de casos múltiplos (Yin, 2015). A unidade de análise é o indivíduo, especificamente indivíduos que foram expatriados e repatriados. A escolha dos participantes foi pautada nos seguintes critérios: ser profissional brasileiro(a); ter participado de processo de expatriação por alguma empresa brasileira na ocupação de diferentes cargos/funções, ter sido repatriado ao Brasil em um período máximo de sete anos até a data da entrevista e ter cumprido um período de expatriação igual ou superior a dois anos. Esses critérios foram adotados tendo como premissa que o período de dois anos seria razoável para o expatriado se inserir no estrangeiro e transformar a identidade profissional e o período de sete anos foi estabelecido como um marco que permitisse aos

entrevistados lembrarem dos eventos ocorridos. No total, 19 expatriados/repatriados participaram da pesquisa, o que propiciou a saturação, na medida em que novos códigos não emergiram nas duas últimas entrevistas.

Para coleta de dados, foram realizadas entrevistas em profundidade, de forma virtual, o que facilitou o acesso a diferentes profissionais em diferentes localidades. As entrevistas foram do tipo semiestruturadas, constituídas por: a) questões introdutórias sobre o perfil do participante para criar uma aproximação entre o entrevistador e o entrevistado; b) questões de ambientação com o fenômeno estudado, voltadas a compreensão da experiência vivida; e c) questão central: conte como a expatriação influenciou a forma como você se vê como profissional. Quanto ao gênero, as entrevistas se classificam como interpretativas (Langley & Meziani, 2020) e buscaram compreender os significados atribuídos pelos participantes para a experiência vivida em relação à influência nas identidades profissionais. Com isso, o pressuposto ontológico é a fenomenologia, focando experiências subjetivas, significados e representações a partir de uma reflexão estimulada pela questão norteadora. Após a realização das entrevistas, todas foram transcritas na íntegra, e enviadas aos entrevistados para feedback e consentimento, visando a validade e confiabilidade no desenvolvimento e conclusão do estudo (Paiva Junior, Leão & Mello, 2011).

Como procedimentos éticos, os participantes receberam por e-mail uma vida do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE) para assinatura e para consentimento na gravação. Além disso, a pesquisa foi aprovada pelo Comitê de Ética e Pesquisa da Universidade. Todos os participantes tiveram suas identidades preservadas, assegurando o anonimato. O Quadro 1 apresenta um resumo da duração de cada uma das entrevistas.

Quadro 1: Duração das Entrevistas

c a s o	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19
D u r a ç ã o	5 4 ' "	20' 50 "	45' 3 0	48' 23 "	33' 23 "	36' 56 "	53' 19 "	22' 27 "	1h0 3'07 "	1 h 0 5 ' 4 4 "	40' 29"	44' 3 8"	32' ' 14 "	24' 59"	55' 53"	3 4 ' 3 7 "	29' 48"	30' 33 "	39' 40 "

Fonte: dados da pesquisa

O passo inicial foi a realização de uma nuvem de palavras, partindo de cinco letras, a fim de realizar uma exploração inicial do corpus da pesquisa. Em seguida, antes de iniciar os procedimentos de inserção dos dados no software, todas as entrevistas foram lidas pelas pesquisadoras. Em seguida, os dados foram analisados de forma indutiva, partindo das narrativas (Berends & Deken, 2021), interpretadas à luz de conceitos. Para codificação, os dados foram inseridos no software NVivo12. As entrevistas foram codificadas em codificação aberta, focando na análise da expressão. Os códigos foram agrupados por relacionamentos (Gibbs, 2009). O relatório final da codificação resultou em 31 códigos, que foram agrupados em seis categorias.

4. ANÁLISE DOS RESULTADOS

4.1. Perfil dos entrevistados e da experiência

No Quadro 2 consta um resumo da experiência e do perfil dos entrevistados. A maioria dos entrevistados é do sexo masculino. A maioria também teve como destino Moçambique. A menor idade da expatriação foi 27 anos e a mais velho 58 anos de idade. A repatriação mais antiga aconteceu em 2010 e a mais recente em 2016. A duração máxima da experiência foi de 7 anos.

