

**UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO SUL
ESCOLA DE ADMINISTRAÇÃO
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO
MESTRADO ACADÊMICO**

Lívia Pedersen de Oliveira

**Autoexpatriação de brasileiros: um estudo exploratório sobre as escolhas,
os caminhos percorridos, carreira e vida em um contexto internacional**

**Porto Alegre
2017**

Lívia Pedersen de Oliveira

**Autoexpatriação de brasileiros: um estudo exploratório sobre as escolhas,
os caminhos percorridos, carreira e vida em um contexto internacional**

**Dissertação de Mestrado apresentada ao Programa de
Pós-Graduação em Administração da Universidade
Federal do Rio Grande do Sul, como requisito parcial
para a obtenção do título de Mestre em Administração.
Orientadora: Profa. Dra. Ângela Beatriz Busato Scheffer**

**Porto Alegre
2017**

CIP - Catalogação na Publicação

Oliveira, Livia Pedersen de
Autoexpatriação de brasileiros: um estudo
exploratório sobre as escolhas, os caminhos
percorridos, carreira e vida em um contexto
internacional / Livia Pedersen de Oliveira. -- 2017.
114 f.

Orientadora: Ângela Beatriz Busato Scheffer.

Dissertação (Mestrado) -- Universidade Federal do
Rio Grande do Sul, Escola de Administração, Programa
de Pós-Graduação em Administração, Porto Alegre, BR-RS,
2017.

1. Autoexpatriação de brasileiros. 2. Carreira. 3.
Carreiras Globais. I. Scheffer, Ângela Beatriz
Busato , orient. II. Título.

Lívia Pedersen de Oliveira

**Autoexpatriação de brasileiros: um estudo exploratório sobre as escolhas,
os caminhos percorridos, carreira e vida em um contexto internacional**

Dissertação de Mestrado apresentada ao
Programa de Pós-Graduação em Administração
da Universidade Federal do Rio Grande do Sul,
como requisito parcial para a obtenção do título
de Mestre em Administração.

Orientadora: Profa. Dra. Ângela Beatriz Busato Scheffer

Conceito final:

Aprovada em: _____ de _____ de _____.

BANCA EXAMINADORA

Dra. Grace Vieira Becker

Profa. Dra. Elaine Di Diego Antunes - PPGA/UFRGS

Prof. Dr. Sidinei Rocha de Oliveira – PPGA/UFRGS

Orientadora: Profa. Dra. Ângela Beatriz Busato Scheffer

RESUMO

A autoexpatriação é o processo onde o indivíduo, por iniciativa própria, decide sair de seu país para trabalhar e viver em outro país por um período, a *priori*, previamente estabelecido (THORN, 2008; CERDIN, 2012; ALTMAN; BARUCH, 2012; ROGERS, 2013; DICKMANN, 2014). Este estudo exploratório teve por objetivo analisar como ocorre a autoexpatriação de brasileiros e como ela se relaciona com a construção de carreira destes indivíduos. No contexto desta pesquisa, compreendemos carreira em consonância com Hall (2002), que a considera um processo que envolve todas as experiências de vida, dentro e fora do trabalho. Por se tratar de uma mobilidade internacional, utilizamos, também, a teoria das carreiras globais (DICKMANN; BARUCH, 2011). A coleta de dados se deu através de entrevistas semiestruturadas, realizadas presencialmente ou a distância através do Skype e Messenger, com brasileiros que já passaram ou que estavam passando pela autoexpatriação por um período mínimo de seis meses. Foram entrevistados 5 homens e 10 mulheres, com idade entre 26 e 53 anos, variado grau de escolaridade, provenientes de diferentes regiões do Brasil e com história de autoexpatriação em países da América do Norte, Europa, Oceania e Ásia. A maior parte dos entrevistados se autoexpatriou na faixa dos 20 e 30 anos de idade, e partiu para o exterior sozinho ou acompanhado por familiares (cônjuges e/ou filhos). A apresentação e análise dos resultados foi realizada através da análise de conteúdo (BARDIN, 2004). Como resultados o estudo mostra que as principais razões para a autoexpatriação destes brasileiros referem-se à falta de perspectiva profissional e desemprego 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. A pesquisa, ainda, apresenta os diferentes caminhos que levaram estes brasileiros à autoexpatriação, elemento importante para compreender com mais profundidade este complexo processo, desde a escolha do país, o planejamento da viagem, o papel das redes de contato, a barreira do idioma e as estratégias encontradas para entrar e permanecer no país estrangeiro. Em algumas situações a autoexpatriação se converteu em um projeto permanente, na medida em que muitos destes brasileiros não têm mais a intenção de voltar a viver no Brasil. Nesse sentido, o contexto social e econômico do Brasil, marcado por desigualdades, falta de oportunidades e altos índices de violência urbana, contribuiu para a decisão de alguns autoexpatriados de permanecer por mais tempo, ou até permanentemente, no exterior, transformando o projeto inicial de autoexpatriação em imigração. Muito além de ganhos relacionados à conquista de bens materiais e de trabalhos considerados de maior status social, os entrevistados relataram que aspectos relacionados à qualidade de vida e lazer, segurança, sensação de inclusão social e de pertencimento ao país estrangeiro marcaram sua experiência de mobilidade internacional.

Palavras-chaves: Autoexpatriação de brasileiros. Carreira. Carreiras Globais.

ABSTRACT

Self-initiated expatriation is a process where the individual, on his own initiative, decides to leave his country to work and live in another country for a period, a priori, previously established (THORN, 2008; CERDIN, 2012; ALTMAN; BARUCH, 2012; ROGERS, 2013, DICKMANN, 2014). This exploratory study aims to analyze how self-initiated expatriation of Brazilians occurs and how it relates to their careers. In the context of this research, we will understand career in line with Arthur and Rousseau (1996), who consider it as a process that involves all aspects of our life, both inside and outside of work. Because it is an international experience, we will also use the theory of global careers (DICKMANN; BARUCH, 2011) to understand this phenomenon. The data collection was done through semi-structured interviews, carried out in person or at a distance through Skype and Messenger, with Brazilians who have already passed or were undergoing self-initiated expatriation for a minimum period of six months. Five men and 10 women, ranging in age from 26 to 53 years of age, were interviewed, with varying degrees of education, from different regions of Brazil, with a history of self-initiated expatriation in North America, Europe, Oceania and Asia. Most of the interviewees went abroad in their 20s and 30s, alone or accompanied by relatives (spouses and / or children). The presentation and analysis of the results was performed through content analysis (BARDIN, 2004). As results the study shows that the main reasons for the self-initiated expatriation of these Brazilians refer to the lack of professional perspective and unemployment in Brazil, the search for professional development and improvement, the escape of urban violence and the desire to know and experience new countries and cultures. The intention to leave the country was motivated especially to work abroad and have personal and life experiences that go beyond experiences related exclusively to work. The research also presents the different paths that led these Brazilians to self-initiated expatriation, an important element to understand in more depth this complex process, from the choice of the country, the planning of the trip, the role of the networks, the language barrier and the strategies found to enter and stay in the foreign country. In some situations self-initiated expatriation has become a permanent project, since many of these Brazilians no longer intend to return to live in Brazil. In this sense, the social and economic context of Brazil, marked by inequalities, lack of opportunities and high rates of urban violence, contributed to the decision of some self-initiated expatriates to stay longer or permanently abroad, transforming the initial project of self-initiated expatriation in immigration. In addition to gains related to the acquisition of material goods and work considered to be of a higher social status, respondents reported that aspects related to quality of life and leisure, security, social inclusion and foreign ownership have marked their experience of international mobility.

Keywords: Self-initiated expatriation of Brazilians. Career. Global Careers.

LISTA DE ILUSTRAÇÕES

Quadro 1 – Tipos de trabalho internacional	21
Quadro 2 – Evolução do termo.....	26
Quadro 3 - Caracterização dos Participantes	33
Quadro 4 - Detalhamento das entrevistas	38
Quadro 5 - Validação do roteiro de entrevista em relação aos objetivos da pesquisa.....	39
Quadro 6 - Categorias Temáticas e Categorias Finais.....	42
Tabela 1- Estudo bibliométrico na literatura nacional e internacional	25
Tabela 2 - Abordagem e métodos de coleta de dados predominantes na literatura internacional	25
Figura 1 - Países de Destino dos Entrevistados	34
Figura 2 - Grupo secreto Autoexpatriados Brasileiros no Facebook.....	35

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	9
2 REFERENCIAL TEÓRICO	14
2.1 CARREIRA	14
2.2 CARREIRAS GLOBAIS.....	16
2.3 AUTOEXPATRIAÇÃO	23
3 PERCURSO METODOLÓGICO	32
3.1 COLETA DE DADOS.....	35
3.2 ANÁLISE DOS DADOS.....	40
4 APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS RESULTADOS	43
4.1 RAZÕES PARA IR	43
4.1.1 Falta de perspectiva profissional, desemprego e condições econômicas no país	44
4.1.2 Estratégia para aprimoramento profissional.....	49
4.1.3. Conhecer outros países e culturas.....	50
4.1.4 Fugir da violência	51
4.2 CAMINHOS	53
4.2.1 Experiências internacionais anteriores	53
4.2.2 A escolha do país.....	55
4.2.3 O planejamento da viagem	57
4.2.4 As redes	59
4.2.5 A barreira do idioma.....	61
4.2.6 As diferentes formas de entrar, permanecer e trabalhar no país.....	63
4.2.7 A duração da autoexpatriação.....	68
4.2.8 Qualidade de vida	71
4.3 CARREIRAS GLOBAIS.....	75
4.3.1 O trabalho no exterior.....	75
4.3.2. Os ganhos na carreira	79
4.3.2 Desenvolvimento da carreira.....	82
4.4 DISCUSSÃO GERAL.....	84
5 CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	91
6 REFERÊNCIAS	96
APÊNDICE A – TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO	102

APÊNDICE B – ROTEIRO DA ENTREVISTA	103
ANEXO A – Estudo bibliométrico sobre autoexpatriação na literatura internacional.	105
ANEXO B - Estudo bibliométrico sobre autoexpatriação na literatura nacional.....	114

1 INTRODUÇÃO

De modo geral, todos entendem o que carreira significa. No entanto, o termo “carreira” sofre por um excesso de significados e sentimentos relacionados a ela (HALL, 2002). O significado desta palavra tão usualmente utilizada nos mais variados contextos e perspectivas, em níveis mais específicos ou generalizados, é muito amplo e vago (COLLIN, 2007). Não há evidência entre os teóricos do tema, ainda, de uma única, dominante e consensual concepção do que significa carreira (PEIPERL; GUNZ, 2007).

Baruch e Reis (2015) apontam que 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. Hoje, devido às constantes transformações pelas quais a sociedade passa e à velocidade com que as organizações precisam mudar, podemos dizer que as carreiras “apresentam desafios imprevisíveis para os indivíduos, organizações e sociedades” (BARUCH; REIS, 2015, p.2), tornando-se imprescindível adaptar a carreira a este novo cenário.

Embora possamos encontrar nas organizações os modelos tradicionais e não tradicionais de carreira, “no presente momento, as carreiras são, com efeito, menos estáveis e menos lineares do que antes” (CHANLAT, 1995, p. 72), o que sugere uma tendência para que novas formas de construção de relações de trabalho e de carreira se estabeleçam entre organizações e indivíduos. Hall (1996) sugere que o complexo e turbulento ambiente corporativo está levando o indivíduo a repensar sobre seus desejos e planos para o desenvolvimento da carreira. Nesta perspectiva, tanto as experiências construídas pela vivência em diferentes organizações quanto as trajetórias mais lineares, em apenas uma ou 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 aos filhos e 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).

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 *et al.*, 2012). A mobilidade geográfica é central neste conceito, e significa não apenas cruzar fronteiras organizacionais e geográficas no curso de uma trajetória profissional, mas também cruzar as fronteiras de uma trajetória de vida (PEIPERL; JONSEN, 2007). Com base neste entendimento de carreira como uma construção não linear, embasada em desafios e novas experiências em diferentes organizações, culturas e países, e levando em consideração as mudanças globais que ocorreram no mercado, na sociedade e no mundo do trabalho nas últimas décadas, vimos aumentar consideravelmente o número de organizações e indivíduos buscando interagir e prosperar em um mundo mais globalizado.

Dickmann e Baruch (2011) apontam que existem múltiplos caminhos e possibilidades de trabalhar e 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, destacam-se os processos de expatriação, pelo qual o indivíduo é enviado para outro país por intermédio de seu empregador, por período previamente determinado e com financiamento garantido pela empresa (INKSON *et al.*, 1997; SUUTARI; BREWSTER, 2000), e o de autoexpatriação, onde a mobilidade parte diretamente 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). Neste contexto, os indivíduos podem enfrentar maiores obstáculos se comparados aos expatriados, pois precisam lidar com cenários de incerteza e medo motivados pelas restrições financeiras e de trabalho (ANDRESEN *et al.*, 2014).

O autoexpatriado escolhe o país de destino para desenvolver a carreira e ter experiências culturais e pessoais (SHAFFER *et al.*, 2012), e as razões pelas quais os indivíduos decidem pela autoexpatriação são diversas: liberdade, aventura, possibilidade de trabalhos casuais, rito de passagem, término de relacionamento, viagens, mudança de vida, aumento das oportunidades profissionais, razões financeiras, interesse em aprender outros idiomas, estudar, desejo de imersão em outra cultura (MYERS; PRINGLE, 2005; RICHARDSON; MALLON, 2005; VANCE, 2005). 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). No entanto, Rogers (2013) pontua que pouco se sabe sobre os motivos que levam um indivíduo a se autoexpatriar, a procurar um recomeço em outro país e outros tipos de trabalho, e como esta experiência o afeta.

Alshahrani e Morley (2015), ao revisar a literatura acerca da autoexpatriação, constataam que os países de destino para esta mobilidade são escolhidos em razão da cultura, do idioma e dos costumes similares aos do país de origem, e geralmente ocorre 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. Schaffer *et al.* (2012) destacam que ao decidir por um trabalho internacional, os indivíduos consideram a reputação do local escolhido e seus atrativos, padrão de vida, as semelhanças e diferenças culturais, segurança, oportunidades de trabalho e tratamento dados pelos cidadãos locais 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 trabalho, mas por interesse pessoal” (PEIPERL; JONSEN, 2007, p. 364).

Na literatura internacional a autoexpatriação é um tema abordado há duas décadas, tendo Inkson *et al.* (1997) como os precursores do estudo sobre “*overseas experience*”. No entanto, embora se evidencie crescente interesse sobre o tema da autoexpatriação e sobre autoexpatriados, este campo ainda permanece pouco pesquisado e teorizado (DOHERTY; RICHARDSON; THORN, 2013; ROGERS, 2013), especialmente no que tange à experiência de carreira de autoexpatriados provenientes de países em desenvolvimento, que permanece praticamente inexplorada (AL ARISS; ÖZBILGIN, 2010). Expatriados enviados a outros países pelos seus empregadores são o foco principal da literatura sobre expatriação (RICHARDSON; MALLON, 2005; VANCE, 2005).

No Brasil, escassos estudos abordam a autoexpatriação. Após pesquisa realizada no Portal de Periódicos da Capes, foram encontrados apenas cinco trabalhos acadêmicos sobre o tema, utilizando os termos “experiência internacional auto iniciada”, “expatriado por conta própria”, “expatriados voluntários” e “autoexpatriados” (ARAUJO *et al.*, 2012; MOREIRA; NORÕES; OGASAVARA, 2014; SARFATI; FERLIM, 2014; NARDI; BECKER, 2014; LÔBO, 2016).

Tendo em vista este cenário, onde são encontrados poucos estudos “descrevendo o desenvolvimento da carreira de indivíduos que constroem sua vida profissional em uma arena não limitada por fronteiras nacionais” (PEIPERL; JONSEN, 2007, p. 351), e as decorrentes lacunas na literatura acadêmica sobre as razões que levam indivíduos brasileiros a mudar suas vidas e carreiras através de uma experiência internacional, esta pesquisa visa aprofundar os estudos acerca da autoexpatriação como forma de mobilidade dentro da perspectiva de carreiras globais e será focada na autoexpatriação de brasileiros.

Estudos apontam que a autoexpatriação geralmente ocorre para países desenvolvidos (AL ARISS; ÖZBILGIN, 2010; ALSHAHRANI; MORLEY, 2015) e, neste sentido, a autoexpatriação de brasileiros envolve romper outras fronteiras, não somente as geográficas, mas também linguísticas, culturais e as relacionadas aos entraves para obtenção de visto de trabalho e reconhecimento de diplomas, fatores que podem ser decisivos para o sucesso da experiência e que se mostram como um diferencial, ao comparar com estudos sobre autoexpatriação em contextos em que estes fatores não se configuram como um limitador. Peiperl e Jonsen (2007) ponderam que para viver carreiras globais – 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. Neste contexto, emergiram algumas questões acerca dos indivíduos brasileiros que empreitam uma experiência de trabalho internacional: Quais as características e o que os leva a buscar pela autoexpatriação? Como se dá o movimento de construir uma carreira além das fronteiras organizacionais e geográficas? Quais as razões que levam os indivíduos a optarem por isto? Existe um padrão de movimento de profissionais através das fronteiras? A partir destes questionamentos iniciais, formulou-se a questão a seguir, que será norteadora deste trabalho: **De que modo vem se dando a autoexpatriação de brasileiros e como ela contribui na construção da carreira destes indivíduos?**

Partindo desta questão, os seguintes objetivos são propostos:

Objetivo Geral:

- Analisar como ocorre a autoexpatriação de brasileiros e como ela contribui na construção de carreira destes indivíduos.

Objetivos Específicos:

- Explorar as razões que levam estes indivíduos à autoexpatriação;
- Apresentar os diferentes caminhos de autoexpatriação de brasileiros;

- Investigar como a carreira vai sendo construída durante a autoexpatriação.

Após esta breve introdução, que visou contextualizar os temas de carreira e de autoexpatriação, e com vistas a atingir os objetivos propostos, esta pesquisa será construída da seguinte forma: referencial teórico que versará sobre carreira, carreiras globais e autoexpatriação para aprofundamento dos conceitos e, em seguida, serão apresentados o percurso metodológico escolhido, a análise dos resultados, discussão geral e as considerações finais.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 CARREIRA

Embora questões sobre o trabalho e seus efeitos na vida dos indivíduos tenham sido pensadas e teorizadas desde séculos passados (MOORE; GUNZ; HALL, 2007), foi na década de 1970 que os estudos de carreira se legitimaram e se estabeleceram efetivamente como um campo de pesquisa na área de estudos organizacionais (GUNZ; PEIPERL, 2007). De modo geral, todos entendem o que carreira significa. No entanto, o termo “carreira” sofre por um excesso de significados e sentimentos relacionados a ela (HALL, 2002). O significado desta palavra tão usualmente utilizada nos mais variados contextos e perspectivas, em níveis mais específicos ou generalizados, é muito amplo e vago (COLLIN, 2007). Não há evidência entre os teóricos do tema, ainda, de uma única, dominante e consensual concepção do que significa carreira (PEIPERL; GUNZ, 2007).

Schein (1983) pontua que o significado de carreira depende da cultura na qual o indivíduo está inserido, salientando que em diferentes lugares a ênfase dada à carreira e os elementos que a fazem ser legitimada em uma sociedade irão variar. Arthur e Rousseau (1996, p.3) sintetizam que “simplificando, todo mundo que trabalha possui uma carreira. E toda a vida fora do trabalho está conectada à carreira”.

Hall (2002) propõe que existem quatro diferentes significados para carreira. O primeiro deles, refere-se a carreira como avanço, ou seja, uma sequência de promoções que impulsionará o indivíduo para uma mobilidade vertical na hierarquia de uma organização. O segundo significado é o de carreira como profissão, onde determinadas ocupações seriam consideradas como carreira e outras não. Este significado está muito relacionado com o primeiro, pois aqui a carreira seria compreendida como avanço. Assim, ocupações relacionadas às leis, ao governo e à política, doutores, professores e homens de negócio seriam ocupações consideradas carreira, pois envolvem um caminho ascendente e periodicamente trocam de status (sempre no sentido vertical). Por outro lado, ocupações como secretários, atendentes de estacionamento, serviços gerais, operários não seriam consideradas como carreira. O terceiro significado é o de carreira como uma sequência de trabalhos ao longo da vida e, neste sentido, toda pessoa que trabalha ou que tem uma história de trabalho, possui uma carreira, sem que seja feito nenhum juízo de valor em relação ao tipo de ocupação e à direção deste movimento (vertical ou não). O quarto significado é o de carreira como uma sequência de experiências ao longo da vida, representando

a forma como o indivíduo vivencia os variados trabalhos e atividades que constituem sua história de vida. Neste aspecto, a carreira não está somente relacionada ao trabalho, mas sim à história do indivíduo.

Hall (2002) questiona por que as carreiras são importantes, e para responder este questionamento o autor argumenta que é através do trabalho que são satisfeitas muitas das necessidades humanas, tanto psicológicas e sociais, quanto as relacionadas à segurança, realização pessoal, poder, etc. Ainda, a carreira é vista como oportunidade de conquistar igualdade social, e as mudanças na configuração do trabalho possibilitaram aos indivíduos maior mobilidade para buscar melhores oportunidades de trabalho, que equilibrem melhor seus interesses pessoais e necessidades.

Carreiras importam! Elas importam mais devido à nova economia, que se caracteriza pelas atividades de trabalho independentes, tanto na arena nacional quanto na global. Esta economia é influenciada por uma tecnologia em transformação, mais dinâmica do que as pessoas jamais viram anteriormente. É uma economia na qual oportunidade, insegurança, flexibilidade e incerteza coexistem, confundindo trabalhadores e legisladores. Um melhor entendimento do trabalho e do tempo, e, desta forma, da carreira, é uma necessidade crucial (ARTHUR; ROUSSEAU, 1996, p.3).

Mayrhofer, Meyer e Steyrer (2013) apontam que a carreira é um tema central para indivíduos, organizações e sociedade, e que seu significado está sempre inserido dentro de um contexto, não podendo se limitar a ser compreendida apenas como crescimento vertical dentro de uma corporação ou hierarquia. Para os autores, o trabalho e as novas formas de organizações, as relações sociais e as redes, a classe social, cultura, gênero, internacionalização, entre outros aspectos, são elementos contextuais que se relacionam à carreira e estão abertos a diferentes possibilidades de interpretação e conceitualização. As relações sociais, por exemplo, construídas e mantidas dentro e fora da estrutura organizacional, oferecem oportunidades e possibilitam estabelecer redes que aumentarão as opções e escolhas disponíveis, e serão decisivas para a carreira. Da mesma forma, o contexto familiar costuma afetar as escolhas relacionadas à carreira, especialmente no início da vida profissional. Ser casado, ter filhos e demais questões familiares influenciam as decisões de carreira, assim como outros elementos do contexto de vida atual do indivíduo relacionados ao trabalho, como salário, situação política, responsabilidades domésticas, diferentes etapas da carreira, etc.

A carreira organizacional, caracterizada por uma única configuração de trabalho, e dominante até meados dos anos 80, era baseada em um estilo de carreira amparada na permanência em empresas estáveis, e o significado de carreira era dado em função da economia e subordinado a estas empresas. A predominância deste modelo de carreira, no entanto, a partir deste período, começou a desvanecer e dar lugar a uma nova configuração, construída em um

cenário econômico onde a estabilidade das grandes organizações já não podia mais ser garantida (ARTHUR; ROUSSEAU, 1996). Em um “mundo de mutações, de estabilidades esclerosadas” (FREITAS, 2009, p. 257), a mobilidade profissional passa a se configurar 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 as carreiras globais, 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, 2013).

A mobilidade está na ordem do dia e parece ser emblemática dos novos tempos. Ela encontra sua legitimidade em um mundo de mutações, de instabilidade e de incertezas, o qual reclama respostas adaptáveis, mutáveis, ágeis e flexíveis. “Mexa-se” é o mote da nova ordem (FREITAS, 2009, p. 248).

Embora muitos indivíduos adotem, ainda, uma postura passiva em relação às suas carreiras, deixando de lado seus interesses e objetivos pessoais, e muitas vezes delegando a outros a tomada de decisão em relação aos rumos da carreira, existe um movimento em direção à mobilidade, como uma alternativa a fugir da obsolescência daquele que se especializa em se manter em um único tipo de trabalho ou organização. Nesta perspectiva, o indivíduo fica mais propenso a trocar de trabalho se não estiver se sentindo completo ou satisfeito, inclusive optando por não sacrificar sua vida pessoal e familiar e prol desta carreira. Ainda, durante a vida o indivíduo passa por diferentes etapas e experencia variadas mudanças em seus gostos, necessidades, aspirações, valores, habilidades e motivações, e, devido a isto, muda o curso de sua vida e carreira ao longo da sua trajetória. Uma nova carreira, então, pode ser iniciada tanto aos 35, 45 ou aos 55 anos, quanto aos 18, ou 20, ou 25 anos, e as experiências sempre serão sentidas de formas diferentes (HALL, 2002).

As implicações para as carreiras, dado este cenário de rompimento das fronteiras organizacionais e de mudanças decorrentes da globalização e da economia, são inevitáveis. As carreiras se tornaram, também, muito mais globais (HALL, 2002).

2.2 CARREIRAS GLOBAIS

Cada vez mais, observa-se um crescente número de indivíduos em busca de oportunidades profissionais no exterior, por livre iniciativa ou motivado por pressões externas. Incluem-se neste grupo os indivíduos que, por conta própria ou através de uma organização,

empreendem uma temporada de trabalho, mais ou menos duradoura, em outro país. Também se incluem aqueles 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). Enfim, variadas possibilidades de trabalho e carreira se desvelam e vão além das fronteiras de uma organização e de um país, e aqui emerge a noção de carreiras globais, que se mostra pertinente para tentar compreender quem é este indivíduo que vê na mobilidade uma alternativa para mudar sua trajetória de vida e carreira.

O mundo dos “empregos sem fronteiras”, representado anteriormente pelos militares, missionários e diplomatas, se estende, hoje, ao exercício de diferentes categorias profissionais, que fazem do mundo o seu ambiente de trabalho (FREITAS, 2009, p.251).

Como dados relevantes em relação a esta mobilidade entre países, pelos mais variados motivos, destaca-se que entre 1975 e 2005, embora estes números possam variar de acordo com região e com a forma como os dados são medidos, o percentual de migrantes cresceu de 2,3 para 2,9% do total da população mundial. Na Europa, a migração foi responsável por 80% do crescimento populacional durante a segunda metade dos anos 90 (PEIPERL; JONSEN, 2007). Entre os países membros da União Europeia, aproximadamente 2% da força de trabalho nasceu em um país diferente daquele onde trabalha, e 4% viveu em outro país membro durante algum período. A migração para países desenvolvidos é alta, representando 9,5% desta população.

De forma inversa, em países em desenvolvimento os imigrantes representam 1,4% da população (DICKMANN; BARUCH, 2011). De acordo com o relatório *Migración Internacional en las Américas: Tercer informe del Sistema Continuo de Reportes sobre Migración Internacional en las Américas (SICREMI) 2015*, elaborado pela Organização dos Estados Americanos (OEA) e pela Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OCDE), o movimento migratório nas Américas, no período de 2009 a 2012, envolveu 6,5 milhões de indivíduos. Isto significa que a cada mil pessoas, sete participaram deste processo. Metade desta migração ocorreu para o Canadá e Estados Unidos, 25% para países membros da OCDE, e 25% para outros países das Américas. Em contramão a este movimento, apenas 2% da migração mundial é para os países das Américas (com exceção do Canadá e Estados Unidos). Em média, 60% dos migrantes vivem em países desenvolvidos (DICKMANN; BARUCH, 2011).

Em um contexto global, Vaiman, Haslberger e Vance (2015) apontam que, de acordo com a Organização das Nações Unidas, 232 milhões de pessoas migraram em 2013, sendo que 7% deste total referia-se a refugiados. A maioria destes imigrantes vivem na Europa e nos

Estados Unidos e, embora nestes dados não se possa apontar a quantidade exata de autoexpatriados, os dados disponíveis mostram que este número está longe de ser pequeno ou desprezível, podendo chegar a dezenas ou centenas de milhares apenas nos países da OCDE.

Os Estados Unidos, que entre 1990 e 2013 duplicaram sua população de imigrantes, é o país de destino mais procurado: em 2013, cinco de cada seis imigrantes das Américas e um de cada cinco imigrantes de outras regiões do mundo estavam nos Estados Unidos. No cenário brasileiro, os Estados Unidos se configuram no país de destino da maioria destes indivíduos (40%), seguido por Portugal, Bolívia e Canadá (SICREMI, 2015).

Os altos índices de migração não estão relacionados, necessariamente, ao aumento de profissionais cruzando fronteiras pela carreira (PEIPERL; JONSEN, 2007), embora Freitas (2009) aponte, em seus estudos, que cerca de 500 milhões de pessoas no mundo já mudaram de país em virtude de razões profissionais. Rogers (2013) relata que estatísticas em relação aos autoexpatriados, por exemplo, são difíceis de apurar, pelo fato de que muitas vezes estes indivíduos entram no país estrangeiro com visto de turista ou de estudantes, e só depois vão em busca de trabalho. O relatório da OCDE, acima referido, aponta que as razões pelas quais os indivíduos migram são diversas, entre elas a migração por trabalho, para a realização de negócios, casamento, acompanhamento de familiar para trabalhar ou estudar em outro país, fuga de perseguição política, etc., embora o motivo especificado no visto não corresponda, necessariamente, à verdadeira intenção do indivíduo. Quanto maior o tempo de permanência no país estrangeiro, menor é a probabilidade de retorno ao país de origem. Isto se justifica pelo fato de que há um grande investimento do indivíduo para aprender o idioma, as práticas de trabalho e as leis do país estrangeiro. Aliado a isto, o relatório SICREMI (2015) aponta que as questões relacionadas à rede formada no exterior, como amigos e família (filhos, cônjuges) podem ser determinantes para a decisão de permanecer no exterior.

O trabalho global se tornou realidade para um grande número de indivíduos, especialmente para os provenientes de países ricos e para aqueles com as habilidades e qualificações desejadas por outros países para compor sua força de trabalho. Por outro lado, as regulamentações legais de determinados países, os limitados recursos financeiros, uma rede de contatos precária e dificuldades de acesso à informação podem inibir o indivíduo a realizar esta mobilidade para além das fronteiras geográficas (DICKMANN; BARUCH, 2011). Estas barreiras são mais evidentes para os indivíduos que planejam a mobilidade por iniciativa própria, sem o intermédio de uma organização.

Os países de origem e destino também são determinantes nesta mobilidade: pessoas se mudam com mais frequência e menor dificuldade entre países desenvolvidos,

preferencialmente dentro do mesmo continente. Assim, são mais frequentes as mobilidades entre países da Europa, do Canadá para os Estados Unidos e vice-versa, ou entre países da União Europeia, “cujas fronteiras sociais, linguísticas e culturais são facilmente ultrapassadas” (FREITAS, 2009, p. 251). O grau de dificuldade aumenta substancialmente quando o país de origem do indivíduo é um país em desenvolvimento (DICKMANN; BARUCH, 2011).

