
ADAPTAÇÃO INTERCULTURAL DE MULHERES BRASILEIRAS AUTOEXPATRIADAS

INTERCULTURAL ADJUST OF SELF-EXPATRIATED BRAZILIAN WOMEN

Ester Paula dos Santos
Universidade Federal de Uberlândia
estersantos09@hotmail.com

Janaína Maria Bueno
Universidade Federal de Uberlândia
janaina.bueno@ufu.br

Carlos Roberto Domingues
Universidade Federal de Uberlândia
carlos.domingues@ufu.br

Submissão: 15-11-2024
Aprovação: 09-07-2025

RESUMO

O processo da mobilidade internacional pode ser um episódio biográfico disruptivo em que se experimenta uma série de desafios, sendo um deles a adaptação intercultural que irá afetar diferentes aspectos da vida pessoal e profissional. O objetivo deste estudo é examinar como ocorre a adaptação intercultural de mulheres brasileiras autoexpatriadas e que são altamente qualificadas. O método escolhido foi a pesquisa narrativa, com uso da técnica de análise temática. A coleta de dados foi feita por meio de entrevista semiestruturada com um total de 21 participantes. A mobilidade internacional impulsionou um processo de liberdade pessoal e profissional, e de autoconhecimento. Observou-se que, com o passar do tempo e com a adaptação intercultural, apesar dos percalços, barreiras e desafios, elas afirmam-se completamente adaptadas e que estar em mobilidade internacional possibilitou um equilíbrio maior entre vida pessoal e profissional. Estarem fora de suas zonas de conforto, abertas ao “não saber”, não compreender e começar “tudo do zero”, consequências de estarem vivendo em um ambiente completamente diferente, levou-as a testarem seus limites e passarem por um processo de autorreconhecimento, autodesenvolvimento e elevação da autoconfiança, sentindo-se mais protagonistas de suas vidas e carreiras na autoexpatriação do que no seu país de origem.

Palavras-Chave: Mobilidade Internacional; Autoexpatriação; Mulheres Brasileiras; Adaptação Intercultural.

ABSTRACT

The process of international mobility can be a disruptive biographical episode in which a series of challenges are experienced, one of them being intercultural adjustment which will affect different aspects of personal and professional life. The aim of this study is to examine how the

intercultural adjust of highly qualified self-expatriated Brazilian women takes place. The method chosen was narrative research, using content analysis, specifically the thematic analysis technique. Data was collected through semi-structured interviews with 21 participants. International mobility led to a process of personal and professional freedom and self-knowledge. As results, we observed that with the passage of time and intercultural adaptation, despite the setbacks, barriers and challenges, they feel completely adapted and that being on international mobility has enabled them to achieve a better balance between their personal and professional lives. Being out of their comfort zones, open to “not knowing”, not understanding and starting “from scratch”, consequences of living in a completely different environment, has led them to test their limits and go through a process of self-recognition, self-development and increased self-confidence, becoming more protagonists of their lives and careers in the self-expatriation than in their country.

Keywords: International Mobility; Self-Expatriation; Brazilian Women; Intercultural Adaptation.

1 INTRODUÇÃO

A mobilidade geográfica de pessoas é um tema multidisciplinar, os diversos conceitos envolvidos nas discussões neste campo de estudo foram construídos por diferentes áreas do conhecimento. Freitas (2009) observa como a mobilidade tornou-se emblemática e desejada em diferentes espaços, principalmente, sob o ponto de vista organizacional e do mundo do trabalho, em que passa a ser vista como um indicador de “capital simbólico” (Freitas, 2008), valorizado pelos profissionais e pelas empresas. Passar pelos testes culturais envolvidos em um processo de mobilidade internacional transforma os indivíduos que passam a ser vistos como dinâmicos, adaptáveis e flexíveis (Freitas, 2009). Ademais, o cenário da força de trabalho global mudou significativamente com o aumento da mobilidade internacional, juntamente com as ações voltadas para igualdade de gênero (Qin; Sekiguchi, 2025; Wurtz, 2022).

A pandemia da COVID-19 representou um freio temporário nos deslocamentos migratórios, com as medidas restritivas impostas pelos países. Segundo o Relatório Mundial sobre Migração, da Organização Internacional para Migrações (2021), em 2020, o número e a proporção estimados de migrantes internacionais foram quase dois milhões menores do que os dados do ano anterior. Mesmo assim, em 2021, havia 281 milhões de pessoas vivendo fora de seu país de nascimento por mais de um ano – esse número representou cerca de 3,6 % da população global (McAuliffe; Triandafyllidou, 2021). Ainda é difícil mensurar completamente os impactos da pandemia na movimentação humana pelo mundo, mas os dados do ano de 2022 para cá mostram que nem mesmo ela conseguiu sufocar o desejo e a necessidade das pessoas de se movimentarem globalmente (Benton *et al.*, 2024).

A literatura (Baruch *et al.*, 2013; Andresen, *et al.*, 2014; Scherer; Prestes; Grisci, 2019) tem utilizado uma multiplicidade de conceitos, parcialmente sobrepostos, para denotar diversas formas de mobilidade geográfica internacional. Eles são baseados em dimensões como tempo no exterior, caráter temporário ou permanente, contexto legal, motivações para o deslocamento, entre outras, e definem e diferenciam indivíduos com *status* de turistas, migrantes, (auto) expatriados, exilados, nômades digitais e outros termos que têm sido adotados sob o “guardachuva” da mobilidade internacional (Freitas; Dantas, 2011; Scherer; Grisci; Prestes, 2019).

Para a Organização Internacional do Trabalho (s/d), as pessoas em mobilidade podem ser classificadas de acordo com sua qualificação (formação e experiência profissional) e possibilidade de inserção no mercado de trabalho: baixa qualificação, qualificado e altamente qualificado. Entretanto, independentemente da nomenclatura dada ao indivíduo em mobilidade, há um paradoxo inerente à idealização contemporânea da liberdade de movimento, há mobilidades e imobilidades (Salazar, 2019). Aspectos espaciais, temporais, materiais e simbólicos tornam a mobilidade (im)possível para alguns e limitam a capacidade das pessoas se imaginarem em outros lugares e vidas (Cangia; Zittoun, 2020; Salazar, 2020).

O processo da mobilidade internacional pode ser um episódio biográfico disruptivo (Berry, 1997, 2005) em que se experimenta uma série de desafios (Freitas; Dantas, 2011; Baruch *et al.*, 2013; Andresen *et al.*, 2014; Scherer; Prestes; Grisci, 2019), sendo um deles a adaptação intercultural que irá afetar diferentes aspectos da vida pessoal e profissional. Este tipo de adaptação, em suas várias etapas e facetas, configura um dos mais importantes fatores envolvendo a mobilidade internacional (Black, Mendenhall, 1991; Black; Mendenhall; Oddou, 1991; Berry, 2005). A adaptação aos ambientes gerais, sociais e de trabalho no novo país também significa o êxito do processo de mobilidade em si (Bueno *et al.*, 2022).

Para as mulheres que são altamente qualificadas e estão em mobilidade internacional pode ser ainda mais desafiador, visto os papéis de gênero atribuídos, pois as desigualdades

sistemáticas ainda são naturalizadas e transportadas para qualquer lugar do mundo (Hirata; Kergoat, 2021). Ademais, quando se tem o suporte organizacional, muitos desafios e barreiras podem ser mais facilmente e rapidamente transpostos, ao passo que, no caso da mobilidade internacional voluntária, ou autoexpatriação, os recursos, as decisões e ações são todos de responsabilidade individual.

Ao analisar a literatura sobre o tema, é possível observar importantes contribuições que relacionam a mobilidade internacional e a carreira de mulheres brasileiras, especificamente sobre mulheres brasileiras expatriadas organizacionais (Fraga; Antunes; Rocha-de-Oliveira, 2020; Fraga; Vaz; Gallon, 2021). Entretanto, não foram encontrados estudos que relacionem o processo de adaptação intercultural às mulheres brasileiras autoexpatriadas e suas implicações para as trajetórias de vida e carreira. Nesse sentido, questiona-se: *como ocorre o processo de adaptação intercultural para mulheres autoexpatriadas?*

Para responder à pergunta de pesquisa, de modo mais específico e contextualizado, o objetivo deste estudo é examinar como ocorre a adaptação intercultural de mulheres brasileiras autoexpatriadas e que são altamente qualificadas. Pretende-se contribuir com o entendimento sobre como mulheres brasileiras em mobilidade do tipo voluntária vivenciam as diferentes facetas da adaptação intercultural, com as possibilidades e os riscos de suas escolhas e recursos.

2 REVISÃO DA LITERATURA

2.1 A Mobilidade Geográfica Internacional e Conceitos Relacionados

O movimento de pessoas pelo mundo faz parte da história humana, motivado pela busca de novas oportunidades e fuga da pobreza, desastres e conflitos. Entretanto, o que se vivencia na atualidade é seu escopo global, a magnitude dos números envolvidos, as intenções e as direções que se tornaram diversas, fluidas e contínuas, resultado do mundo contemporâneo mais interconectado (De Hass; Castles; Miller, 2020). Segundo a Organização Internacional para Migrações (2021), os dados de longo prazo mostram que a migração não é uniforme, mas é moldada por fatores econômicos, geográficos, demográficos, entre outros, o que leva a padrões de migração distintos, como os chamados “corredores” de migração, a exemplo daqueles de países em desenvolvimento para países desenvolvidos (McAuliffe; Triandafyllidou, 2021).