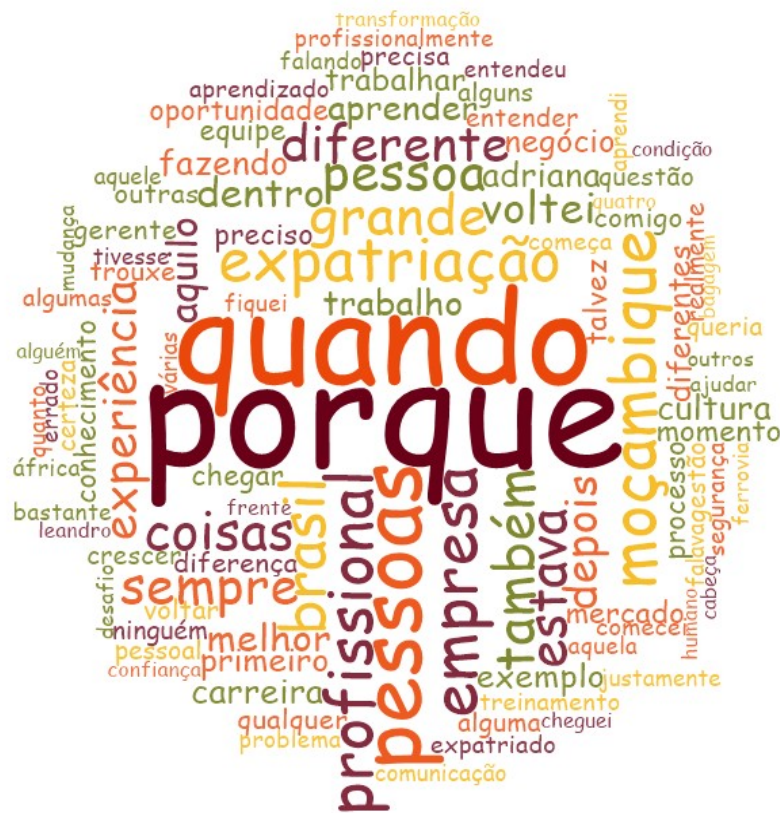
Quadro 2: Perfil dos entrevistados e da experiência

Código	Gênero	Formação	País Destino	Idade na Expat.	Ano ExpaT.	Ano Repat.	Duração da repatriação
EX-1	Masc	Superior	Moçambique	46	2011	2016	5
EX-2	Masc	Superior	Moçambique	58	2011	2015	4
EX-3	Masc	Superior	Moçambique	43	2013	2015	2
EX-4	Masc	Superior	Moçambique	29	2013	2017	4
EX-5	Masc	Superior	Moçambique	31	2010	2015	5
EX-6	Masc	Superior	Moçambique	36	2011	2017	6
EX-7	Masc	Superior	Colômbia/Moçambique	27	2011	2016	5
EX-8	Masc	Superior	Moçambique	36	2011	2016	5
EX-9	Masc	Superior	Moçambique	49	2014	2020	4
EX-10	Masc	Superior	Moçambique	46	2011	2018	7
EX-11	Masc	Superior	Moçambique		2011	2015	4
EX-12	Masc	Superior	Moçambique/Malawi	34	2012	2019	7
EX-13	Masc	Superior	Moçambique	35	2014	2019	5
EX-14	Masc	Superior	Moçambique	39	2014	2020	6
EX-15	Masc	Superior	Moçambique/Gabão	46	2015	2020	5
EX-16	Fem	Superior	Moçambique/Canadá	30	2016	2019	3
EX-17	Masc	Superior	Moçambique/Peru	27	2013	2016	3
EX-18	Fem	Superior	USA	27	2011	2014	3
EX-19	Fem	Superior	Moçambique	41	2013	2015	2

4.2. Apresentação dos dados

A nuvem de palavras realizada com o conjunto das entrevistas pode ser visualizada na Figura 1. Termos como carreira, profissionalmente, conhecimento, treinamento, aprendizado e experiências podem ser visualizados no conjunto das palavras e estão associados à vertente profissional, da qual eles narraram.

Figura 1: Nuvem de palavras



4.3. Resultado da codificação e da categorização dos dados

O corpus das entrevistas resultou seis categorias explicativas dos efeitos da expatriação nas identidades profissionais, sendo elas: a) alterações em características pessoais; b) alterações em características profissionais; c) aprendizado; d) aspectos relacionais; e) incerteza; f) valorização profissional.