Os principais fatores que podem determinar a escolha por um trabalho em outro país são: família, experiências anteriores, personalidade, motivações pessoais. Dickmann e Baruch (2011) sintetizam que aspectos familiares e sociais, como valores e normas adquiridos desde a infância, podem influenciar o indivíduo a empreender uma carreira internacional. Casais com dupla carreira também podem enfrentar uma jornada internacional para acompanhar o cônjuge, sendo necessário que um deles dê uma pausa em sua carreira ou trabalhe em outra atividade durante a mobilidade internacional. Ser exposto a diferentes culturas desde cedo, através de viagens, intercâmbios estudantis ou estudo de línguas estrangeiras, bem como trabalhar com atividades que possibilitem o contato com outras culturas, também podem se constituir em fatores que direcionam o indivíduo para uma experiência profissional internacional.

Ainda assim, o significado de carreiras globais não converge para apenas um entendimento. Existem, pelo menos, ambiguidades no seu sentido, especialmente no que tange a delimitar quem é o indivíduo que pode ser considerado como possuidor deste tipo de uma carreira. Dickmann e Baruch (2011) problematizam esta questão em seus estudos, instigando-nos a refletir se as pessoas que tiveram uma experiência internacional no passado, ou aqueles que têm como rotina profissional estar em diferentes países, por diferentes períodos, possuem carreiras globais. No entanto, os autores são enfáticos ao considerar que carreiras globais envolvem muito mais do que um simples planejamento de turismo, que exige o trabalho remunerado como forma de subsidiar a estadia e mobilidade no exterior. Neste sentido, os indivíduos inseridos em carreiras globais são aqueles que, em suas experiências globais

[...] ganham mais do que simplesmente conhecer novos lugares e conectar-se com diferentes pessoas. Eles superam um processo de exposição a diferentes culturas, modos de vida e trabalho e, às vezes, a imersão em diferentes idiomas. 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).

Dickmann e Baruch (2011) indicam que os tipos mais comuns de carreiras globais são a mobilidade decorrente de imigração, autoexpatriação e expatriação. Na mobilidade decorrente de imigração e autoexpatriação, o indivíduo deixa sua terra para viver e trabalhar em outro país. Nesta mobilidade, o tempo de permanência no exterior não é precisamente definido, podendo até mesmo se tornar definitivo, ou ser abreviado em relação ao planejamento inicial. Os

indivíduos, ao chegar no país de destino, podem enfrentar dificuldades em se ajustar à cultura local ou ter dificuldades em regularizar sua permanência e obter os vistos necessários. Outros, podem se apaixonar pelo novo país e resolver ficar por um período maior, ou até permanentemente. Este tipo de mobilidade geralmente está relacionado a questões socioeconômicas e políticas no país de origem, perseguições políticas, altos níveis de insegurança, mudanças climáticas e catástrofes ambientais, conflitos sociais, saúde pública, questões relacionadas a gênero e abertura de fronteiras. Um fator relevante apontado por Dickmann e Baruch (2011) é 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 no país estrangeiro.

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). Embora os tipos básicos de mobilidade, quando se fala de carreiras globais, sejam a expatriação e repatriação (orientadas por uma organização) e a imigração e autoexpatriação (orientada pelo indivíduo), eles não encerram em si, todas as possibilidades de mobilidade internacional de trabalho (DICKMANN; BARUCH, 2011).

Dickmann e Baruch (2011) propõem 19 tipos de mobilidade dentro desta esfera. Em continuidade e complementando este estudo, Baruch *et al.* (2013) realizam um relevante estudo sobre carreiras globais e propõem um glossário com os vinte principais modos de mobilidade relacionados à carreira e que envolvem o trabalho em outro país. Os autores justificam esta sistematização de conceitos devido ao fato de que “o trabalho global contemporâneo abrange uma ampla e crescente matriz de diferentes modos de configuração do trabalho internacional” (BARUCH *et al.*, 2013, p. 2369), sendo importante, assim, oferecer um quadro multidimensional e conceitual destes diferentes modos. Estes vinte tipos englobam a maior parte dos trabalhos internacionais possíveis no âmbito das carreiras globais.

O Quadro I sintetiza estes modos de mobilidade no que se refere aos tipos de trabalho internacional, com uma breve descrição de cada um deles, com vistas a facilitar a compreensão sobre as diferentes formas de mobilidade internacional. A partir desta diferenciação, o que está sendo considerado como autoexpatriação nesta pesquisa poderá ser delimitado de forma mais clara.

Quadro 1 – Tipos de trabalho internacional

Tipo	Tradução sugerida	Descrição
Traditional corporate expatriation Expatriation	Expatriação	Expatriação tipicamente iniciada pelo empregador, com duração de médio a longo período (três a cinco anos, podendo ser menos tempo).
Self-initiated foreign work Self-initiated expatriation	Autoexpatriação	Mobilidade internacional com foco no trabalho, iniciada pelo indivíduo, podendo ou não ter apoio financeiro do empregador. Missionários, trabalhadores de agências humanitárias e acadêmicos podem ser enquadrados neste tipo.
Flexpatriates working in corporations Flexpatriates	Expatriação flexível	Expatriação iniciada pelo empregador, caracterizada pelo envio do empregado para diversas partes do mundo por curtos períodos de tempo (apenas por alguns dias). Exemplo: executivos de multinacionais.
Expatriation: inpatriates/ inpatriates	Impatriação	Inpatriation – transferência para o país da sede corporativa, comum em empresas globais, com vistas a torná-las mais multiculturais. A empresa traz seu funcionário estrangeiro (que trabalha na sede fora do país), para o país de origem da empresa. Impatriation – recrutamento em massa de estrangeiros para trabalhar na empresa matriz por um determinado período, em contratos especiais.
Secondments overseas	Transferência de sede temporária	Vacância temporária de uma posição de trabalho para ocupar outra posição na mesma empresa, em outro país, geralmente ocorre para aprender algum processo interno, com período de curta duração.
In-shoring Off-shore transfer	-	Empresas estrangeiras que atuam como subcontratantes para empresas locais, trazendo trabalhadores estrangeiros para exercer funções anteriormente ocupadas por trabalhadores locais, com vistas a reduzir custos pagando menos pela mão-de-obra estrangeira.
Short-term assignments	Contratação internacional de curto prazo	Comumente promovida por empresas que prestam serviço de alta especialidade, como consultorias e empresas de contabilidade. Envolve a realização de projetos específicos, pelo período de três meses a um ano, sem envolver uma mudança da família.
Globetrotting	Nômades modernos	Freelancers que prestam serviço para diferentes empresas e desenvolvem projetos em diferentes países.
Ex-host country nationals	Repatriação	Refere-se a indivíduos que retornam a seu país de origem após um longo período fora. Pode referir-se a pessoas que nasceram e foram criadas em outro país, que viveram a maior parte da sua vida em outro país ou que estão altamente envolvidas com o mercado de trabalho estrangeiro. Geralmente o retorno ao país de origem é por iniciativa própria.
Virtual global employees	Funcionários globais virtuais	Refere-se a pessoas que trabalham em escritórios ou até mesmo em casa, mas fazem parte de uma equipe multinacional, envolvendo-se em projetos globais de colaboração.
Cross-border commuting	Trabalho transfronteiriço	Pessoas que cruzam fronteiras diariamente para trabalhar em outro país, e ao final do dia retornam a seu país de origem.
Immigration – legal, illegal and asylum cross-border moves	Imigração	Imigração motivada por melhores oportunidades de trabalho e salário, ou que envolvam questões de sobrevivência relacionadas a fome ou perseguição política,

		podendo o ingresso no país estrangeiro ocorrer dentro ou fora da legalidade.
Temporary immigration	Imigração temporária	Pessoas que emigram para outro país por questões econômicas e financeiras, que não tem intenção de ficar de forma permanente no país estrangeiro nem obter cidadania. Permanecem no país até economizar dinheiro e retornam ao seu país de origem.
Government – foreign sojourns in the diplomatic services Government – diplomatic services	Governo – trabalho diplomático com permanência temporária no exterior	Trabalho diplomático, envolvendo a passagem por diferentes países por tempo determinado.
Government – armed forces’ stay at bases abroad Government – armed service	Governo - estadia das Forças Armadas em bases no exterior	Refere-se ao trabalho das forças armadas e de militares que trabalham nas fronteiras, ou que cruzam fronteiras durante uma guerra.
Government - humanitarian and developmental organizations abroad	Governo – Organizações humanitárias e de desenvolvimento no exterior	Funcionários do governo que atuam no apoio humanitário ao desenvolvimento econômico e bem-estar de países em desenvolvimento.
International non-governmental organizations	Organizações não-governamentais internacionais	Funcionários de organizações não-governamentais que realizam missões em diversos países, de curta a longa duração, para atender missões de paz, refugiados e casos de assistência emergencial.
International work experiences and voluntary overseas work Work experience, voluntary work, internships	Experiências de trabalho internacional e trabalho voluntário no exterior, estágios	Refere-se a pessoas dispostas a pagar para trabalhar voluntariamente em outros países, intermediadas por agências, com vistas a obter experiência (geralmente jovens antes de ingressar na universidade, durante uma pausa na carreira ou após a aposentadoria).
Students studying abroad Traineeships	Intercâmbio/mobilidade estudantil	Estudantes que realizam parte de uma formação ou a formação integral no exterior, com objetivo principal de expandir o desenvolvimento pessoal e de carreira.
Sabbaticals	Sabático	Característico da carreira acadêmica, onde os programas sabáticos oferecem oportunidade de desenvolvimento profissional e pessoal em diferentes países, desenvolvendo atividades em outras instituições e após um período, regressando a sua organização e país de origem.

Fonte: Elaborado pela autora com base em Dickmann e Baruch (2011) e Baruch *et al.* (2013).

Fica evidente, no Quadro 1, que a saída do país para uma temporada de trabalho ou estudo (de curto, médio ou longo prazo) é sempre iniciada por intermédio do empregador, que organiza a mobilidade internacional, ou pelo próprio indivíduo, que por iniciativa própria realiza todos os trâmites necessários para trabalhar fora do país. Estes processos são conhecidos, respectivamente, como expatriação e autoexpatriação.

Andresen *et al.* (2014) realizaram um estudo sistemático da literatura em gestão de recursos humanos internacional para estabelecer o significado de expatriação, autoexpatriação

e imigração. Segundo os autores, enquanto a expatriação e a autoexpatriação tratam de processos que envolvem experiência internacional relacionada ao trabalho e exigem que o mesmo seja realizado dentro da legalidade, a imigração está relacionada a um contexto mais geral: um indivíduo é considerado imigrante quando ele cruza a fronteira e muda seu país de residência, adotando o novo país como o “centro de sua vida pessoal” (p.12).

Al Ariss e Özbilgin (2010, p.4) compreendem que “autoexpatriados, especialmente aqueles que permanecem em uma base mais ou menos permanente nos países de acolhimento, também podem ser considerados “imigrantes laborais”. Neste sentido, de acordo com os autores, tais formas de mobilidade não são tão diferentes entre si, pois muitos autoexpatriados optam por permanecer no país estrangeiro, tornando-se, assim, imigrantes permanentes. Os indivíduos expatriados por intermédio do empregador também podem se converter em imigrantes, quando, por razões diversas, acabam não retornando ao seu país de origem. Reforçando tal entendimento, para Baruch *et al.* (2010), a diferença entre expatriados e imigrantes está relacionada aos direitos de residência, onde o expatriado se tornará imigrante quando ganhar cidadania ou visto permanente.

A expatriação é compreendida como um processo onde o empregado é enviado para fora do país por intermédio da organização onde trabalha (INKSON *et al.*, 1997; SUUTARI; BREWSTER, 2000; SHAFFER *et al.*, 2012; ANDRESEN *et al.*, 2014;). De forma geral, estes indivíduos são enviados ao exterior para realizar projetos organizacionais por um período determinado de tempo, com suporte financeiro garantido pelo empregador e com plano de repatriação estabelecido ao término desta missão (ALSHAHIRANI; MORLEY, 2015).

A autoexpatriação 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 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 (ROGERS, 2013). É este processo que será aprofundado na próxima seção.

2.3 AUTOEXPATRIAÇÃO

Nas últimas duas décadas, a autoexpatriação vem, aos poucos, se consolidando como um tema de estudo dentro da área de gestão de recursos humanos, especialmente na literatura acadêmica internacional. Ela, no entanto, não é um fenômeno novo, e autoexpatriados de todos os tipos estão espalhados pelo mundo há muito tempo. Mesmo assim, ainda não existe consenso na definição de autoexpatriação, e tal termo transita por entendimentos que variam desde viajantes em geral até migrantes permanentes. Além disto, muitos autores diferem sobre quais critérios devem ser utilizados para considerar uma experiência como autoexpatriação: tempo de permanência, intenção de trabalhar, qualificações profissionais, etc. (VAIMAN; HASLBERGER; VANCE, 2015). Outros pesquisadores, ainda, consideram que a autoexpatriação pode ter parte do suporte financeiro suprido pela organização (ANDRESEN *et al.*, 2014). Neste caso o indivíduo, vinculado a uma organização, propõe a seu empregador uma mobilidade internacional para uma sede matriz ou filial e, assim, a mobilidade não partiria, *a priori*, do empregador, e sim do empregado, mesmo havendo um vínculo empregatício e retorno (repatriação) garantido. Estes indivíduos, ainda, podem ter objetivos menos formais e estabelecidos em relação ao desenvolvimento de suas carreiras, se comparados aos expatriados, assim como podem buscar, através da autoexpatriação, as oportunidades para desenvolver habilidades profissionais que contribuirão para construir suas carreiras.

Para obter um cenário sobre como a autoexpatriação vem sendo debatida mundo afora, foi realizado um estudo bibliométrico no Portal de Periódicos da Capes e na plataforma *ResearchGate* para identificar as perspectivas abordadas predominantemente nas pesquisas nacionais e internacionais. Os Anexos A e B apresentam uma síntese dos 45 trabalhos selecionados para esta bibliometria (42 internacionais e 3 nacionais), apontando o nome do artigo, autores, ano de publicação, tema principal, abordagem predominante, método para coleta de dados e palavras-chave.

No Brasil, poucos estudos, ainda, abordam a questão da autoexpatriação. O termo comumente utilizado para este fenômeno de sair do país para trabalhar, a partir de um planejamento e financiamento próprio, é chamado de autoexpatriação e o indivíduo que se submete a esta experiência, de autoexpatriado (NARDI; BECKER, 2014; LÔBO, 2016), ainda que outras terminologias encontradas apontem para este mesmo fenômeno, como “experiência internacional autoiniciada” (SARFATI; FERLIM, 2014), “expatriado por conta própria” (MOREIRA; NORÕES; OGASAVARA, 2014) e “expatriados voluntários” (ARAUJO *et al.*, 2012).

O estudo bibliométrico da literatura internacional indicou um volume de pesquisas na área mais consistente. Para esta pesquisa, foram selecionados 42 artigos onde as expressões

“overseas experience”, “self-initiated expatriate” e “self-initiated expatriation” tenham aparecido no título da publicação.

A Tabela 1 apresenta a distribuição dos artigos por ano de publicação, com vistas a delimitar quando o tema passou a ser tratado com maior relevância na literatura nacional e internacional.

Tabela 1- Estudo bibliométrico na literatura nacional e internacional

No Brasil		No exterior	
Ano	Nº Artigos	Ano	Nº Artigos
2012	1	1997	1
2014	2	2003	1
		2005	1
		2008	1
		2009	2
		2010	4
		2011	4
		2012	6
		2013	8
		2014	7
		2015	7

Fonte: Elaborado pela autora.

Após a análise dos 42 artigos selecionados, observa-se que a autoexpatriação passou a ser debatida a partir de 1997, sendo que o volume de publicações sobre o tema começou a se tornar mais evidente a partir do ano de 2010. A abordagem predominante é a qualitativa (55%), embora o número de pesquisas de cunho quantitativo (45%) represente um volume relevante de estudos.

A Tabela 2 apresenta a síntese com a abordagem e métodos de coleta de dados predominantes nestas publicações.

Tabela 2 - Abordagem e métodos de coleta de dados predominantes na literatura internacional

Abordagem Predominante	Nº Artigos	Percentual	Método de Coleta de Dados	Nº Artigos	Percentual
Qualitativa	23	55%	Entrevista	12	52%
			Artigo Teórico/Revisão de literatura	9	39%
			Análise Documental	1	4,5%

			Multimétodo - entrevistas/observação e análise documental	1	4,5%
Quantitativa	19	45%	Questionário/survey on-line	10	53%
			Questionário/survey (impresso)	8	42%
			Análise de dados de Currículo	1	5%

Fonte: Elaborado pela autora.

Na literatura internacional, variados termos são utilizados para caracterizar este fenômeno, como podemos observar no Quadro 2, inspirado na proposta de Nardi (2015), que mostra como a autoexpatriação vem sendo chamada desde a época em que, pela primeira vez, foi abordada na literatura acadêmica.

Quadro 2 – Evolução do termo

Termo	Definição	Autores
Overseas Experience (OE)	Experiência internacional iniciada pelo indivíduo, que economiza dinheiro para pagar a viagem, renuncia ao trabalho no seu país de origem, e parte para o exterior de forma autônoma; Odisseia pessoal, iniciada e financiada pelo próprio indivíduo.	Inkson <i>et al.</i> (1997)
The big OE	Expressão amplamente difundida na Austrália e Nova Zelândia para simbolizar o típico período de viagem, para exploração e desenvolvimento pessoal que os jovens fazem antes de ingressar na universidade.	Inkson e Myers (2003)
Self-initiated foreign experience	Experiência internacional iniciada e financiada pelo indivíduo em busca de desenvolvimento cultural, pessoal e profissional.	Suutari e Brewster (2000); Myers e Pringle (2005)
Self-initiating career	Carreira com experiência de trabalho no exterior para desenvolvimento profissional.	Vance (2005)
Self-directed expatriate	Indivíduos que se expatriam por iniciativa própria para desenvolvimento profissional.	Richardson e Mallon (2005)
Self-driven globally mobile professionals	Indivíduos que se movem globalmente por iniciativa própria, sem nenhum estímulo ou motivação vinculado a um trabalho em particular.	Peiperl e Jonsen (2007)
Self-initiated expatriates	Indivíduos que viajam para o exterior para procurar trabalho por conta própria; Qualquer indivíduo que é contratado para trabalhar no exterior por conta própria, e não transferidos para o exterior por organizações de seu país;	Lee (2005); Jokinen, Brewster e Suutari (2008); Peltokorpi e Froese (2009); Tharenou (2010); Cerdin e Pagneux (2010); Howe-Walsh (2009 e 2010); Al Ariss e Özbilgin (2010); Doherty (2011); Mavin (2011); Selmer e Lauring (2011, 2012, 2013 e 2014); Andresen, Borgdolt e Margenfeld (2012); Hirschi (2012);

	<p>Indivíduos que empreitam experiência de trabalho no exterior, muitas vezes com contratos de trabalho locais menos favoráveis;</p> <p>Indivíduos que iniciam sua própria expatriação.</p>	<p>Friese (2012); Crowley-Henry (2012), Vaiman e Haslberger (2013); Araujo, Teixeira, Cruz e Malini (2013); Mäkelä e Suutari (2013); Scurry, Rodriguez e Bailouni (2013); Bergh e Plessis (2013); Rogers (2013); Doherty, Richardson e Thorn (2013); Al Aris e Crowley-Henry (2013); Hirschi e Deller (2013); Peiperl, Levy e Sorell (2014); Bjerregaard (2014); Rodrigue e Scurry (2014); Dickmann (2014); Cerdin e Selmer (2014); Vaiman, Haslberger e Vance, (2015); Alshahrani e Morley (2015); Aufderheijde (2015); McNulty (2015); Luring, Normann e Kubovcikova (2015); Pereira e Villegas (2015); Andresen, Biemann e Pattie (2015); Makkonen (2015); Baruch, Altman e Tung (2016)</p>
--	---	--

Fonte: Elaborado pela autora.

O estudo seminal de Inkson *et al.* (1997) é um dos primeiros a tratar de indivíduos que saem de seu país de origem para viver e trabalhar no exterior por iniciativa própria, sem o intermédio de uma organização. Os autores denominam este tipo de mobilidade de *overseas experience*. É importante retomar o contexto em que o estudo sobre *overseas experience* se deu. Os autores pesquisaram a experiência internacional de cidadãos australianos e neozelandeses, onde esta mobilidade tem um significado especial e intrincado na cultura local, comum a um grande grupo de jovens que, a cada ano, partem em uma experiência além-mar para um prolongado período de viagem, trabalho e turismo. Daí a origem da expressão, que, pela posição geográfica destes países, exige que os viajantes cruzem o oceano em busca de novas aventuras e oportunidades.

Inkson e Myers (2003), dando continuidade aos estudos sobre *overseas experience* destes mesmos países, reforçam que por se tratar de países de colonização britânica os indivíduos escolhem o Reino Unido como destino, e associam esta escolha às similaridades históricas, de tradição, idioma e cenário econômico. Habitualmente, os indivíduos destes países não buscam como objetivo primordial a construção e desenvolvimento de carreira. Ao contrário, o trabalho no exterior nesta mobilidade está associado mais amplamente à necessidade de financiar as despesas provenientes da viagem. Desta forma, está disposto a fazer pequenas concessões na carreira, como aceitar um trabalho que exija menores qualificações, pois seu interesse está nas experiências não relacionadas ao trabalho. Desbravar novas culturas, estreitar redes sociais e conhecer novos lugares se configuram como um rito de passagem que marcam a transição de jovens para a vida adulta (INKSON; MYERS, 2003). Para os que empreitam uma *overseas experience*, após um período de meses ou alguns anos, o

indivíduo retorna a seu país para retomar sua carreira ou começar uma nova. Como resultado, os autores encontraram que, embora o objetivo desta mobilidade não esteja relacionado, necessariamente, a questões de trabalho e carreira, os indivíduos identificaram ganhos na carreira na medida em que ampliaram suas perspectivas e conhecimento, e adquiriram maior confiança e independência. (INKSON *et al.*, 1997).

A autoexpatriação é um processo iniciado pelo próprio indivíduo, que busca trabalho por conta própria, sem o intermédio de uma organização, e financia sua viagem (SUUTARI; BREWSTER, 2000; CERDIN; PARGNEUX, 2010; SHAFFER *et al.*, 2012; AL ARIS; CROWLEY-HENRY, 2013; DOHERTY; RICHARDSON; THORN, 2013). Estes indivíduos podem tanto buscar trabalho ao chegar no país de destino, quanto antes de iniciar a viagem e sair de seu país, e normalmente não têm uma ideia bem definida de quanto tempo esta experiência durará no momento em que deixam seu país, e embora a intenção inicial seja, habitualmente, a de retornar a seu país de origem (CERDIN, 2012) não se espera destes indivíduos, na maior parte dos casos, sua repatriação (DICKMANN, 2014). Eles escolhem com maior liberdade para onde ir e quando voltar (AL ARISS; CROWLEY-HENRY, 2013).

Myers e Pringle (2005) definem a autoexpatriação como uma mobilidade internacional de longo prazo iniciada pelo próprio indivíduo, com o objetivo de desenvolver de carreira ou obter experiências culturais e pessoais. Estes indivíduos se diferenciam dos turistas convencionais pelo fato de que a mobilidade envolve trabalho remunerado e tem por objetivo as experiências transculturais, aventura e autodesenvolvimento. Para os autores, a autoexpatriação é, de forma geral, praticada por jovens, com o mínimo de planejamento e sem foco principal na carreira. A duração desta experiência não tem tempo definido, mas costuma durar tempo superior ao de uma simples viagem de turismo.

Dickmann (2014) propõe que, embora não seja uma regra, os autoexpatriados costumam ter uma mobilidade organizacional durante sua experiência internacional, trabalhando em diferentes lugares e para diferentes organizações. Os obstáculos relacionados ao trabalho se referem ao fato de que os autoexpatriados enfrentam questões relacionadas aos desafios financeiros que precisam administrar para se manter no exterior e nas emoções negativas, como medo e incerteza, que podem decorrer deste processo. Os resultados, no que se refere à percepção individual sobre o sucesso ou insucesso na carreira, podem ser positivos ou negativos e determinarão sua permanência no país estrangeiro ou retorno ao seu país de origem.

Altman e Baruch (2012) investigaram as motivações que levam os indivíduos a uma mobilidade internacional. Entre os expatriados por uma organização estas motivações estão relacionadas ao desenvolvimento de carreira, e para os autoexpatriados a motivação está mais

relacionada a uma oportunidade de crescimento pessoal. Este processo envolve deixar temporariamente seu país e se estabelecer em outro, forçando o indivíduo a se adequar a outra cultura e a uma diferente configuração de trabalho, demandando, assim, flexibilidade, adaptabilidade e tolerância às adversidades, e são “frequentemente vivenciados como episódios bastante estressantes e desafiadores na vida” (ALTMAN; BARUCH, 2012, p. 234). Rogers (2013) propõe que os autoexpatriados estão em busca de desenvolvimento cultural, pessoal e de carreira, entretanto, pelo fato de procurarem empregos através dos mesmos canais que os nativos daquele país, tipicamente acabam encontrando trabalhos que exigem qualificação menor do que aquela que possuem. Para McNulty (2013), as motivações destes indivíduos recaem mais fortemente para ganhos não financeiros, como capital de carreira, adquirir experiência intercultural e aventura pessoal.

As razões pelas quais os indivíduos decidem pela autoexpatriação são diversas: liberdade, aventura, possibilidade de trabalhos casuais, rito de passagem, término de relacionamento, viagens, mudança de vida, aumento das oportunidades profissionais, razões financeiras, interesse em aprender outros idiomas, estudar, desejo de imersão em outra cultura (MYERS; PRINGLE, 2005; RICHARDSON; MALLON, 2005; VANCE, 2005). Questões financeiras, familiares, desenvolvimento profissional, desafio pessoal, desejo de escapar de um ambiente social e econômico em seu país de origem, fugir de problemas pessoais, entre outros, são outras motivações recorrentes neste tipo de experiência, embora para os autoexpatriados, que iniciam este processo por sua própria conta, o desafio pessoal pareça ser o maior motivador (CERDIN, 2012). Mesmo com estudos que buscam identificar as razões para esta experiência, Rogers (2013) pontua que pouco se sabe sobre os motivos que levam um indivíduo a autoexpatriar-se, a procurar um recomeço em outro país e outros tipos de trabalho, e como esta experiência o afeta.

O autoexpatriado escolhe o país de destino para desenvolver a carreira e ter experiências culturais e pessoais (SHAFFER *et al.*, 2012). Os benefícios desta experiência confluem para aspectos relacionados ao desenvolvimento da carreira, como o 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, desenvolvimento de habilidades como liderança, resolução de problemas, sociabilidade e estreitamento de relações de amizade (MYERS; PRINGLE, 2005).

Alshahrani e Morley (2015), ao revisar a literatura acerca da autoexpatriação, constataram que os países de destino para esta experiência são escolhidos em razão da cultura, do idioma e dos costumes similares aos do país de origem, e geralmente ocorre 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. Schaffer *et al.* (2012) pontuam que ao decidir por um trabalho internacional, os indivíduos consideram a reputação do local escolhido e seus atrativos, padrão de vida, as semelhanças e diferenças culturais, segurança, oportunidades de trabalho e tratamento dados pelos cidadãos locais 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.

Importante salientar que os autoexpatriados podem enfrentar maiores desafios ao buscar trabalho no exterior (SCHAFFER *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. 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, os autores destacam 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, estes autores concluíram 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.

Frente ao contexto de mudança de vida e de trabalho que caracteriza a autoexpatriação, Nardi e Becker (2014, p.2) propõem que os autoexpatriados experimentam um “movimento de ressignificação do trabalho, tendo em vista que profissionais que atuam no âmbito global vêm demonstrando que a relação profissional, materializada pela carreira, representa apenas uma faceta de seu universo, muito mais amplo e complexo”. A autoexpatriação impõe ao indivíduo uma série de desafios que vão além da simples busca por trabalho em outro país. O processo se torna complexo na medida em que este indivíduo, ao deixar seu país de origem por iniciativa própria, sem o apoio ou vinculação a uma organização, precisa dar conta de todos os aspectos

que envolvem a saída do país, como a preparação do visto, a procura de moradia e trabalho, a adaptação ao novo ambiente social e ao idioma, o planejamento financeiro, além de ter que administrar os conflitos e sentimentos que afloram ao deixar para trás sua família, amigos e relacionamentos afetivos. Administrar sozinho todas as etapas que envolvem a mobilidade internacional fazem o indivíduo ressignificar não apenas a sua relação com o trabalho, mas também dar um novo significado à sua vida e aos caminhos que escolhe percorrer.

Após esta breve contextualização acerca de carreira, carreiras globais e autoexpatriação, apresentamos, a seguir, o que será considerado de cada um destes temas para esta pesquisa.

Na perspectiva da presente pesquisa, compreenderemos “carreira” em consonância com Arthur e Rousseau (1996, p.3) que consideram que “qualquer um que trabalha tem uma carreira”. Ainda, a pesquisa estará amparada na definição de carreira que Hall (2002) utiliza, a qual se baseia em quatro premissas: 1) carreira não implica, por si só, em sucesso ou insucesso, avanço rápido ou lento, o foco é compreender, e não julgar, o que acontece neste processo; 2) a noção de sucesso ou insucesso na carreira é melhor avaliado pelo próprio indivíduo, uma vez que não existe um critério estabelecido para avaliar a carreira, e esta avaliação é melhor realizada quando a própria pessoa o faz com base em seus critérios particulares; 3) a carreira é composta por comportamentos e atitudes, sendo necessário que os aspectos subjetivos e objetivos sejam considerados para um completo entendimento da carreira e 4) a carreira é um processo, uma sequência de experiências, e qualquer trabalho, remunerado ou não, deve ser considerado como carreira. Hall (2002, p. 12) propõe em seu estudo que, baseando-se nestas quatro premissas, carreira é “a sequência de atitudes e comportamentos associados a experiências e atividades relacionadas ao trabalho ao longo da vida, individualmente percebida pela própria pessoa”.

Aliado a isto, utilizaremos a conceituação de carreiras globais adotada por Dickmann e Baruch (2011, p.7), que consideram esta carreira como “uma sequência de experiência de trabalho ao longo da vida quando parte desta sequência acontece em mais de um país”, podendo apresentar os mais variados tipos e formas de trabalho (BARUCH; REIS, 2015). Adicionalmente, com base nos estudos de Myers e Pringle (2005), consideraremos como autoexpatriação o processo em que o indivíduo, por iniciativa própria e sem o intermédio de uma organização, planeja, executa e financia uma mobilidade internacional com o objetivo de trabalhar, desenvolver a carreira e ter experiências culturais e pessoais no exterior, por um período superior a seis meses, e que tenham a intenção inicial de retornar a seu país de origem após um período, mesmo que não tenham este período estabelecido previamente.

3 PERCURSO METODOLÓGICO

Trata-se de uma pesquisa qualitativa, de cunho exploratório. A pesquisa qualitativa caracteriza-se por voltar sua análise ao “mundo dos significados das ações e relações humanas” (MINAYO, 2002, p. 22) e, assim, preocupa-se com o sentido mais profundo das relações e dos processos, trazendo à análise resultados que não poderiam ser traduzidos objetivamente em variáveis ou modelos matemáticos.

Participaram da pesquisa 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 (ver Quadro 3 - Caracterização dos Participantes). O período de seis meses foi estabelecido em vista de que este é o tempo médio de permanência que o serviço de imigração dos diferentes países costuma aprovar para estrangeiros que entram no país com visto de turismo ou de estudo, e que demonstrou ser a forma mais recorrente de entrada no país estrangeiro pelos participantes deste estudo. 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.

