

Mobilidade Internacional Profissional– Revisão Bibliométrica em Periódicos Internacionais Entre 2013 e 2018

Gustavo Gasques Brassolati – Universidade Federal de Uberlândia - gustavo_brassolati@hotmail.com
Janaina Maria Bueno - Universidade Federal de Uberlândia – janaina.bueno@ufu.br

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 trabalho buscou, dentro do tema da mobilidade internacional de profissionais, compreender como está a produção acadêmica no cenário internacional recente, no campo da Administração. 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, entre os anos de 2013 e 2018. O trabalho possui uma abordagem quantitativa, de caráter exploratório e descritivo, e como resultados destaca-se a confirmação das três leis da bibliometria, ou seja, observou-se que há concentração da produção em poucos autores, em alguns periódicos e poucas palavras-chaves são usadas muitas vezes para descrever o tema e seus subtemas. Identificou-se que o tema está fortemente vinculado à área de Recursos Humanos, onde se busca identificar os fatores de sucesso e fracasso dos processos de mobilidade internacional dos profissionais como ferramenta estratégica para as empresas alcançarem seus resultados, buscando melhorias para a organização e empregados.

Palavras-Chaves: 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, within the theme of international mobility, to understand how the academic production in the recent international scenario is, in the field of Administration. For that, a bibliometric study was carried out to identify and analyze the articles on international mobility, in English, of the Administration area. According to the criteria used, 39 articles were found from the search of the Portal de Periodical Capes database, between the years of 2013 and 2018. The work has a quantitative approach, exploratory and descriptive, and as results highlights the confirmation of the three laws of bibliometry, that is, it has been observed that there is concentration of production in a few authors, in some periodicals and few keywords are often used to describe the theme and its subtopics. 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 as a strategic tool for companies to achieve their results, seeking improvements for the organization and employees.

Key-Words: International mobility; Expatriation; Bibliometrics.

Introdução

Com o desenvolvimento econômico dos países e a globalização de mercados, nas últimas décadas, antigas barreiras comerciais foram reduzidas dando espaço ao 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.

Quando tratados os 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, mais amplo e abrangente com relação ao perfil profissional, tipo de vínculo e duração do processo (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 se operar em diferentes países e de se empregar trabalhadores de diferentes categorias nacionais é o que diferencia a gestão de recursos humanos tradicional da gestão 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).

Com o propósito de ajudar no entendimento sobre a mobilidade internacional de profissionais e analisar as questões pertinentes e contribuições da produção acadêmica sobre o tema, 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.

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.

Referencial Teórico

Na segunda metade do século XX, o crescimento das grandes corporações e a revolução das tecnologias de informação e sua difusão, tanto no âmbito social como no econômico 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 operam em nível global, atravessam fronteiras e que integram e conectam “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 como alianças, fusões, aquisições, consórcios, parcerias e *joint-ventures* obrigaram empresas de diferentes raízes culturais a tratar com diferentes mercados (Rodrigues, 2001; Fleury & Fleury, 1997), mas, também, a compartilhar 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 et al., 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 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 enviar de 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).

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). O Quadro 1 apresenta uma síntese das configurações usadas no contexto da mobilidade de profissionais:

Quadro 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 a empresa matriz	Gallon e Antunes (2013)
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)
Expatriados Organizacionais	Profissional que tem sua expatriação vinculada e facilitada por uma empresa no estrangeiro	Peltokorpi e Froese (2009)
Autoexpatriado	Profissional que faz a sua própria expatriação sem vínculo ou auxílio de um facilitador no estrangeiro	Nardi (2015) e Dickmann e Doherty (2008)

Fonte: Adaptado 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, são 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, tem 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 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, é imprescindível tanto para a empresa quanto para os empregados.