Quadro 3: Resultado da Codificação dos dados

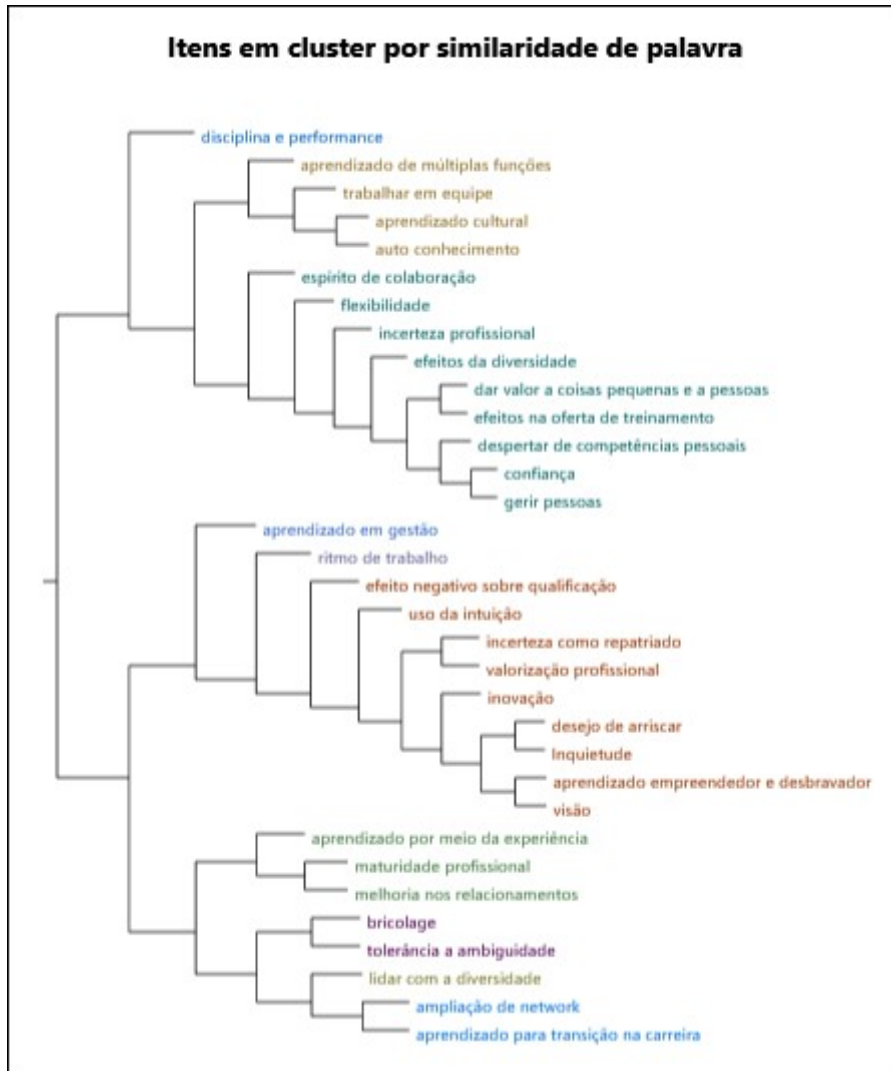
Códigos de primeira ordem	Classificação – segunda ordem	Identidade Profissional
Confiança Dar valor a coisas pequenas e a pessoas Auto conhecimento Despertar de competências pessoais Efeitos da diversidade	Características pessoais	Processos subjetivos
Tolerância a ambiguidade Trabalhar em equipe Visão Desejo de arriscar Disciplina e performance Efeito negativo sobre qualificação Efeitos na oferta de treinamento Flexibilidade Inquietude	Características profissionais	Processos subjetivos

Inovação Maturidade profissional Ritmo de trabalho Uso da intuição		
Aprendizado para transição na carreira Aprendizado empreendedor e desbravador Aprendizado em gestão Aprendizado de múltiplas funções Aprendizado cultural Aprendizado por meio da experiência Lidar com a diversidade Bricoleur	Aprendizado	Processos cognitivos
Ampliação de network Espírito de colaboração Melhoria nos relacionamentos	Aspectos relacionais	Processos relacionais
Incerteza como repatriado Incerteza profissional	Incertezas	Processos subjetivos
Valorização profissional	Valorização profissional	Processos relacionais

Fonte: dados da pesquisa.

Com base no conjunto dos códigos, foi realizada uma análise de clusters no software Nvivo, como mostrado na Figura 2. A figura distingue a formação de três grupos de códigos. Embora o agrupamento apresente forma diversa de agrupamento dos códigos do que a categorização apresentada no Quadro 3, ele contribui para evidenciar efeitos da expatriação nas identidades profissionais.

Figura 2: Análise de cluster dos códigos



Fonte: dados da codificação da pesquisa

4.4. Análise dos resultados

Os dados da pesquisa mostraram que a expatriação influenciou características pessoais e profissionais. Quanto às características pessoais, dar valor a coisas pequenas e a pessoas foi o item que mais referências apresentou na base de dados (11), seguido de auto confiança (7 referências). Oito participantes abordaram a transformação pessoal em valorizar pessoas, tal como se observa nos trechos: “Do ponto de vista prático, isso, ser é melhor do que ter” (Ex10) e na fala de Ex 11: “Após a repatriação, eu sou um cara que eu procuro compreender o que o outro está falando, não botar todo mundo no mesmo balaio”. Além deste aspecto, a confiança adquirida figura como a segunda característica mais enfatizada, sendo que a maioria frisou as dificuldades encontradas no país de destino, segurança pessoal e profissional, como pode ser observado no trecho selecionado: “Profissionalmente, foi ótimo! Eu voltei de lá em condição de encarar qualquer coisa, de trabalhar em qualquer lugar. As dificuldades que nós passamos lá, tanto na parte de morar lá, de trabalhar e fazer um projeto funcionar foram tão grandes, que você volta muito fortalecido” (Ex1) e Ex 5: “Essa bagagem me fez hoje tornar a pessoa que sou, estruturada, confiante, de falar com confiança, de poder dar a cara a tapa se tiver que dar a cara a tapa, de reconhecer e eu acho que é o foco que fica para mim é justamente a parte da confiança”. Em termos de características pessoais, o auto conhecimento e a descoberta de competências pessoais foram apontadas pelos participantes da pesquisa. De acordo com dois participantes, o desafio representado pela experiência, assim como a intensidade dela, contribuíram para uma auto descoberta de competências que até então