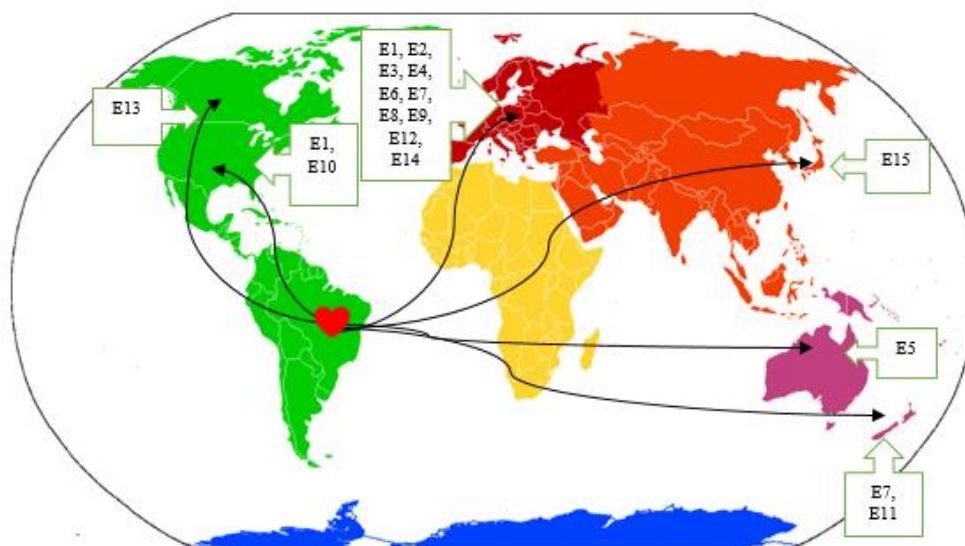
Para a escolha dos participantes levou-se em consideração o atendimento aos critérios acima, a disponibilidade e o interesse em participar da pesquisa de forma voluntária. Por se tratar de um estudo exploratório, a opção da pesquisadora foi de não estabelecer outros critérios como gênero, idade, profissão, etc., como parâmetro para as entrevistas. 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, 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.

Quadro 3 - Caracterização dos Participantes

Participante	Idade atual	Sexo	País(es) onde vive(u)	Tempo no exterior	Idade que saiu do país	Onde está hoje	Formação	Em que trabalhava no Brasil à época	Tipo de trabalho no exterior	Tipo de visto	Em que trabalha no Brasil
E1	32	F	Estados Unidos, Inglaterra	10 meses 2 anos	18 29	Brasil	Jornalismo	Professora de inglês	Estação de esqui / Professora de inglês	Passaporte Italiano	Professora de Inglês
E2	37	F	Inglaterra	1 ano e 6 meses	22	Brasil	Comércio Exterior	Desempregada	Atendente de restaurante	Visto de estudante	Professora de Inglês
E3	33	F	Inglaterra	1 ano e 4 meses	31	Inglaterra	Engenharia de Alimentos	Engenheira	Engenheira de Alimentos	Visto de trabalho	-
E4	53	F	Portugal	4 anos	49	Portugal	Ensino Médio	Autônoma	Representante comercial, empresária	Visto de turista	-
E5	37	F	Austrália	7 anos	30	Austrália	Publicidade e Propaganda	Representante comercial	Representante comercial	Visto de estudante	-
E6	32	M	Inglaterra	2 anos	30	Londres	Jornalismo	Jornalista freelancer	Editor de uma rede de TV, vendedor	Passaporte Português	-
E7	32	M	Nova Zelândia Inglaterra	1 ano 8 meses	25 31	Londres	Técnico em informática	Desempregado	Trabalho em lavouras, camareiro e bartender	Visto de turista	-
E8	43	F	Espanha	12 anos e 6 meses	30	Espanha	Ensino Fundamental	Desempregada	Atendente de restaurante	Visto de turista	-
E9	26	M	Inglaterra	2 anos	24	Londres	Arquitetura	Arquiteto	Design de interiores	Passaporte Português	-
E10	59	F	Estados Unidos	40 anos	19	Estados Unidos	Ballet	Professora de ballet	Professora de ballet	Visto de estudante	-
E11	38	F	Nova Zelândia	7 meses	38	Nova Zelândia	Psicologia	Psicóloga	Camareira	Visto de trabalho	-
E12	39	F	Espanha	9 anos	30	Espanha	Podologia	Podóloga, manicure	Manicure/podóloga	Visto de turista	-
E13	30	M	Canadá	5 anos	25	Canadá	Gestão Ambiental	Desempregado	Construção civil	Visto de trabalho	-
E14	43	M	Inglaterra	18 anos	25	Londres	Economia	Desempregado	Dono de empresa de eventos	Visto de turista	-
E15	38	F	Japão	13 anos	18	Brasil	Técnica em Enfermagem	Técnica em Enfermagem	Fábrica de montagem	Passaporte Japonês	Cabeleireira

Fonte: Elaborado pela autora.

Figura 1 - Países de Destino dos Entrevistados



Fonte: Elaborado pela autora.

Para ter acesso aos participantes, a pesquisadora criou no Facebook o grupo secreto Autoexpatriados Brasileiros. Após a criação do grupo, a pesquisadora publicou no seu Facebook pessoal 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 Autoexpatriados Brasileiros. Além disto, a pesquisadora divulgou a pesquisa em diversos grupos no Facebook de brasileiros no exterior: “Brasileiros na Inglaterra”, “Brasileiros pelo Mundo”, “Brasileiros no Japão”, “Brasileiros na Europa”, “Brasileiros na China”, “Brasileiros na Austrália” e 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 a pesquisadora estabeleceu contato com os potenciais participantes.

Todos os entrevistados assinaram o termo de consentimento com a pesquisa. Os entrevistados presencialmente entregaram o termo preenchido e assinado no dia da entrevista, e os entrevistados por Skype ou Facebook enviaram o documento digitalizado através de e-mail ou Messenger/Facebook. Todos os entrevistados consentiram com a gravação do áudio da entrevista (JANGHORBAN; ROUDSARI; TAGHIPOUR, 2014).

Para manter a privacidade dos entrevistados, os mesmos foram identificados como E1 (Entrevistado 1), E2 (Entrevistado 2) e assim sucessivamente, usando como critério a ordem cronológica de realização das entrevistas.

Figura 2 - Grupo secreto Autoexpatriados Brasileiros no Facebook



Fonte: Elaborado pela autora.

3.1 COLETA DE DADOS

O método de coleta de dados escolhido foi o de entrevista individual, com estrutura semiaberta, que permitiu que a pesquisadora fizesse os ajustes necessários durante a condução da entrevista, podendo incluir ou omitir questões do roteiro semiestruturado previamente

preparado e testado, com vistas ao melhor aprofundamento dos pontos analisados (VERGARA, 2009). O uso da entrevista na pesquisa qualitativa é um método onde o entrevistador atua como instrumento de coleta dos dados, sendo um método apropriado para análise de conteúdo. Assim, 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). As entrevistas são apropriadas quando “se quer obter informações que estão dentro do indivíduo e que dizem respeito a experiências vividas ou tendências futuras” (VERGARA, 2009, p. 5)

Os pesquisadores escolhem o tipo de tecnologia de apoio a ser utilizada na entrevista por uma série de razões, incluindo preferências pessoais, habilidades ou acesso aos participantes (SALMONS, 2012). Para esta dissertação, a ideia inicial da pesquisadora 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 natureza da pesquisa, que englobou indivíduos que estão autoexpatriados e, desta forma, geograficamente distantes da pesquisadora e, ainda, indivíduos que já retornaram ao Brasil mas que estavam em outras regiões do país, a maior parte das entrevistas foi realizada virtualmente, através do Skype ou do serviço de Messenger do Facebook, seguindo 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.

Muitas são as possibilidades de coleta on-line 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. Certos métodos de coleta são considerados sincrônicos, ou seja, permitem a comunicação em tempo real, equiparando-se a entrevistas realizadas presencialmente. Outros métodos são assíncrônicos, como o uso de e-mail e chat para entrevista, pois o entrevistador e o entrevistado não estão, necessariamente, realizando a pesquisa em tempo real: as perguntas podem ser enviadas e respondidas de acordo com a disponibilidade do entrevistado, possibilitando a ele mais tempo para refletir sobre as respostas (SALMONS, 2012). As vantagens e desvantagens da escolha do método a ser aplicado na entrevista devem ser avaliadas pelo pesquisador, levando sempre em conta os objetivos que a pesquisa pretende atingir.

Em consonância com Salmons (2012) e Lo Lacano, 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.

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; ROUDSARI; TAGHIPOUR, 2014). Lo Lacano, Symonds e Brown (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.

Tais aplicativos (Skype e Facebook), 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).

No decurso deste trabalho, a pesquisadora se deu conta de que a internet, hoje, aproxima as pessoas de forma surpreendentemente simples e rápida, oportunizando conversar com participantes que seriam inacessíveis de outra forma (LO LACONO; SYMONDS; BROWN, 2016). Foi muito 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 em Porto Alegre. Conciliar dia e horário para as entrevistas pela web 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. 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; SYMONDS; BROWN, 2016) e, de fato, em muitos casos as entrevistas possibilitaram uma maior aproximação da pesquisadora 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.

A noção de tempo e espaço se desfazem utilizando este método de coleta de dados, e alguns desencontros tiveram que ser relevados, tanto pela pesquisadora quanto pelos entrevistados, 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 a pesquisadora estava 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.

Foram realizadas 15 entrevistas para obter informações relevantes e que apresentassem elementos importantes para a análise, e as entrevistas foram encerradas quando se observou uma repetição e redundância nas informações coletadas, utilizando o critério de saturação (VERGARA, 2009). As entrevistas foram realizadas entre 02/08/2016 e 30/10/2016 e todas tiveram o áudio gravado com o consentimento dos entrevistados e foram transcritas posteriormente.

Quadro 4 - Detalhamento das entrevistas

Participante	Duração	Data	Forma como a entrevista foi realizada
E1	44 minutos	02/08/2016	Skype
E2	59 minutos	02/08/2016	Presencial
E3	33 minutos	08/08/2016	Skype
E4	46 minutos	10/08/2016	Skype
E5	32 minutos	10/08/2016	Skype
E6	2 horas e 25 minutos	17/08/2016	Facebook

E7	1 hora e 24 minutos	18/08/2016	Skype
E8	42 minutos	23/08/2016	Skype
E9	1 hora e 32 minutos	24/08/2016	Skype
E10	1 hora e 21 minutos	27/08/2016	Skype
E11	51 minutos	29/08/2016	Facebook
E12	47 minutos	06/09/2016	Skype
E13	1 hora e 11 minutos	20/09/2016	Skype
E14	1 hora e 8 minutos	01/10/2016	Facebook
E15	30 minutos	30/10/2016	Presencial

Fonte: Elaborado pela autora.

O roteiro da entrevista, conforme proposto por Vergara (2009), foi validado por “juízes”, que no presente estudo foram os membros da banca de qualificação do projeto, docentes pesquisadores com reconhecida experiência na área e conhecimento sobre o tema pesquisado, o que assegurou a validade do instrumento. Também 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 vistas a tentar responder ao objetivo geral e aos objetivos específicos da pesquisa, e foi inspirado na 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”.

Quadro 5 - Validação do roteiro de entrevista em relação aos objetivos da pesquisa

OBJETIVO GERAL	
Analisar como ocorre a autoexpatriação de brasileiros e como ela se relaciona com a construção de carreira destes indivíduos.	
OBJETIVOS ESPECÍFICOS	ROTEIRO DE ENTREVISTA – PERGUNTAS RELACIONADAS AOS OBJETIVOS ESPECÍFICOS
Explorar as razões que levam estes indivíduos à autoexpatriação	O que você acha importante referir sobre sua vida em família no contexto desse estudo? Fale-me sobre sua família (formação e profissão dos pais, irmãos, filhos, cônjuge). Já havia feito viagens internacionais? De qual natureza (trabalho, lazer, intercâmbio)? Há história anterior de autoexpatriação na família? Fale-me sobre isto. Conte-me sobre quando e como surgiu a ideia de se autoexpatriar. O que aconteceu nesse período? E a decisão pela expatriação, quando e como aconteceu? Qual foi a motivação? Quanto tempo levou desde a decisão de viver fora do país até a concretização deste plano? Viajou com o período de expatriação previamente estipulado (com data de retorno)?

	Como se deu o planejamento da viagem? Que providências precisou tomar em relação à viagem (familiar, financeira, moradia, saúde, idioma, mercado de trabalho)?
Apresentar os diferentes caminhos de autoexpatriação de brasileiro	Quanto tempo planejou, inicialmente, ficar fora do país? Qual foi o critério de escolha do país estrangeiro? Já falava o idioma? Qual nível de conhecimento prévio do idioma? Fale-me sobre como foi, na prática, a experiência? Quais foram os desafios? Como se deu a chegada em um novo país, a adaptação? Foi sozinho ou acompanhado? Tinha amigos ou conhecidos no país/cidade de destino? Tinha cidadania/passaporte estrangeiro? Quanto tempo pretende ficar no exterior? Este período é igual ao planejado ou foi mudado (para mais ou menos tempo)? Quais as razões desta mudança? Você pretende voltar a morar e trabalhar no Brasil? Por qual motivo? Quanto tempo ficou fora do Brasil? Você pretende permanecer definitivamente no Brasil ou tem intenção de uma nova experiência internacional?
Investigar como a carreira vai sendo construída durante a autoexpatriação	Conte-me como foi sua busca por inserção profissional. Fale-me sobre sua vida profissional no exterior (onde trabalha/trabalhou, que tipos de funções exerceu, seu trabalho está de acordo com o que ansiava ao viver no exterior, etc.). Como conseguiu se inserir profissionalmente? Procurou trabalho previamente ou somente após chegar no país? Esta experiência profissional contribuiu de alguma forma na sua carreira? Você considera que seu perfil profissional mudou? Em que aspectos? O que você aprendeu com esta experiência? Sentiu que esta experiência internacional contribuiu de alguma forma para sua carreira? Como foi sua reinserção profissional no Brasil? Houve dificuldades para ingressar no mercado de trabalho?

Fonte: Elaborado pela autora com base nos objetivos da pesquisa e roteiro de entrevista.

3.2 ANÁLISE DOS DADOS

A análise dos dados foi realizada através da análise de conteúdo, que se constitui em uma “técnica de tratamento de dados que visa identificar o que está sendo dito de determinado tema” (VERGARA, 2005, p. 15). Tal técnica ampara-se em dois polos: a superação da incerteza, que permite considerar se o conteúdo de uma mensagem está sendo interpretado de forma válida e generalizável; e o enriquecimento da leitura, que garante, através de uma leitura atenta, que o maior número de elementos relevantes possa ser identificado (BARDIN, 2004).

A análise de conteúdo, pertinente em pesquisas de cunho qualitativo e exploratório, 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. A análise de conteúdo, desta forma, propõe-se a ajudar a compreender um fenômeno além das primeiras impressões, mantendo o pesquisador

em uma constante vigilância crítica, sempre desconfiado, evitando que a ilusão de transparência de uma análise (que a familiaridade acerca do objeto estudado pode nos trazer) mascare ou desvirtue os resultados (BARDIN, 2004).

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, que convergiram para os objetivos da pesquisa, na tentativa de responder à questão norteadora deste estudo. Bardin (2004) define que categorias são classes que reúnem elementos que são agrupados em função das características comuns entre eles. O critério escolhido para a construção das categorias foi o semântico, com categorias temáticas que agruparam todos os elementos relacionados àquele tema. A categorização, segundo Bardin (2004, p. 32), “consiste em introduzir uma ordem, segundo certos critérios, na desordem aparente”, através da classificação dos diferentes elementos encontrados em temáticas afins, com o objetivo de encontrar aquilo que se procura. Com base em Vergara (2005), definiu-se como unidades de análise frases e parágrafos extraídos das transcrições das entrevistas. A análise de conteúdo se deu por meio interpretativo (BARDIN, 2004), e os resultados obtidos foram confrontados com a revisão de literatura que amparou o estudo para a elaboração da discussão geral e das considerações finais.

Inspirada em Bardin (2004), 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, com base nos objetivos específicos da pesquisa. Neste sentido, as categorias finais convergiram para três temas principais: Razões para ir, Caminhos e Carreiras Globais, e dentro destes grandes temas foram agrupados os elementos relacionados a eles (categorias temáticas), como pode ser observado no Quadro 6. Importante salientar que, embora as categorias tenham sido construídas com a finalidade de manter a melhor organização possível na análise dos resultados, algumas vezes estas categorias temáticas se relacionam uma com as outras e se entrecruzam. Isto se dá pela natureza da pesquisa, que aborda temas que muitas vezes estão relacionados entre si, pois tratam da experiência de brasileiros autoexpatriados, suas motivações, os caminhos que os levaram a sair do país e a relação desta experiência com suas carreiras, e ao contar suas histórias, estas questões andam juntas.

Quadro 6 - Categorias Temáticas e Categorias Finais

Categorias Temáticas	Categorias Finais
Falta de perspectiva profissional, desemprego e condições econômicas no país Estratégia para aprimoramento profissional Conhecer outros países e culturas Fugir da violência	Razões para ir
Experiências internacionais anteriores A escolha do país O planejamento da viagem As redes A barreira do idioma As diferentes formas de entrar, permanecer e trabalhar no país A duração da autoexpatriação Qualidade de vida	Caminhos
O trabalho no exterior Os ganhos na carreira Desenvolvimento da carreira	Carreiras Globais

Fonte: Elaborado pela autora.

4 APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS RESULTADOS

4.1 RAZÕES PARA IR

Os estudos de autoexpatriação indicam que os principais fatores que podem determinar a escolha por um trabalho em outro país são família, experiências anteriores, personalidade, motivações pessoais. Os resultados do estudo de Rogers (2013) apontam que as razões que levam os indivíduos à autoexpatriação estão relacionadas a pontos de virada em suas vidas e a acontecimentos importantes que marcam uma transição, como por exemplo, um divórcio, a morte de um familiar, ou qualquer outra razão que represente uma necessidade de manifestar a mudança interior no mundo exterior. Dickmann e Baruch (2011) ponderam que a autoexpatriação e outros tipos de mobilidade geográfica podem estar relacionadas a questões socioeconômicas e políticas no país de origem, perseguições, altos níveis de insegurança, mudanças climáticas e catástrofes ambientais, conflitos, saúde pública, questões relacionadas a gênero e abertura de fronteiras.

Cerdin (2012) sugere que o desafio pessoal parece ser o maior motivador para a autoexpatriação, mas esta constatação não se comprova na análise das entrevistas da presente pesquisa, ou pelo menos não foi identificado pelos entrevistados como principal fator motivador para a autoexpatriação. Como os dados extraídos nas entrevistas apontam, as questões relacionadas ao desenvolvimento profissional e ao desejo de escapar de um ambiente social e econômico em seu país de origem, fugir de problemas pessoais ou frustrações profissionais se mostram como as razões mais recorrentes de autoexpatriação desses brasileiros. O desafio pessoal parece estar mais relacionado a algo que se conquista com esta experiência, pelas adversidades e desafios inerentes a quem decide recomeçar uma vida a milhares de quilômetros de distância de sua família e de seu país.

Thorn (2013) pontua que não existe apenas um motivador que leva o indivíduo a decidir pela mobilidade internacional, e sim uma série deles (carreira, família, motivações pessoais), sendo essencial, desta forma, conhecer e avaliar a importância de cada um deles na construção da experiência internacional. São algumas destas razões que serão analisadas a seguir, a partir da análise das entrevistas realizadas com brasileiros autoexpatriados.

4.1.1 Falta de perspectiva profissional, desemprego e condições econômicas no país

Selmer e Lauring (2012) resgatam na literatura acadêmica que entre as razões para sair do país estão aquelas relacionadas com a tentativa de escapar de uma situação ruim em relação ao trabalho ou a falta de perspectiva e oportunidades de trabalho em seu país. Thorn (2008) relata que más condições de trabalho, insatisfação com o emprego atual, deterioração das relações de trabalho ou a falta de oportunidades podem impactar nas carreiras e ser um motivo decisivo para deixar o país, além das altas taxas de desemprego, que podem impulsionar o indivíduo a uma experiência internacional.

Neste contexto, a entrevistada E4 relata uma vida de lutas e de poucas oportunidades no interior de São Paulo. Aos 49 anos e com duas filhas para criar sozinha, decide que estava na hora de tentar algo novo e arrojado para dar uma virada em sua vida. Viaja para Portugal com a filha mais nova, entrando no país como turista e com passagem de retorno, mas com a intenção de permanecer por um tempo para trabalhar e viver, para propiciar uma vida diferente para ela e suas filhas.

Em determinado momento, eu percebi que a minha vida no Brasil não ia mudar, eu morava em uma cidade pequena, não tinha trabalho, morava em uma casa emprestada pela minha mãe. No Brasil já era muito difícil de conseguir trabalho, de conseguir uma colocação melhor. Eu fiz de tudo no interior: costurei sapato, trabalhei em indústria, e não via futuro. (E4)

A falta de perspectiva de uma melhor situação profissional e financeira no Brasil pode, muitas vezes, estar relacionada ao grau de escolaridade dos indivíduos, que acabam buscando na autoexpatriação uma forma de tentar novas oportunidades de trabalho fora do país, e assim tentar reverter o quadro de desemprego e baixa remuneração que experimentavam no Brasil.

Este, pelo menos, foi o caso do entrevistado E7, que aos 25 anos via-se estagnado em sua vida profissional. Com formação técnica na área de informática e sem condições financeiras para prosseguir os estudos de nível superior, estava enfrentando um momento de dúvidas e incertezas quanto a seu futuro quando se deparou com a oportunidade de sair do país. Com fluência em inglês, já que estudava o idioma desde a adolescência, e com um amigo que vivia na Nova Zelândia e que ofereceu ajuda, decidiu que era o momento certo de deixar o país em busca de seus sonhos. Contou com a ajuda de outro amigo para conseguir o dinheiro necessário para comprar a passagem, já que na época não tinha condições de financiar sua ida para a Nova Zelândia.

Eu estava bem chateado, pois não tinha emprego, não tinha faculdade, não tinha objetivo, porém não tomava nenhuma atitude. Certo dia, um amigo que eu não via há muitos anos veio me visitar, ele havia retornado na Nova Zelândia. Ele estava contando com muita empolgação sobre a qualidade de vida que ele levava lá. (E7)

O quadro de instabilidade política, social e econômica do país, somado à falta de perspectiva de crescimento profissional em determinadas áreas e ao desemprego também afetam indivíduos com maior escolaridade e que, teoricamente, teriam acesso a melhores condições de trabalho. O entrevistado E6, formado em jornalismo e pós-graduado em Relações Públicas em uma renomada Universidade, morando em São Paulo, que é considerada uma das capitais mais promissoras do país, aos 30 anos encarava a mesma situação vivenciada por tantos brasileiros: apesar de possuir titulações e de ter anos de atuação na área de jornalismo, enfrentava a estagnação e a grande concorrência no campo profissional.

Eu residia em São Paulo há cinco anos, tinha acabado de terminar a Pós-Graduação em Relações Públicas na Universidade de São Paulo que é uma das mais bem-conceituadas, e eu não tinha boas perspectivas de emprego. Eu não estava muito satisfeito com o meu emprego, recebi algumas propostas, mas todas com remuneração muito baixa e na área de comunicação é muito comum a informalidade, os profissionais não possuem o registro profissional. Morei cinco anos em São Paulo, trabalhando como jornalista ou na área de Relações Públicas, porém somente um ano foi com carteira assinada. Eu percebi que essa área de comunicação no Brasil é bem complicada em questões de remuneração, de condições de trabalho. (E6)

Frente a este cenário, o entrevistado E6 passa a considerar ir embora do Brasil para buscar as oportunidades profissionais que tanto almejava. Somado a isto, seu marido, que veio do Chile para viver com ele no Brasil, não se adaptou ao país, embora profissionalmente tenha conseguido boas oportunidades profissionais como chef de cozinha.

Minha vontade de viajar surgiu da vontade de ampliar os horizontes da minha carreira, pois aqui no Brasil eu já sabia que haviam limitações. A questão da carreira foi o que contribuiu para minha decepção com o mercado de trabalho no Brasil, pois eu não tinha muitas perspectivas de crescimento nessa área, apesar de eu estar em São Paulo que é uma cidade que mais oferece vagas nessa área. Após eu concluir minha especialização e o meu marido terminar a faculdade de Gastronomia decidimos que iríamos nos mudar para fora do Brasil. (E6)

A falta de novas oportunidades profissionais e de perspectiva de ascensão na carreira, assim como demonstrada pelo entrevistado E6, também foi uma das razões para que a entrevistada E3 procurasse uma colocação profissional fora do país. Aos 31 anos, trabalhando há cinco anos como Engenheira de Alimentos em uma multinacional, percebeu que seu empregador não oferecia oportunidades de crescimento dentro da empresa, nem mesmo a possibilidade de concorrer a novos cargos de níveis hierárquicos superiores. Este fato a fez começar a procurar trabalhos na área de engenharia fora do Brasil, e partiu para a Inglaterra com emprego previamente garantido na mesma área de formação.

Estava num trabalho há cinco anos fazendo a mesma função, onde estava não tinha uma melhor oportunidade de carreira, uma senioridade maior, digamos assim. Em um determinado momento tive acesso a vagas de emprego no mundo inteiro e apareceu uma na minha área na Inglaterra. Para mim foi como uma promoção no trabalho, ter a oportunidade de vir para outro lugar, conhecer outras formas de trabalhar e outra

cultura. Me desliguei de minha empresa no Brasil e vim para cá com o meu marido.
(E3)

O desemprego também aparece como motivador para uma experiência de autoexpatriação, podendo estar aliado a outros fatores, como por exemplo a tentativa de fugir de uma situação pessoal (CERDIN, 2012), em busca de recomeço e de novas experiências, como é o caso da entrevistada E8, que aos 40 anos percebeu que precisaria recomeçar sua vida.

E8, natural de uma cidade no interior do Pará, casou-se aos 18 anos e teve poucas experiências de trabalho fora de casa. Devido ao casamento e à maternidade precoce, não conseguiu terminar o ensino fundamental, e as dificuldades da vida no interior do país levaram ela e sua família a tentarem a vida em outras cidades, e a investirem em negócios próprios, como uma lanchonete e uma cafeteria, que fracassaram. Para tentar melhorar de vida, o casal decidiu ir para os Estados Unidos, mas não conseguiram visto para entrar no país. Neste período, com o casamento abalado, E8 foi convidada por amigos a ir para a Espanha trabalhar e tentar recomeçar a sua vida em um outro ambiente. A escolha de ir não foi fácil, na medida em que tinha filhos ainda pequenos para criar, mas como o marido se negou a ir para a Espanha no lugar dela para trabalhar e mandar dinheiro para a família, não viu outra alternativa senão a de ir e deixar seus filhos aos cuidados de sua mãe.

Nós tínhamos uma cafeteria, mas fechou, estava muito ruim, eu estava sem trabalho, buscando trabalho, e ele (marido) não queria um trabalho, estava desempregado. Meu marido bebia muito, era um viciado, estava muito ruim, meu casamento já estava fatal, já acabado mesmo, daí peguei e decidi vir. Vim sozinha, deixei meus filhos com minha mãe e vim. A intenção era eu vir primeiro, trabalhar, depois ele vir pra reanimar o casamento, mas fracassou. Terminei o casamento, ele não cumpriu o acordo, não parou de beber, não tinha buscado trabalho e a gente já estava casado há treze anos, pus um fim, mas minha vida virou um inferno aqui, longe dos meus filhos. (E8)

A fala de E8 traz variados elementos que indicam suas motivações para sair do país para trabalhar no exterior. A frustração de um negócio malsucedido, como a cafeteria, e a necessidade de encontrar um trabalho e uma fonte de renda para manter o sustento da família fez com que E8 saísse de sua cidade e transitasse por diversas regiões do norte do país com seu marido e seus filhos. A oportunidade de sair do Brasil foi uma saída para tentar amenizar a frustração pelo insucesso nos negócios e pelo desemprego, e também uma forma de fugir dos problemas conjugais e do vício do marido, além de possibilitar uma alternativa para trabalhar e poder sustentar os filhos. Estes elementos condizem com estudos sobre autoexpatriação, como os de Selmer e Luring (2012) e Cerdin (2012), e mostram como o processo que envolve a autoexpatriação pode ser complexo, pois envolve questões pessoais profundas e, muitas vezes, difíceis de resolver.

Outra razão encontrada para a autoexpatriação de brasileiros foi a relacionada a um período de pausa para pensar na vida e no direcionamento profissional, no estilo da *overseas experience*, que funciona como um rito de passagem para a vida adulta, como apontam os estudos de Inkson e Myers (2003).

No caso do entrevistado E14, o término da faculdade e a falta de interesse em seguir a profissão para a qual se preparou foram fatores decisivos para decidir pela autoexpatriação, pois isto resultou em uma falta de perspectiva de trabalho no Brasil. Ao terminar a faculdade, ficou sem saber o que fazer. Aos 25 anos, três meses após concluir a graduação em Economia, E14 parte para Londres para um período sabático, já que no Brasil não estava vinculado a nenhuma atividade profissional e não pretendia atuar na área de Economia. A decisão de ir para Londres também foi motivada por seu companheiro na época, que tinha planos de sair do Brasil e o convidou para ir junto.

A universidade foi uma decepção para mim, me dei conta que não era o que eu queria, não tinha nada a ver comigo. Quando me formei em 98 eu precisava fazer uma reavaliação de vida, quando surgiu a oportunidade de fazer um *gap year*, quando você se forma você sai do país por um ou dois anos para viajar, adquirir experiência de vida. E quando você retorna você começa a trabalhar, decide o que seja melhor para você. Então, eu sem saber disto, acabei entrando dentro deste período *gap*. Vim pra Londres e dois meses depois eu sabia que daqui não sairia mais. (E14)

Inkson e Myers (2003) indicam que para os que empreitam uma *overseas experience*, após um período de meses ou alguns anos, o indivíduo retorna a sua terra natal para retomar sua carreira ou começar uma nova, mas isto não aconteceu com o entrevistado E14, que conseguiu se inserir no mercado de trabalho europeu e permaneceu em Londres após o tempo previamente planejado.

Selmer e Lauring (2012) apontam que indivíduos motivados unicamente pelos incentivos financeiros são mais propensos a se sentirem satisfeitos com a experiência de trabalho internacional, independentemente do tipo de trabalho que realizarem. Neste sentido, Carvalho (2008, p.2) resgata que os brasileiros que migram para o exterior geralmente pertencem à classe média brasileira, e que no país de destino aceitam realizar trabalhos que seriam inaceitáveis no seu país de origem, motivados pelo retorno financeiro que terão.

A entrevistada E12, embora tenha ido para o exterior para exercer a mesma profissão que tinha no Brasil, destaca que no exterior seus ganhos foram muito superiores, se comparado ao que recebia no Brasil, e aponta a estabilidade da moeda estrangeira como atrativo para a mobilidade, dizendo que “a ideia era aproveitar a oportunidade e ganhar dinheiro com a minha profissão pelo fato da moeda ser bastante confiável e melhorar mais de vida”.

