

**16. Encontro Nacional da ABET**

**3 a 6/9/2018, UFBA, Salvador (BA)**

**GT10 - Cultura, Identidade e Experiência social em meio às (re)configurações do mundo do trabalho**

**Usos/desusos/abusos de termos sobre mobilidade internacional e trabalho: diálogos possíveis entre Administração e Antropologia**

Agradecimentos à CAPES/PDSE - Processo n. 88881.190579/2018-01  
e ao CNPq - Processo n. 302978/2014-3

**Laura Alves Scherer**

PPGA/UFRGS e UNIPAMPA

**Vanessa Amaral Prestes**

PPGA/UFRGS

**Carmem Ligia Iochins Grisci**

PPGA/UFRGS

## RESUMO

A mobilidade internacional – tomada como sinônimo de migração – tem sido tema de diversas áreas das ciências, em especial da Antropologia e da Administração que têm também no trabalho um tema de interesse comum. Dos estudos que promoveram a associação mobilidade internacional e trabalho, observa-se a proliferação de termos – relativos aos indivíduos que atravessam fronteiras geográficas, que a endereçam ora a uma, ora a outra área específica do conhecimento. Nesse sentido, o presente ensaio visa (i) discutir acerca dos principais conceitos e termos relativos à associação mobilidade internacional e trabalho, presentes na Administração e na Antropologia; (ii) argumentar a favor do incremento do diálogo entre as áreas em prol do enriquecimento teórico-empírico relativo ao tema. Para tanto, procedeu-se a uma revisão de literatura relativa a cada uma das áreas. Apesar de aparente disparidade entre as áreas, e mesmo que a questão do trabalho de quem se move internacionalmente seja por elas analisada a partir de diferentes recortes, certo diálogo vem sendo construído. Na Administração, o foco tende a ser direcionado para indivíduos de altos níveis hierárquicos – profissionais qualificados que se movimentam por motivo de trabalho em multinacionais (FREITAS, 2008; CHANLAT; DAVEL; DUPUIS, 2013). Na Antropologia, o mote se encontra em indivíduos que cruzam fronteiras em situação de vulnerabilidade, em busca de uma vida melhor, de um emprego, por motivos alheios a sua vontade, como desastres ambientais e guerras (SAYAD, 1979; RUIZ, 2003). O empréstimo de conceitos da Antropologia pela Administração ocorre, entretanto, inevitavelmente, quando se pensa em indivíduos em contextos interculturais nas organizações, isto é, indivíduos que vivenciaram a mobilidade para um país estrangeiro e, então, trabalham com nativos e não nativos (FREITAS, 2008). Há de se considerar, contudo, que usos/desusos/abusos relativos à expansão de termos poderão constranger o diálogo. Expatriado, autoexpatriado, flexpatriado, impatriado, executivos e gestores globais, na Administração; imigrante, diáspora, transnacional e refugiado, na Antropologia. Guardadas as distintas motivações de deslocamento, ainda é raramente discutido que a diversidade de termos estudados em ambas as áreas deriva do vocábulo migração. Migrar consiste em se deslocar a outro país por tempo indeterminado ou definitivo. Quem sai do seu país, emigra, quem entra em um país estrangeiro, imigra. Nessa perspectiva, sugere-se: todos são migrantes. Na Administração, o termo imigrante ou emigrante raramente é mencionado, a não ser em literatura específica sobre empreendedorismo étnico, que cai na conotação popular de indivíduos que se mudam em busca de uma vida melhor e montam seu negócio no país de destino. Na Antropologia, o termo expatriado tampouco é utilizado, salvo em obras como a de Ribeiro (s.d.). Mas ambas as áreas se referem a um mesmo fenômeno. O trabalho também merece diferentes considerações nas duas áreas. Na Administração, são abundantes estudos que apresentam viés funcionalista, com o objetivo de estudar e otimizar o processo de transferência internacional e, conseqüentemente, aprimorar o desempenho organizacional (GALLON; FRAGA; ANTUNES, 2017), sendo a organização considerada o cerne, mesmo que apareça apenas como pano de fundo. Sob outra perspectiva, há poucas iniciativas relativas a uma visão mais crítica. Na Antropologia, a discussão – mais centrada no indivíduo e no grupo – tem no trabalho apenas mais uma das inúmeras facetas a serem analisadas. O trabalho precarizado, com frequência, é tomado como o tipo de oportunidade que se apresenta a esses indivíduos (MARINUCCI, 2017). Considera-se o trabalho, entretanto, um elemento comum e central às diferentes formas de migração, visto que dele poderá derivar o sustento dos indivíduos no país de destino. A partir das ideias que predominam na Administração e Antropologia, ponderou-se que, para o mesmo tema – mobilidade internacional ou migração e trabalho – cada área de conhecimento faz um recorte específico relativo aos indivíduos e aos termos a eles atribuídos. Tal recorte pode promover, em ambas as áreas, classificações reducionistas da pluralidade da vida dos indivíduos. Forjar novos termos visando abranger a totalidade de situações que motivam a mobilidade internacional, poderá mostrar-se tarefa inócua ao avanço do conhecimento, tendo em vista a velocidade com que mudam as relações entre países, as motivações e possibilidades de deslocamento mundial, as configurações de trabalho. Argumenta-se a

favor de um diálogo que considere a proliferação de termos, sob pena de os mesmos inclinarem-se mais à produção de nichos de conhecimento tomados como exclusivos de uma ou outra área de conhecimento, do que ao enriquecimento teórico-empírico. Argumenta-se, ainda, que a aproximação dos termos na direção de migração, poderia vir a ilustrar a dimensão diversa de vida e trabalho destes indivíduos. O ponto em comum aos termos apresentados por ambas as áreas no que se refere aos indivíduos que atravessam fronteiras, ainda parece ser migração, e ao redor dele o diálogo poderá contemplar outros aspectos relevantes.

**Palavras-chave:** mobilidade internacional; migração; trabalho; expatriado; imigrante.

## 1 INTRODUÇÃO

A mobilidade internacional, tomada no presente artigo como sinônimo de migração, tem sido tema de diversas áreas das ciências, incluindo a Antropologia e a Administração – que têm também o trabalho como tema de interesse comum. Entre estudos que promoveram a associação mobilidade internacional e trabalho (CALIGIURI, 1997, 2000, 2006; DUTRA, 2002; FREITAS, 2008, 2009; FREITAS; DANTAS, 2011; GALLON; FRAGA; ANTUNES, 2017; MARINUCCI, 2017; RUIZ, 2003; SAYAD, 1979, 1991) observa-se a proliferação de termos relativos aos indivíduos que atravessam fronteiras geográficas, devido à pluralidade de situações abarcadas pelo fenômeno, que a endereçam ora a uma, ora a outra área específica do conhecimento.

