

---

## EDITORIAL

Prezados autores e leitores da Revista Economia & Gestão,

Com grande satisfação apresentamos a edição especial que traz a temática sobre “Gestão Internacional de Recursos Humanos”, fruto da parceria entre os líderes do Tema 4 – Gestão Internacional de Recursos Humanos, da Divisão de GPR – Gestão de Pessoas e Relações de Trabalho, da Associação Nacional dos Programas de Pós-graduação e Pesquisa em Administração – ANPAD, no triênio 2022-2024, e a Revista Economia & Gestão, da PUC Minas, que visa contribuir para a ampliação e intensificação da divulgação de resultados de investigações empíricas e de reflexões teóricas sobre essa temática no país.

Pesquisadores de instituições presentes em quatro estados brasileiros assinam os seis artigos e um relato técnico que ora apresentamos:

O primeiro artigo, Gestão de Recursos Humanos, Mercado de Trabalho e Relações de Trabalho: o Contexto Luso-Brasileiro, de Marcus Vinicius Cruz (Fundação João Pinheiro), Amyra Moyzes Sarsur (Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais) e Wilson Amorim (Universidade de São Paulo), baseia-se em levantamento bibliográfico e documental e tem como referencial o Institucionalismo. A pesquisa identificou convergência na mudança da legislação trabalhista, acirramento da precarização do trabalho e baixa influência da Gestão de Recursos Humanos na estratégia da organização nos dois países. Quanto às diferenças, no âmbito das relações de trabalho, constatou-se, nas negociações coletivas, maior atividade e poder de barganha dos sindicatos portugueses em comparação aos brasileiros. No que se refere ao mercado de trabalho, a dificuldade de recrutamento de mão de obra qualificada em Portugal mostrou-se mais vinculada a processos de emigração, enquanto no Brasil demonstra maior relação com os processos de formação. E, quanto à gestão de pessoas, observa-se, no caso português, uma submissão a pressões isomórficas do contexto da comunidade europeia, enquanto na realidade brasileira a concorrência entre firmas tem moldado suas principais políticas e práticas.

O segundo artigo, Parceria para treinamento impactante de talentos globais: programa de líderes globais da FDC – Eurofarma, de Flávia Alvim (Fundação Dom Cabral), Lívia Lopes Barakat (Fundação Dom Cabral), Felipe Lima Rodrigues Alves (Fundação Dom Cabral) e Camila Fernandes Antunes Wink (Eurofarma), refere-se a um relato técnico sobre o Programa de Líderes globais desenvolvido pela FDC em parceria com a Eurofarma, com o objetivo de desenvolver os líderes da Eurofarma e prepará-los melhor para apoiar a implementação dos próximos passos da expansão internacional da empresa. Foram consideradas seis dimensões: objetivos de internacionalização, proposta de valor, modelo de negócios, modelo organizacional, talentos e liderança, e gestão de *stakeholders*. O artigo aprofunda-se no processo de internacionalização da empresa, na metodologia para desenvolver o programa de treinamento e nos resultados e impactos da iniciativa. Também é ressaltada a importância de alianças educacionais estratégicas e estruturas inovadoras para lidar com os aspectos multifacetados da expansão global de negócios, especialmente para empresas de mercados emergentes que operam em setores com incumbentes multinacionais poderosos.

O terceiro artigo, Análise da relação entre o perfil empreendedor internacional de gestores de inovação e a promoção de inovações nas organizações, de Moema Pereira Nunes (Universidade Feevale), Deivis Fabiano Gonçalves (Universidade Feevale), Fernanda Kalil Steinbruch (Universidade Federal do Rio Grande do Sul) e Dusan Schreiber (Universidade Feevale) é resultado de pesquisa desenvolvida com 65 profissionais que atuam em áreas de P&D de organizações industriais do setor calçadista. O estudo buscou identificar a relação entre o perfil empreendedor internacional dos gestores de inovação e a promoção de inovações nas organizações. O perfil empreendedor internacional foi medido em relação ao conhecimento de línguas estrangeiras, à experiência internacional e às experiências anteriores gerais. A promoção de inovações foi investigada em termos de inovação de produtos, processos e organizacionais, bem como de atividades inovadoras. Como resultados, o estudo aponta o conhecimento de uma língua estrangeira; a realização de viagens anteriores ao exterior, a trabalho, turismo ou lazer; e a experiência profissional no mesmo setor e em empresa familiar impactam positivamente a geração de inovações.