O aumento da circulação de empresas pelo mundo, incorporada a uma economia mais dinâmica e global, aproximou a necessidade do movimento ao cotidiano organizacional e a mobilidade se transformou em um aspecto “emblemático e desejado em diferentes espaços, principalmente nas empresas e ambientes de trabalho” (Freitas, 2009, p. 248). Esses movimentos remodelaram o perfil dos profissionais globais, distanciando-o do perfil tradicional do expatriado organizacional (homem, branco, casado e com filhos, ocupando cargos gerenciais) para um grupo mais diverso do ponto de vista de gênero, raça, faixa etária, além dos tipos de mobilidade internacional que passaram a incluir autoexpatriados, imigrantes qualificados e nômades digitais (Qin; Sekiguchi, 2025, Sousa; Bastida; Vieira, 2025; Wurtz, 2022).

Benton *et al* (2024), ao analisarem os dados pós-pandemia da COVID-19 da Organização Internacional para as Migrações, concluem que mobilidade humana tem evoluído rapidamente, sendo que a migração não é mais caracterizada por pessoas que se deslocam de um país de origem para um país de destino e, sim, em um contínuo fluxo de migração, dentro e fora das fronteiras. E a realidade de múltiplos propósitos envolvidos na mobilidade geográfica e seu caráter temporário ou permanente tem levado a ambiguidades terminológicas, parcialmente sobrepostas, que pouco contemplam a transitoriedade dos movimentos. Um

equivoco persistente no que se refere à mobilidade geográfica é a suposição de que o livre movimento através das fronteiras corresponde, exclusivamente, a um assentamento permanente em vez de movimentos para frente e para trás (Salazar, 2019).

Segundo Hass, Castles e Miller (2020, p. 320), “a mobilidade implica em uma abertura de fronteiras para pelo menos alguns tipos de movimento, bem como tipos de movimento mais flexíveis, para uma variedade de fins, que não conduzem necessariamente a uma estadia de longa duração”. Para Benton *et al* (2024), esses movimentos, muitas vezes, não se encaixam na configuração de deslocamento forçado *versus* migração voluntária; eles refletem escolhas complexas sobre a busca de uma vida melhor para si e para pessoas próximas, em meio a crises e conflitos que se alternam e se sobrepõem.

O fato de a mobilidade geográfica ser estudada por diferentes áreas do conhecimento, como a Antropologia, a Geografia, a Economia, a Sociologia, a Psicologia Social, as Relações Internacionais e a Administração, para citar algumas mais proeminentes, contribui para que pesquisadores e indivíduos envolvidos com o tema tenham utilizado uma multiplicidade de conceitos e nomenclaturas para denotar as diversas formas de deslocamento. Dentre estes, são empregados termos como expatriado, autoexpatriado e flexpatriado, na área da Administração, enquanto termos como migrante, diáspora e refugiado, têm sido mais utilizados pela Antropologia e Geografia (Salazar, 2019; Scherer; Grisci; Prestes, 2019) e outros termos vão ganhando destaque como os expatriados com contrato local (Lima; Domingues, 2021) e os nômades digitais (Sousa; Bastida; Vieira, 2025).

Essa diversidade de termos sobrecarrega o entendimento com um excesso de significados e influencia a análise de um mesmo fenômeno (a mobilidade) a recortes pré-determinados, como estudo de profissionais em altos níveis hierárquicos em missão de trabalho no exterior ou indivíduos em situação de vulnerabilidade em busca de uma vida melhor (Scherer; Grisci; Prestes, 2019). Por outro lado, entende-se que os contextos e as realidades desses indivíduos transformam a trajetória da mobilidade requerendo assim, um direcionamento a categorias, formas e tipos. Estas, porém, devem ser compreendidas como moderadoras, organizadoras e não como definidoras, fixas e inalteráveis.

Segundo Andresen *et al.* (2014), o indivíduo que se desloca para outro ponto geográfico e atravessa fronteiras alterando seu local de residência dominante é um migrante internacional. A partir desta definição, pode ser considerada a circunstância deste movimento como voluntária ou involuntária. A razão para a migração pode ser única ou múltipla, até mesmo, pode se mesclar, tornando-se indefinida para quem a vivencia. Zwysen (2019, p. 61) sintetiza: “as motivações dos migrantes são muitas vezes complexas e podem não ser facilmente captadas numa única categoria, por exemplo, no caso de pessoas que fogem de perseguições ou que entram num país como dependentes, o que é relativamente comum para as mulheres migrantes”. Os imigrantes podem ser distinguidos das outras modalidades de mobilidade internacional em decorrência de seu caráter permanente no país de destino; das diversificadas razões de sua mudança, como reagrupamento familiar, busca por melhores condições de vida ou mesmo por motivos alheios à sua vontade; de sua característica heterogênea em marcadores sociais, capital humano e social (Freitas; Dantas, 2011; Hass; Castles; Miller, 2020).

Em um contexto de mobilidade por razão laboral, a estes indivíduos são atribuídas diferentes nomenclaturas, sendo o termo “expatriado” predominante (Scherer; Prestes; Grisci, 2019). Por definição, os expatriados são os indivíduos que realizam a mobilidade internacional para uma missão de trabalho pela empresa onde já possuem vínculo, em caráter transitório e com o suporte organizacional, pois o principal interessado nesse processo é a empresa (Freitas; Dantas, 2011). Embora a expatriação organizacional típica seja a longo prazo, contada entre três e cinco anos, há missões de trabalho que podem durar uma estadia mais curta, entre três

meses até um ano (Baruch *et al.*, 2013). O processo de expatriação é iniciado pela organização que é a responsável pela documentação exigida para permanência no país estrangeiro, treinamento técnico, preparação para ida e para adaptação cultural do profissional e da família, negociação acerca da remuneração e dos benefícios e, até apoio psicológico durante o processo que se divide em três momentos: a ida, a estadia no exterior e o retorno (Gallon; Antunes, 2016). Destacam-se dois pontos críticos neste tipo de mobilidade: a adaptação do expatriado e de sua família e os altos custos para as empresas (Gallon; Scheffer; Bitencourt, 2013).

Com base nestes pontos críticos, formas alternativas com menor custo e risco para as empresas têm sido utilizadas para o processo de mobilidade internacional, a exemplo disso, a mobilidade por contrato local ou intraorganizacionais. Essa forma de mobilidade, segundo Andresen *et al.* (2014), consiste em continuar trabalhando em uma mesma organização, todavia, com um novo contrato de vínculo de trabalho no exterior. Para os profissionais há menor ganho financeiro, maior responsabilidade na adaptação cultural, não há garantia de repatriação, gerando aumento de incertezas sobre o processo, principalmente, no que diz respeito ao seu retorno (Lima; Domingues, 2021). Paralelamente, na última década, a expressão autoexpatriado, ou expatriado voluntário, tem sido amplamente citada na literatura da Administração. Esse termo refere-se a profissionais que realizam sua experiência internacional de trabalho por conta própria, ou seja, sem o patrocínio de uma organização.

Andresen *et al.* (2014) acentuam a distinção do indivíduo autoexpatriado do expatriado tradicional e do imigrante: os autoexpatriados são aqueles profissionais que se recolocam em outro país de forma autônoma, saem de seu país por um período temporário ou indeterminado com o intuito laboral. Quando a mobilidade se dá por autoiniciativa, a responsabilidade pelo êxito do processo é do indivíduo, por isso que para este grupo, fatores pessoais como as mudanças no estilo de vida, o desenvolvimento pessoal e profissional proporcionados pela experiência, a busca por aventura e novos desafios, as oportunidades culturais e de viagem, melhor qualidade de vida e as próprias características do país de destino são significativamente mais importantes (Doherty *et al.*, 2011). Os autoexpatriados constituem um grupo heterogêneo, com origens, ocupações e motivações diversas, resultando em trajetórias de carreira variadas, abrangendo profissionais de diferentes setores (humanitários, educadores, esportivos, terceiro setor), cujos contextos laborais divergem significativamente dos expatriados corporativos (Andresen *et al.*, 2023). Outra característica, muitos autoexpatriados atuam em empresas locais de pequeno porte, no setor público como funcionários civis ou em organizações não governamentais (Brewster; Suutari; Waxin, 2021).

Brewster, Suutari e Waxin (2021) sistematizaram a literatura dos últimos 20 anos e apontaram que as pesquisas envolvendo os autoexpatriados se concentram principalmente em questões de nível micro, ou seja, em questões individuais, diferentemente do nível de análise organizacional em que a maioria dos estudos de expatriados se concentra. No estudo de Wurtz (2022), confirma-se outra distinção na experiência de mobilidade do autoexpatriado, este grupo tende a mobilizar recursos como motivação intrínseca devido ao interesse pelo país anfitrião e por experiências interculturais que os levam a adotar estratégias mais proativas frente a desafios e aproximação com locais, fatores que potencializam seu engajamento emocional e sua adaptação.

Embora avanços nos estudos deste campo sejam evidentes, a literatura ainda apresenta lacunas significativas. Nota-se, particularmente, a insuficiente abordagem sobre o crescente contingente de mulheres e jovens no fenômeno da autoexpatriação (Brewster; Suutari; Waxin, 2021) e uma dispersa literatura sobre os diferentes tipos de autoexpatriação como, por exemplo, os nômades digitais (Sousa; Bastida; Vieira, 2025). No que concerne às mulheres autoexpatriadas, suas trajetórias internacionais tendem a ser menos lineares, com menor

correlação entre experiências no exterior e desenvolvimento de carreira em longo prazo, fatores relacionados a papéis de gênero, composição familiar e momento de vida também influenciam tais trajetórias (Zakaria; Yusuf, 2022).