Estudos da Administração, relativos à mobilidade internacional, tomaram forma a partir dos anos de 1970 (GALLON; FRAGA; ANTUNES, 2017). O interesse por esse escopo condiz com o advento gradativo da globalização, da abertura dos mercados de Estados, da ascensão econômica de países emergentes, do processo de internacionalização de empresas e da conseqüente intensificação do fluxo de trabalhadores pelo mundo. Dentre os temas abordados, ganham destaque estudos que privilegiam gestores que migram para além das fronteiras de seus países de origem para cumprir missões organizacionais, os chamados expatriados (FREITAS, 2008, 2009; CHANLAT; DAVEL; DUPUIS, 2013). Dessa nomenclatura, derivam outras como autoexpatriado, flexpatriado, gestor global etc.. Nesse sentido, nos estudos de Administração, a mobilidade internacional está atrelada ao trabalho de um indivíduo e pode ser entendida como:

a capacidade, a disposição e o desejo de um indivíduo que tem de mudar geograficamente e de interagir com diferenças em relação à sua cultura, à sua profissão, à sua empresa, ao seu cargo e aos seus saberes, fazendo ajustes que favorecem o seu melhor desempenho profissional e enriquecem a sua vida pessoal; ou seja, um indivíduo aberto a experiências novas, que confrontem e alarguem os limites dos seus conhecimentos, de suas experiências pessoais e

profissionais, bem como as suas certezas culturais (FREITAS, 2009, p. 249).

Em relação aos estudos da Antropologia, destacam-se os realizados no domínio da chamada Antropologia Cultural, disciplina interessada em conhecer, dentre outros indivíduos, o imigrante enquanto elemento integrante de grupos organizados. Imigração, identidade, transnacionalismo, diáspora e refúgio são algumas das terminologias mais utilizadas na área quanto aos deslocamentos internacionais, sendo que grande parte dessas pesquisas se direciona para países e indivíduos em situação de vulnerabilidade (SAYAD, 1979; RUIZ, 2003). Saliencia-se que as discussões que interseccionam os estudos de mobilidade internacional na Antropologia são bastante abrangentes. Contudo, o recorte deste ensaio recai ao que é relacionado ao tema trabalho.

Em tempo, cabe esclarecer quais os objetivos da Administração e da Antropologia como ciências, guardadas as distintas orientações teóricas, epistemológicas e ontológicas que residem em ambas as áreas. Antropologia, do radical *anthropos* (homem), e *logos* (tratado, discurso), “consiste na ciência que estuda o homem de todos os tempos e tipos” (CAVEDON, 2008, p. 21). A Administração, que até a década de 1970 acreditava-se ser uma ciência restrita a um conjunto de técnicas oriundas de manuais norte-americanos importados pelas escolas brasileiras de Administração, atualmente abrange diferentes abordagens alternativas à perspectiva funcionalista até então dominante (DAVEL; ALCADIPANI, 2003). Vê-se, portanto, interesse em refletir, renovar, questionar e criticar processos e estruturas organizacionais e laborais, embora tais pesquisas ainda não sejam predominantes.

Complementarmente a essa visão, Barbosa (1996) acredita que a Administração precisa ir além da visão utilitarista e pragmática do tradicional fazer administrativo, em favor de uma visão mais humana e interpretativa da realidade, que pode ser produzida a partir de um olhar antropológico. Para a autora, à luz da interdisciplinaridade podem-se desenvolver estudos no sentido de compreender quais significados assumem alguns pressupostos administrativos em diferentes sociedades, articulando paradigmas sociais com situações específicas.

Nesse sentido, o presente artigo visa (i) discutir acerca dos principais termos e conceitos relativos à associação “mobilidade internacional e trabalho”, presentes na Administração e na Antropologia; e (ii) argumentar a favor do incremento do diálogo entre as áreas em prol do enriquecimento teórico-empírico relativo ao tema.

Acredita-se que a partir desse ensejo, outros temas poderão surgir e promover diálogo conjunto entre as áreas, além de proporcionar enriquecimento teórico e ampliação do campo de estudos da Administração em relação à mobilidade internacional. Como

ressalta Barbosa (1996), os estudos da Administração têm muito a ganhar com uma visão construída a partir de um viés antropológico.

A seguir, encontra-se o tópico sobre mobilidade internacional e trabalho nos estudos da área da Administração e, logo, da Antropologia. Em seguida, propõe-se um diálogo conjunto e, por fim, as considerações finais.

## **2 QUEM CRUZA FRONTEIRAS E POR QUÊ?**

### **2.1 Na Administração**

Na Administração, o estudo da mobilidade internacional se instaurou com as pesquisas relacionadas à disciplina de negócios internacionais. Esta disciplina é voltada, sobretudo, para a análise: (i) de mobilidade de capitais - em que são realizadas operações bancárias e financeiras; (ii) de mobilidade organizacional - em que empresas se relacionam com outro país por meio de estratégias como alianças, *joint-ventures*, fusões e aquisições, escritórios no exterior, dentre outras, (iii) e de mobilidade de profissionais - em que pessoas atravessam fronteiras para operacionalizar estes negócios (FREITAS, 2008, 2009; CHANLAT; DAVEL; DUPUIS, 2013). Neste cenário, é corrente que estes profissionais, considerados altamente qualificados (FREITAS, 2008), tenham o domínio de idiomas, sejam capazes de conviver com outras culturas, estejam habilitados para transferir conhecimento da matriz para subsidiárias, executem novos projetos, treinem e gerenciem equipes multiculturais e reforcem a cultura da empresa (FREITAS; DANTAS, 2011). A estes indivíduos são atribuídas diferentes nomenclaturas, sendo o termo “expatriado” predominante nesta literatura.

Nesse sentido, a Administração trata para além das questões econômicas, estratégicas, de internacionalização de empresas. Ao focar o indivíduo, as relações interpessoais e a convivência de pessoas no âmbito do trabalho (FREITAS, 2008), esta área abrange outros escopos de estudos como a gestão internacional de pessoas e a gestão intercultural. Em um panorama de temas da linha de gestão internacional de recursos humanos, Silva, Orsi e Nakata (2013) revelam que o tópico predominante, em publicações nacionais e internacionais, é a expatriação e todo o circunscrito à sua atividade. O expatriado é conceituado como o profissional que tem vínculo com uma organização em um determinado país e é transferido para outro, de uma matriz a uma subsidiária, a fim de exercer determinada função formal e legalmente estabelecida (CALIGIURI, 2000; CALIGIURI; DI SANTO, 2001; DUTRA, 2002; FREITAS; DANTAS, 2011; GONZÁLEZ; OLIVEIRA, 2011). O intervalo de tempo da expatriação é um fator que diverge entre os autores. Caligiuri (2000), Caligiuri e Di Santo (2002), Freitas e Dantas (2011), por exemplo,

consideram que a expatriação está dentro de um período predefinido; ao passo que Dutra (2002) e González e Oliveira (2011) entendem que a expatriação também pode ocorrer de forma definitiva.

