

ANÁLISE DA CARREIRA DA AUTOEXPATRIADOS COM ENTREVISTADOS DISPOSTOS AO LONGO DO MUNDO

Lívia Pedersen De Oliveira, Me.

Mestrado em Administração

Universidade Federal do Rio Grande do Sul – UFRGS

E-mail: livia.pedersen@gmail.com

Ângela Beatriz Busato Scheffer, D.ra.

Doutorado em Administração

Universidade Federal do Rio Grande do Sul – UFRGS

E-mail: angela.scheffer@ufrgs.br

Shalimar Gallon, D.r.

Doutorado em Administração

Universidade Federal do Rio Grande do Sul – UFRGS

E-mail: shalimargallon@gmail.com

Resumo

A autoexpatriação é o processo onde o indivíduo, por iniciativa própria, decide sair de seu país para trabalhar e viver em outro país. A fim de entender este processo, o presente estudo de caráter qualitativo buscou analisar a influência da autoexpatriação na construção de carreira globais. Foram entrevistados 15 brasileiros que já passaram ou que estavam passando pela autoexpatriação, os quais foram entrevistados presencialmente ou a distância por meio de ferramentas online. Os resultados mostram que a experiência modificou a forma de encarar o trabalho e de se relacionar com ele, bem como desenvolveram determinadas habilidades. Os resultados mostram que as principais razões para a autoexpatriação referem-se à falta de perspectiva profissional no Brasil, a busca por desenvolvimento e aprimoramento profissional, à fuga da violência urbana e ao desejo de conhecer e vivenciar novos países e culturas. A intenção de sair do país foi motivada especialmente para trabalhar no exterior e ter experiências pessoais e de vida que vão além das experiências relacionadas exclusivamente ao trabalho. Além disso, o estudo contribui discutindo o percurso metodológico em estudos que exigem acesso a participantes que se encontram localizados ao longo do mundo, destacando suas possibilidades e limites para esse tipo de pesquisa em Administração.

Palavras-chave: Carreira, Autoexpatriação, Percurso metodológico, Estudos qualitativos, Entrevistas a longa distância.

1 Introdução

A carreira pode se moldar em um modelo tradicional, compreendido como uma sequência de experiências e por uma trajetória bem definida e estruturada nas organizações; e o não tradicional, caracterizado por carreiras menos estruturadas e mais dinâmicas que as tradicionais (Baruch & Reis, 2015). As mudanças socioeconômicas sugerem uma tendência para que novas formas de construção de relações de trabalho e de carreira se estabeleçam entre organizações e indivíduos, pois o complexo e turbulento ambiente corporativo está levando o indivíduo a repensar sobre seus planos para o desenvolvimento da carreira (Hall, 1996).

Nesta perspectiva, tanto as experiências construídas pela vivência em diferentes organizações quanto as trajetórias mais lineares, em poucas organizações, podem ser consideradas carreira. Além disto, as experiências vividas fora da organização, como a dedicação aos estudos, as viagens para conhecer outras culturas, uma pausa na profissão para se dedicar à família também se constituem em elementos que irão formatar a carreira do indivíduo. Neste modelo, o indivíduo cria seus próprios termos, misturando e integrando experiências, ao invés de segregar o trabalho e o não-trabalho como facetas diferentes de sua vida, em um esforço para obter maior realização e maiores desafios no trabalho (Mainiero & Sullivan, 2005).

Dentre estas novas possibilidades de formatação da carreira, desvela-se o conceito de carreira sem fronteiras, construída em um cenário onde o mercado é sensível e imprevisível, e as relações são pautadas em um ambiente interorganizacional, que conduz o indivíduo a um movimento que o fará atravessar as fronteiras de diferentes organizações (Arthur, 1994). A mobilidade geográfica é central neste conceito e significa não apenas cruzar fronteiras organizacionais e geográficas em uma trajetória profissional, mas também cruzar as fronteiras de uma trajetória de vida (Peiperl & Jonsen, 2007).

Avançando no entendimento de que carreira remete a um certo grau de mobilidade, emerge o conceito de carreiras globais (Peiperl & Jonsen, 2007; Dickmann & Baruch, 2011; Baruch & Reis, 2015), na qual indivíduos em busca de experiência internacional estão tomando a iniciativa de procurar uma oportunidade de trabalho no exterior por seus próprios meios (Shaffer, Kraimer, Chen, & Bolino, 2012). Dickmann e Baruch (2011) apontam que existem múltiplas possibilidades de adquirir experiência internacional, que variarão de acordo com o tempo dedicado pelo indivíduo para esta experiência e com a intensidade que a imersão em uma diferente cultura e em um diferente ambiente de trabalho são vivenciados.

Dentre estas múltiplas possibilidades, destaca-se o processo de autoexpatriação, onde a mobilidade parte do indivíduo, que busca trabalho por conta própria, sem o intermédio de uma organização, e financia sua própria expatriação, a qual ocorre por tempo indeterminado (Suutari & Brewster, 2000; Cerdin & Pargneux, 2010; Shaffer et al., 2012; Al Ariss & Crowley-Henry, 2013; Doherty, Richardson, & Thorn, 2013). Assim, questiona-se: qual a influência da autoexpatriação na construção de carreira globais?

Na literatura internacional, a autoexpatriação é um tema abordado há duas décadas e, embora se evidencie crescente interesse sobre o tema da autoexpatriação, este campo ainda permanece pouco pesquisado (Doherty et al., 2013), especialmente no que tange à experiência de carreira de autoexpatriados provenientes de países em desenvolvimento, que permanece praticamente inexplorada (Al Ariss & Özbilgin, 2010). No Brasil, escassos estudos abordam a autoexpatriação. Após pesquisa realizada no portal de periódicos da Capes (2020), nos últimos dez anos, poucos estudos foram encontrados, utilizando os termos ‘experiência internacional auto iniciada’ (um estudo), ‘expatriado por conta própria’ (um estudo), ‘expatriados voluntários’ (um estudo) e ‘autoexpatriados’ (um estudo). Expatriados enviados a outros países pelos seus empregadores são o foco principal da literatura sobre mobilidade internacional (Richardson & Mallon, 2005; Vance, 2005).

Os estudos em temáticas como expatriação, autoexpatriação, carreiras globais, dentre outros, envolvem acesso a participantes que se encontram dispersos pelo mundo. Apresenta-se, por tanto, um estudo qualitativo que teve por objetivo analisar a influência da autoexpatriação na construção de carreira globais, discutindo em especial o percurso metodológico utilizado e destacando suas possibilidades e desafio para a pesquisa em Administração. Frente ao contexto de pandemia provocada pelo Covid-19 torna-se importante essas discussões metodológicas, bem como as implicações que as ferramentas online têm nos estudos científicos.

2 Autoexpatriação e carreira global

A mobilidade profissional tem se configurado em uma estratégia contra o sedentarismo e o imobilismo característicos de uma carreira puramente organizacional. A internacionalização dos mercados proporcionou o aumento de oportunidades de carreira devido à necessidade de pessoas atuando em nível global e impulsionou a carreira global, nas quais processos de expatriação e repatriação estão inseridos e motivou vários estudos focados em como o indivíduo acessa o mercado de trabalho internacional ou nas consequências enfrentadas por ele após a repatriação (Mayrhofer, Meyer, & Steyrer, 2007; Gallon, Scheffer, & Bitencourt, 2013).

