

EXPATRIAÇÃO, RETENÇÃO DE CONHECIMENTOS E IDENTIDADE PROFISSIONAL: UM ESTUDO BIBLIOMÉTRICO

¹Adriana Luvizotto Vieira, Hilka Pelizza Vier Machado & Maria Cecília de Souza Leme
Universidade Cesumar – UNICESUMAR, Paraná, (Brasil).

DETALHES DO ARTIGO	RESUMO
<p>Histórico do Artigo:</p> <p>Recebido em: 25 de setembro de 2021 Aceito: 11 de janeiro de 2022 Disponível online: 17 de março de 2022</p> <p>Sistema de revisão “Double blind review”</p> <p>Editor Científico Ilan Avrichir</p>	<p>Objetivo: Identificar e analisar a produção científica em torno dos temas expatriação, retenção de conhecimentos e identidade profissional.</p> <p>Método: Trata-se de um estudo bibliométrico. Foram utilizadas as bases de dados <i>Scielo e Spell</i>, representando bases nacionais e <i>Science Direct e Web of Science</i>, representando bases internacionais. O recorte temporal abrange os anos de 2005 a 2020. Os dados foram analisados de forma quantitativa e qualitativa.</p> <p>Principais resultados: A partir de uma análise temática, pautada na bibliometria de 49 artigos, este estudo revela que apesar da importância do tema em questão, ainda é reduzido o número de artigos que tratam de vertentes estratégicas do processo de gestão internacional de pessoas, como a retenção do conhecimento e a identidade profissional, no contexto da expatriação.</p> <p>Relevância/originalidade – O estudo aborda o tema expatriação nas vertentes da retenção de conhecimentos e identidade profissional, não explorados em estudos anteriores. Os resultados contribuem para pesquisadores do tema expatriação, evidenciando lacunas e temáticas de estudos.</p> <p>Contribuições teóricas/metodológicas: Os resultados são analisados de forma qualitativa e quantitativa, evidenciando um cenário que possibilita gestores e pesquisadores entenderem um contexto estratégico de estudos sobre a expatriação no que diz respeito às questões de retenção do conhecimento e identidade profissional.</p>
<p>Palavras-chave:</p> <p>Expatriação Retenção do Conhecimento Identidade Profissional Bibliometria</p>	

1 INTRODUÇÃO

O movimento de profissionais que deixam suas nações e dirigem-se para outros países por um determinado período ou definitivamente, muitas vezes por motivos profissionais, evidencia a modalidade de expatriação no contexto organizacional, e esta tem sido observada nas últimas décadas (Gonzales & Oliveira, 2011).

Para Freitas (2010), os profissionais expatriados quando se encontram no país estrangeiro, tomam como principal referência formadora de identidade social ou individual, a relação com o trabalho. O

tema identidade profissional tem sido objeto de estudos em fenômenos sociais contemporâneos, e é importante para compreensão de aspectos sociais, pessoais e profissionais (Machado, 2003) e para compreender os efeitos da expatriação sobre os indivíduos.

Por sua vez, em nível de organizações, as práticas de gestão internacional de pessoas englobam o apoio operacional, mas precisam também abranger estratégias de aproveitamento das competências adquiridas pelos expatriados (Lima & Lacombe, 2010). Mesmo no contexto da pandemia da Covid19, as experiências de

¹ Contato do autor E-mail: adriana.lvieira@outlook.com

expatriação representam formas de aprendizado, às vezes até com maior participação da família, como foi constatado no caso recente da pandemia (Mello & Tomei, 2021). Na experiência de expatriação, como mostraram estudos anteriores, os indivíduos acumulam conhecimentos de diferentes naturezas (Bertolini & Larentis, 2019; Borges, 2011; Freitas, 2009; Gallon *et al.*, 2014; Gonzales & Oliveira, 2011; Machado & Hernandez, 2004; Peltokorpi & Zhang, 2020; Vianna & Souza, 2009). A retenção desses conhecimentos pelos indivíduos e o aproveitamento destes pelas empresas pode nortear estratégias futuras de internacionalização. No entanto, em geral, as organizações atribuem pouca importância ao momento do retorno do expatriado, por falta de políticas de repatriação (Calderón, Guedes & Carvalho, 2016; Machado & Vieira, 2020).

Estudos anteriores apontaram lacuna de publicações voltadas aos efeitos da expatriação sobre transformações da identidade profissional, bem como reduzida produção nacional sobre pesquisas em torno do tema expatriação (Freitas, 2009; Gonzales & Oliveira, 2011; Mott *et al.*, 2012). A revisão de literatura sobre expatriação realizada por Mott *et al.* (2012) abrangeu o período de 2002 a 2012, porém, esta não possibilita identificar a relação dos estudos com os temas identidade e retenção de conhecimentos. Além disso, pesquisas na área de retenção do conhecimento organizacional também têm sido pouco exploradas (González, 2016).

Considerando que o expatriado representa relevante fonte de capital humano e potencial para transferência de conhecimentos, ainda se observa reduzido número de publicações que tratam do tema, especificamente relacionando aspectos que extrapolem a gestão internacional de pessoas, para além de práticas burocráticas e operacionais (Athayde *et al.*, 2019; Hussain & Deery, 2018; Srivastava, 2020). Nesse sentido, estudos adicionais são necessários para compreender como experiências de expatriação contribuem para reter conhecimentos e impactar identidades profissionais. Com isso, este estudo buscou responder à questão: como se configuram os estudos sobre expatriação associados aos temas identidades profissionais e retenção de conhecimentos?

Este estudo tem como objetivo geral mapear e discutir a produção científica em torno dos temas expatriação, retenção de conhecimentos e identidade profissional. Busca-se, com isso, identificar temas que aprofundem o debate sobre como experiências de expatriação estão associadas à construção de identidades profissionais e à retenção de conhecimentos de modo a subsidiar estratégias por parte das empresas. Além disso, espera-se ampliar a compreensão de efeitos da expatriação/repatriação sobre indivíduos e organizações.

Este estudo está estruturado em seis seções, além desta introdução. O segundo tópico abrange o referencial teórico que discorre sobre as variáveis do estudo. O terceiro tópico apresenta os procedimentos metodológicos para a realização do estudo bibliométrico que abrangeu 15 anos de publicações e, na sequência, são apresentados e discutidos os resultados. O texto encerra com a conclusão e limitações do estudo.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 Considerações sobre Expatriação e Repatriação

A melhoria na qualificação e capacitação de indivíduos reflete nas estratégias que a organização irá definir para seus processos de expansão internacional (Bertolini & Larentis, 2019). Com isso, a expatriação tem sido indicada pela área de Recursos Humanos como uma importante estratégia para a construção de conhecimento organizacional (Luiz *et al.*, 2012) “e torna-se uma prática cada vez mais comum no cotidiano das grandes empresas” (Freitas, 2010, p. 690).

De acordo com Rabello, Macke e Zanella (2019), entende-se como expatriado o profissional que vai trabalhar fora do país onde está situada a empresa matriz, para desempenhar uma função profissional por um determinado período. O fenômeno da expatriação, considerado pela sua raiz etimológica latina (*ex patria*, “fora da pátria”) (Gallon *et al.*, 2017), impacta a todos os indivíduos que residem por um tempo limitado ou definitivo em uma nação diferente da que nasceram (Gonzalez & Oliveira, 2011). Trata-se de uma modalidade de trabalho que, para ocorrer, há necessidade de

deslocamento físico dos indivíduos através de países e fronteiras geográficas, que se expressa de forma distinta e que se apresenta em fenômenos sociais e organizacionais (Coelho, 2017).

Machado e Hernandes (2004) tratam o termo expatriar como o fato de “ir residir em país estrangeiro” (p. 56), sendo que essa é uma experiência complexa, pois o indivíduo terá que lidar com situações diversas, como realinhar as emoções em um contexto em que alguns fatos parecem mais comuns, enquanto outros mais estranhos. O indivíduo terá que encontrar meios para realizar essa estranheza e familiaridade, causando confusão em ideias já convencionadas.

O percurso da expatriação pode ser entendido por meio das fases do expatriado, retratadas por Gonzales e Oliveira (2011). Os autores abordam as sensações percebidas no expatriado diante do distanciamento das referências da própria cultura e da necessidade de desenvolver mecanismos que possibilite a ele atribuir significados às novas referências provenientes da nova cultura em que está inserido. Esse percurso pode ser representado pelas seguintes fases: inicialmente, a lua de mel, um estágio que é marcado pelo fascínio e a excitação provocados pela cultura hóspede. À medida que o tempo passa, pode-se observar dificuldades exteriorizadas pelo indivíduo, associadas ao sentimento de não pertencer à cultura hóspede. Nesse contexto é observado o estágio do choque cultural. Após esse choque, segundo os autores, terá início um período de superação, indicando a adaptação do expatriado; e, finalmente, caso o expatriado supere as fases anteriores, terá possibilidade de construir novos conceitos para compreender a realidade e os novos padrões comportamentais desenvolvidos, sendo que esse momento é marcado pelo domínio que o expatriado exerce no contexto da expatriação (Gonzales & Oliveira, 2011).

Após conclusão da missão e com o retorno ao país de origem, os expatriados são denominados repatriados. Contudo, assim como a expatriação não é somente o fato de o indivíduo deslocar-se para outro país, a repatriação não se trata apenas do simples retorno do profissional para o seu país de origem após concluir a sua missão internacional (Gallon *et al.*, 2017). “A repatriação é um processo

complexo, envolvendo renegociação, readaptação, reconstrução de redes profissionais e reancoragem da carreira na empresa” (Gallon *et al.*, 2017, p. 34).

A expatriação significa adquirir conhecimento no exterior e a repatriação oferece a oportunidade de transferir e aplicar esse conhecimento na organização, e, segundo Lazarova e Tarique (2005), o processo de colher o conhecimento não é automático. Primeiro, nem todo conhecimento é fácil de ser capturado e, segundo, porque nem sempre o repatriado e a organização têm os mesmos objetivos. Os repatriados, por outro lado, não necessariamente são mais beneficiados se aplicarem seus conhecimentos dentro da organização, por vezes eles têm mais sucesso e esse conhecimento é mais valorizado no contexto externo, ou seja, em outras empresas (Walter & Frega, 2015). Para o conhecimento retido ser maximizado na repatriação é necessário um ajuste entre receptividade para repatriar conhecimento e prontidão para transferir conhecimento (Lazarova & Tarique, 2005).

