



UNIVERSIDADE
FEDERAL DO CEARÁ

CONTEXTUS

REVISTA CONTEMPORÂNEA DE ECONOMIA E GESTÃO

Contextus – Contemporary Journal of Economics and Management

ISSN 1678-2089
ISSNe 2178-9258

www.periodicos.ufc.br/contextus

Estratégias de internacionalização de carreira por mulheres na auditoria externa independente brasileira

Career internationalization strategies by women in brazilian independent external auditing

Estrategias de internacionalización de la carrera de las mujeres en la auditoría externa independiente brasileña

<https://doi.org/10.19094/contextus.2024.85106>

Victoria Barboza de Castro Cunha

<https://orcid.org/0000-0003-4916-0454>

Mestre em Administração pela Universidade Tecnológica Federal do Paraná (UTFPR)

victoriacunha@alunos.utfpr.edu.br

RESUMO

Contextualização: A expatriação corporativa tornou-se uma prática recorrente em firmas prestadoras de serviços globais, visto que essas organizações demandam um perfil de profissional alinhado aos seus objetivos de internacionalização. Entretanto, há ainda uma escassez na literatura nacional sobre expatriação de mulheres em firmas de auditoria externa, uma área de atuação reconhecidamente marcada pelo fenômeno do teto de vidro. Assim, parte-se da premissa de que as auditoras independentes brasileiras têm de empreender estratégias diferenciadas para superar a desigualdade no acesso às oportunidades de expatriação proporcionadas pela firma, determinantes para sua ascensão de carreira.

Objetivo: Pretende-se examinar as estratégias de internacionalização de carreira de cinco auditoras seniores brasileiras.

Método: Trata-se de um estudo qualitativo exploratório que coletou dados por meio de entrevistas narrativas remotas, cujas transcrições foram analisadas conforme Creswell e Poth (2018).

Resultados: São empreendidas tanto as estratégias de natureza ativa, como socialização e fortalecimento de competências técnicas, quanto as de natureza passiva, tais quais abandono da carreira e expatriação autoiniciada.

Conclusões: O caráter essencialmente masculinizado da profissão do auditor independente exerce um papel negativo sobre o capital de identidade das mulheres, não obstante permita um crescimento acelerado do seu capital de carreira como elemento compensatório.

Palavras-chave: desigualdade de gênero; mobilidade internacional; gestão de carreira; expatriação feminina; capital de identidade.

ABSTRACT

Background: Corporate expatriation has become a recurrent practice in global service firms, as these organizations increasingly demand professionals aligned with their internationalization goals. However, there is still a scarcity in the national literature regarding women's expatriation in external audit firms, a field of activity admittedly marked by the glass ceiling phenomenon. Hence, we depart from the premise that Brazilian independent auditors must undertake distinctive strategies to overcome the unequal access to expatriation opportunities provided by the firm, which determine their career progression.

Purpose: The aim is to examine the career internationalization strategies of five Brazilian senior auditors.

Method: This exploratory qualitative study collected data through remote narrative interviews, whose transcripts were analyzed according to Creswell and Poth (2018).

Results: Both active and passive strategies are undertaken. Active strategies included socialization and the strengthening of technical skills. The passive ones included career withdrawal and self-initiated expatriation.

Conclusions: The essentially masculinized nature of the independent auditor profession plays a negative role in women's identity capital, despite allowing for accelerated career capital growth as a compensatory element.

Keywords: gender inequality; international mobility; career management; female expatriation; identity capital.

RESUMEN

Contextualización: La expatriación corporativa se ha convertido en una práctica recurrente en las empresas que prestan servicios globales, ya que estas organizaciones demandan un perfil profesional acorde con sus objetivos de internacionalización. Sin embargo, sigue siendo escasa la literatura nacional sobre la expatriación de mujeres en empresas de auditoría externa, un área de actividad reconocida por el fenómeno del techo de cristal. Por

Informações sobre o Artigo

Submetido em 12/03/2023

Versão final em 06/02/2024

Aceito em 03/04/2024

Publicado online em 17/09/2024

Chamada Especial: (Des)Igualdade, Diversidade e Inclusão – Abordagens Organizacionais e Contábeis

Editores Convidados: Carlos Adriano Santos Gomes Gordiano, Sandra Maria Cerqueira da Silva e Joao Paulo Resende de Lima

Comitê Científico Interinstitucional

Editor-Chefe: Diego de Queiroz Machado

Avaliado pelo sistema *double blind review*

(SEER/OJS – versão 3)



lo tanto, partimos de la premisa de que las auditoras independientes brasileñas tienen que emprender estrategias diferenciadas para superar la desigualdad en el acceso a las oportunidades de expatriación proporcionadas por la empresa, que son decisivas para su progresión de carrera.

Objetivo: El objetivo es examinar las estrategias de internacionalización de la carrera de cinco auditoras senior brasileñas.

Método: Se trata de un estudio cualitativo exploratorio que recogió datos mediante entrevistas narrativas a distancia, cuyas transcripciones se analizaron según Creswell y Poth (2018).

Resultados: Se emplearon tanto estrategias activas, como la socialización y el refuerzo de las competencias técnicas, como estrategias pasivas, como el abandono de la carrera y la expatriación por iniciativa propia.

Conclusiones: La naturaleza esencialmente masculinizada de la profesión de auditor independiente desempeña un papel negativo en el capital de identidad de las mujeres, aunque permite un crecimiento acelerado de su capital de carrera como elemento compensatorio.

Palabras clave: desigualdad de género; movilidad internacional; gestión de la carrera; expatriación femenina; capital de identidad.

Como citar este artículo:

Cunha, V. B. C. (2024). Estratégias de internacionalização de carreira por mulheres na auditoria externa independente brasileira. *Contextus – Revista Contemporânea de Economia e Gestão*, 22(spe.), e85106. <https://doi.org/10.19094/contextus.2024.85106>

1 INTRODUÇÃO

Graças ao legado do patriarcado no mundo do trabalho, é sabido que quanto mais alta a escolaridade e especificações técnicas de um cargo, maior se torna a desigualdade de gênero (Lemos Junior, Santini & Silveira, 2015). Dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE, 2021) corroboram essa afirmação: mulheres ocupam somente 37% dos cargos de direção e gerência. Nos comitês executivos das grandes empresas no país, elas representam apenas 10%. Em média, ganham 76% do salário dos homens e, nas posições de liderança, essa proporção cai para 68%. Poderia então o processo de internacionalização da carreira, frequentemente apontado como um ativo cada vez mais requisitado no currículo de altos executivos (Pohlmann & Valarini, 2013; Weihong *et al.*, 2019), equilibrar essa inequação entre gênero e representatividade nas organizações modernas? Se sim, quais seriam as estratégias adotadas por mulheres na efetivação dessa internacionalização, uma vez que o próprio acesso a essas oportunidades é demarcado por uma segmentação de gênero em que a percepção do desempenho está atrelada à divisão social do trabalho nas sociedades pós-modernas (Hirata & Kergoat, 2007; Hirata, 2010)?

Tais provocações motivaram esta pesquisa, tendo em vista que na atualidade existe um modelo de carreira ideal ao qual homens e mulheres de um modo geral precisam aspirar (Bühlmann *et al.*, 2018). Esse modelo heteronormativo está centralizado no processo de expatriação organizacional (corporativa ou tradicional), ou seja, no envio de empregados para trabalhar em outro país por um determinado período de tempo (Baruch *et al.*, 2016). Ainda, ele se distingue de outras categorias-chave no processo de internacionalização de carreira, a exemplo da expatriação voluntária (auto-expatriação ou de iniciativa própria), imigração (ocorre por tempo indeterminado), ou da repatriação (ocorre quando expatriado ou imigrante volta para casa) (Baruch *et al.*, 2016). Destarte, a expatriação organizacional apresenta-se como uma estratégia – por vezes a única possível – de alcançar os postos mais altos dentro de uma empresa (Cohen *et al.*, 2020), algo que os autores Bühlmann *et al.* (2018) denominaram *Top Management Career Pattern*.

Conforme o estudo deles sugere, tal fenômeno deriva do frequente processo de mobilidade interna entre países do Norte Global, mais especificamente na Europa, que acabou impondo padrões de internacionalização nos modelos de carreira adotados em outros países fora do continente, como o Brasil. Isto se dá uma vez que a competitividade por mão de obra transcende fronteiras nacionais e consegue inclusive se destinar a um mercado sem demarcações geográficas, a exemplo do que ocorre com empresas digitais. Nesse contexto, os gerentes internacionais não constituem um grupo homogêneo particular, mas sim integram os padrões de carreira

herdados de seu país de origem e, ao mesmo tempo, perseguem estratégias complementares necessárias para a consolidação da carreira em solo estrangeiro (Bühlmann *et al.*, 2018).

Tal cenário torna-se ainda mais desafiador quando nos debruçamos sobre o processo de internacionalização de firmas prestadoras de serviços profissionais (PSFs), as quais dependem da competência de seus funcionários para desenvolver e manter o negócio (Pinnington & Sandberg, 2014). Nesse âmbito, observa-se que há uma distinção entre quais funcionários podem gozar da mobilidade internacional para além do valor agregado às operações-chave da empresa, a exemplo do “tempo de casa” e de fatores subjetivos na análise de desempenho individual. Isso pode coibir, ou mesmo minar, as metas e aspirações de ascensão e desenvolvimento de longo prazo dos colaboradores que não são contemplados com tal oportunidade (Pinnington & Sandberg, 2014).

Quando nos voltamos especificamente para a auditoria externa, a realidade vivenciada pelas mulheres que buscam internacionalizar a carreira como forma de elevar o seu desempenho profissional, alcançar metas pessoais ou simplesmente ampliar o seu capital cultural, permanece invisibilizada na literatura científica. Isso ocorre mesmo dentro de um segmento em que o conhecimento de normas de contabilidade internacional, a exemplo do US GAAP e do IFRS, é imperativo para atender a demanda por projetos globais, fazendo com que o domínio de idiomas estrangeiros e a própria competência técnica sejam especialmente enaltecidos como única forma de evolução de carreira (Itani *et al.*, 2015).

Uma busca na base internacional *Scopus*®, por exemplo, retornou 23 resultados para uma pesquisa com os operadores booleanos *women and external audit*. Destes, apenas oito eram pertinentes à área de negócios e abordavam a inclusão das mulheres nos quadros de governança corporativa e conselhos administrativos em prol da otimização dos custos envolvidos com a prestação de serviços de auditoria, ou em prol do aumento da qualidade percebida nos relatórios financeiros gerados (ver e.g. Miglani & Ahmed, 2019; Alkebbise *et al.*, 2021; Fernández-Méndez & Pathan, 2022). Já na base *Web of Science*®, 39 artigos publicados entre 2019 e 2024 tratavam sobre expatriação de carreira feminina, usando os operadores *women or female and expatriation or women and international assignments*. A maioria das publicações direciona-se às experiências de expatriação feminina em países específicos (e.g., Rodriguez & Ridgway, 2019; Elkouz *et al.*, 2022; Salamin, 2021), expatriação no Ensino Superior (e.g., Przytuła, 2023), e motivação para expatriar (e.g., Nery-Kjerfve & Polesello, 2023; Despotovic *et al.*, 2022).

Em linha com as publicações internacionais, constatou-se que a maioria dos estudos nas bases SPELL e SCIELO, bem como nos anais do ENANPAD e do ANPCONT dos últimos cinco anos, focaliza as estratégias

de internacionalização de empresas numa orientação macro-organizacional (ver Soares, 2020; Ribeiro & Carlo, 2020; Winckler & Armando, 2020; Lugoboni *et al.*, 2022; Rosa *et al.*, 2022; Querino *et al.*, 2022) ou de universidades e seus acadêmicos (ver Gazzoni *et al.*, 2018; Maia & Medeiros, 2020; Oliveira *et al.*, 2020; Romani-Dias *et al.*, 2021; Lourenço & Petenuci, 2022; Souza *et al.*, 2022). Assim, restam poucos estudos empíricos que de fato se atenham à internacionalização do quadro de colaboradores, salvo algumas exceções dentro de um recorte bem delimitado feito com altos executivos do sexo masculino (ver Gallon *et al.*, 2013; Pohlmann & Valarini, 2013; Guimarães *et al.*, 2016). Há ainda um artigo envolvendo constructos tradicionais de carreira para profissionais da área contábil, porém sem o enfoque da internacionalização (Feijó *et al.*, 2021).