Carreiras globais são carreiras que envolvem, em alguma etapa durante o percurso de vida e trabalho, a mobilidade geográfica entre diferentes países. Dickmann e Baruch (2011) a definem como uma sequência de experiências relacionadas ao trabalho ao longo da vida, onde parte desta experiência acontece em mais de um país. No entanto, apenas ter tido algum tipo de experiência de trabalho no exterior não significa, necessariamente, que o indivíduo desenvolveu uma carreira global. Os autores consideram que a carreira global envolve muito mais do que um simples planejamento de turismo, que exige o trabalho remunerado como forma de subsidiar a estadia e mobilidade no exterior.

As carreiras globais exigem que o indivíduo cruze não apenas as fronteiras organizacionais e geográficas na trajetória profissional, mas também que cruze as fronteiras e barreiras de uma trajetória de vida em outro país (Peiperl & Jonsen, 2007). Neste sentido, os indivíduos inseridos em uma carreira global são aqueles que, em suas experiências globais conhecem diversas pessoas, se expõem a diferentes culturas, línguas e modos de vida e de trabalho (Dickmann & Baruch, 2011). Assim, “esta experiência permanecerá com ele no decorrer de sua trajetória profissional e lapidará sua habilidade de trabalhar em um mundo diferente daquele onde cresceu” (Dickmann & Baruch, 2011, p. 9).

As carreiras globais também incluem aqueles indivíduos que vão em busca de novas experiências e aventuras, e que recorrem ao trabalho no exterior como forma de concretizar este plano, ou aqueles que vão estudar ou empreender um negócio próprio (Dickmann & Baruch, 2011).

Todas as possibilidades de mobilidade internacional, quando relacionadas à realização de um trabalho no exterior, podem ser enquadradas na teoria de carreiras globais (Peiperl & Jonsen, 2007; Dickmann & Baruch, 2011; Baruch & Reis, 2015). Quando se fala de carreiras globais, destacam-se a expatriação e repatriação (orientadas por uma organização) e a imigração e autoexpatriação (orientada pelo indivíduo), embora essas não encerrem em si todas as possibilidades de mobilidade internacional de trabalho (Dickmann & Baruch, 2011).

Em relação aos autoexpatriados, ela é compreendida como um processo em que o indivíduo, por conta própria, viaja para o exterior para procurar trabalho, sem estar vinculado a uma organização em seu país de origem (Lee, 2005), assumindo o controle de sua carreira e abandonando a intervenção de uma organização e sua relativa segurança, em favor de autonomia e flexibilidade (McNulty, 2013). Esta mobilidade global dá ao indivíduo a oportunidade de sair do país para expandir ou adquirir experiência internacional de trabalho, rompendo as fronteiras do trabalho tradicional através da busca, de forma independente, de colocação no mercado internacional.

Alshahrani e Morley (2015), ao revisar a literatura acerca da autoexpatriação, constata que os países de destino para esta experiência são escolhidos em detrimento da cultura, do idioma e dos costumes similares aos do país de origem, e geralmente se dá para países desenvolvidos, devido às preocupações acerca da segurança e pela busca de um estilo de vida melhor, estabilidade política e sistemas educacionais e de saúde bem consolidados. Shaffer et al. (2012) destacam que ao decidir por um trabalho internacional, os indivíduos consideram a reputação do local (país/cidade) escolhido e seus atrativos, padrão de vida, as semelhanças e diferenças culturais, segurança, oportunidades de trabalho e tratamento dados pelos cidadãos aos estrangeiros. Os autores indicam que aqueles que tem laços de família mais fortes e outras responsabilidades familiares são menos suscetíveis a este tipo de experiência. Mesmo percebendo-se que cada vez mais aumentam as oportunidades para cruzar fronteiras, é importante ter em mente “que muitas pessoas optam por mudar-se não por causa de um emprego, mas por interesse pessoal” (Peiperl & Jonsen, 2007, p. 364).

Peiperl e Jonsen (2007) ponderam que para viver uma carreira global – a autoexpatriação se manifesta como uma das possibilidades desta carreira – é preciso aceitar uma maior incerteza e almejar a aprendizagem ao longo da vida, movimento contrário ao que tipicamente se compreendia como o ideal de carreira, como algo linear e estável. Os benefícios desta experiência confluem para aspectos relacionados ao desenvolvimento da carreira, tais como aumento da autoconfiança e autoestima, desenvolvimento de habilidades técnicas, de relações interpessoais e de comunicação, independência, autonomia, flexibilidade e adaptabilidade, aumento dos contatos em rede, liderança, habilidade na resolução de problemas, sociabilidade e estreitamento de relações de amizade (Myers & Pringle, 2005).

Importante salientar que os autoexpatriados podem enfrentar maiores desafios ao buscar trabalho no exterior (Shaffer et al., 2012). Al Ariss e Özbilgin (2010) investigam a autoexpatriação de indivíduos do Líbano para a França e os achados destes autores apontam que os autoexpatriados, muitas vezes, enfrentam problemas relacionados ao desenvolvimento de suas carreiras e à sua colocação no mercado de trabalho estrangeiro, pois suas qualificações e diplomas não são reconhecidos facilmente no país de destino. Estes indivíduos enfrentam barreiras relacionadas à obtenção de vistos e licenças de trabalho, o que muitas vezes repercute em suas carreiras (Al Ariss & Özbilgin, 2010).

Mesmo quando estes indivíduos encontram emprego, os procedimentos de liberação de documentos para que possam trabalhar são demorados, podendo levar meses, o que acaba desencorajando, também, o recrutamento destes indivíduos por parte dos empregadores. Além disto, muitos acabam se empregando em posições que exigem qualificação bem abaixo das suas, e enfrentam discriminação. Entre os resultados de sua pesquisa, destaca-se que muitos indivíduos enfrentam mudanças involuntárias em suas carreiras devido ao fato de que não conseguem encontrar trabalho em suas profissões ou não ganham permissão para exercê-la devido a seu status de imigrante. Assim, ao contrário de estudos na área que mostram que a experiência de autoexpatriação é benéfica para o desenvolvimento pessoal e profissional, este estudo mostra que a maioria dos indivíduos que

participaram de sua pesquisa reportaram que a experiência não foi positiva no que diz respeito ao avanço na carreira (Al Ariss & Özbilgin, 2010).

3 Percorso Metodológico

O presente estudo é uma pesquisa qualitativa, de cunho exploratório realizada por meio de entrevistas com brasileiros que já passaram ou que estão passando pela autoexpatriação e que tenham ido para o exterior com o objetivo de trabalhar, por um período mínimo de seis meses. Este período está em consonância com o que Myers e Pringle (2005) consideram como permanência mínima para que a experiência seja considerada como autoexpatriação, e para diferenciá-la de uma simples viagem a turismo.