Em outras situações, a motivação financeira é tida apenas como uma forma de poder realizar outros desejos, como o de viajar pelo mundo. Na perspectiva de Dickmann e Baruch (2011), nestes casos o trabalho remunerado serve, essencialmente, para subsidiar a estadia e mobilidade no exterior, e não necessariamente para acumular bens materiais e financeiros. A entrevistada E2 optou pela autoexpatriação após ficar desempregada, ao ser convidada por um amigo que vivia em Londres para ir para lá trabalhar. Falava bem inglês pois já tinha dado aulas no Brasil, e sem perspectiva de reinserção imediatamente no mercado de trabalho resolveu aceitar o convite e encaminhar os trâmites para sua saída do país. Motivada também por conhecer e experienciar novas culturas, a possibilidade de conseguir trabalho de forma mais fácil por intermédio de seu amigo se configurou na garantia de poder se sustentar durante o período que estivesse fora: “mas a intenção era tipo sabe, era tipo juntar dinheiro, viajar, ter mais cultura, era tudo meio junto, e trabalhar porque o meu pai não ia me bancar, entendeu?” (E2).

Embora a motivação financeira não tenha se apresentado como o impulsionador principal da autoexpatriação desses brasileiros, é importante ressaltar que os indivíduos que voluntariamente optam pela mobilidade internacional são motivados, em certo grau, por questões econômicas (CARVALHO, 2008). Isto se dá pelo fato de que para promover sua permanência no exterior, o indivíduo necessariamente precisará de recursos financeiros para se manter. O processo de autoexpatriação com foco no trabalho e na carreira está relacionado, de certa forma, à motivação financeira, mesmo que em diferentes graus de relevância, pois nenhum dos entrevistados foi para o exterior para realizar trabalho voluntário ou não remunerado.

Com base nos aspectos trazidos nesta seção, vale a pena retomar os estudos de Cerdin (2012), que pondera que os motivos que levam um indivíduo a decidir viver e trabalhar fora de seu país nem sempre são positivos, como por exemplo a busca por melhorias na carreira ou o desafio pessoal. Situações negativas, como a insatisfação relacionada ao trabalho ou a questões pessoais, assim como o desejo de escapar de um ambiente social ou econômico problemático são muito marcantes e recorrentes nos estudos que investigam as motivações de autoexpatriados. No contexto desta pesquisa, embora não haja a intenção de enquadrar as motivações em situações positivas ou negativas, os resultados encontrados vão na mesma direção deste e de outros autores (FROESE, 2012; ALSHAHRANI, 2015) no que tange ao fato de que situações relacionadas ao trabalho, especialmente as que se referem à falta de perspectiva no âmbito profissional e desemprego são razões fortes que tem um papel relevante na decisão pela autoexpatriação.

4.1.2 Estratégia para aprimoramento profissional

Thorn (2008) propõe que o aprimoramento da carreira pode ser um dos impulsionadores para a autoexpatriação, pelo menos naquelas situações em que a possibilidade de desenvolvê-la no país de origem é escassa. Assim, sair do país para aprimorar algum aspecto do trabalho se constitui em estratégia de carreira, com o objetivo de desenvolvê-la em países mais competitivos e inovadores em determinadas áreas de formação profissional.

Os dados coletados a partir da análise das entrevistas apontam para o fato de que os indivíduos que manifestaram como motivação o aprimoramento da carreira eram aqueles com formação universitária ou técnica concluída no Brasil, e que já vinham desempenhando suas atividades profissionais há algum tempo no país, mas que se depararam com a necessidade de desenvolver algum outro aspecto de sua carreira fora do Brasil.

A entrevistada E10 buscou na autoexpatriação a oportunidade de obter formação especializada em sua área de atuação, a dança, pelo fato de que já havia esgotado no Brasil todas as suas possibilidades de aprimoramento técnico no ballet. O ballet fez parte de sua vida desde a infância, já que começou a praticá-lo aos quatro anos de idade, e aos treze, no início da adolescência, já trabalhava como professora de dança e vislumbrava os rumos que gostaria de seguir nesta carreira.

No colégio, na cidade em que morava, minha professora foi fazer um curso de especialização na Rússia e comecei a trabalhar pois recebi uma oportunidade de substituir minha professora. Quando ela retornou, dois anos depois, ela me disse que eu já tinha condições de dar aulas sozinha. (E10)

Há 40 anos vivendo nos Estados Unidos, E10 foi para este país a convite de seu irmão, que já vivia e trabalhava lá, para dançar em uma conceituada escola de ballet e desenvolver outros conhecimentos técnicos de dança, especialmente os relacionados ao ensino do ballet. No Brasil, E10 já tinha uma trajetória em sua área de formação, e era proprietária de uma academia de danças na cidade de Caxias do Sul, por este motivo retornou a país após seis meses de formação no exterior. Três meses após o retorno ao Brasil, resolveu realizar novas formações na área e acabou permanecendo nos Estados Unidos, pois logrou consolidar sua técnica e se inserir no mercado da dança.

O que me levou a sair do Brasil foi a busca por mais estudos dentro arte da dança. Comecei a estudar ballet com 4 anos, e com 13 anos decidi que queria ser professora, e não bailarina. Na minha época a única universidade que tinha era na Bahia, mas era folclórica, não era de dança clássica. Não tenho formação de curso superior no Brasil, pois na época não haviam cursos relacionados à dança. No Brasil eu aprendi o método francês de ballet e aqui nos Estados Unidos eu estudei durante 8 anos o método russo para professor de ballet, não para bailarino, tem esta diferença. (E10)

A trajetória da entrevistada E1 se assemelha à de E10 no que diz respeito à busca por uma formação técnica e especializada em outro país. O inglês sempre foi a paixão de E1. Embora formada em Jornalismo, atuava como professora de inglês desde os 16 anos em Caxias do Sul. Com experiências anteriores de trabalho no exterior e viagens internacionais durante a adolescência, percebeu que, embora já tivesse bastante experiência na docência, para aprimorar o inglês seria necessário sair do país para vivenciar o idioma na prática, e ir atrás de formação especializada e reconhecida na área. Aos 29 anos decide para a Inglaterra estudar e lecionar inglês.

Fui pra Inglaterra pra realizar a formação em Letras na Universidade de Cambridge. Eu tinha o sonho de ter a formação como professora de inglês pela Universidade de Cambridge, que é uma das melhores do mundo. Muitos professores no Brasil são formados em Letras, mas sem experiência no exterior, é um modelo de ensino mais engessado. (E1)

As razões que motivaram a autoexpatriação dessas brasileiras indicam que elas vislumbraram novas possibilidades de desenvolvimento de suas carreiras através de uma experiência internacional, tornando a mobilidade “um intencional e deliberado elemento de estratégia de carreira” (THORN, 2013, p. 27).

4.1.3. Conhecer outros países e culturas

A vontade de conhecer novos países e vivenciar outras culturas influenciam na decisão pela autoexpatriação. Thorn (2008) relata que não é apenas o país estrangeiro e as oportunidades de trabalho que ele pode oferecer que impulsionam esta experiência, e sim as possibilidades culturais que estes países proporcionam.

A entrevistada E12 nunca havia tido a intenção de viver e trabalhar fora do país, até ser convidada por uma prima a passar um tempo com ela na Espanha para lhe fazer companhia e também trabalhar. Com sua vida profissional já estabelecida no Brasil, atuando como manicure e podóloga há muitos anos, e com relativa estabilidade profissional, não aceitou o convite de imediato. Após um período de reflexão, que se estendeu por quase um ano, e depois de conversar com amigos e familiares que a incentivaram a ir, E12 decide pela autoexpatriação, motivada pela oportunidade de ter novas experiências e conhecer outros lugares e pessoas. Em seu relato E12 diz que “a motivação foi conhecer outro país, outra cultura e mudar de ares, conhecer coisas novas e diferentes, pessoas de várias culturas, costumes, outros idiomas, e saber como é a vida longe da minha família, dos amigos e do querido país também”.

Nestas possibilidades de experienciar o “novo”, somam-se a oportunidade de viajar pelo mundo e o potencial para experimentar uma cultura estrangeira (FROESE, 2012), que é algo almejado pelos entrevistados, muitas vezes interessados em aliar a oportunidade de viver e trabalhar fora com a perspectiva de aprender uma outra língua e vivenciar uma cultura diferente daquela à qual estava habituado. Os entrevistados E3 e E7, que optaram pela autoexpatriação por razões relacionadas ao trabalho, também apontaram como fatores que pesaram na decisão de sair do Brasil a possibilidade de estar em contato com outras realidades: “por gostar muito de viajar, de conhecer outras culturas, isto era uma coisa que eu e meu marido tínhamos nos planos de fazer” (E3) e “foram duas motivações: minha esposa que sempre teve o sonho de conhecer Londres e da minha parte que sempre gostei de conhecer outros países” (E7).

Os relatos destes entrevistados evidenciam que para se aventurar neste tipo de experiência é essencial que o indivíduo tenha o desejo de ver mais do mundo, de conhecer outras realidades. O desafio de se experimentar em um ambiente diferente do seu e de tentar sobreviver no país estrangeiro, conforme Thorn (2013), desenvolve o autoconhecimento, além do fato de que experimentar uma nova cultura, conhecer novas línguas, comidas, religiões, formas de trabalho, etc., podem contribuir positivamente para aqueles indivíduos que se motivam pelo desafio de se adaptar e se ajustar a novos contextos.

4.1.4 Fugir da violência

Cerdin (2012) aponta que a insatisfação com a situação econômica ou social do país é um fator que aparece frequentemente nas pesquisas que abordam as razões para a autoexpatriação. No entanto, poucos estudos sobre as motivações para a autoexpatriação especificam que tipo de insatisfação social leva o indivíduo a decidir por uma mobilidade internacional.

Os entrevistados E6 e E11 relataram que a violência urbana foi um fator que contribuiu diretamente na decisão pela autoexpatriação. Estes entrevistados pontuaram que experiências pessoais de violência vivenciadas no Brasil os levaram a considerar a saída do país.

Viver em um local que propiciasse uma vida mais tranquila e segura foi uma das principais razões que levaram E11 e seu marido deixar seus empregos e partir para a Nova Zelândia com suas duas filhas. E11, psicóloga em Porto Alegre, há muito tempo se via incomodada com seu trabalho na área de assistência social devido ao constante contato com

situações de violência que o trabalho lhe impunha. Isto passou a preocupá-la e a fez pensar em alternativas para oferecer a suas filhas pequenas uma vida longe desta realidade.

Como eu trabalhava como assistente social para a prefeitura e tinha contato com a violência infantil diariamente eu passei sentir medo pelas minhas duas filhas. Daí desde 2011 eu passei a considerar a possibilidade de sair de Porto Alegre e até mesmo residir no interior, porém não seria uma mudança muito grande. Então nos programamos para ir para o Canadá. (E11)

Para o entrevistado E6, que aderiu à autoexpatriação para conseguir novas oportunidades de trabalho e de carreira no exterior, a questão da violência também serviu como motivador para viver em outro continente.

Outra questão que levei em consideração também, foi a violência, pois fui assaltado várias vezes, a sensação de insegurança é constante em São Paulo. Você não pode pegar o celular na rua, tem que cuidar, cuidar com o que carrega na mochila. A questão da insegurança para ele (esposo) também sempre trouxe muita preocupação. Um dia, quando estava saindo do trabalho, ele foi assaltado: levaram a mochila dele com as facas de trabalho, uniforme, documentos. Esse fato nos levou a considerar seriamente o projeto de sair do Brasil. (E6)

O relato de E6 traz um elemento interessante no que diz respeito ao que a violência tirou dele e de sua família. Além do trauma da experiência, os instrumentos de trabalho de seu marido foram levados em um assalto. Tudo o que representava seu trabalho - as facas, o uniforme de chef - foram retirados dele. O significado disto no contexto da presente pesquisa é muito relevante, pois não se trata apenas de perdas materiais, e sim ao que o indivíduo perdeu em relação à sua carreira.

A entrevistada E8, apesar de ter optado pela autoexpatriação por razão do desemprego e para tentar recomeçar a vida após a separação, considera que a violência também foi fator que influenciou sua decisão de sair do país e, especialmente, de querer permanecer definitivamente na Espanha. Embora tivesse o sonho de trazer seus filhos para viver junto dela para amenizar a saudade e para “tranquilizar o coração de mãe”, como a própria entrevistada diz, somente a filha mais nova, hoje com 18 anos, quis mudar de país, e vive na Espanha há um ano com a mãe, após 12 anos de separação devido à autoexpatriação.

O que também pesou foi a segurança no Brasil, que é muito complicada. Minha cidade é pequena, mas é muito violenta, como no Brasil inteiro. Meus três filhos já foram assaltados aí, com revólver na cabeça, pra roubar um telefone, sabe? Pra mim, se meus filhos quisessem vir pra cá, eu traria. A insegurança aí tá muita. Meus pais estiveram aqui me visitando por três meses e voltaram encantados para o Brasil. No verão você passa numa pracinha às duas da manhã e tá cheia de família com as crianças brincando, sem medo. (E8)

Em relação a este tema, Thorn (2008) aborda em sua tese que a segurança pessoal é um assunto relevante para todo aquele que engendra uma mobilidade global, especialmente para os autoexpatriados, já que estes indivíduos saem de seu país por conta própria, sem o amparo de

uma organização para lhe dar o apoio necessário em caso de ameaças à segurança. A autora reforça que a segurança pessoal pode exercer um papel importante e influenciar a mobilidade de um indivíduo de um país para outro. No entanto, a literatura explora mais as questões relacionadas à escolha de países considerados seguros para viver, não abordando as situações em que os indivíduos optam pela autoexpatriação pela falta de segurança ou experiências relacionadas à violência urbana em seu país de origem, como as situações relatadas pelos entrevistados.

4.2 CAMINHOS

Os caminhos que levaram estes brasileiros à autoexpatriação são os mais variados, e envolvem diferentes aspectos e etapas, como será demonstrado nesta seção. Rogers (2013) enfatiza que um período de pesquisa sobre o país de destino, preparação, planejamento e reflexões pessoais sobre a autoexpatriação e sobre o que poderá encontrar no outro país ajudam na construção de um plano a seguir antes de dar início ao processo propriamente dito.

Algumas questões que envolvem a preparação da autoexpatriação após a decisão de sair do país ser tomada serão abordadas em “Caminhos”, passando pelas experiências internacionais anteriores, a escolha do país, os passos que envolveram o planejamento da viagem, o papel das redes neste projeto, a dificuldade de se adaptar ao idioma, as estratégias encontradas para permanecer, a perspectiva de repatriação e a autoexpatriação como uma relação direta com o estilo de vida desejado por estes indivíduos.

4.2.1 Experiências internacionais anteriores

Dickmann e Baruch (2011) demonstram que aspectos familiares e sociais, como valores e normas adquiridos desde a infância, podem influenciar o indivíduo a empreender uma carreira internacional. No caso da entrevistada E1, a mobilidade foi naturalizada desde a infância através das experiências internacionais do pai e da prematura exposição a uma mobilidade na adolescência. E1 relembra que “meu pai sempre viajou muito para o exterior a trabalho e dessa forma ele sempre me incentivou muito. Minha primeira experiência fora no Brasil foi aos 14 anos, em um acampamento para escoteiros Bandeirantes na Inglaterra”.

Experiências anteriores de viagens internacionais a turismo também se mostram como encorajadores para a decisão pela autoexpatriação, e podem acontecer na infância, na juventude

ou na vida adulta, e esta exposição a outras culturas pode despertar o interesse em uma mobilidade global (THORN, 2008), como é o caso do entrevistado E13, que diz que “na verdade, o que me fez querer sair e viajar mais foi quando eu fiz uma viagem aos 21 anos, eu fui de carro até a Patagônia, sul do Chile, e depois dali fiquei com vontade de viajar”. A fala de E13 sugere que sua experiência anterior de viagem internacional a turismo, a qual foi feita sozinha e de forma autônoma, despertou nele a vontade de desbravar outros lugares e lhe deu a confiança necessária para tomar a decisão de permanecer por mais tempo no exterior. O sucesso de sua primeira viagem internacional, tão jovem, foi um elemento importante para acreditar que poderia dar passos maiores e planejar uma nova saída, agora focada no trabalho no exterior.

Além disto, experiências internacionais prévias para a realização de estudo também preparam o indivíduo para a mobilidade (VANCE, 2005). Os entrevistados E3 e E9 apontam como estas experiências anteriores os prepararam e deram segurança e confiança para decidir por uma mobilidade internacional mais duradoura. E9 conta como a viagem que fez durante seu curso de graduação foi relevante para sua autoexpatriação: “quando eu tinha 19 anos, fiz um curso de verão na minha área de arquitetura com duração de 3 semanas. Fiquei muito impressionado com essa experiência, onde as coisas funcionam, a cidade era muito limpa. Isso me influenciou bastante”.

Foi minha primeira experiência a trabalho, o que fiz antes foi viajar, gosto muito de viajar eu e meu marido, mas foi a primeira vez que a gente se aventurou a trabalhar em outro país. Em 2010 eu fiquei um mês na África do Sul para estudar inglês, foi o período maior que fiquei fora de casa. (E3)

No entanto, nem todos os entrevistados tiveram experiências anteriores individuais ou de familiares relacionadas a viagens internacionais. Em muitos casos, os entrevistados foram os precursores deste tipo de experiência em suas famílias ou em seu meio social, como relata E11: “não tínhamos nenhuma experiência, foi uma iniciativa nossa, até mesmo para possibilitar às nossas filhas a oportunidade de crescer com mais liberdade e segurança”. Os entrevistados E2 e E7 também foram os primeiros em suas famílias a se autoexpatriar. E2 conta que “na família da minha mãe sou a única mulher, e fui a primeira a fazer isto. Eu não tinha nenhum preparo, era guria do interior, a maior cidade que eu tinha ido era Santa Maria, nunca tinha saído do país”. Na fala de E2 fica evidenciada, também, uma questão importante em sua história, que é ser a única mulher na família a sair do país. Este fato, no contexto em que cresceu – uma cidade pequena no interior do Rio Grande do Sul– revela a magnitude de sua decisão de sair do país, na medida em que nem sempre é fácil, quando se vive em um meio social mais tradicional e patriarcal, quebrar determinadas “regras”. O entrevistado E7 complementa que, apesar de ter sido o primeiro da família a sair do país, acabou influenciando outros membros da

família a seguir o mesmo caminho: “fui o primeiro da minha família a viajar para o exterior, depois meu irmão foi comigo. A decisão foi inteiramente pessoal. Aqui na Europa é mais comum o trabalho em outros países, pois os países são geograficamente muito próximos”.

Embora alguns estudos sinalizem que indivíduos que possuem na história familiar casos de mobilidade internacional são os mais suscetíveis a seguir a mesma trajetória (VANCE, 2005; THORN, 2008; DICKMANN; BARUCH, 2011) e isto tenha sido demonstrado, também, nas entrevistas de alguns autoexpatriados brasileiros, foi importante demonstrar que ter tido experiências anteriores de mobilidade internacional, a lazer ou a estudo, não se constituiu em um pré-requisito para que estes brasileiros considerassem a autoexpatriação. O que pode ser extraído destes relatos é que já ter vivenciado uma experiência similar (de sair do país) auxilia no sentido de preparar o indivíduo para a autoexpatriação, pois ele já terá uma certa ideia dos passos que envolvem uma mobilidade internacional. De qualquer forma, a autoexpatriação se converterá em uma experiência totalmente nova até mesmo para os mais experientes, na medida em que sua complexidade é muito maior, pois envolve questões mais profundas como a necessidade de adaptação ao novo país, o domínio de uma nova língua, a adequação a novas formas de trabalho, e exige enfrentar constantemente a saudade dos que ficaram e a administrar com a maior tranquilidade possível a sensação de incerteza em relação a seu futuro, ao trabalho e à própria permanência no novo país.

4.2.2 A escolha do país

No processo que antecede a autoexpatriação, a escolha do país de destino para a mobilidade internacional é a etapa mais importante, pois ela determinará os próximos passos que o indivíduo terá que tomar e que dizem respeito à obtenção de visto, exames médicos para admissão no país, conhecimento do idioma, etc. Rogers (2013) enfatiza a importância de entender as razões pelas quais o país foi escolhido, pois isto ajuda a explicar o significado da experiência para os indivíduos e compreender os direcionamentos da vida após a autoexpatriação.

Mudar de país envolve, frequentemente, risco e incerteza, pois exige ajustes em relação à língua, costumes, ética profissional, questões de gênero e segurança pessoal (THORN; INKSON; CARR, 2013). Neste sentido, Alshahrani e Morley (2015), ao revisar a literatura acerca da autoexpatriação, constatam que os países de destino para esta experiência são escolhidos em função da cultura, do idioma e dos costumes similares aos do país de origem, e geralmente acontece para países desenvolvidos, devido às preocupações com a segurança e pela

busca de um estilo de vida diferente, estabilidade política e sistemas educacionais e de saúde bem consolidados.

O idioma, muitas vezes, determinará as opções de países para a mobilidade, pois geralmente o indivíduo escolherá um local em que conheça, pelo menos minimamente, a língua, em função do papel fundamental que a comunicação exerce na autoexpatriação, pois é através dela que o indivíduo irá interagir no outro país. Os entrevistados E4 e E6 indicaram o idioma como um dos critérios para a escolha do país.

Primeiramente foi por causa do idioma, como não falo outro idioma, até entendo um pouco de espanhol e italiano, mas o idioma português foi a principal motivação, achei mais fácil. Eu também conheci uma pessoa pela internet que me deu muitas informações de que era um país bom para se viver. (E4)

A nossa primeira opção seria a Espanha, pelo fato de eu ter a cidadania e o meu marido ter o espanhol como língua nativa, porém desistimos, pois a Espanha atravessava uma grave crise econômica. Outra questão foi o idioma, como nós dois falávamos inglês optamos por Londres. As condições econômicas da Inglaterra eram mais estáveis, seria mais fácil conseguir um emprego. (E6)

Em outros casos, o que determina o país de destino é o desejo de aprender outro idioma e, em um movimento contrário ao anteriormente descrito, os indivíduos procuram sair de sua zona de conforto e escolhem um país cujo idioma pouco conhecem ou que não dominam, acrescentando à autoexpatriação um desafio a mais, como demonstrado pela entrevistada E3 “a escolha do país foi primeiro pelo inglês, para aprender, meu marido também precisava então a Inglaterra era uma boa opção pros dois” e pela entrevistada E5 que “motivada pela curiosidade e pela vontade de aprender a falar inglês eu vim para a Austrália.”

Thorn (2008) destaca que o interesse em aprender outro idioma pode ser uma das razões para a mobilidade global, e embora dominar o idioma do país de acolhimento seja essencial para trabalhar e viver fora do país, isto não se mostrou como uma restrição para os entrevistados, que em sua maioria foram para países de idioma diferente do português e enfrentaram alguma dificuldade para se adaptar à nova língua, como será apresentado na seção 4.2.5.

Em consonância com o que Alshahrani e Morley (2015) apresentam em sua pesquisa, a escolha do país também pode estar relacionada a preocupações acerca da segurança, como apontado pelo entrevistado E9, que através de suas experiências de viagens internacionais anteriores buscou um país que, para ele, transmitisse a sensação de segurança. Embora em sua fala não esteja explicitado que escolheu a Inglaterra por este motivo, os elementos que aponta sobre a cidade de Londres, através da observação que fez sobre a arquitetura da cidade, onde as casas não têm grades nem muros, indicam que é um local onde não existe a preocupação em se proteger dos outros: “Gostei muito da cidade, da qualidade de vida. Como arquiteto eu presto

atenção em alguns detalhes: aqui onde eu moro as casas não têm muro, ao contrário do Brasil, onde as residências têm muros, arame farpado e guarita de segurança”.

Avançando nas razões que levam à escolha do país estrangeiro, Carvalho (2008) destaca que boa parte do processo migratório pode ser explicado pela expressão “*follow the job*”, que significa que os indivíduos escolherão o país de destino baseados nas oportunidades de trabalho que este país oferece, e que geralmente se concentram em países onde há vagas para trabalhos que demandam menos conhecimento técnico e especialização. A entrevistada E8 relata que uma das razões para a escolha do país foi a garantia de trabalho, por se tratar de um país com uma grande demanda por trabalhadores.

Fui pra onde sabia que tinha trabalho. Os imigrantes aqui fazem o trabalho que os espanhóis não querem fazer: não querem trabalhar tantas horas, não querem trabalhar horas a mais. Os políticos aqui falam que se não fossem os imigrantes a Espanha já tinha acabado. (E8)

Ainda, há situações em que o país é escolhido em função do desenvolvimento da carreira, como já apresentado na seção 4.1.2. Nestes casos, o país é uma consequência do que o indivíduo está buscando para a sua carreira, e é escolhido, dentre as opções disponíveis, o melhor local para aperfeiçoar ou desenvolver alguma questão profissional.

A autoexpatriação é uma mobilidade internacional que envolve viver e trabalhar em um país por iniciativa própria e costuma ocorrer com maior frequência e menor dificuldade entre países desenvolvidos, preferencialmente dentro do mesmo continente (FREITAS, 2009) ou acontecer como um movimento de um país mais pobre para um país mais rico, ou de um país em desenvolvimento para um país desenvolvido, pois os indivíduos procuram países que oferecem trabalho e um melhor retorno financeiro, como apontam os estudos de Thorn, Inkson e Carr (2013). No contexto dos autoexpatriados brasileiros, este movimento se mostrou similar ao descrito por Thorn, Inkson e Carr (2013), na medida em que todos os entrevistados migraram para países desenvolvidos.

4.2.3 O planejamento da viagem

O planejamento que antecede a saída do país não é um tema abordado nas pesquisas internacionais sobre autoexpatriação. No entanto, como um dos objetivos da presente pesquisa é compreender os caminhos que levaram o indivíduo à autoexpatriação, considerou-se importante compreender como se dá esta etapa do processo, que normalmente é iniciada após a escolha do país estrangeiro, e quais preparativos antecedem a autoexpatriação.

A primeira questão que aparece na análise das entrevistas é a sondagem inicial sobre o país e sobre o período mais adequado para ir. Esta sondagem, no caso dos entrevistados, aconteceu através das redes sociais e dos contatos que estes indivíduos possuíam no país estrangeiro, e serviu para obter informações em relação a questões do cotidiano no país estrangeiro, como moradia, trabalho, etc.

Em março de 2014 comecei a pesquisar e vi que uma data legal era em setembro, porque minha ideia inicial era ir, trabalhar, estudar e voltar. Em junho, decidi que iria. Nesse período eu me organizei, vendi os móveis, encerrei conta no banco, plano de saúde. (E1)

Em 2013, começamos a planejar a viagem para um outro lugar, buscamos mais informações com alguns amigos sobre a Nova Zelândia, pois o meu marido poderia aplicar o visto de trabalho, ele é da área de TI, e com isso minhas filhas teriam acesso gratuito à escola. Começamos a fazer pesquisas no site da imigração para definir qual visto poderíamos aplicar e que seria mais em conta. (E11)

Outra forma de entrar em contato com o país de destino é fazer uma viagem anterior à autoexpatriação, para conhecer o país e se certificar de que a decisão pela mobilidade para aquele local foi acertada. Além disto, esta viagem prévia possibilita que o indivíduo já antecipe algumas questões que precisará encaminhar ao chegar no país estrangeiro, como foi o caso da entrevistada E4, que aproveitou sua viagem a turismo para entender como se daria a inclusão da filha mais nova na escola portuguesa.

Primeiro eu viajei para Portugal em março de 2012 com um amigo e conheci Lisboa e algumas cidades ao redor, fiquei dez dias e me encantei. Daí procurei o Ministério da Educação neste período que estava aqui. Levei cinco meses pra fazer toda programação, pegar empréstimo e após 5 meses, em agosto, eu e minha filha viajamos. Vendi tudo que tinha, móveis da casa, microondas, fiz um empréstimo de 12 mil reais, e vim embora, com a cara e com a coragem mesmo. Vim com minha filha mais nova, a mais velha ficou. (E4)

Uma questão importante nesta etapa é o planejamento financeiro, já que o indivíduo, na maior parte das vezes, sai do Brasil sem garantia de trabalho no exterior, então precisa ter reserva econômica para sobreviver até que consiga um emprego. Uma forma de obter recursos financeiros para a viagem é se desfazer de seus bens no Brasil para juntar dinheiro suficiente para as primeiras semanas ou meses no país estrangeiro, como apontaram as entrevistadas E1 e E4 anteriormente, e o entrevistado E6:

Fiz um planejamento financeiro de 6 meses para vir para Londres, porém devido ao curto tempo, não dediquei muito tempo a questão da carreira, de procurar trabalho antes. Tínhamos que nos desfazer dos nossos bens, quitar débitos de financiamentos, providenciar o visto do meu marido. (E6)

O nível de planejamento financeiro irá variar de acordo com as condições que o indivíduo acredita que encontrará no país de destino. A garantia de trabalho antes de sair do Brasil, ou a crença de que conseguirá se colocar imediatamente no mercado de trabalho fazem

com que este planejamento seja feito de forma menos prudente, como relata a entrevistada E8: “na verdade, foi na loucura, não teve tanto planejamento, eu comprei a passagem, trouxe mil dólares e vim embora. Já sabia mais ou menos do trabalho, não tive medo”.

O entrevistado E13 também conta que foi para o Canadá com uma pequena quantia de dinheiro, que permitiria viver apenas um mês e suprir somente suas necessidades essenciais: moradia e alimentação.

Cheguei aqui com 1500 dólares, paguei o aluguel do quarto no primeiro dia que cheguei e fiquei só com 700 dólares, é bem pouco. Mas estava com o aluguel pago, eu sabia que para aquele mês eu tinha onde morar, eu tinha dinheiro para comer arroz e batata por duas, três semanas, então vim meio na coragem, preparado para passar pelo que precisasse. (E13)

Os dados extraídos das entrevistas demonstram que o tipo de planejamento para a autoexpatriação irá variar de acordo com as condições que o indivíduo acredita que encontrará no país de destino. Alguns entrevistados relataram um preparo anterior à viagem, em maior ou menor grau, que confluem para questões como o planejamento financeiro, a busca por informações em relação à qualidade e custo de vida, acesso à educação, saúde e emprego. Outros entrevistados, no entanto, não apontaram um planejamento prévio significativo, e partiram para a autoexpatriação apenas com dinheiro necessário para passar os primeiros dias ou semanas no país estrangeiro. A falta de planejamento, especialmente financeiro, pode obrigar o indivíduo a aceitar trabalhos com condições mais precarizadas, pelo fato de que a necessidade de conseguir dinheiro para sobreviver o fará aceitar o primeiro trabalho que aparecer, como relata a entrevistada E4: “chegando aqui, imediatamente comecei a trabalhar com venda de produtos para cabeleireiros, como já tinha feito no Brasil, porta a porta mesmo, ganhava muito pouco, trabalhei como faxineira, limpei carro, foi um processo muito, muito difícil”.