Os estudos sobre expatriados na linha de gestão internacional de pessoas levantam questões como políticas e processos, remuneração, cargo, salários, treinamento, dentre outros (CALIGIURI; DI SANTO, 2001; MOTT; TEIXEIRA; NAKASHIMA; ARAÚJO, 2012; SILVA; ORSI; NAKATA, 2013). Estudos de Caligiuri (1997, 2000, 2006) destacam-se internacionalmente nesta linha de pesquisa por apresentarem questões relativas expatriação em multinacionais, por meio da análise de características de personalidade, treinamento, retenção de talentos, avaliação, práticas de apoio e adaptação cultural voltadas para competitividade, desempenho e efetividade deste indivíduo, sua família, equipe e organização.

A linha de gestão intercultural, por sua vez, é voltada para as questões relacionadas ao impacto da cultura organizacional e nacional no comportamento do expatriado. Destacam-se estudos relacionados às competências, ao gênero, à satisfação com o trabalho, ao ajustamento, à adaptação de filhos, cônjuge e do próprio expatriado, dentre outros (CALIGIURI; DI SANTO, 2001; DUTRA, 2002; MAYERHOFER; HARTMANN; HERBERT, 2004; FROESE; PELTOKORPI, 2011; MOTT et al., 2012; SILVA; ORSI; NAKATA, 2013; NARDI; BECKER, 2014; SCHERER; MINELLO, 2017). Cabe destacar Maria Ester de Freitas, autora pioneira nesta linha de estudos no Brasil, com o trabalho desenvolvido com expatriados executivos franceses em São Paulo e brasileiros na França. A autora apresenta uma perspectiva psicossociológica da face não glamourosa vivenciada por estes indivíduos e suas famílias, revelando o preço a ser pago por uma carreira internacional (FREITAS, 2015).

Gallon, Fraga e Antunes (2017) salientam que as mudanças nas relações sociais, organizacionais e o surgimento de novas profissões que demandam deslocamento vem transformando a ideia tradicional do conceito de expatriado, que tinha como cerne o território e a organização, e direcionando-a para as mudanças que a pessoa expatriada vivencia. Assim, as autoras destacam que o termo expatriado adquiriu derivações como “repatriado”, “patriado”, “impatriado”, “autoexpatriado” e “flexpatriado”, bem como outros termos também foram incorporados, tais como “cidadão do mundo” e nomenclaturas compostas pelo cargo “gestor” ou “executivo”, adjetivado por “internacional”, “transcultural”, “transnacional” e “global”. Complementam, ainda, que essa variedade de nomenclaturas tenta se aproximar ao tipo de trabalho, objetivo, estratégia, nível de internacionalização e orientação da área de gestão de pessoas da empresa.

O primeiro termo citado, o repatriado, é conferido ao expatriado que já cumpriu suas atribuições no exterior e, então, retorna ao seu país de origem, podendo ou não permanecer

na organização (SPOHR; FLEURY, 2011; GALLON; SCHEFFER; BITENCOURT, 2013). Consiste em um processo de renegociação, readaptação, reconstrução de redes profissionais e reancoragem da carreira (GALLON; FRAGA; ANTUNES, 2017). Outro termo que apresenta esta ideia de retorno é o patriado. Este conceito é mais específico, pois é atribuído ao expatriado quando retorna à matriz, após uma sequência de múltiplas realocações em subsidiárias e, ainda, é contemplado com um cargo executivo (HARVEY; NOVICEVIC, 2006; GALLON; FRAGA; ANTUNES, 2017).

Já o impatriado seria aquele que faz o caminho oposto ao do expatriado, isto é, parte de uma subsidiária do seu país de origem para trabalhar em missões temporárias na matriz da empresa, que fica no exterior, com o intuito de aprender e levar a cultura organizacional (HARVEY; RALSTON; NAPIER, 2000; REGO; CUNHA, 2009; GALLON; FRAGA; ANTUNES, 2017).

Quanto a autoexpatriado, trata-se de nomenclatura mais recente, diferenciada de expatriado devido a opção de trabalhar no exterior não contar com a intermediação de uma organização. O indivíduo vai para o exterior por “conta própria” e lá realiza o acordo de trabalho em uma organização a fim de buscar desenvolvimento pessoal e profissional (FROESE; PELTOKORPI, 2011). Cabe destacar que Nardi e Becker (2014) e Prestes e Grisci (2016) atentam, em seus estudos, para o fato de que autoexpatriado é uma nomenclatura que deriva da imigração, portanto todo autoexpatriado pode e deve ser considerado um imigrante.

Outro termo que deriva da raiz “patri”, é o flexpatriado. Este conceito apresentado por Mayerhofer, Hartmann e Herbert (2004) alcança desde trabalhadores executivos a outros que ocupam cargos técnicos. São trabalhadores que, com frequência, atravessam as fronteiras por um curto período e têm sua vida estabilizada em seu país de origem, porém é necessário flexibilidade para atender as necessidades da empresa. Essa mesma dinâmica de trabalho, Freitas (2008) chama de “expatriação semanal”.

Os demais termos que apresentam ideia de mobilidade internacional relacionada ao trabalho se aproximam da perspectiva conceitual dos flexpatriados. Os executivos globais, gestores transnacionais, transculturais, cidadãos do mundo, cosmopolitas são aqueles com capacidade de negociação e gerenciamento de polos global e local, capacidade de mudança, mobilidade, transformação, de abertura para o novo, em suma, profissionais com inteligência intercultural (NUNES; VASCONCELOS; JAUSSAUD, 2008; FREITAS, 2009; SARFATI, 2011). Este tipo de mobilidade ocorre, pois é mais vantajoso para as empresas transferir profissionais para outro país do que treinar um novo membro nativo, visto que o tempo necessário de formação e qualificação na área do negócio pode ser ainda mais longo que o processo de adaptação cultural (FREITAS, 2008).