Para a escolha dos participantes levou-se em consideração o atendimento aos critérios estabelecidos, a disponibilidade e o interesse em participar da pesquisa de forma voluntária, não adicionando outros critérios como gênero, idade, profissão etc. Para ter acesso aos participantes, a pesquisadora criou no Facebook um grupo fechado nomeado ‘autoexpatriados brasileiros’ (Figura 1). Após a criação do grupo, foi publicado nas redes sociais pessoais das pesquisadoras informações sobre a pesquisa e o perfil dos participantes, pedindo indicações. Através desta rede inicial de contato, as primeiras indicações foram feitas, e os indivíduos indicados que demonstraram interesse na pesquisa, perfil adequado e disponibilidade para entrevista foram adicionados ao grupo.

Figura 1. Grupo fechado denominado ‘autoexpatriados brasileiros’ no Facebook



Fonte: Elaborada pelas autoras (2020).

Além disto, a pesquisa também foi divulgada em diversos grupos no Facebook de brasileiros no exterior, tais como: ‘brasileiros na Inglaterra’, ‘brasileiros pelo mundo’, ‘brasileiros no Japão’, ‘brasileiros na Europa’, ‘brasileiros na China’ e ‘brasileiros na Austrália’, sendo que os interessados em participar foram, também, adicionados ao grupo. Desta forma, o grupo ficou composto por 49 membros, todos eles com o perfil desejado e disponibilidade em participar da pesquisa voluntariamente. A partir daí, estabeleceu-se contato com os potenciais participantes.

ANÁLISE DA CARREIRA DA AUTOEXPATRIADOS COM ENTREVISTADOS DISPOSTOS AO LONGO DO MUNDO

Foram realizadas 15 entrevistas (Figura 2), as quais foram encerradas quando se observou uma repetição e redundância nas informações coletadas, utilizando o critério de saturação (Vergara, 2005). Os entrevistados presencialmente entregaram o termo preenchido e assinado no dia da entrevista, e os entrevistados por Skype e Messenger do Facebook enviaram o documento digitalizado por email. Todos os entrevistados assinaram o termo de consentimento com a pesquisa e consentiram com a gravação do áudio da entrevista (Janghorban, Roudsari, & Taghipour, 2014), as quais foram posteriormente transcritas.

Os entrevistados presencialmente entregaram o termo preenchido e assinado no dia da entrevista, e os entrevistados por Skype e Messenger do Facebook enviaram o documento digitalizado por email. Todos os entrevistados assinaram o termo de consentimento com a pesquisa e consentiram com a gravação do áudio da entrevista (Janghorban, Roudsari, & Taghipour, 2014), as quais foram posteriormente transcritas.

Tabela 1. Caracterização dos Participantes

E*	I**	País(es) onde vive(u)	Tempo no exterior	Onde está hoje	Formação	Em que trabalhava no Brasil à época	Tipo de trabalho no exterior
E1	32	Estados Unidos e Inglaterra	10 meses e 2 anos	Brasil	Jornalismo	Professora de inglês	Estação de esqui / Professora de inglês
E2	37	Inglaterra	1 ano e 6 meses	Brasil	Comércio Exterior	Desempregada	Atendente de restaurante
E3	33	Inglaterra	1 ano e 4 meses	Inglaterra	Engenharia de Alimentos	Engenheira	Engenheira de Alimentos
E4	53	Portugal	4 anos	Portugal	Ensino Médio	Autônoma	Representante comercial, empresária
E5	37	Austrália	7 anos	Austrália	Publicidade e Propaganda	Representante comercial	Representante comercial
E6	32	Inglaterra	2 anos	Londres	Jornalismo	Jornalista freelancer	Editor de uma rede de TV, vendedor
E7	32	Nova Zelândia e Inglaterra	1 ano e 8 meses	Londres	Técnico em informática	Desempregado	Trabalho em lavouras, camareiro e bartender
E8	43	Espanha	12 anos e 6 meses	Espanha	Ensino Fundamental	Desempregada	Atendente de restaurante
E9	26	Inglaterra	2 anos	Londres	Arquitetura	Arquiteto	Design de interiores
E10	59	Estados Unidos	40 anos	Estados Unidos	Ballet	Professora de ballet	Professora de ballet
E11	38	Nova Zelândia	7 meses	Nova Zelândia	Psicologia	Psicóloga	Camareira
E12	39	Espanha	9 anos	Espanha	Podologia	Podóloga, manicure	Manicure/podóloga
E13	30	Canadá	5 anos	Canadá	Gestão Ambiental	Desempregado	Construção civil
E14	43	Inglaterra	18 anos	Londres	Economia	Desempregado	Dono de empresa de eventos
E15	38	Japão	13 anos	Brasil	Técnica em Enfermagem	Técnica em Enfermagem	Fábrica de montagem

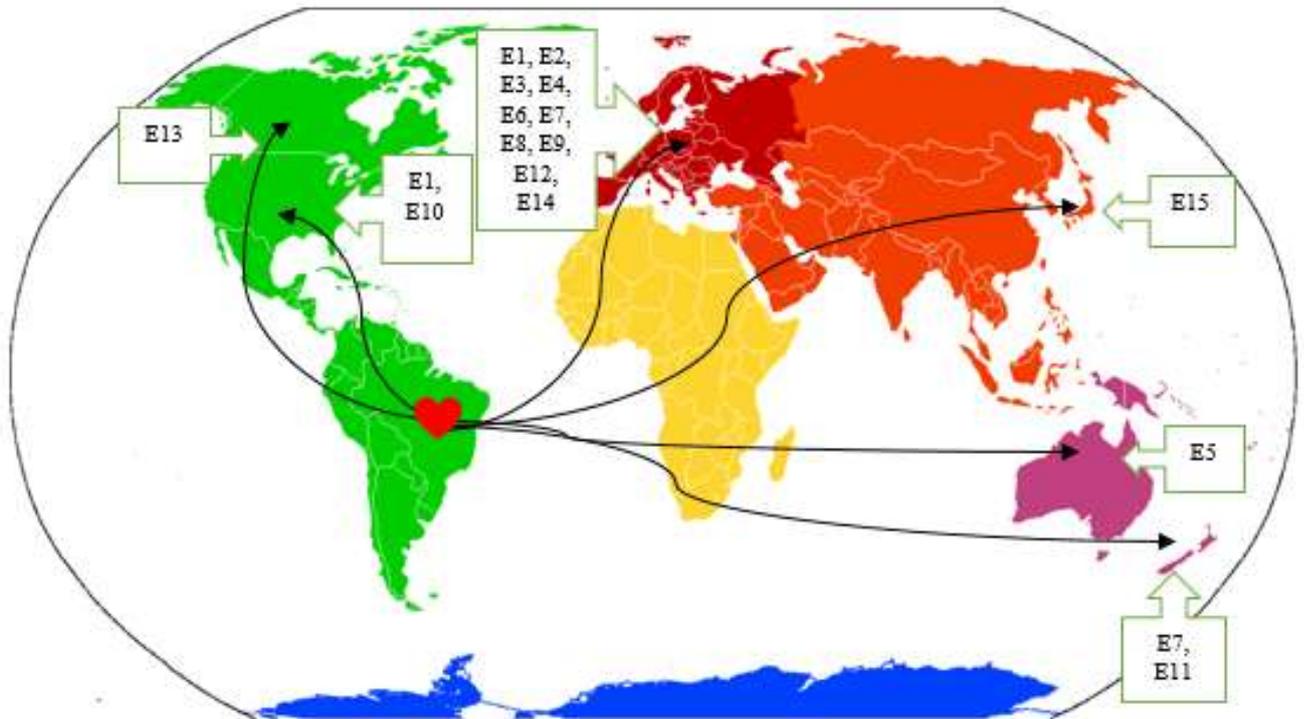
Legenda: *E – Identificação do (a) entrevistado (a); ** Idade do (a) entrevistado (a) em anos

Fonte: Elaborada pelas autoras (2020).