2.1.1 Expatriação/repatriação e conhecimento

O conhecimento é considerado atualmente um ativo para as organizações e, nesse sentido, é importante evitar a sua perda (González, 2016). Dalkir (2017) adverte que as organizações podem apresentar falta de capacidade para utilização do conhecimento. A retenção do conhecimento organizacional representa um aspecto crítico da gestão do conhecimento (Levallet & Chan, 2018). Trata-se de um processo orientado por um fluxo similar entre os indivíduos, grupos e organização e representado por meio da conversão do conhecimento tácito para o explícito. Ela depende da aquisição e do compartilhamento do conhecimento, sendo que, após o conhecimento tácito ser retido na memória organizacional, novos conhecimentos são criados (González, 2016).

Bertolini e Larentis (2019) constataram que grande parte do conhecimento transferido durante as expatriações é tácito e não explícito, incorporado nas habilidades e experiências adquiridas pelos expatriados. Assim, a expatriação pode ser vista como um mecanismo de transferência de conhecimento tácito (Bertolini &

Larentis, 2019). O conhecimento tácito que está relacionado às experiências profissionais é mais difícil de ser capturado pela concorrência, podendo se tornar a base para uma vantagem competitiva durável (Lazarova & Tarique, 2005; Shao & Ariss, 2020).

O expatriamento oferece oportunidade de adquirir conhecimento no exterior e o repatriamento oferece a possibilidade de transferir e aplicar esse conhecimento na organização (Lazarova & Tarique, 2005). Porém, os autores salientam que a retenção de conhecimentos oriundos da expatriação não é um processo automático, uma vez que nem todo conhecimento é fácil de ser recuperado e, ainda, os objetivos dos indivíduos e da organização nem sempre são os mesmos. No entanto, essa retenção é importante pois, segundo Vidal, Valle e Aragón (2007), a aquisição, transferência e exploração de conhecimentos resulta em vantagem competitiva para organizações que atuam em mercados internacionais.

Lazarova e Tarique (2005) sugerem que as empresas se concentrem em duas importantes características para determinar o valor do conhecimento internacional. Uma diz respeito à qualificação em tácito ou explícito e a outra está associada à extensão da especificidade, ou seja, se é específico ou genérico. Eles argumentam ainda que o conhecimento tácito tem mais valor para a organização por colocar barreiras expressivas na replicação para organizações rivais e torna-se um importante diferencial estratégico. No caso da especificidade, verifica-se a aplicação do conhecimento em determinados contextos, sendo que o genérico será aproveitado de forma mais ampla, por ter maior aplicabilidade, enquanto o específico se limitará a determinadas situações críticas específicas, oferecendo pouco valor externo. Portanto, é importante reconhecer e valorizar o conhecimento retido após o retorno do expatriado, na medida em que ele pode contribuir para delinear estratégias para futuros negócios internacionais (Gallon *et al.*, 2013; Gallon *et al.*, 2014; Walter & Frega, 2015).

Nesse sentido, a valorização do conhecimento obtido no exterior pelo indivíduo é importante para reforçar o sentimento de dever cumprido, o que

pode contribuir para maior comprometido com o desenvolvimento da sua carreira (Shao & Ariss, 2020). Além disso, a retenção do conhecimento pode ser utilizada pelos indivíduos como uma estratégia para negociar poder dentro da organização (Moore, 2012).

Por fim, é importante salientar que o conhecimento obtido e retido na expatriação pode influenciar a identidade profissional dos expatriados, na medida em que a aprendizagem adquirida na experiência internacional impacta na carreira (Bertolini & Larentis, 2019). O fato de o expatriado ter que lidar com diferentes desafios durante a sua missão o capacita para tomada de decisão (Bertolini & Larentis, 2019).

2.1.2 Expatriação/repatriação e identidade

O conhecimento obtido e retido em experiências de expatriação pode influenciar a identidade profissional dos expatriados. Segundo Bertolini e Larentis (2019), o que mais impacta na relação carreira e expatriação é a aprendizagem adquirida. O fato de o expatriado ter que lidar com diferentes desafios durante a sua missão o faz refletir sobre como usar esses aprendizados em outras situações profissionais/pessoais com maior capacidade na tomada de decisão, representando também aprendizagem de vida (Bertolini & Larentis, 2019; Caligiuri & Bonache, 2016).

Além das mudanças sofridas pelos ajustes pessoais e sociais no país anfitrião, a identidade dos expatriados é influenciada pelo contexto e pelo papel que será exercido em sua destinação. Para Peltokorpi e Zhang (2020), a identidade consiste especificamente em significados dirigidos aos papéis que os indivíduos desempenham na estrutura social, aos grupos com os quais se identificam e aos quais pertencem e às maneiras únicas pelas quais eles se reconhecem.

A identidade é um estado psicossocial que não é fixo, ou seja, pode variar no tempo e refere-se a um indivíduo, a um grupo e a uma sociedade (Freitas, 2010). Ela é dependente de processos cognitivos e afetivos, que se desenrolam em grupos, no trabalho ou nas organizações (Machado, 2003; Nordhall *et al.*, 2021). A identidade profissional abrange um conjunto de

conhecimentos e competências que são associadas ao trabalho profissional (Vieira *et al.*, 2020) e é relevante para a carreira profissional (Andrianto *et al.*, 2018). Ela está associada à “como um indivíduo define a si mesmo e se categoriza em termos de atributos individuais e sociais do trabalho” (Nordhall, Knez & Willander, 2021, p. 1). Trata-se da “imagem de um indivíduo do que ele é como profissional” ou ainda, “da constelação de atributos, crenças, motivos e experiências que pessoas usam para definir elas mesmas na capacidade profissional” (Caza & Creary, 2016, p. 3). Ela pode ser observada como constructo social ou individual (Caza & Creary, 2016; Nordhall *et al.*, 2021) e é relevante para indivíduos e organizações. Para indivíduos, ela afeta o comportamento no trabalho e o bem-estar e, para as organizações, contribui para melhor desempenho dos indivíduos, como também para inovação e criatividade (Caza & Creary, 2016; Mitchell & Boyle, 2020).

Espaços experimentais afetam identidades profissionais, provocando um conflito nos indivíduos no momento em que eles se engajam em experiências novas, resultado da perda da antiga identidade e as aspirações de novas identidades (Bojovic *et al.*, 2020). Nesse sentido, a expatriação se caracteriza como uma experiência nova para muitos profissionais e pode exercer influência nas identidades profissionais, e, conseqüentemente, na propensão a compartilhar conhecimentos a serem retidos pelas organizações. Crone (2012) identificou que identidades profissionais são construídas em processos de compartilhamento de conhecimentos e são também influenciadas por eles.

O exercício de diferentes papéis durante a expatriação pode provocar transformações nas identidades (Kim & Froese, 2012). Um expatriado continua a ver significado em sua identidade profissional quando, após ser repatriado, incorpora as características de papéis exercidos anteriormente em sua própria identidade (Kraimer *et al.*, 2012).

No contexto organizacional, segundo Moore (2012) e Crone (2012), a transferência do conhecimento se dá por meio de negociações pessoais, sendo que a identidade pode interferir

nesse processo. Dessa forma, entende-se que identidade e retenção do conhecimento são aspectos importantes para as organizações levarem em consideração na política de repatriados.

3 PROCEDIMENTO METODOLÓGICO

Esta pesquisa foi realizada pelo método da bibliometria. Este tópico desdobra-se em dois subtópicos, o primeiro traz algumas considerações sobre bibliometria. No segundo tópico é apresentado o detalhamento do estudo realizado.

3.1 O campo da bibliometria

A bibliometria, técnica quantitativa e estatística de medição dos índices de produção e disseminação do conhecimento científico (Araújo, 2006), surge no início do século para suprir a necessidade do estudo e da avaliação das atividades de produção e comunicação científica, porém, o termo bibliometria tornou-se popular em 1969, a partir de um artigo publicado por Pritchard, uma discussão polêmica sobre “bibliografia estatística ou bibliometria” (Pritchard, 1969).

Os estudos bibliométricos destacam-se por avaliar a ciência e o fluxo da informação e têm por objetivo transformar em dados tangíveis, algo intangível (qualidade científica) (Elias & Machado, 2020). Para essas autoras, a análise bibliométrica é uma análise quantitativa de estudos científicos, que tem como foco analisar o desenvolvimento passado, presente e futuro da ciência.

As técnicas bibliométricas, inicialmente, eram limitadas à área da biblioteconomia, porém, tiveram seu emprego expandido para outras áreas de conhecimento, como a Administração, visando diferentes finalidades, tal como permitir o mapeamento de informações e a análise da qualidade do conhecimento científico produzido (Pereira *et al.*, 2019). Esse desenvolvimento na elaboração do conhecimento científico, a partir da literatura acadêmica, sofre a interferência do interesse e padrão determinado pelo crescimento dos estudos em bibliometria (Ribeiro, 2017). Tais técnicas são empregadas para avaliar a produção

acadêmica nacional e internacional, identificar publicações, autores e temas mais relevantes e atuais, como também para investigar as perspectivas de abordagem temática e metodológica em revistas científicas de maior impacto, determinando maior alinhamento entre os temas pesquisados e a produção acadêmica disponível (Pereira *et al.*, 2019).

As ferramentas bibliométricas permitem explorar as contribuições analíticas dos estudos acadêmicos e suas conexões. Dessa forma, a técnica tem servido como apoio para o desenvolvimento conceitual de campos científicos. Esse método traz como principais vantagens a neutralidade, objetividade e oportunidade de implementar revisões, aplicando métodos para explorar estudos sobre uma variedade de questões (Pereira *et al.*, 2019). Ademais, entende-se que estudos bibliométricos são relevantes para formulação de sínteses dentro de uma curva mais ampla de estudos e de diversos autores, contextos e reflexões que, ao serem agrupadas, fundamentam as conclusões de pesquisas pela combinação dos resultados provenientes de diferentes fontes.