eles não sabiam que tinham. Além disso, quatro participantes salientaram o efeito da experiência sobre o autoconhecimento (Ex6, Ex9, Ex12 e Ex 17): “Então, ela trouxe um autoconhecimento muito grande, sabe? Eu hoje consigo me olhar e falar: “Não, eu preciso melhorar aqui, eu preciso melhorar ali.” (Ex6). Por fim, dois entrevistados - 3 e 11 comentaram como transformaram sua forma pessoal de agir, incorporando o respeito à diversidade.

Alguns desses resultados corroboram com Freitas (2010), para o qual a mudança de país e de uma cultura significa ter um olhar mais criterioso para o novo contexto, buscar compreender a forma com que os outros vivem, respeitando as diferenças. Valorização de pessoas e respeito à diversidade foram fatores apontados pelos entrevistados nesta pesquisa.

Para os participantes desta pesquisa, as características profissionais que sofreram influência na expatriação foram: tolerância a ambiguidade (Ex 18), trabalhar em equipe (Ex8), visão (Ex 2, 7 e 14), desejo de arriscar (Ex6), disciplina e performance (Ex2), efeito negativo sobre qualificação (Ex 7), efeitos na oferta de treinamento (Ex 3 e 4), flexibilidade (Ex1), inquietude (Ex 6, 8, 11 e 18), maturidade profissional (Ex7), ritmo de trabalho (Ex7), inovação (Ex9 e Ex 4) e uso da intuição (Ex5). A tolerância a ambiguidade pode ser observada no trecho: “E acho que tu vens com uma cabeça muito mais aberta, de que não existe uma resposta que é única e verdadeira, que existem vários modelos mentais...que existem várias formas de chegar no mesmo caminho ou em que caminhos diferentes também dão bons resultados” (Ex 18). Já para Ex 8 a expatriação contribuiu para aprender a trabalhar em equipe: “Te faz você trabalhar mais, melhor em equipe. Isso faz sim, você trabalhar melhor em equipe, ajudar as pessoas, enxergar mesmo o que a empresa, o que o objetivo, o propósito da empresa é a sua atividade” (Ex8). A visão foi salientada por três participantes, tanto a visão do processo ou a visão em geral, como se nota nos excertos seguintes: “O que eu senti mais positivo, eu acho que, visão de processo eu tive demais, porque, aqui se eu rodei muito fora, no Brasil, dentro foi mais ainda, então eu tive muita flexibilidade de quando eu voltei para o Brasil de aprender a parte onde eu fui trabalhar, era na manutenção industrial, depois eu fui para o vagão, depois fui para a engenharia, onde eu estou hoje que também totalmente novo” (Ex 7) “E aí me abriu a mente, me abriu o horizonte, se olhar então, não há como negar que a África que está fora, fez com que a minha visão míope fosse reduzida ou destruída, alguma coisa nesse sentido”(Ex2). Outros dois participantes mencionaram que a expatriação influenciou no desejo de arriscar e na disciplina e performance. Para Ex1 a experiência contribuiu para ele ter mais flexibilidade no trabalho, no que diz respeito ao exercício de várias funções, como ele narrou: “Primeiro que você tem que trabalhar quase que 24 horas por dia, porque os problemas estão surgindo e ninguém sabe resolver e quem resolve é você. Então, você tem que aprender a correr muito, para todo lado. Coisas que aqui no Brasil, você tem uma pessoa para fazer para você, no caso da logística ferroviária, a ferrovia está rodando, muitas vezes eu tive que ir ao restaurante buscar refeição para o pessoal, sendo que aqui existe uma empresa que é contratada para servir refeição, que vai levar no caminho onde as equipes estão paradas. Lá várias vezes eu tive que fazer isso, não tinha água, eu mesmo tinha que comprar água para levar lá”. Outro aspecto salientado por Ex 7 foi a maturidade profissional, com aquisição de maior senso crítico. Além desses, Ex 5 mencionou o uso da intuição, que foi exercitada nos momentos de incerteza e de necessidade de tomar decisões, sem ter a quem recorrer. Dois participantes mencionaram ainda a inovação, como pode ser notado em um dos trechos: “Então, eu acho que o grande aprendizado numa repatriação, é justamente esse, a sua capacidade adaptação, de inovação, ela melhora, né, ela tem que melhorar” (Ex 4).