2.2 A Adaptação Intercultural

Estar em mobilidade não significa apenas estar longe de seu país, sua cultura, muitas vezes, também significa estar longe do conhecido, da segurança de suas certezas. Ser o outro, o estrangeiro, pode trazer um papel antagônico, no sentido de perturbar a ordem, os hábitos, os costumes já estabelecidos (Freitas; Dantas, 2011). Para Freitas (2008, p. 83), "a adaptação quotidiana é entendida como o poder de o estrangeiro dar respostas adequadas às situações que se lhe apresentam, sem experimentar fortes desconfortos ou desorientações". Assim, o grau de facilidade (ou dificuldade) que o indivíduo tem em se adaptar a um ambiente cultural diferente, de forma eficiente e suficiente, com plenos atributos como o bem-estar psicológico e a integração social ao país estrangeiro, é um campo de estudo conhecido na literatura como adaptação intercultural (Black; Mendenhall; Oddou, 1991; Takeuchi; Chen, 2013).

A adaptação intercultural tem sido discutida na área da Administração com base em estudos da Psicologia Social, sendo uma das teorias mais relevantes e citadas, também devidamente contestada, a Teoria da Adaptação em Curva em U de Black e Mendenhall (1991). Esta teoria foi desenvolvida com o *background* da teoria da aprendizagem social que une perspectivas cognitivas e comportamentais e "fornece uma explicação teórica de por que, em geral, o ajuste intercultural exibe um padrão de curva em U" (Black; Mendenhall, 1991, p. 245, tradução nossa). A aprendizagem social pressupõe que o indivíduo tem a capacidade de aprender e se comportar com base na própria ação e experiência, assim como na observação e imitação de modelos de comportamentos de outras pessoas, envolvendo a atenção, a retenção e a reprodução (Black; Mendenhall, 1991; Bueno *et al.*, 2022).

Segundo a teoria da curva em U, a adaptação durante a mobilidade ocorre por fases e em diferentes tipos de interações (Black; Mendenhall; Oddou, 1991; Calderón; Guedes; Carvalho, 2016; Bueno *et al.*, 2022; Zakaria; Yusuf, 2022). A primeira fase é chamada de 'lua de mel', caracterizada por curta duração, euforia e encantamento com a nova cultura, com o indivíduo traçando pontos comuns e positivos com a própria cultura. Com as primeiras dificuldades com os comportamentos novos e equivocados, surge a desilusão que, juntamente com a frustração, vai gerando um negativismo extremo e rejeição à cultura local, configurando-se na segunda fase, chamada de 'choque cultural'. Após essa fase, gradualmente, com maior interação e capacidade de compreensão e assimilação da nova cultura, vai acontecendo a fase do 'ajuste'. Nessa fase, pode haver um distanciamento ou integração, pois a partir deste ponto pode-se rejeitar ou não a nova cultura, direcionando a um retorno para o país de origem ou ocorrer o 'domínio', a quarta e última fase, em que há suficiente adaptação à nova cultura (Black; Mendenhall; Oddou, 1991; Bueno *et al.*, 2022). Esta teoria tem sido questionada por, nem sempre, ocorrer a adaptação segundo as etapas prescritas ou não na ordem apresentada (González; Oliveira, 2011).

Uma importante adição à teoria da Curva em U foi feita por Black, Mendenhall e Oddou (1991) e diz respeito aos diferentes tipos (ambientes) de adaptações a que o indivíduo está sujeito que são a adaptação geral, ao trabalho e à interação social e que pressupõem diferentes dimensões de contatos (Black; Mendenhall; Oddou, 1991; Calderón; Guedes; Carvalho, 2016; Bueno *et al.*, 2022; Zakaria; Yusuf, 2022). A adaptação geral acontece no espaço fora do ambiente de trabalho, relacionada à distância cultural referente às normas de convivência, tradições, valores e papéis sociais. A adaptação no ambiente de trabalho ocorre a partir das

distinções referentes às atividades laborais executadas em cada país e à cultura organizacional. Há também a adaptação em relação ao ambiente de interação social com colegas e outras pessoas que vão fazer parte do convívio social e criação de vínculos no país hospedeiro (Black; Mendenhall; Oddou, 1991; Calderón; Guedes; Carvalho, 2016; Bueno *et al.*, 2022).

Todo processo pode ocorrer de forma simultânea, ou não, nas diferentes fases para os diferentes tipos de adaptação (Black; Mendenhall, 1991). Para Black e Mendenhall (1991), os fatores situacionais e individuais podem afetar o padrão da adaptação intercultural. O modelo proposto por Black, Mendenhall e Oddou (1991) considera também a importância do ajuste antecipado, seja por treinamento efetivo ou por ensaio simbólico, pois quanto maior conhecimento da cultura menor será a ‘lua de mel’ e menos severo o ‘choque cultural’; e das características e ações próprias do indivíduo, como a vontade e o esforço em estabelecer relacionamentos, a tolerância à ambiguidade e o grau de etnocentrismo (Bueno *et al.*, 2022).

A experiência prévia de mobilidade também é uma possibilidade de ajuste antecipado apontada por Black e Mendenhall (1991). Contudo, a experiência internacional prévia e a adaptação não possuem uma relação linear: o momento, o contexto e a qualidade de experiência são significativamente influentes. As experiências adquiridas quando o indivíduo é jovem, em um contexto cultural semelhante e com experiências ricas e profundas possuem a capacidade de influenciar de forma benéfica na adaptação cultural posterior (Takeuchi; Chen, 2013). Relacionar o ajuste antecipado à experiência internacional prévia do indivíduo deve ser considerado desde que avaliados diferentes elementos, como o tipo de experiência prévia, em que momento ela ocorreu, número de ocorrências, duração, o grau de densidade ligada à interação, entre outros (Takeuchi; Chen, 2013; Bueno *et al.*, 2022).

Outra perspectiva relativa às interações interculturais entre indivíduos e grupos, advinda da Psicologia Social, é sobre o Processo de Aculturação. Para Berry (2005), esse fenômeno ocorre quando o contato entre grupos (e seus membros) distintos culturalmente gera uma transformação nos padrões culturais e psicológicos. Importante destacar que, para Berry (1997, 2005), o processo de aculturação não é o mesmo de assimilação, que pode ser uma fase da aculturação. A aculturação possui quatro possíveis estratégias a depender do grau de interesse do indivíduo em manter a sua herança cultural original ou em adotar a cultura de destino. Assim, pode haver o interesse na integração entre as culturas ou a conservação da própria cultura em detrimento da outra. Também o indivíduo pode assimilar, adotar a outra cultura e rejeitar a cultura de origem, ou ainda pode haver a marginalização, quando o indivíduo se mantém à margem das duas culturas (Berry, 1997, 2005). Pode-se inferir, então, que a depender da forma de prosseguir com o processo de aculturação há uma possível transformação da identidade cultural do indivíduo durante e após a mobilidade internacional.

A transformação da identidade cultural também é abordada pelo Modelo de Identidade Cultural, proposto por Sussman (2002), que argumenta que a identidade cultural é um aspecto crítico e dinâmico, com um papel fundamental na determinação da transição cultural e mediação da adaptação intercultural que afeta, significativamente, o retorno ou a permanência em um país estrangeiro. Com base nesse ponto de vista, a adaptação intercultural bem-sucedida é resultado da identificação cultural aditiva, que advém do equilíbrio entre a cultura de origem e a estrangeira. No entanto, outras construções de identidade são possíveis como a afirmativa, que reafirma o indivíduo na sua cultura de origem, e a identidade subtrativa que ocorre quando o indivíduo se sente mais ligado à cultura estrangeira. Assim, o intercâmbio constante entre diferentes culturas só reforça o sentimento de pertencer a uma comunidade global (Sussman, 2002; González; Oliveira, 2011).

Muito da construção da identidade e reconhecimento de si estão pautados em certezas dos outros, como os outros nos enxergam. Durante a experiência da mobilidade internacional,

pode ocorrer, em vários momentos, de o indivíduo não ser reconhecido ou compreendido pelo outro, o que afeta o processo de (re)construção de identidade e de autorreconhecimento. Zaharna (1989) afirma que todo esse processo não diz respeito somente ao encontro com o outro, mas também ao encontro com o ‘eu’, com a intromissão de novas autoidentidades (por vezes, conflitantes) quando o indivíduo se depara com aqueles culturalmente diferentes.

Durante a experiência de mobilidade internacional, pode haver a perda da comunicação com o eu, o indivíduo não se reconhece em suas novas atitudes e novos comportamentos necessários à adaptação intercultural, o que gera estranhamento a respeito de si. O outro não responde da maneira esperada, a perspectiva que o indivíduo tem do outro (culturalmente diferente) ainda é insuficiente, sendo difícil compreender suas mensagens. Além disso, as constantes mudanças em padrões de comportamentos devido à adaptação intercultural levam à inconsistência, à indefinição de si próprio (Zaharna, 1989; González; Oliveira, 2011). Dessa forma, a identidade está pautada na relação íntima entre o eu, o outro e a cultura.