3.2 Procedimentos da bibliometria

Além da análise quantitativa, procedeu-se à análise qualitativa, por meio da identificação de palavras mais destacadas entre as palavras-chave e os eixos temáticos mais relevantes que orientaram os estudos encontrados, considerando que para Sampieri, Collado e Lucio (2013), o enfoque qualitativo apropria-se da coleta de dados sem medição numérica para responder ou aprimorar perguntas de pesquisa no processo de interpretação.

As bases de dados para busca dos artigos foram *Scielo* e *Spell*, representando bases nacionais e *Science Direct* e *Web of Science*, representando bases internacionais. O recorte temporal foi determinado entre os anos de 2005 a 2020, um recorte temporal dos últimos 15 anos. O estudo de Mott *et al.* (2012), cujo período inicial das publicações foi a partir de 2000, apontou um aumento de publicações sobre expatriação a partir de 2005. As *strings* (termos de busca) utilizadas

foram: “retenção do conhecimento e expatriação”; “expatriação e identidade de papel” e “expatriação e identidade profissional”. Porém, por não haver sucesso com essas *strings* nas bases nacionais, a busca foi realizada novamente com a palavra “expatriação”. Já nas bases internacionais, foi possível encontrar resultados usando as mesmas *strings*, porém no idioma inglês “*knowledge retention AND expatriation*”; “*expatriation AND role identity*” e “*expatriation AND professional identity*”.

Como critério de inclusão, foram inseridos todos os artigos que abordassem aspectos de expatriação, retenção de conhecimentos advindos dos processos de expatriação e a relação da identidade profissional no contexto da expatriação. Esses foram identificados por meio da leitura dos títulos, resumos e palavras-chave. Quanto aos critérios de exclusão, foram desconsiderados os artigos que não apresentaram enfoques associando expatriação, identidade profissional e retenção de conhecimentos, o que foi identificado por meio da leitura dos resumos. Foram também excluídos os artigos repetidos nas bases de dados.

A amostra inicial deste estudo resultou em 179 artigos. Na base *Spell* foram encontrados 58 artigos, sendo 16 excluídos por não apresentarem aderência ao tema de estudo, restando 42 artigos. Na *Scielo*, foram encontrados 17 artigos, porém, 13 foram excluídos por estarem repetidos na base *Spell* e 3 por não apresentarem aderência ao tema, tendo sido incluído um artigo. Nas bases internacionais, obteve-se o seguinte: *Science Direct*, dos 77 artigos encontrados, 60 foram excluídos porque não estavam diretamente associados aos temas expatriação, identidade e retenção de conhecimentos e 17 foram incluídos conforme os critérios estabelecidos. Na *Web of Science* foram identificados 27 artigos, sendo que 2 não estavam disponíveis para *downloads*, 12 foram excluídos por não atenderem ao tema e 13 artigos foram incluídos. Entre os critérios de exclusão das diversas bases, foram excluídos artigos que não representavam contribuição para o escopo desta pesquisa. Por exemplo, foram excluídos artigos que versavam sobre expatriação de atletas e de estudantes, bem como artigos com foco no processo de internacionalização de empresas. Foram também excluídos estudos com foco em

global talents, English proficiency e language skills, bem como outros com foco em retorno de investimentos, estratégias de empresas e empresas familiares. Com isso, a partir dos 179

artigos encontrados, 106 foram excluídos e 73 foram selecionados para compor este estudo. Na Figura 1 apresenta-se uma síntese desses resultados.

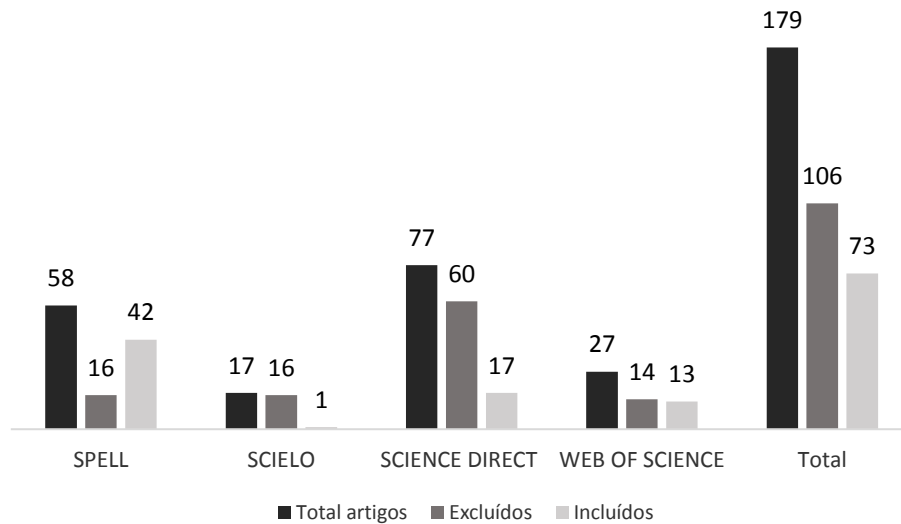


Figura 1: Resultado da pesquisa realizada nas bases de dados
Fonte: Elaborado pelas autoras (2021)

Em seguida, uma nova triagem dos artigos foi realizada pelas pesquisadoras, por meio da leitura dos artigos e foram selecionados 49 artigos que apresentaram maior aderência ao tema. Estes foram submetidos a análise qualitativa, utilizando-se planilha eletrônica *Excel*, sendo que para isso foi construída uma matriz com as seguintes colunas: autores; base de dados; data da pesquisa; corte temporal; *strings*; autor; título do artigo; resumo; inclusão; periódico; Qualis; palavras-chave; país e ano. A partir desta planilha realizou-se uma análise detalhada com os seguintes indicadores: (1) frequência de autoria; (2) distribuição temporal; (3) distribuição por periódicos; (4) avaliação Qualis dos periódicos; (5) países que mais publicaram; (6) análise temática dos estudos e, (7) frequência de palavras-chave no contexto nacional e internacional. Esses dados foram utilizados para construção de tabelas e gráficos e para uma análise estatística descritiva dos dados. Para os dados qualitativos, a análise utilizou-se do software *Atlas.ti 9*. Com base na leitura dos títulos, resumos e palavras-chave, os artigos foram codificados com base no critério semântico e agrupados em nove categorias (Sampieri *et al.*, 2013). A análise

resultou em nove categorias, a saber: a) Políticas de gestão internacional de pessoas: expatriação e repatriação; b) Gestão de carreira internacional; c) Transferência de conhecimento na expatriação; d) Expatriação e identidade profissional; e) Desafios da expatriação; f) Estudos bibliométricos; g) Gestão estratégica de expatriação. Nesta categoria foi identificada uma subcategoria: o papel da família na expatriação; h) Adaptação cultural; e i) Estudos de casos: desafios e aprendizagem. A classificação dos temas pode ser visualizada na Tabela 3.

4 RESULTADOS

Este tópico apresenta as publicações científicas em torno dos temas expatriação, retenção do conhecimento e identidade profissional. Inicialmente, apresenta-se a frequência de autoria e, em seguida, a distribuição temporal dos artigos. Em seguida, são mostrados os periódicos que mais publicaram de acordo com a avaliação Qualis e, no item seguinte, os países que mais publicaram. Por fim, é apresentada a análise qualitativa.

4.1 Frequência de autoria

O critério utilizado para identificar as principais autorias foi a frequência de artigos publicados

isoladamente ou em coautoria. Dessa forma, o número de participações de autores ultrapassa o número de artigos, totalizando 164 autores em 73 artigos publicados. Na Figura 2 constam os autores que mais se destacaram em publicações

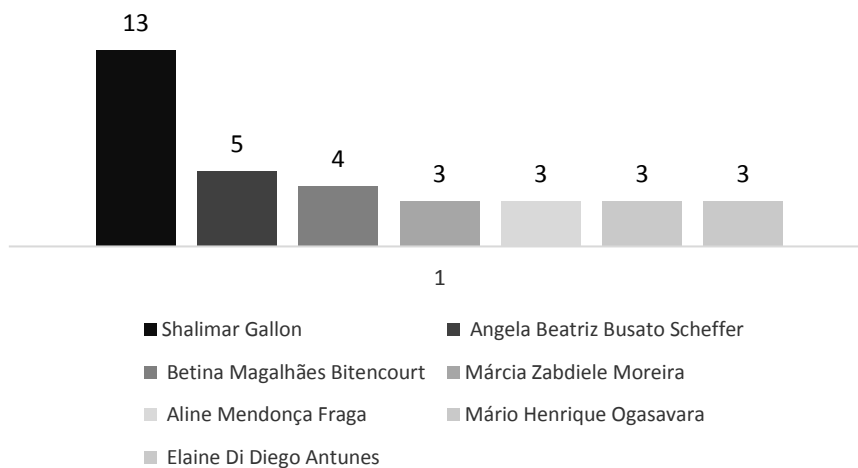


Figura 2: Autores que mais publicaram
Fonte: Elaborado pelas autoras (2021)

Observa-se que a autora Gallon lidera o *ranking*, com 13 artigos, em seguida a autora Scheffer publicou 5 artigos, seguida da autora Bitencourt, que publicou 4 artigos no mesmo período. Na sequência, os autores Fraga, Antunes e Ogasavara encontram-se na mesma posição, sendo que cada um publicou 3 artigos. Além disso, 24 autores

publicaram dois artigos e 306 autores publicaram apenas um artigo.

Na Tabela 1, apresentam-se os dados dos artigos publicados por Shalimar Gallon e as coautorias até a sétima posição do *ranking* de publicações.