Por outro lado, o expatriado 7 apontou o efeito negativo sobre a incapacidade para qualificação durante o período da expatriação. Vale lembrar que Rossi e Huger (2020) advertem para a importância da capacitação e da formação continuada para identidades profissionais. Ainda Ex 7 notou a diferença no ritmo de trabalho no retorno, deparando-se com um ritmo muito acelerado, diferente do que existia antes de se expatriar. Por fim, quatro participantes mencionaram que a experiência de expatriação resultou em um desejo de inquietude em relação à carreira profissional, como mostram os três excertos selecionados: “Você só cresce fora da zona de conforto” (Ex 11); “Eu também voltei pensando que eu tenho muito mais para aprender, porque eu estive em um país e aprendi tudo isso” (Ex 18); “Eu acho que eu fui picado pelo insetozinho do mudar constantemente. Eu era muito conservador antes de me expatriar” (Ex 6).

A terceira categoria é constituída pelo grupo de aprendizado propiciado pela expatriação. Essa categoria abrange a maior parte dos trechos codificados. Os códigos agrupados foram: Aprendizado para transição na carreira, apontada pelos casos (13, 14 e 19), comentado que a expatriação foi um

divisor de águas na carreira. Outro aprendizado foi o de empreendedor e desbravador (casos 2, 4 e 14), referindo-se ao preparo de atuar no mercado e comercialmente. O aprendizado em gestão foi mencionado por Ex 4, que deixou uma função técnica no Brasil para exercer uma função gerencial em Moçambique. Quanto ao aprendizado de múltiplas funções, os casos 1, 2 e 14 relataram que o exercício de diversas funções e o percurso por diferentes departamentos na expatriação contribuiu para esse aprendizado. O aprendizado cultural, para os entrevistados 1, 3 e 14, a vivência em outra cultura trouxe um aprendizado de valores, crenças e hábitos de outra cultura. Um dos participantes salientou que, enquanto uma experiência, a expatriação é uma fonte importante de aprendizado (Ex18) e para Ex 4 essa experiência foi um aprendizado de fazer mais, com menos recursos. Nesse caso, caracteriza o comportamento de um bricoleur (Lévi-Strauss, 1970). Por último, o entrevistado Ex 6 comentou que a experiência foi relevante para ele aprender a lidar com a diversidade na gestão.

Outra categoria foi denominada de aspectos relacionais e abrange os códigos: ampliação de network (Ex 13 e Ex 16), espírito de colaboração (Ex 9) e melhoria nos relacionamentos, mencionada pelo entrevistado 14, que mencionou a incorporação de “uma escuta mais ativa”. Outra categoria é a valorização profissional, constituída pelo código do mesmo nome, citada pelos casos 1, 17 e 19 que citaram o reconhecimento do retorno como um ponto positivo da experiência. Nesse aspecto, esse resultado corrobora com Bianco, Colbari & Silva Neto (2009), que identificaram a influência positiva da valorização profissional nas identidades profissionais. Além desses aspectos, outra categoria está associada a incertezas geradas pela expatriação, referindo-se a incerteza na profissão e no papel na repatriação, que foi mencionada pelo Ex 1.

A identidade abrange processos cognitivos e comportamentais (Bojovic, Sabatier & Coblenca, 2020). Nesta pesquisa, os processos cognitivos foram representados pelas categorias aprendizado e os comportamentais pelas categorias características pessoais, profissionais e incertezas. Além desses, os resultados da pesquisa mostraram que processos sociais ou relacionais influenciaram as identidades dos expatriados, como mostrado nas categorias valorização profissional e aspectos relacionais. Esse resultado corrobora com Dubar (2001), que apontou a influência de processos relacionais na construção de identidades profissionais.

5. CONCLUSÃO/CONTRIBUIÇÕES

Esta pesquisa possibilitou a compreensão de efeitos da expatriação em identidades profissionais, demonstrando que a experiência de expatriação pode gerar múltiplos efeitos positivos nas identidades profissionais. Os resultados mostraram que a expatriação pode contribuir para a construção de identidades profissionais positivas e criativas (Caza & Creary, 2016; Farmer, Tierney & Kung-Mcintyre, 2003).

Como limitação do estudo destaca-se o fato de quase todos os participantes terem tido o mesmo destino e trabalharem na mesma empresa, o que pode ter contribuído para um viés. Estudos futuros em outros destinos e com outras empresas podem trazer novos insights e resultados.