Procedimentos Metodológicos

Este trabalho foi desenvolvido 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 com o 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 num 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 trabalho. 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-chaves: *internationalization*, *human resources* e *cross-cultural management*. Para

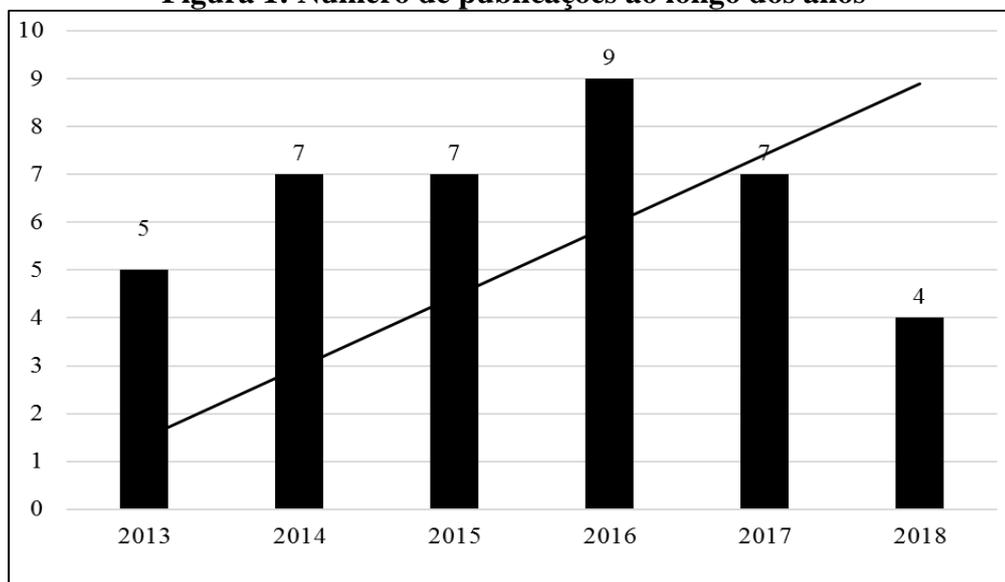
filtrar a grande quantidade de informações encontrada foram utilizados alguns critérios como: artigos escritos somente em inglês, entre os anos 2013 e 2018, uso das aspas, utilização da palavra *and* e junção de palavras, sendo possível encontrar um total de 39 artigos.

Para a categorização e análise dos resultados utilizou-se uma tabela no Excel 2013, com informações como: 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. Com isso e com o auxílio da ferramenta virtual *Word Art Cloud*, foi possível a criação de figuras, tabelas e gráficos.

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, devido ao fato do ano não haver se encerrado até o fim da elaboração deste trabalho, o que poderia influenciar no resultado obtido.

Figura 1: Número de publicações ao longo dos anos

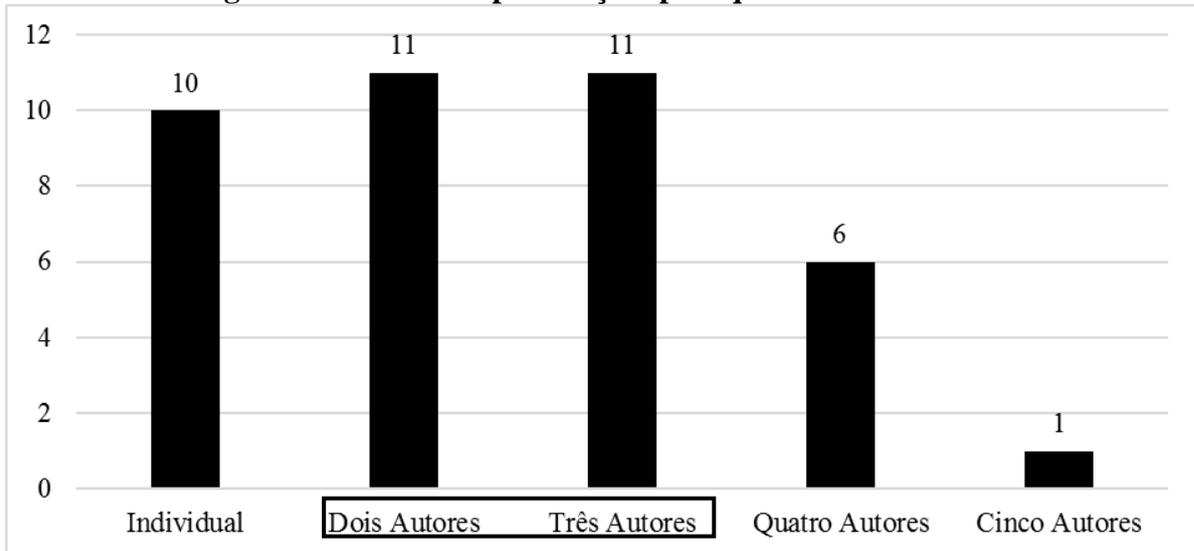


Fonte: Dados da pesquisa.