Além desses termos, nessa mesma linha de pensamento, Nardi e Becker (2014) conceituam como “profissionais sem fronteiras” aqueles indivíduos que assumem o protagonismo de sua carreira e as relações com o seu trabalho, podendo estar em qualquer lugar do mundo. Freitas (2008) resgata, ainda, o termo de Barreré-Maurisson (2003) – “solteiros geográficos” - e complementa que este formato de trabalho modifica o padrão de contratos internacionais e as relações de trabalho e familiares.

Ademais, há ainda, em menos volume, pesquisas da Administração no Brasil que abrangem o termo “imigrante”. O tema desses estudos recai sobre o empreendedorismo – ao imigrante empreendedor ou imigrante empresário (TRUZZI, 1987; HALTER, 2007; OLIVEIRA; IGLESIAS, 2012; RODRÍGUEZ; FRANCO; MIRANDA, 2014; ALIAGA-ISLA, 2014; CRUZ; FALCÃO, 2016). Na literatura internacional, o tema empreendedorismo imigrante ou étnico também é relativamente recente, se comparado com outros temas da Administração, tomando consistência a partir dos anos 1990 (CRUZ; FALCÃO, 2016).

Tendo em vista esta exposição que exemplifica a proliferação de nomenclaturas a respeito de mobilidade internacional relacionada ao trabalho, e utilizadas em estudos da Administração, apresenta-se, a seguir, uma visão da área da Antropologia sobre o tema.

## **2.2 Na Antropologia**

Na Antropologia, o tema “migração” repercute na relação com diversos segmentos sociais, políticos, econômicos, legais, culturais, laborais, familiares, que contextualizam a ampla gama de pesquisas antropológicas sobre deslocamento e mobilidade do homem entre países. Dentre os estudiosos da área, tem-se em Abdelmalek Sayad um autor clássico, que direcionou seus esforços a problematizar a condição do “imigrante”, o que pode ser entendido como uma preocupação em debater uma existência plena, e não somente acerca de direitos parciais enquanto imigrantes trabalhadores. Embora de formação sociológica, Sayad tem sua contribuição consolidada no âmbito dos estudos antropológicos relativos aos movimentos migratórios, especialmente acerca da imigração argelina na França.

Em estudo que questiona “o que é ser um imigrante?”, Sayad concluiu que esse é “um trabalhador definido e tratado como provisório” (SAYAD, 1979, p. 55), cuja existência e estadia no país de destino estão essencialmente relacionadas ao trabalho. O autor acrescenta que há restrições simbólicas ao amplo acesso dos imigrantes ao mercado de trabalho do país que os recebe, condição que os diferencia dos trabalhadores nativos. Tal fato acabou por levar à associação imediata da questão imigratória a um problema de ordem social. O autor destacou a trajetória dos migrantes como um movimento de pessoas oriundas de países pobres que buscam encontrar em outros países melhores condições de

vida, saúde e, especialmente, de trabalho (SAYAD, 1979, 1991). Sendo o trabalho o fator que condiciona o “ser imigrante”, o desemprego implicaria no desaparecimento de sua condição social.

Segundo o antropólogo espanhol Delgado Ruiz, referimo-nos equivocadamente ao imigrante como tal, uma vez que grande parte dos indivíduos que reconhecemos por imigrantes já realizaram o movimento de imigrar. O termo mais adequado, para o autor, seria então o de “imigrado”, referente ao movimento ocorrido. Esse pequeno ajuste na terminologia reflete a ideia que Delgado defende, no sentido de que “o imigrante é aquele que, como todos os outros, veio à cidade depois de uma viagem, mas que, ao fazê-la, não perdeu seu status de viajante em trânsito, mas foi forçado a mantê-lo em perpetuidade” (RUIZ, 2003, p. 3, tradução nossa).

Ruiz (2003) entende que o termo imigrante se aplica para aqueles oriundos de países pobres, que migram por razões de miséria ou catástrofes. Estes imigrantes são rotulados como intrusos, mas, ao mesmo tempo, se tornam extremamente necessários para o país que os recebe, sobretudo como possibilidade de mão de obra para trabalhos precários. Ainda, são apontados como atrasados por serem oriundos de cidades pouco modernizadas, como perigosos, como ameaça à segurança do país que os recebe e, não raro, como excessivos, numerosos, como “sobra” de um conjunto de habitantes (RUIZ, 2003). Tais estudos demonstram a estigmatização do imigrante como vulnerável e necessitado.

Outro termo que se destaca na Antropologia é “diáspora”. Stuart Hall, autor dedicado aos estudos culturais, explica que o termo diáspora derivou da história moderna do povo judeu que se dispersou forçadamente pelo mundo. “A pobreza, o subdesenvolvimento, a falta de oportunidades [...] podem forçar as pessoas a migrar, o que causa o espalhamento — a dispersão. Mas cada disseminação carrega consigo a promessa do retorno redentor” (HALL, 2003, p. 28).

Na ocasião da diáspora, as identidades são múltiplas, visto que os locais de assentamentos são variados e, por vezes, transitórios. O estudo de tal experiência pode envolver complexidades relativas ao pertencimento, à inserção no mercado de trabalho, aos vínculos que são criados em um novo território e aos que são mantidos com a família que fica na origem, aos significados que os deslocamentos adquirem, ao relacionamento dos nativos com a diferença de um povo estrangeiro e, sobretudo, às condições sociais que envolvem esse deslocamento (HALL, 2003). Handerson (2015) exemplifica esta ideia em seu estudo realizado com haitianos, em que o termo diáspora é relacionado àquele que parte do Haiti, volta ao seu país e retorna ao estrangeiro. Neste processo, a mobilidade tem que ocorrer de forma bem-sucedida, associada ao trabalho e à boa situação econômica, que muitas vezes mantém familiares no Haiti.

O conceito de diáspora pode ser confundido com o de transnacionalismo. Segundo Castro Neira (2005), transnacionalismo se caracteriza a partir de uma lente teórica constituída no contexto da abertura dos mercados e da globalização para analisar o fenômeno da migração, interessada em um tipo específico de migrante. “Transnacional” é todo indivíduo que, após migrar, mantém relações com seu país de origem e outros países, por meio da troca de informações, da disseminação da cultura, ou de trabalhos relacionados aos mercados econômicos internacionais. O autor esclarece que “nem todos os imigrantes são transnacionais, pois há aqueles que a partir de sua situação migratória podem não estabelecer ou não manter vínculos políticos, sociais nem econômicos com seus lugares de origem” (CASTRO NEIRA, 2005, p. 185).