Procurou-se, na medida do possível, diversificar os países de destino dos entrevistados, na tentativa de compreender como se dá o processo de autoexpatriação de brasileiros nos diferentes países e continentes. No entanto, a maior parte dos entrevistados vive ou viveu em países da Europa

(Figura 3) e alguns participantes tiveram que ser descartados por não ter sido possível conciliar agenda para a entrevista ou por dificuldade de acesso à internet de qualidade no país estrangeiro.

Figura 2. Países de destino dos entrevistados



Fonte: Elaborada pelas autoras (2020).

O método de coleta de dados escolhido foi o de entrevista individual, com estrutura semiaberta, que permitiu que os ajustes necessários fossem realizados durante a condução da entrevista, podendo incluir ou omitir questões do roteiro semiestruturado previamente preparado, com vistas ao melhor aprofundamento dos pontos analisados (Vergara, 2005). O sucesso da entrevista se ampara em qualidades humanas durante a condução da mesma: confiança, empatia, habilidade de ouvir e refletir sobre o que está sendo dito, são características necessárias ao pesquisador que opta por utilizar este método (Salmons, 2012).

A ideia inicial foi a de realizar as entrevistas, sempre que possível, presencialmente, com a gravação do áudio e posterior transcrição para a análise. No entanto, no decorrer dos agendamentos das entrevistas, devido à dispersão geográfica dos participantes, optou-se por utilizar ferramentas online para realizar as entrevistas. A tecnologia tornou possível conectar pessoas que estão espalhadas por regiões geográficas muito amplas, possibilitando realizar entrevistas com grupos altamente especializados, que podem ser difíceis de reunir em um único local (Stewart & Shamdasani, 2017), como o caso dos autoexpatriados.

As entrevistas seguiram a mesma prática de entrevista presencial, ou seja, uma interação entre duas pessoas que, embora separadas geograficamente, realizaram todas as etapas do processo de entrevista como se estivessem frente a frente. Esta escolha se deu em função de que a pesquisa empírica tem demonstrado que muitas das dinâmicas interpessoais que caracterizam as interações face-face também caracterizam as interações online (Stewart & Shamdasani, 2017).

Muitas são as possibilidades de coleta online de dados mediadas pela comunicação virtual: e-mail, chats, mensagens de texto, videoconferência e chamadas de vídeo, sendo possível, ainda, combinar o uso destes métodos para coletar dados de forma complementar. Em consonância com Salmons (2012) e Lo Lacono, Symonds e Brown (2016), no âmbito da presente pesquisa foi

escolhido, inicialmente, o Skype como ferramenta tecnológica de comunicação para possibilitar o diálogo em tempo real entre o pesquisador e o entrevistado. Optou-se pelo Skype por ser um aplicativo gratuito, de fácil utilização, e que oferece conversas de alta qualidade por voz e imagem. Pelo fato de alguns entrevistados não utilizarem o Skype, foi possibilitada a realização das entrevistas pelo Messenger do Facebook, que também fornece chamadas de alta qualidade com vídeo e voz aos usuários do aplicativo.

Tais aplicativos, por permitirem gravação de áudio e vídeo, reforçam a ideia de que é um meio válido para a análise dos dados, podendo ter o mesmo padrão de profundidade nas análises, se comparado ao método convencional de entrevistas presenciais. Havendo conexão de internet de alta velocidade e bom conhecimento sobre o funcionamento do aplicativo, a entrevista pode ser realizada em qualquer local, a qualquer hora. Para entrevistas realizadas via Skype ou por outros aplicativos similares, o uso de um roteiro semiestruturado é válido, pois este tipo de entrevista se equipara à entrevista cara a cara (Salmons, 2012).

A internet aproxima as pessoas de forma surpreendentemente simples e rápida, oportunizando conversar com participantes que seriam inacessíveis de outra forma (Lo Lacono et al., 2016; Stewart & Shamdasani, 2017). Além disso, a tecnologia possibilita a flexibilidade em agendar as entrevistas, pois executivos ocupados que, de outra forma, não estariam disponíveis para uma reunião presencial, muitas vezes podem ser alcançados por meio das tecnologias da informação (Stewart & Shamdasani, 2017).

Para o presente estudo, foi mais fácil organizar o agendamento das treze entrevistas que foram realizadas através do Skype e do Facebook do que agendar a duas entrevistas realizadas presencialmente. Conciliar dia e horário para as entrevistas pela internet se mostrou algo extremamente eficiente e possibilitou que as entrevistas fossem concentradas em um período de tempo relativamente curto, já que o ambiente virtual potencializou o uso das noites, madrugadas, sábados, domingos e feriados para realizar as entrevistas. Além disto, a realização das entrevistas de forma virtual possibilitou aos entrevistados escolher o melhor lugar para eles darem a entrevistas que, na totalidade dos casos, foram realizadas de suas casas, e o tempo pode ser usado de forma mais flexível, de acordo com a necessidade de cada participante (Lo Lacono et al., 2016).

De fato, a noção de tempo e espaço se desfazem utilizando este método de coleta de dados, e alguns desencontros tiveram que ser relevados, pois adaptar fuso horário não é tão simples quanto parece. ‘Nos falamos na quarta’ seria algo relativamente simples de organizar, não fosse o fato de que as pesquisadoras estavam no Brasil e a entrevistada na Nova Zelândia. A ‘quarta’ chegou antes para a entrevistada que, já experiente por estar habituada a se comunicar diariamente com amigos e familiares que vivem no Brasil, prontamente mandou uma mensagem pelo Facebook avisando que já estava esperando para a entrevista. Após alguns pedidos de desculpas, todos amavelmente aceitos pelos entrevistados, as entrevistas, e com isto, a pesquisa, começaram a tomar forma.

Adicionalmente, as entrevistas através de Skype e Facebook oportunizam ao entrevistado mostrar o local e o contexto no qual estão inseridos, enriquecendo a pesquisa (Lo Lacono et al., 2016). De fato, em muitos casos as entrevistas possibilitaram uma maior aproximação das pesquisadoras com os entrevistados, que faziam questão de mostrar sua casa, o clima, seu estilo de vida, e através da vista de sua janela e apresentar a cidade e o país estrangeiro que o acolheram.