Nesse sentido, a pesquisa traz contribuições teóricas para o estudo da identidade profissional, ao identificar os efeitos que podem ser produzidos pela expatriação na formação das identidades profissionais. Para o campo de estudos internacionais, a pesquisa trouxe novos insights para o estudo da expatriação, ampliando um olhar do fenômeno para além da experiência. Além disso, ao dar voz a expatriados, a pesquisa traz contribuições para futuros expatriados, demonstrando como a experiência pode contribuir para a trajetória profissional, o que pode minimizar incertezas na partida. Para as empresas, os resultados deste estudo contribuem para listar benefícios que podem ser melhor aproveitados na repatriação, o que propicia melhor aproveitamento dos recursos investidos, assim como perspectivas de melhores retornos futuros.

REFERÊNCIAS

- Andrianto, S., Jianhong, M., Hommey C., Damayanti, D., & Wahyuni, H. (2018). Re-entry Adjustment and Job Embeddedness: The Mediating Role of Professional Identity in Indonesian Returnees, *Frontiers in Psychology*, v. V. 9, 792.
- Araújo Neto, L. F. S de, & Ramos, F. R. S. (2000). Cultura, Identidade e Trabalho: inter-relação de conceitos. *R. Bras. Enferm.*, 53(2), p. 213-222.
- Berends, H., & Deken, F. (2021). Composing qualitative research. *Strategic Organization*, 19(1) 134-146.
- Bertolini, A. V. A. G., & Larentis, F. (2019). Expatriação e Processos de Aprendizagem Organizacional: Um Estudo de Casos Múltiplos. *Revista Eletrônica de Ciência Administrativa*, 18(2), p. 213-239.
- Bianco, M. F., Colbari, A. L., & Silva Neto, A. O. (2010). A categoria dos Auditores Fiscais da Receita Federal do Brasil: a (des) construção da identidade profissional. *Cadernos Ebape. BR*, v. 8, nº 3, artigo 5.
- Bojovic, N., Sabatier, V., & Coblenche, E. (2020). Becoming through doing: How experimental spaces enable organizational identity work. *Strategic Organization* Vol. 18(1) 20–49. DOI: 10.1177/1476127019864673.
- Borges, J. F., (2011). Missão e carreira em terras estrangeiras: a expatriação verde e amarela de gestores corporativos. *Revista Eletrônica de Ciência Administrativa*, v. 10, n. 2, p. 31-47.
- Burke, P. J., & Reitzes, D. C (1981) The link between identity and role performance. *Social Psychology. Quarterly*, 44, 2p.
- Calderón, P. A. L., Guedes, A. L. M., & Carvalho, R. W. (2016). Gestão internacional de recursos humanos: Adaptabilidade intercultural na expatriação de brasileiros. *InternexT - Revista Eletrônica de Negócios Internacionais da ESPM*, v. 11, n. 2, p. 6-20.
- Carter, M. J., & Mangum, H. (2020). Role identities: Measurement and outcomes of conventional vs. idiosyncratic balance. *Current Psychology*. <https://doi.org/10.1007/s12144-020-00773-6>.
- Castells, M. (1999). *O poder da identidade*. São Paulo: Paz e Terra.
- Caza, B. B., & Creary, S. (2016). The construction of professional Identity. In *Perspectives on contemporary professional work*. Cap. 13, p. 259-285.
- Coelho, J. V. (2017). Estar Dentro, Estando Fora: Da Expatriação como Quadro de Ação Disjuntivo. *Gestão e Sociedade*, v. 11, n. 30, p. 1976-1999.
- Coutinho, M. C., Krawlksi, E., & Soares, D, H, P. (2017). Identidade e Trabalho na contemporaneidade: repensando articulações possíveis. *Psicologia e Sociedade*, 19, 1, p. 29-37.
- Dai, O., & Liu, X. (2009). Returnee entrepreneurs and firm performance in Chinese high-technology industries. *International Business Review*, 18, p. 373-386.