Ao se 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, seguida 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.

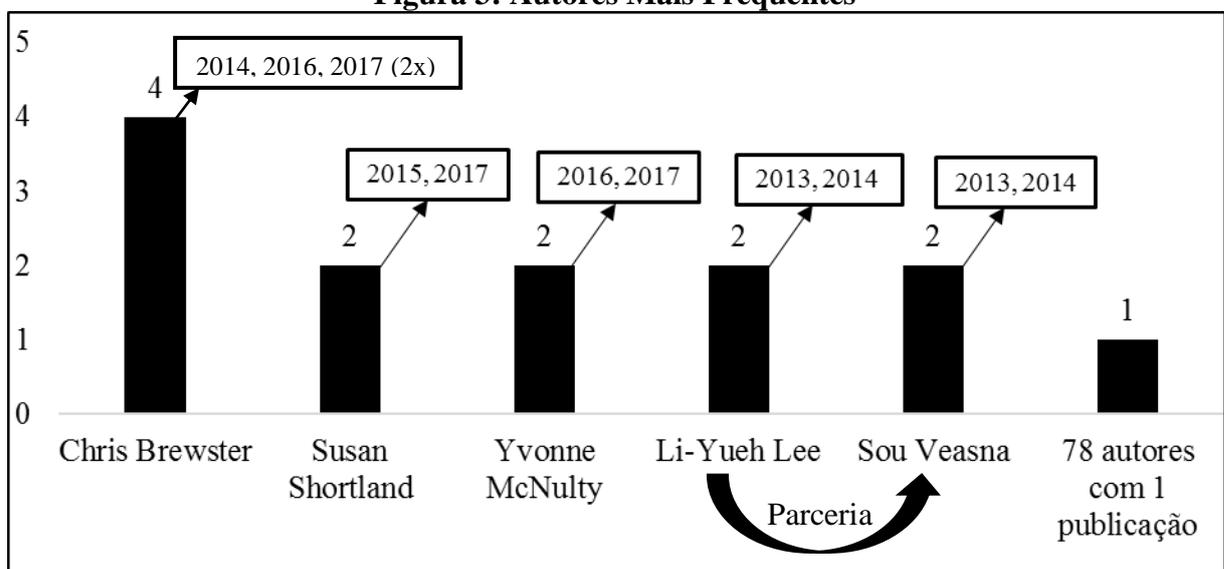
Figura 2: Número de publicações pela quantidade de autores



Fonte: Dados da pesquisa.

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



Fonte: Dados da pesquisa.

Um destaque fica para 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 no Quadro 2, que todos estão vinculados com 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.

Quadro 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 Resource Management
Susan Shortland	Human Resources	Human Resource Management and International HRM
Yvonne McNulty	Human Resources	Specializing in Expatriation and Global HR Research
Li-Yueh Lee	Human Resources	International Negotiation, International Human Management
Sou Veasna	Strategic Management	Cross-Cultural Management, Brand Management, and International Marketing
	Human Resources	

Fonte: Dados da pesquisa.