Ao tratar de evidências empíricas que exploram a adaptação intercultural de mulheres autoexpatriadas alguns estudos mais recentes trazem contribuições, como o caso da pesquisa desenvolvida por Zakaria e Yusuf (2022) que buscou compreender a natureza e os desafios da adaptação intercultural vivenciada por enfermeiras autoexpatriadas da Malásia trabalhando na Arábia Saudita. Os principais desafios enfrentados por estas profissionais são relacionados ao aprendizado do idioma, as novas formas de comunicação, novas práticas de trabalho, a saudade e a solidão, além de ajustar-se às novas normas de gênero no trabalho e em público. Já nos estudos de Nolan e Liang (2022), os autores buscaram analisar a adaptação intercultural entre médicos autoexpatriados na Irlanda, e foi constatado como o gênero, a capacidade linguística e a valorização do trabalho possuem impacto positivo na adaptação. As experiências femininas demonstraram níveis mais elevados de adaptação corroborando o argumento que as mulheres estão mais abertas aos ajustes necessários para uma experiência de mobilidade internacional.

O que diferentes estudos apontam é que as questões inerentes à mobilidade geográfica internacional e adaptação intercultural vão se mostrar diferentemente dependendo do perfil da pessoa. Assim, é necessário usar distintas lentes e análise de marcadores sociais como sexo, gênero, raça, classe social, faixa etária, etc., em abordagens que utilizem a interseccionalidade como foco integrado para compreender a complexidade das identidades e desigualdades sociais (Hirata; Kergoat, 2021; Wurtz, 2022; Zakaria; Yusuf, 2022).

3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Referente aos objetivos, esta pesquisa pode ser considerada como descritiva-analítica, quanto ao procedimento técnico, é uma pesquisa narrativa, método aderente à abordagem qualitativa e que possibilita ao pesquisador compreender um fenômeno a partir da coleta de histórias sobre um tema (Riessman, 2008; Creswell, 2014). A pesquisa foi submetida e aprovada pelo comitê de ética da instituição de vínculo dos autores, tendo como instrumento de coleta de dados a entrevista semiestruturada baseada em roteiro de perguntas disparadoras. O roteiro foi elaborado a partir do referencial teórico, com foco nas escolhas e processo de mobilidade em conjunto com as experiências de adaptação intercultural do ponto de vista da teoria da Curva em U e dos três ambientes de adaptação (geral, de trabalho e de interações sociais).

Com base nos objetivos definidos no estudo, foi necessária a delimitação do “sujeito” da pesquisa, para isso foram definidos alguns critérios de inclusão para seleção das possíveis participantes, sendo eles: ser brasileira, ser altamente qualificada (Organização Internacional do Trabalho, s/d), estar ou ter estado no mínimo dois anos em mobilidade internacional, exercer

ou ter exercido atividade profissional no exterior de forma remunerada, no caso de já ter retornado ao Brasil, a experiência de mobilidade internacional ter ocorrido até, no máximo, um ano quando da execução desta pesquisa. É importante ressaltar que não houve delimitação em relação ao país de destino ou motivação para a mobilidade, faixa etária ou qualquer outro marcador social, área da formação ou atuação profissional e vínculos a uma única organização ou empresa. A utilização da classificação da Organização Internacional do Trabalho (s/d) referente aos profissionais altamente qualificados, define-os como o migrante que possui, por meio de educação superior ou experiência, as habilidades e qualificações necessárias para ocupar um trabalho de alta qualificação.

Observados os critérios de inclusão, iniciou-se a abordagem junto às potenciais participantes da pesquisa, fazendo uso de conexões já existentes dos pesquisadores e depois foi utilizado o método *Snowball* (amostragem em bola de neve) (Creswell, 2014) para indicação de outras mulheres em mobilidade internacional, em um total de no máximo quatro indicações por participante. Todas as entrevistas foram realizadas de forma remota, utilizando-se a plataforma *Microsoft Teams*, sendo gravadas com a autorização das participantes e com a geração de transcrições automáticas pela plataforma, posteriormente revisadas. No total, foram 21 entrevistas, com duração média de 45 minutos, somando mais de 16 horas de gravações em vídeo e 548 páginas transcritas. No Quadro 1 são descritas algumas informações relevantes das participantes da pesquisa, todas as entrevistadas foram identificadas por códigos numéricos entre 1 e 21.

Quadro 1 - Perfil das Entrevistadas

	Idade	País Atual	Anos	Família	Mãe	Formação	Atividade Profissional Atual
1	30	Brasil	2	Sim	Não	Psicologia	Psicóloga
2	38	Irlanda	4	Não	Não	Engenharia Elétrica	Engenheira Freelancer
3	41	Canadá	5	Sim	Não	Design e Direito	Ilustradora 3D
4	28	Austrália	4	Não	Não	Geografia	Gerente de Cafeteria
5	42	Itália	6	Sim	Não	Direito	Assessoria Jurídica
6	30	Canadá	5	Sim	Não	Odontologia	Auxiliar de Dentista e Funções Administrativas
7	37	Canadá	5	Sim	Não	Administração	Analista Financeiro
8	35	Tailândia	7	Sim	Não	Educação Física	Agente de Turismo
9	34	Austrália	6	Não	Não	Ciências Contábeis	Assistente Contábil
10	30	Nova Zelândia	6	Não	Não	Aviação Civil	Criadora de Conteúdo e Consultora
11	30	Espanha	6	Sim	Não	Relações Internacionais	Assistente Executiva
12	33	Suécia	3	Sim	Sim	Hotelaria	Gerente de Compras
13	42	Inglaterra	6	Sim	Sim	Comunicação Social	Apoio/Suporte Administrativo Educacional
14	29	Bélgica	4	Não	Não	Administração	Coordenadora de Crédito
15	33	Portugal	5	Não	Não	Fonoaudiologia	Fonoaudióloga
16	38	França	7	Não	Não	Ciências Contábeis	Recursos Humanos
17	32	República Tcheca	2	Sim	Não	Arquitetura	Recursos Humanos
18	32	República Tcheca	5	Não	Não	Administração	Recursos Humanos
19	57	República Tcheca	7	Sim	Sim	Administração	Suporte em Tecnologia da Informação
20	34	Canadá	5	Sim	Sim	Ciências Contábeis	Técnica em Contabilidade
21	25	Portugal	5	Não	Não	Psicologia	Psicóloga Organizacional

Fonte: dados da pesquisa.

Como estratégia de análise, foi adotada a análise temática, no escopo da pesquisa narrativa, caracterizada pela busca dos núcleos de sentido e sua posterior categorização e interpretação (Riessman, 2008). Para a tratativa desses dados foi utilizado o *software* AtlasTI (versão 7.5.7), onde foi realizada a codificação dos dados que consistiu em utilizar os recursos do *software* para evidenciar os recortes de cada entrevista que indicavam o seu tema-objeto, posteriormente agrupados em categorias. Posteriormente, foi efetuada a leitura flutuante de todo o conteúdo descritivo das categorias encontradas com intuito de identificar a sua melhor organização formando um “fio condutor” das narrativas. A construção das sínteses interpretativas foi realizada a partir de inferências do núcleo de sentido dos temas, resultado da busca de conexões entre a referencial teórico e os dados da pesquisa.

4 APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DE RESULTADOS

4.1 O Processo de Mobilidade Internacional Feito Pela Autoexpatriação

Os relatos apontam que a mobilidade internacional partiu de uma iniciativa própria para boa parte das entrevistadas, ou seja, elas não foram atendendo às demandas de empresas e por isso não tiveram nenhum tipo de suporte organizacional para preparação, ida e acompanhamento no país de destino. Também, nenhuma delas afirmou ser a mobilidade internacional uma escolha definitiva, inicialmente, com pouca ou nenhuma chance de retorno, configurando-se como uma mobilidade geográfica do tipo autoexpatriação, como descrita por Andresen *et al.* (2014). Isto não significa que, ao longo do tempo, as intenções e escolhas não foram mudando. As participantes 2, 4, 9, 10, 14, 15, 18 e 21 realizaram a mobilidade desacompanhadas seguindo um desejo de ter vivência no exterior, em busca de melhores opções de trabalho e condições de vida, como relata a Entrevistada 9:

Eu queria muito ter essa experiência, tanto que na época eu tinha um namorado e eu nem queria que ele viesse comigo, sabe? Eu queria vir sozinha porque eu realmente queria ter essa experiência, então eu achava que se tivesse uma pessoa que eu conhecesse para mim, a experiência já não seria a mesma (Entrevistada 9).

As entrevistadas 3, 6, 7, 17 e 11 realizaram a mobilidade acompanhadas de seus cônjuges, sendo esta decisão tomada em conjunto, a exemplo da Entrevistada 11.

Eu vim com meu companheiro, vim fazer um mestrado aqui, pois ganhei uma bolsa. Na época, eu vim primeiro sozinha porque ele ficou resolvendo algumas coisas no Brasil, tipo coisas financeiras e pessoais, ele ficou 3 meses, mas depois já veio me encontrar (Entrevistada 11).

Já para algumas participantes, a iniciativa da mobilidade partiu de seus cônjuges. Para as entrevistadas 12, 16 e 20, morar no exterior não era, até aquele momento, uma prioridade ou desejo, indo somente para acompanhar o(a) companheiro(a) que havia tido uma oportunidade no exterior, como conta a Entrevistada 12.

Eu achava que isso era uma coisa que não era para mim, estava muito fora do que eu podia alcançar, mas para ele não, ele já tinha uma referência um pouquinho diferente. A gente veio de famílias diferentes e para ele era uma coisa que ele tinha vontade de ter essa experiência de morar fora e tal. Eu falei: está bom, se você conseguir, vamos (Entrevistada 12).