Consequentemente, com o intuito de preencher essa lacuna teórico-empírica, o presente estudo pretende examinar as estratégias de internacionalização de carreira de cinco auditoras seniores brasileiras, a partir de um estudo exploratório (Swedberg, 2020). A abordagem de análise é qualitativa, seguindo a linha dos estudos críticos em contabilidade (Gallhofer & Haslam, 1997; Haynes, 2017), e contribuindo para a compreensão da relação entre expatriação e gestão de capital de carreira sob a perspectiva de gênero em um dos principais nichos de atuação da profissão contábil no Brasil e no exterior (Mendes, Silva, & Rodrigues, 2007).

2 REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 Mulheres na Auditoria Externa

Usando um banco de dados com 30 milhões de perfis de usuários, a empresa de recrutamento americano *Zippia* (2022), juntamente com o Censo do país e dados atuais de vagas de emprego, estima que existem mais de 210.928 auditores seniores atualmente empregados nos Estados Unidos, sendo 37.3% mulheres contra 62.7% homens. A idade média de um auditor sênior empregado em solo americano é de 43 anos de idade, sendo a etnia mais comum desse segmento a branca (65.9%), seguida da asiática (13.1%), hispânica ou latina (10.4%) e negra ou afro-americana (8.6%). Apenas 8% de todos os auditores seniores autodeclararam-se LGBT.

No Brasil, a realidade heteronormativa e caucasiana desse mercado não é muito diferente. Segundo levantamento feito por Mendes, Silva e Rodrigues (2007), 43% dos contabilistas que trabalham em empresas de auditoria independente são mulheres. Destas, 92% são solteiras e 81% não possuem filhos. Já a maioria masculina também é solteira (54%), mas um grande contingente (52%) possui filhos quando alcança a idade média de um auditor sênior no Brasil, que é de 45 anos. Além disso, 63% das mulheres encontram-se em cargos funcionais (estagiário, trainee de auditoria, assistente de auditoria e equivalentes), 17% em cargos de supervisão (auditor

sênior, supervisor e equivalentes), 13% em cargos de gerência (gerente sênior e equivalentes) e apenas 7% em cargos de diretoria (auditor sócio/sócio-diretor e equivalentes).

A Academia tem abordado as desigualdades presentes no segmento sob um viés interpretativista, fundamentando-se na teoria do sexismo e no fenômeno do teto de vidro (ou *glass ceiling*) para explicar a problemática de gênero envolvendo carreiras excessivamente masculinizadas como a da auditoria externa (Crestani, Rodrigues & Rodrigues, 2017; Cruz *et al.*, 2018; Cordeiro *et al.*, 2018; Garcia, Nardi & Lima, 2019; Lima *et al.*, 2021; Santos *et al.*, 2021). A expressão *glass ceiling* surgiu em 1978 como uma alusão às barreiras invisíveis enfrentadas por mulheres para alcançar postos de alto comando nas organizações (Chávez & Rios, 2014). Devido à atenção dada ao fenômeno a partir de Marilyn Loden, nos EUA, o conceito acabou popularizando-se até se tornar a preocupação nacional pela Secretaria de Trabalho norte-americana, que passou a buscar alternativas para regulamentar o mercado e quebrar o “muro invisível” de barreiras à progressão de carreira que separam as mulheres dos homens, embora muito ainda precise ser feito (Santos *et al.*, 2021).

Para melhor elucidação do fenômeno do *glass ceiling* na auditoria externa, as barreiras enfrentadas para a progressão salarial de mulheres são comumente classificadas conforme sua esfera de origem (Cruz *et al.*, 2018). A primeira esfera, de ordem individual, está relacionada às percepções femininas da profissão e de sua satisfação com a carreira serem diferentes das dos homens devido ao sistema patriarcal, que posiciona as mulheres como esposas e mães, e não como profissionais (Mzenzi, 2023). A autora ilustra esse aspecto ao revelar como a progressão na carreira das auditoras na Tanzânia é limitada por decisões envolvendo gravidez e licença-maternidade, bem como responsabilidades domésticas e de cuidado. Como resultado, pouquíssimas mulheres alcançam cargos de chefia em empresas de auditoria no país (Mzenzi, 2023).

A segunda barreira, de ordem organizacional, relaciona-se às políticas, à cultura, às práticas empresariais institucionalizadas e à própria preferência de clientes por trabalharem com profissionais do sexo masculino, assumindo que estes são mais competentes (Groenewald & Odendaal, 2021). Nesse quesito, as autoras retratam que muitas mulheres da África do Sul abandonam a carreira de auditoria em virtude da falta de discussões transparentes sobre as oportunidades de progressão e pela direção das empresas ser contaminada por uma cultura excessivamente machista, excludente e retrógrada. Igualmente, o tratamento injusto ligado a preconceitos e sobrecarga de trabalho as impedem de se tornarem sócias de auditoria (Groenewald & Odendaal, 2021).

A terceira barreira, de ordem social, refere-se aos estereótipos de gênero encontrados na sociedade em torno da figura do auditor independente, os quais são

perpetuados pela esfera organizacional (Agrizzi *et al.*, 2021; Sian *et al.*, 2020; Dambrin & Lambert, 2012). A respeito disso, Sian *et al.* (2020) mostra como as normas e práticas patriarcais da sociedade, enraizadas em uma interpretação específica do Islã e consagradas na legislação, são transportadas para o local de trabalho e impactam a vida diária das auditoras sauditas. Devido à interação do gênero com as normas religiosas e culturais locais, observa-se uma desigualdade generalizada, centrada na reabsorção da força de trabalho de auditoria feminina em áreas "favoráveis às mulheres", o que prejudica potencialmente a progressão na carreira (Sian *et al.*, 2020).

Em estudo similar, a terceira barreira manifesta-se com a criação de um espaço exclusivo para as mulheres sauditas no local de trabalho (Agrizzi *et al.*, 2021). Tal espaço, embora mantido sob o discurso "bem-intencionado" de favorecer a inclusão feminina na profissão, representa a homogeneização forçada das razões político-religiosas que legitimam a dominação e controle do trabalho feminino pelo Estado e pelos gerentes da empresa. A partir dele, as auditoras vivenciam as manifestações físicas da proibição e da divisão, o impedimento da progressão e da produtividade, e uma ansiedade constante quanto ao não cumprimento dos ditames culturais. Assim, os "espaços de gênero" que se criam no ambiente de trabalho também podem ser reflexo das relações macrosociais entre a atividade profissional e processos subjetivos de participação ou exclusão feminina (Agrizzi *et al.*, 2021).

Quando inserimos nessa problemática a questão da internacionalização de carreira de mulheres vindas do Sul Global, outra dimensão social ainda se sobressai. Adentra-se no discurso hegemônico colonial de que a expatriação representa um novo patamar na progressão de carreira diante da supervalorização do que vem do Norte Global, do que é estrangeiro, tão comum na cultura brasileira (Sauerbronn *et al.*, 2021). Não é raro encontrar o discurso organizacional de que a tendência à internacionalização da empresa ajuda a impedir que atitudes tradicionais de machismo se manifestem. Há a crença de que o profissional expatriado pode assimilar valores menos desiguais desse "exterior idealizado" e simplesmente regressar ao país de origem com uma mentalidade mais aberta, descolonizando os que nele ficaram.

Para fins de exemplificação dessa dinâmica, o estudo quantitativo de Hermans *et al.* (2017) testou a relação entre percepção de machismo, proatividade para internacionalizar e maior participação feminina em uma amostra de 973 entrevistados latino-americanos provenientes de Argentina, Bolívia, Brasil, Chile, Colômbia, República Dominicana, Equador, México, Panamá, Peru e Venezuela. Esse estudo confirmou essa forte crença de que internacionalizar coíbe o machismo e aumenta a participação feminina nas empresas.

2.2 Capitais de Carreira e Capital de Identidade na Expatriação Feminina

A internacionalização de carreira pode ser definida como o movimento de indivíduos qualificados que deixam seu país de origem e dirigem-se para outras nações por motivos profissionais, quer seja por um determinado período, quer seja definitivamente (Gonzales & Oliveira, 2011). Ela difere da expatriação corporativa, uma vez que esta é marcada por uma categorização temporal específica, isto é, o expatriado é "repatriado" no país de origem, a fim de aplicar o conhecimento adquirido no exterior de volta na organização que o enviou (Vieira *et al.*, 2022). Ao investigar as estratégias de recursos humanos internacionais, faz-se necessária essa distinção terminológica, visto que ela determina dois vieses sobre as estratégias empreendidas.

Enquanto as estratégias de expatriação preconizam um olhar sobre as políticas e ações implementadas ao nível da firma em quaisquer fases da mobilidade internacional, inclusive durante a repatriação, as estratégias de internacionalização de carreira compreendem uma mudança de perspectiva teórico-empírica. Nesta, a empresa é admitida como partícipe no desenvolvimento da carreira, mas não a única responsável por ele. Admite-se, portanto, uma responsabilidade compartilhada entre empregador e empregado na construção do contexto da carreira, na construção das habilidades técnicas requeridas e na rede de relacionamentos criada com a vivência no exterior. Consequentemente, quando se fala em "estratégias de internacionalização de carreira", uma grande ênfase é colocada nas atividades empreendidas pelo empregado para fomentar o acúmulo de competências para além dos muros da firma, o que pode se dar antes mesmo antes da expatriação (Inkson & Arthur, 2001).

Para explicar essa relação, a literatura de base frequentemente recorre aos diversos tipos de capitais a que profissionais qualificados de países em desenvolvimento recorrem para lidar com as barreiras à mobilidade internacional de suas carreiras (Al Ariss & Syed, 2010). No contexto da expatriação feminina, tais barreiras tornam-se ainda mais profundas, principalmente em virtude de sua natureza genderizada: apesar de altamente capacitadas, executivas são invariavelmente privadas de receber as atribuições e a experiência de gerenciamento no exterior (Shortland, 2020). Assim sendo, Insch *et al.* (2008) denunciam que há tempos existe um "teto de vidro expatriado" a ser quebrado, tanto pelas corporações multinacionais quanto pelas próprias expatriadas. Este artigo se insere, então, dentro da discussão das estratégias de internacionalização de carreira e dos capitais mobilizados pelas brasileiras para ultrapassar as barreiras na carreira de auditoria externa.

Apesar de a mobilização de capital de carreira ter fundamentação na teoria de capitais de Bourdieu (1986), a qual prevê a interferência de fatores microindividuais, meso-organizacionais e macrocontextuais sobre as estratégias empreendidas na internacionalização de carreira (Al Ariss & Syed, 2010), outros teóricos seminais também lançaram luz para uma perspectiva menos

sistêmica e sociológica sobre o tema. Ao definirem os elementos constitutivos do capital de carreira – "saber como", "saber por quê" e "saber quem" –, DeFillippi e Arthur (1994) contribuíram para a transição da perspectiva da firma (nível meso-organizacional) para a perspectiva dos funcionários (nível micro-organizacional) nos estudos de acumulação de competências. Em seu entendimento, existiriam três dimensões ou "tipos de saberes" por meio dos quais um colaborador conseguiria construir competências de carreira.