Tabela 1: Coautorias

Artigo	Autores	Ano
Estudo de Caso Luso-Brasileiro sobre Políticas e Práticas de Expatriação	Shalimar Gallon, Aline Mendonça Fraga e Elaine Di Diego Antunes	2019
As Diferenças Culturais e Socioeconômicas e o Impacto na Internacionalização Empresarial: Um Estudo Comparativo entre duas Empresas Multinacionais	Shalimar Gallon, Angela Beatriz Busato Scheffer, Jorge Filipe da Silva Gomes e Vitor Francisco Dalla Corte	2019
Processo de Expatriação na Internacionalização: Estudo de Caso em uma Empresa Brasileira	Shalimar Gallon, Elem Rabelo Duarte Vaz e Larissa Nardes do Nascimento	2018
Políticas e Práticas do Processo de Expatriação: Um Estudo de Caso em uma Multinacional Brasileira	Shalimar Gallon, Priscila Sardi Cerutti, Alessandra Costenaro Maciel e Eduardo de Camargo Oliva	2017
Expatriação e Gestão de Pessoas Internacional em uma Multinacional	Shalimar Gallon	2017
Conceitos e Configurações de Expatriados na Internacionalização Empresarial	Shalimar Gallon, Aline Mendonça Fraga e Elaine Di Diego Antunes	2017
Programas Trainee E Expatriação Como Processos Que Evidenciam A Importância Estratégica Da Gestão De Recursos Humanos	Shalimar Gallon e Betina Magalhães Bitencourt	2015
Processo de Expatriação: um Modelo com Fases e Práticas	Shalimar Gallon e Elaine Di Diego Antunes	2015
Expatriação: uma Oportunidade de Repensar a Carreira	Shalimar Gallon e Angela Beatriz Busato Scheffer	2015
A expatriação e o seu papel estratégico nas empresas internacionalizadas	Shalimar Gallon, Angela Beatriz Busato Scheffer e Betina Magalhães Bitencourt	2014
Programas trainee e expatriação como fatores propulsores de ascensão na carreira	Betina Magalhães Bitencourt, Shalimar Gallon e Angela Beatriz Busato Scheffer	2014
Os desafios da repatrição: um estudo de caso em uma empresa multinacional do Sul do Brasil	Shalimar Gallon e Angela Beatriz Busato Scheffer Ives Gallon	2014
“Eu fui, voltei e ninguém viu”: um estudo sobre a expectativa de carreira após a repatriação em uma empresa brasileira	Shalimar Gallon, Angela Beatriz Busato Scheffer e Betina Magalhães Bitencourt	2013

Fonte: Elaborado pelas autoras (2021)

4.2 Distribuição temporal

Quanto ao número de publicações no recorte temporal estabelecido neste estudo, foi possível identificar publicações em todos os períodos,

entretanto foi no ano de 2012 e no período entre 2014 e 2017 que se nota um acúmulo no número de publicações nos contextos nacional e internacional, como evidenciado na Figura 3.

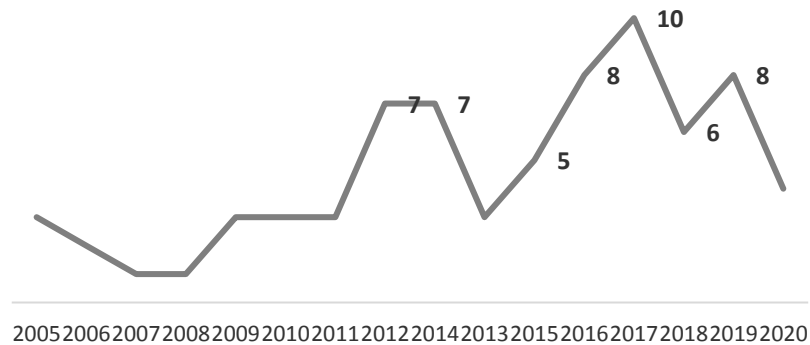


Figura 3: Número de publicações por ano
Fonte: Elaborado pelas autoras (2021)

Observa-se que no ano de 2012 foram publicados 7 artigos, sendo 3 nacionais e 4 internacionais, totalizando 9,5% do total de artigos. Em 2014 esse número voltou a se repetir, porém, com 6 artigos nacionais e 1 internacional. No ano de 2015, foram 5 artigos publicados (5,7% do total), sendo 4 nacionais e 1 internacional. Em 2016, obteve-se 8 artigos (10,8% do total), sendo 5 nacionais e 3 internacionais. O ano de 2017 liderou, com a publicação de 10 artigos, sendo 7 nacionais e 3 internacionais (13,5%).

Em 2018, foram publicados 6 artigos, 4 internacionais e 2 artigos nacionais, representando 8,1% do total. E, finalmente, em 2019 foram 8 artigos publicados, representando 10,8% do total, sendo 5 nacionais e 3 internacionais.

4.3 Distribuição por periódicos

Foram identificados 39 periódicos, entre nacionais e internacionais, que publicaram sobre o tema. Seis periódicos se destacaram por número de publicações, sendo: *Journal of World Business* (10 artigos); *INTERNEXT - Revista Eletrônica de Negócios Internacionais* (7 artigos); *International Business Review* (7 artigos); *Cadernos EBAPE.BR (FGV)* (3 artigos); *International Journal of Human Resource Management* (3 artigos) e *RAC - Revista de Administração Contemporânea* (3 artigos), conforme dados da Tabela 2. Os resultados desta pesquisa, no que se refere a periódicos internacionais, corroboram os achados de Mott *et al.* (2012), que identificaram entre os *journals* que mais publicaram sobre expatriação os seguintes: *International Journal of Human Resource Management*, *International Business Review* e o *Journal of World Business*.

Tabela 2: Distribuição por periódicos

Periódicos	Nº de artigos	Participação
<i>Journal of World Business</i>	10	13,52%
<i>International Business Review</i>	7	9,45%
INTERNEXT - Revista Eletrônica de Negócios Internacionais	7	9,45%
RAC - Revista de Administração Contemporânea	3	4,06%
Cadernos EBAPE.BR (FGV)	3	4,06%
<i>International Journal of Human Resource Management</i>	3	4,06%
Demais (33 periódicos)	41	55,40%

Fonte: Elaborado pelas autoras (2021)

4.4 Avaliação Qualis dos periódicos

A avaliação Qualis nesta pesquisa, é uma classificação referendada pela Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior

(CAPES). O Qualis é atualizado periodicamente, e classifica os veículos nos níveis de qualidade A1, A2, B1, B2, B3, B4, B5 e C – sendo A1 o conceito mais elevado (CAPES). As informações do Qualis-Periódicos referem-se apenas as classificações das revistas consolidadas no Quadriênio 2013-2016.

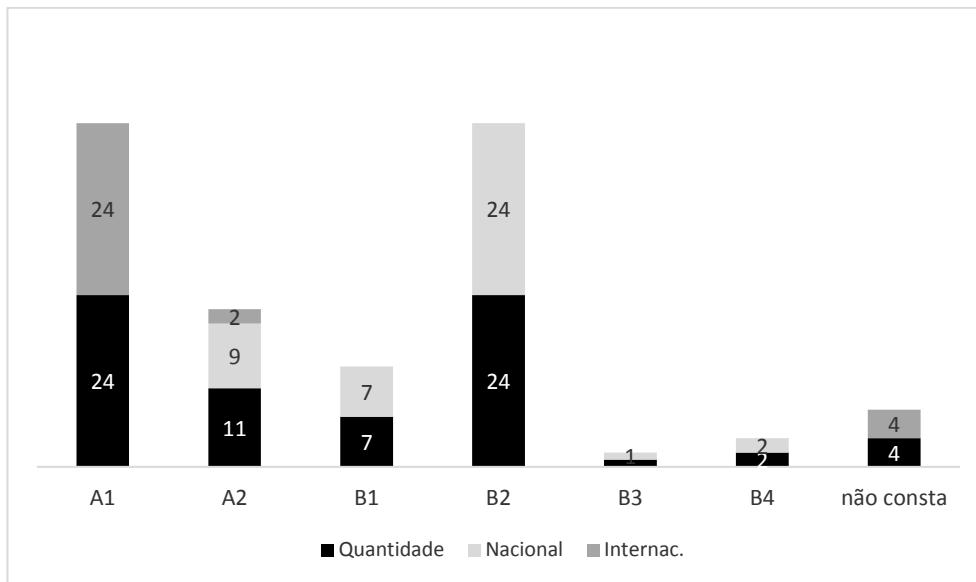


Figura 4: Qualis-periódicos
Fonte: Elaborado pelas autoras (2021)

De acordo com a Figura 4, observa-se que 24 periódicos foram avaliados com A1, todos internacionais; 11 periódicos foram avaliados com A2, sendo 2 internacionais e 9 nacionais. Nos periódicos com avaliação Qualis B1, foram 7 periódicos, todos nacionais; além de 24 Qualis B2, todos nacionais. Para o Qualis B3 observou-se apenas 1 periódico de origem nacional e para o Qualis B4 obteve-se 2 periódicos nacionais. Para 4 periódicos internacionais não foi encontrada avaliação Qualis.

4.5 Países que mais publicaram

Quanto às publicações relacionadas aos países, o Brasil contribuiu com 43,51% das publicações,

representadas por 43 artigos. Já no contexto internacional, entre os 30 artigos publicados que foram inseridos neste estudo, foram identificados 42 países, sendo que esse número representa 56,49% das participações. Entre os países que mais se destacaram estão, inicialmente, o Reino Unido com 5 artigos, representando 6% e, na sequência, Austrália, China e USA com participação de 4% cada um, por terem publicados a mesma quantidade de artigos, com 4 artigos por país. A Figura 5 apresenta as publicações no contexto nacional e internacional. No estudo bibliométrico de Mott *et al.* (2012), do mesmo modo, Austrália, China e USA estão entre os que mais publicaram, porém o Brasil não aparece nos resultados do referido estudo.

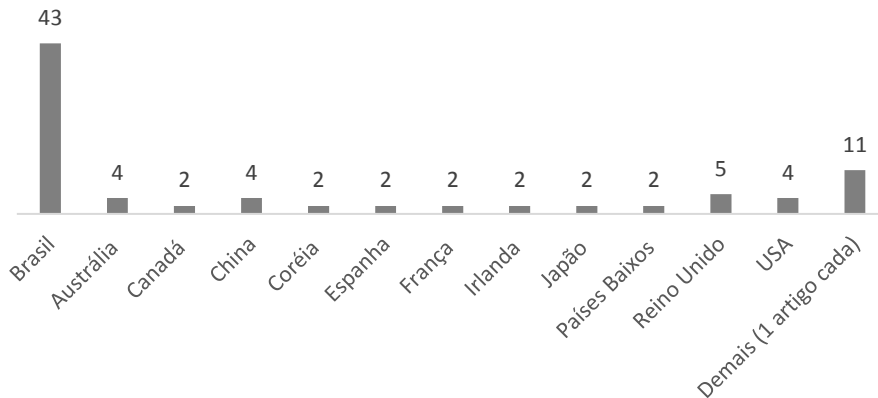


Figura 5: Publicações por países
Fonte: Elaborado pelas autoras (2021)

Vale destacar que 11 países contribuíram com 13% das publicações, participando com apenas um artigo por país.