Para as entrevistadas 1, 8, 13 e 19, mesmo sendo a oferta de emprego para o cônjuge o principal fator que levou à mobilidade, sempre existiu a vontade latente de ter este tipo de experiência. Para as Entrevistadas 8 e 19, a insegurança era mais forte que seu desejo e sonho em realizar a mobilidade, como relatado nos trechos:

Eu queria muito, só que ficava só no querer, eu não tinha uma ação sobre isso e eu acho que é em função do medo. A minha mãe foi sempre muito protetora, mantenedora assim de perto, entendeu? Hoje, eu tenho uma ideia diferente, se eu dissesse o que eu desejava, ela teria me ajudado a buscar isso, até antes do meu casamento. (Entrevistada 19).

Referente à intenção de permanência e duração da mobilidade, os relatos mostram diferentes intenções iniciais. Algumas delas pensavam que ficariam por um breve período no exterior, pois começo da vivência no outro país a preocupação estava mais voltada às exigências burocráticas, econômicas e de adaptação do que no tempo total que ficariam no país estrangeiro. Para as Entrevistadas 2, 3, 4, 6, 8, 9, 13, 14, 15 e 20, em um primeiro momento, a mobilidade internacional funcionaria como uma experimentação não havendo intenção de ficar por um longo período. Contudo, essa intenção foi mudando rapidamente em questão de meses, ou até de semanas, para a maioria delas, conforme relatos:

No início, pensamos que seria uma experiência temporária, fomos ficando e gostando cada vez mais daqui. Então, nos aplicamos para o processo de residência e permanência no Canadá. E hoje somos residentes permanentes e provavelmente no ano que vem vamos poder aplicar para cidadania canadense (Entrevistada 20).

Já para algumas participantes desta pesquisa, como a Entrevistada 8, 9 e 13, a ideia da mudança permanente para outro país demorou um pouco mais. Aconteceu de forma gradual, às vezes sem tomar consciência de uma decisão em definitivo, ou mesmo após experienciar um retorno ao Brasil, como observado nos relatos que se seguem:

A gente não alugou o nosso apartamento inicialmente, eu cheguei a pagar taxa na escola que as crianças estudavam no Brasil para garantir a vaga quando voltássemos. A família do meu marido, eles não queriam, o meu sogro, por exemplo, não gostou da ideia da gente se mudar. Aos poucos a gente foi trazendo as coisas para cá., de forma muito gradual. Se fosse qualquer coisa brusca, eu acho que eu não teria conseguido fazer. Por exemplo, meus livros ainda estão no Brasil (Entrevistada 13).

Diferentemente disso, para outras participantes não havia a intenção de retorno ao Brasil e a mobilidade internacional foi planejada de forma mais definitiva desde o início, como no caso das Entrevistadas 5, 7, 11, 16, 17, 18 que, mesmo com as incertezas de sua permanência, devido às possibilidades de vistos e possíveis não adaptações, o propósito inicial já era, decididamente, de se estabelecer no país estrangeiro.

A gente vendeu tudo que tinha com essa ideia mesmo, muitas pessoas falavam, mas e se não der certo. A gente não veio com essa ideia, a gente queria que desse certo, então, eu acho que não poderia ter sido melhor a gente ter escolhido aqui para morar (Entrevistada 17).

A maioria das mulheres entrevistadas já se considera fixada, algumas até com visto permanente e cidadania, sem planos para nova mobilidade internacional ou retorno ao Brasil. Com exceção da Entrevistada 1, que retornou ao Brasil, e as Entrevistadas 15 e 21, que

demonstraram desejo em não permanecer em seu país atual. Na percepção destas mulheres, ambas em Portugal, um fator muito importante em suas trajetórias de mobilidade foi que sua adaptação não foi considerada bem-sucedida, sendo decisivo para determinar sua não permanência e os planos de fazer um novo deslocamento.

4.2 Adaptação intercultural

Ao verificar os relatos das participantes sobre seu processo de adaptação intercultural, observou-se que a abordagem da aprendizagem social apresentada por Black e Mendenhall (1991), com foco nos três diferentes ambientes de adaptação, mostrou-se a mais aderente e coerente com a experiência narrada das mulheres brasileiras desta pesquisa, juntamente com a perspectiva da transformação da identidade cultural (Sussman, 2002), formando o fio condutor desta seção e da subsequente discussão.

Os achados encontrados mostram que neste grupo de mulheres, apesar de todas as dificuldades, de modo geral, elas se consideram adaptadas nos países de destino de sua mobilidade internacional, neste momento de sua trajetória no exterior. E não houve relatos sobre dificuldade de adaptação de cônjuges e filhos, no caso das entrevistadas que fizeram a mobilidade internacional com a família.

Sobre a preparação para a mobilidade internacional, esta ocorreu de formas e intensidades diversas entre as mulheres entrevistadas. Algumas delas relataram ter se preparado muito para esta experiência, com planejamento financeiro, as possibilidades de vistos mais adequados à suas intenções e a preparação psicológica às renúncias de convivência social que viriam com a mobilidade. As Entrevistadas 1, 7, 14 e 17 disseram terem feito uma preparação longa e bem estruturada, e o quanto isto foi um fator relevante durante o processo.

Eu diria que foi 150%. Eu falo isso mesmo assim, com muito orgulho, porque eu vivi. Eu me preparei muito, até o clima eu estudei, eu já fui sabendo de todos os passos que eu ia precisar fazer para me adaptar ao clima, pra aprender a língua, para me adaptar à cultura e criar relações com essa cultura (Entrevistada 1).

Diferentemente disso, as Entrevistadas 3 e 9 passaram por um período longo de preparação, mas acreditam que as experiências durante o processo de adaptação são tão diversas e intensas que, dificilmente, a tentativa de se preparar previamente teria auxiliado de forma muito efetiva em sua adaptação.

Eu tive muitos anos me preparando, eu já estava pensando nisso desde 2013, mas eu só consegui vir em 2017, mais de 3 anos assim nesse processo. Só que eu acho que ao mesmo tempo, nada te prepara de verdade (Entrevistada 9).

Mesmo as participantes que declararam ter feito a mobilidade internacional com nenhuma preparação, como no caso das Entrevistadas 2 e 4, relataram que não tiveram muitas dificuldades em se adaptar. Já para a Entrevistada 19, a falta de preparação foi vista como um dificultador em sua adaptação, como destacado no trecho a seguir:

No meu caso, foi nível hard, porque faltou preparação, faltou idioma. Talvez se eu viesse mais jovem, com uma certa leveza ao lidar com as coisas. Então, foi um ritual de passagem em que se tinha suporte da empresa do meu cônjuge. Contudo, devido às minhas limitações, eu acho que eu nem fui capaz de aproveitar tudo que me foi oferecido (Entrevistada 19).

Alguns fatores foram apontados como contribuintes para o processo de adaptação intercultural. Para as Entrevistadas 1 e 4, fatores que facilitaram a adaptação foi o envolvimento com a comunidade local, participando de atividades em conjunto e criando laços relacionais.

Realizei trabalhos voluntários com pessoas nativas para poder desenvolver a língua, para me relacionar com essas pessoas e fiz conexões com pessoas locais, participei de grupos locais esportivos ao ar livre. Então a intenção era realmente que a experiência funcionasse (Entrevistada 1).

Entretanto, começar a trabalhar no novo país foi o mais importante passo para a adaptação intercultural de algumas das entrevistadas, como foi o caso das entrevistadas 12 e 13.

Eu queria ter um trabalho porque eu acho que é a única forma de você realmente se integrar num outro país. O trabalho me dá essa corrida social, assim, do dia a dia, de ir conversando. Mas é tudo muito difícil, é diferente, as pessoas, até você entender que eles são mais distantes e aquelas coisas todas (Entrevistada 13).

O apoio de uma comunidade brasileira no país da mobilidade também foi apontado como um fator fortalecer no processo de adaptação das Entrevistadas 3, 6, 7, 17, 19 e 20. Destaca-se que esses relatos foram mais evidentes nos países República Tcheca e Canadá, conforme trecho:

Eu acho que o que nos ajudou com a adaptação foi a comunidade brasileira aqui, porque todos os nossos amigos são brasileiros. Eu acho que isso fez toda diferença, é engraçado responder à pergunta de como você se adaptou a cultura canadense falando que é por conviver com o brasileiro, mas basicamente é isso (Entrevista 6).

Mesmo boa parte delas relatando a facilidade com que se adaptaram ao ambiente geral em países da Europa, Canadá e Austrália, com destaque positivo para a organização da estrutura social e institucional e da praticidade burocrática, elas entendem a adaptação intercultural como um processo complexo e desafiante, como evidenciado no trecho a seguir.

Eu acho que adaptação em si é fácil, porque querendo ou não, aqui é um país muito mais fácil de se viver do que no Brasil. Assim, às vezes eu vejo os australianos até meu namorado mesmo, por exemplo, reclamando de coisas que eu falo assim, tipo, sabe para de reclamar. Isso é uma coisa que meio que me choca um pouco assim, sabe, eu acho aqui tudo muito fácil, assim muito fácil para as pessoas (Entrevista 9).