No primeiro deles, "saber por quê", o indivíduo desenvolveria motivações intrínsecas, porém herdadas do meio social e organizacional, para obter energia, senso de propósito, e identificação pessoal com o mundo de trabalho e com a carreira que escolheu para si. No segundo tipo, "saber como", desenvolver-se-iam as habilidades práticas, o *know-how*, a perícia, o conhecimento tácito e explícito extraído e acumulado da cultura organizacional e do *modus operandi* institucionalizado no local onde se trabalha. Por último, o "saber quem" seria constituído pelos laços emotivo-afetivos estabelecidos ao longo do exercício da profissão, sob a forma de parcerias, relacionamentos, reputação conquistada ou almejada, redes de contatos para o acesso a informações relevantes e obrigações partilhadas (Inkson & Arthur, 2001).

Aproximando-se da discussão de gênero, o conceito de capital de carreira tem sido revisitado a partir do capital de identidade (Côté, 2002, 2014; Moskal, 2020). Aqui, admite-se não apenas o acúmulo de competências, mas também a conversão destas através de uma contínua negociação identitária decorrente das relações de alteridade tecidas no exterior (Machado & Hernandez, 2004), uma constante busca por "tornar-se e pertencer" (Tran, 2016, p. 1273) dentro do meio empresarial heteronormativo. Para Peltokorpi e Zhang (2020), identidade abrange os significados dirigidos aos papéis que os indivíduos desempenhados na estrutura social, indicando que os indivíduos buscam diferentes formas de pertencimento em relação aos grupos com os quais se identificam e às maneiras únicas pelas quais se reconhecem. Assim, o capital de identidade alia os conhecimentos tácito e explícito obtidos em experiências de expatriação aos atributos psicológicos e cognitivos que passam a compor a identidade profissional de expatriados (Vieira *et al.*, 2022), dando margem para que as mulheres possam performar diversos tipos de mobilidade, a depender dos capitais mobilizados em qualquer fase da expatriação e das barreiras que encontram.

Embasados pelo contraste entre a mobilidade física, isto é, aquela que efetivamente possibilita ao sujeito cruzar fronteiras, e a subjetividade inerente à mobilidade psicológica (Sullivan & Arthur, 2006; Kost *et al.*, 2020), Itani *et al.* (2015) observaram que as expatriadas usam a competência linguística adquirida pelo domínio do idioma estrangeiro como uma forma de ressignificar sua identidade de gênero em ambientes corporativos multiculturais. Isso

decorre do contato com novas formas de ser e de se expressar, mediadas pelas línguas que aprendem. Assim, a mobilidade psicológica pode ser interpretada como a identificação de diferenças estruturais no acesso a recursos para a internacionalização de carreira, as quais são traduzidas em vantagens para o potencial de agência individual na produção de transições e ajustes entre papéis intra e extraorganizacionais durante a expatriação (Sullivan & Arthur, 2006; Kost *et al.*, 2020).

Um exemplo dessa dinâmica é ilustrado por Pudelko e Tenzer (2023). Mesmo sem haver mobilidade física, executivas japonesas empregadas em subsidiárias de multinacionais do Ocidente confirmaram e transformaram sua identidade profissional apenas ao terem de usar o idioma inglês no dia a dia do trabalho. Ao dominarem o idioma estrangeiro, essas mulheres experimentaram uma autoafirmação da emancipação de gênero, da atualização de suas competências profissionais e de um estilo de vida mais independente (Pudelko & Tenzer, 2023). Em outras palavras, elas mobilizaram, ainda que psicologicamente, o capital de carreira e o capital de identidade, adotando uma estratégia de internacionalização voltada para os valores de uma cultura ocidental menos conservadora em relação ao papel das mulheres na sociedade japonesa.

Segundo Moskal (2020), o potencial de agência para o acúmulo de capital de identidade depende das estratégias passivas ou ativas adotadas para o desenvolvimento de carreira em contextos internacionais. Nesse sentido, abordagens ativas caracterizariam os indivíduos mais capazes de acumular recursos durante sua mobilidade, em termos de desenvolvimento pessoal e intercâmbio de capital de identidade. Em contrapartida, as abordagens passivas não teriam como foco o desenvolvimento do capital identitário, sendo este impactado de maneira indireta e sem a consciência do indivíduo para todo o processo. A seguir, são debatidas as estratégias até o momento mapeadas na literatura sobre expatriação feminina conforme essa categorização.

2.3 Estratégias de Internacionalização de Carreira Antes, Durante e Após a Expatriação

Conforme Insch *et al.* (2008), as estratégias ativas precisam ser planejadas em relação a cada fase da expatriação. Entre elas estão (1) autoconscientização e networking, antes de expatriar; (2) encontrar mentoria no local de destino e reconhecer oportunidades de aprendizagem, durante a expatriação; e (3) utilizar toda a expertise adquirida e atuar como intraempreendedora, após a expatriação e durante a repatriação. Já as estratégias passivas compreendem a postura de "optar por sair" da carreira de diversas maneiras, em razão de os conhecimentos adquiridos na expatriação não serem devidamente aproveitados no retorno, gerando incompatibilidades entre os novos capitais e as antigas funções. Para Al Ariss (2010), tais incompatibilidades são endereçadas a partir do desenvolvimento de novos "modos

de engajamento” com a carreira, o que encaramos como estando no bojo das inúmeras possíveis estratégias a serem implementadas.

Na autoconscientização, as autoras *Insch et al.* (2008) sugerem que as mulheres devem reconhecer as crenças, os valores e emoções com os quais se identificam com base em sua educação e cultura de origem, para então produzirem identidades que contribuam para o seu sucesso profissional. Esse tipo de autoconhecimento as ajudaria a intencionalmente moldar sua identidade com base nos valores e na cultura da organização, extraindo máximo proveito de seus pontos fortes e habilidades. Nesse sentido, as mulheres virariam “agentes de sua própria carreira”, planejando a vida pessoal, como o momento de casar e ter filhos, em relação às reais expectativas profissionais. Segundo *Janssens et al.* (2006), o principal objetivo aqui seria retrabalhar, na mentalidade feminina, a ideia de que não estão impotentes e presas em um contexto estrutural penalizador de gênero.

Já a estratégia de networking consiste em ter proatividade na busca por oportunidades de expatriação (*Insch et al.*, 2008). Ainda que a empresa mantenha um discurso de igualdade de gênero, é raro que as oportunidades sejam distribuídas entre os sexos (*Despotovic et al.*, 2022); portanto, as mulheres teriam de se valer de uma maior percepção de seu papel social para ir atrás de mentores e criar redes entre mulheres expatriadas. A busca ativa por conselhos e direcionamento levaria a avaliações positivas por sua gerência, e ainda poderia servir para a expatriada atuar como representante de sua equipe durante a estadia no exterior (*Insch et al.*, 2008).

No que tange às estratégias ativas durante a expatriação, encontrar mentoria no local de destino seria essencial para a gestão de papéis no conflito família-trabalho (*Föbker*, 2019). É esperado que as mulheres retenham mais responsabilidades na função organizacional e parental, além de ter de administrar novos relacionamentos interpessoais em que o choque cultural pode se fazer presente (*González & Oliveira*, 2011). Assim, uma mentoria local, especialmente do mesmo sexo, poderia auxiliar no enfrentamento dessas dificuldades (*Insch et al.*, 2008). Ademais, diante do estranhamento com uma nova cultura de trabalho, é interessante que se administre o estresse resignificando as situações diferentes como uma forma de aprendizagem (*Insch et al.*, 2008). Ter uma atitude de aprendiz faria com que as mulheres aumentassem sua capacidade de absorver o conhecimento local, desempenhando suas funções corretamente de mais forma mais rápida e servindo de vetores para a disseminação de conhecimento no momento da repatriação.

Quanto às estratégias ativas após a expatriação, utilizar toda a expertise adquirida significa procurar oportunidades, ainda que fora da organização, em que os capitais mobilizados com a expatriação possam continuar sendo desenvolvidos. Assim como o capital de carreira

adquirido em um país em desenvolvimento nem sempre é válido no mercado internacional, devido a barreiras estruturais e legais (*Al Ariss*, 2010), escolher permanecer na carreira após o período no exterior implica nem sempre colocar em uso todas as competências agregadas, principalmente a habilidade técnico-relacional “saber como e quem”. Nesse sentido, atuar como intraempreendedora e engajar-se na (re)elaboração de programas estruturados de repatriação e de mentoria (caso não existam) pode contribuir para que tais competências progridam, além de beneficiar tanto a organização quanto futuros expatriados (*Insch et al.*, 2008).

Por outro lado, a estratégia passiva de “optar por sair” remete à sensação de fracasso subjetivo e objetivo no atingimento de um resultado desejável de carreira após a expatriação (*Al Ariss*, 2010). Narrativas de frustração no momento do retorno foram encontradas em todos os artigos consultados envolvendo repatriados brasileiros do sexo masculino, os quais mantiveram altas expectativas quanto ao futuro de suas carreiras após a experiência internacional. Diante do não atendimento destas, os profissionais repatriados acabaram optando por (1) deixar a empresa e migrar para uma concorrente, (2) regressar para o exterior na forma de imigração permanente, ou expatriação autoiniciada, ou (3) abrir o próprio negócio no Brasil ou no exterior, mantendo redes transnacionais (*Gallon et al.*, 2013; *Pohlmann & Valarini*, 2013; *Guimarães et al.*, 2016; *Fraga & Rocha-De-Oliveira*, 2020).

Por fim, existem estratégias específicas – os “4Cs” cooperação, coordenação, compatibilidade e co-working – para mulheres expatriadas que levam ou acompanham seus cônjuges também expatriados, uma vez que acabam assumindo uma “carreira dupla” (*Shortland*, 2020). Nesse ínterim, a impossibilidade de prosseguir com o relacionamento enquanto manejam as carreiras desejadas na expatriação pode comprometer a vontade de expatriar e limitar o desenvolvimento das habilidades necessárias no país anfitrião. A fim de alcançar um resultado da expatriação mais igualitário em relação ao gênero, propõe-se a estratégia ativa de **cooperação** na manutenção de uma hierarquia de carreira dupla, de modo que os objetivos profissionais de um não se sobreponham aos do outro. Em seguida, sugere-se a tática ativa de **coordenação** entre as próprias atribuições e as do parceiro, a fim de promover uma gestão eficaz do tempo, minimizar os períodos de separação e evitar o acúmulo de funções compartilhadas.

Deve-se também assegurar a **compatibilidade** entre as responsabilidades atribuídas e aquelas praticadas no mesmo setor e nível hierárquico no país de destino. Esta pesquisa ativa do mercado local torna-se indicada para saber administrar novas responsabilidades que não necessariamente abrangem o cargo equivalente no país de origem. Enfim, o **co-working** envolve a estratégia passiva de priorizar e incentivar oportunidades de expatriação conjunta na mesma organização. Com isso, objetiva-se um maior alinhamento entre as expectativas de desempenho

para ambos os parceiros, o intercâmbio de capital relacional comum (“saber quem”), a garantia de designações adequadas ao tempo de casa e atribuições partilhadas entre ambos os parceiros, e a facilidade na obtenção de vistos de trabalho para casais.

3 METODOLOGIA

O presente trabalho, de epistemologia interpretativista, apresenta natureza exploratória e abordagem qualitativa (Saunders *et al.*, 2019). Um estudo exploratório é caracterizado ou por uma primeira tentativa de análise de um tópico nunca antes pesquisado – o que se enquadra no contexto ora investigado –, ou por um tópico já conhecido que é revisitado para produzir novas ideias ou hipóteses impossíveis de serem apropriadamente verificadas (Swedberg, 2020).

Como técnica de coleta de dados, foram realizadas cinco entrevistas narrativas (Bauer & Gaskell, 2013), cujas breves perguntas direcionadoras permitiram identificar o perfil das participantes (ver Tabela 1), conhecer suas trajetórias profissionais de modo geral, as dificuldades e impressões da carreira em auditoria externa e as estratégias de internacionalização que desenvolveram até

chegarem ao cargo de auditoras seniores ou ultrapassarem-no. Ainda, em atendimento às determinações éticas envolvendo pesquisas com seres humanos, salienta-se que foi criado um padrão de códigos para identificar cada entrevista (C01, C02... C05) e assim preservar a identidade das participantes.