4.6 Frequência das palavras-chave no contexto nacional e internacional

A partir das palavras-chave, elaborou-se uma nuvem de palavras com o apoio do *software* de análise qualitativa Atlas.ti 9. Ela demonstra as palavras que aparecem com maior frequência, como pode ser observado nas Figuras 6 e 7.



Figura 6: Nuvem de palavras em publicações nacionais
Fonte: Elaborado pelas autoras (2021) com apoio do Atlas.ti 9

Nos artigos nacionais, a partir de 283 palavras-chave, observou-se que as palavras que tiveram maior frequência foram: Expatriação (36), Gestão

(17); Internacional (13); Internacionalização (12); Repatriação (8); Pessoas (6); Estratégia (5); Carreira (5) e identidade (4).



Figura 7: Nuvem de palavras em publicações internacionais
Fonte: Elaborado pelas autoras (2021) com apoio do Atlas.ti 9

Nos artigos internacionais o número de palavras-chave foi de 197 e observou-se que as palavras com maior frequência foram: *Expatriate* (7); *Knowledge* (6); *Identity* (5); *International* (5); *Country* (5) e *Job* (5); *Management* (5) e *Expatriates* (4). Comparando os dois contextos, nota-se que os temas conhecimento e identidade se sobressaem mais nos estudos internacionais.

4.7 Análise temática dos estudos

A análise temática dos 49 artigos resultou em 9 categorias e 1 subcategoria, sendo elas: a) Gestão estratégica de expatriação (8) e subcategoria: O papel da família na expatriação (1); Adaptação cultural (8); Gestão de carreira internacional (8); Políticas de gestão internacional de pessoas: expatriação e repatriação (7); Expatriação e identidade profissional (5); Estudos de casos (4); Desafios da expatriação (3); Estudos bibliométricos de publicações sobre expatriação (3); e Transferência de conhecimento na expatriação (3), como pode ser visualizado na Figura 8.

CATEGORIAS	
GESTÃO ESTRATÉGICA DE EXPATRIAÇÃO - contém 1 subcategoria	8
ADAPTAÇÃO CULTURAL	8
GESTÃO DE CARREIRA INTERNACIONAL	8
POLÍTICAS DE GESTÃO INTERNACIONAL DE PESSOAS: EXPATRIAÇÃO E REPATRIAÇÃO	7
EXPATRIAÇÃO, IDENTIDADE PROFISSIONAL	5
ESTUDOS DE CASOS	4
DESAFIOS DA EXPATRIAÇÃO	3
ESTUDO BIBLIOMÉTRICO SOBRE EXPATRIADOS	3
TRANSFERÊNCIA DE CONHECIMENTO NA EXPATRIAÇÃO	3

Figura 8: Análise temática
Fonte: Elaborado pelas autoras (2021)

Editável

CATEGORIAS	
Gestão Estratégica De Expatriação - contém 1 subcategoria	8
Adaptação Cultural	8
Gestão De Carreira Internacional	8
Políticas De Gestão Internacional De Pessoas: Expatriação E Repatriação	7
Expatriação, identidade profissional	5
Estudos De Casos	4
Desafios Da Expatriação	3
Estudo Bibliométrico Sobre Expatriados	3
Transferência de conhecimento na expatriação	3

Figura 8: Análise temática

Fonte: Elaborado pelas autoras (2021)

Nota-se que as categorias Gestão estratégica de expatriação, Adaptação cultural e Gestão de carreira internacional aparecem em destaque, com 8 artigos cada uma e, na sequência, a categoria Políticas de gestão internacional de pessoas: Expatriação e repatriação apresenta 7 artigos,

seguida da categoria Expatriação e identidade profissional, com 5 artigos, sendo que as demais categorias seguintes, apresentam um número menor de artigos, conforme detalhamento na Tabela 3.

Tabela 3: Análise dos temas

CATEGORIAS	TÍTULOS DOS ARTIGOS
Políticas de Gestão Internacional de Pessoas: Expatriação e Repatriação	Estudo de Caso Luso-Brasileiro sobre Políticas e Práticas de Expatriação
	Políticas e Práticas do Processo de Expatriação: Um Estudo de Caso em uma Multinacional Brasileira
	Políticas de Recrutamento e Seleção nos Programas de Expatriação: Uma Comparação entre as Transnacionais Brasileiras
	Programas trainee e expatriação como processos que evidenciam a importância estratégica da gestão de Recursos Humanos
	Repatriados brasileiros de transnacionais: fatores relevantes para sua Permanência
	Uma análise sobre os processos de expatriação e repatriação em organizações brasileiras
	Práticas de recursos humanos do processo de repatriação de executivos brasileiros
Gestão de Carreira Internacional	Expatriação: uma Oportunidade de Repensar a Carreira
	Programas trainee e expatriação como fatores propulsores de ascensão na carreira
	A expatriação como estratégia de aprendizagem organizacional e carreira
	“Eu fui, voltei e ninguém viu”: um estudo sobre a expectativa de carreira após a repatriação em uma empresa brasileira
	Why do self-initiated expatriates quit their jobs: The role of job embeddedness and shocks in explaining turnover intentions,
	Antecedents of repatriates' job satisfaction and its influence on turnover intentions: Evidence from Spanish repatriated managers
	Missão e carreira em terras estrangeiras: a expatriação verde e amarela de gestores corporativos

	The influence of job demands and resources on repatriate career satisfaction: A relative deprivation perspective,
Transferência De Conhecimento na Expatriação	Knowledge transfer between self-initiated expatriates and their organizations: Research propositions for managing SIEs, Identity, knowledge and strategy in the UK subsidiary of an Anglo-German automobile manufacturer Knowledge transfer upon repatriation
Expatriação, Identidade Profissional	Os efeitos da expatriação sobre a identidade: estudo de caso Exploring expatriate adjustment through identity perspective Estar Dentro, Estando Fora Da Expatriação como Quadro de Acção Disjuntivo No place like home? An identity strain perspective on repatriate turnover Re-entry Adjustment and Job Embeddedness: The Mediating Role of Professional Identity in Indonesian Returnees
Desafios Da Expatriação	Expatriação profissional: o desafio interdependente para empresas e indivíduos Novas formas organizacionais e os desafios para os expatriados Evolving and enduring challenges in global mobility.
Estudo Bibliométrico sobre Expatriados	Culture and International business research: A review and research agenda Conceitos e Configurações de Expatriados na Internacionalização Empresarial Sistematização da literatura internacional sobre expatriados: um estudo bibliométrico com destaque para metodologia empregada em anos recentes
Gestão Estratégica de Expatriação	A mobilidade como novo capital simbólico nas organizações ou sejam nomades? Processo de Expatriação: um Modelo com Fases e Práticas A problemática da expatriação na gestão internacional de recursos humanos: estudos aplicados em PME do centro e norte de Portugal Expatriação e Gestão de Pessoas Internacional em uma Multinacional Framework da estratégia de expatriação no âmbito do indivíduo, da organização e do ambiente internacional A expatriação e o seu papel estratégico nas empresas internacionalizadas Fatores extrínsecos e intrínsecos da estratégia de expatriação - uma proposta de framework para as subsidiárias estrangeiras
Subcategoria: O Papel da Família na Expatriação	Expatriação e estratégia internacional: o papel da família como fator de equilíbrio na adaptação do expatriado
Adaptação Cultural	Gestão internacional de recursos humanos: Adaptabilidade intercultural na expatriação de brasileiros Resiliência e Expatriação: Das Adversidades à Dinâmica do Comportamento Resiliente de Expatriados Estilos de Vida de Trabalhadores em Contexto de Expatriação Distância Cultural e Expatriação Japonesa na América Latina Expatriation willingness in Asia: the importance of host-country characteristics and employees' role commitments Socialização Organizacional de Expatriados As Diferenças Culturais e Socioeconômicas e o Impacto na Internacionalização Empresarial: Um Estudo Comparativo entre duas Empresas Multinacionais

	The impact of expatriate personality traits on cross-cultural adjustment: A study with expatriates in Japan,
	Os desafios da repatriação: um estudo de caso em uma empresa multinacional do Sul do Brasil
	Os desafios do processo de expatriação no cenário sino-brasileiro: o caso da WEG S.A na China
Estudos De Casos; Desafio e Aprendizagem	Processo de Expatriação na Internacionalização: Estudo de Caso em uma Empresa Brasileira
	Expatriação e Processos de Aprendizagem Organizacional: Um Estudo de Casos Múltiplos
	Fonte: Elaborado pelas autoras (2021)

5 DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

A análise quantitativa da produção no campo contribuiu para compreensão de alguns aspectos. Inicialmente, no tocante ao número de publicações por autor, Shalimar Gallon foi a que mais publicou, com 13 artigos. Destaca-se que essa autora aparece ainda em co-autoria, até a sétima posição, evidenciando a liderança dela em estudos nacionais. Além disso, Freitas publicou dois artigos.

Relativamente aos anos que apresentaram maior publicação, os anos de 2012, 2014, 2016, 2017, 2018 e 2019 se destacam, porém, o maior número de publicações ocorreu no ano 2017, com 10 artigos, sendo 7 nacionais e 3 internacionais. Os anos com maior número de publicações, 51 artigos, representaram 68,9% do total das publicações. Também é importante ressaltar que, seguindo a mesma tendência do ano de 2017, a maior representação foi em publicações nacionais. Isso se deve ao critério de busca em artigos nacionais, com o termo expatriação, uma vez que não apareceram estudos com a combinação dos termos.

O periódico internacional *Journal of World Business* apresentou maior participação, representando 13,52% de todas as publicações e, entre os periódicos nacionais, o periódico *Internext* assume a liderança com 9,45% dos artigos publicados. Os demais periódicos representaram 55,40% do total de publicações. Os dados demonstram um número elevado de periódicos, porém concentrados em apenas 6 periódicos que apresentaram mais do que um artigo publicado.

Por meio da análise do Qualis periódicos, evidencia-se a relevância do tema em estudo, na

medida em que as publicações, na sua maioria, ocorreram nos extratos superiores da CAPES (A1 e A2), sendo que 24 periódicos estão no extrato A1, e todos são internacionais; 11 periódicos no extrato A2, nesse conjunto se encontram 2 internacionais e 9 nacionais. Entre os países que mais apresentaram publicações, o Brasil se destaca com 43 artigos, representando 43,51% das publicações. No entanto, convém salientar que a busca para a publicação nacional seguiu diferente percurso. Entre outros países, o destaque foi para o Reino Unido, com 5 artigos publicados.