O roteiro da entrevista, conforme proposto por Vergara (2005), foi validado por pesquisadores com conhecimento na área e, posteriormente, foi realizada uma entrevista-piloto para testar o roteiro e garantir que os ajustes necessários fossem feitos e o roteiro readequado, visando assegurar que os objetivos propostos sejam atingidos. Este roteiro foi construído com base no objetivo da pesquisa e referencial teórico exposto. Tomou-se como base também a proposta de Altman e Baruch (2012, p. 237), onde “o esboço da entrevista foi construído com base nas principais etapas do ciclo de expatriação, começando com o início do processo, preparativos, adaptação à cultura estrangeira e local de trabalho, preparativos para o regresso”. Deste modo, o roteiro de entrevista estava organizado em três principais blocos: razões que levam à autoexpatriação; diferentes caminhos de autoexpatriação; e a construção da carreira durante a autoexpatriação.

A análise dos dados foi realizada através da análise de conteúdo, que enfoca no que é significativo, relevante, não estando, necessariamente, associada ao número de vezes em que determinado termo foi mencionado, mas privilegiando questões que sejam consideradas relevantes para o tema pesquisado (Bardin, 2011). O critério escolhido para a construção das categorias foi o semântico, com categorias temáticas que agrupam todos os elementos relacionados àquele tema.

A análise dos resultados foi realizada após leitura exaustiva das entrevistas, onde todos os trechos considerados relevantes foram, inicialmente, selecionados e depois agrupados em categorias temáticas e relacionados a uma das categorias finais. Inspirada em Bardin (2011), as categorias temáticas foram sendo identificadas, elencadas e agrupadas a partir da leitura das entrevistas, e ao final da análise das entrevistas foram associadas às categorias denominadas categorias finais. Neste sentido, as categorias finais convergiram para três temas principais: o trabalho no exterior; o desenvolvimento da carreira; e carreiras globais.

4 Análise dos resultados

A análise dos resultados será apresentada com base nas três categorias que emergiram na pesquisa: o trabalho no exterior; o desenvolvimento da carreira; e carreiras globais.

4.1 O trabalho no exterior

Quando um indivíduo decide pela autoexpatriação, ele está consciente que a experiência no exterior envolverá um processo de busca por trabalho e adaptação e que a forma e relações de trabalho podem ser diferentes das quais ele estava habituado no seu país de origem. Após a crise que a Europa enfrentou nos últimos anos, a grande demanda por mão de obra estrangeira para fazer trabalhos considerados de menor qualificação diminuiu, pois os cidadãos daqueles países começaram a enfrentar o desemprego e a concorrer a estes trabalhos, pois, como apontam Freitas e Dantas (2011, p. 601), os “cenários de crise econômica aprofundam a concorrência por postos de trabalho”. A questão do preconceito em relação ao estrangeiro é marcada por uma dicotomia onde, por um lado, os nativos não querem trabalhar em determinadas áreas e, por outro, se ressentem em ver os estrangeiros trabalhando em seu país. Mesmo que o estrangeiro esteja contribuindo economicamente para o país, o estrangeiro é sempre visto como estrangeiro (Freitas & Dantas, 2011), como relata a E4:

Apesar do preconceito que se tem com os brasileiros, eles trabalham em obras, faxinas, nos asilos. Uma vez peguei um ônibus com um motorista brasileiro e uma velhinha falou ‘onde já se viu este monte de brasileiro roubando emprego dos portugueses’. Mas aqui todos falam que os portugueses não querem trabalhar. Não é que eles não gostam de trabalhar, mas não sabem fazer aquilo que nós fazemos. A gente do nosso país faz qualquer coisa. Aqui é a mesma coisa, o português não vai fazer o trabalho que fazemos.

As entrevistas mostram que nem sempre o trabalho que será realizado no exterior estará de acordo com as qualificações ou formação profissional dos autoexpatriados. Quando o indivíduo empreita uma experiência de autoexpatriação, ele tem consciência que enfrentará entraves relacionados ao visto e às permissões de trabalho e, conseqüentemente, receberá ofertas de trabalhos de menor qualificação que exigirão dedicação quase que exclusiva a este trabalho para que consiga se manter financeiramente. A E8 ressalta que “quando você chega sem papel, você não pensa que vai encontrar um bom emprego porque não vai, vai começar de baixo”, exemplificando como a situação de ilegalidade atua neste processo.

A precarização do trabalho é acentuada para aqueles indivíduos que estão em situação irregular no país estrangeiro, uma vez que os empregadores não podem vincular formalmente estes indivíduos às suas empresas. O E7 reflete como a ilegalidade pode colocar o indivíduo em uma situação de desamparo e exploração e considera ‘sorte’ ter recebido uma oferta de trabalho ilegal, embora não tivesse nenhuma garantia de que seria remunerado: “tive sorte de ser chamado para trabalhar em uma lavoura pelo período de seis meses. Apesar de estar trabalhando como ilegal, o meu chefe me pagava tudo regularmente. Havia relatos de exploração de trabalho dos imigrantes ilegais, porém este não era o meu caso”.

A inserção profissional de autoexpatriados no exterior é em profissões diferentes da sua área de formação, mesmo os que entram no país com visto adequado para o trabalho. Para conseguir trabalhos mais qualificados e relacionados com sua formação e experiência profissional no Brasil, eles precisam aprofundar seu domínio no idioma, como mostra o relato da E5: “eu sempre trabalhei na área de vendas no Brasil. Eu sabia que o desafio ia ser grande para conseguir esse tipo de trabalho na Austrália, pois meu inglês ainda não era tão bom. Até melhorar o inglês, trabalhei como garçomete, só depois de algum tempo consegui um trabalho como representante comercial”.

Conforme aponta a literatura internacional, os autoexpatriados podem enfrentar maiores desafios ao buscar trabalho no exterior (Schaffer et al., 2012), e muitas vezes enfrentam problemas relacionados ao desenvolvimento de suas carreiras e à sua colocação no mercado de trabalho estrangeiro, pois suas qualificações e diplomas não são reconhecidos facilmente no país de destino (Al Ariss & Özbilgin, 2010). Estes indivíduos enfrentam barreiras relacionadas à obtenção de vistos e licenças de trabalho, o que muitas vezes repercute em suas carreiras (Al Ariss & Özbilgin, 2010), como ilustra o relato do E9:

Eu queria trabalhar na minha área aqui, porém para trabalhar como arquiteto você tem que revalidar o seu diploma – o que eu não fiz, pois é um processo muito difícil. Então, comecei a procurar trabalhos com design de interiores. Foi difícil encontrar oportunidades, pois eu não tinha nenhuma experiência de trabalhos no exterior. Esse processo de busca por emprego durou oito meses, até que consegui um emprego em um escritório de design de interior.

Dickmann e Baruch (2011) sinalizam que alguns tipos de trabalho são transferíveis entre culturas e outros não, e isto será decisivo para empreitar uma carreira global, pois até mesmo trabalhos e ocupações considerados globais irão esbarrar em barreiras regulatórias. Isto explica o fato pelo qual o E9, embora trabalhando em uma área afim à sua formação, não tenha obtido permissão para atuar como arquiteto, devido às questões legais relacionadas ao diploma e ao exercício da profissão.