A amostragem adotada foi do tipo não probabilística por conveniência e foi usada a técnica de bola de neve ou *snowball sampling*, por meio da qual o entrevistado indica outros possíveis participantes para a pesquisa (Saunders *et al.*, 2019). Foram definidos como critérios de seleção da amostra: I) ser do sexo feminino; II) ocupar ou ter ocupado cargo de auditoria sênior numa firma de auditoria independente, não necessariamente do grupo das *Big Four*, de forma a não restringir sobremaneira o público-alvo pretendido para a pesquisa; e III) já ter participado de programa de expatriação, promovido ou não pela empresa onde atua ou atuou. Esclarece-se que as empresas *Big Four* compreendem a liderança mundial do segmento de auditoria na atualidade, referindo-se especificamente às firmas Ernst & Young (EY), Deloitte, PricewaterhouseCoopers (PwC) e KPMG (Firmino *et al.*, 2011).

Tabela 1

Perfil das Participantes da Pesquisa

Código da Entrevista	Grau de Escolaridade	Idade (em anos)	Escala Funcional da Ocupação Mais Recente	Experiência em Auditoria Externa (em anos)	País onde realizou Expatriação	Tipo de Mobilidade Internacional
C01	pós-graduação lato sensu	37	Auditora Sênior	11	EUA	Expatriação Corporativa
C02	pós-graduação lato sensu	46	Gerente de Auditoria	25	EUA	Expatriação Corporativa (e posterior imigração)
C03	superior completo	31	Supervisora de Auditoria	9	Chile	Expatriação Corporativa
C04	superior completo	34	Auditora Sênior	10	Canadá	Expatriação Autoiniciada
C05	pós-graduação lato sensu	49	Gerente de Auditoria	27	França	Expatriação Corporativa

Fonte: Elaboração própria.

As entrevistas duraram aproximadamente 45 minutos e foram conduzidas de forma remota, através da plataforma *Google Meet*®, entre 18/10/2022 e 04/11/2022. Após a gravação dos áudios das entrevistas, mediante prévia autorização das participantes e assinatura eletrônica do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE), procedeu-se com a transcrição automática por meio da plataforma paga *Transcriptor*®, resultando num corpus de 73 páginas, interpretado conforme o protocolo de análise de Creswell e Poth (2018). Este é composto pelas seguintes fases: I) seleção do material coletado, com base na situacionalidade, na identificação das narrativas mais representativas do grupo pesquisado e no alinhamento do *corpus* com o objetivo da pesquisa; II) codificação e categorização do *corpus* selecionado, com base numa

análise entre as narrativas que tem por fim revelar os pontos de similaridade, tensionamento e controvérsia entre as diversas perspectivas dos participantes; III) inferência, isto é, a última fase em que de fato ocorre a interpretação dos resultados, tendo como horizonte de referência o agente ou grupo emissor do material comunicativo em análise; o agente ou grupo receptor desse material; a mensagem propriamente dita; e o contexto no qual esta foi emitida.

Ressalta-se que a padronização dos cargos aqui empregada foi extraída da classificação da escala funcional de auditoria proposta por Jund (2005), devido às ligeiras especificidades na nomenclatura com que cada empresa de auditoria elabora seu plano de cargos e salários. De maneira geral, Jund (2005) estabelece que se inicia na carreira de auditor no cargo de assistente ou *trainee*, no

qual se permanece por dois ou três anos. Em seguida, avança-se para o cargo de auditor pleno, no qual se permanece entre dois a cinco anos. Num terceiro estágio, alcança-se a auditoria sênior, na qual se permanece entre cinco a dez anos. Num quarto estágio, chega-se a coordenador ou supervisor de projetos de auditoria, onde se pode permanecer por igual período. No quinto estágio, alcança-se a gerência de auditoria e, por fim, no sexto nível hierárquico, integra-se ao quadro de sócios, necessariamente com pelo menos dez anos de experiência no ramo e bastante conhecimento técnico em contabilidade.

Faz-se oportuno observar que a escolha pelo cargo da auditoria sênior como recorte deste trabalho advém do fato de esta ser uma fase intermediária decisiva entre os anos iniciais da carreira em auditoria externa e a progressão aos demais estágios de elevada complexidade, e, igualmente, uma fase que coincide com muitas escolhas relacionadas à vida pessoal da mulher e à organização do seu núcleo familiar, a exemplo do relacionamento conjugal, da estabilidade profissional e da maternidade.

4 ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

4.1 Dificuldades nas Trajetórias Profissionais das Auditoras Independentes

Conforme visto na subseção 2.1 do Referencial Teórico, as barreiras enfrentadas para a progressão salarial de mulheres na auditoria externa são comumente classificadas conforme sua esfera de origem (Cruz *et al.*, 2018; Dambrin & Lambert, 2012). Nas falas das entrevistadas C01 e C05, conseguimos identificar os entraves vivenciados em cada uma delas. Nas de ordem individual, as que se sobressaíram estavam relacionadas ao conflito trabalho-família, conforme destacaram Mzenzi (2023), Vilela e Lourenço (2020), e Silva e Souza (2022). Nas de ordem social, foram mencionados os estereótipos de gênero para o preenchimento de determinadas vagas com predominância masculina, como é o caso de profissões das áreas de Exatas e Engenharia. Isso corrobora os achados de Moskal (2020) no que tange à cultura de sociedades tradicionais conferir menor liberdade de inserção profissional à mulher. Um elemento novo que surgiu, porém, adveio da comparação entre a profissão contábil, que tem passado por um franco processo de feminização (Lemos *et al.*, 2015; Santos *et al.*, 2021), e sua desvalorização frente a outras que tecnicamente também preparam para o mesmo mercado, apesar de permanecerem masculinizadas, como as de Engenharia.

Por outro lado, para C05, o fato de mais mulheres ingressarem na auditoria externa brasileira na atualidade faz com que práticas organizacionais instituídas possam ser revisitadas, revelando o quanto os fatores de ordem pessoal podem também impactar nos de ordem organizacional e social. Ou seja, não apenas os fatores de ordem social têm o poder de influir sobre os outros dois, conforme postularam Gallhofer *et al.*, (2011) e Lupu (2012), mas há também uma base de transformação do perfil do

cargo pelo seu ocupante à medida que os estereótipos e valores culturais do patriarcado na auditoria são desconstruídos. Sobre esse aspecto, C05 comenta sobre sua resistência no início da carreira e o quanto, na época, por conviver quase que exclusivamente com pares do sexo masculino, sentia que as exigências do cargo se impunham de maneira exacerbada diante da expectativa social e organizacional de que pudesse vir a constituir família.

A narrativa de C05, apesar de revelar o poder de agência das mulheres na maior representatividade dos cargos de auditoria, está em linha com o que Dambrin e Lambert (2012) e Groenewald e Odendaal (2021) sinalizam a respeito de a cultura organizacional corroborar barreiras ao desenvolvimento da carreira das mulheres na auditoria por meio de políticas que privilegiam os homens. Entre elas, constatou-se uma barreira de origem nitidamente social segundo a qual as mulheres são responsáveis pela criação dos filhos e atividades do lar, o que dificulta a retenção feminina em ambientes profissionais com elevada demanda de trabalho. Essa evidência vai ao encontro dos achados de Lupu (2012) e Mzenzi (2023), reforçando o argumento de que as barreiras de ordem individual e organizacional não podem ser analisadas de maneira isolada das de ordem social (Gallhofer *et al.*, 2011).

Isso ocorre porque a desigualdade de gênero extrapola as esferas doméstica e organizacional, sendo uma extensão de um processo histórico mais amplo de divisão sexual da sociedade (Hirata & Kergoat, 2007; Hirata, 2010). As entrevistadas C04 e C05 afirmaram, por exemplo, já terem vivenciado discriminações por parte de clientes, corroborando os achados de Cruz *et al.* (2018), segundo os quais a capacidade técnica masculina é superior à feminina sem uma razão expressa. Além disso, houve relatos de práticas de assédio moral e sexual contra as auditoras tanto dentro quanto fora da empresa, o que não foi apontado em nenhum estudo com mulheres auditoras na África ou na Arábia Saudita, onde também se verificam fortes barreiras à progressão da carreira (Agrizzi *et al.*, 2021; Groenewald & Odendaal, 2021; Mzenzi, 2023; Sian *et al.*, 2020). Assim, acrescenta-se à discussão o fato de os espaços organizacionais brasileiros tornarem-se genderizados também pela sexualização da mulher, e não apenas pela desconsideração de sua aptidão técnica para o cargo. Observa-se, pois, um conflito de papéis sociais, legitimados pela cultura heteronormativa, que impõe às auditoras a resignificação não apenas de sua identidade profissional e maternal, como outrora sugerido, mas também feminina.

4.2 Capital de Carreira versus Capital de Identidade na Internacionalização de Carreira

Nesse aspecto, observaram-se elementos relacionados à aquisição de novas competências que se somaram ao capital de carreira das auditoras mediante o processo de expatriação. A maioria desenvolveu competências a partir da construção de redes de relacionamento (“saber quem”) ou aperfeiçoamento em

alguma habilidade técnica de interesse da empresa (“saber como”) (DeFillippi & Arthur, 1994), a exemplo do domínio de um *software* de auditoria como visto em C03. Tais competências remontam ao que foi estabelecido em um estudo com advogados de uma firma prestadora de serviços (FPSs) (Pinnington & Sandberg, 2014): aquelas que mais contribuem para a internacionalização da carreira remetem às atividades-fim da empresa empregadora, pois transforma o benefício da mobilidade internacional numa contraparte social pelo alto desempenho que os funcionários entregam à organização.

Em C01, nota-se uma ênfase nas oportunidades que a auditoria externa oferece para as mulheres alcançarem outros tipos de carreira que lhes seriam inatingíveis no meio empresarial, inclusive no acesso à expatriação, na medida em que aprendem a trabalhar tanto na área contábil e financeira, quanto nos diversos tipos de auditoria. Entretanto, em C04 não há uma crença de que a auditoria lhe tenha aberto portas no próprio mercado, em virtude de haver uma discriminação que privilegia o sexo masculino em oportunidades de expatriação e de promoção de cargo dentro da estrutura hierárquica das empresas do setor. Esse achado é ligeiramente diferente do encontrado no estudo de Cruz *et al.* (2018) e refuta a própria ideia da “meritocracia” intrínseca identificada no relato de C01. Mais do que crescimento vertical, a carreira de auditoria para o público feminino se acha muito associada ao crescimento horizontal, isto é, aquele que não necessariamente decorre de um reenquadramento funcional, mas sim de um acúmulo de maiores responsabilidades e de uma maior importância dada à função.

Essa característica ora atua como desmotivadora para a manutenção desse público na carreira em âmbito nacional, ora como agravamento das fragilidades do *glass ceiling* quando transportadas para o contexto da expatriação. Uma vez que lá fora as responsabilidades e o campo de ação do profissional são ampliados, ele passa a angariar competências estratégicas que precisam ser compensadas não apenas com o mesmo grau de dificuldade quando do seu retorno, com desafios e confiança interna compatíveis, mas também obter o reconhecimento interno pela elevação de suas funções e complexidade operacional exigida (Gallon *et al.*, 2013). Essa falta de sintonia entre aquisição de competências técnicas e progressão na carreira também foi apontada no estudo de Groenewald e Odendaal (2021), principalmente em razão das restrições ao “saber quem” das auditoras quando tentam ingressar nas redes masculinas da gerência.