A partir de deslocamentos iniciados no final do século XX, autores têm se dedicado a problematizar a condição de “refugiado”. Refugiado é o nome atribuído à pessoa que se desloca forçadamente do seu país, em decorrência de perseguição, agressão, domínio estrangeiro, ou por motivos de perturbação da ordem em parte ou na totalidade do território de origem. No entanto, importa ressaltar que quando se fala em “refugiados” ou em “campo de refúgio” não se deve pensar em um grupo homogêneo de pessoas que vivenciaram situações semelhantes. As experiências e situações abarcadas nesse entendimento são singulares e diversas em suas características (JARDIM, 2016). No que tange ao trabalho, refugiados recebidos por países que se comprometem com o Instituto do Refúgio, conforme acordo da Organização das Nações Unidas (ONU) pós Segunda Guerra Mundial, possuem direitos laborais em situação de igualdade com os nacionais. Contudo registra-se, com frequência, sua exclusão do mercado de trabalho, deixando-os à mercê do trabalho informal e do subemprego (MARINUCCI, 2017).

Tendo essa breve revisão conceitual como horizonte, tem-se alguns exemplos das principais terminologias abordadas em estudos antropológicos relativas à mobilidade internacional. Buscou-se, prioritariamente, estudos que associam estes termos às questões referentes ao trabalho, embora os temas tratados sobre migração na Antropologia tenham grande amplitude analítica.

A seguir, propomos uma interlocução dos estudos da área da Administração e da Antropologia. Traçamos uma discussão ancorada em pontos de aproximação e distanciamento entre os entendimentos das respectivas disciplinas e nas possibilidades de enriquecimento teórico a partir de diálogos conjuntos.

### **3 DIÁLOGOS POSSÍVEIS ENTRE AS ÁREAS**

Certo diálogo entre Administração e Antropologia vem sendo construído, apesar da aparente disparidade entre as áreas. Conforme ressalta Cavedon (2008, p. 160), é comum

que questionamentos da Administração se direcionem para “a aplicabilidade, para o pragmatismo, para o utilitarismo que norteia a ciência Administrativa”. A Antropologia, por outro lado, tenderia a “se eximir de uma resposta dessa ordem, na medida em que seu referencial e os seus postulados éticos limitam a sua ação no sentido de tão-somente desvendar significados, mas não os instrumentalizar” (p. 160). A autora ressalta que preconceitos e generalizações existem para ambos os lados, o que revela certo desconhecimento de uma área sobre a outra, e vice-versa.

Cavedon (2008) ainda sinaliza que o diálogo entre as duas áreas pode colaborar para a redescoberta do saber integrado e que, embora existam peculiaridades relativas a cada disciplina, a interlocução é muito maior do que se pode imaginar, tanto que já há fortes indícios de mudanças favoráveis na academia brasileira. Não somente o número de publicações com esta intersecção tem crescido, como começam a ter destaque as contribuições que promovem uma articulação entre as áreas, ainda que, em grande parte, sejam voltadas para a análise etnográfica como ferramenta em estudos sobre cultura organizacional (CAVEDON, 2008). Freitas (2008) complementa que quando se pensa em indivíduos em contextos interculturais nas organizações - indivíduos que vivenciaram a mobilidade para um país estrangeiro e, então, trabalham com nativos e não nativos -, inevitavelmente, o conhecimento antropológico também deve ser acionado.

Mesmo ao se reconhecer a aproximação entre as áreas, a questão do trabalho de quem se move internacionalmente é analisada na Administração e na Antropologia sob diferentes recortes. Na Administração o foco de grande parte dos estudos, entre eles Freitas (2008) e Caligiuri (1997, 2000, 2006), tende a ser direcionado para indivíduos em altos níveis hierárquicos – profissionais qualificados dotados de características globais que se movimentam por motivo de trabalho em multinacionais. Na Antropologia, o mote se encontra em indivíduos que cruzam fronteiras em situação de vulnerabilidade, em busca de uma vida melhor, de um emprego, por motivos alheios a sua vontade como conflitos, perseguições, desastres ambientais, colapsos econômicos e guerras, a exemplo dos estudos de Jardim (2016), Ruiz (2003) e Sayad (1979). Tal diferenciação é ainda enfatizada pelos usos e desusos das diferentes terminologias. Dentre eles, expatriado, autoexpatriado, flexpatriado, impatriado, executivos e gestores globais, na Administração; e imigrante, diáspora, transnacional e refugiado, na Antropologia. Há de se considerar, contudo, que usos/desusos/abusos relativos à expansão de termos poderão constranger o diálogo.

Guardadas as distintas motivações de deslocamento – que classificam o indivíduo em uma ou outra nomenclatura – ainda é pouco discutido que a diversidade de termos estudados em ambas as áreas deriva do vocábulo migração. Migrar consiste em se deslocar a outro país por tempo indeterminado ou definitivo. Quem sai do seu país, emigra, quem entra em um país estrangeiro, imigra. Portanto, todos são migrantes – emigrantes e

imigrantes. São migrantes com motivações distintas e parece ser este o motivo de classificações em diferentes categorias. As denominações que derivam da migração surgem para especificar determinadas situações que são discutidas com aporte teórico e contextos tradicionalmente peculiares de cada área. Sobre a ambivalência de termos, Bauman e Raud (2018), ao seguirem preceitos do antropólogo Leach, refletem que o esforço de atribuir categorias a um mesmo fenômeno se origina da inquietude humana para sair do ambiente familiar e, assim, vagar sobre novos territórios, estranhos e escassamente mapeados. Como resultado, de um lado, busca-se a singularidade semântica, o que acaba por sobrecarregar o espaço com um excesso de significados; por outro, tem-se a noção de que a realidade não conseguirá ser exaustivamente descrita, sempre haverá pontos em branco.

Na Administração, o termo imigrante ou emigrante ainda é pouco mencionado, exceto em literatura específica sobre empreendedorismo étnico, na qual estudos partem da noção de que indivíduos migram em busca de uma vida melhor e tornam-se empreendedores no país de destino. Na Antropologia, o termo expatriado tampouco é utilizado, salvo em obras como a de Ribeiro (s.d.). Contudo, as duas áreas se referem a um mesmo fenômeno.

Nesse sentido, ambas deixam de contemplar, em seus estudos, a gama de indivíduos que poderia ser considerada dada a amplitude que o fenômeno da mobilidade internacional é capaz de apresentar. Também na lógica dos estudos culturais, o leque de situações que indivíduos de diferentes culturas e nacionalidades vivenciam em um mesmo espaço, ainda carece de atenção, quando se troca olhares entre uma área e outra. Por outro lado, cabe salientar que Freitas e Dantas (2011) já sinalizaram a importância do olhar sobre o estrangeiro na Administração, atentando-se a suas singularidades e motivações para migrar. Para os autores, exilados, refugiados, diásporas serão indivíduos em situações cada vez mais categóricas e importantes na vida social e organizacional futura.