Algumas entrevistadas relataram que a adaptação, em diferentes frentes, foi e ainda tem sido um processo difícil e doloroso, apesar de afirmarem terem se adaptado aos países de destino de sua mobilidade internacional. Fatores referentes ao ambiente geral foram apontados como dificultadores para o processo de adaptação intercultural, como a questão do clima descrita pelas Entrevistadas 14 e 21 sobre os invernos rigorosos com pouca luz solar e o frio intenso ligado à pouca estrutura de aquecimento das casas em Portugal. Assim como, se adequar ao ritmo de vida e ao funcionamento das coisas em outros países foi desafiador, como afirma a Entrevistada 8, fixada na Tailândia:

No começo eu fiquei irritadíssima, foi muito difícil para eu me adaptar, eu nunca pensei na vida que eu iria gostar o tanto que eu gosto hoje, sabe? Foi muito difícil, porque eu sempre fui muito rápida, muito ágil em tudo que eu faço e ter que esperar por eles. Eles têm outro ritmo e são eles que mandam, eles que comandam. Então hoje eu me vejo muito mais paciente, mais calma (Entrevistada 8).

Não obstante, os relatos demonstram que os fatores referentes ao ambiente cultural e social foram os maiores desafios para a adaptação de boa parte das participantes, como por exemplo às regras sociais e costumes ligados à religião do país da mobilidade, conforme citado pela Entrevistada 10:

Então, começa pela religião, pelos costumes deles, pela forma de se vestir, pelo jeito deles de demonstrar carinho. Os Emirados é um lugar que você não encosta nas pessoas, nem que seja do mesmo sexo, você não tem essa coisa física, então isso é muito difícil de me adaptar, encontrar com meus amigos e não poder abraçar, de não poder vestir uma blusa decotada, de não poder deixar os meus ombros de fora. Apesar de ser um país muito flexível, eu saí poucas vezes com meu ombro de fora, com uma blusa sem manga, porque estava 50° lá fora, mas aí fica todo mundo olhando, então é uma coisa não muito confortável (Entrevistada 10).

Entender as referências diferentes, o senso de humor, as formas como se dá a comunicação e os vínculos de amizade foram exemplos apontados pelas participantes desta pesquisa como dificultadores para a adaptação ao ambiente cultural e social, como ilustra o trecho a seguir:

Quando a gente fala da parte social, daí eu acho que é mais complicado porque como eu falei, a gente nunca vai ter as mesmas referências deles. A gente nunca vai ter o mesmo senso de humor deles, porque as piadas que eles fazem a gente não entende, o que a gente fala eles também não entendem, então eu acho que é um pouco mais difícil de se inserir na sociedade sueca (Entrevistada 12).

Também, o isolamento e a falta de convívio social ocasionados pela dificuldade de interação com os locais devido à limitação de idioma, desemprego ou mesmo ao formato de trabalho ou estudo ao chegar no país de destino tornaram o processo de adaptação intercultural mais complexo e lento para as Entrevistadas 15, 18 e 19.

Eu tinha bastante dificuldade, em tcheco e em inglês. Uma vez tentei me comunicar em inglês, achando que era suficiente eu fui pedir para imprimir uma coisa, perguntei se a pessoa falava inglês, ela respondeu mais ou menos e daí descambou a conversar. Voltei para casa chorando porque em tcheco não conseguia me comunicar e o inglês básico dele era muito melhor que o meu e eu não consegui entender (Entrevistada 19).

Os relatos das entrevistadas demonstram que elas entendem que a dificuldade em compreender as dinâmicas sociais e de comportamentos é algo normal e esperado ao nos inserirmos em uma nova cultura, assim como o aprendizado decorrente requer tempo e, principalmente, dedicação. As Entrevistadas 3, 5 e 16 ressaltaram a importância de que é preciso fazer uma imersão na nova cultura:

Tem gente que não consegue largar a cultura do Brasil, a pessoa fica vendo só as coisas em português, notícias em português, ela não entra nessa cultura aqui, você tem que entrar na cultura daqui pra você conseguir sobreviver (Entrevistada 3).

Um reforço desse argumento é a experiência da Entrevistada 13 que definiu sua adaptação como ‘difícilima’ reconhecendo suas dificuldades com a cultura estrangeira, justamente pela falta de desprendimento de sua vida no Brasil:

Difícilima. Acho muito difícil porque eu tenho que me policiar pra não chegar todo dia no escritório e falar “eu sou brasileira, eu venho do Brasil”. Claro que o assunto

vem muitas vezes, mas chega uma hora que você tem que calar isso um pouco e simplesmente atuar profissionalmente. É difícil você deixar pra trás essa coisa de eu sou brasileira, parar de falar disso e meio que realmente se envolver (Entrevistada 13).

Também, os relatos reforçam um conflitante debate entre a ‘brasildade’ das participantes frente às suas identidades pessoais, tornando-se um dos principais aspectos descritos durante o processo de adaptação intercultural, seja no sentido de questionar e duvidar de sua própria identidade, seja no reforço e reconhecimento de si mesma. Por exemplo, a Entrevistada 16 ressalta como o processo de adaptação a fez questionar sua própria identidade:

Tem um momento no início quando você se adapta, você se enquadra, você entende como as coisas funcionam e o único problema desse início de adaptação é que às vezes você se perde no processo. O que quer dizer que você quer tanto se adaptar e entender como as pessoas funcionam e nisso você se perde um pouco. E isso aconteceu comigo, você se adapta tanto que questiona quem é (Entrevistada 16).

Por outro lado, estar em mobilidade internacional propiciou uma nova leitura de si e o sentimento de conexão com a cultura do novo país, influenciando positivamente no processo de adaptação. Esse foi o caso da Entrevistada 2:

Sim, me sinto adaptada culturalmente, o estilo de vida que a maioria das pessoas aqui levam era o estilo de vida que eu levava no Brasil, que parecia diferente. Olhava pra mim e falava: “Você tem um gosto diferente”. Aqui, parece que eu me encontrei um pouquinho. Eu acho que talvez eu tenha sempre sido irlandesa e não sabia, nem conhecia. Não é só uma identificação pessoal com o país, misticamente eu me sinto conectada com a energia da Irlanda (Entrevistada 2).

Relatos parecidos também foram compartilhados pelas entrevistadas 6, 7, 9, 18 e 19 que sentiam um distanciamento da cultura brasileira e se encontraram na cultura e no estilo de vida nos países que vivem atualmente.

Eu meio que não sentia que o Brasil era o meu lugar, após a mobilidade eu consegui realmente me sentir mais eu, me conectar mais com meus vários erros, com o que está dentro de mim (Entrevistada 18).

Enquanto para outras entrevistadas a experiência da mobilidade internacional as aproximou mais da cultura brasileira, sentindo-se mais brasileiras morando fora do que quando viviam no Brasil, a partir do contato com o diferente puderam identificar traços da cultura brasileira presentes em si mesmas. A valorização da cultura brasileira e a reafirmação da relação de suas identidades com a ‘brasildade’ ficaram mais evidentes para as Entrevistadas 1, 3, 4, 5, 12, 13, 16, 17 e 21.

Quando eu cheguei aqui na Austrália, eu tinha o cabelo vermelho, ruivo tingido e um dos motivos que eu tinha o cabelo tingido era porque eu achava que todo mundo no Brasil tinha cabelo castanho e eu queria ser diferenciada. Quando eu cheguei aqui, é um país tão diverso, tão receptivo a outras culturas, ser de outro lugar faz parte de ser australiano. Então eu lembro que chegou o momento que eu falei assim, eu vou ter o cabelo escuro. Um dos motivos que eu gosto muito daqui é que me fez admirar ainda mais a cultura brasileira, então eu acho que eu fiquei mais brasileira morando fora (Entrevistada 4).

Outro ambiente de adaptação intercultural é o de trabalho e, em geral, os relatos das mulheres que estão desempenhando as mesmas funções ou funções correlatas àquelas que já

exerciam no Brasil apontam para poucos desafios durante o processo de adaptação. Elas destacaram as melhores condições de trabalho, menor grau de exigência nas entregas de suas atividades e mais autonomia no desempenho de seu trabalho e tomadas de decisão, especificamente as Entrevistadas 6, 7, 9, 12, 14 e 20. Para algumas delas, essa nova forma de trabalhar é vista como mais justa. Os trechos a seguir exemplificam essa percepção:

O horário de trabalho no Brasil é fictício, eu nunca saí às 6 da tarde. Aqui o meu horário de trabalho é meu horário de trabalho pontual. Se alguém me perguntar se eu quero fazer hora extra e eu disser que não, é uma decisão totalmente minha. Se eu não quiser fazer (hora extra) ninguém me olha de cara feia, não afeta em nada na minha vida profissional. Assim, para mim, eu acho bom, eu acho que isso é o certo, aqui eles priorizam a família, a tua qualidade de vida, o trabalho é tua maneira de ganhar dinheiro, não é a tua coisa principal na tua vida (Entrevistada 7).

Apesar de declararem que o ‘jeito de trabalhar’ nos outros países é muito diferente do Brasil, independentemente de atuar na mesma área ou não, as entrevistadas disseram ter conseguido se adaptar com tranquilidade como, por exemplo, as Entrevistadas 14 e 20, que falam de diferenças dos modelos de gestão, das demandas e do ritmo de trabalho:

A análise tributária me demandava muito conhecimento que eu precisava ter praticamente todos os dias, eu precisava me atualizar do que que estava acontecendo, né? Aqui é muito mais simplificado essa questão tributária, então eu estou mais confortável aqui, porque eu não preciso ficar nesse estresse todo todos os dias, tendo que me atualizar. Eu estranhei porque aí a gente tem um cronograma, nós temos que fazer, tem que entregar e tudo mais. E aqui não, é paz e amor, eu fico assim: “Meu Deus, pessoal é muito tranquilo”, e isso às vezes eu ainda não me acostumei com isso. (Entrevistada 20)

Uma explicação recorrente para esta relativa facilidade de adaptação é chamado por algumas delas de o ‘jeito brasileiro de trabalhar’, muito mais focado em agilidade, com maior carga horária e diversos tipos de atividades concorrentes. Ao comparar às exigências de seus empregos atuais, esse ritmo brasileiro é entendido como uma vantagem para elas. As Entrevistadas 7, 9, 11, 18 e 13 observam essa mesma dinâmica, a exemplo disso, os trechos:

É diferente aqui, as pessoas trabalham menos que no Brasil. O brasileiro, trabalha muito mais, muito mais, é frenético. A jornada de trabalho aqui é mais leve, porque a gente está acostumado a algo insano. O brasileiro, ele trabalha demais, mais horas que aqui e mais cobrança. Tem empresas aqui que o brasileiro tem boa fama porque trabalha muito, né? Rende muito (Entrevistada 11).