Nesse aspecto, evidencia-se um desalinhamento entre o sentido que o trabalho na auditoria externa passa a ter para as mulheres, não em virtude da decisão de internacionalizar a carreira através da expatriação, conforme interpretado por Janssens *et al.* (2006) e Nery-Kjerfve e Polesello (2023). Antes, isso se deve à percepção que as auditoras expatriadas passam a ter do mercado contábil e da profissão após a experiência internacional,

quando vislumbram ocupações que lhes permitem usufruir de um estilo de vida mais equilibrado sem abrir mão de todo o capital de carreira adquirido na auditoria. Este representa um *asset* para adentrarem setores competitivos e com mão de obra escassa no exterior.

Nesse quesito, porém, o conhecimento do idioma estrangeiro não foi apresentado em nenhuma das narrativas como um viabilizador da mobilidade psicológica, conforme defendido por Itani *et al.* (2015). Na verdade, mesmo com o domínio da competência linguística, as auditoras não sentiram maior facilidade na imersão à cultura estrangeira, nem no próprio exercício da função no exterior. Uma explicação para isso refere-se à competência linguística entre expatriados estar menos focada na integração e mais no ajuste de performance de trabalho e no aumento das interações, o que nem sempre coaduna com o capital de identidade das mulheres na expatriação. Este perpetua o papel de cuidado desempenhado pelas mulheres ao terem de usar o idioma também para garantir o seu bem-estar social e de suas famílias (Hajro *et al.*, 2019).

Ainda, elas ressaltaram que seu processo de aculturação foi algo com o qual tiveram de lidar sozinhas, investindo em cursos e em preparo pessoal sem o suporte ou tempo de adaptação por parte da empresa. C04 relata, por exemplo, que já investia em intercâmbios antes de ingressar na auditoria. C05, por outro lado, comenta que o domínio da língua francesa por decisão pessoal a levou a ser cogitada para um projeto na França, sua primeira oportunidade de internacionalização após anos no cargo de auditora sênior, enquanto C02 relata ter sentido muita dificuldade com a língua inglesa mesmo se considerando fluente. Tais relatos indicam o quanto a aculturação de expatriadas vem acompanhada de um processo de mudança em seu repertório comportamental, em seu sistema de valores e em sua identidade pessoal numa tentativa de conformidade com as exigências técnicas do cargo no país estrangeiro (Hajro *et al.*, 2019). O “saber como” e o “por quê” do capital de carreira passam a se desenvolver a partir do capital de identidade, na medida em que as fronteiras entre as obrigações funcionais e pessoas se diluem no processo de aculturação.

Além disso, C04 traz uma nova nuance em relação à distinção entre mobilidade psicológica e mobilidade física vista em Kost *et al.* (2020) e Sullivan e Arthur (2006). Ela esclarece que, apesar das diversas medidas favoráveis à internacionalização que as empresas de auditoria globais empreendem, existe uma diferença entre a mobilidade psicológica, facilitada pelas práticas e trocas com escritórios parceiros em outros países, e a mobilidade física, que efetivamente ocorre por intermédio de programas de expatriação proporcionados pela empresa.

No momento da contratação e no início de carreira, C04 chama atenção para o fato de ser recorrente o discurso interno em favor da mobilidade física, embora esta ocorra apenas para os níveis mais elevados e sempre com um direcionamento da empresa sobre quais países são

prioritários e em quais condições essa mobilidade poderá ocorrer, a fim de as empresas melhor explorarem o capital de carreira prévio desenvolvido pelos profissionais de auditoria. Todavia, tal condição produz um efeito negativo sobre o capital identitário das mulheres na profissão, em virtude da percepção de que a seleção para a participação em programas de expatriação está vinculada ao gênero e não necessariamente à avaliação de desempenho ou mesmo à ascensão a cargos mais elevados. Isso aumenta a pressão em torno do que é esperado para o desenvolvimento de carreiras bem-sucedidas e também em torno das obrigações de cuidado que passam a existir no intercurso entre carreira e maternidade, a despeito dos avanços nas tecnologias de comunicação virtual que facilitariam a mobilidade psicológica, corroborando os achados de Inkson e Arthur (2001), Pinnington e Sandberg (2014), Alvarado-Vargas *et al.* (2020).

Assim, apesar de a crescente feminização na área contábil brasileira (Lemos *et al.*, 2015; Santos *et al.*, 2021) ser apontada pelas entrevistadas como um fator de mudança na desigualdade instituída nesse campo, o padrão da internacionalização de carreira, característico não dessa marca histórica de gênero, mas das relações de trabalho na era global, não ameniza o fenômeno do teto de vidro na profissão quando do retorno ao Brasil. Todavia, C02 acredita que o teto de vidro na auditoria pode ser amenizado a longo prazo no caso da imigração permanente. Isso se deve ao fato de que o ajuste no capital de carreira serve apenas para garantir o sucesso da missão designada ao expatriado, enquanto a dimensão temporal da imigração permite um acúmulo de capital de carreira mais voltado à reconfiguração do capital de identidade e do saber “por quê” na profissão (Hajro *et al.*, 2019).

A partir disso, nota-se que a sobrevivência feminina na área depende do alcance de atributos historicamente construídos e demarcados por relações de poder que envolvem marcadores sociais produtores de diferença (Fraga *et al.*, 2019). Estes, sendo agravados pela complexidade e precarização das relações de trabalho no Sul Global, acabam ratificando o sentimento de inferioridade no capital de identidade das auditoras expatriadas frente aos pares do sexo masculino e frente aos pares estrangeiros. Isso ocorre porque fatores externos à dimensão “saber como” do capital de carreira se interpõem na construção do capital de identidade de gênero nessa profissão quando as mulheres entram em contato com outras realidades de carreira no exterior.

Diante do exposto, percebe-se como a compreensão do capital de identidade na gestão de recursos humanos internacionais necessita englobar não somente as peculiaridades do exercício profissional em solo estrangeiro, mas também eventos que não ocorrem à parte da vida pessoal dos trabalhadores. Constata-se, nesse âmbito, a atemporalidade das considerações iniciais de Hughes (1937) no que tange à importância dos aspectos objetivos e subjetivos para a compreensão da carreira enquanto construção histórica da trajetória individual e

coletiva de um dado campo profissional. Com isso, tem-se que a gestão de carreira na pós-modernidade deve acompanhar essas “negociações entre objetividades e subjetividades” (DeLuca, Rocha-de-Oliveira & Chiesa, 2016, p. 472), as quais decorrem do processo formativo do capital de identidade sob a ótica de gênero de maneira a não mais deixar passar as fragilidades e nuances dessa trajetória retrospectiva e projetada, engessada e mutável, entre indivíduos homens e mulheres e nossa coletividade brasileira.

4.3 Estratégias de Internacionalização de Carreira das Auditoras Independentes

Quanto ao pressuposto de que a expatriação representa um novo patamar na progressão de carreira de altos executivos (Inkson & Arthur, 2001; Lupu *et al.*, 2022), este foi confirmado nas narrativas expostas por C02 e C04. Ao buscarem ativamente uma maneira de imigrar e expatriar voluntariamente para o país da escolha delas, e não por determinação da empresa, com contrato por tempo determinado, as auditoras minimizaram o teto de vidro da profissão e também da expatriação. Tal alternativa se mostrou coerente por perceberem que, mesmo após passarem por experiências de expatriação corporativa, não haviam tido reconhecimento e retorno financeiro na volta ao Brasil, reiterando a frustração e consequente evasão da companhia vista entre altos executivos expatriados brasileiros do sexo masculino (Gallon *et al.*, 2013; Pohlmann & Valarini, 2013; Guimarães *et al.*, 2016).

Nesse âmbito, observou-se que o networking, enquanto estratégia ativa, possibilitou a expatriação de C01 e de C03, mas não surtiu efeito entre as demais entrevistadas, particularmente porque existem redes com predominância masculina e um fator geracional que não conseguem ser ultrapassados senão pela aquisição do “saber como” em áreas estratégias das empresas, como habilidades tecnológicas. Ademais, as auditoras não demonstraram uma autoconscientização da carreira anterior à expatriação. Em muitos relatos, o planejamento da vida pessoal parecia ocorrer em detrimento dos objetivos de carreira antes da mobilidade internacional. Desse modo, muitas apenas assumiram o papel de “agentes de sua própria carreira”, nos termos de Janssens *et al.* (2006), após reconhecerem suas reais expectativas profissionais construídas nas relações de alteridade com outras carreiras contábeis possíveis no exterior, alterando o seu capital de identidade.

Similarmente, o networking não reduziu sistematicamente as barreiras de acesso aos programas de expatriação em destinos que fossem coerentes com o plano de carreira traçado por elas próprias, contrariando os achados de Insch *et al.* (2008) e Despotovic *et al.* (2022). Aqui se nota uma ruptura entre a antiga ideologia de que a empresa era completamente responsável pelo plano de carreira do empregado e o novo perfil de trabalhador que se apropria dos recursos fornecidos pela organização para promover a sua própria ascensão profissional e

desenvolver o capital de carreira na dimensão “saber por quê” (DeFillippi & Arthur, 1994). Nesse ínterim, a imigração e auto-expatriação deixaram de figurar como modelos de mobilidade internacional e assumiram a função de estratégias passivas de “optar por sair” na repatriação, quer da profissão de auditoria (C02), quer da empresa (C04).

Ademais, a motivação das entrevistadas para perseguir uma imigração permanente após a frustração com a expatriação e não expatriação, respectivamente, não se deu tão somente por causa de altas expectativas não atendidas quanto à ascensão vertical de suas carreiras após a experiência internacional. Diferentemente do que pontuaram Gallon *et al.* (2013), Pohlmann e Valarini (2013) e Guimarães *et al.* (2016) para repatriados do sexo masculino, o que mais afeta o público feminino é perpetuação de uma condição de desigualdade diante dos pares do sexo oposto e diante do descaso da empresa em relação aos seus planos pessoais de conciliação entre trabalho e família na repatriação. Com isso, pode-se inferir que as evidências para o que Hermans *et al.* (2017) apontaram acerca de a internacionalização servir como uma mudança de paradigma em torno do machismo presente na cultura latina de modo geral têm mais a ver com a conscientização feminina a respeito do próprio valor social (para a família) e profissional (para as organizações, apesar das desigualdades), e não com alguma mudança concreta no capital cultural herdado da divisão sexual do patriarcado colonial (Hirata & Kergoat, 2007; Hirata, 2010).

Isso se reflete no fato de as entrevistadas não terem conduzido muitas estratégias ativas durante a expatriação, contrariando a tendência à criação de redes femininas para a gestão de papéis no conflito família-trabalho (Föbker, 2019). O que prevaleceu foram relatos de estratégias passivas, focadas na gestão emocional (Hajro *et al.*, 2019), a fim de arcar com as responsabilidades organizacionais e parentais. Alternativamente, a estratégia ativa de reconhecer oportunidades de aprendizagem através da resignificação de situações de conflito de papéis e sobrecarga de tarefas foi adotada por C05, C03, C01 e C02. Mais uma vez, isso corrobora a visão de que o capital de carreira adquirido na expatriação deve estar a serviço do desempenho correto das funções formais do cargo, mas não necessariamente em face à expectativa de que ele seja usado para a disseminação de conhecimento na repatriação, conforme previa Insch *et al.* (2008).

Quanto às estratégias empregadas após a expatriação, verificou-se que a estratégia passiva de “optar por sair” está frequentemente atrelada à ativa “utilizar toda a expertise adquirida na expatriação”. Na percepção de todas as participantes, exceto C03, os capitais mobilizados com a expatriação não continuam sendo desenvolvidos pela empresa por não haver a legitimidade de um programa estruturado para esse fim. O contexto em exceção foi o único em que houve a criação de um programa de treinamento liderado pela repatriada, a fim de implementar de um *software* de auditoria que havia motivado expatriação de C03 para o Chile. Essa lacuna denuncia que, muito

embora as auditoras reconheçam-se partícipes na construção da carreira, há ainda a crença de que não existe abertura para promover transformações nas estruturas e práticas organizacionais (ou intraempreender), comprometendo a associação entre um alto capital de carreira em auditoria com o próprio capital de identidade.