As experiências destes autoexpatriados brasileiros indicam que a trajetória de trabalho será estabelecida conforme a intenção que o indivíduo tinha no momento que optou pela autoexpatriação. Inkson e Myers (2003) indicam que muitos destes indivíduos não buscam na mobilidade internacional a construção e desenvolvimento de carreira, estando mais interessados em experiências de vida não relacionadas, exclusivamente, ao trabalho. Assim, muitas vezes o indivíduo está disposto a fazer pequenas concessões na carreira (como aceitar um trabalho que exija menores qualificações), pois o trabalho no exterior se configura mais como um meio para se manter financeiramente durante a estadia no exterior.

4.2 Desenvolvimento das carreiras

Os entrevistados reconheceram que a experiência contribuiu para o desenvolvimento de suas carreiras de forma significativa. Até se estabelecer financeiramente, eles precisam administrar diferentes tipos de emprego e romper barreiras sociais. Além disto, é pontuada uma questão que Freitas e Dantas (2011) chamam de ‘o estrangeiro no novo grupo’, que trata das estratégias que os estrangeiros adotam para ser aceitos naquele novo país, na medida em que enfrentam a necessidade de interagir e se integrar com a sociedade na qual estão inseridos. Assim, ser atuante na comunidade

estrangeira onde vive válida, ou pelo menos reforçar a ideia de que eles pertencem àquele grupo. O E14 relata como fez para se integrar ao seu novo grupo e a seu novo país:

Se você não está disposto em pelo menos tentar entender como as pessoas funcionam, você não vai fazer parte daqui. Os amigos britânicos que tenho aqui dizem que sou mais inglês que eles. Você não pode se fechar dentro de um casulo, precisa se esforçar em aprender a falar a língua um pouco melhor, em colocar um acento um pouco melhor, se não estiver disposto a fazer isto então porque você quer viver aqui?

A postura adotada pelo autoexpatriado em relação ao trabalho e em relação ao meio social onde está inserido, além do foco em progredir profissionalmente são determinantes para ele se desenvolver na carreira internacional. Neste sentido, perceber uma oportunidade de crescimento profissional e investir nela foi o que possibilitou a E1 assumir novo cargo na empresa em que trabalhava. A E1 avalia que atingiu seus objetivos em relação ao trabalho que pretendia realizar no exterior porque “dizia sim pra tudo, é uma oportunidade nova e depois eu decido se gosto ou não, eu tinha que tentar primeiro. Eu era a que topava qualquer parada. Após cinco meses eu consegui uma promoção de professora freelancer para professora contratada”.

Os resultados mostram que a percepção de desenvolvimento na carreira foi mais acentuada naqueles indivíduos que aderiram à autoexpatriação com o objetivo de dar continuidade ou desenvolver e aperfeiçoar algum aspecto profissional relacionado ao trabalho que desenvolviam no Brasil. O desenvolvimento de carreira, aqui, diz respeito a aspectos que Shaffer et al. (2012, p. 1296) consideram “resultados extrínsecos de carreira”, ou seja, indicadores de avanço na carreira relacionados mais tipicamente a reconhecimento, salários e promoções.

Estes autoexpatriados experimentaram vários tipos de trabalho até chegar em uma posição em que podem se considerar como bem-sucedidos em suas áreas de atuação. Isto não significa que os demais entrevistados não tenham percebido desenvolvimento em suas carreiras, mas sim que o perceberam de forma diferenciada, relacionado ao que aprenderam com a experiência e a como ela os transformou. Estes são, conforme Shaffer et al. (2012, p. 1296), considerados “resultados intrínsecos de carreira”, pois envolvem questões mais subjetivas relacionadas à satisfação e bem-estar com o trabalho e com a vida.

4.3 Carreiras globais

Uma experiência de mobilidade internacional, como a autoexpatriação, sempre acarretará algum tipo de transformação no indivíduo, tanto no que diz respeito à sua postura em relação ao trabalho quanto a questões relacionadas à sua vida pessoal. Shaffer et al. (2012) indicam que os autoexpatriados enfrentam níveis de estresse físico, emocional e intelectual, pois precisam se ajustar à cultura local e se adaptar às condições de trabalho do país estrangeiro. Por este motivo, o processo de autoexpatriação tem suas dificuldades, pois exige que o indivíduo abra mão da segurança de estar em seu país, perto dos seus amigos e familiares, amparado por leis e regramentos que o protegem, e em um ambiente social e cultural no qual está habituado a interagir, como relata a E8: “a solidão é muito grande e te faz mais forte. Você passa a dar mais valor para os seus familiares e também para as mínimas coisas. Isso querendo ou não, faz com que você cresça”.

A maior parte dos entrevistados destacou que a autoexpatriação proporcionou mudanças no aspecto pessoal indo ao encontro de estudos que sugerem que os indivíduos com carreiras globais relatam transformação em sua identidade, na forma como percebem a si mesmos e como percebem o trabalho e o mundo (Shaffer et al., 2012). Estas transformações implicarão em mudança de atitudes e de comportamento que refletirão nas aspirações de carreira e nos desafios pessoais (Shaffer et al., 2012). O E13 considera que “com certeza hoje sou uma pessoa com muito menos preconceitos, por ter trabalhado com muitas pessoas e lugares”. A experiência de vida e o trabalho no exterior ajudaram os entrevistados a desconstruir a visão ‘idealizada’ em relação ao país estrangeiro, como relata a E12:

Apreendi a dar valor às pequenas coisas, ver o mundo de outra forma, ser mais forte e mais humilde, ter muito mais responsabilidade, crescer como pessoa, ser melhor humano, aprender a conviver com os costumes dos outros. Foi importante também ver as dificuldades de outro país, sempre achamos que o nosso país é pior, mas não é bem assim, vir de férias e ficar dez dias você só vê o lindo, mas na prática é muito diferente, sair do seu país é nascer de novo.

Os entrevistados também relataram que a autoexpatriação contribuiu no modo como passaram a lidar com o trabalho, relatando ganhos na carreira relacionados a um maior profissionalismo, jogo de cintura, responsabilidade, especialização técnica, mudança de perspectiva em relação à profissão. A E2 reflete que “a experiência internacional me ajudou a ter mais jogo de cintura, porque aprendi a lidar com pessoas diferentes. Minha experiência internacional me transformou, consigo me virar em qualquer parte”. O E6 reconhece que “estou muito mais maduro, pois tive que me especializar em áreas que eu nunca havia atuado e também tem a questão de trabalhar em diversas áreas além da sua, a questão do perfil generalista que eles exigem aqui”.

Alguns entrevistados ressaltaram que a experiência internacional contribuiu para mudanças no seu modo de encarar o trabalho, lapidando seu perfil profissional. Muitas vezes, os ganhos com esta experiência não se dão somente na área técnica, e o conjunto de habilidades desenvolvidas ajudam a melhorar as aptidões do indivíduo, aumentando as possibilidades de desenvolvimento de carreira. A E1 considera que “eu vejo que lá fora eles são muito mais organizados, eles aproveitam o tempo do funcionário de uma forma diferente, e eu trago isto comigo. O profissionalismo exigido lá influenciou o meu perfil de trabalho”.