- Diniz, A. P. R., Souza, M. M. P. de, Carrieri, A. de P., & Barreto, R. de O. (2013). Ser garçom não é somente carregar bandeja...”: Estratégias discursivo-identitárias de garçons. *Psicologia & Sociedade*, 25(3), 695-705.
- Djajic, S., & Vinogradova, A. (2015). Overshooting the Savings Target: Temporary Migration, Investment in Housing and Development. *World Development*, 65, p. 110-121.
- Drori, I., Honig, B., & Wright, M. (2009). Transnational Entrepreneurship: An Emergent Field of Study. *Entrepreneurship Theory & Practice*, p 1001- 1022.
- Dubar, C. (2001). La Construction Sociale de l'insertion Professionnelle. *Éducation et sociétés*, 1(7), 23 – 36.
- Farmer, S. M., Tierney, P., & Kung-Mcintyre, K. (2003). Employee creativity in taiwan: an application of role identity theory. *Academy of Management Journal*. Vol. 46, No. 5, 618–630.
- Freitas, M. E. A. (2009). Mobilidade como novo capital simbólico nas organizações ou sejamos nômades? *Organizações & Sociedade*, v. 16, n. 49, art. 3, p. 247-264.
- Freitas, M. E. (2010). Expatriação profissional: o desafio interdependente para empresas e indivíduos. *Gestão e Sociedade*, v. 4, n. 9, p. 680-708.
- 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*, v. 11, n. 1, p. 128-148.
- Gallon, S., Scheffer, A. B. B., & Gallon, I. (2014). Os desafios da repatrição: um estudo de caso em uma empresa multinacional do Sul do Brasil. *Revista Ciências Administrativas*, v. 20, n. 1, p. 313-346.
- Gallon, S., & Antunes, E. D. (2015). Processo de Expatriação: um Modelo com Fases e Práticas. *Revista Eletrônica de Estratégia & Negócios*, v. 8, n. 2, p. 54-85.
- Gallon, S., Fraga, A. M., & Antunes, E. D. (2017). Conceitos e Configurações de Expatriados na Internacionalização Empresarial. *REAd. Revista Eletrônica de Administração*, v. 23, n. N. Especial, p. 29-59.
- Gallon, S., Fraga, A. M., & Antunes, E. D. (2019). Estudo de Caso Luso-Brasileiro sobre Políticas e Práticas de Expatriação. *Contextus - Revista Contemporânea de Economia e Gestão*, v. 17, n. 1, p. 37-64.
- Gibbs, G. (2011). *Análise de dados qualitativos*. Bookman Porto Alegre.
- González, J. M. R., & Oliveira, J. A. (2011). Os efeitos da expatriação sobre a identidade: estudo de caso. *Cadernos EBAPE.BR*, v. 9, n. 4, art. 10, p. 1122-1135.
- Goto, M. (2021). Collective professional role identity in the age of artificial intelligence. *Journal of Professions and Organization*, 8, 86–107. doi: 10.1093/jpo/joab003.
- Homem, I. D., & Dellagnelo, E. H. L. (2006). Novas formas organizacionais e os desafios para os expatriados. *RAE-eletrônica*, v. 5, n. 1, art. 9, p. 1-21.
- Hussain, T., & Deery, S. (2018). Why do self-initiated expatriates quit their jobs: The role of job embeddedness and shocks in explaining turnover intentions. *International Business Review*, v. 27, Issue 1, p. 281-288.
- Kim, J., & Froese, F. J. (2012). Expatriation willingness in Asia: the importance of host-country characteristics and employees' role commitments. *The International Journal of Human Resource Management*, Vol. 23, No. 16.
- Kraimer, M. L., Shaffer; M. A., & Harrison, D. A. (2012). No place like home? an identity strain perspective on repatriate turnover. *Academy of Management Journal*, Vol. 55, No. 2, p. 399–420.
- Langley, A., & Meziani, N. (2020). Making interviews meaningful. *The journal of Applied Behavioral Science*, 1-22.
- Lévi-strauss, C. (1970). *O pensamento selvagem*. São Paulo: Editora Nacional e Editora da USP.