O trabalho em si também é analisado por diferentes perspectivas. Na Administração, são abundantes os estudos que apresentam viés funcionalista, com o objetivo de otimizar o processo de transferência internacional e aprimorar o desempenho organizacional. A organização é o cerne, mesmo que apareça apenas como pano de fundo. Sob outro ponto de vista, há poucas iniciativas relativas a uma visão mais crítica, ao tratar questões sobre a subjetividade e consequências inesperadas das atribuições internacionais. Nesse sentido, Freitas (2009, p. 249) reconhece que há certa glamourização associada ao entendimento de “expatriado”, que “é intencional, planejada e visa estimular no indivíduo um imaginário viajante poderoso, transformando-o em um projeto individual de vida apenas”, para atender aos objetivos de globalização da empresa. Na Antropologia, a discussão - mais centrada no indivíduo e no grupo - tem no trabalho apenas mais uma das facetas a serem analisadas. O

trabalho precarizado, com frequência, é tomado como o tipo de oportunidade que se apresenta a esses indivíduos.

Por ambos os enfoques, é possível perceber que as migrações massivas de pessoas em função do trabalho têm transformado demografias nacionais quase globalmente (CHANLAT, 2013), tanto por pessoas que são enviadas por estas empresas, quanto por outras que atravessam fronteiras em busca de trabalho e reconstrução das suas vidas. Estes movimentos têm afetado as questões sociais e econômicas dessas regiões, instigando novas configurações sociais e conflitos em relações interculturais. Dados do relatório da Organização Internacional do Trabalho (OIT) apontam 150 milhões de trabalhadores migrantes no mundo que se deslocam em busca de melhores oportunidades de emprego. Deste total, 83,7 milhões são homens e 66,6 milhões mulheres. A grande maioria desta força de trabalho internacional está no setor de serviços, com 106,8 milhões de trabalhadores representando 71,1% do total. Logo atrás, vem o setor da indústria, incluindo manufatura e construção (17,8%), a agricultura (11%) e o trabalho doméstico (7,7%) (OIT, 2015).

Os dados da OIT auxiliam a identificar o panorama da ocupação tanto dos postos de trabalho precários e provisórios, quanto dos postos de trabalho qualificados e com benefícios. Estes dados auxiliam a visualizar o cenário de migração de forma mais ampla e não por recortes de área. Dessa maneira, acompanhando a ideia de Sayad (1979) de que o trabalho define o imigrante, a Administração poderia ampliar seu campo de pesquisa relacionado à mobilidade internacional e trabalho, indo além de setores estudados tradicionalmente, como executivos em empresas multinacionais. Afinal, imigrantes, refugiados, diásporas e transnacionais são indivíduos que fazem parte do corpo de trabalho das organizações, muitas delas multinacionais que, em geral, oferecem baixos salários e, por vezes, condições precárias, elementos esses que não estão imbuídos da glamourização dos expatriados. Ademais, existem profissões que não se encontram necessariamente em situação de vulnerabilidade, todavia também contemplam movimentos migratórios e carecem de estudos, a exemplo de fotógrafos, jornalistas, artistas, atletas, modelos de moda, chefs de cozinha e pesquisadores.

Cabe ainda salientar que as empresas multinacionais onde são desenvolvidos grande parte dos estudos sobre expatriação, geralmente são oriundas de países considerados pelo senso comum como desenvolvidos, a exemplo dos Estados Unidos, Canadá, Japão, e países do continente europeu. Nesse sentido, dentre os resultados dessas pesquisas, não é difícil encontrar pessoas reclamando da cultura do país destino. Ademais, mesmo os países que não são considerados desenvolvidos como o Brasil, há uma visão escalar em relação ao estrangeiro. Enviar expatriados para países desenvolvidos seria uma premiação, já para países fora deste escopo como alguns países africanos e asiáticos

seria decair, conviver com uma cultura inferior. Conforme assinala Freitas (2008, p. 80), “a ideia de cultura superior ainda resiste em algumas sociedades de nossos dias, porém cada vez mais ela perde espaço e importância para a tese defendida pela Antropologia moderna. Segundo esta, não há culturas superiores, apenas culturas diferentes”. Assim, segundo a autora, é preciso que os estudos organizacionais se inspirem em “uma antropologia que considere os frutos de cruzamentos plurais entre culturas e a necessidade cada vez maior da área se instruir junto às figuras estrangeiras, ou seja, aos migrantes, aos expatriados, aos turistas, aos refugiados, enfim, ao outro” (FREITAS, 2008, p. 80). Afinal, atitudes variadas em relação aos outros afetam como as pessoas se comportam e interagem umas com as outras, influenciando nas relações interculturais (CHANLAT, 2013).

#### **4 CONSIDERAÇÕES FINAIS**

“A circulação de pessoas de um país para o outro parece não ser tratada como parte da mesma globalização”, constatam Freitas e Dantas (2011, p. 601). Esta constatação vai ao encontro das discussões propostas no presente artigo que teve como objetivos discutir acerca dos principais termos e conceitos relativos à associação mobilidade internacional e trabalho, presentes na Administração e na Antropologia; e argumentar a favor do incremento do diálogo entre as áreas em prol do enriquecimento teórico-empírico relativo ao tema.

A ponte entre a Administração e a Antropologia já existe, a exemplo de estudos de cultura organizacional, porém é possível sua ampliação visto que o tema que ora é mencionado como mobilidade internacional e ora como migração, faz parte do escopo de ambas as áreas.

Considera-se o trabalho um elemento comum e central às diferentes formas de migração, visto que dele poderá derivar a sustentação da vida de indivíduos no país de destino. A partir das ideias que predominam na Administração e Antropologia, ponderou-se que, para o mesmo tema – mobilidade internacional ou migração e trabalho – cada área de conhecimento faz um recorte específico relativo aos indivíduos e aos termos a eles atribuídos. Tal recorte pode promover, em ambas as áreas, classificações reducionistas da pluralidade da vida dos indivíduos. Forjar novos termos visando abranger a totalidade de situações que motivam a mobilidade internacional, por si só, poderá mostrar-se tarefa inócua ao avanço do conhecimento, tendo em vista a velocidade com que mudam as relações entre países, as motivações e possibilidades de deslocamento mundial e as configurações de trabalho.

Argumenta-se a favor de um diálogo que contemple essa proliferação de termos, sob pena de os mesmos inclinarem-se mais à produção de nichos de conhecimento tomados como exclusivos de uma ou outra área, do que ao enriquecimento teórico-empírico.