4.2.4 As redes

Thorn (2008) demonstra que as redes têm um papel importante na mobilidade internacional, e que família e amigos vivendo fora do país podem ajudar no processo de autoexpatriação. Quase todos os entrevistados relataram ter amigos, conhecidos ou terem buscado conhecer pessoas através das redes sociais que estavam vivendo no país, o que indica que este parece ser um elemento importante na decisão de sair do país. Conhecer pessoas de sua nacionalidade e a quem possam recorrer em caso de problemas, ou que, por estarem há mais tempo no país estrangeiro possam servir de referência e dar as dicas sobre moradia, trabalho e

até mesmo sobre a cultura do país transmite mais segurança e alento para quem está deixando para trás o conforto e a estabilidade de viver próximo de seu círculo de amizade, onde as pessoas falam a mesma língua e compartilham dos mesmos costumes. Estudos demonstram que os indivíduos se sentem mais confortáveis e seguros em locais em que encontre elementos de similaridade com seu país de origem (THORN; INKSON; CARR, 2013), e neste aspecto, as redes sociais representam um papel fundamental na autoexpatriação, como sinalizam, respectivamente, os entrevistados E5 e E11: “A ajuda do M. (marido) foi decisiva e fundamental para a minha decisão, na época éramos amigos, não teria coragem para entrar nesse projeto sem nenhuma ajuda. Faz toda diferença ter um amigo ou conhecido que já tenha ido para dar todas as dicas.” / “Quando estávamos nos organizando, meu marido descobriu que um amigo residia e trabalhava aqui. Logo que viemos para cá ficamos hospedados uma semana na casa dele. Isso facilitou bastante nosso processo de adaptação inicial”.

No que diz respeito ao trabalho, ter contatos no país de destino ajuda o autoexpatriado a compreender melhor as normas do contrato de trabalho no exterior, os direitos e deveres como trabalhador em um outro contexto social e cultural, bem como a equivalência do salário e do custo de vida, para avaliar se vai conseguir de adaptar ao novo contexto, como é o caso da entrevistada E3, que conseguiu trabalho no país estrangeiro antes de sair do Brasil, mas não tinha referência se a remuneração oferecida seria suficiente para sustentar ela e o marido em outro país: “Eu busquei pessoas fora do país para entender o estilo de vida, pois o salário que me ofereceram eu não sabia se era bom ou não, então eu tive que conversar com pessoas para entender o estilo de vida daqui”.

Além disto, as redes podem auxiliar na obtenção de trabalho, já que muitas vezes os autoexpatriados acabam tendo sua primeira experiência profissional no exterior por intermédio de algum conhecido. No caso de E7, por exemplo, seu amigo, além de ajudá-lo com as questões relacionadas à sua instalação em Londres, foi quem lhe indicou para um trabalho: “Eu tinha um amigo que residia aqui em Londres, ele nos deu várias dicas sobre quartos e casas para alugar. Ele me apresentou o dono do bar que era brasileiro e ele gostou bastante do meu perfil”.

Os entrevistados E2, E8 e E14 relataram que que o intermédio de amigos foi essencial para uma rápida colocação no mercado de trabalho, o que reforça que as redes de contato que o indivíduo possui, especialmente as que estão no mesmo país estrangeiro que ele, são muito importantes para que o planejamento de obter um trabalho no exterior se concretize o mais rápido possível, agindo como facilitadores deste processo. A entrevistada E2 conta que “meu amigo conhecia um cara que estava procurando alguém para fazer *cleaning*, aí eu fui fazer a entrevista. Ele também precisava de alguém para o café, para trabalhar em uma loja de

conveniência dentro de uma seguradora. Ele me contratou para os dois empregos”. A entrevistada E8 também relembra que obteve seu primeiro trabalho por indicação de uma amiga que já vivia na Espanha: “minha amiga que morava aqui trabalhava em um restaurante argentino e me indicou. Ela já havia conversando com os patrões, então já saí trabalhando logo que cheguei aqui, tive sorte”. No mesmo caminho, E14 diz que “eu tinha um amigo que morava aqui há dois anos, eu entrei em contato com ele e ele me disse para vir para cá, posso te indicar para trabalhos, ele estava estabelecido aqui, trabalhava em uma boa companhia”.

As redes sociais, como o Facebook, também contribuem para esta etapa do processo de autoexpatriação. O caso do entrevistado E6 demonstra que amizades iniciadas virtualmente e possibilitadas pelo avanço da tecnologia da informação diminuem a distância geográfica e coloca em contato pessoas que, de outra forma, não se conheceriam. Este entrevistado não tinha pessoas próximas morando em Londres, então recorreu a um grupo no Facebook e estabeleceu contato para obter orientações sobre o país e, a partir daí, construiu uma relação de amizade com algumas pessoas.

Quando viemos, eu tinha alguns conhecidos do grupo de brasileiros em Londres no Facebook. Nesse grupo tem muitas informações sobre a obtenção do visto. Eu conheci no grupo um casal que nos auxiliou com informações. Quando chegamos aqui, fui fazer uma entrevista em uma lanchonete que a V. (amiga que conheceu pelo Facebook) trabalhava, dessa forma conheci ela pessoalmente. Depois ela me indicou uma casa que ela morou anteriormente. Ela me auxiliou muito para conseguir o visto do L. (marido). Tem um outro casal de brasileiros que conheci pelo grupo que veio para cá que eu auxiliei também com informações sobre o visto e hoje mantemos amizade com esses dois casais. (E6)

Conforme demonstrado nestes relatos, as redes são importantes para que o percurso de adaptação ao país de destino aconteça de forma mais natural. Saber que você não está só nesta empreitada e que outras pessoas, antes de você, já passaram pela mesma experiência e vivenciaram a ansiedade de enfrentar o desconhecido e as incertezas decorrentes deste processo, estando há milhares de quilômetros de distância de seu país e de suas origens, faz com que o indivíduo acredite que conseguirá transpor todos os desafios da autoexpatriação, já que outros tiveram sucesso e prosperaram neste mesmo contexto.

4.2.5 A barreira do idioma

A comunicação é um elemento essencial para a interação entre as pessoas, e no contexto da autoexpatriação ela se torna mais importante ainda, pelo fato de que o indivíduo precisará se valer da comunicação para conseguir emprego, moradia, etc., sendo indispensável para sua sobrevivência. Freitas e Dantas (2011, p.607) ponderam que é através da língua que o

estrangeiro irá transformar seus pensamentos em ato de interação, e isto se torna muito mais complexo em um contexto onde o idioma é diferente da sua língua nata. Neste sentido, conhecer gramaticalmente o idioma estrangeiro não é suficiente para se integrar e se comunicar na outra cultura, e “não falar a língua local torna o estrangeiro não estrangeiro apenas para os outros, mas estrangeiro para si mesmo”. Deste modo, a barreira que o idioma estrangeiro coloca na experiência de autoexpatriação é um dos aspectos mais marcantes relatado pelos entrevistados em relação à adaptação ao país de acolhimento. A entrevistada E8 considera que “no início foi muito difícil por causa do idioma, eu não falava nada, nada de espanhol, algumas palavras que achava que sabia... chegou aqui e nada. Chorava porque não entendia”.

Muitas vezes, o indivíduo escolhe como destino para a autoexpatriação um país que fale um idioma que já conheça, como forma de facilitar sua inserção social e adaptação a este novo país. Mesmo assim, até em países de fala portuguesa há variações de vocabulário e de sotaque que só serão conhecidas no cotidiano de vida naquele local, e defrontar-se com um idioma diferente do seu, na prática, mostra-se mais complexo e desafiador do que imaginado inicialmente por estes indivíduos. A entrevistada E2, antes de sair do país, já dominava o idioma e inclusive dava aulas de inglês no Brasil. No entanto, a diversidade de nacionalidades que encontrou na Inglaterra e os variados sotaques a surpreenderam: “eu já falava bem, mas o inglês britânico é diferente. Logo que eu cheguei eu senti o impacto. Lá tem muito estas lojinhas de esquina, de indiano, e o sotaque é diferente. Eu não entendia nada”. Assim como E2, a entrevistada E3 estava tranquila em relação ao idioma pois considerava que dominava o inglês suficientemente bem para conseguir se comunicar adequadamente e relata que:

Eu fiz muito curso de inglês, fui pra África, mas nos primeiros meses foi bem complicado. Mesmo tendo um certo conhecimento, na hora que chega aqui, os diferentes sotaques, as gírias, este tipo de coisa, nas primeiras semanas eu chegava com dor de cabeça, eu não queria conversar com ninguém. (E3)

Esta complexidade de compreender e de se expressar em um idioma diferente do seu se torna ainda mais desafiadora quando o indivíduo se depara com situações de trabalho, onde a comunicação deve ser feita de maneira formal. A entrevistada E5 relembra as dificuldades enfrentadas, especialmente no ambiente de trabalho, relatando que “ a barreira da língua é a mais forte, pois em determinado momento você pensa ‘eu nunca vou conseguir falar como eles’, mas foi uma questão de tempo”. Freitas e Dantas (2011) consideram que para o estrangeiro que passa a viver em outro país, dominar o novo idioma é pré-requisito para adentrar ao mundo do trabalho e evitar problemas de adaptação e de comunicação com o grupo, e este exercício exige um grande esforço de coordenação e negociação.

Eu pensava que não ia conseguir, no meu trabalho eu tinha que fazer várias reuniões por telefone, fazer apresentação, aí falei “nossa, meu Deus não vou conseguir”, eu tinha que me preparar muito, em uma reunião, um tempo antes eu tinha que pensar muito o que ia falar, o que ia fazer, agora é bem mais automático. É um processo que leva tempo, não é porque está no país que você vai aprender o idioma mais fácil. E acaba que ninguém te corrige, até pela cultura, ninguém vai te corrigir. (E3)

Frente ao desafio de aprender a se comunicar em outro idioma, os indivíduos constroem estratégias e buscam alternativas para facilitar este processo e acelerar sua assimilação à nova língua, como relata E7 “eu treinei bastante a audição na língua inglesa antes de viajar, gastava algo em torno de seis horas por dia assistindo filmes ou vídeos”.

A entrevistada E12 também explica como foi seu processo de adaptação ao novo idioma:

Foi complicado com o idioma nos primeiros dias, me impactou um pouco, mas aos poucos fui acostumando com a nova realidade, observando as pessoas e os costumes, e minha prima foi me integrando na sociedade espanhola e me ensinou o idioma. Lia muito, via filmes, ela me apresentava aos amigos dela para ajudar a falar mais rápido, a adaptação era pouco a pouco. (E12)

Para os indivíduos que não constroem previamente estratégias para aprender e dominar o novo idioma, a aprendizagem se dará no dia-a-dia, através das situações cotidianas que o autoexpatriado é forçado a enfrentar no país estrangeiro e precisa transpor a barreira do idioma para ter êxito. O entrevistado E14 relata que “não falava uma palavra em inglês e me empreguei em um hotel, imagina só, trabalhando como garçom servindo café da manhã, almoço e jantar. Consegui me virar muito bem, com o jogo de cintura que o brasileiro tem”. A entrevistada E10 confessa que não levou muito a sério os conselhos que recebeu de tentar ao máximo se misturar com os americanos para aprender inglês com mais agilidade. Desta forma, considera que seu processo de aprendizagem levou mais tempo, mas isto não a impediu de se comunicar, usando métodos alternativos:

Quem dera eu tivesse escutado meu irmão, que dizia para eu procurar fazer amizade com mais americanos, ler o jornal para aprender mais rápido. Eu não fiz isto, então demorei mais para aprender. Eu não falava inglês, eu fazia mímica, apontava, todo mundo ria mas entendia. (E10)

Estes relatos mostram que a assimilação do idioma estrangeiro é um elemento primordial para se adaptar ao novo país, à cultura e às diferentes formatações de trabalho que o país estrangeiro oferece. A língua transcende ao domínio da sua gramática, manifestando-se como um dos maiores referenciais culturais de um país (FREITAS; DANTAS, 2011), e neste sentido ela é central na experiência de autoexpatriação.

4.2.6 As diferentes formas de entrar, permanecer e trabalhar no país

Na literatura acadêmica sobre a autoexpatriação é pouco explorado o tema relacionado a como os indivíduos entram no país estrangeiro e as estratégias que utilizam para permanecer no país, no que diz respeito à obtenção de vistos adequados que permitam trabalhar e viver no exterior.

Carvalho (2008) aponta que é muito difícil fazer um levantamento do número de imigrantes pelo mundo, uma vez que muitos deles entram legalmente no país estrangeiro, em sua maioria como turistas, e acabam permanecendo no país após o vencimento do visto, ficando irregulares. No âmbito desta pesquisa foram identificadas algumas das estratégias mais recorrentes entre os entrevistados para entrar e permanecer no país estrangeiro e ter acesso ao trabalho.

Uma das formas de entrar no país estrangeiro é através do visto adequado para trabalhar, fazendo com que a entrada e a permanência no país, durante todo o processo de autoexpatriação, aconteça dentro da legalidade. O entrevistado E13, natural de Montenegro, sul do país, foi para o Canadá assim que se formou, com um planejamento prévio bem estruturado em relação ao visto de trabalho, que foi obtido com o auxílio de uma agência especializada neste serviço. Ele conta que: “vim pro Canadá com visto *Work Holiday*, que é bem complicado de brasileiro conseguir, consegui através de uma agência. Eu vim com visto só de trabalho, não tinha intenção de estudar”.

Para a entrevistada E15, a entrada no Japão também aconteceu com o visto de trabalho regularizado. E15 saiu de Porto Alegre em 1997, seguindo os mesmos passos do namorado (hoje marido) e de amigos de descendência japonesa, que aproveitaram os incentivos do governo japonês e migraram para o país em busca de trabalho. Toda a tramitação de documentos e regularização de permissões de trabalho se deu através de uma agência especializada em enviar brasileiros descendentes de japoneses ao Japão.

Eu sou neta de japonês e dessa forma eu consegui o visto de trabalho por três meses, depois consegui renovar por mais um ano e depois de 5 anos eu consegui o visto permanente. Para descendentes de japoneses tem toda uma estrutura, existem empresas que verificam tudo para você, passagens, moradia, visto. (E15)

Outra forma de entrar no país estrangeiro é através do visto para estudo, que permite a permanência durante um determinado período, desde que comprovada a vinculação com alguma instituição de ensino. Esta foi a estratégia da entrevistada E2, que embora tenha saído do Brasil com a intenção de trabalhar, usou o estudo como forma de ingressar no país.

Quando eu fui para lá não precisava ter aquele pré-visto que hoje precisa, tu precisava de passagem, o curso pago, e um dinheiro para apresentar na imigração, cartão de crédito e estas coisas. O visto de estudante tu pode trabalhar 20 horas, mas brasileiro tu sabe que dá um jeito, né? Eu trabalhava muito mais, porque meu chefe era brasileiro, entendeu? Trabalhava burlando as leis. (E2)

A entrevistada E5 saiu de São Paulo rumo à Austrália aos 30 anos, seguindo a sugestão de um amigo que vivia lá e que a estimulou a procurar por intercâmbios de estudo para justificar sua entrada no país: “embora a intenção fosse de trabalhar, para entrar você só pode vir para a Austrália já com o curso de inglês pago, acomodação e com a passagem de retorno”.

O entrevistado E13, embora tenha entrado no país com visto de turista com validade de seis meses, ao término deste período se vinculou a uma escola de inglês para ter direito ao visto de estudante por mais alguns meses e, assim, não ficar ilegalmente no país até conseguir regularizar sua permanência: “nós chegamos com visto de turista válido por seis meses, e ao final destes seis meses trocamos pelo visto de estudante”.

A terceira forma identificada para entrar no país é, justamente, através do visto de turista. Esta se demonstrou como a mais recorrente, como apontado nos estudos de Carvalho (2008). Os indivíduos acessam o país estrangeiro como turistas, apresentando, muitas vezes, a passagem de retorno ao Brasil como forma de garantia às autoridades alfandegárias de que não permanecerão no país, mas este planejamento não equivale à real intenção da viagem. A entrevistada E4 conta que “vim para Portugal com o visto de turista mesmo, mas agora já estou com de legalização, comprei passagem de ida e volta, mas não voltamos”.

Mesmo que impedidos de trabalhar com visto de turista, para os autoexpatriados entrevistados isto não pareceu ser uma restrição para a obtenção de trabalho no exterior. O entrevistado E7, ao tentar obter o visto de trabalho na Nova Zelândia, deparou-se com mudanças de leis que adiaram seus planos de trabalho regular no país. No entanto, uma peculiaridade da lei neozelandesa fez com que conseguisse se empregar dentro da legalidade, mesmo na condição de turista.

Consegui entrar com o visto provisório de turista e logo no dia seguinte eu fui dar entrada na documentação para obter o visto de trabalho. Meu amigo tinha comentado que era bem simples o processo, porém quando chegamos ao órgão responsável fui informado que as regras para a obtenção de visto de trabalho haviam sido modificadas há dois meses e eram necessários novos documentos. A Nova Zelândia tem uma regra interessante: se você é turista, você não pode procurar por emprego, porém se alguém lhe oferece você pode aceitar. (E7)

Os entrevistados E8 e E14 se autoexpatriaram para a Europa em uma época em que as autoridades faziam vistas grossas para a questão dos estrangeiros que viviam e trabalhavam irregularmente no país, pois a oferta de trabalho era tão grande que muitos países podiam absorver tanto os cidadãos quanto os estrangeiros em seu mercado de trabalho. Assim, enfrentaram com relativa tranquilidade o fato de trabalhar ilegalmente quando chegaram na Espanha e na Inglaterra.

Entrei com visto de turista mesmo. Hoje faz diferença chegar aqui com documento e sem documento. Na minha experiência não fez nenhuma diferença, até porque há 13

anos atrás era mais fácil conseguir um trabalho, não importava se você tinha papéis ou não, você conseguia trabalho rápido. Vim para a Espanha como turista, que não exigem o visto e aí quando cheguei aqui eu comecei ilegal, na época as empresas pegavam ilegal, era arriscado, mas não tanto como hoje. (E8)

Na realidade nós começamos a trabalhar ilegalmente, mas há 18 anos atrás se fazia vista grossa pra isto, pois havia um interesse muito grande de que os estrangeiros que vinham para cá fariam o trabalho que os ingleses não fazem. Isto obviamente não era algo falado e o governo fazia vistas grossas, pois a demanda por trabalho era muito grande, você só não trabalhava se você não queria. (E14)

No entanto, o trabalho ilegal no exterior sempre traz a ansiedade e a insegurança de não ter garantida sua permanência no país, e faz com que os indivíduos nesta situação tentem esconder sua real condição de ilegal para evitar serem pegos pelas autoridades ou denunciados por outras pessoas, como aponta E14.

Os primeiros seis meses não podíamos dizer para ninguém que não tínhamos visto, para não atrair a atenção para você. Eu conheci brasileiros que foram deportados aqui porque falaram, alguém escutou, denunciou para a imigração, a imigração veio e levou direto para o aeroporto, para o Brasil. (E14)

A entrevistada E12 também experimentou a angústia de estar vivendo e trabalhando na ilegalidade, e mesmo tendo sido identificada pela polícia espanhola, que a comunicou que deveria deixar o país em quinze dias, decidiu permanecer na Espanha.

Viajei com o período de três meses de turista e tinha passagem de retorno, mas depois de três meses decidi ficar. Fiquei irregular no país até conseguir a documentação, a caminhada foi longa. Quando você vem como turista só tem permissão para ficar três meses, e não pode trabalhar, imagina depois destes 3 meses você totalmente ilegal. Aí começa o pior, o grande problema era o medo de polícia me parar e pedir minha documentação. Nove meses depois a polícia me parou e me pediu a documentação, eu estava ilegal, me deram uma multa de 300 euros e não uma carta de expulsão. Quando te dão a multa você tem um prazo de 15 dias para pagar e sair do país por livre e espontânea vontade. (E12)

Em relação às estratégias para permanecer no país estrangeiro, a primeira forma identificada de permanência foi a que se estabeleceu através da intervenção do empregador estrangeiro. Muitos destes brasileiros autoexpatriados obtiveram seus vistos de trabalho e permissão para permanecer no país regularmente encaminhados pelo empregador, como o caso do entrevistado E7 que menciona que “após algumas semanas um hotel me ofereceu um trabalho, o próprio hotel deu entrada no meu visto de trabalho”, ou o relato do entrevistado E13:

Trabalhei por dois anos e meio em um hostel, e foi no hostel que me ajudaram a conseguir meu visto de permanente, visto de residente, que é o visto que tenho hoje que me dá possibilidade de morar no Canadá para sempre. (E13)

A entrevistada E5, após um período de trabalho na Austrália, relata que seu bom desempenho foi decisivo para que a empresa concordasse em assumir a responsabilidade de mantê-la no país e patrocinasse seu visto de trabalho.

Eu consegui que a empresa onde eu trabalhava me desse um visto de *sponsorship* que é um visto patrocinado, ou seja, a empresa fica com o seu visto e assume a responsabilidade por você durante a sua estadia na Austrália. É um tipo de visto bem difícil de conseguir, pois envolve trâmites com documentos confidenciais da empresa, porém como eu estava tendo um desempenho muito bom, provendo novos clientes, a empresa decidiu me apoiar. (E5)

Já a entrevistada E8, após conseguir os documentos necessários com seu empregador para obter o visto de trabalho, precisou viajar para o Brasil para regularizar sua situação e retornou à Espanha com a permissão de trabalho: “Comecei a trabalhar em dezembro e em março meu patrão me deu a oferta de trabalho, em maio saiu favorável e em agosto estava voltando ao Brasil para buscar meu visto de trabalho”.

Para a entrevistada E10, ter conseguido um trabalho diplomático permitiu que ela ampliasse seu tempo de permanência nos Estados Unidos, já que entrou no país com visto de estudante e precisaria retornar ao Brasil em poucos meses para não ficar ilegalmente no exterior.

Outro fator que me fez permanecer nos Estados Unidos foi eu ter obtido um emprego na Comissão Aeronáutica Brasileira e dessa forma eu recebi o visto diplomático. Eu entrei nos Estados Unidos com visto de estudante e quando entrei para Comissão Aeronáutica ele foi trocado para visto diplomático. (E10)

A segunda estratégia identificada entre os entrevistados para regularizar sua situação de estrangeiro ilegal foi através do casamento com um cidadão local para obter, desta forma, o direito de permanecer naquele país.

Depois de alguns meses a polícia voltou na minha casa e disse que eu tinha quinze dias para recorrer e fui multada novamente. Conheci uma pessoa no meio deste problema todo e me casei e tive a documentação para ficar por 5 anos. Depois de um ano de casado os brasileiros têm direito de pedir a naturalização, a nacionalidade espanhola, e o trâmite demorou mais de dois anos depois que pedi. Depois de seis anos me deram a nacionalidade. (E12)

Eu precisei casar para poder adquirir minha residência aqui. Na época me dei conta para poder aplicar ao crédito estudantil, para ter uma vida normal aqui, precisava ter uma situação regular. Se você não tem um visto de residente você não consegue aplicar a nada. A única forma viável que vi foi casar. Conheci uma amiga espanhola que se ofereceu pra se casar comigo, fizemos um contrato de casamento onde fiz minha parte e ela fez a dela, é a única maneira legal de você poder permanecer. Casando com membros da comunidade europeia você conseguia um visto de quatro anos, ficando dependente da pessoa com quem estava casado. Casamos, adquiri o visto e passei a ter direitos, e ao final de quatro anos apliquei para o visto definitivo e me tornei um cidadão inglês. (E14)

Para alguns dos autoexpatriados brasileiros ter passaporte europeu representou o diferencial tanto para a entrada no país, quanto para a permanência e acesso ao trabalho, pois não enfrentaram as dificuldades relacionadas à obtenção de visto e permissões de trabalho por serem considerados cidadãos daquele país e terem os mesmos direitos dos demais cidadãos. Neste sentido, o entrevistado E6 pondera que “é muito mais fácil lidar com a burocracia aqui tendo o visto de entrada europeu, vejo isso em comparação com o meu marido que é chileno”,

assim como o entrevistado E9, que ressalta que “antes de viajar para Londres eu apliquei a minha cidadania portuguesa e consegui, dessa forma ficou tudo mais fácil, não tive restrições para obtenção de um emprego”.

Ainda, a entrevistada E3 admite que se não fosse pelo seu passaporte italiano provavelmente não teria sido escolhida para o cargo de engenheira na empresa estrangeira, ao qual concorreu antes mesmo de sair do Brasil.

O que me ajudou é que sou brasileira mas tenho passaporte italiano, então foi bem mais fácil entrar no país, aplicar para a vaga e tudo mais por causa do passaporte. Se eu não tivesse o visto seria tão burocrático que teria uma grande chance não ter conseguido esta vaga, porque aí a empresa tem que pagar todo processo de visto e justificar porque não contratou um cidadão local, um europeu, e chamou uma pessoa lá do Brasil. (E3)

Pela análise apresentada pode-se depreender que o fato de não ter visto adequado para o trabalho não impediu a autoexpatriação destes brasileiros. Inkson e Myers (2003) avaliam que os autoexpatriados que não obtêm visto e permissão de trabalho adequados acabam se empregando em trabalhos que não se encaixam em suas qualificações profissionais. Esta questão ainda será mais debatida na categoria “Carreiras Globais”.

4.2.7 A duração da autoexpatriação

Dickmann e Baruch (2011) apontam que neste tipo de mobilidade o tempo de permanência no outro país não é precisamente definido, podendo até mesmo se tornar definitivo ou ser abreviado em relação ao planejamento inicial. Embora a intenção inicial seja, habitualmente, a de retornar a seu país de origem (CERDIN, 2012), não se espera destes indivíduos, na maior parte dos casos, sua repatriação (DICKMANN, 2014).

Quando eu vim minha ideia era aprender inglês, ver o que acontece, não vim com a ideia de ficar, mas assim que cheguei quis ficar, coloquei isto como meta. A minha ideia hoje é ficar no Canadá, não sei se pra sempre, morei vinte e três anos no Brasil e foi suficiente, talvez fique aqui por dez anos e seja suficiente, não sei. Mas voltar pro Brasil agora não é uma opção. (E13)

Os indivíduos, ao chegar no país estrangeiro, podem enfrentar dificuldades em se ajustar à cultura local e ter dificuldades em regularizar sua permanência e obter os vistos necessários, ou podem se apaixonar pelo novo país e resolver ficar por um período maior, ou até permanentemente (DICKMANN; BARUCH, 2011). O que será determinante para que o autoexpatriado estabeleça o tempo de permanência no exterior será a forma como se adaptará e lidará com as adversidades que esta experiência impõe, tanto relacionadas a sentimentos como saudade do país, da família e dos amigos, quanto às dificuldades relacionadas à construção de uma nova vida, normalmente recomeçada do zero quando o indivíduo sai de seu país. A

entrevistada E4 relembra que sua chegada a Portugal foi difícil, pois não encontrava trabalho que a remunerasse suficientemente bem para sustentar a ela e sua filha: “quando cheguei aqui as coisas foram andando, tive muita dificuldade e dizia para minha filha que se as coisas não melhorassem até o final do ano iríamos embora, mas a gente superou isto. Minha intenção é continuar aqui”.

No começo pega muito a saudade da família, das pessoas, mas depois você começa a formar laços com as pessoas daqui, a agir e pensar como eles, as pessoas ficam uns dois anos e não querem mais voltar. Por enquanto o plano é ficar mais um pouco, mas meu marido está tendo bastante dificuldade de encontrar emprego na área, então está começando a ficar desmotivado, a pensar se vale a pena, então estamos na dúvida ainda. (E3)

Por outro lado, Doherty, Richardson e Thorn (2013) sugerem que o limite de tempo é uma questão fundamental para o estudo da autoexpatriação, e que a duração da experiência, ou pelo menos a expectativa inicial deste tempo de permanência no país estrangeiro é o que difere os autoexpatriados dos imigrantes. No entanto, na experiência destes brasileiros autoexpatriados, muitas vezes a intenção é sair do país de forma definitiva, mesmo que no momento da saída do país eles não tenham clareza de como viabilizarão sua permanência no exterior. E6, em sua narrativa, diz que “saímos do Brasil com a ideia de não retornar. Viemos para Londres para morar e trabalhar. Enquanto tivermos os direitos de permanecer aqui, nós iremos ficar. Caso tenhamos que sair não retornaremos para o Brasil”. A entrevistada E11, embora tenha obtido permissão inicial para ficar um ano na Nova Zelândia, planeja postergar indefinidamente esta permanência: “Não temos nenhum plano de retorno ao Brasil. Nosso visto tem a validade de um ano e depois faremos a aplicação para renovação por mais dois anos, pois já atendemos as exigências”.

Assim, o fato da teoria sobre autoexpatriação apontar como temporário, ao invés de permanente, o tempo esperado para esta experiência (DOHERTY; RICHARDSON; THORN, 2013), isto nem sempre reflete a real intenção destes indivíduos. A análise das entrevistas sugere que muitos dos brasileiros autoexpatriados tem a ideia de que o processo pelo qual estão passando não é permanente, no entanto, vão prorrogando o retorno ao Brasil. A entrevistada E12 reconhece que embora pretenda retornar ao Brasil, já adiou seus planos diversas vezes: “Pretendo ficar mais quatro meses aqui, mas já estou há nove anos, e sempre dizia vou ficar quatro ou cinco anos, depois disse mais dois, e assim fui ficando”.

Da mesma forma, a trajetória da entrevistada E15 no Japão durou mais tempo que o inicialmente programado: “a intenção inicial era permanecer lá durante o período de um ano, porém nos adaptamos ao país e acabamos permanecendo por 13 anos”. Já o entrevistado E14

relata que “meu planejamento era permanecer aqui seis meses, e já moro em Londres há 18 anos”, e no momento considera como definitiva sua permanência no exterior.

A duração da autoexpatriação tem relação direta com a percepção de adaptação do indivíduo e sua identificação com o país estrangeiro. Quanto mais o indivíduo se sente pertencente àquele novo contexto e satisfeito com sua situação no país estrangeiro, os planos de retorno ao Brasil começam a ficar mais distantes, e a intenção de permanecer no exterior começa a se tornar mais consistente e, de certa forma, definitiva. Thorn, Inkson e Carr (2013) ponderam que a forma como o indivíduo interage e se integra com o novo país determinará sua permanência ou a abreviação da mobilidade internacional. Os entrevistados E4, E8 e E9 são taxativos ao descartar o retorno ao Brasil, como fica demonstrado em suas falas: “não pretendo voltar para o Brasil, não pretendo e não quero, aqui a qualidade de vida é muito diferente do Brasil” (E4), “nesse momento, se me perguntam se quero voltar, falo com toda certeza que não, eu não penso em voltar” (E8), e “não tenho nenhum plano para retornar ao Brasil, estou muito satisfeito com a cidade e com o meu emprego” (E9).

Um fato interessante, que não foi encontrado na literatura acadêmica sobre autoexpatriação, é que, muitas vezes, a sensação de pertencimento e de acolhimento que o país estrangeiro proporciona faz com que o indivíduo adote este país como se fosse o seu país natal e ele acaba não se sentindo mais como brasileiro.