“Ser auditora” torna-se sinônimo de pertencer a uma profissão cujas raízes patriarcais não podem ser transpostas a despeito dos avanços globais e do próprio perfil internacionalizado da profissão, o qual favorece a ideia de que um alto capital de carreira promoverá a ascensão profissional em qualquer contexto (Groenewald & Odendaal, 2021). Nesse sentido, as auditoras concluem que, em oposição à boa receptividade do seu capital de carreira adquirido em um país em desenvolvimento, o contrário não é recíproco em relação ao Brasil. Assim sendo, devido a barreiras estruturais e legais, escolher permanecer na carreira no país de origem, após o período no exterior, implica nem sempre colocar em uso todas as competências agregadas, principalmente a habilidade técnico-relacional “saber como e quem”.

Isso se intensifica na discussão de gênero em auditoria externa, pois os papéis de cuidado e acolhimento continuam sendo desempenhados por mulheres que assumem uma “carreira dupla” (Shortland, 2020) sem refletir sobre estratégias de enfrentamento que precisam ser compartilhadas com seus acompanhantes. Nesse ínterim, o capital de identidade das auditoras passa a abarcar múltiplos conflitos para os quais não existe uma rede de apoio eficaz, ou mesmo estruturada, capaz de auxiliar na transição.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Ao explorar as formas com que as auditoras seniores internacionalizam suas carreiras, este trabalho lançou luz sobre muitas das desigualdades que enfrentam para se manterem numa carreira masculinizada que perpetua valores patriarcais e exerce poder negativo sobre o capital de identidade das mulheres, não obstante permita um crescimento acelerado do seu capital de carreira como elemento compensatório. Dentre as estratégias empreendidas pelas participantes para internacionalizar a carreira encontram-se tanto as de natureza ativa quanto passiva. Nas ativas, verificou-se, por exemplo, a sua sociabilidade e construção de redes não exclusivamente femininas, além da busca constante por conhecimento técnico que auxilie nos objetivos da firma de tornar-se mais competitiva diante da concorrência.

Por outro lado, as passivas incluíram “optar por sair”, quer da profissão de auditoria, quer da firma que as enviou, numa tentativa de ativamente “utilizar toda a expertise adquirida na expatriação”. Nesse âmbito, observou-se como a percepção de um alto capital de carreira agregado conflita com os capitais de identidade materna, feminina e de profissão, uma vez que as barreiras de ordem individual, organizacional e social na carreira de auditoria no Brasil

perpetuam a divisão sexual do trabalho e favorecem o comprometimento da vida pessoal em detrimento das funções e demandas da firma. Assim, a desistência da profissão torna-se a melhor alternativa para conseguir conciliar vida e trabalho dentro do país, uma vez que a mobilidade internacional não quebra necessariamente os códigos de gênero atribuídos no papel social da mulher e profissional auditora brasileira.

Aponta-se como limitação deste trabalho o limitado número de entrevistas e o fato de não ter havido etapa de triangulação teórica com outras fontes de dados, conforme recomendam os autores Creswell e Poth (2018), de maneira a aumentar a validade interna desta pesquisa qualitativa. De todo modo, os procedimentos para coleta de campo e as subsequentes análises foram conduzidas conforme o rigor metodológico esperado, de maneira a garantir uma contribuição teórico-empírica para as áreas de estudo nas quais este trabalho se insere.

Sugere-se, para delineamentos futuros de pesquisa, aprofundar um ponto apenas tangenciado nesta ocasião, qual seja, investigar como as competências profissionais agregadas pelas mulheres na auditoria externa após o processo de expatriação relacionam-se às capacidades dinâmicas das organizações do segmento quando do seu retorno para as subsidiárias no Brasil. Propõe-se, portanto, a união entre a perspectiva micro-organizacional já enfrentada neste trabalho e o impacto que essa vivência traz para os resultados organizacionais, na perspectiva da firma (nível meso-organizacional). Acredita-se que o avanço do tema consoante esses novos direcionamentos poderá reforçar o valor da perspectiva de gênero sobre a prática contábil nas organizações do setor e, de modo geral, evidenciar a importância de uma maior inclusão feminina nas oportunidades de expatriação para o alcance das metas de competitividade e performance global da firma.

Isto posto, argumenta-se que o presente trabalho contribui para um pensamento mais crítico acerca do papel da mobilidade internacional na transição de carreira de mulheres no contexto da auditoria externa independente brasileira. O avanço da discussão a respeito de como a expatriação se processa a partir da ótica de gênero, tanto no campo das pesquisas críticas em contabilidade, quanto na área de gestão de recursos humanos internacionais, realça a importância desse público para a representatividade e fortalecimento da auditoria externa, diante de um processo maior de feminização da área contábil no Brasil (Lemos *et al.*, 2015; Santos *et al.*, 2021). Além disso, reitera-se a importância de criar políticas institucionais que fomentem uma maior inclusão e diversidade na maneira com que as oportunidades de internacionalização são geridas no ambiente organizacional de maneira mais ampla.

Nesse ínterim, as recomendações práticas que podem ser tecidas a partir dos nossos achados abrangem tanto estratégias ativas a serem adotadas pelas expatriadas quanto pelas firmas de auditoria. Ações individuais precisam estar direcionadas à construção de redes

exclusivamente femininas na profissão ainda do Brasil, à busca de mentoras mulheres no exterior, e à renegociação de papéis na divisão de trabalho doméstico e paralelo durante a expatriação através dos 4Cs: coordenação, cooperação, *co-working* e compatibilidade. Já as ações empresariais envolvem a criação de programas de expatriação estruturados para cada fase do ciclo no exterior: pré-designação, designação e repatriação. Na fase de pré-designação, sugere-se a criação de parâmetros transparentes na seleção de funcionários para a serem designados para o exterior. Isso pode ser feito a partir da (1) ampla divulgação das vagas e dos seus critérios de elegibilidade; e (2) oferta de opções de expatriação flexíveis, como contratos de trabalho temporários, rotação de cargos ou trabalho remoto, para atender às necessidades individuais das funcionárias com responsabilidades familiares através da mobilidade psicológica.

Por outro lado, durante a designação, recomenda-se a (1) implementação de programas de mentoria e desenvolvimento que apoiem mulheres na construção de habilidades necessárias para funções de expatriação e que ofereçam suporte durante o processo de mudança para o exterior; e (2) criação de políticas de conciliação entre vida pessoal e profissional no exterior, como creches subsidiadas e horários de trabalho flexíveis, para apoiar funcionárias que consideram uma expatriação. Por último, os programas de repatriação devem focar em promover a gestão efetiva do conhecimento gerado com a expatriação, considerando as contribuições trazidas tanto pelo capital de carreira quanto de identidade. Desse modo, habilidades de especial interesse para as atividades-fim da empresa, como conhecimento técnico, expertise em gestão de projetos, análise competitiva de mercados e conhecimento de mercados globais, podem também ser integradas a uma maior identificação do gênero feminino com a profissão de auditoria externa.

REFERÊNCIAS

- Agrizzi, D., Soobaroyen, T., & Alsallloom, A. (2021). Spatiality and accounting: The case of female segregation in audit firms. *Accounting, Organizations and Society*, 93, 101238. <https://doi.org/10.1016/j.aos.2021.101238>
- Al Ariss, A. (2010). Modes of engagement: migration, self-initiated expatriation, and career development. *Career Development International*, 15(4), 338-358. <https://doi.org/10.1108/13620431011066231>
- Al Ariss, A., & Syed, J. (2010). Capital Mobilization of Skilled Migrants: A Relational Perspective. *British Journal of Management*, 22(2), 286-304. <https://doi.org/10.1111/j.1467-8551.2010.00734.x>
- Aldamen, H., Hollindale, J., & Ziegelmayer, J. L. (2018). Female audit committee members and their influence on audit fees. *Accounting & Finance*, 58(1), 57-89. <https://doi.org/10.1111/acfi.12248>
- Alkebeese, R. H., Tian, G.-L., Usman, M., Siddique, M. A., & Alhebray, A. A. (2021). Gender diversity in audit committees and audit fees: Evidence from China. *Managerial Auditing Journal*, 36(1), 72-104. <https://doi.org/10.1108/MAJ-06-2019-2326>