A E5 aponta como as diferenças de cultura entre Brasil e Austrália a fizeram reavaliar sua postura profissional: “eu cresci muito profissionalmente, aprendendo outra língua, outra cultura. Aprendi algo que no Brasil não era tão valorizado, como a pontualidade. Aprendi a ser mais responsável com as tarefas e responsabilidades que são delegadas a mim enquanto profissional”.

Também foi apontado às adaptações que precisam ser feitas no trabalho quando o indivíduo o desempenha em um país culturalmente distinto do seu. Trabalhando em Londres em área afim à de sua formação no Brasil, o E9 precisou se ajustar à cultura local para realizar os projetos profissionais e conquistar clientes, como mostra o seu relato: “falando sobre a arquitetura, eu tinha uma visão no Brasil muito estreita. Aqui, eu trabalho em um escritório que tem que trabalhar com uma visão oposta, tive que me adaptar. Aspectos culturais influenciam muito os projetos em cada país, esse foi meu aprendizado”.

No contexto desta pesquisa, os ganhos na carreira e na vida são intensificados, pois os indivíduos entrevistados optaram, em sua maioria, por países com grandes diferenças sociais, linguísticas e culturais e, assim, ultrapassaram barreiras mais profundas se comparados com os autoexpatriados que tipicamente são encontrados nos estudos acadêmicos sobre autoexpatriação (Alshahrani & Morley, 2015). Como Dickmann e Baruch (2011) apontam, os ganhos dos indivíduos que passam pela autoexpatriação e, conseqüentemente, por uma carreira global, vão muito além daqueles relacionados a conhecer novos lugares e pessoas, pois eles superam vários entraves e dificuldades relacionados à exposição a diferentes culturas, modos de vida e de trabalho, e esta experiência os acompanhará no decorrer de sua trajetória profissional e pessoal.

O exposto mostra que os entrevistados associam a noção de carreira mais ao âmbito profissional do que a um conjunto de experiências que envolvem não só o trabalho, mas outros aspectos da vida. Assim, estes indivíduos, ao decidirem pela autoexpatriação, não saíram buscando uma carreira internacional no sentido de crescimento profissional ascendente, de status social e financeiro. Eles escolheram sair do Brasil para trabalhar e ter experiência de vida, e na maior parte dos casos analisados o trabalho não estava, necessariamente, relacionado a uma intenção deliberada de desenvolvimento de carreira.

Mesmo assim, embora o objetivo principal destes indivíduos fosse apenas trabalhar, eles perceberam que mudanças pessoais ocorreram no decorrer deste processo e transformaram sua forma de se relacionar com o trabalho. Desta forma, suas trajetórias mostram que as diferentes experiências

que tiveram ao longo da autoexpatriação, as mudanças de curso, cada novo recomeço que precisaram enfrentar para poder se ajustar e se adaptar a uma nova cultura, a um novo idioma, a uma nova configuração de trabalho, constituíram-se em elementos relevantes para a construção de suas carreiras globais. Assim, a carreira se insere neste contexto o tempo todo, e vai se modificando e modificando o indivíduo e sua trajetória. A cada nova escolha, um novo rumo para sua carreira.

Ao considerar a carreira como uma trajetória ao longo da vida, construída mediante escolhas e renúncias, iniciativas e adaptações em relação ao trabalho, família, interesses pessoais, relacionamentos, e que neste contexto envolveram, ainda, uma experiência de trabalho mais ou menos duradoura, provisória ou permanente, fora do país, pode-se dizer, então que estes autoexpatriados, mesmo sem saber, estão desenvolvendo uma carreira global. Eles não foram para o exterior em busca apenas de trabalho, pois a autoexpatriação é um processo muito mais complexo, que exige a reorganização de toda a vida, prorrogação de certos planos, antecipação de outros.

O trabalho e vida são indissociáveis neste entendimento de carreira, e a experiência no país estrangeiro, por ter transformado e ressignificado o sentido do trabalho e os valores de suas vidas, foi relevante neste processo de construção de carreira. Assim, a carreira global não está associada apenas ao desenvolvimento de habilidades que serão aproveitadas no âmbito das organizações (que buscam um perfil profissional que se adeque ao mundo globalizado de hoje), pois o aprendizado que aflora desta experiência provoca no indivíduo transformações muito mais profundas, que o acompanharão por toda sua trajetória, dentro e fora do ambiente laboral.

5 Considerações finais

A autoexpatriação é um processo inserido na teoria das carreiras globais (Dickmann & Baruch, 2011) e é uma tendência de trabalho que vem crescendo pelo mundo devido à globalização e internacionalização dos mercados, mas que ainda é uma realidade que está longe do alcance da maior parte dos indivíduos. Para tanto, o presente estudo buscou analisar a influência da autoexpatriação na construção de carreira globais.

Os autoexpatriados que participaram do estudo reconheceram que a experiência profissional e de vida durante a experiência modificou a forma de encarar o trabalho e de se relacionar com ele, e identificaram que adquiriram ou lapidaram determinadas habilidades, entre elas maior responsabilidade, conhecimento técnico mais generalista, maior abertura às variações culturais e ajustamento a estas variações, menor preconceito em relação aos diferentes tipos de trabalho, mais humildade, jogo de cintura, capacidade de lidar com adversidades, etc.

Um indivíduo que embarca na experiência de autoexpatriação provavelmente desenvolverá uma carreira global. Ressalta-se o termo ‘provavelmente’ pois, em algumas situações, embora inserido em um processo de autoexpatriação, o indivíduo deseja simplesmente trabalhar para poder financiar sua permanência em outro país, não tendo intenção de desenvolver sua carreira. Dickmann e Baruch (2011) dizem que o indivíduo realmente desenvolveu uma carreira global quando ele consegue superar o processo de exposição a diferentes culturas, modos de vida, de trabalho, e a exposição a um novo idioma. O indivíduo que transcende estas etapas vivenciará uma experiência que transformará a forma como enxerga a vida e o mundo. Neste sentido, todos os autoexpatriados brasileiros que fizeram parte desta pesquisa conseguiram, então, empreender uma carreira global, na medida em que todos relataram que a exposição a um mundo tão diferente daquele no qual foram criados os transformou de alguma maneira.

6 Implications and Further Research

O estudo contribui ao mostrar que é necessário que as empresas englobem todas as diversidades internacionais e não foquem só nos expatriados (Gallon, Fraga, & Antunes, 2017). Isto mostra que a literatura sobre mobilidade internacional é limitada e não contempla a dinamicidade dos processos internacionais. No atual cenário global, aumenta o número de pessoas que nascem em

determinado país e são criadas e alfabetizadas em outro, configurando uma nova geração de empregados: aqueles que já são formados por diversas culturas e não pertencem a um único país ou a uma única cultura; são cidadãos do mundo, antes mesmo de entrarem nas organizações. Por isso, a mobilidade internacional deve analisar os processos além da demarcação geográfica, levando em consideração o seu conhecimento e não o seu passaporte.