O quarto artigo, Trabalho em movimento: a produção de territórios por chefs imigrantes, de Vanessa Amaral Prestes (Universidade La Salle) e Carmem Ligia Iochins Grisci (Universidade Federal do Rio Grande do Sul) traz as experiências de 13 chefs de cozinha imigrantes, no Brasil. O estudo teve o objetivo de analisar os movimentos de territorialização, desterritorialização e reterritorialização desses chefs de cozinha. Os resultados apontam que os chefs imigrantes utilizam suas referências culturais para rentabilizar seu trabalho no novo contexto e, assim, constroem um território seguro para a expressão de si. Na diversidade desses movimentos, (re)constroem territórios que desafiam a homogeneização das formas de viver e trabalhar. A análise dos processos de territorialização oferece *insights* sobre a adaptação de profissionais imigrantes e sugere a necessidade de políticas inclusivas para atrair e reter a diversidade étnica e cultural.

O quinto artigo, Vidas de entremeio: ambivalência e liminaridade na expatriação-repatriação de executivos de multinacionais brasileiras, de Patrícia Asunción Loaiza Calderón (Universidade do Grande Rio), Sergio Eduardo de Pinho Velho Wanderley (Universidade do Grande Rio) e Vanessa Faria Silva (Instituto Federal do Rio de Janeiro) investigou como a dinâmica da expatriação-repatriação afeta profissionais de multinacionais brasileiras em suas subjetividades. O estudo, realizado com 21 executivos brasileiros expatriados, mostra que o caráter multidimensional da identidade, bem como a reconfiguração em menor ou maior grau em um contexto internacional afetam valores, atitudes e comportamentos desses executivos. Além disso, aponta a expatriação-repatriação como um processo ambivalente e liminar de perdas e ganhos, de desafios e aprendizados, de rupturas e (re)configurações contínuas, no qual os problemas humanos de adaptação intercultural são frequentemente ignorados pelos gestores de recursos humanos das multinacionais.

O sexto artigo, Adaptação intercultural de mulheres brasileiras autoexpatriadas, de Ester Paula dos Santos, Janaína Maria Bueno e Carlos Roberto Domingue (Universidade Federal de Uberlândia), refere-se a estudo com 21 mulheres brasileiras autoexpatriadas que são altamente qualificadas. O estudo aponta que a mobilidade internacional impulsionou um processo de liberdade pessoal e profissional, e de autoconhecimento. Com o passar do tempo e com a adaptação intercultural, apesar dos percalços, barreiras e desafios, essas mulheres afirmam-se completamente adaptadas e consideram que estar em mobilidade internacional possibilitou um equilíbrio maior entre vida pessoal e profissional. Elas testaram seus limites e passaram 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.

O sétimo artigo, Políticas e práticas de adaptação cultural em ciclos de mobilidade internacional: um diálogo com atores envolvidos no processo, de Felipe Gouvêa Pena (Unihorizontes) e Simone Costa Nunes (Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais), traz resultados de um estudo que entrevistou 13 profissionais, entre especialistas independentes da área de mobilidade internacional (*Mobility*) e executivos. O objetivo foi compreender como vêm se comportando políticas e práticas organizacionais com foco na adaptação cultural, adotadas nas três etapas da mobilidade internacional – preparação, permanência e retorno –, a partir das percepções e vivências desses grupos de profissionais. Os resultados apontam que as políticas e práticas de adaptação cultural são limitadas a uma fase da mobilidade, deixando de potencializar o desempenho dos atores organizacionais envolvidos na designação internacional. Quanto ao ajuste cultural, em diferentes medidas, os executivos relataram incômodo, dificuldades e barreiras que eles e suas unidades familiares enfrentaram. Não obstante, esse grupo parece não perceber que as políticas de adaptação cultural são parte das ações de suporte organizacional, talvez por uma ausência já comum ou por uma lógica institucional que parte do pressuposto de que esse ajuste acontecerá de qualquer forma. Eles possuem a demanda, mas parecem colocá-la em outro quadro de análise.

Esperamos que essa edição possa contribuir para o avanço do conhecimento sobre a Gestão Internacional de Recursos Humanos. Ótima leitura para todos!

Atenciosamente,

Profa. Dra. Simone Costa Nunes  
Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais  
Convidada

Prof. Dr. Felipe Gouvêa Pena  
Unihorizontes  
Convidado

Profa. Dra. Flavia Luciane Scherer  
Universidade Federal de Santa Maria  
Convidada

Prof. Dr. Rodrigo Baroni de Carvalho  
Editor-Chefe