Depois de um ano e meio, retornei ao Brasil para passar as férias, porém nesses dias me sentia como um "peixe fora d'água", não me sentia em casa. Definitivamente não tenho nenhum plano de retorno. No começo meu marido tinha planos de retorno, devido ao visto de estudante e permanecer ilegal estava fora de cogitação. Mas depois que conseguimos a cidadania optamos por ficar aqui. (E5)

Voltar para o Brasil é algo completamente fora de questão, eu sei que para o Brasil jamais voltarei. São 18 anos fora do Brasil, não acredito que me adaptaria, se tornou o lugar onde vou de férias. Me considero cidadão inglês, com todo orgulho de ser brasileiro, mas me adaptei muito bem. Sempre volto para Londres sabendo que Londres é minha casa. (E14)

Talvez esta questão esteja associada ao fato de que quanto mais tempo o indivíduo vive fora do país e “assimila” o país de acolhimento, maior a probabilidade de permanecer nele, ainda mais quando se obtêm a cidadania (THORN, 2008; THORN; INKSON; CARR, 2013). Froese (2012) chama este processo de adaptação transcultural, pois os indivíduos conseguem se ajustar com a vida fora de seu país, estabelecer laços e relacionamentos com os nativos daquele local e se encaixar no estilo de trabalho do país estrangeiro, sentindo-se pertencentes àquele novo ambiente.

Por outro lado, embora já totalmente adaptados e sem nenhuma previsão de retornar ao Brasil, o fato de ter para onde voltar em caso de necessidade é vislumbrado pelos entrevistados

como um aspecto positivo da autoexpatriação: “A gente nunca sabe o dia de amanhã. Eu não descarto essa possibilidade. Vamos supor que tenha uma catástrofe aqui, é bom saber que tenho uma opção, imagina no caso de um furacão, uma guerra” (E10).

Para outros indivíduos, a autoexpatriação é ou foi realmente vivenciada como algo transitório, uma experiência com data para acabar. A entrevistada E1 considera que a experiência internacional foi essencial para sua carreira e valeu como experiência de vida, no entanto é categórica ao dizer que “não tenho intenção de voltar a trabalhar no exterior, pois valorizo demais estar perto da família”. O retorno definitivo ao Brasil também faz parte dos planos da entrevistada E12:

O que me faz ficar aqui é o *dindim* mesmo. Pretendo voltar para o Brasil por causa da minha família e por causa das minhas raízes e minha cultura, minha terra é maravilhosa, não tem igual no mundo no meu ponto de vista, sobretudo a comida, o nosso calor humano, voltar a trabalhar e ter minha vida normal de antes, estar com minha família e meus amigos. (E12)

Isto pode estar associado ao que Thorn (2008) classifica como “conexão com a terra natal”, onde os indivíduos que possuem fortes laços com seu país ou com sua família são mais suscetíveis a encarar a autoexpatriação como uma fase temporária e mantem em seus planos o retorno ao país de origem. Muitas vezes, para estes indivíduos, apesar do apego ao seu país de origem e família, o que os faz permanecer no exterior são as motivações financeira que o país de acolhimento propicia.

4.2.8 Qualidade de vida

O equilíbrio entre vida pessoal e trabalho são fatores importantes que podem influenciar na permanência do indivíduo no país estrangeiro, quando sua percepção de qualidade e estilo de vida neste país for positiva em relação à sua percepção sobre os mesmos fatores no seu país de origem. Isto afeta especialmente os autoexpatriados, pelo fato da mobilidade partir de uma decisão individual, onde há mais liberdade para avaliar a melhor forma de equilibrar o trabalho com os outros aspectos da sua vida. O desejo de mudar o estilo de vida, ter uma vida social de maior qualidade, acesso a melhores serviços de saúde, educação e segurança são fatores que pesam mais do que o retorno financeiro que a autoexpatriação pode proporcionar (THORN, 2008). Assim, a busca destes indivíduos, além do trabalho no exterior, é por qualidade de vida e valorização de outros aspectos sociais considerados relevantes para os entrevistados.

A principal comparação que estes autoexpatriados fazem entre o Brasil e o país estrangeiro é em relação ao poder aquisitivo que o salário mínimo proporciona em outros países,

que permite acesso a mais bens e serviços do que teriam se estivessem trabalhando no Brasil e sendo remunerados com o salário mínimo nacional. A entrevistada E4 sintetiza como viu sua vida mudar, mesmo vivendo com um salário considerado baixo para os padrões europeus.

Fazendo um balanço hoje da minha qualidade de vida aqui, eu nunca teria a qualidade de vida no Brasil semelhante a que tenho aqui em Portugal. Aqui eu tenho um rendimento mensal de 650 euros, sendo que o salário mínimo é de 530 euros, não é muito. Com esses rendimentos eu tenho toda estrutura, aluguel, internet, tv a cabo, sustento eu e minha filha que está na universidade, e tudo isto com 650 euros. Moro perto de grandes supermercados, metrô, lojas, o transporte público é muito eficiente, me supre, tanto que o carro que eu tinha eu vendi. (E4)

Isto não significa que viver no exterior com um salário mínimo seja fácil, especialmente em países europeus, onde o custo de vida costuma ser elevado. O que os entrevistados trazem em seus relatos é que mesmo com baixos salários, o estilo de vida que levam no país estrangeiro e o que podem adquirir com seus salários é muito superior ao que poderiam experimentar no Brasil. A entrevistada E5 explica que “apesar do custo de vida ser elevado, eu tenho aqui uma condição financeira muito melhor do que tinha no Brasil”, constatação que é reforçada pela entrevistada E11: “aqui o salário mínimo é bastante razoável para se manter”. O entrevistado E7 também reflete que “no Brasil você não tem dignidade nenhuma com o salário mínimo, na Inglaterra é um pouco melhor, porém o custo de vida é melhor na Nova Zelândia, você tem um custo de vida alto, mas o salário faz com que você tenha melhores condições”.

Outro aspecto importante ressaltado pelos entrevistados é a possibilidade de viajar e conhecer outros lugares e países, apesar de, na maioria dos casos, ocuparem cargos considerados de baixa qualificação e receberem salário mínimo no país estrangeiro. Este aspecto, ao compararem com suas experiências no Brasil, mostra-se relevante pois não teriam as mesmas oportunidades em seu país se estivessem nas mesmas condições de trabalho. Isto é sintetizado pela entrevistada E5 da seguinte forma: “aqui, durante as férias, já conseguimos fazer sete viagens internacionais, o que eu jamais tinha conseguido no Brasil”.

Os entrevistados E8 e E14 também reforçam este pensamento a considerar que: “eu conheço a Inglaterra melhor que os britânicos, viajei por todas as cidades do interior, viajei e conheci muitos lugares. Tive oportunidades aqui que não teria tido no Brasil” (E14).

O que me faz ficar aqui é que, primeiro, tenho meu trabalho, gosto do meu trabalho, com o trabalho daqui eu pude ajudar meus filhos. Isto proporcionou muitas coisas para eles e para mim, sempre tive o sonho de viajar e pude conhecer vários lugares, aqui é muito fácil viajar. (E8)

A percepção de segurança também é um fator importante na decisão de permanecer no país estrangeiro. Thorn (2008) resgata na sua revisão de literatura que os indivíduos em mobilidade internacional preferem trabalhar e, conseqüentemente, viver, em países que

oferecem segurança, estabilidade política, pouca corrupção e, assim, menos ameaça à segurança pessoal. Neste sentido, atrelado ao motivador “fugir da violência”, na seção 4.1.4, que levou alguns dos autoexpatriados a sair do Brasil, a sensação de segurança experimentada durante a permanência no país estrangeiro faz com que estes indivíduos decidam permanecer no exterior.

A entrevistada E5 ressalta que a sensação de segurança percebida na Austrália foi um fator importante que influenciou na sua decisão de querer permanecer no exterior. A entrevistada faz uma relação interessante sobre sua experiência como representante comercial no Brasil e na Austrália:

O que mais me impressionou aqui foi a questão da segurança, pois posso entrar nos estabelecimentos para trabalhar e deixar o carro aberto. Todos esses fatores que estressam muito quem trabalha como vendedor, aqui não exercem tanta influência. É tudo mais calmo, o trânsito flui normalmente, as pessoas fazem saque nos bancos e saem contado o dinheiro na rua, pessoas com notebooks nos parques, utilizando celular no ônibus, então aumentou minha qualidade de vida. (E5)

Atuando como representante comercial e trabalhando sempre com seu carro, a entrevistada relatou que sua rotina em São Paulo era muito desgastante, pois além dos problemas relacionados à mobilidade urbana ela enfrentava também a insegurança de viver em uma cidade com altos índices de violência. Sua experiência na Austrália representou para ela um novo significado para seu trabalho, já que agora podia exercê-lo sem as preocupações anteriores vivenciadas no Brasil.

A entrevistada E11, que optou pela autoexpatriação para fugir da violência e tentar propiciar às suas filhas pequenas a oportunidade de crescer em um ambiente mais seguro, afirma que, embora há poucos meses na Nova Zelândia, já percebeu a mudança em relação à vida que levavam em Porto Alegre, como descreve em sua fala “ a qualidade e tranquilidade da nossa vida aumentou muito, por exemplo, nossas filhas voltam sozinhas e a pé da escola com toda segurança”.

Ainda em relação à segurança, os entrevistados reforçam que existe violência nos países estrangeiros, no entanto a consideram menos frequente do que no Brasil. E9 diz que na Inglaterra “você não fica intimidado pela cidade, você se sente seguro, aqui eu saio na rua sem medo”, e E8 reforça que: “aqui você anda na rua com um computador na mão, com o melhor celular, pode usar na rua, no metrô, no ônibus, você pode estar usando sem medo. Roubar roubam, mas não é como aí, que você tem que estar escondendo o que você tem”.

Outro aspecto relacionado à qualidade de vida diz respeito ao sentimento de pertencimento social trazido pelos entrevistados. Rogers (2013) apresenta nos resultados de sua pesquisa que estar longe de sua cultura liberou os indivíduos da necessidade de estar ajustado às expectativas sociais e culturais, o que significa que eles puderam recriar suas vidas e o seu

entorno de forma a estar mais confortáveis às suas necessidades emocionais e sociais. A autora ainda ressalta que a exposição prolongada a outras culturas aumenta a consciência dos indivíduos em relação à tolerância, respeito, aceitação e estabelece uma conexão mais profunda com os demais, mudando sua percepção sobre o que é normal ou socialmente aceitável. Nesta perspectiva, a análise das entrevistas demonstra que a experiência internacional e a vivência em outro ambiente cultural, na maioria das vezes muito diferente da cultura na qual foram criados, aflora nos indivíduos uma sensação de pertencimento social que não haviam experimentado no Brasil, e traz à tona questões pessoais relevantes, como a questão da sexualidade, trazida pelo entrevistado E14, ou a questão da aparência física e estereótipos, trazida pelos entrevistados E3 e E13.

Pelo fato de ser gay eu nunca passei por uma situação de ter sido agredido por ser homossexual ou ser questionado. Este foi um fator fundamental, nunca precisei esconder de ninguém o fato de ser homossexual, nunca fui desrespeitado, a ética é um fato, o politicamente correto aqui é algo que faz parte da cultura inglesa. As pessoas podem até não aprovar, mas jamais vão fazer disto um problema. É algo que admiro da cultura daqui. (E14)

Cada um é o que é, se veste do jeito que acha que tem que se vestir. No Brasil tem uma preocupação maior, do tipo “nossa, que roupa vou botar pro trabalho? Tenho uma reunião em São Paulo então tenho que me vestir melhor”. Aqui tem gente que vem super maquiada, e tem gente que vai de tênis e quase de pijama trabalhar porque se sente bem assim, e está tudo bem. (E3)

Eu sempre tive cabelo curto, e hoje é bem comprido. Eu sempre tive um certo receio, acho que preconceito trazido do Brasil, na hora da entrevista, mas não teve problema nenhum. Um dos meus chefes tem os braços tatuados, um cara de uns 50 anos, o gerente do meu banco usa brinco. Os estereótipos são menos marcantes. Se tu pintar teu cabelo de rosa, o problema é teu. Nem se comenta sobre isto. (E13)

O pertencimento social também é percebido quando os entrevistados relatam que a distância entre classes sociais não é tão marcante nos países em que vivem ou viveram, em comparação com a realidade brasileira. Isto se dá tanto pelo fato de que, culturalmente, estes países provavelmente lidam com certas diferenças sociais de forma mais aberta, quanto pelo fato de que o poder aquisitivo dos brasileiros autoexpatriados, durante sua vivência fora do país, permitiu a eles o acesso a lugares e pessoas que, de acordo com suas percepções, se estivessem no Brasil não teriam. O entrevistado E6 relembra que “recebia um salário mínimo, e constatei que as pessoas frequentavam os mesmos locais que as pessoas que ganhavam mais. É um país bem mais igualitário”. Da mesma forma, os entrevistados E11, E13 e E14 trazem esta percepção em suas falas:

Aqui a sociedade tem bastante respeito com o próximo, existe uma preocupação com o bem-estar das pessoas, até os meu chefe demonstra esta preocupação comigo, por exemplo. Não existe uma valorização do seu status social, então você pode frequentar locais mais requintados sem sofrer nenhum tipo de preconceito. (E11)

Aqui a divisão é muito menor, não que não exista. Mas eu nunca senti nenhum tipo de preconceito em relação ao trabalho que estivesse fazendo. Se tu for do baixo escalão tu tens as mesmas condições de jantar no mesmo restaurante que o presidente ou o dono da empresa, a diferença é muito menos que no Brasil. (E13)

Aqui você tem uma sociedade aonde se você entrar em um bar na área que você vive, e se esta área é uma área aonde vivem pessoas de vários níveis sociais e tal, você vai estar sentado tomando um drinque do lado de alguém que tem muito dinheiro ou uma outra situação de vida, as pessoas não tem problema em se misturar aqui. (E14)

Embora as questões abordadas nesta seção não tenham sido, *a priori*, a principal razão para que os autoexpatriados saíssem do Brasil, a vivência no exterior e o contato com novas realidades e outras formas de viver a vida transformaram a trajetória de autoexpatriação, fazendo com que estes indivíduos reavaliassem seus ideais e prioridades e optassem por permanecer no exterior. A identificação com o país de destino e o ajustamento à cultura e ao convívio social parecem ter sido decisivos para este processo.

4.3 CARREIRAS GLOBAIS

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. Carreiras globais exigem que o indivíduo cruze não apenas as fronteiras organizacionais e geográficas no curso de uma trajetória profissional, mas também que cruze as fronteiras e barreiras de uma trajetória de vida em outro país (PEIPERL; JONSEN, 2007). Uma das possibilidades de carreiras globais se dá através da autoexpatriação, já que este é um processo que envolve experiência de vida e de trabalho em outro país. 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). As implicações da autoexpatriação na carreira dos autoexpatriados brasileiros serão analisadas a seguir, especialmente no que se relaciona ao trabalho e à ressignificação do trabalho, e aos significados que o indivíduo atribui a ele quando este trabalho é desenvolvido em outros países.

4.3.1 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. O processo de busca por trabalho pode acontecer antes de sair do país ou após chegar no país estrangeiro, e muitas vezes acontece por intermédio das redes de contato do indivíduo, ou é facilitada pela obtenção de visto adequado ou de passaporte estrangeiro que lhe concedam direitos iguais ou semelhantes aos dos cidadãos locais.

No que se refere ao mercado de trabalho, as redes, mais uma vez, desempenham papel decisivo no processo de autoexpatriação, e é através delas que, em muitos casos, o indivíduo consegue um emprego e tem sua primeira experiência de trabalho no exterior. A entrevistada E11 relata que seu primeiro trabalho foi por indicação de uma amiga, e que sua contratação foi garantida pelo fato de haver outros brasileiros trabalhando no mesmo hotel, o que pode indicar que a reputação dos brasileiros para determinados trabalhos no exterior é positiva.

Eu tinha uma amiga aqui que me indicou para o hotel onde ela trabalhava. Enviei currículo e me chamaram para entrevista. No hotel tinham duas brasileiras que trabalhavam como camareiras e isto de certa forma contribuiu para a minha contratação, pois eles me deram preferência. Aqui eles consideram bastante a referência de outros empregos, depois que você obtém o primeiro, as demais oportunidades serão mais fáceis. (E11)

Por outro lado, como apontam Freitas e Dantas (2011, p. 601) os “cenários de crise econômica aprofundam a concorrência por postos de trabalho”. 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. A entrevistada E4 pontua como 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 seu país invadido por uma multidão de estrangeiros dispostos a fazer qualquer tipo de trabalho, em busca de uma vida melhor.

Aqui é mais fácil profissionalmente porque a maioria dos brasileiros que ficaram depois desta grande crise, 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. (E4)

Outra questão que fica marcada na análise das entrevistas é que nem sempre o trabalho que será realizado no exterior estará de acordo com as qualificações ou formação profissional destes 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, e que exigirão dedicação quase que exclusiva a este trabalho para que consiga se manter financeiramente. Aliado a isto, o trabalho ilegal torna ainda mais complexas e precárias as condições de vida e trabalho no exterior. A entrevistada 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 entrevistada E4 relata que 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. Assim, embora o estrangeiro ilegal consiga trabalho, ele enfrentará as dificuldades inerentes ao trabalho informal e ilegal, ficando sem nenhum amparo legal para exercer suas atividades.

Foi um processo muito, muito difícil, vida de imigrante não é fácil. Eles não dão contrato de trabalho para quem não tem legalização. Na verdade, eu nunca tive um contrato de trabalho nestes quatro anos, eu tive que montar uma empresa para poder começar a trabalhar. (E4)

O entrevistado E7 também reflete como a ilegalidade pode colocar o indivíduo em uma situação de desamparo e exploração, uma vez que ele conta apenas com a boa vontade de seu empregador para ser pago pelo trabalho realizado. E7 considera “sorte” ter recebido uma oferta de trabalho ilegal, embora não tivesse nenhuma garantia de que seria remunerado pelos seis meses de trabalho na lavoura, pois já havia ouvido relatos de pessoas que não receberam nada em troca do trabalho. Mesmo assim, sem dinheiro e do outro lado do mundo, na ilegalidade, sua única opção foi arriscar e aceitar a proposta.

Após quatro semanas sem trabalho, minhas economias haviam acabado, porém 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. (E7)

O relato do entrevistado E13 mostra como se dá a inserção profissional de autoexpatriados no exterior. Mesmo os que entram no país com visto adequado para o trabalho, como é o caso de E13, acabam se inserindo em profissões diferentes da sua área de formação. Ainda, ser estrangeiro e não dominar o idioma de país reduz as chances de conseguir trabalhos melhores.

Vim pra cá e comecei a pesquisar todo tipo de trabalho, trabalho simples, que não precisasse muito de inglês. Não ter visto de residente me prendia nos trabalhos mais simples. Quando vim aqui pro norte, trabalhei durante os quatro primeiros verões lavando louça, sempre trabalhei seis dias por semana, sempre trabalhei bastante. Muita gente sai e acha que tudo são flores, mas tem que trabalhar. (E13)

A entrevistada E5 também explica como se deu o processo de trabalho na Austrália, primeiramente em atividades que exigiam pouco conhecimento da língua. Para conseguir trabalhos mais qualificados e relacionados com sua formação e experiência profissional no Brasil precisou aprofundar seu domínio no idioma.

Eu sou formada em Marketing, e 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 garçoneiro, só depois de algum tempo consegui um trabalho como representante comercial. (E5)

Conforme aponta a literatura acadêmica 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. Estes indivíduos enfrentam barreiras relacionadas à obtenção de vistos e licenças de trabalho, o que muitas vezes repercute em suas carreiras (ALARISS; ÖZBILGIN, 2010).

O entrevistado E9 descreve como o processo de inserção profissional dele foi complicado, especialmente pelo fato de que estabeleceu como meta continuar trabalhando em sua área de formação, a arquitetura. Devido a esta opção, E9 só conseguiu trabalho após oito meses de procura, o que pode ser considerado um período longo se comparado aos outros relatos de autoexpatriados brasileiros que se inseriram no mercado pouco tempo após chegar no país estrangeiro. Além disso, embora tenha conseguido emprego em uma área afim à sua, não pode desempenhar a função de arquiteto devido às questões legais de revalidação de diploma.

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. Comecei a procurar em sites de empregos, foi difícil encontrar oportunidades, pois eu não tinha nenhuma experiência de trabalhos no exterior. Então, depois de algum tempo, eu comecei a procurar em lojas de móveis e decoração. Eu tinha algumas economias e resolvi investir o meu tempo para trabalhar na minha área ao invés de optar por outros tipos de serviços. Esse processo de busca por emprego durou 8 meses, até que consegui um emprego em um escritório de design de interior. (E9)

A entrevistada E1, que também optou por trabalhar em sua área para desenvolvimento profissional, recorreu a outro tipo de trabalho para se manter no exterior enquanto aguardava a oportunidade de trabalho em sua área: “Antes de conseguir este trabalho como professora eu trabalhei dois meses em um restaurante. O trabalho é sazonal no ensino de inglês para estrangeiros. A minha dificuldade foi só de esperar a hora da sazonalidade”.

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. Talvez isto explique o fato pelo qual o entrevistado 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, enquanto a entrevistada E1 tenha tido mais facilidade em atuar como professora de inglês, tendo em vista que para esta atividade o mais importante é demonstrar conhecimento adequado, didática e fluência no idioma, não tendo tanta relevância o reconhecimento de títulos acadêmicos.

A entrevistada E3, por sua vez, experienciou no exterior os dois aspectos relatados anteriormente. Por um lado, buscou trabalho em sua área de formação ainda no Brasil e foi para o exterior com o contrato formalizado. Por outro lado, seu marido, que a acompanhou na autoexpatriação, enfrenta dificuldades em encontrar trabalho em sua área profissional.

Basicamente o que aconteceu foi que num certo momento no Brasil, tive acesso a vagas no mundo inteiro e apareceu uma vaga na minha área na Inglaterra, e daí viemos para cá. Me demiti da minha empresa, fui e virei uma funcionaria na Inglaterra. Eu trabalho na minha área de formação, no meu caso nunca trabalhei em uma área diferente da minha aqui, mas no caso do meu marido o cenário foi bem diferente, ele fez trabalhos aleatórios. Ele trabalhou em loja empacotando chocolate. Eu vim com trabalho na minha área, mas ele não veio. Então neste um ano e meio ele está tendo dificuldade de achar trabalho na área dele. É o que acontece com muitos brasileiros, eles vêm na cara e na coragem mas acabam fazendo outras coisas, é difícil. (E3)

As experiências destes autoexpatriados brasileiros indicam que a trajetória de trabalho será estabelecida conforme a intenção que o indivíduo tinha no momento em 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 ou que não estejam relacionados à sua formação técnica e profissional), pois o trabalho no exterior se configura mais como um meio para se manter financeiramente durante a estadia no exterior.

4.3.2. Os ganhos na carreira

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 nunca é fácil, pois exige que o indivíduo abra mão da segurança de estar em seu país, perto dos seus amigos e familiares, amparado por leis e regimentos que o protegem, e em um ambiente social e cultural no qual está habituado a interagir.

Quando você sai do seu país, você deixa sua família, deixa tudo e começa a nova vida, sozinha, 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. Eu aprendi a valorizar mais os detalhes, as pequenas coisas, a família. Isso querendo ou não, faz com que você cresça, aprendi a ser mais forte. (E8)

A maior parte dos entrevistados destacou que a autoexpatriação contribuiu de alguma forma no modo como passaram a lidar com o trabalho e perceberam mudanças no aspecto pessoal. No que diz respeito ao perfil como profissionais, os entrevistados relataram ganhos na carreira relacionados a um maior profissionalismo, jogo de cintura, responsabilidade, especialização técnica, mudança de perspectiva em relação à profissão. E6 reconhece que “estou muito mais maduro pois tive que me especializar em áreas que eu nunca havia atuado e outro aspecto também é a questão de trabalhar em diversas áreas além da sua, a questão do perfil generalista que eles exigem aqui”.

No aspecto pessoal, a autoexpatriação ensinou estes indivíduos a ter mais humildade, valorizar o país de origem, a família e os amigos, ter mais maturidade, aceitar outras culturas e diferenças sociais e minimizar preconceitos, como pode ser extraído dos relatos de E13 e E7. O entrevistado E13 considera que “com certeza hoje sou uma pessoa com muito menos preconceitos, por ter trabalhado com muitas pessoas e lugares. Na questão de trabalho aqui me acostumei, a única coisa que podia fazer pra dar certo era trabalhar bem, trabalhar bastante”. Na mesma direção, E7 reflete que “aprendi uma grande lição de humildade. Qualquer emprego deve ser respeitado, pois temos a tendência de discriminar aquelas posições com baixa remuneração. Aprendi muito a valorizar o trabalho”.

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 entrevistada E1 considera que “no nível profissional 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 entrevistada 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. Para eles a pontualidade é cultural e o atraso é considerado um desrespeito muito grave. Aprendi a ser mais responsável com as tarefas e responsabilidades que são delegadas a mim enquanto profissional. (E5)

O entrevistado E9 resgata uma questão importante em relação 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, E9 precisou se ajustar à cultura local para realizar os projetos profissionais e conquistar clientes.

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. (E9)

O relato de E9 remete ao que Dickmann e Baruch (2011) falam sobre as características dos diferentes trabalhos nos diferentes países, especialmente no que diz respeito ao fato de que alguns trabalhos são “transferíveis entre culturas e outros não”, mesmo aquelas atividades consideradas globais, como a arquitetura, por exemplo, irão esbarrar em barreiras regulatórias e culturais no país estrangeiro, e exigirão do indivíduo estudo e adaptação para se ajustar às exigências profissionais.

A entrevistada E3, por outro lado, não notou grande diferença técnica entre o trabalho que realizava no Brasil como engenheira e o que realiza na Inglaterra, no mesmo cargo. Mesmo assim, a experiência de autoexpatriação, de forma geral, trouxe a ela outros tipos de aprendizado.

Em termos profissionais é de certa forma igual ao Brasil, não vejo que ganhei tanto conhecimento técnico assim, acho que não. O que ganhei é mais esta questão de relacionamento interpessoal, de liderança, e até da língua, você aprende falar, é um benefício que vem. Eu mudei minha maneira de pensar. (E3)

No que diz respeito ao lado pessoal, a autoexpatriação transforma o modo como o indivíduo encara a vida, passando a valorizar mais aspectos que antes não eram considerados tão importantes. A entrevistada 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 relato da entrevistada E12 mostra como sua experiência de vida e trabalho no exterior a ajudou a desconstruir sua visão “idealizada” em relação ao país estrangeiro:

Aprendi 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 10 dias você só vê o lindo, mas na prática é muito diferente, sair do seu país é nascer de novo. (E12)

Estas reflexões vão 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, e estas transformações implicarão em mudança de atitudes e de comportamento que refletirão nas aspirações de carreira e nos desafios pessoais (SHAFFER *et al.*, 2012).

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, que de forma geral migram entre países social e culturalmente similares. Como Dickmann e Baruch (2011) apontam em seus estudos, 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 os 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.

4.3.2 Desenvolvimento da carreira

Além das transformações que a autoexpatriação provocou nestes brasileiros em relação ao modo de encarar o trabalho e a vida, alguns entrevistados reconheceram que a experiência contribuiu para o desenvolvimento de suas carreiras de forma significativa, pois através do trabalho desenvolvido no exterior conseguiram ser reconhecidos em suas áreas profissionais e aprimoraram aspectos relacionados à suas profissões.

O trabalho dedicado e a permanente especialização parecem ter sido o diferencial para os autoexpatriados que pretenderam aproveitar a autoexpatriação para desenvolver suas carreiras. A entrevistada E10 reflete como sua carreira foi construída, apesar das dificuldades que enfrentou no exterior. Como resultado, hoje ela possui uma carreira consolidada e reconhecida no país onde vive há 40 anos.

Nos Estados Unidos, na época do divórcio, eu tinha seis trabalhos. Eu trabalhava para minha escola, dava aula para idosos, trabalhava em outra escola de danças, e trabalhava em uma perfumaria aos sábados e domingos. Para ter a escola que tenho hoje tu não sabe o quanto penei. Eu nunca deixei de estudar, eu procuro estar sempre atualizada, ver o que está mudando, trago fisioterapeuta, nutricionista para falar com minhas alunas. Eu não tenho universidade, mas te digo que estes anos todos, estudando e trabalhando, é como se tivesse dez universidades, entende o que quero dizer? Sou muito persistente, sou batalhadora, hoje posso dizer que estou colhendo

muitos frutos. Sou muito envolvida com a minha cidade, contribuí muito para o crescimento e progresso da cidade, inauguramos um parque há dois anos. (E10)

O relato de E10 mostra que para ela conseguir avançar na carreira e ter sucesso na área da dança foi preciso trabalho duro, e a reputação na profissão levou tempo para ser construída e consolidada. Até se estabelecer financeiramente, precisou administrar diferentes tipos de emprego e romper barreiras sociais, como o fato de não ter uma formação universitária. Além disto, na fala de E10 fica 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 parece validar, ou pelo menos reforçar a ideia de que E10 pertence àquele grupo.

O entrevistado E14 também relata como fez para se integrar ao seu novo grupo e a seu novo país, e como foi o processo de ser aceito e considerado um cidadão inglês pelos próprios ingleses.

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? (E14)

A estratégia de integração social, fez com que E14 fosse reconhecido pelos demais como um igual, como um cidadão inglês, e isto contribuiu para que se inserisse, também, no mercado de trabalho, dando-lhe acesso a melhores oportunidades profissionais. E14, após 18 anos vivendo no exterior, consegue fazer um balanço de todas suas conquistas e das estratégias que utilizou para obter melhores trabalhos, as quais também envolveram a dedicação e a formação continuada para avançar na carreira.

Além do hotel eu trabalhava com duas agências, para trabalhos de dia e à noite, era pago em dinheiro, muito bem pago por sinal, em lugares badalados, galerias de arte. Mais pra frente eu resolvi investir nisto e fiz um curso que para os padrões brasileiros seria profissionalizante e me engajei nesta área que a gente chama de *hospitality*. Em seguida passei a aplicar para outros trabalhos. Trabalhei para três bancos como gerente de eventos. Em 2005 eu tive a oportunidade de me graduar nesta área, fiz mais dois anos e meio nesta especialização. (E14)

A postura adotada pelo autoexpatriado em relação ao trabalho e em relação ao meio social onde está inserido, além do foco em progredir profissionalmente, parecem ser determinantes para ele se desenvolver na carreira internacional. Neste sentido, perceber uma oportunidade de crescimento profissional e investir nela foi o que possibilitou aos entrevistados E1 e E9 assumir novos cargos nas empresas em que trabalhavam. A entrevistada 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”. O entrevistado E9 aproveitou abertura a novas ideias da empresa onde trabalhava para propor mudanças e melhorias, e assim alcançou posições melhores e mais relacionadas à sua formação como arquiteto. Ele relata que

Aqui é um local que oferece oportunidades de crescimento, depende muito da sua dedicação. Consegui implantar aqui uma ideia nova que foi adotada por toda empresa. Comecei como desenhista de móveis sob supervisão e hoje trabalho com design de interiores. (E9)

Com base nestes dados, verifica-se 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) considerados “resultados intrínsecos de carreira”, pois envolvem questões mais subjetivas relacionadas à satisfação e bem-estar com o trabalho e com a vida.

4.4 DISCUSSÃO GERAL

O objetivo geral desta pesquisa foi analisar como ocorre a autoexpatriação de brasileiros e como ela se relaciona com a construção de carreira destes indivíduos. Com base neste objetivo, faz-se importante discutir alguns elementos encontrados e apresentados na análise dos resultados, que se mostram relevantes para compreender com mais profundidade o processo de autoexpatriação de brasileiros. A motivação da pesquisa foi a de compreender como a carreira se insere na vida do autoexpatriado, como ela é percebida por estes indivíduos e como a experiência de mobilidade internacional transforma a trajetória destas carreiras.