Ademais, o estudo contribui ao mostrar novas formas de se pesquisar frente aos novos rearranjos realizados em função da internacionalização e da pandemia causada pelo Covid-19. A utilização de ferramentas online possibilitou maior contextualização sobre os entrevistados, enriquecendo a pesquisa (Lo Lacono et al., 2016). Com o advento da internet e com as mudanças tecnológicas das últimas décadas, novas formas de aplicação da pesquisa qualitativa foram sendo incorporadas e reconhecidas como métodos válidos de coleta de dados científicos. As entrevistas via Skype, Facebook ou outros aplicativos, cada vez mais, apresentam-se como uma alternativa de acesso aos entrevistados, rompendo as fronteiras de mobilidade física, economizando tempo e recursos financeiros e a dispersão geográfica, além de, pelo sincronismo que estas ferramentas oferecem, possibilitar a realização de entrevistas à distância de forma comparável às que são realizadas pessoalmente (Janghorban et al., 2014; Stewart & Shamdasani, 2017).

Lo Lacono et al. (2016) ponderam que a internet e o uso de Skype e de outros aplicativos eliminaram a barreira que anteriormente existia e que, no meio acadêmico, limitava a realização de pesquisas ou as tornava muito mais inacessíveis, devido ao alto investimento financeiro e de tempo que exigiam. No entanto, apesar de toda tecnologia disponível, alguns indivíduos com perfil para a pesquisa tiveram que ser descartados pela dificuldade de acesso a estas tecnologias nos países onde vivem.

Como proposta para estudos futuros, sugere-se dar continuidade a estudos sobre autoexpatriação de brasileiros com foco nas experiências de autoexpatriação em diferentes países e continentes, nas diferenças entre quem sai do país com passaporte de outra nacionalidade e quem sai apenas com o passaporte brasileiro, assim como com os diferentes tipos de visto – de estudo, de trabalho, etc. Além disto, propõe-se estudos com foco em gênero para verificar se a autoexpatriação é percebida e vivenciada de formas diferente entre homens e mulheres, bem como analisar as diferentes formas de mobilidade internacional nas organizações independentemente de seus vínculos empregatícios e nacionalidade dos empregados.

7 Referências

- Al Ariss, A., & Crowley-Henry, M. (2013). Self-initiated expatriation and migration in the management literature Present theorizations and future research directions. *Career Development International*, 18(1), 78-96.
- Al Ariss, A., & Özbilgin, M. (2010). Understanding self-initiated expatriates: Career experiences of Lebanese self-initiated expatriates in France. *Thunderbird International Business Review*, 52(4), 275-285.
- Alshahrani, S. T., & Morley M. J. (2015). Accounting for variations in the patterns of mobility among conventional and self-initiated expatriates. *The International Journal of Human Resource Management*, 26(15), 1936-1934.
- Altman, Y., & Baruch, Y. (2012). Global self-initiated corporate expatriate careers: a new era in international assignments? *Personell Review*, 41(2), 233-255.
- Arthur, M. B. (1994). The boundaryless career: a new perspective for organizational inquiry. *Journal of Organizational Behavior*, 15, 295-306.

- Bardin, L. (2011). *Análise de conteúdo*. Portugal: Edições 70.
- Baruch, Y., & Reis, C. (2015). How Global Are Boundaryless Careers and How Boundaryless Are Global Careers? Challenges and a Theoretical Perspective. *Thunderbird International Business Review*, 1-15.
- Cerdin, J.-L., & Pargneux, M. L. (2010). Career Anchors: A Comparison Between Organization-Assigned and Self-Initiated Expatriates. *Thunderbird International Business Review*, 52(4), 287-299.
- Dickmann, M., & Baruch, Y. (2011). *Global Careers*. New York: Routledge.
- Doherty, N., Richardson, J., & Thorn, K. (2013). Self-initiated expatriation Career experiences, processes and outcomes. *Career Development International*, 18(1), 6-11.
- Freitas, M. E. de, & Dantas, M. (2011). O estrangeiro e o novo grupo. *Revista de Administração de Empresas*, 51(6), 601-608.
- Gallon, S., Fraga, A. M., & Antunes, E. D. D. (2017). Conceitos e configurações de expatriados na internacionalização empresarial. *Revista Eletrônica de Administração*, 23, 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), 128-148.
- Hall, D. T. (1996). Protean Careers of the 21st Century. *Academy of Management Executive*, 10(4), 8-16.
- Inkson, K., & Myers, B. A. (2003). “The big OE”: self-directed travel and career development. *Career Development International*, 8(4), 170-181.
- Janghorban, R., Roudsari, R. L., & Taghipour, A. (2014). Skype interviewing: The new generation of online synchronous interview in qualitative research. *International Journal of Qualitative Studies on Health and Well Being*, 9(24152), 1-3.
- Lee, C. H. (2005). A study of underemployment among self-initiated expatriates. *Journal of World Business*, 40, 172–187.
- Lo Lacono, V., Symonds, P., & Brown, D. H. K. (2016). Skype as a tool for qualitative research interviews. *Sociological Research Online*, 21(2), 1-15.
- Mainiero, L. A., & Sullivan, S. E. (2005). Kaleidoscope careers: An alternate explanation for the “opt-out” revolution. *Academy of Management Executive*, 19(1), 106-123.
- Mayrhofer, W., Meyer, M., & Steyrer, J. (2007). Contextual issues in the study of careers. In: H. Gunz & M. Peiperl, Maury (Eds.), *Handbook of Career Studies* (pp. 215-240). Thousand Oaks: Sage Publications, 2007.

- McNulty, Y. (2013). Are Self-Initiated Expatriates born or made? Exploring the relationship between SIE orientation and individual ROI. In: V. Vaiman & A. Haslberger (Eds.), *Talent Management of Self-Initiated Expatriates* (pp. 31-58). New York: Palgrave MacMillan.
- Myers, B., & Pringle, J. K. (2005). Self-initiated foreign experience as accelerated development: Influences of gender. *Journal of World Business*, 40, 421–431.
- Peiperl, M., & Jonsen, K. (2007). Global Career. In: H. Gunz & M. Peiperl (Eds.), *Handbook of Career Studies* (pp. 350-372). Thousand Oaks: Sage Publications.
- Richardson, J., & Mallon, M. (2005). Career interrupted? The case of the self-directed expatriate. *Journal of World Business*, 40, 409-420.
- Salmons, J. (2012). *Cases in online interview research*. Thousands Oaks: Sage Publications.
- 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. *Journal of Management*, 38(4), 1282-1327.
- Stewart, D. W., & Shamdasani, P. (2017). Online Focus Groups. *Journal of Advertising*, 46(1), 48-60.
- Suutari, V., & Brewster, C. (2000). Making Their Own Way: International Experience Through Self-Initiated Foreign Assignments. *Journal of World Business*, 35(4), 417-436.
- Vance, C. M. (2005). The personal quest for building global competence: A taxonomy of self-initiating career path strategies for gaining business experience abroad. *Journal of World Business*, 40, 374–385.
- Vergara, S. C. (2005). *Métodos de Pesquisa em Administração*. São Paulo: Atlas.