5 DISCUSSÃO

Algumas das participantes relataram que mudar de país era seu principal objetivo, a partir de certo ponto, elas viviam e trabalhavam para esse intuito, mesmo que a mobilidade internacional significasse incertezas, perdas materiais, financeiras, sociais e relacionais. A possibilidade de viver em um ambiente social mais justo, com mais acesso a lazer, cultura, segurança, educação em cidades e países vistos como mais vibrantes e bonitos suplantou os aspectos positivos de viver no Brasil que já desfrutavam, pelo menos em parte, como estabilidade econômica, social, cultural, relacional ou profissional, dado o seu perfil de qualificação.

Por trás dos fatores individuais e específicos que levaram cada uma dessas mulheres à mobilidade internacional, observou-se uma mistura de fuga e de busca de si mesmas e de suas

realidades como motivadores da mobilidade internacional, não apenas por fatores externos, do ambiente e vida que tinham no Brasil e o que projetavam de interesse com a mobilidade. Estes achados se aproximam da conclusão de Godoy e Bueno (2025) de que uma das principais razões para a autoexpatriação, ou expatriação voluntária, é a busca por autodesenvolvimento e mudança de perspectivas. Esses termos são recorrentes na literatura como um dos principais motivadores da mobilidade internacional (Freitas, 2009; Freitas; Dantas, 2011; Zwysen, 2019), mostrando-se também presentes no recorte de mulheres brasileiras, foco do presente estudo.

Para muitas dessas mulheres já era latente a sensação de não pertencimento ou falta de identificação com a cultura brasileira, sentir-se um “peixe fora d’água”, ser uma estrangeira em seu próprio país, não se conectar muito com a cultura e o estilo de vida brasileiro foi relatado por diferentes participantes, estando já presente antes da mobilidade, talvez pela projeção de uma vida e de um *eu* diferente em outro lugar. Esse fenômeno se aproxima da chamada identidade subtrativa, um entendimento de Sussman (2002) associado à construção da identidade cultural quando o indivíduo se sente mais ligado à cultura estrangeira. Nesses relatos, porém, essa ligação já se fazia presente antes da mobilidade internacional e contato com outras culturas, o que demonstra a importância dos estudos de Cangia e Zittoun (2020).

Mesmo que seja difícil determinar o *status* final da mobilidade internacional das participantes que permanecem no estrangeiro e da que está (temporariamente, segundo ela, no Brasil), seus perfis e trajetórias se distanciam do migrante econômico (Zwysen, 2019) e do expatriado tradicional (Gallon; Antunes, 2016; Freitas; Dantas, 2011), caracterizando-as como autoexpatriadas conforme descrito por autores como Doherty *et al* (2011) e Andresen *et al* (2014). Mesmo para aquelas que foram acompanhadas de seus cônjuges e/ou que a mobilidade internacional não partiu de uma iniciativa própria, ainda assim, se enquadram melhor à descrição de autoexpatriadas pelo seu caráter transitório, flexibilidade, disponibilidade para mudanças de local/país e transições profissionais. As exceções são de duas participantes que se mudaram para o exterior por causa de casamentos binacionais, que pela literatura (Zwysen, 2019) já são definidos por migrantes para reagrupamento familiar. Esta distinção se faz importante para salientar porque elas deram menor peso para questões como família no processo de mobilidade, como ocorre quando da mobilidade do tipo imigração (de caráter permanente) ou da expatriação tradicional (por tempo determinado), cujos casos a literatura ressalta a importância da família no processo de adaptação intercultural e decisão pela permanência ou retorno (como em Bueno *et al*, 2022; Pereira; Pimentel; Kato, 2005).

Quanto à adaptação intercultural das mulheres pesquisadas, um ponto comum nas narrativas foi a dificuldade de se adaptar às interações com os nativos, em manter relações de amizades, ter conversas casuais e compartilhar visões de mundo. Ao analisar a literatura sobre adaptação intercultural de brasileiros em mobilidade, esse resultado é muito similar à de outras pesquisas como as de Calderón, Guedes e Carvalho (2016) e Bueno *et al* (2022). Por outro lado, se adaptar ao ambiente de trabalho e exercer as atividades profissionais demonstrou ser mais fácil para essas mulheres, muitos relatos afirmam que a etnia brasileira (entende-se como a nacionalidade brasileira) era bem recebida nas organizações por possuir fama de trabalhador, e conseguiram se destacar em suas atividades, visto o ritmo de trabalho ser mais intenso do Brasil. Isso foi visto por muitas delas como distinção positiva, uma vantagem, principalmente depois que conseguiram ocupar posições de trabalho mais condizentes com sua qualificação. Esta situação parece ter amenizado, pelo menos em parte, as dificuldades geralmente encontradas por mulheres no ambiente de trabalho devido à divisão sexual do trabalho (Hirata; Kergoat, 2021), principalmente para mulheres estrangeiras (como em Fraga; Antunes; Rocha-de-Oliveira, 2020; Fraga; Vaz; Gallon, 2021).

Para muitas participantes, a mobilidade internacional impulsionou um processo de liberdade pessoal e profissional e de autoconhecimento. Estarem fora de suas zonas de conforto, abertas ao “não saber”, não compreender e começar “tudo do zero”, consequências de estarem vivendo em um ambiente completamente diferente, levou-as a testarem seus limites e passarem por um processo de autorreconhecimento e elevação da autoconfiança, sendo protagonistas de suas vidas e carreiras, aproximando-se dos achados de Qin; Sekiguchi (2025). Mesmo que, em um primeiro momento, tiveram que retroceder alguns passos em termos de carreira ou fazer mudanças de área de atuação, elas reconhecem que sua formação e experiência profissional prévia também as ajudaram na inserção e adaptação no ambiente de trabalho, com menos dificuldades do que o relatado em outros estudos com perfis de trabalhadores menos qualificados, em especial mulheres (como em Oltramari *et al.*, 2023).

Por fim, há a constatação nas narrativas de que, mesmo oferecendo condições de vida melhores, os problemas como a divisão e hierarquização sexuais do trabalho e o preconceito de gênero continuam existindo nos países do Sul ou do Norte Global, de forma mais velada ou mais aberta, na forma de microagressões e diferenças de oportunidades, confirmando estudos como de Hirata e Kergoat (2021), mas acrescentando elementos específicos da experiência da mobilidade internacional como no estudo de Zakaria e Yusuf (2022). Assim como, algumas barreiras para ascensão profissional, o menosprezo de suas habilidades e qualificações no ambiente de trabalho por serem estrangeiras, confirmando que há muito discurso nos países ditos multiculturais, tolerantes, abertos e dispostos a atrair mão de obra qualificada, porém na prática, se vê poucas mudanças nas estruturas opressoras à mulher e ao estrangeiro, indo na mesma direção dos achados de Fraga, Vaz e Gallon (2021) sobre mulheres brasileiras expatriadas organizacionais.

6 CONCLUSÃO

Verificou-se um grupo bem diverso em profissões e formações, na maioria sem família constituída há muito tempo, solteiras e algumas casadas porém sem filhos, com empregos fixos, em momentos de carreira variados. Havia uma percepção geral não positiva sobre a sua vida no Brasil. Notou-se que muitos dos aspectos contextuais e individuais que levaram as mulheres à decisão pela mobilidade internacional estavam atreladas a fatores que mesclavam a busca e a fuga. Muitas dessas mulheres já haviam experienciado períodos no exterior e confirmaram que existiam novas possibilidades de vida, de trabalho, e de serem elas mesmas. Juntamente, havia uma necessidade de fugir das cobranças e pressões sociais e profissionais no Brasil, a insatisfação com sua carreira e vida pessoal e a sensação constante de não pertencimento.

Observou-se que, com o passar do tempo e com a adaptação intercultural, apesar dos percalços, barreiras e desafios, elas se dizem completamente adaptadas e que estar em mobilidade internacional possibilitou um equilíbrio maior entre vida pessoal e profissional. A visão dessas mulheres sobre si mesmas se transformou ao experimentarem uma maior liberdade das cobranças de *status* profissional e papéis femininos, muito presente em sua cultura de origem, viverem em cidades e países que proporcionam melhor segurança, mobilidade urbana, acesso ao lazer, em trabalhos com menores demandas e carga horária. Nesse caso, esses fatores acabaram influenciando uma perspectiva positiva sobre si mesmas.