5.1 Temas de estudos

A partir da leitura dos resumos dos estudos identificados nesta pesquisa, foram identificadas as publicações que, de fato, abordaram os temas identidade e conhecimento, a fim de compreender a produção científica nestes campos. Os resultados estão comentados a seguir.

Inicialmente, serão comentados os estudos voltados aos temas identidade e expatriação. Analisando os dados obtidos neste estudo, identifica-se que foram publicados seis artigos que associaram os temas identidade e expatriação, explorando os seguintes aspectos: a) Os efeitos da expatriação sobre a identidade e ajustes comportamentais na perspectiva da identidade (Gonzalez & Oliveira, 2011); b) expatriação, transformações e ajustes na identidade (Coelho, 2017; Peltokorpi & Zhang, 2020); c) efeitos sobre a identidade na repatriação (Kraimer & Harrison, 2012); d) efeito do preconceito nas identidades e desempenho de expatriados (Sunguh *et al.*, 2019); e) relação entre ajustamento na repatriação e imersão no trabalho, o papel mediador da

identidade profissional de repatriados (Andrianto *et al.*, 2018).

Destaca-se a contribuição de Gonzalez e Oliveira (2011), que procurou identificar transformações nas identidades de sujeitos, derivadas de experiências de expatriação. O foco de análise não é exatamente a identidade profissional, mas a identidade pessoal. A partir de entrevistas semiestruturadas com indivíduos que tiveram experiências de expatriação e do conceito de *self-shock* (choque do eu) os resultados encontrados confirmam a premissa do *self-shock*, evidenciando que a experiência de expatriação produz efeitos nas identidades pessoais, em razão do choque do eu.

Outro estudo, o de Coelho (2017), abordou a expatriação enquanto fenômeno que propicia um contexto de integração social peculiar, que favorece a diferenciação de práticas, que, por sua vez, resultam em oportunidades de aprendizado. Paralelamente, a expatriação favorece o questionamento de relações de pertencimento pré-existentes. O autor constatou, a partir de um estudo de caso, com o emprego de dados primários e secundários, que a expatriação provocou reconfiguração dos quadros de socialização e de ação. Com isso, o estudo evidencia o efeito da expatriação em identidades pessoais e sociais, as quais têm na ação e na socialização suas bases constitutivas (Machado, 2003).

Kraimer *et al.* (2012) analisaram o comportamento de 112 repatriados de diversas empresas durante um ano e apresentam uma abordagem sobre as tensões na identidade do trabalho desses profissionais, que pode resultar no abandono da organização. A inserção no trabalho anterior relacionou-se positivamente com a força da identidade na repatriação. Isso criou tensão de identidade quando repatriados perceberam a privação de emprego em relação a seus pares não expatriados. Segundo os autores, essa tensão de identidade promove a rotatividade. Desta feita, os autores abordam os efeitos da identidade na repatriação, como, por exemplo, sobre a rotatividade.

O estudo de Andrianto *et al.* (2018) abordou o papel mediador da identidade profissional em

repatriados. A partir da análise da relação entre dificuldade de adaptação de repatriados e reinserção no trabalho, os autores demonstraram o papel mediador da identidade profissional nessa relação. Esses achados derivam do estudo junto a uma amostra de 178 repatriados indonésios de diversas empresas. Os resultados mostraram que a identidade profissional foi um indicador significativo para reinserção no trabalho. Além disso, a identidade profissional demonstrou ser uma variável mediadora entre as condições pós-retorno ao país de origem e o ambiente de trabalho. Nesse sentido, o estudo apresenta uma contribuição importante para demonstrar o efeito mediador da identidade profissional na relação entre ajuste na repatriação e readaptação no trabalho.

Por outro lado, Peltokorpi & Zhang, (2020), avaliando 73 expatriados de empresas da China e do Japão, analisaram o papel das identidades no ajuste de expatriados. Eles identificaram que os expatriados constroem ajustes na identidade cultural, para se moldarem ao novo ambiente de trabalho, de acordo com suas preferências. Para os autores, as identidades experimentadas por expatriados corporativos são multifacetadas e estão relacionadas ao trabalho no país anfitrião. Essas identidades de expatriado gestor e cultural, afetam o ajuste no trabalho e fora do trabalho. Os autores afirmam que as identidades de gestor e cultural explicam como os expatriados corporativos moldam seu novo ambiente de acordo com suas preferências, ao invés de se ajustarem a ele. Em síntese, eles demonstram o papel da identidade na promoção da adaptação e ajuste intercultural.

Com foco na teoria da identidade social, Sunguh *et al.* (2019) analisaram a adaptação de expatriados de baixo *status* na China. Para os autores, esse tipo de expatriado é vítima de preconceitos e, a partir da ótica da teoria da identidade social, eles constataram o efeito negativo desse preconceito sobre a autoestima e identidade social de 373 expatriados na China. Além disso, a idade e o nível de escolaridade moderaram a relação entre autoestima e desempenho dos expatriados. Os resultados indicam a importância do *status* e da identidade, indicando que o preconceito percebido afeta negativamente a autoestima do expatriado e

que a idade e o nível de escolaridade mitigam esses efeitos. O estudo salienta o papel relevante da teoria da identidade social para compreensão da expatriação.

Observa-se que, especificamente sobre identidade profissional, apenas o artigo de Andrianto *et al.* (2018) abordou este tema, porém, como variável mediadora e não como variável dependente ou independente. Levando em consideração que a expatriação representa uma oportunidade para pensar a carreira (Gallon *et al.*, 2015), além de se constituir uma experiência multifacetada de construção de carreiras (Borges, 2011), é possível afirmar que estudos adicionais sobre o efeito de expatriação em identidades profissionais mostram-se relevantes. Esse resultado corrobora com a constatação de Andrianto *et al.* (2018) sobre a escassez de estudos associando os temas identidade profissional e expatriação. Para esses autores, a identidade profissional é um construto essencial para a carreira futura.

É importante salientar ainda que, na expatriação, os indivíduos exercem novos papéis em novos contextos e isso influencia a identidade profissional na repatriação (Kraimer *et al.*, 2012). Nesse sentido, pesquisas adicionais mostram-se importantes para responder, por exemplo, que mudanças as experiências de expatriação podem promover na identidade profissional e como os indivíduos e as empresas lidam com essa transformação na repatriação?

Outro aspecto a ser explicado refere-se a quais efeitos positivos e negativos experiências de expatriação podem promover em identidades profissionais? Compreender esses efeitos mostra-se importante para readaptação na repatriação, bem como para que as organizações promovam o aproveitamento do conhecimento na repatriação.

No tocante aos estudos sobre expatriação e conhecimento, é importante salientar que o expatriado é fonte de capital humano e potencial para transferência de conhecimentos (Hussain & Deery, 2018; Srivastava, 2020). A expatriação pode representar um mecanismo de transferência de conhecimento tácito, uma vez que este tipo de conhecimento é incorporado à habilidade e as experiências dos expatriados (Bertolini & Larentis,

2019). Os dados desta pesquisa mostram que poucos estudos abordam a temática do conhecimento associada à expatriação, e, entre os estudos identificados, a maioria explorou a transferência de conhecimentos. Quanto à retenção de conhecimentos, não foram identificados estudos.

No que se refere à transferência de conhecimentos, o estudo de Shao e Ariss (2020) destaca que a transferência de conhecimentos de expatriados independentes pode ser observada em três fases: busca de oportunidades, compartilhamento de conhecimentos e aplicação de conhecimentos. Os autores apresentam algumas proposições de pesquisa: a primeira delas menciona que o *status* dos expatriados influencia negativamente a transferência de seu conhecimento tácito e explícito. A segunda proposição apresentada pelos autores é que a competência de se comunicar em idioma estrangeiro é positivamente relacionada com a habilidade do expatriado em transferir conhecimento tácito. A terceira proposição menciona que a motivação do expatriado está positivamente associada à sua motivação para transferir conhecimentos tácitos e explícitos. A quarta e última proposição se subdivide em três: a) o comprometimento com práticas de recursos humanos modera o relacionamento entre o *status* de *outsider* e a oportunidade do expatriado de transferir seu conhecimento tácito e explícito; b) o comprometimento com práticas de recursos humanos modera a relação entre motivação do expatriado e a motivação dele em transferir conhecimentos; c) o comprometimento com práticas de recursos humanos modera a relação entre a competência de comunicação em língua estrangeira e a habilidade de transferir seu conhecimento tácito. Em síntese, o estudo apresenta uma contribuição teórica sobre possíveis efeitos de transferência de conhecimentos de expatriados independentes sobre equipes de trabalho, salientando o papel moderador de práticas de recursos humanos.

O estudo de Lazarova e Tarique (2005) também aborda a transferência de conhecimentos na repatriação. A partir de uma estrutura conceitual que descreve condições importantes sob as quais as transferências de pessoal podem resultar em

transferência de conhecimentos, os autores argumentam que a transferência efetiva de conhecimentos ocorre quando existe um ajuste entre a prontidão individual para transferir conhecimento e a receptividade organizacional ao conhecimento. Eles acreditam que para alcançar tal ajuste, as empresas multinacionais precisam combinar o nível de intensidade de seus mecanismos de transferência de conhecimento com o tipo de conhecimento adquirido no exterior. Além disso, eles sugerem que as empresas empreguem repatriados para atuarem como agentes de transferência de conhecimentos e agentes de formação de competências.

O estudo de Moore (2012) apresenta uma abordagem que associa identidade, conhecimento e estratégia. O estudo foi realizado em uma subsidiária de uma indústria Anglo-Germânica de automóveis. Trata-se de um estudo de caso qualitativo, voltado a investigar o papel desempenhado por identidades nacionais, de classe e étnicas por diferentes grupos da organização na gestão do conhecimento e nas relações de poder. Para o autor, a gestão do conhecimento desempenhou um papel crucial na autoapresentação estratégica e, portanto, nas relações de poder. Ele salientou o papel da análise qualitativa da gestão do conhecimento como forma de lidar com as complexidades do comportamento social nas organizações. Na realidade, o estudo aborda a questão da gestão do conhecimento em contexto intercultural, mas não analisa detidamente a influência da expatriação.