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

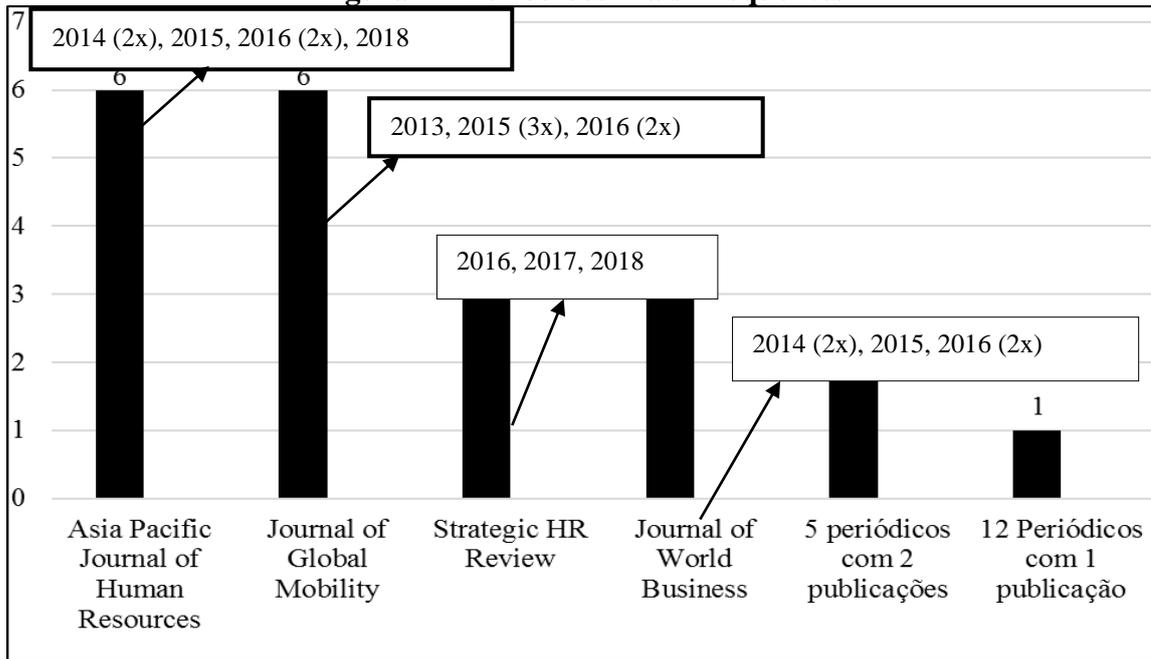
Quadro 3 – Instituições Acadêmicas e Linha de Atuação dos Coautores

Autor - Universidade	Coautores	Linha de atuação dos coautores segundo perfil acadêmico	Universidade dos coautores	Países das Universidades
Chris Brewster - Reading University	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 - SIM University	Charles M. Vance	International human resources, leadership, career management and performance management	Loyola Marymount University	Estados Unidos
	Helen de Cieri	Work healthy, safety and employee wellbeing, diversity and inclusion, international HRM and organisational performance	Monash University	Austrália
Li-Yueh Lee - Kun Shan University	Sou Veasna	Cross-Cultural Management, Brand Management, and International Marketing	National Cheng Kung University	Taiwan
Sou Veasna - National Cheng Kung University	Li-Yueh Lee	International Negotiation, International Human Management	Kun Shan University	Taiwan

Fonte: Dados da pesquisa.

Observou-se que as universidades nas quais os autores estavam vinculados quando das publicações que apareceram com mais frequência nos artigos estão no continente europeu. O interesse neste campo de estudos pode ser explicado pelo fato do continente ser um dos que mais recebem expatriados, das mais diversas nacionalidades. O próprio acordo da União Europeia, facilita a expatriação de funcionários entre os países europeus, o que torna esta prática muito comum e de grande interesse por parte da comunidade científica de seus países. Analisando a relação das coautorias dentro deste cenário, identificou-se que 22% dos artigos foram realizados por autores de uma mesma instituição, 24% dos artigos foram escritos de forma individual, e 54% foram escritos por coautores de diferentes instituições. O fato de a maior parte dos artigos serem escritos por coautores de diferentes instituições é um importante