Argumenta-se, ainda, que a aproximação dos termos na direção de migração, poderia vir a ilustrar a dimensão diversa de vida e trabalho destes indivíduos. Propõe-se que o ponto em comum aos termos apresentados por ambas as áreas no que se refere aos indivíduos que atravessam fronteiras volta-se à migração, sendo todos migrantes, emigrantes e imigrantes, e que ao redor dele o diálogo poderá contemplar outros aspectos relevantes.

No intuito de levantar possibilidades que ampliem os estudos sobre migração na área de Administração, vislumbra-se a seguinte agenda de pesquisas a considerar, de modo geral:

a) A literatura da área da Antropologia com o propósito de trazer outros argumentos e pontos de vista a contribuir para a compreensão de questões relativas à expatriação/expatriados e demais indivíduos já considerados nos estudos da Administração.

b) Os migrantes descritos na área de Antropologia - imigrantes, diáspora, transnacionais, refugiados - em sua relação com o trabalho, tendo em vista que é por esta via que eles mantêm sua estadia no país de destino e, conseqüentemente, afetam as relações de trabalho.

c) A literatura de Administração a exemplo dos debates de Gestão Internacional de Pessoas e Gestão Intercultural, para analisar, em contexto organizacional, os migrantes que a Antropologia costuma olhar, que não ocupam cargos em níveis estratégicos, nem atuam em multinacionais.

d) Os estudos sobre migração e trabalho tendo em vista metodologias que possibilitem uma visão mais humana e interpretativa da realidade, a partir de um olhar antropológico, como a etnografia, histórias de vida e trajetórias biográficas, que permitirão analisar como se dá o processo de deslocamento para esses indivíduos;

E a considerar, de modo específico:

e) A articulação entre o número de imigrantes recebidos no Brasil e os postos de trabalho que ocupam, a fim de analisar quais são os trabalhos direcionados aos imigrantes e como é a dinâmica dessa inserção com ou sem vínculo organizacional;

f) As peculiaridades da formação educacional dos imigrantes antes e depois de possíveis inserções de trabalho no Brasil;

g) As questões relativas às ações da área de Gestão de Pessoas e Relações de Trabalho de diferentes empresas que considerem imigrantes em seus processos de recrutamento e seleção;

h) Os aspectos relacionados à família, ao gênero, à classe, à etnia e à raça no que diz respeito à relação entre migração e trabalho.

Em suma, estas são algumas possibilidades em termos de agenda de pesquisas para um tema que se torna ainda mais relevante na medida em que verificamos o

crescimento do trânsito de migrantes. Assim, espera-se que este estudo sirva como contribuição para ampliar a discussão sobre migração e sua relação com o trabalho.

## REFERÊNCIAS

- ALIAGA-ISLA, R. A percepção de oportunidades de negócios por imigrantes na Espanha: o impacto do capital humano geral e específico. **Revista Brasileira de Gestão de Negócios**, v. 16, n. 52, p. 416-433, 2014.
- BAUMAN, Z.; RAUD, R. **A individualidade numa época de incertezas**. Rio de Janeiro: Zahar, 2018.
- BARBOSA, L. Cultura Administrativa: uma nova perspectiva das relações entre antropologia e a administração. **Revista de Administração de Empresas**, São Paulo, v. 35, n. 4, p. 6-19, out./dez. 1996.
- CALIGIURI, P. M. Assessing expatriate success: Beyond just. Being There". In: **New Approaches to Employee Management**, Edited by: Saunders, DM and Aycan, Z, v. 4, p. 117-140, 1997.
- CALIGIURI, P. M. Selecting expatriates for personality characteristics: a moderating effect of personality on the relationship between host national contact and cross-cultural adjustment. **Management International Review**, v.40, n.1, p.61-80, 2000.
- CALIGIURI, P. M. Developing global leaders. **Human Resource Management Review**, v. 16, n. 2, p. 219-228, 2006.
- CALIGIURI, P.; DI SANTO, V. Global Competence: what is it, and can it be developed through global assignments? **Human Resource Planning**, v. 24, n. 3, p. 27-38, 2001.
- CASTRO NEIRA, Y. Teoría transnacional: revisitando la comunidad de los antropólogos. **Política y cultura**, n. 23, p. 181-194, 2005.
- CAVEDON, N. R. **Antropologia para Administradores**. 2 ed. Porto Alegre: Editora da UFRGS, 2008.
- CHANLAT, J-F. Intercultural analysis and the social sciences. In: CHANLAT, J-F.; DAVEL, E.; DUPUIS, J-P. **Cross-Cultural Management, Culture and Management Across the World**. London; New York: Routledge, 2013.
- CHANLAT, J-F.; DAVEL, E.; DUPUIS, J-P. **Cross-Cultural Management, Culture and Management Across the World**. London; New York: Routledge, 2013.
- CRUZ, E. P.; FALCÃO, R. P. Q. Revisão bibliométrica no tema empreendedorismo imigrante e étnico. **Revista Eletrônica de Negócios Internacionais – Internext**, São Paulo, v.11, n. 3, p. 78-94, set./dez. 2016.
- DAVEL, E.; ALCADIPANI, R. Estudos críticos em administração: a produção científica brasileira nos anos 1990. **Revista de Administração de Empresas**, São Paulo, v. 43, n. 4, p. 72-85, dez. 2003.
- DUTRA, J. S. **Gestão de Pessoas: modelo, processos, tendências e perspectivas**. São Paulo: Atlas, 2002.