A carreira, no âmbito da presente pesquisa, foi compreendida como um processo que envolve uma “sequência de atitudes e comportamentos associados a experiências e atividades relacionadas ao trabalho ao longo da vida, individualmente percebida pela própria pessoa”

(HALL, 2002, p. 12), e levando em conta que durante a vida o indivíduo passa por diferentes etapas e variadas mudanças em seus gostos, necessidades, aspirações, valores, habilidades e motivações. Assim, a carreira é entendida como um processo não linear, composta de diferentes oportunidades e experiências ao longo das nossas vidas, como viagens a lazer e a trabalho, a inserção em um novo grupo social ou profissional, a construção de uma família. Todos estes elementos, juntos, compõem a carreira, que está constantemente se transformando de acordo com as escolhas e caminhos que decidimos seguir. Como apontado por Peiperl e Arthur (2000), vida pessoal e vida profissional estão sempre em sincronia e são partes integrantes uma da outra, indissociáveis.

Para os entrevistados, no entanto, este entendimento de carreira não é tão evidente. Para eles, carreira está mais associada 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. O que ficou evidenciado na análise das entrevistas e nas histórias contadas pelos entrevistados é que 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, nem mesmo às suas formações profissionais ou a experiências anteriores de trabalho no Brasil.

Mesmo assim, embora o objetivo principal destes indivíduos fosse apenas trabalhar, sem se preocupar com a carreira, eles perceberam que mudanças pessoais e subjetivas ocorreram no decorrer deste processo e transformaram sua forma de se relacionar com o trabalho. Os desafios impostos pela experiência de vida e de trabalho internacional tiveram um grande impacto no modo como o trabalho e os demais aspectos da vida, como família, saúde, segurança, sentimentos, relações pessoais e profissionais, etc., passaram a ser encarados por estes indivíduos. 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. 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 considerarmos 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, podemos dizer, então que estes autoexpatriados, mesmo sem saber, estão desenvolvendo carreiras globais. Eles não foram para o exterior em busca apenas de trabalho e nem apenas para trabalhar, pois a autoexpatriação é um processo muito mais complexo, que exige a reorganização de toda a vida, prorrogação de certos planos, antecipação de outros. Como dito anteriormente, 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.

Estes indivíduos desenvolveram novas habilidades, como as de se relacionar com diferentes pessoas e culturas, comunicar-se em um idioma diferente do seu, adaptar-se a uma diferente configuração de vida e de trabalho, ajustar-se a uma cultura totalmente diferente da sua, lidar com o sentimento de frustração, ansiedade, saudade, e estas habilidades construídas durante a autoexpatriação serão importantes para seu trabalho e para sua vida. Assim, carreiras globais não estão associadas 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.

No que se relaciona aos diferentes caminhos que estes autoexpatriados brasileiros trilharam até chegar no exterior, podemos notar que as experiências e percepções convergem para elementos comuns à maioria destes indivíduos. Mesmo com diferentes histórias, e tendo iniciado a autoexpatriação em diferentes etapas da vida, os participantes da pesquisa apontam aspectos que foram relevantes nesta trajetória. A questão dos vistos e a condição de legalidade/ilegalidade demonstraram ser fatores cruciais para quem decide morar e trabalhar em outro país. Como aponta Freitas (2011, p. 602), ter os documentos em dia tem “uma significação imaginária que ultrapassa a questão da legalidade e do acesso aos direitos a ela associados, proporcionando também o sentimento de quem foi reconhecido pelo outro, um atestado de existência, e não um mero caso administrativo”, ou seja, muito além da segurança que a regularização das permissões para permanência no país estrangeiro traz, há uma significação mais profunda que se refere ao sentimento de pertencimento àquele novo local, que parece ser um elemento importante no processo de autoexpatriação.

O tempo de duração da autoexpatriação não é claramente definido no momento da saída do país. Para muitos dos entrevistados, o tempo será determinado pelas oportunidades de trabalho que tiverem e pelo tipo de visto que conseguirem para ampliar sua estadia no país

estrangeiro. Embora os estudos sobre autoexpatriação apontem para um período de tempo mais ou menos estabelecido para este processo (DICKMANN; BARUCH, 2011; CERDIN, 2012), os entrevistados demonstraram que o planejamento inicial que tinham sobre a duração da mobilidade, antes mesmo da saída do Brasil, foi modificado ou melhor definido somente após um período de vivência no exterior, de acordo com as condições que encontraram nos países estrangeiros. Foram bastante recorrentes nas entrevistas os relatos relacionados ao tempo como algo muito fluido, que passa sem que estes indivíduos se deem conta. As falas remetem a reflexões do tipo “vim para ficar seis meses, mas já estou aqui há 18 anos” (E14), ou “a intenção inicial era permanecer lá durante o período de um ano [...] acabamos permanecendo por 13 anos” (E15), e, ainda, “sempre dizia vou ficar quatro ou cinco anos, depois disse mais dois, e assim fui ficando...” (E12). Estes relatos reforçam o entendimento de como a duração da autoexpatriação é difícil de ser projetada e claramente definida antes da mobilidade, e até mesmo durante a autoexpatriação, pois a vida continua seguindo seu rumo, sem parar, e sem se dar conta estes indivíduos foram permanecendo nestes novos lugares. Uma vez estabelecidos e adaptados nos países estrangeiros, deixam de controlar o tempo. O alarme só vai soar se algo sair do rumo: uma catástrofe que o obrigue a retornar, a saudade, ou um impedimento legal para permanecer (como a não obtenção de residência, não conseguir renovar um visto, a saída do Reino Unido da União Europeia e a consequente indefinição em relação aos estrangeiros, etc).

Estes indivíduos não se reconhecem como “autoexpatriados”, e na maioria das vezes relataram desconhecer este termo para denominar quem sai do país por iniciativa própria para trabalhar. Eles tampouco se consideram imigrantes, embora em alguns casos, dos que decidiram permanecer definitivamente no exterior, possam ser considerados assim. Neste sentido, autoexpatriação e imigração são conceitos que irão, a todo momento, se relacionar e ser compreendidos como sinônimos. No entanto, estes brasileiros são autoexpatriados, pois saíram do Brasil por livre iniciativa e com o objetivo de trabalhar em outro país, com a intenção de retornar ao Brasil após um período de trabalho no exterior. Mesmo assim, em vista das diferentes trajetórias e das mudanças de planejamento, alguns deles já estão em condição de imigrantes, pelo fato de já terem obtido cidadania ou visto de residente, podendo, assim, permanecer definitivamente no país estrangeiro. Outros, embora ainda estejam na condição de autoexpatriados, relataram que estão fazendo todos os encaminhamentos legais necessários para conquistar a permissão de permanência, e poderão se tornar imigrantes no futuro. O que fica evidenciado é que para estes indivíduos a forma como são denominados não é relevante para suas experiências, pois no exterior, são sempre vistos como “estrangeiros”, e é desta classificação que muitas vezes tentam fugir, procurando se inserir ao máximo na cultura e no

ambiente social do novo país. Este ajustamento é importante para não enfrentarem preconceito, que foi pouco relatado, mas que foi vivenciado por alguns indivíduos, especialmente em países onde o agravamento da crise econômica aumentou a disputa pelo trabalho que anteriormente era delegado apenas aos estrangeiros.

Ainda em relação a esta tentativa de não serem vistos como estrangeiros, os autoexpatriados precisam se dedicar ao máximo para aprender e dominar a nova língua, visto que o idioma é o meio de socialização e de construção de pensamento (FREITAS, 2011) que vai possibilitar que o estrangeiro se relacione com os demais. Por este motivo, a aprendizagem do novo idioma vai servir como “passaporte” de interação com os cidadãos e vai legitimar, de certa forma, o modo como é visto pelos demais e determinar o tipo de trabalho e de relações que vai estabelecer no exterior. Na maioria das histórias contadas a barreira do idioma foi apresentada como uma das mais marcantes na autoexpatriação.

Estes autoexpatriados foram para o exterior à procura de trabalho, mas acabaram encontrando outras coisas por lá. Encontraram ambientes sociais mais acolhedores e não tão marcados por diferenças sociais. O ambiente multicultural, onde várias nacionalidades se misturam e se relacionam, formam uma sociedade considerada mais agregadora pelos entrevistados, com mais respeito às diferenças e às escolhas pessoais. A questão da segurança pessoal também é muito marcada na fala destes indivíduos. A segurança a que se referem é aquela de sair nas ruas, em qualquer horário, sem se sentirem ameaçados ou preocupados com a violência urbana, e que gera uma reflexão interessante ao constatar que muitos dos autoexpatriados vivem em países constantemente ameaçados pelo terrorismo.

Ainda em relação à percepção de segurança, ela foi experimentada por muitos dos entrevistados ao chegar no país estrangeiro, embora não tivesse sido isto que estavam buscando ao sair do Brasil. No entanto, é relevante a manifestação de alguns autoexpatriados que sinalizaram como uma das razões mais fortes para sair do país a fuga da violência urbana. Os estudos sobre autoexpatriação não costumam abordar o tema da violência e do papel dela sobre a decisão de deixar o país de origem. O fato dos entrevistados escolherem países mais estáveis social e economicamente para viver pode indicar o motivo pelo qual não se sentem ameaçados pela violência urbana, pois a menor desigualdade social propicia um ambiente mais estável neste aspecto. Além disto, uma posição mais rígida com quem infringe as leis nestes países pode inibir muitos dos crimes que são tão habituais no Brasil.

Outra questão relevante nas experiências de autoexpatriados brasileiros está relacionada aos sentimentos que afloram nestes indivíduos, especialmente a solidão, que é acentuada pela distância e pela saudade, mas que podem ser atenuadas pela tecnologia, que aproxima quem

está longe, e pelo acesso fácil e rápido a passagens aéreas que permitirão trazer para perto, pelo menos por um tempo, as pessoas que amam. O maior poder aquisitivo, em relação aos ganhos que tinham no Brasil, ajuda a reaproximar as famílias e reencontrar amigos. Estes brasileiros relataram que a saudade fez com que passassem a valorizar mais os momentos compartilhados com seus afetos. Saber que têm para onde voltar caso as coisas não deem certo também é um alento para quem está longe tentando se estabelecer em um novo país.

O momento de vida em que a decisão pela autoexpatriação foi tomada pode revelar um pouco do perfil destes indivíduos. Em sua maioria, são jovens adultos na faixa dos 20 e 30 anos de idade (embora alguns tenham ido na faixa dos 40 anos), com formação universitária, mas ainda em início de carreira profissional, com empregos instáveis ou em fase de estagnação profissional. Embora a maior parte dos entrevistados tenha se autoexpatriado sozinho, um número considerável saiu do país com algum membro da família (namorado, cônjuge, filhos). A autoexpatriação, quando envolve família, especialmente cônjuges, pode significar que alguém tenha que abrir mão temporária ou permanentemente de sua carreira profissional relacionada à formação no Brasil. Em algumas situações isto gera conflitos, como é o caso da Entrevistada E3 que se vê realizada trabalhando como engenheira na Inglaterra, mas enfrenta a frustração do marido por não conseguir trabalho em sua área de formação, tendo que trabalhar em empregos temporários e de baixa exigência técnica. Esta situação faz com que a permanência no exterior seja incerta. Por outro lado, a entrevistada E11, que foi para a Nova Zelândia com o marido para acompanhá-lo em um mestrado, e com duas filhas pequenas, não hesitou em deixar de lado sua carreira como psicóloga e se considera satisfeita com seu trabalho de camareira e com a qualidade de vida que leva, e após poucos meses vivendo fora já planeja ficar para sempre.

Embora seja sempre um conjunto de razões que levam o indivíduo à autoexpatriação, os relatos dos entrevistados apontam que a decisão de sair do país costuma ser motivada por alguma questão de foro pessoal, como uma crise no relacionamento, um dilema ou insatisfação em relação aos rumos de sua vida e de sua carreira profissional. Associadas a estas questões pessoais, o cenário social e econômico do Brasil parece, também, ser um fator que influencia na decisão – violência excessiva, altos índices de desemprego, baixa remuneração – e sair do país acaba sendo, de certa forma, uma alternativa para tentar fugir destes problemas e ir em busca de um novo começo, em um ambiente totalmente diferente. As palavras da entrevistada E12 “sair do seu país é nascer de novo” traduzem um sentimento bastante significativo no contexto da autoexpatriação. Nascer, simbolicamente, é entrar em contato com algo totalmente

novo, desconhecido, onde tudo precisará ser aprendido, e este é um dos maiores desafios da experiência de mobilidade internacional.

Os brasileiros que se autoexpatriaram, em sua maioria, não desejam voltar para o Brasil. No entanto, em nenhum momento fica evidenciada em suas falas uma idolatria em relação ao país estrangeiro, nem uma sensação negativa em relação à vida que levavam aqui. Os problemas de cada país são reconhecidos por estes indivíduos. Cada um dos entrevistados, em suas diferentes histórias, aproveitou as oportunidades que surgiram e que culminaram na autoexpatriação com a intenção de ressignificar suas vidas: alguns por dramas pessoais, para tentar se recuperar de traumas e relacionamentos, outros buscando o aperfeiçoamento de seu trabalho, outros apenas seguindo o fluxo e vendo onde iria dar, sem grandes expectativas, movidos pelo desejo de conhecer o desconhecido e de ter experiências pessoais que os transformassem e que agregassem às suas vidas novos valores, novos aprendizados.

Transcorridos alguns meses das entrevistas, fui contatada através do Facebook por três brasileiros que participaram da pesquisa:

E12 para informar que após 10 anos adiando seu retorno, voltou definitivamente para o Brasil em janeiro de 2017. Comprou um apartamento, matou a saudade do churrasco e do chimarrão e relatou que o bom da vida é estar perto de quem se ama. Não pretende mais sair do Brasil, somente a passeio.

E6 me “chamou” para dar um oi e ver como estava a pesquisa, e também para me contar que concorreu a uma vaga de mestrado em sete universidades no Reino Unido, sendo aprovado em seis delas. Vai cursar Comunicação Intercultural na Universidade de Manchester com bolsa integral. Depois de algum tempo afastado de trabalhos relacionados à sua formação acadêmica no Brasil, o Jornalismo, está voltando aos poucos à sua área, e sua experiência de autoexpatriado, de certa forma, vai ao encontro do que pesquisará no mestrado.

E9 me surpreendeu com uma mensagem de agradecimento: “Oi Livia! Queria te agradecer pela chance que tive de revisitar a minha história com você! Foi muito bom poder lembrar de tudo que passei e onde consegui chegar! Muita boa sorte com o seu trabalho!”

Todos os contatos foram inesperados, mas muito bem recebidos. Saber que de alguma forma estas pessoas se sentiram contempladas pela pesquisa e foram tocadas pelas entrevistas já faz ter valido a pena os meses de ansiedade, trabalho intenso, suor e lágrimas que acompanharam o desenvolvimento desta dissertação.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este estudo exploratório procurou analisar a autoexpatriação de brasileiros, as razões para sair do país, os caminhos que os levaram a esta experiência e as implicações da mobilidade internacional para suas vidas e carreiras. Para conduzir a análise foi necessário resgatar o que as diferentes teorias sobre carreira nos trazem acerca do tema para, então, chegar ao entendimento de que, independentemente do tipo de trabalho que um indivíduo desempenha, todos possuem uma carreira, e todos os aspectos de nossa vida, dentro e fora do trabalho, estão conectados a esta carreira (ARTHUR; ROUSSEAU, 1996; HALL, 2002). Dentro desta perspectiva de carreira, foi aprofundada a questão das carreiras globais. Como Peiperl e Jonsen (2007), Dickmann e Baruch (2011) e Baruch e Reis (2015) trazem em suas pesquisas, todas as possibilidades de mobilidade internacional, quando relacionadas à realização de um trabalho no exterior, podem ser enquadradas na teoria de carreiras globais e, neste sentido, podemos considerar que os entrevistados selecionados para esta pesquisa desenvolveram, em diferentes graus e com diferentes objetivos, carreiras globais, pelo fato de que todos recorreram à autoexpatriação para trabalhar no exterior.

De forma geral, os brasileiros autoexpatriados que participaram do estudo reconheceram que a experiência profissional e de vida durante a autoexpatriação 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.

Na perspectiva do trabalho internacional, lançamos o nosso olhar para a autoexpatriação, que é o processo onde o indivíduo, por iniciativa própria, decide sair de seu país para trabalhar e viver, *a priori* temporariamente, em outro país (THORN, 2008; CERDIN, 2012; ALTMAN; BARUCH, 2012; ROGERS, 2013; DICKMANN, 2014). 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.

Indivíduos que embarcam na experiência de autoexpatriação provavelmente desenvolverão carreiras globais. Digo 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, podemos dizer que todos os autoexpatriados brasileiros que fizeram parte desta pesquisa conseguiram, então, empreender carreiras globais, na medida em que todos relataram que a exposição a um mundo tão diferente daquele no qual foram criados os transformou de alguma maneira.

Hall (2002) considera a carreira como uma sequência de experiências de trabalho ao longo da vida, como um processo que se relaciona intrinsecamente com os demais aspectos da vida, como família, saúde, estudos, etc. A carreira, então, relaciona-se com os caminhos que o indivíduo vai escolhendo e trilhando durante sua trajetória. Neste caminho, a sensação de sucesso e insucesso só podem ser avaliadas a partir do ponto de vista do indivíduo. Um observador que olha o processo de autoexpatriação de fora, a partir de suas próprias lentes, pode considerar como insucesso a trajetória internacional de um indivíduo que saiu do seu país, onde tinha uma formação de nível superior, para trabalhar em um país estrangeiro, muitas vezes em condições precarizadas e em trabalhos considerados de menor qualificação. No entanto, se formos avaliar o que este indivíduo estava buscando, podemos nos surpreender ao ver que ele se considera bem-sucedido, pois estava atrás de experiências transformadoras e qualidade de vida, e logrou conquistar tudo isto através da autoexpatriação.

Embora o termo autoexpatriação não seja difundido fora do meio acadêmico, ela é um processo de conhecimento geral. Todo mundo conhece alguém, ou pelo menos já ouviu falar de alguém que saiu do Brasil para trabalhar. As motivações destas pessoas são as mais diversas: conhecer outros países e culturas, rodar o mundo, desenvolver a carreira, sair para juntar dinheiro e voltar para o Brasil em melhores condições, ir trabalhar no exterior para mandar dinheiro para sua família no Brasil. As razões e os caminhos que levaram os brasileiros à autoexpatriação foram os mais variados, mas a forma como esta experiência transforma o indivíduo foram similares.

Esta pesquisa contribui para desmistificar alguns entendimentos que o senso comum, muitas vezes, tem em relação à mobilidade internacional, especificamente a autoexpatriação. Confesso que compartilhava de muitos destes entendimentos. Primeiro, que quem sai do país quer “vencer na vida”. Isto é verdade, se entendermos como vencer na vida a conquista de bens que não são, necessariamente, materiais. A maior parte dos participantes desta pesquisa não demonstrou como motivação principal juntar dinheiro e adquirir bens. O dinheiro apareceu mais como uma necessidade para poder se manter, da mesma forma que precisariam de dinheiro para viver no Brasil. Segundo, que a autoexpatriação é uma experiência permeada de *glamour*. Pudemos verificar que o processo de autoexpatriação envolve muita incerteza e sofrimento. Sair de seu país para viver em um local desconhecido, onde não se domina o idioma, os aspectos culturais e as leis, é um processo complicado e que angustia. Estar longe da família e dos amigos, e até mesmo da comida local, é algo que muitas vezes só é valorizado quando se está longe de tudo isto. Terceiro, que conseguir trabalho no exterior é fácil. Para alguns entrevistados foi, para outros, nem tanto. A maior parte dos entrevistados relatou trabalho duro, de muitas horas por dia, muitas vezes todos os dias da semana. Os que foram para o exterior para aprimorar suas carreiras ainda tiveram que experimentar o trabalho em diferentes áreas antes de se consolidar em suas profissões.

Outra contribuição que esta pesquisa traz para o tema de autoexpatriação no contexto brasileiro é que, por se tratar de uma pesquisa de cunho exploratório, ela não estabeleceu recortes como gênero, idade, profissão. A ideia foi justamente lançar um olhar para o autoexpatriado sem fazer estas delimitações, para possibilitar que os mais variados indivíduos pudessem participar e contar suas experiências. Existem poucos estudos acadêmicos sobre autoexpatriação de brasileiros, e nenhum deles com foco em analisar, além das razões que levam o indivíduo a sair do Brasil, como se dá o processo de autoexpatriação, desde a decisão de sair do país até a concretização do projeto e as implicações na vida e carreira destes indivíduos.

Ao analisar a trajetória destes brasileiros fica evidenciado que nunca há apenas uma razão que leva o indivíduo a decidir pela autoexpatriação. Isto significa que, durante sua trajetória, uma sucessão de acontecimentos, relacionados à vida pessoal e profissional, o levam a este momento. No entanto, algumas motivações demonstraram ser mais relevantes nos achados, especialmente as relacionadas às questões sociais do Brasil, como desemprego, baixa remuneração e violência. A violência urbana foi uma das razões apontadas por três entrevistados que, aliadas a outras situações pessoais vivenciadas por

ees, contribuiu para o projeto de sair do Brasil para trabalhar no exterior. Na verdade, estes indivíduos buscaram na autoexpatriação não apenas o trabalho, mas a possibilidade de uma nova vida, com mais segurança, e para isto aceitaram abrir mão de suas profissões e do convívio com a família em troca desta tranquilidade. Ainda, muitos dos entrevistados que não atribuíram à violência urbana a razão para sair do país, referiram-se a ela como motivo para não querer voltar para o Brasil, pois acabaram vivenciando nos países estrangeiros uma sensação de segurança que não experimentavam, há muito tempo, no Brasil.

Ainda, a pesquisa inova no sentido de apresentar os caminhos que levam o brasileiro à autoexpatriação, que é um elemento importante para compreender com mais profundidade este processo. De fato, não foi encontrado na literatura acadêmica nacional e internacional utilizada como base para esta pesquisa nenhum artigo com tal abordagem. Refletir sobre questões que envolvem a preparação da autoexpatriação - desde a escolha do país, o planejamento da viagem, o papel das redes neste projeto, a dificuldade de se adaptar ao idioma, até as estratégias encontradas para entrar e permanecer no país estrangeiro - demonstrou ser essencial para poder compreender o quão complexo é o processo de autoexpatriação.

No que diz respeito à complexidade da autoexpatriação, a questão da aprendizagem do idioma estrangeiro também é relevante no processo de se sentir aceito no país estrangeiro e de se reconhecer como um cidadão daquele país. Saber se comunicar e se fazer entender é a senha de acesso para o trabalho e para a vida longe de casa. Neste sentido, resgatar como foi o percurso de aprendizagem do idioma destes indivíduos se mostra, também, como um tema inovador nos estudos sobre autoexpatriação. No mesmo sentido, a questão do tipo de visto de entrada no país e sua consequente relação com a condição de legalidade ou de ilegalidade destes indivíduos no exterior, e como ela repercute em suas vidas durante a mobilidade, é um aspecto pouco explorado na literatura, mas que é determinante para estabelecer a conexão com o país estrangeiro e o sentimento de pertencimento àquela sociedade.

Ainda, embora na autoexpatriação não exista clareza e consenso entre os autores em relação ao tempo de permanência no exterior, pode-se perceber que algumas vezes ela acaba se tornando definitiva. A maior parte dos entrevistados, na etapa de planejamento da mobilidade, tinha a intenção de retornar ao Brasil em alguns meses. Alguns, no entanto, não tinham ideia sobre o tempo que ficariam no exterior, pois isto dependeria de conseguir regularizar suas permissões de permanência no país, e de conseguir trabalho.

Outros, ainda, saíram do Brasil convictos que não iriam retornar, mas sabendo que, se as coisas não dessem certo, poderiam voltar atrás em sua decisão. O que ficou evidenciado na análise das entrevistas é que, em sua maioria, os entrevistados usaram diferentes estratégias para estender sua permanência no país estrangeiro e acabaram decidindo adiar indefinidamente os planos de retorno ao Brasil. Isto se deu pelo fato de terem se adaptado à cultura do local, ao estilo de vida, e de identificarem aspectos sociais que não haviam vivenciado no Brasil, como por exemplo, a menor diferença social entre classes, a sensação de segurança e os baixos índices de violência urbana em alguns países, o maior poder aquisitivo em relação aos salários, que permitiu maior qualidade de vida e acesso mais facilitado a viagens e lazer, e a percepção de maior aceitação social e menor preconceito em relação à sexualidade e à condição de estrangeiro destes indivíduos. Todas estas razões influenciaram a decisão destes brasileiros de permanecer no exterior e de “adotar” o país estrangeiro como seu novo lar.

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.

6 REFERÊNCIAS

- AL ARISS, Akram; CROWLEY-HENRY, Marian. Self-initiated expatriation and migration in the management literature Present theorizations and future research directions. **Career Development International**, v.18, Issue 1, p. 78-96, 2013.
- AL ARISS, Akram, ÖZBILGIN, Mustafa. Understanding self-initiated expatriates: Career experiences of Lebanese self-initiated expatriates in France. **Thunderbird International Business Review**; v. 52, Issue 4, p. 275-285, jul. 2010.
- ALSHAHRIANI, Saeed Turki; MORLEY Michael J. Accounting for variations in the patterns of mobility among conventional and self-initiated expatriates. **The International Journal of Human Resource Management**, v. 26, Issue 15, p. 1936-1934, 2015.
- ALTMAN, Yochanan; BARUCH, Yehuda. Global self-initiated corporate expatriate careers: a new era in international assignments? **Personell Review**, v. 41, n. 2, p. 233-255, 2012.
- ANDRESEN, Maïke *et al.* Addressing international mobility confusion – developing definitions and differentiations for self-initiated and assigned expatriates as well as migrants. **The International Journal of Human Resource Management**, v.25, Issue 16, july 2014.
- ARAÚJO, Bruno Felix von Borell de *et al.* Adaptação de expatriados organizacionais e voluntários: similaridades e diferenças no contexto brasileiro. **Revista de Administração**, São Paulo, v.47, n.4, p.555-570, out./nov./dez. 2012.
- ARTHUR, Michael B. The boundaryless career: a new perspective for organizational inquiry. **Journal of Organizational Behavior**, v. 15, p. 295-306, 1994.
- ARTHUR, Michael B.; ROUSSEAU, Denise M. The boundaryless career as a new employment principle. *In: _____*. **The boundaryless career: a new employment principle for a new organizational era**. New York: Oxford University Press, 1996, p. 3-20.
- BARDIN, Laurence. Análise de conteúdo. Portugal: Edições 70, 2004.
- BARUCH, Yehuda *et al.* Exploring international work: types and dimensions of global careers. **The International Journal of Human Resource Management**, v. 24, n. 12, p. 2369–2393, 2013.
- BARUCH, Yehuda; REIS, Cristina. How Global Are Boundaryless Careers and How Boundaryless Are Global Careers? Challenges and a Theoretical Perspective. **Thunderbird International Business Review**, p.1-15, jan. 2015.

BECKER, Howard S. **Outsiders: estudo de sociologia do desvio**. Rio de Janeiro: Jorge Zahar Ed., 2008.

BENDASSOLLI, Pedro F. Recomposição da relação sujeito–trabalho nos modelos emergentes de carreira. **Revista de Administração de Empresas**, v. 49, n. 4, p. 387-400, 2009.

CARVALHO, Maria Siqueira de. A vida por um trabalho: população estrangeira e ilegal na Espanha. **Revista franco-brasileira de geografia**, v. 2, n. 2, p 1-12, 2008.

CERDIN, Jean-Luc; PARGNEUX, Marie Le. Career Anchors: A Comparison Between Organization-Assigned and Self-Initiated Expatriates. **Thunderbird International Business Review**, v. 52, n. 4, p. 287-299, jul./aug. 2010.

CERDIN, Jean-Luc. Motivation of Self-Initiated Expatriates. *In*: ANDRESEN, A.; AL ARISS, A.; WALTHER, M. (Eds.). **Self-Initiated Expatriation: Individual, Organizational, and National Perspectives**. New York: Routledge, 2012, p. 59–74.

CHANLAT, J. F. Quais Carreiras e para Qual Sociedade (I)? **Revista de Administração de Empresas**, v. 35, n.6, p. 67-75, nov. /dez. 1995.

COLLIN, Audrey. The meanings of career. *In*: GUNZ, Hugh; PEIPERL, Maury. **Handbook of Career Studies**. Thousand Oaks: Sage Publications, 2007, p. 558-565.

DEFILLIPPI, Robert J; ARTHUR, Michael. Boundaryless contexts and careers: a competency-based perspective. *In*: ARTHUR, Michael B.; ROUSSEAU, Denise M. **The boundaryless career: a new employment principle for a new organizational era**. New York: Oxford University Press, 1996, p. 116-131.

DELUCA, Gabriela; ROCHA-DE-OLIVEIRA, Sidinei; CHIESA, Carolina Dalla. Projeto e Metamorfose: Contribuições de Gilberto Velho para os Estudos sobre Carreiras. *Revista de Administração Contemporânea*, v. 20, n.4, p. 458-476, jul./ago. 2016.

DICKMANN, Michael; BARUCH, Yehuda. **Global Careers**. New York: Routledge, 2011.

DICKMANN, Michael. Addressing international mobility confusion – developing definitions and differentiations for self-initiated and assigned expatriates as well as migrants. **The International Journal of Human Resource Management**, v.25, n. 16, p. 2295-2318, 2014.

DOHERTY, Noeleen; RICHARDSON, Julia; THORN, Kaye. Self-initiated expatriation Career experiences, processes and outcomes. **Career Development International**, v.18, Issue 1, p. 6-11, 2013.

FERNANDEZ, Vicenc; ENACHE, Mihaela. Exploring the relationship between protean and boundaryless career attitudes and affective commitment through the lens of a fuzzy set QCA methodology. **Intangible Capital**, v. 4, n.1, p.31-66, 2008.

- FREITAS, Maria Ester de. Mobilidade como novo capital simbólico nas organizações ou sejamos nômades? **O&S**, Salvador, v.16 - n.49, p. 247-264, abr./jun. 2009.
- FREITAS, Maria Ester de; DANTAS, Marcelo. O estrangeiro e o novo grupo. **Revista de Administração de Empresas**, v.51, n. 6, p. 601-608, nov./dez. 2011.
- FROESE, Fabian Jintae. Motivation and adjustment of self-initiated expatriates: the case of expatriate academics in South Korea. **The International Journal of Resource Management**, v. 23, n. 6, p. 1095-1112, 2012.
- GUERRA, Isabel Carvalho. **Pesquisa qualitativa e análise de conteúdo: sentidos e formas de uso**. Portugal: Príncípia Editora, 2006.
- GUNZ, Hugh; EVANS, Martin; JALLAND, Michael. Career boundaries in a “Boundaryless” World. *In*: PEIPERL, Maury; ARTHUR, Michael; GOFFEE, Rob, MORRIS, Tim (Ed.). **Career Frontiers: new conceptions of working lives**. Oxford: Oxford University Press, 2000, p. 24-54.
- GUNZ, Hugh; PEIPERL, Maury. **Handbook of Career Studies**. Thousand Oaks: Sage Publications, 2007.
- HALL, Douglas T. Protean Careers of the 21st Century. **Academy of Management Executive**, v. 10, n. 4, p. 8-16, nov.1996.
- HALL, Douglas T. **Careers in and out of organizations**. Thousand Oaks: Sage Publications, 345p., 2002.
- HALL, Douglas T. The protean career: A quartercentury journey. **Journal of Vocational Behavior**, v. 65, p. 1–13, 2004.
- HUGHES, Everett. Careers. *In*: HARPER, D. Harper; LAWSON, H. M. (Eds.). **The cultural study of work**. Maryland: Rowman & Littlefield Publishers, Inc., 2003, p. 130-138.
- INKSON, Kerr *et al.* Expatriate Assignment Versus Overseas Experience: Contrasting Models of International Human Resource Development. **Journal of World Business**, v. 32, Issue 4, p.351-369, winter 1997.
- INKSON, Kerr; MYERS, Barbara A. “The big OE”: self-directed travel and career development. **Career Development International**, v. 8, Issue 4, p.170-181, 2003.
- INKSON, Kerr; GUNZ, Hugh; GANESH, Shiv; ROPER, Juliet. Boundaryless Careers: Bringing Back Boundaries. **Organization Studies**, v.33, Issue 3, p. 323–340, 2012.
- JANGHORBAN, Roksana; ROUDSARI, Robab Latifnejad; TAGHIPOUR, Ali. Skype interviewing: The new generation of online synchronous interview in qualitative research. *International Journal of Qualitative Studies on Health and Well Being*, v. 9, n. 24152, p. 1-3, 2014.