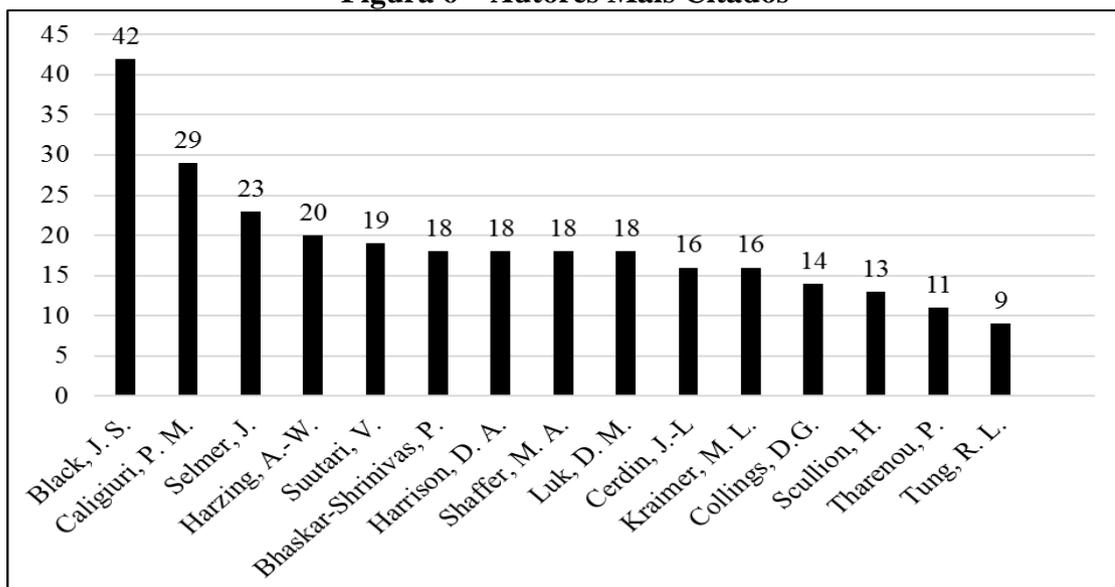
Figura 5 – Periódicos Mais Frequentes



Fonte: Dados da pesquisa

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 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



Fonte: Dados da pesquisa.

No Quadro 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 modelo of international adjustment: na integration of multiple theoretical pespective*, de Black, J. S., M. Mendenhall and G. Oddou, de 1991, com 14 citações em 11 artigos diferentes.

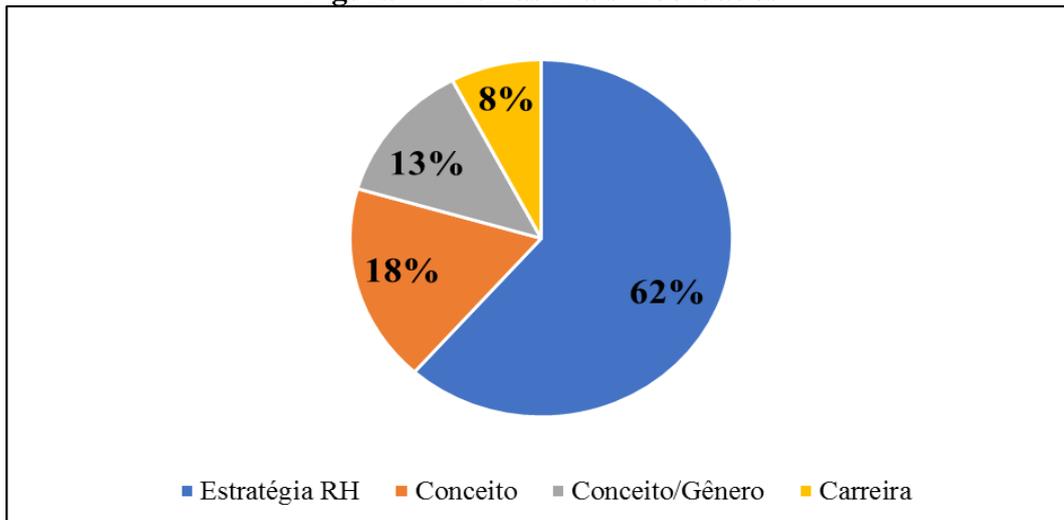
Quadro 4 – Obras Mais Citadas

1	Bhaskar-Shrinivas, P., Harrison, D.A., Shaffer, M.A. and 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> , Vol. 48 No. 2, pp. 257-281.
2	Black, J. S., M. Mendenhall and G. Oddou (1991). ‘Toward a comprehensive model of international adjustment: an integration of multiple theoretical perspectives’ <i>Academy of Management Review</i> , 16, pp. 291–317.
3	Black, J. S. and G. K. Stephens (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, pp. 529–544.
4	Kim, K., Kirkman, B.L. and Chen, G. (2008), “Cultural intelligence and international assignment effectiveness: a conceptual model and preliminary findings”, in Ang, S. and Van Dyne, L. (Eds), <i>Handbook of Cultural Intelligence: Theory, Measurement, and Applications</i> , M.E. Sharpe, Armonk, NY, pp. 71-90.
5	Collings, D.G., Scullion, H. and 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, pp. 277–294.
7	Edstrom, A. and Galbraith, J.R. (1977), “Transfer of managers as a coordination and control strategy in multinational organizations”, <i>Administrative Science Quarterly</i> , Vol. 22 No. 2, pp. 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> , Vol. 36 No. 4, pp. 366-379.
9	Hechanova, R., Beehr, T.A. and Christiansen, N.D. (2003), “Antecedents and consequences of employees’ adjustment to overseas assignment: a meta-analytic review”, <i>Applied Psychology: An International Review</i> , Vol. 52 No. 2, pp. 213-36.
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.