Os resultados desta pesquisa oferecem contribuições relevantes para a melhoria de práticas organizacionais e políticas de mobilidade. No âmbito organizacional, é fundamental que as empresas adotem processos transparentes e baseados em critérios objetivos, evitando mecanismos informais que possam reproduzir desigualdades. Programas de capacitação, podem auxiliar na desconstrução de estereótipos, enquanto iniciativas de planejamento de carreira

contínuo são necessárias para garantir equidade e retenção de talentos, bem como oferecer oportunidades de desenvolvimento de carreira para evitar a sub-representação em posições de alto nível. Por fim, é importante reconhecer que a experiência da mobilidade pode levar a consideráveis transformações, sendo necessário desenvolver suporte específico.

Para pesquisas futuras, seria interessante expandir o número de participantes, pois, apesar da possibilidade de serem obtidas respostas semelhantes em muitas das perguntas já realizadas, seria uma oportunidade de confirmar alguns achados desta pesquisa. Também poderia ser feita a análise comparando os países de destino, de forma mais detalhada e aprofundada. Sugere-se, também, estudos comparativos com pesquisas de mulheres de outras nacionalidades em pesquisas em que se utilizaram aspectos de análise comparáveis. Dessa forma, é possível compreender melhor como o impacto da nacionalidade e toda carga sociocultural e político-econômica influenciam nas diferenças e semelhanças nas vivências de autoexpatriação e adaptação intercultural dessas mulheres.

REFERÊNCIAS

- ANDRESEN, M. *et al.* Guest editorial: Careers of self-initiated expatriates: exploring the impact of context. **Career Development International**, v. 28, n. 4, p. 333-347, 2023.
- ANDRESEN, M. *et al.* Addressing international mobility confusion—developing definitions and differentiations for self-initiated and assigned expatriates as well as migrants. **The International Journal of Human Resource Management**, v. 25, n. 16, p. 2295-2318, 2014.
- BARUCH, Y. *et al.* Exploring international work: Types and dimensions of global careers. **The International Journal of Human Resource Management**, v. 24, n. 12, p. 2369-2393, 2013.
- BENTON, M. *et al.* The state of global mobility in the aftermath of the COVID-19 pandemic. Washington, D.C., and Geneva: Migration Policy Institute and International Organization for Migration, 2024.
- BERRY, J. W. Acculturation: Living successfully in two cultures. **International journal of intercultural relations**, v. 29, n. 6, p. 697-712, 2005.
- BERRY, J. W. Immigration, acculturation, and adaptation. **Applied psychology**, v. 46, n. 1, p. 5-34, 1997.
- BLACK, J. S.; MENDENHALL, M. The U-curve adjustment hypothesis revisited: A review and theoretical framework. **Journal of International Business Studies**, v. 22, p. 225-247, 1991.
- BLACK, J. S.; MENDENHALL, M.; ODDOU, G. Toward a comprehensive model of international adjustment: An integration of multiple theoretical perspectives. **Academy of Management Review**, v. 16, n. 2, p. 291-317, 1991.
- BREWSTER, C.; SUUTARI, V.; WAXIN, M. Two decades of research into SIEs and what do we know? A systematic review of the most influential literature and a proposed research agenda. **Journal of Global Mobility**, v. 9, n. 3, p. 311-337, 2021.
- BUENO, J. M. *et al.* A Mobilidade Internacional Voluntária Vivida em Riso, Choro e Ressignificação: Experiências Brasileiras Compartilhadas em Canais no Youtube. **Organizações & Sociedade**, v. 29, p. 667-692, 2022.
- CANGIA, F.; ZITTOUN, T. Exploring the interplay between (im) mobility and imagination. **Culture & Psychology**, v. 26, n. 4, p. 641-653, 2020.
- CRESWELL, J. W. **Investigação qualitativa e projeto de pesquisa: escolhendo entre cinco abordagens**. Penso Editora, 2014.
- DE HASS, H.; CASTLES, S.; MILLER, M. J. The age of migration. International population movements in the modern world, 2020.

FRAGA, A. M.; ANTUNES, E. D.; ROCHA-DE-OLIVEIRA, S. O/A profissional: as interfaces de gênero, carreira e expatriação na construção de trajetórias de mulheres expatriadas. **BBR. Brazilian Business Review**, v. 17, p. 192-210, 2020.

FRAGA, A. M.; VAZ, E. R. D.; GALLON, S. Estereótipo, preconceito e assédio nas trajetórias de expatriadas brasileiras. **Rev. Pensamento Contemp. em Adm.**, v. 15, n. 1, p. 165-179, 2021.

FREITAS, M. E. A mobilidade como novo capital simbólico nas organizações ou sejamos nômades? **Organizações & Sociedade**, v. 16, n. 49, p. 247-264, 2009.

FREITAS, M. E. O imperativo intercultural na vida e na gestão contemporânea. **Organizações & Sociedade**, v. 15, p. 79-89, 2008.

FREITAS, M. E; DANTAS, M. O estrangeiro e o novo grupo. **Revista de Administração de Empresas**, v. 51, p. 601-608, 2011.

GALLON, S.; ANTUNES, E. D. O processo de expatriação na estratégia organizacional. **Revista Brasileira de Administração Científica-RBADM**. Aquidabã, Sergipe. Vol. 7, n. 1 (jan./mar. 2016), p. 43-60, 2016.

GALLON, S.; SCHEFFER, A. B. B.; BITENCOURT, B. M. " Eu fui, voltei e ninguém viu": um estudo sobre a expectativa de carreira após a repatriação em uma empresa brasileira. **Cadernos EBAPE. BR**, v. 11, p. 128-148, 2013.

GODOY, K.; BUENO, J. M. A experiência da mobilidade internacional voluntária – acadêmica ou profissional – no desenvolvimento de competências interculturais. **RECAPE – Revista de Carreiras e Pessoas**, v. 15, n. 1, p. 97-117, 2025.

GONZÁLEZ, J. M. R.; OLIVEIRA, J. A. Os efeitos da expatriação sobre a identidade: estudo de caso. **Cadernos EBAPE. BR**, v. 9, p. 1122-1135, 2011.

HIRATA, H.; KERGOAT, D. Atualidade da divisão sexual e centralidade do trabalho das mulheres. **Revista de Ciências Sociais - Política & Trabalho**, n. 53, p. 22-34, 2021.

LIMA, D. F.; DOMINGUES, C. R. Mobilidade internacional com contrato local: impactos nas estratégias e ações de Recursos Humanos Internacional. **Revista Ciências Administrativas**, v. 27, n. 1, 2021.

MCAULIFFE, M.; TRIANDAFYLLIDOU, A. Visão geral do relatório: Transformações tecnológicas, geopolíticas e ambientais que moldam o nosso futuro de migração e mobilidade. Em: MCAULIFFE, M.; TRIANDAFYLLIDOU, A (eds). **Relatório Mundial sobre Migração 2022**. Organização Internacional para as Migrações (OIM), Genebra, 2021.

NOLAN, E.; LIANG, X. Determinants of cross-cultural adjustment among self-initiated expatriate medical doctors working in Ireland. **Journal of Global Mobility**, v. 10, n. 3, p. 289-311, 2022.

OLTRAMARI, A. P. *et al.* A quarta onda de imigrantes brasileiras e brasileiros em Portugal: redes, classe social e gênero em evidência nas relações de trabalho. **Revista Gestão & Conexões**, v. 12, n. 1, p. 49-71, 2023.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Glossary of skills and labour migration.** Disponível: <https://www.ilo.org/resource/glossary-skills-and-labour-migration#start-with-h>.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL PARA AS MIGRAÇÕES. **Relatório Mundial sobre Migração 2022.** Genebra: International Organization for Migration, 2021.

PEREIRA, N. A. F.; PIMENTEL, R.; KATO, H. T. Expatriação e estratégia internacional: o papel da família como fator de equilíbrio na adaptação do expatriado. **Revista de Administração Contemporânea**, v. 9, p. 53-71, 2005.

QIN, J.; SEKIGUCHI, T. Career agency and person-environment fit: female globally mobile employees in Japan. **Gender in Management**, V. 40 (3), p. 428-446, 2025.

RIESSMAN, C. K. **Narrative methods for the human sciences.** Sage Publications, Inc, 2008.

SALAZAR, N. B. Mobility. **REMHU: Revista Interdisciplinar da Mobilidade Humana**, v. 27, p. 13-24, 2019.

SALAZAR, N. B. On imagination and imaginaries, mobility and immobility: Seeing the forest for the trees. **Culture & Psychology**, v. 26, n. 4, p. 768-777, 2020.

SOUSA, B. V.; BASTIDA, M.; VIEIRA, E. Unraveling digital nomadism: a comprehensive bibliometric review of emerging research and trends. **Journal of Global Mobility**, v. 13, n. 1, p. 107-132, 2025.

SUSSMAN, N. M. Testing the cultural identity model of the cultural transition cycle: Sojourners return home. **Int. Journal of Intercultural Relations**, v. 26, n. 4, p. 391-408, 2002.

WURTZ, O. A transactional stress and coping perspective on expatriation: new insights on the roles of age, gender and expatriate type. **Journal of Global Mobility**, v. 10, p. 351-372, 2022.

ZAHARNA, R. S. Self-shock: The double-binding challenge of identity. **International Journal of Intercultural Relations**, v. 13, n. 4, p. 501-525, 1989.

ZAKARIA, N.; YUSUF, B. N. M. Sacrifices from relocation to a foreign land: multifaceted challenges experienced by self-initiated expatriate female nurses during cross-cultural adjustment. **Current Psychology**, v. 42, 2022.

ZWYSEN, W. Different patterns of labor market integration by migration motivation in Europe: the role of host country human capital. **International Migration Review**, v. 53, n. 1, p. 59-89, 2019.