- Alvarado-Vargas, M. J., Hermans, M., & Newbury, W. (2020). What's in it for me? Local employees' anticipated career opportunities derived from firm internationalization. *Journal of Business Research*, 117, 201-211. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2020.06.003>
- Baruch, Y., Altman, Y., & Tung, R. L. (2016). Career Mobility in a Global Era: Advances in Managing Expatriation and Repatriation. *The Academy of Management Annals*, 10(1), 841-889. <https://doi.org/10.1080/19416520.2016.1162013>
- Bauer, M. W., & Gaskell, G. (2013). *Pesquisa qualitativa com texto, imagem e som: Um manual prático* (11. ed). Vozes.
- Bourdieu, P. (1986). The forms of capital. In J. G. Richardson (ed.), *Handbook of Theory and Research for the Sociology of Education* (pp. 241-258). New York: Greenwood.
- Bühlmann, F., Davoine, E., & Ravasi, C. (2018). European top management careers: A field-analytical approach. *European Societies*, 20(3), 453-477. <https://doi.org/10.1080/14616696.2017.1371314>
- Chávez, N. M., & Ríos, H. (2014). Discriminación salarial por género "efecto techo de cristal". Caso: siete áreas metropolitanas de Colombia. *Revista Dimensión Empresarial*, 12(2), 29-45.
- Cohen, S., Hanna, P., Higham, J., Hopkins, D., & Orchiston, C. (2020). Gender discourses in academic mobility. *Gender, Work & Organization*, 27(2), 149-165. <https://doi.org/10.1111/gwao.12413>
- Cordeiro, F. A., Pereira, F. R., Durso, S. D. O., & Cunha, J. V. A. D. (2018). Complexidade organizacional e liderança feminina nas empresas de auditoria externa. *Revista Contemporânea de Contabilidade*, 15(36), 31-48. <https://doi.org/10.5007/2175-8069.2018v15n36p31>
- Côté, J. E. (2002). The role of identity capital in the transition to adulthood: The individualization thesis examined. *Journal of Youth Studies*, 5(2), 117-134. <https://doi.org/10.1080/13676260220134403>
- Côté, J. E. (2014). *Identity, formation, agency, and culture: A social psychological synthesis* (1st ed). Psychology Press. <https://doi.org/10.4324/9781410612199>
- Crestani, J. S., Rodrigues, D. A., & Rodrigues, A. T. (2017). Auditoria externa: Um estudo sobre equidade de gênero em empresas de auditoria. *Anais do Congresso de Contabilidade da UFRGS*, Porto Alegre, Brasil, 2.
- Creswell, J. W., & Poth, C. N. (2018). *Qualitative inquiry & research design: Choosing among five approaches* (4th ed.). SAGE Publications.
- Cruz, N. G., Lima, G. H., Durso, S. O., & Cunha, J. V. A. (2018). Desigualdade de gênero em empresas de auditoria externa. *Contabilidade, Gestão e Governança*, 21(1), 142-159. https://doi.org/10.21714/1984-3925_2018v21n1a8
- Dambrin, C., & Lambert, C. (2012). Who is she and who are we? A reflexive journey in research into the rarity of women in the highest ranks of accountancy. *Critical Perspectives on Accounting*, 23(1), 1-16. <https://doi.org/10.1016/j.cpa.2011.06.006>
- DeFillippi, R. J., & Arthur, M. B. (1994). The boundaryless career: A competency-based perspective. *Journal of Organizational Behavior*, 15(4), 307-324. <https://doi.org/10.1002/job.4030150403>
- DeLuca, G., Rocha-De-Oliveira, S., & Chiesa, C. D. (2016). Projeto e Metamorfose: Contribuições de Gilberto Velho para os estudos sobre carreiras. *Revista de Administração Contemporânea*, 20(4), 458-476. <https://doi.org/10.1590/1982-7849rac2016140080>
- Despotovic, W. V., Hutchings, K., & McPhail, R. (2022). Business, pleasure or both? Motivations and changing motivation of self-initiated expatriates. *Journal of Management & Organization*, 1-26. <https://doi.org/10.1017/jmo.2022.38>
- Elkouz, R., Bastida, M., & El-Husseini, R. (2022). Jordanian women expatriates: Additional challenges for global equality. *Gender in Management: An International Journal*. <https://doi.org/10.1108/gm-06-2021-0177>
- Feijó, C. D. S., Scheffer, A. B. B., Moraes, J. P., & Andrade, A. G. M. (2021). Carreira e gestão de pessoas nas empresas "Big Four" a partir da visão dos auditores externos. *Revista Ciências Administrativas*, 27(2). <https://doi.org/10.5020/2318-0722.2021.27.2.9824>
- Fernández-Méndez, C., & Pathan, S. T. (2022). Female directors, audit effort and financial reporting quality. *Spanish Journal of Finance and Accounting / Revista Española de Financiación y Contabilidad*, 1-42. <https://doi.org/10.1080/02102412.2021.2009298>
- Firmino, J. E., Damascena, L. G., & Paulo, E. (2011). Qualidade da auditoria no Brasil: Um estudo sobre a atuação das auditorias independentes denominadas Big Four. *Sociedade, Contabilidade e Gestão*, 5(3). <http://www.atena.org.br/revista/ojs-2.2.3-08/index.php/ufri/article/viewArticle/843>
- Föbker, S. (2019). "This is not a career move" - accompanying partners' labour market participation after migration. *Comparative Migration Studies*, 7(1). <https://doi.org/10.1186/s40878-018-0104-4>
- Fraga, A. M., & Rocha-De-Oliveira, S. (2020). Mobilidades no labirinto: Tensionando as fronteiras nas carreiras de mulheres. *Cadernos EBAPE.BR*, 18(spe), 757-769. <https://doi.org/10.1590/1679-395120190141>
- Fraga, A. M., Gemelli, C. E., & Rocha-de-Oliveira, S. (2019). Cenário das publicações científicas em carreira e gênero. *Revista Pensamento Contemporâneo em Administração*, 13(3), 158. <https://doi.org/10.12712/rpca.v13i3.27973>
- Gallhofer, S., & Haslam, J. (1997). Beyond accounting: The possibilities of accounting and "critical" accounting research. *Critical Perspectives on Accounting*, 8(1-2), 71-95. <https://doi.org/10.1006/cpac.1996.0087>
- Gallhofer, S., Paisey, C., Roberts, C., & Tarbert, H. (2011). Preferences, constraints and work-lifestyle choices: the case of female Scottish chartered accountants. *Accounting, Auditing & Accountability Journal*, 24(4), 440-470. <https://doi.org/10.1108/09513571111133054>
- Gallon, S., Scheffer, A. B. B., & Bitencourt, B. M. (2013). "Eu fui, voltei e ninguém viu": Um estudo sobre a expectativa de carreira após a repatriação em uma empresa brasileira. *Cadernos EBAPE.BR*, 11(1), 128-148. <https://doi.org/10.1590/S1679-39512013000100009>
- Garcia, B. C., Nardi, P. C. C., Lima, J. P. R. (2019). Mulheres na Auditoria: Ingresso e Progressão Profissional no Brasil. *Anais do Congresso USP de Iniciação Científica em Contabilidade*, São Paulo, 26.
- Gazzoni, F., Scherer, F. L., Pivetta, N. P., Piveta, M. N., & Rizzatti, A. B. (2018). A produção em internacionalização do ensino superior: Uma análise a partir da base da Web of Science. *Revista de Administração FACES*, 17(4), 70-88. <https://doi.org/10.21714/1984-6975FACES2018V17N4ART5882>
- González, J. M. R., & Oliveira, J. A. (2011). Os efeitos da expatriação sobre a identidade: estudo de caso. *Cadernos EBAPE.BR*, 9(4), 1122-1135. <https://periodicos.fgv.br/cadernosebape/article/view/5237>
- Groenewald, J., & Odendaal, E. (2021). The experiences leading to resignation of female audit managers: an interpretative phenomenological analysis. *Gender in Management: An International Journal*, 36(8), 912-929. <https://doi.org/10.1108/gm-11-2020-0352>
- Guimarães, P. P. A., Salles, D. M. R., & Lontra, V. H. C. C. (2016). A carreira na visão de repatriados: Um estudo de caso em uma multinacional brasileira do ramo da mineração.

- Internext*, 11(1), 77-90. <https://doi.org/10.18568/1980-4865.11177-90>
- Hajro, A., Stahl, G. K., Clegg, C. C., & Lazarova, M. B. (2019). Acculturation, coping, and integration success of international skilled migrants: An integrative review and multilevel framework. *Human Resource Management Journal*, 29(3), 328-352. <https://doi.org/10.1111/1748-8583.12233>
- Haynes, K. (2017). Accounting as gendering and gendered: A review of 25 years of critical accounting research on gender. *Critical Perspectives on Accounting*, 43, 110-124. <https://doi.org/10.1016/j.cpa.2016.06.004>
- Hermans, M., Newbury, W., Alvarado-Vargas, M. J., Baldo, C. M., Borda, A., Durán-Zurita, E. G., Geleilate, J. M. G., Guerra, M., Lasio Morello, M. V., Madero-Gómez, S. M., Olivas-Lujan, M. R., & Zwerg-Villegas, A. M. (2017). Attitudes towards women's career advancement in Latin America: The moderating impact of perceived company international proactiveness. *Journal of International Business Studies*, 48(1), 90-112. <https://doi.org/10.1057/s41267-016-0039-7>
- Hirata, H. S. (2010). Novas configurações da divisão sexual do trabalho. *Revista Tecnologia e Sociedade*, 6(11). <https://doi.org/10.3895/rt.s.v6n11.2557>
- Hirata, H., & Kergoat, D. (2007). Novas configurações da divisão sexual do trabalho. *Cadernos de Pesquisa*, 37(132), 595-609. <https://doi.org/10.1590/S0100-15742007000300005>
- Hughes, E. C. (1937). Institutional office and the person. *American Journal of Sociology*, 43(3), 404-413. <https://doi.org/10.1086/217711>
- IBGE, Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. (2021). *Estatísticas de gênero: indicadores sociais das mulheres no Brasil*. <https://biblioteca.ibge.gov.br/index.php/biblioteca-catalogo?view=detalhes&id=2101551>
- Inkson, K., & Arthur, M. B. (2001). How to be a successful career capitalist. *Organizational Dynamics*, 30(1), 48-61. [https://doi.org/10.1016/S0090-2616\(01\)00040-7](https://doi.org/10.1016/S0090-2616(01)00040-7)
- Insch, G. S., McIntyre, N., & Napier, N. K. (2008). The expatriate glass ceiling: The second layer of glass. *Journal of Business Ethics*, 83(1), 19-28. <http://www.jstor.org/stable/25482350>
- Itani, S., Järnlström, M., & Piekkari, R. (2015). The meaning of language skills for career mobility in the new career landscape. *Journal of World Business*, 50(2), 368-378. <https://doi.org/10.1016/j.jwb.2014.08.003>
- Janssens, M., Cappellen, T., & Zanoni, P. (2006). Successful female expatriates as agents: Positioning oneself through gender, hierarchy, and culture. *Journal of World Business*, 41(2), 133-148. <https://doi.org/10.1016/j.jwb.2006.01.001>
- Jund, S. (2005). *Auditoria: conceitos, normas técnicas e procedimentos*. (7 ed.) Impetus.
- Kost, D., Fieseler, C., & Wong, S. I. (2020). Boundaryless careers in the gig economy: An oxymoron? *Human Resource Management Journal*, 30(1), 100-113. <https://doi.org/10.1111/1748-8583.12265>
- Lemos, L. C., Júnior, Silveira, N. S. P., & Santini, R. B. (2015). A feminização da área contábil: Um estudo qualitativo básico. *Revista de Educação e Pesquisa em Contabilidade (REPeC)*, 9(1). <https://doi.org/10.17524/repec.v9i1.1245>
- Lima, J. P. R., Casa Nova, S. P. C., Sales, R. G., & Miranda, S. C. D. (2021). Regimes de (Des)igualdade na auditoria: Podemos levar nosso verdadeiro eu para o trabalho? *Revista Catarinense da Ciência Contábil*, 20, e3147. <https://doi.org/10.16930/2237-7662202131472>
- Lourenço, R. L., & Petenuci, M. E. (2022). Balanced Scorecard como modelo para implementar a internacionalização na universidade pública: Um olhar interpretativo a partir da pesquisa participante. *Revista Contemporânea de Contabilidade*, 19(50), 122-142. <https://doi.org/10.5007/2175-8069.2022.e78993>
- Lugoboni, L. F., Pereira, A. M., & MacLennan, M. L. F. (2022). Internacionalização dos programas brasileiros de stricto sensu em administração. *Administração: Ensino e Pesquisa*, 23(3). <https://doi.org/10.13058/raep.2022.v23n3.2197>
- Lupu, I. (2012). Approved routes and alternative paths: The construction of women's careers in large accounting firms. Evidence from the French Big Four. *Critical Perspectives on Accounting*, 23(4-5), 351-369. <https://doi.org/10.1016/j.cpa.2012.01.003>
- Lupu, I., Ruiz-Castro, M., & Leca, B. (2022). Role distancing and the persistence of long work hours in professional service firms. *Organization Studies*, 43(1), 7-33. <https://doi.org/10.1177/0170840620934064>
- Machado, H., & Hernandez, C. A. (2004). Alteridade, expatriação e trabalho: implicações para a gestão organizacional. *RAC: Revista de Administração Contemporânea*, 8(3), 53-73. <https://doi.org/10.1590/s1415-65552004000300004>
- Maia, J. M. E., & Medeiros, J. (2020). Fatores preponderantes para a internacionalização docente na pós-graduação em ciências sociais no Brasil. *Sociedade e Estado*, 35(2), 473-500. <https://doi.org/10.1590/s0102-6992-202035020005>
- Mendes, P. C. M., Silva, D., & Rodrigues, F. F. (2007). A mulher contabilista: participação e perfil das profissionais que atuam nas empresas de auditoria independente do Distrito Federal. *Anais do 7º Congresso USP de Controladoria e Contabilidade*, São Paulo, 7.
- Migliani, S., & Ahmed, K. (2019). Gender diversity on audit committees and its impact on audit fees: Evidence from India. *Accounting Research Journal*, 32(4), 568-586. <https://doi.org/10.1108/ARJ-01-2018-0001>
- Moskal, M. (2020). Gendered differences in international graduates' mobility, identity and career development. *Social & Cultural Geography*, 21(3), 421-440. <https://doi.org/10.1080/14649365.2018.1499039>
- Mzenzi, S. I. (2023). Career progression of women auditors in Tanzania: coping with the masculinity in audit firms. *Journal of Accounting in Emerging Economies*, 14(2), 300-321. <https://doi.org/10.1108/jae-02-2021-0062>
- Nery-Kjerfve, T., & Polesello, D. (2023). Dual-career expatriate partners' motives for supporting international assignments: evidence from a patriarchal society. *Journal of Global Mobility*, ahead-of-print. <https://doi.org/10.1108/jgm-03-2023-0020>
- Oliveira, G. X. D., Vestena, D., Costa, C. R. R. D., Traverso, L. D., & Bichueti, R. S. (2020). Internacionalização das universidades: Estudo sobre a produção científica. *Revista Gestão e Desenvolvimento*, 17(1), 196. <https://doi.org/10.25112/rgd.v17i1.2020>
- Peltokorpi, V., & Zhang, L. E. (2020). Exploring expatriate adjustment through identity perspective. *International Business Review*, 29(3), 101667. <https://doi.org/10.1016/j.ibusrev.2020.101667>
- Pinnington, A. H., & Sandberg, J. (2014). Competence regimes in professional service firm internationalization and professional careers. *Group & Organization Management*, 39(5), 561-591. <https://doi.org/10.1177/1059601114548273>
- Pohlmann, M., & Valarini, E. (2013). Elite econômica no Brasil: Discussões acerca da internacionalização da carreira de executivos brasileiros. *Revista de Sociologia e Política*, 21(47), 39-53. <https://doi.org/10.1590/S0104-44782013000300005>
- Przytuła, S. (2023). Expatriate academics: what have we known for four decades? A systematic literature review. *Journal of Global Mobility*, 12(1), 31-56. <https://doi.org/10.1108/jgm-03-2023-0024>