A expatriação oferece uma oportunidade para adquirir conhecimentos no exterior e o repatriamento oferece a possibilidade de transferir e aplicar esses conhecimentos na organização (Lazarova & Tarique, 2005). As organizações, por sua vez, precisam de mecanismos para retenção desses conhecimentos, na medida em que o conhecimento tácito relacionado às experiências profissionais é mais difícil de ser capturado pela concorrência, e pode representar uma vantagem competitiva durável para organizações (Lazarova & Tarique, 2005; Shao & Ariss, 2020). Como se observa pelos resultados deste estudo, poucas pesquisas abordam o conhecimento advindo de expatriação. Segundo Moreira, Norões e Ogasavara (2014), a expatriação pode ser estudada

em nível de indivíduos, organizações ou ambiente internacional. Indivíduos, organizações e ambiente internacional representam fontes de aprendizado em experiências de expatriação (Bertolini & Larentis, 2019). Do mesmo modo, a expatriação é uma fonte de conhecimentos, cujos reflexos podem ser observados em indivíduos e organizações. Estudos adicionais são necessários para explicar, por exemplo, quais tipos de conhecimentos são retidos por repatriados? Como esses conhecimentos podem ser incorporados por organizações para definir estratégias e programas futuros de internacionalização?

6 CONCLUSÃO

Este estudo teve como objetivo geral identificar publicações científicas sobre expatriação associadas aos temas identidades profissionais e retenção de conhecimentos. A análise quantitativa da produção científica demonstrou que os temas têm merecido atenção de pesquisadores e estudiosos do tema, em todo período analisado. Alguns resultados da análise quantitativa corroboram achados de Mott *et al.* (2012), principalmente quanto aos principais periódicos e países. Além disso, constatou-se a qualificação da produção científica, avaliada em termos de classificação pelo Qualis CAPES.

A análise temática possibilitou a categorização das áreas dos estudos, sendo que temas relacionados à identidade profissional no contexto da expatriação foram identificados, porém ainda em número reduzido. E, relativamente aos aspectos de retenção de conhecimentos oriundos de um processo de expatriação, não foram identificados estudos específicos, tendo sido apenas localizados estudos sobre compartilhamento e transferência de conhecimentos.

Nesse sentido, este estudo apresenta como contribuição teórica um panorama de estudos sobre expatriação/repatriação nas vertentes da retenção do conhecimento e identidade profissional, identificadas como uma lacuna de estudos, principalmente quanto à retenção de conhecimentos. Como contribuições práticas, os resultados apontam lacunas de pesquisas e

tendências, as quais poderão nortear futuros estudos por parte de pesquisadores e estudiosos dos temas. Os dados da pesquisa ilustram o impacto das experiências de expatriação em identidades e os possíveis efeitos dessas identidades na repatriação, tanto para readaptação ao trabalho ou para rotatividade nas organizações. Deste modo, os resultados mostram a relevância de políticas de recursos humanos por parte das empresas que levem em consideração transformações identitárias de repatriados e seus possíveis efeitos na adaptação de retorno. Ademais, os achados da pesquisa ressaltam a possibilidade de valorização do trabalho de repatriados como agentes de transferência de conhecimentos e competências.

Como limitação do estudo, destaca-se o número de bases consultadas. Estudos futuros podem ampliar as bases de dados e identificar redes de autores.

REFERÊNCIAS

- Araújo, C. A. (2006). Bibliometria: evolução histórica e questões atuais. *Em Questão*, 12(1), 11-32.
- Andrianto, S., Jianhong, M., Hommey, C., Damayanti, D., & Wahyuni, H. (2018). Re-entry Adjustment and Job Embeddedness: The Mediating Role of Professional Identity in Indonesian Returnees, *Frontiers in Psychology*, 9, 792.
- Athayde, A. L. M., Santos, C. L. T. (2019). Gestão internacional de pessoas: novas possibilidades de pesquisa. *Pretexto*, 20(2), 67-86. <http://dx.doi.org/10.21714/pretexto.v20i2.5971>
- Bertolini, A. V. A. G., & Larentis, F. (2019). Expatriação e Processos de Aprendizagem Organizacional: Um Estudo de Casos Múltiplos. *Revista Eletrônica de Ciência Administrativa*, 18(2), 213-239.
- Bitencourt, B. M., Gallon, S., & Scheffer, A. B. B. (2014). Programas trainee e expatriação como fatores propulsores de ascensão na carreira. *Revista de Carreiras e Pessoas*, 4(3), 232-248.
- Bojovic, N., Sabatier, V., & Coblenche, E. (2020). Becoming through doing: How experimental spaces enable organizational identity work. *Strategic Organization*, 18(1) 20–49. <https://doi.org/10.1177/1476127019864673>
- Borges, J. F. (2011). Missão e carreira em terras estrangeiras: a expatriação verde e amarela de gestores corporativos. *Revista Eletrônica de Ciência Administrativa*, 10(2), 31-47.
- Calderón, P. A. L., Guedes, A. L. M., & Carvalho, R. W. (2016). Gestão internacional de recursos humanos: Adaptabilidade intercultural na expatriação de brasileiros. *InternexT - Revista Eletrônica de Negócios Internacionais da ESPM*, 11(2), 6-20.
- Caligiuri, P., & Bonache, J. (2016). Evolving and enduring challenges in global mobility. *Journal of World Business*, 51(1), 127–141.
- CAPES – Qualis-Periódicos. Retrieved January 20, 2021, from <https://www.gov.br/capes/pt-br>
- Caza, B. B., & Creary, S. (2016). The construction of professional identity. In *Perspectives on contemporary professional work*. (Cap. 13, pp.259-285).
- Coelho, J. V. (2017). Estar Dentro, Estando Fora: Da Expatriação como Quadro de Ação Disjuntivo. *Gestão e Sociedade*, 11(30), 1976-1999.
- Crone, L. (2012). “Trust me, I am an expert: identity construction and knowledge sharing. *Journal of Knowledge Management*, 16(3), 448-460.
- Dalkir, K. (2017). *Knowledge Management in Theory and Practice*. Third ed. London: Cambridge, 2017
- Elias, M. L. G. G. R., & Machado, H. P. V. (2020). O campo da gestão do conhecimento a partir de Bibliometrias. *Inf. Inf., Londrina*, 25(1), 320 – 344.

- Freitas, M. E. (2009). A mobilidade como novo capital simbólico nas organizações ou sejamos nômades? *Organizações & Sociedade*, 16(49), 247-264.
- Freitas, M. E. (2010). Expatriação profissional: o desafio interdependente para empresas e indivíduos. *Gestão e Sociedade*, 4(9), 680-708.
- Gallon, S. (2017). Expatriação e Gestão de Pessoas Internacional em uma Multinacional. *Caderno Profissional de Administração da UNIMEP*, 7(2), 82-100.
- Gallon, S., & Antunes, E. D. (2015). Processo de Expatriação: um Modelo com Fases e Práticas. *Revista Eletrônica de Estratégia & Negócios*, 8(2), 54-85.
- Gallon, S., & Bitencourt, B. M. (2015). Programas Trainee E Expatriação Como Processos Que Evidenciam A Importância Estratégica Da Gestão De Recursos Humanos. *Teoria e Prática em Administração*, 5(2), 140-166.
- Gallon, S., & Scheffer, A. B. B. (2015). Expatriação: uma Oportunidade de Repensar a Carreira. *Revista Alcance*, 22(2), 298-315.
- Gallon, S., Cerutti, P. S., Maciel, A. C., & Oliva, E. C. (2017). Políticas e Práticas do Processo de Expatriação: Um Estudo de Caso em uma Multinacional Brasileira. *Revista Gestão Organizacional*, 10(3), 79-101.
- Gallon, S., Fraga, A. M., & Antunes, E. D. (2017). Conceitos e Configurações de Expatriados na Internacionalização Empresarial. *REAd. Revista Eletrônica de Administração*, 23(N. Especial), 29-59.
- Gallon, S., Fraga, A. M., & Antunes, E. D. (2019). Estudo de Caso Luso-Brasileiro sobre Políticas e Práticas de Expatriação. *Contextus - Revista Contemporânea de Economia e Gestão*, 17(1), 37-64.
- Gallon, S., Scheffer, A. B. B., & Bitencourt, B. M. (2013). "Eu fui, voltei e ninguém viu": um estudo sobre a expectativa de carreira após a repatriação em uma empresa brasileira. *Cadernos EBAPE.BR*, 11(1), 128-148.
- Gallon, S., Scheffer, A. B. B., & Bitencourt, B. M. (2014). A expatriação e o seu papel estratégico nas empresas internacionalizadas. *InternexT - Revista Eletrônica de Negócios Internacionais da ESPM*, 9(3), 38-56
- Gallon, S., Scheffer, A. B. B., & Gallon, I. (2014). Os desafios da repartição: um estudo de caso em uma empresa multinacional do Sul do Brasil. *Revista Ciências Administrativas*, 20(1), 313-346.
- Gallon, S., Scheffer, A. B. B., Gomes, J. F. S., & Corte, V. F. D. (2019). As Diferenças Culturais e Socioeconômicas e o Impacto na Internacionalização Empresarial: Um Estudo Comparativo entre duas Empresas Multinacionais. *Desenvolvimento em Questão*, 17(49), 222-246.
- Gallon, S., Vaz, E. R. D., & Nascimento, L. N. (2018). Processo de Expatriação na Internacionalização: Estudo de Caso em uma Empresa Brasileira. *Revista de Negócios*, 23(2), 57-72.
- Gonzalez, J. M. R., & Oliveira, J. A. (2011). Os efeitos da expatriação sobre a identidade: estudo de caso. *Cadernos EBAPE.BR*, 9(4), 1122-1135.
- González, R. V. D. (2016). Retenção de conhecimento em serviços. *Perspectivas em Ciência da Informação*, 21(1), 42-65.
- Hussain, T., & Deery, S. (2018). Why do self-initiated expatriates quit their jobs: The role of job embeddedness and shocks in explaining turnover intentions. *International Business Review*, 27(1), 281-288.
- Kim, J., & Froese, F. J. (2012). Expatriation willingness in Asia: the importance of host-country characteristics and employees' role commitments. *The International Journal of Human Resource Management*, 23, (16), 3414-3433.
- Kraimer, M. L., Shaffer, M. A., & Harrison, D. A. (2012). No place like home? an identity strain