- Lima, M. B., & Lacombe, B. M. B. (2010). Práticas de recursos humanos do processo de repatriação de executivos brasileiros. *Revista de Administração Contemporânea*, v. 14, n. 6, art. 3, p. 1031-1053.
- Li, H., Zhang, Y., Li, Y., Zhou, L., & Zhang, W. (2012). Returnees versus locals: who perform better in China's technology Entrepreneurship? *Strategic Entrepreneurship Journal*, 6, p. 257-272.
- Lynn Ed., & Ley, D. (2014). "Middling" Chinese returnees or immigrants from Canada? The Ambiguity of return migration and claims to modernity – *Asian studies Review*, 38, 1, p. 36-52.
- Luiz, R. C. R., Santos, I. C. D., & Tadeucci, M. S. R. A. (2012). Expatriação como estratégia de aprendizagem organizacional e carreira. *Revista de Carreiras e Pessoas*, v. 2, n. 2, p. 74-83.
- Machado, H. V. (2003). A identidade e o contexto organizacional: perspectivas de análise. *Revista de Administração Contemporânea*, v. 7, n. spe, p. 51-73.
- Machado, H. V., & Hernandez, C. A. (2004). Alteridade, expatriação e trabalho: implicações para a gestão organizacional. *Revista de Administração Contemporânea*, v. 8, n. 3, p. 53-73.
- Melo, M. C. O. L. de., Faria, V. S. P. de, & Lopes, A. L. M. (2019). A construção da identidade profissional: estudo com gestoras das gerações Baby Boomers, X e Y *Cad. EBAP.BR*, v. 17, Edição Especial, Rio de Janeiro. <http://dx.doi.org/10.1590/1679-395175314>.
- Mercier, M, David, A., Mahia, R. & De Arce, R. (2016). Reintegration upon return: insights from Ecuadorian returnees from Spain. *International Migration*, 54, 6, p. 56-73.
- Mitchell, R., & Boyle, B. (2020). Understanding the Role of Profession in Multidisciplinary Team Innovation: Professional Identity, Minority Dissent and Team Innovation. *British Journal of Management*, Vol. 00, 1-17. DOI: 10.1111/1467-8551.12419.
- Nordhall, O., Knez, I., & Willander, J. (2021). Emotion and cognition in personal and collective work-identity formation: variable- and person-oriented analyses *Heliyon* 7. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.e07210>
- Paiva, G. J. (2007). Identidade psicossocial e pessoal como questão contemporânea. *PSICO*, Porto Alegre, PUCRS, v. 38, n. 1, p. 77-84.
- Paiva, J. G. F., Leão, A. L. M. S., & Mello, S. C. B. (2010). Validade e Confiabilidade na Pesquisa Qualitativa em Administração. *Revista de Ciências e Administração*, v. 13, n. 31, p. 190-209.
- Peltokorpi, V., & Zhang, L. E. (2020). Exploring expatriate adjustment through identity perspective. *International Business Review*, V. 29, n. 3.
- Qin, F., & Estrin, S. (2015). Does Social influence span time and space? Evidence from Indian retounee entrepreneurs. *Strategic Entrepreneurship Journal*, 9, p. 226-242.
- Rabello, G. C., Macke, J., & Zanella, W. (2019). Socialização Organizacional de Expatriados. *InternexT. Revista Eletrônica de Negócios Internacionais da ESPM*, v.14, n. 1, p. 45-58.
- Raitz, T. R., & Silva, C. D. L. (2014). Trajetórias identitárias e sentidos do trabalho docente para professores universitários. *Psicologia & Sociedade*, 26(1)204-213.
- Rossi, F., & Hunger, D. (2020). Identidade docente e formação continuada: um estudo à luz das teorias de Zygmunt Bauman e Claude Dubar* *Rev. bras. Estud. pedagog.*, Brasília, v. 101, n. 258, p. 313-336. <http://dx.doi.org/10.24109/2176-6681.rbep.101i258.4409>.
- Sampieri, R. H., Collado, C. F., & Lucio, M. P. B. (2013). *Metodologia de Pesquisa*. 5.ed. Porto Alegre: Penso.
- Sainsaulieu, R. (1977). *Identité au travail: les effets de l'organisation*. 1 Presses de la Fondation Nationale de Sciences Politiques. Paris.

Silva, J. C., Machado, D. Q., & Moreira, M. Z. (2020). Tensões na identidade profissional: Uma revisão sistemática e proposta de agenda de pesquisa XXIII SEMEAD *Seminários em Administração*.

Srisvastava, S., Singh, S., & Dhir, S. (2020). Culture and International business research: A review and research agenda, *International Business Review*, v. 29, Issue 4.

Szkudlarek, B. (2010). Reentry – a review of the literature. *International Journal of Intercultural Relations*. 34, p. 1-21.

Terjesen, S., Elam, A. (2009). Transnational Entrepreneur's Venture Internalization Strategies: A Practice Theory Approach. *Entrepreneurship Theory & Practice*, p. 1093- 1120.

Vianna, N. P., & Souza, Y. S. (2009). Uma análise sobre os processos de expatriação e repatriação em organizações brasileiras. *BASE - Revista de Administração e Contabilidade da UNISINOS*, v. 6, n. 4, p. 340-353.

Vieira, A., Kakehasi, F. M., Silva, K. R., & Mattos, S. S. de. (2020) Identidade profissional de residentes médicos. *XXIII SEMEAD- Seminários em Administração*, ISSN 2177-3866.

Vieira, A.; Alves, M.; Reis Monteiro, P. R.; Coutinho Garcia, F.; Soares Santos, D. (2016). Construção de uma escala de auto e hetero percepção profissional *Revista de Administração FACES Journal*, vol. 15, 2, pp. 9-24

Walter, S. A., & Frega, J. R. (2015). Repatriados brasileiros de transnacionais: fatores relevantes para sua Permanência. *Revista Eletrônica de Estratégia & Negócios*, v. 8, n. 1, p. 3-31.

Walsh, K., & Gordon, J. (2008). Creating an individual identity work. *Human Resource Management Review* 18, 46–61.

Yin, R. K. (2015). *Estudo de Caso*. Porto Alegre: Bookman.

Zikic, J., Novicevic, M. M., Harvey, M., & Breland, J. (2006). Repatriate career exploration: a path to career growth and success. *Career Development International*, 11, 7, p. 633-649.