- Pudelko, M., & Tenzer, H. (2023). From professional aspirations to identity confirmation and transformation: The case of Japanese career women working for foreign subsidiaries in Japan. *Human Resource Management Journal*, 1-28. <https://doi.org/10.1111/1748-8583.12497>
- Querino, F. F., Siqueira, L. B., Ávila, E. S. D., Nascimento, E. S. D., & Martins, L. P. (2022). Fatores determinantes na escolha de internacionalização das empresas multilatinas. *Internext*, 17(2), 135-151. <https://doi.org/10.18568/internext.v17i2.656>
- Ribeiro, A. M. S., & Carlo, S. A. F. (2020). Drivers de Internacionalização de Startups Promovidos pelo Ecossistema de Inovação de Florianópolis - SC. *Anais do Encontro da Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração*, on-line, 44.
- Rodriguez, J. K., & Ridgway, M. (2019). Contextualizing privilege and disadvantage: Lessons from women expatriates in the Middle East. *Organization*, 26(3), 391-409. <https://doi.org/10.1177/1350508418812580>
- Romani-Dias, M., Biasoli, A. M. S., Carneiro, J., & Barbosa, A. dos S. (2021). Internacionalização de escolas de negócios baseada nas atividades dos acadêmicos: Elucidações trazidas pela teoria da troca social. *Revista de Administração de Empresas*, 62, e2020. <https://doi.org/10.1590/S0034-759020220105x>
- Rosa, A. A. S., Forti, C. A. B., & Dias, V. F. M. B. (2022). Impacto da internacionalização na necessidade de capital de giro das empresas brasileiras. *RAM. Revista de Administração Mackenzie*, 23(4), eRAMF220017. <https://doi.org/10.1590/1678-6971/eramf220017.pt>
- Salamin, X. (2021). Specific work-life issues of single and childless female expatriates: an exploratory study in the Swiss context. *Journal of Global Mobility: The Home of Expatriate Management Research*, 9(2), 166-190. <https://doi.org/10.1108/jgm-07-2020-0052>
- Santos, M. A. D., Melo, M. C. D. O. L., & Batinga, G. L. (2021). Representatividade da mulher contadora em escritórios de contabilidade e a desigualdade de gênero na prática contábil: Uma questão ainda em debate? *Sociedade, Contabilidade e Gestão*, 16(1), 148-163. https://doi.org/10.21446/scg_ufrj.v0i0.30679
- Sauerbronn, F. F., Ayres, R. M., Silva, C. M., & Lourenço, R. L. (2021). Decolonial studies in accounting? Emerging contributions from Latin America. *Critical Perspectives on Accounting*, 102281. <https://doi.org/10.1016/j.cpa.2020.102281>
- Saunders, M. N. K., Lewis, P., & Thornhill, A. (2019). *Research methods for business students* (8th Edition). Pearson.
- Shortland, S. (2020). Career cooperation, coordination, compatibility and co-working. *Gender in Management: An International Journal*, 35(2), 121-139. <https://doi.org/10.1108/gm-07-2019-0117>
- Sian, S., Agrizzi, D., Wright, T., & Alsalloom, A. (2020). Negotiating constraints in international audit firms in Saudi Arabia: Exploring the interaction of gender, politics and religion. *Accounting, Organizations and Society*, 101103. <https://doi.org/10.1016/j.aos.2020.101103>
- Silva, A. M. M., & Souza, A. L. R. (2022). A relação trabalho-família e seu impacto na vida da mulher. *Perspectivas Contemporâneas*, 17(2), 1-10.
- Soares, F. J. L. (2020). Barreiras à Internacionalização na Economia Criativa: um Estudo de Casos Múltiplos com Empresas Fluminenses de Joias, Bijuterias e Acessórios. *Anais do Encontro da Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração*, on-line, 44.
- Souza, S., Barreto Moraes, M. C., Tezza, R., & Pellizzaro De Lorenzi Cancellier, É. L. (2022). Análise da produção científica e de escalas de mensuração do desempenho de internacionalização da universidade. *Revista de Ciências da Administração*, 24(63). <https://doi.org/10.5007/2175-8077.2022.e86428>
- Sullivan, S. E., & Arthur, M. B. (2006). The evolution of the boundaryless career concept: Examining physical and psychological mobility. *Journal of Vocational Behavior*, 69(1), 19-29.
- Swedberg, R. (2020). Exploratory research. In C. Elman, J. Gerring, & J. Mahoney (Eds.), *The Production of Knowledge* (pp. 17-41). Cambridge University Press. <http://people.soc.cornell.edu/swedberg/theorizing.html>
- Tran, L. T. (2016). Mobility as 'becoming': A Bourdieusian analysis of the factors shaping international student mobility. *British Journal of Sociology of Education*, 37(8), 1268-1289. <https://doi.org/10.1080/01425692.2015.1044070>
- Vieira, A. L., Machado, H. P. V., & Leme, M. C. de S. (2022). Expatriação, retenção de conhecimentos e identidade profissional: Um estudo bibliométrico. *Internext*, 17(2), 169-193. <https://doi.org/10.18568/internext.v17i2.672>
- Vilela, N. G. S., & Lourenço, M. L. (2020). Percepções das mulheres trabalhadoras sobre a relação trabalho-família: contribuições qualitativas da indústria brasileira. *Revista de Administração de Roraima-RARR*, 10(1), 1-29.
- Weihong, C., Xi, Z., Lan, H., & Zhiyuan, L. (2019). "Accelerating" and "jumping" internationalization: CEO career horizon, board supervision ability and corporate internationalization process. *Chinese Management Studies*, 14(3), 587-612. <https://doi.org/10.1108/CMS-06-2019-0239>
- Winckler, N. C., & Armando, E. (2020). Uso de Recursos do País na Internacionalização de Microempresas Brasileiras. *Anais do Encontro da Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração*, on-line, 44. http://arquivo.anpad.org.br/eventos.php?cod_evento=1&od_edicao_subsecao=1726&cod_evento_edicao=106&cod_edicao_trabalho=28224
- Zippia (2022). *Senior auditor demographics and statistics: number of senior auditors in the US*. <https://www.zippia.com/senior-auditor-jobs/demographics/>

CONTEXTUS

REVISTA CONTEMPORÂNEA DE ECONOMIA E GESTÃO.

ISSN 1678-2089

ISSNe 2178-9258

1. Economia, Administração e Contabilidade – Periódico
2. Universidade Federal do Ceará. FEAAC – Faculdade de Economia, Administração, Atuária e Contabilidade

**FACULDADE DE ECONOMIA, ADMINISTRAÇÃO,
ATUÁRIA E CONTABILIDADE (FEAAC)**

Av. da Universidade – 2486, Benfica

CEP 60020-180, Fortaleza-CE

DIRETORIA: Carlos Adriano Santos Gomes Gordiano
José Carlos Lázaro Silva Filho

Website: www.periodicos.ufc.br/contextus

E-mail: revistacontextus@ufc.br



A Contextus assina a Declaração de São Francisco sobre a Avaliação de Pesquisas (DORA).



A Contextus é associada à Associação Brasileira de Editores Científicos (ABEC).



Esta obra está licenciada com uma licença Creative Commons Atribuição – Não Comercial 4.0 Internacional.

EDITOR-CHEFE

Diego de Queiroz Machado (UFC)

EDITORES ADJUNTOS

Alane Siqueira Rocha (UFC)

Márcia Zabdiele Moreira (UFC)

SUORTE ADMINISTRATIVO E DE EDITORAÇÃO

Heloisa de Paula Pessoa Rocha (UFC)

EDITORES ASSOCIADOS

Adriana Rodrigues Silva (IPSantarém, Portugal)

Alessandra de Sá Mello da Costa (PUC-Rio)

Allysson Alex Araújo (UFCA)

Andrew Beheregarai Finger (UFAL)

Armando dos Santos de Sousa Teodósio (PUC-MG)

Brunno Fernandes Silva Gaião (UEPB)

Carlos Enrique Carrasco Gutierrez (UCB)

Cláudio Bezerra Leopoldino (UFC)

Dalton Chaves Vilela Júnior (UFAM)

Elionor Farah Jreige Weffort (FECAP)

Ellen Campos Sousa (Gardner-Webb, EUA)

Gabriel Moreira Campos (UFES)

Guilherme Jonas Costa Silva (UFU)

Henrique César Muzzio de Paiva Barroso (UFPE)

Jorge Souza Bispo (UFBA)

Keysa Manuela Cunha de Mascena (UNIFOR)

Manuel Anibal Silva Portugal Vasconcelos Ferreira (UNINOVE)

Marcos Cohen (PUC-Rio)

Marcos Ferreira Santos (La Sabana, Colômbia)

Mariluce Paes-de-Souza (UNIR)

Minelle Enéas Silva (Universidade de Manitoba, Canadá)

Pedro Jácome de Moura Jr. (UFPB)

Rafael Fernandes de Mesquita (IFPI)

Rosimeire Pimentel (UFES)

Sonia Maria Silva Gomes (UFBA)

Susana Jorge (UC, Portugal)

Thiago Henrique Moreira Goes (UFPR)

CONSELHO EDITORIAL

Ana Sílvia Rocha Ipiranga (UECE)

Conceição de Maria Pinheiro Barros (UFC)

Danielle Augusto Peres (UFC)

Diego de Queiroz Machado (UFC)

Editinete André da Rocha Garcia (UFC)

Emerson Luís Lemos Marinho (UFC)

Eveline Barbosa Silva Carvalho (UFC)

Fátima Regina Ney Matos (ISMT)

Mario Henrique Ogasavara (ESPM)

Paulo Rogério Faustino Matos (UFC)

Rodrigo Bandeira-de-Mello (FGV-EAESP)

Vasco Almeida (ISMT)

CORPO EDITORIAL CIENTÍFICO

Alexandre Reis Graeml (UTFPR)

Augusto Cezar de Aquino Cabral (UFC)

Denise Del Pra Netto Machado (FURB)

Ednilson Bernardes (Georgia Southern University)

Ely Laureano Paiva (FGV-EAESP)

Eugenio Ávila Pedrozo (UFRGS)

Francisco José da Costa (UFPB)

Isak Kruglianskas (FEA-USP)

José Antônio Puppim de Oliveira (UCL)

José Carlos Barbieri (FGV-EAESP)

José Carlos Lázaro Silva Filho (UFC)

José Célio de Andrade (UFBA)

Luciana Marques Vieira (UNISINOS)

Luciano Barin-Cruz (HEC Montréal)

Luis Carlos Di Serio (FGV-EAESP)

Marcelle Colares Oliveira (UFC)

Maria Ceci Araujo Misoczky (UFRGS)

Mônica Cavalcanti Sá Abreu (UFC)

Mozar José de Brito (UFL)

Renata Giovinzazo Spers (FEA-USP)

Sandra Maria dos Santos (UFC)

Walter Bataglia (MACKENZIE)