- perspective on repatriate turnover. *Academy of Management Journal*, 55(2), 399–420.
- Lazarova, M., & Tarique, I. (2005). Knowledge transfer upon repatriation, *Journal of World Business*, 40(4), 361-373.
- Lima, M. B., & Lacombe, B. M. B. (2010). Práticas de recursos humanos do processo de repatriação de executivos brasileiros. *Revista de Administração Contemporânea*, 14(6), 1031-1053.
- Luiz, R. C. R., Santos, I. C. D., & Tadeucci, M. S. R. (2012). A expatriação como estratégia de aprendizagem organizacional e carreira. *Revista de Carreiras e Pessoas*, 2(2), 74-83.
- Machado, H. P. V., & Vieira, A. L. (2020). Retenção de conhecimentos da expatriação e efeitos sobre o ambiente na repatriação. 4(1): *Anais do IV Encontro Internacional de Gestão, Desenvolvimento e Inovação (EIGEDIN)*.
- Machado, H. V. (2003). A identidade e o contexto organizacional: perspectivas de análise. *Revista de Administração Contemporânea*, 7(n.spe), 51-73.
- Machado, H. V., & Hernandez, C. A. (2004). Alteridade, expatriação e trabalho: implicações para a gestão organizacional. *Revista de Administração Contemporânea*, 8(3), 53-73.
- Mello, S. F. & Tomei, P. (2021). Desafios da expatriação e o enriquecimento da interface trabalho-família em expatriados, durante a pandemia covid-19. *Revista Gestão Organizacional*, 14(1), 269-293. <http://dx.doi.org/10.22277/rgo.v14i1>
- Mitchell, R., & Boyle, B. (2020). Understanding the Role of Profession in Multidisciplinary Team Innovation: Professional Identity, Minority Dissent and Team Innovation. *British Journal of Management*, 1–17. <https://doi.org/10.1111/1467-8551.12419>
- Moore. F. (2012). Identity, knowledge and strategy in the UK subsidiary of an Anglo-German automobile manufacturer. *International Business Review*, 21(2), 281-292.
- Moreira, M. Z., Norões, J. L., & Ogasavara, M. H. (2014). Framework da estratégia de expatriação no âmbito do indivíduo, da organização e do ambiente internacional. *Internext*, 9(1), 81–100. <https://doi.org/10.18568/1980-4865.9181-100>
- Mott, M., Teixeira, M. L. M., Nakashima, C., & Araújo, G. S. (2012). Sistematização da literatura internacional sobre expatriados: um estudo bibliométrico com destaque para metodologia empregada em anos recentes. *Revista Gestão & Tecnologia*, 12(2), 243-267.
- Nordhall, O., Knez, I., & Willander, J. (2021). Emotion and cognition in personal and collective work-identity formation: variable- and person-oriented analyses. *Heliyon* 7(6). <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.e07210>
- Peltokorpi, V., & Zhang, L. E. (2020). Exploring expatriate adjustment through identity perspective. *International Business Review*, 29(3). <https://doi.org/10.1016/j.ibusrev.2020.101667>
- Pereira, R. S., Santos, I. C., Oliveira, K. D. S., & Leão, N. C. A. (2019). Metanálise como instrumento de pesquisa: Uma revisão sistemática dos estudos bibliométricos em Administração. *Revista de Administração Mackenzie*, 20(5). <https://doi.org/10.1590/1678-6971/eRAMG190186>
- Pritchard, A., (1969). Statistical bibliography or bibliometrics? *Journal of Documentation* 25(4) Dec 1969, 348–349.
- Rabello, G. C., Macke, J., & Zanella, W. (2019). Socialização Organizacional de Expatriados. *Internext - Revista Eletrônica de Negócios Internacionais da ESPM*, 14(1), 45-58.
- Riberia, M. C. H. (2017). Bibliometria: Quinze anos de análise da produção acadêmica em periódicos brasileiros. *Biblios*, (69), 1–20.
- Sampieri, R. H., Collado, C. F., & Lucio, M. P. B. (2013). *Metodologia de Pesquisa*. 5.ed. Porto Alegre: Penso.
- Shao, J. J., & Ariss, A. A. L. (2020). Knowledge transfer between self-initiated expatriates and

their organizations: Research propositions for managing SIEs, *International Business Review*, 29 (1).

<https://doi.org/10.1016/j.ibusrev.2019.101634>

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

<https://doi.org/10.1016/j.ibusrev.2020.101709>

Sunguh, K., K.; Asad, A.; Olabode, A. C.; Zhang X. (2019). Do identity and status matter? A social identity theory perspective on the adaptability of low-status expatriates, *Public Affairs*, 19(4).

<https://doi.org/10.1002/pa.1938>

Vianna, N. P., & Souza, Y. S. (2009). Uma análise sobre os processos de expatriação e repatriação

em organizações brasileiras. *BASE - Revista de Administração e Contabilidade da UNISINOS*, 6(4), 340-353.

Vidal, E. S., Valle, R. S., & Aragón, I. B. (2007). Antecedents of repatriates' job satisfaction and its influence on turnover intentions: Evidence from Spanish repatriated managers. *Journal of Business Research*, 60, 1272 – 1281.

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

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

Adriana Luvizotto Vieira - Universidade Cesumar Maringá – UNICESUMAR, Paraná, (Brasil). E-mail: adriana.lvieira@outlook.com Orcid id: <https://orcid.org/0000-0002-0509-5243>

Hilka Pelizza Vier Machado - A Universidade do Oeste de Santa Catarina – UNOESC, (Brasil). E-mail: hilka.machado@unicesumar.edu.br Orcid id: <https://orcid.org/0000-0002-2554-0025>

Maria Cecília de Souza Leme - Universidade Cesumar Maringá – UNICESUMAR, Paraná, (Brasil). E-mail: lememariacecilia95@gmail.com Orcid id: <https://orcid.org/0000-0002-3126-4119>

EXPATRIATION, KNOWLEDGE RETENTION AND PROFESSIONAL IDENTITY: A BIBLIOMETRIC STUDY

Adriana Luvizotto Vieira, Hilka Pelizza Vier Machado & Maria Cecília de Souza Leme
Universidade Cesumar – UNICESUMAR, Paraná, (Brasil).

ARTICLE DETAILS	ABSTRACT
<p>Article history:</p> <p>Received: 25 september 2021 Accepted: 11 january 2022 Available online march 17 th 2022</p> <p>Double Blind Review System</p> <p>Scientific Editor Ilan Avrichir</p>	<p>Objective: To identify and analyze the scientific production around the topic expatriation, retention of knowledge and professional identity.</p> <p>Method: This is a bibliometric study. The Scielo and Spell databases were used, representing national databases and Science Direct and Web of Science, representing international databases. The period of publications was from 2005 to 2020. The data were analyzed in a quantitative and qualitative way.</p> <p>Main results: A thematic analysis of 49 articles shows that despite the importance of the subject in question, the number of articles dealing with strategic aspects of the international people management process is still reduced, such as the retention of knowledge and the professional identity in the context of expatriation.</p> <p>Relevance/originality - The study addresses the theme expatriation in the areas of retention of knowledge and professional identity, not present in previous studies. The results represent a contribution for expatriation researchers, highlighting gaps and study themes.</p> <p>Theoretical/methodological contributions: The results are analyzed in a qualitative and quantitative way, evidencing a scenario that enables managers and researchers to understand a strategic context of expatriation studies that concerns issues of retention of knowledge and professional identity.</p>
<p>Keywords:</p> <p>Expatriation Knowledge Retention Professional Identity Bibliometric Studies</p>	

EXPATRIACIÓN, RETENCIÓN DE CONOCIMIENTOS E IDENTIDAD PROFESIONAL: UN ESTUDIO BIBLIOMÉTRICO

Adriana Luvizotto Vieira, Hilka Pelizza Vier Machado & Maria Cecília de Souza Leme
Universidade Cesumar – UNICESUMAR, Paraná, (Brasil).

DETALLES DEL ARTÍCULO	RESUMEN
<p>Historia del Artículo:</p> <p>Recibido: 25 de septiembre de 2021 Aceptado: 11 de enero de 2022 Disponible en línea: 17 de marzo 2022</p> <p>Double Blind Review System</p> <p>Editor Científico Ilan Avrichir</p> <hr/> <p>Palabras clave:</p> <p>Expatriación Retención de conocimientos Identidad profesional Bibliometría</p>	<p>Objetivo: Identificar y analizar la producción científica en torno a los temas expatriación, retención de conocimientos e identidad profesional.</p> <p>Método: Se trata de un estudio bibliométrico. Se utilizaron las bases de datos Scielo y Spell, representando bases nacionales y Science Direct y Web of Science, representando bases internacionales. El recorte temporal fue de 2005 a 2020. Los datos se analizaron de forma cuantitativa y cualitativa.</p> <p>Principales resultados: A partir de un análisis temático, pautada en la Bibliometría de 49 artículos, este estudio revela que, a pesar de la importancia del tema en cuestión, aún es reducido el número de artículos que tratan de vertientes estratégicas del proceso de gestión internacional de personas, como la retención del conocimiento y la identidad profesional en el contexto de la expatriación.</p> <p>Relevancia/originalidad - El estudio aborda el tema de la expatriación en las vertientes de la retención de conocimientos e identidad profesional, no explorados en estudios anteriores. Los resultados contribuyen para investigadores del tema expatriación, evidenciando lagunas y temáticas de estudios.</p> <p>Contribuciones teóricas/metodológicas: Los resultados se analizarán de forma cualitativa y cuantitativa, evidenciando un escenario que posibilita a gestores e investigadores entender un contexto estratégico de estudio de la expatriación que concierne a cuestiones de retención del conocimiento e identidad profesional.</p>

Como citar este artículo:

Vieira, A. L., Machado, H. P. V., & Leme, M. C. de S. (2022). Expatriação, Retenção de Conhecimentos e Identidade Profissional: Um Estudo Bibliométrico. *Internext*, 17(2), 169–193.
<https://doi.org/10.18568/internext.v17i2.672>