Fonte: Dados da pesquisa

A Figura 7 foi elaborada após uma análise dos objetivos de pesquisa dos artigos encontrados, visando elencar os principais temas que guiaram a elaboração de tais estudos. 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 com os benefícios de tal processo para a organização, e a identificação das 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.

Figura 7 – Temas Mais Abordados



Fonte: Dados da pesquisa.

Em segundo lugar, 28% dos artigos buscaram 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 com o gênero vem se tornando mais presente nos estudos, após a análise dos artigos, se identificou 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 a criação de práticas e procedimentos organizacionais visando uma maior igualdade em relação as oportunidades internacionais que são oferecidas as mulheres e aos homens dentro das organizações. Alguns estudos, 8%, focaram nos benefícios da expatriação para a carreira, buscando entender os benefícios de tal processo no avanço da carreira profissional e na conquista de habilidades interpessoais.

Conclusão

O tema Mobilidade Internacional vem sendo estudado há várias décadas sobre as mais diferentes perspectivas. Com a análise das publicações entre os anos de 2013 a 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 se atingir resultados, e auxiliar empresas em processo de expansão.

Do ponto de vista dos profissionais, a mobilidade internacional é pesquisada como um fator importante na realização de objetivos profissionais e metas de carreira, seja por

opção ou necessidade, por isso a importância de processos bem planejados para que tanto empresa e profissionais consigam atingir seus objetivos. Também foi possível notar, o interesse no estudo da influência do gênero no campo da mobilidade internacional, e na 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). De modo geral, a contribuição deste trabalho está na demonstração do panorama de pesquisas mais recentes sobre mobilidade internacional, principais autores, periódicos, obras citadas e subtemas. Como sugestão, futuros trabalhos 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), pp. 54-66.
- 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), pp. 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.
- 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), pp. 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), pp. 145–161.
- Domingues, C. (2011). Políticas de carreiras para o gestor internacional – um estudo em empresas brasileiras internacionalizadas. *Tese (Doutorado)*. Fundação Getúlio Vargas. São Paulo.
- 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), pp. 5-20.
- 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), abr./jun, pp. 247-264.
- Freitas, M. E. de; & Dantas, M. (2011). O Estrangeiro e o novo grupo. *Revista de Administração de Empresas*, 51 (6), pp. 601-608.
- Fleury, M. T.; & Fleury. (1997). *A aprendizagem e inovação organizacional: as experiências de Japão, Coreia e Brasil*. São Paulo, Atlas.
- Gallon, S.; & Antunes, E. D. D. (2013). O processo de expatriação na estratégia organizacional. In: *7º Congresso Instituto Franco - Brasileiro de Administração de Empresas*, Tours.
- Gallon, S.; Fraga, A. M.; & Antunes, E. D. D. (2017). Expatriates concepts and settings in the entrepreneurial internationalization. *REAd. Rev. eletrôn. Adm.*, 23 (nr especial), pp. 29-59.

- 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), pp. 128-148.
- Hall, S. (2005). *A identidade cultural na pós-modernidade*. 10 ed. Rio de Janeiro: DP&A Editora.
- Harvey, M.; Ralston, D.; & Napier, N. (2000). International relocation of in-patriate managers: assessing and facilitating acceptance in the headquarters organization. *International Journal of Intercultural Relations*, 24 (1), pp. 825-846.
- 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), pp. 138-153.
- McCall, 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. 112f. *Dissertação* (Mestrado em Administração e Negócios), Faculdade de Administração, Contabilidade e Economia, Pontifícia Universidade Católica de Porto Alegre (PUCRS), Porto Alegre.
- 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. *Department of Management Working Paper Series*, 1 (1).
- Nunes, L. H.; Vasconcelos, I. F. G. de; & Jaussaud, J. (2008). *Expatriação de executivos*. São Paulo: Thomson 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), pp. 239-260.
- Schuler, r. s., Budhwar, P. S., & Florkowski, G. W. (2002). International human resource management: review and critique. *International Journal of Management Reviews*, 4 (1), pp. 41-70.
- 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), pp. 89-109.
- Tague-sutcliffe, Jean. (1992). An introduction to informetrics. *Information processing & management*, Oxford, 28 (1), pp. 1-3.