- LEE, Chay Hoon. A study of underemployment among self-initiated expatriates. **Journal of World Business**, v. 40 p. 172–187, 2005.
- LO LACONO, Valeria; SYMONDS, Paul; BROWN, David H.K. Skype as a tool for qualitative research interviews. **Sociological Research Online**, v. 21, n.2, p. 1-15, 2016
- LÔBO, Rodolfo Jakov Saraiva. **Processos de adaptação e vivências profissionais interculturais no futebol globalizado: profissionais brasileiros da bola**. Tese (Doutorado em Sociologia), Fundação Getúlio Vargas, São Paulo, 2016.
- MAINIERO, Lisa A.; SULLIVAN, Sherry E. Kaleidoscope careers: An alternate explanation for the “opt-out” revolution. **Academy of Management Executive**, v. 19, n. 1, p. 106-123, 2005.
- MAYRHOFER, Wolfanf; MEYER, Michael; STEYRER, Johannes. Contextual issues in the study of careers. *In*: GUNZ, Hugh; PEIPERL, Maury. **Handbook of Career Studies**. Thousand Oaks: Sage Publications, 2007, p. 215-240.
- MCNULTY, Yvonne. Are Self-Initiated Expatriates born or made? Exploring the relationship between SIE orientation and individual ROI. *In*: VAIMAN, Vlad; HASLBERGER, Arno. **Talent Management of Self-Initiated Expatriates**. New York: Palgrave McMillan, 2013, p. 31-58.
- MINAYO, Maria Cecília de Souza (Org.). **Pesquisa Social: teoria, método e criatividade**. Petrópolis: Editora Vozes, 2002.
- MOORE, Celia; GUNZ, Hugh; HALL Douglas T. Tracing the historical roots of career theory in management and organization studies. *In*: GUNZ, Hugh; PEIPERL, Maury. **Handbook of Career Studies**. Thousand Oaks: Sage Publications, 2007, p. 13-38.
- MOREIRA, Márcia Zabdiele; NORÕES, Júlia Luz; OGASAVARA, Mário Henrique. Framework da estratégia de expatriação no âmbito do indivíduo, da organização e do ambiente internacional. **Revista Eletrônica de Negócios Internacionais**, v.9, n.1, p.81-100, jan./abr. 2014.
- MYERS, Barbara; PRINGLE, Judith K. Self-initiated foreign experience as accelerated development: Influences of gender. **Journal of World Business**, v.40, p. 421–431, 2005.
- NARDI, Laura de Moraes Redlich; BECKER, Grace Vieira. Profissionais sem Fronteiras: Resignificação de sua Relação com o Trabalho? *In*: **ENCONTRO NACIONAL DOS PROGRAMAS DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO**, 2014, Rio de Janeiro. Anais... Rio de Janeiro: ANPAD, 2014.
- NARDI, Laura de Moraes Redlich. **O perfil do profissional auto-expatriado e a percepção de gestores de recursos humanos sobre este perfil**. Dissertação (Mestrado em Administração), Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2015.

ORGANIZACIÓN DE LOS ESTADOS AMERICANOS; ORGANIZACIÓN PARA LA COOPERACIÓN Y EL DESARROLLO. **Migración internacional en las Américas: Tercer informe del Sistema Continuo de Reportes sobre Migración Internacional en las Américas. SICREMI**, 2015.

PEIPERL, Maury; ARTHUR, Michael; GOFFEE, Rob, MORRIS, Tim (Ed.). **Career Frontiers: new conceptions of working lives**. Oxford: Oxford University Press, 2000.

PEIRPEL, Maury; ARTHUR, Michael B. Topics for conversation: career themes old and new. *In*: PEIPERL, Maury; ARTHUR, Michael; GOFFEE, Rob, MORRIS, Tim (Ed.). **Career Frontiers: new conceptions of working lives**. Oxford: Oxford University Press, 2000, p. 1-19.

PEIPERL, Maury; GUNZ, Hugh. Taxonomy of career studies. *In*: _____. **Handbook of Career Studies**. Thousand Oaks: Sage Publications, 2007, p. 39-54.

PEIPERL, Maury; JONSEN, Karsten. Global Career. *In*: GUNZ, Hugh; PEIPERL, Maury. **Handbook of Career Studies**. Thousand Oaks: Sage Publications, 2007, p. 350-372.

PORTER, Caitlin; WOO, Sang Eun; TAK Jinkook. Developing and Validating Short Form Protean and Boundaryless Career Attitudes Scales. **Journal of Career Assessment**, p.1-20, 2015.

RICHARDSON, Julia; MALLON, Mary. Career interrupted? The case of the self-directed expatriate. *Journal of World Business*, v.40, p 409–420, 2005.

ROGERS, Diane E. **A 2013 Reasearch Study: Place, Purpose, and Potential: Examining Narratives of Self-Expatriates**, 2013.

SALMONS, Janet. **Cases in online interview research**. Thousands Oaks: Sage Publications, 2012.

SARFATI, Gilberto; FERLIM, Marília Mian. Experiência internacional auto iniciada: executivos franceses no Brasil. **Revista de Gestão, Finanças e Contabilidade**, v. 4, n. 1, p. 107-122, jan./abr. 2014.

SELMER, Jan; LAURING, Jacob. Reasons to expatriate and work outcomes of self-initiated expatriates. **Personell Review**, v. 41, n. 5, p. 665-684, 2012.

SCHEIN, Edgar H. Culture as an environmental context for careers. **Journal of Organizational Behavior**, v. 5, n. 1, p.71-81, dec. 1983.

SHAFFER, Margaret A. *et al.* Choices, Challenges, and Career Consequences of Global Work Experiences: A Review and Future Agenda. **Journal of Management**, v. 38, n°4, p. 1282-1327, jul. 2012.

SUUTARI, Vesa; BREWSTER, Chris. Making Their Own Way: International Experience Through Self-Initiated Foreign Assignments. **Journal of World Business**, v. 35, Issue 4, p. 417-436, feb. 2000.

TAMS, Svenja; ARTHUR, Michael B. New directions for boundaryless careers: Agency and interdependence in a changing world. **Journal of Organizational Behavior**, v. 31, p. 629-646, 2010.

THORN, Kaye Jennifer. **Flight of the kiwi: an exploration of motives and behaviours of self-initiated mobility**. 2008. 331 p. Thesis (Doctor of Philosophy), Massey University, Auckland, New Zealand, 2008.

THORN, Kaye Jennifer; INKSON, Kerr; CARR, Stuart. New Constructs for the Prediction of Self-Initiated International Mobility: An Exploratory Study. **Journal of Pacific Rim Psychology**, v. 7, n. 01, p. 24 – 35, jun. 2013.

VAIMAN, HASLBERGER, VANCE. Recognizing the important role of self-initiated expatriates in effective global talent management. **Human Resource Management Review**, v. 25, p. 280–286, 2015.

VANCE, Charles M. The personal quest for building global competence: A taxonomy of self-initiating career path strategies for gaining business experience abroad. **Journal of World Business**, v. 40, p. 374–385, 2005.

VERGARA, Sylvia Constant. **Métodos de Pesquisa em Administração**. São Paulo: Atlas, 2005.

VOLMER, Judith; SPURK, Daniel. Protean and boundaryless career attitudes: relationships with subjective and objective career success. **Zeitschrift Für Arbeitsmarktforschung**, v. 43, p. 207-218, 2010.

APÊNDICE A – TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO SUL
ESCOLA DE ADMINISTRAÇÃO
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO

TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

Este é um convite para você participar, de forma voluntária, da pesquisa intitulada “Motivações, caminhos e carreira: um estudo exploratório sobre a autoexpatriação de brasileiros” (título provisório), realizada por Lívia Pedersen de Oliveira e orientada pela Professora Doutora Ângela Beatriz Busato Scheffer, como requisito parcial para a obtenção do título de Mestre em Administração. Sua participação é voluntária e você poderá desistir a qualquer momento, retirando seu consentimento, sem que disto decorra qualquer ônus, prejuízo ou penalidade.

O objetivo da pesquisa é compreender de que modo a autoexpatriação se inseriu na vida e de que modo contribuiu na construção da carreira do indivíduo.

A sua participação envolverá a realização de uma entrevista realizada pela pesquisadora, de forma presencial ou através de Skype/Facebook, com a gravação do áudio e sua posterior transcrição.

As informações obtidas através da entrevista serão sigilosas, com a preservação da identidade do(a) entrevistado(a). As gravações em áudio, bem como as transcrições das entrevistas, serão armazenadas em local seguro e com acesso restrito aos pesquisadores. A divulgação dos resultados não envolve divulgação de dados ou da identidade do(a) entrevistado(a).

Você ficará com uma cópia deste Termo e poderá dirimir qualquer dúvida com a pesquisadora, através do e-mail livia.pedersen@gmail.com, ou pelo telefone (51) 9262-1960.

Consentimento Livre e Esclarecido

Declaro que compreendi os objetivos desta pesquisa e a metodologia que será aplicada na entrevista e concordo em participar voluntariamente da pesquisa.

Assinatura do voluntário: _____ Data: ___/___/___

Assinatura da pesquisadora: _____ Data: ___/___/___

APÊNDICE B – ROTEIRO DA ENTREVISTA

CONTEXTUALIZAÇÃO FAMILIAR E PESSOAL

Fale-me um pouco sobre você (nome, idade, nacionalidade, estado civil, formação acadêmica, profissão).

O que você acha importante referir sobre sua vida em família no contexto desse estudo?

Fale-me sobre sua família (formação e profissão dos pais, irmãos, filhos, cônjuge).

Há história anterior de autoexpatriação na família? Fale-me sobre isto.

CONTEXTUALIZAÇÃO DA EXPERIÊNCIA DE AUTOEXPATRIAÇÃO

Conte-me sobre quando e como surgiu a ideia de se autoexpatriar. O que aconteceu nesse período?

E a decisão pela expatriação, quando e como aconteceu? Qual foi a motivação?

Quanto tempo levou desde a decisão de viver fora do país até a concretização deste plano?

Viajou com o período de expatriação previamente estipulado (com data de retorno)?

Como se deu o planejamento da viagem? Que providências precisou tomar em relação à viagem (familiar, financeira, moradia, saúde, idioma, mercado de trabalho)?

Já havia feito viagens internacionais? De qual natureza (trabalho, lazer, intercâmbio)?

Qual foi o critério de escolha do país estrangeiro?

Qual tipo de visto você utilizou? Tinha passaporte estrangeiro?

Já falava o idioma? Qual nível de conhecimento prévio do idioma?

Fale-me sobre como foi, na prática, a experiência? Quais foram os desafios? Como se deu a chegada em um novo país, a adaptação?

Foi sozinho ou acompanhado?

Tinha amigos ou conhecidos no país/cidade de destino?

Conte-me como foi sua busca por inserção profissional.

Como conseguiu se inserir profissionalmente? Procurou trabalho previamente ou somente após chegar no país?

DO RESULTADOS DA EXPERIÊNCIA DA VIDA E PROFISSIONAL

Esta experiência profissional contribuiu de alguma forma na sua carreira?

Você considera que seu perfil profissional mudou? Em que aspectos? O que você aprendeu com esta experiência?

PARA OS ENTREVISTADOS QUE AINDA ESTÃO FORA DO PAÍS

Há quanto tempo está fora do Brasil?

Quanto tempo planejou, inicialmente, ficar fora do país?

Quanto tempo pretende ficar no exterior? Este período é igual ao planejado ou foi mudado (para mais ou menos tempo)? Quais as razões desta mudança?

Você pretende voltar a morar e trabalhar no Brasil? Por qual motivo?

Fale-me sobre sua vida profissional no exterior (onde trabalha/trabalhou, que tipos de funções exerceu, seu trabalho está de acordo com o que ansiava ao viver no exterior, etc.).

PARA OS ENTREVISTADOS QUE JÁ RETORNARAM AO BRASIL

Sentiu que esta experiência internacional contribuiu de alguma forma para sua carreira?

Quanto tempo ficou fora do Brasil?

Você pretende permanecer definitivamente no Brasil ou tem intenção de uma nova experiência internacional?

Como foi sua reinserção profissional no Brasil?

Houve dificuldades para ingressar no mercado de trabalho?

ANEXO A – Estudo bibliométrico sobre autoexpatriação na literatura internacional

Artigo	Autores	Ano	Tema principal	Abordagem predominante	Coleta de Dados	Palavras-chave
Expatriate assignment versus overseas experience: contrasting models of international human resource development	Kerr Inkson, Michael B. Arthur, Judith Pringle, Sean Barry	1997	Expatriate assignment (EA) and overseas experience (OE) models of international career experience are compared. Analysis of recent case study data suggests OE's advantages over EA for people's development and its consequences	Qualitative	In-depth interviews	Uninformed
The big OE: self-directed travel and career development	Kerr Inkson, Barbara A. Myers	2003	This paper investigates OE and considers its effect on career development	Qualitative	Interview	Career development, Travel, Personal development plans, Work experience
A study of underemployment among self-initiated expatriates	Chay Hoon Lee	2005	This study investigated the antecedents and consequences of underemployment among self-initiated expatriates	Quantitative	Survey	Uninformed
Career capital during international work experiences: contrasting self-initiated expatriate experiences and assigned expatriation	Tiina Jokinen, Chris Brewster, Vesa Suutaria	2008	This article explores the career capital of expatriates, differentiating between self-initiated expatriates (SEs) and company assigned expatriates (AEs)	Quantitative	Internet survey	Career capital; expatriates; international careers; knowing-how; knowing-whom; knowing-why; self-initiated expatriates
Organizational expatriates and self-initiated expatriates: who adjusts better to work and life in Japan?	Vesa Peltokorpi, Fabian Jintae Froese	2009	The present study compares the cross-cultural adjustment of these two groups of expatriates: organizational expatriates and self-initiated expatriates	Quantitative	Survey	Cross-cultural adjustment; Japan; organizational expatriate; self-initiated expatriate

Self-Initiated Expatriates: An Interpretative Phenomenological Analysis of Professional Female Expatriates	Liza Howe-walsh	2009	This study is an original piece of work that offers the opportunity to ascertain and comprehend the experiences of professional female self-initiated expatriates in the Cayman Islands, and presents a valuable insight into what is now an important dimension of international careers and the contexts within which they evolve	Qualitative	Interview	Female Expatriate, International Human Resources, Global Mobility, Career Development, Self-initiated expatriate
Career Anchors: A Comparison Between Organization-Assigned and Self-Initiated Expatriates	Jean-Luc Cerdin, Marie Le Pargneux	2010	In the present study, based on the theory of fit, we have tested hypotheses on a sample of 303 French expatriates, comparing career anchors between assigned and self-initiated expatriates	Quantitative	Online questionnaire	Uninformed
Self-initiated expatriation: Implications for HRM	Howe-Walsh, L. Schyns, B.	2010	The decision of an employee to move from their home country in order to work in another country/culture will create a myriad of issues for the employees to face. Little regard is paid to the opportunities HRM can play in supporting the adjustment of self-initiated expatriates to the new organisation and culture	Qualitative	Theoretical review	Expatriates, self-initiated, HR practices, international HRM
Understanding self-initiated expatriates: Career experiences of Lebanese self-initiated expatriates in France	Akram Al Ariss, Mustafa Özbilgin	2010	The article offers an alternative to theories of management that frame expatriate careers as either organizationally or individually driven	Qualitative	In-depth interviews	Uninformed

Women's Self-Initiated Expatriation as a Career Option and Its Ethical Issues	Phyllis Tharenou	2010	Women's participation in self-initiated expatriation, in conjunction with their lower participation in company-assigned expatriation, has not been considered. By comparing the reasons female professionals self-expatriate with those of men, and their career outcomes, this article sets out to remedy the deficiency and considers the ethical issues involved	Qualitative	Theoretical review	Self-initiated expatriate, gender, ethical theory, discrimination, justice, business leaders, career advancement, self-repatriation
Acquired demographics and reasons to relocate among self-initiated expatriates	Jan Selmer, Jakob Luring	2011	The purpose of this study is to investigate whether acquired demographics of SIEs differentiate between their reasons to expatriate	Quantitative	Online survey	Acquired demographics; expatriate academics; reasons to expatriate; self-initiated expatriates
Exploring the motives of company backed and self-initiated expatriates	Noeleen Doherty, Michael Dickmann, Timothy Mills	2011	This study contributes to an important gap in current research about the drivers of both company-backed and self-initiated expatriation	Quantitative	Web-based survey	Company-backed expatriates; expatriation; global careers; motivations; self-initiated expatriates
Learning and development experiences of self-initiated expatriate women in the United Arab Emirates	B. Stalker, S. Mavin	2011	Development on expatriation/repatriation	Qualitative	Semi-structured interviews	Women; learning; development; self-initiated; expatriates; UAE
Marital status and work outcomes of self-initiated expatriates Is there a moderating effect of gender?	Jan Selmer, Jakob Luring	2011	The purpose of this paper is to provide knowledge on this under-researched group of expatriates	Quantitative	Electronical questionnaire	Expatriates, Gender, Academic staff, Career development
Global self-initiated corporate expatriate careers: a new era in international assignments?	Yochanan Altman, Yehuda Baruch	2012	This paper seeks to conduct a study of a large European MNC, with the aim of theory	Qualitative	Semi-structured interviews	Expatriation, Repatriation, International assignments, Boundaryless career, Protean career, Corporate self-initiated expatriation, Careers, Career development

Motivation and adjustment of self-initiated expatriates: the case of expatriate academics in South Korea	Fabian Jintae Froese	2012	This study explores the motivation and cross-cultural adjustment of 30 SIE academics in South Korea	Qualitative	Semi-structured interview	Cross-cultural adjustment; expatriate academic; motivation; self-initiated expatriate; South Korea
Reasons to expatriate and work outcomes of self-initiated expatriates	Jan Selmer, Jakob Lauring	2012	This paper aims to test and extend the qualitative findings of Richardson and McKenna and of Osland on reasons to expatriate and relate them to work outcomes	Quantitative	Survey	Academics, Self-initiated expatriates, Reasons to expatriate, Work outcomes, Academic staff, Expatriates, Workplace, Employment
Re-conceptualizing the career development of self initiated expatriates: Rivers not ladders	Marian Crowley-Henry	2012	The purpose of this paper is to explore contemporary metaphors used in career literature pertaining to career development in an international context	Qualitative	Interviews	Careers, International, Human resource management, Career development, France, Narratives
Self-initiated expatriates and their career success	Andreas Hirschi	2012	The paper provides conceptual clarity by distinguishing self-initiated expatriates (SIEs) from company-assigned expatriates (AEs), and skilled migrants; most importantly, it introduces an overarching conceptual framework based on career capital theory to explain SIEs' career success	Qualitative	Review of the relevant literature on SIE	Self-initiated expatriate, protean career, career success, career capital, network, skilled migrants
What distinguishes self-initiated expatriates from assigned expatriates and migrants? A literature-based definition and differentiation of terms.	Maike Andresen, Franziska Bergdolt, Jil Margenfeld	2012	The goal of this paper is to examine regularities and differences in the application of the three terms assigned expatriate (AE), self-initiated expatriate (SIE) and migrant as the criteria for demarcation are unclear	Qualitative	Literature review	Uninformed
Exploring career agency during self-initiated repatriation: A study of Chinese sea turtles	Chun Guo, Emily T. Porschitz, José Alves	2013	this paper aims to examine the career experiences of Chinese self-initiated repatriates after their return to China	Qualitative	In-depth interviews	Boundaryless careers, Career agency, China, Global career, Returnees, Self-initiated expatriation, Self-initiated repatriation, Careers, Career development, Expatriates

Global mobility orientation and the success of self-initiated expatriates in Greater China	Jakob Lauring, Jan Selmer	2013	Focus on self-initiated expatriate academics residing in Greater China. Examine whether their inherent demographic characteristics (age/gender) and acquired demographic characteristics (marital status/seniority) differentiated their work outcomes regarding job adjustment, time to proficiency, performance and satisfaction	Quantitative	Online questionnaire	Asia; business schools; China; globalization; performance; satisfaction; self-initiated expatriates
Narratives of Identity of Self-Initiated Expatriates in Qatar	Scurry T, Rodriguez JK, Bailouni S	2013	The paper aims to contribute to the discussion about how SIEs articulate narratives as cognitive efforts to expand, restrict or adapt their repertoire of identities in highly regulated environments	Qualitative	Semi-structured interview	Self-initiated expatriates, careers, narratives, identity, Qatar, GCC
Self-Initiated Expatriates in the Private vs. the Public Sector: Creativity and Work Outcomes	Jakob Lauring, Jan Selmer	2013	The purpose of this study is to examine the work situation of SIEs in the private vs. the public sector.	Quantitative	Survey	Expatriates, public sector, creativity, performance, satisfaction, effectiveness
Self-initiated expatriation and migration in the management literature Present theorizations and future research directions	Akram Al Ariss, Marian Crowley-Henry	2013	Critical review of how self-initiated expatriation (SIE) is theorized compared to migration in the management literature and to indicate venues for future research on SIE	Qualitative	Document analysis	Expatriates, Migrant workers, Self-initiated expatriation, Migration, International mobility, Job mobility
Self-initiated expatriation and self-initiated expatriates: Clarification of the research stream	Noeleen Doherty, Julia Richardson, Kaye Thorn	2013	This paper aims to move towards clarification of the self-initiated expatriate/expatriation construct with the aim of extending and deepening theory development in the field	Qualitative	Conceptual paper	Self-initiated expatriation, Self-initiated expatriates, Construct clarity, Expatriates, Research, Careers
The positive effects of a protean career attitude for self-initiated expatriates Cultural adjustment as a mediator	Lan Cao, Andreas Hirschi, Ju'rgen Deller	2013	The authors sought to explain why and how protean career attitude might influence self-initiated expatriates' (SIEs) experiences positively	Quantitative	Online survey	Self-initiated expatriation, Protean career, Cultural adjustment, Career satisfaction, Self-initiated expatriation, Protean career, Cultural adjustment, Career satisfaction,

Understanding the adaptation of organisational and self-initiated expatriates in the context of Brazilian culture	Bruno Felix von Borell de Araujo, Maria Luisa Mendes Teixeira, Poliano Bastos da Cruz, Elise Malini	2013	The aim of this study is to understand the challenges related to the cross-cultural adaptation of organisational expatriates (OEs) and self-initiated expatriates (SIEs) in Brazil and to explore the tactics that OEs and SIEs use to improve their adaptation to the country	Qualitative	Semi-structured interviews	Brazilian culture; cross-cultural adjustment; indigenous aspects of culture; organisational expatriate; self-initiated expatriate
Addressing international mobility confusion – developing definitions and differentiations for self-initiated and assigned expatriates as well as migrants	Michael Dickmann	2014	In this article, the authors systematically review and synthesize the existing definitions of three terms in current research literature	Qualitative	literature review	Assigned expatriate, self-initiated expatriate, drawn expatriate, migrant, expatriate typology, qualitative content analysis
Cross-Border Mobility of Self-Initiated and Organizational Expatriates Evidence from Large-Scale Data on Work Histories	Maury Peiperl, Orly Levy, Michael Sorell	2014	Analyze patterns of geographic mobility and then examine the rate, duration, and direction of self-initiated and organizational expatriation over time	Quantitative	Analysis of CV data	Uninformed
Engaging institutions in global careers: highly skilled self-initiated expatriates' journeys through a Nordic welfare state	Toke Bjerregaard	2014	This article provides a much needed examination of the interaction between institutional contexts and agency in self-initiated global careers. It advances the understanding of how selfinitiated expatriates (SIEs) are influenced by and engage institutions in constructing heir global mobility and careers	Qualitative	Interviews, observations, and document analyses	Self-initiated expatriation; Institution; Welfare state; Expatriation; Boundaryless career; Global career Talent; Highly skilled professionals

Expatriate Adjustment: Validating Multicultural Personality Trait among Self-initiated Academic Expatriates	Haslina Halima, Hassan Abu Bakar, Bahtiar Mohamad	2014	This study looks at the adjustment of self-initiated academic expatriates working at one of the public universities in Malaysia. The main aim of the research is to investigate the relationship between Multicultural Personality Questionnaire (MPQ) and the expatriate's personal, professional and social adjustment	Quantitative	Questionnaire survey	Expatriate adjustment; personal adjustment; professional adjustment; social adjustment; multicultural personality questionnaire
Mobility and Emotions Dispositional Affectivity and Adjustment of Self-Initiated Expatriates	Jan Selmer, Jakob Lauring	2014	In this article we focus on the effect of the personality traits' dispositional affectivity on the adjustment of 329 SIEs in Denmark	Quantitative	On-line question	Uninformed
Self-initiated expatriates: An exploratory study of adjustment of adult third-culture kids vs. adult mono-culture kids	Jan Selmer, Jakob Lauring	2014	Specifically, the aim is to compare work outcomes of SIEs in those sectors and explore the role of creativity in generating those work outcomes	Quantitative	Survey	Hong Kong, Adjustment, Self-initiated expatriates, Adult mono-culture kids,
Who is a self-initiated expatriate? Towards conceptual clarity of a common notion	Jean-Luc Cerdin, Jan Selmer	2014	The purpose of this article is to enhance the conceptual coherence of the notion of a self-initiated expatriate	Qualitative	Theoretical review	Conceptual criteria; definition; operational criteria; research agenda; self-initiated expatriates
A contextual, theoretical and empirical analysis of the uses of University Degrees as Symbolic Capital in Self-Initiated Expatriation of the uses of University Degrees as Symbolic Capital in Self-Initiated Expatriation	Jason Ryan, Sari Silvano, H. Erkan Ozkaya	2015	This paper explores how the internationalisation of universities is impacting the symbolic capital that self-initiated expatriates rely upon to find work abroad	Quantitative	Survey	Self-initiated expatriation; global mobility; symbolic capital; employability; higher education; university degrees; education; talent mobility

Accounting for variations in the patterns of mobility among conventional and self-initiated expatriates	Saeed Turki McNulty	2015	In this study, we distinguish multiple mobility root trajectories, namely workrelated mobility, non-work-related experiences, early international exposure, intercompany or inter-industry movements and cultural proximity or distance between the home and host location of the expatriate, in order to analyse the patterns of mobility among a cohort of self-initiated expatriates (SEs) and conventional expatriates (CEs)	Quantitative	Survey	Age, international exposure; conventional expatriates; expatriate mobility; geographic mobility; self-initiated expatriates
Context matters: Acculturation and work-related outcomes of self-initiated expatriates employed by foreign vs. local organizations	Jan Selmer, Jakob Lauring, Jan Normann, Annamaria Kubovcikova	2015	This study examines the acculturation of self-initiated expatriates in local and foreign-owned organizations	Quantitative	Online questionnaire	Self-initiated expatriates, Expatriate academics, Foreign organizations, Adjustment, Performance, Satisfaction, Staffing, Local organizations, Cognition, New institutional theory, Language
Employer perceptions of self-initiated expatriate employability in China	Paula Makkonen	2015	The purpose of this paper is to offer an employer perspective on the employability of self-initiated expatriates (SIEs) by contrasting SIEs with other identified staffing groups available for the staffing of MNC subsidiaries in China	Qualitative	In-depth interviews	China, Employability, Self-initiated expatriates, Employer perspective, MNC subsidiary staffing, P-E fit
Migrants, Assigned Expatriates (AE) and Self-initiated Expatriates (SIE) - Differentiation of Terms and Literature-Based Research Review	Sylwia Przytuła	2015	The purpose of this article is to enhance the conceptual coherence of the notion of migrant and assigned expatriate (AE) and self-initiated expatriate (SIE)	Qualitative	Literature review	Migrant, assigned expatriate, self-initiated expatriate, transmigration
Recognizing the Important Role of Self-Initiated Expatriates in Effective Global Talent Management	Vlad Vaiman, Arno Haslberger, Charles M. Vance	2015	The paper discusses how central elements of talent can apply to the effective utilization of self-initiated expatriates, with direct implications for guiding the future work of practitioners and researchers alike	Qualitative	Theoretical review	Self-initiated expatriates; Talent management; Employee retention; Talent flows

What makes them move abroad? Reviewing and exploring differences between self-initiated and assigned expatriation	Maike Andresen, Torsten Biemann, Marshall Wilson Pattie	2015	Only in recent years have self-initiated expatriates (SIEs) been distinguished from assigned expatriates (AEs). But there is still a lack of empirically based comparative results. Implications of these findings for research in expatriation are discussed	Quantitative	Online survey	Assigned expatriation; boundaryless career; gender; human capital; protean career; self-initiated expatriation
---	--	------	---	--------------	---------------	--

Fonte: Elaborado pela autora a partir de pesquisa na rede ResearchGate.

ANEXO B - Estudo bibliométrico sobre autoexpatriação na literatura nacional

Artigo	Autores	Ano	Tema principal	Abordagem predominante	Coleta de Dados	Palavras-chave
Adaptação de expatriados organizacionais e voluntários: similaridades e diferenças no contexto brasileiro	Araujo, Teixeira, Cruz e Malini	2012	Diferenciar expatriados voluntários e organizacionais, conceitual e empiricamente, ao examinar diferenças na adaptação de indivíduos de ambos os grupos no Brasil	Qualitativa	entrevistas semiestruturadas	expatriados organizacionais, expatriados voluntários, adaptação transcultural
Experiência internacional auto iniciada: executivos franceses no Brasil	Sarfati e Ferlim	2014	Explorar as motivações dos franceses que buscam a experiência internacional auto iniciada no Brasil	Qualitativa	entrevistas semiestruturadas	Experiência internacional auto iniciada, características e motivações, mercado de trabalho
Profissionais sem Fronteiras: Ressignificação de sua Relação com o Trabalho?	Nardi e Becker	2014	Evidenciar, através do apontamento das diferenças existentes entre os dois tipos de profissionais, expatriados e autoexpatriados, a emergência de estudos de profissionais globais sob a perspectiva do indivíduo, agente de seu próprio	Qualitativa	Revisão de literatura	Não informado

Fonte: Elaborado pela autora a partir de pesquisa no Portal de Periódicos da Capes