- FREITAS, M. E. O imperativo intercultural na vida e na gestão contemporânea. **Organizações & Sociedade**, Salvador, v. 15, n. 45, p. 79-89, abr./jun. 2008.
- FREITAS, M. E. A Mobilidade Como Novo Capital Simbólico nas Organizações ou Sejamós Nômades? **Organizações & Sociedade**, Salvador, v. 16, n. 49, p. 247-264, Abr./Jun. 2009.
- FREITAS, M. E.; DANTAS, M. O estrangeiro e o novo grupo (Pensata). **Revista de Administração de Empresas**, São Paulo, v. 51, n. 6, p. 601-608, nov./dez. 2011.
- FREITAS, M. E. Meus encontros com os estudos organizacionais. **FAROL - Revista de Estudos Organizacionais & Sociedade**, Belo Horizonte, n. 3, p. 272-313, abr. 2015.
- FROESE, F. J.; PELTOKORPI, V. Cultural Distance and expatriate job satisfaction. **International Journal of Intercultural Relations**, v.35, p.49-60, jan. 2011.
- GALLON, S.; SCHEFFER, A. B.; BITENCOURT, B. M. “Eu fui, voltei e ninguém viu”: um estudo sobre a expectativa de carreira após a repatriação em uma empresa brasileira. **Cad. EBAPE.BR**, v. 11, n.1, art. 8, p.128-148, mar. 2013.
- GALLON, S.; FRAGA, A. M.; ANTUNES, E. D. Conceitos e configurações de expatriados na internacionalização empresarial. **REAd**, Porto Alegre, v. 23, n. Especial, p. 29-59, 2017.
- GONZÁLEZ, J. M. R.; OLIVEIRA, J. A. O. Os efeitos da expatriação sobre a identidade: estudo de caso. **Cad. EBAPE.BR**, v. 9, n. 4, p. 1122–1135, dez. 2011.
- HALL, S. **Da diáspora: identidades e mediações culturais**. Belo Horizonte: Editora UFMG, 2003.
- HALTER, M. Cultura econômica do empreendimento étnico: caminhos da imigração ao empreendedorismo. **Revista de Administração de Empresas**, v. 47, n. 1, p. 116-123, 2007.
- HANDERSON, J. Diáspora: sentidos sociais e mobilidades haitianas. **Horizontes Antropológicos**, Porto Alegre, ano 21, n. 43, p. 51-78, jan./jun. 2015.
- HARVEY, M.; NOVICEVIC, M. The evolution from repatriation of managers in MNEs to “patriation” in global organizations. In: STAHL, G. K.; BJÖRKMAN, I. **Handbook of Research in International Human Resource Management**. Massachusetts: Edward Elgar, 2006. p. 343-361.
- HARVEY, M.; RALSTON, D.; NAPIER, N. International relocation of in-patriate managers: assessing and facilitating acceptance in the headquarters organization. **International Journal of Intercultural Relations**, v. 24, p. 825-846, 2000.
- JARDIM, D. F. Imigrantes ou refugiados? As tecnologias de governamentalidade e o êxodo palestino rumo ao Brasil no século XX. **Horizontes Antropológicos**, n. 46, p. 243-271, 2016.
- MAYERHOFER, H.; HARTMANN, L. C.; HERBERT, A. Career Management Issues for Flexpatriate International Staff. **International Business**, v. 46, n. 6, p. 647-666, 2004.
- MARINUCCI, R. Migrações e trabalho: precarização, discriminação e resistência (Editorial). **REMHU, Revista Interdisciplinar de Mobilidade Humana**, Brasília, v. 25, n. 49, p. 7-11, abr. 2017.

MOTT, M.; TEIXEIRA, M. L. M.; NAKASHIMA, C.; ARAÚJO, G. S. Sistematização da Literatura Internacional sobre Expatriados: um estudo bibliométrico com destaque para metodologia empregada em anos recentes. **Revista Gestão & Tecnologia**, Pedro Leopoldo, v. 12, n. 2, p. 243-267, 2012.

NARDI, L. M. R.; BECKER, G. V. Profissionais sem Fronteiras: Ressignificação de sua Relação com o Trabalho? *In: XXXVIII ENCONTRO DA ANPAD – EnANPAD*, 2014, Rio de Janeiro. **Anais...** Rio de Janeiro: Anpad, 2014.

NUNES, L. H.; VASCONCELOS, I. F. G.; JAUSSAUD, J. **Expatriação de Executivos**. São Paulo: Thomson Learning, 2008.

OIT, Organização Internacional do Trabalho. **ILO Global estimates of migrant workers and migrant domestic workers: results and methodology**. International Labour Office- Geneva: ILO, 2015.

OLIVEIRA, M. F. S.; IGLESIAS, J. C. G. El inmigrante transnacional y la conducta emprendedora. **Revista Capital Científico - Eletrônica**, v. 10, n. 2, p. 94-109, 2012.

PRESTES; V. A.; GRISCI, C. L.I. Autoexpatriação: uma compreensão à luz dos movimentos de territorialização, desterritorialização e reterritorialização. *In: IV CONGRESSO BRASILEIRO DE ESTUDOS ORGANIZACIONAIS – CBEO*, 2016, Porto Alegre. **Anais...** Porto Alegre: SBEO, 2016.

REGO, A.; CUNHA, M. P. E. **Manual de gestão transcultural de recursos humanos**. Lisboa: Editora RH, 2009.

RIBEIRO, G. L. **Bichos de obra**: Fragmentação e reconstrução de identidades. Disponível em: [http://www.anpocs.org.br/portal/publicacoes/rbcs\\_00\\_18/rbcs18\\_03.htm](http://www.anpocs.org.br/portal/publicacoes/rbcs_00_18/rbcs18_03.htm).

RODRÍGUEZ, V. B. C.; FRANCO, G. C. S.; MIRANDA, E. M. O caminho do Pão que o Diabo Amassou ao Pão Nosso de Cada Dia: um olhar sobre as empresas do setor de alimentos de imigrantes galegos em Salvador. **Revista Gestão & Planejamento**, v. 15, n. 2, p. 356-372, 2014.

RUIZ, M. D. **¿Quién puede ser “inmigrante” en la ciudad?** Donosita: Tercera prensa, p. 9-24, 2003.

SARFATI, G. Gestão Multicultural. **GV Executivo**, São Paulo: Fundação Getúlio Vargas, v.10, n.2, p. 36-39, jul./dez. 2011.

SAYAD, A. **Imigração ou os paradoxos da alteridade**. São Paulo: EDUSP, 1979.

SAYAD, A. Uma pobreza exótica: a imigração argelina na França. **Revista Brasileira de Ciências Sociais**, v. 6, n. 17, p. 84-107, 1991.

SILVA, N. B.; ORSI, A.; NAKATA, L. E. Análise da Produção Acadêmica sobre Gestão Internacional de Recursos Humanos entre 2001 e 2011. **Revista de Carreiras e Pessoas**, v.03, n.03, p. 50-60, 2013.

SCHERER, L. A. MINELLO, I. F. Resiliência e Expatriação: das adversidades à dinâmica do comportamento resiliente de expatriados. **Revista Alcance Eletrônica**, v. 24, p. 329-349, 2017.

SPOHR, N.; FLEURY, M. T. L. O processo de repatriação na visão de profissionais repatriados brasileiros. *In: XXXV ENCONTRO NACIONAL DA ANPAD – EnANPAD*, 2011, Rio de Janeiro. **Anais...** Rio de Janeiro: Anpad, 2011.

TRUZZI, O. M. S. Gestão tradicional e obstáculos ao crescimento empresarial: um estudo de caso entre imigrantes empresários. **Revista de Administração de Empresas**, v. 27, n. 1, p. 25-31, 1987.