

INSTITUTO
SUPERIOR
DE CONTABILIDADE
E ADMINISTRAÇÃO
DO PORTO
POLITÉCNICO
DO PORTO

M

MESTRADO
EMPREENDEDORISMO E INTERNACIONALIZAÇÃO

Relatório de Estágio
Curricular na NextGlobal
Anna Isabela de Barros Vilarino

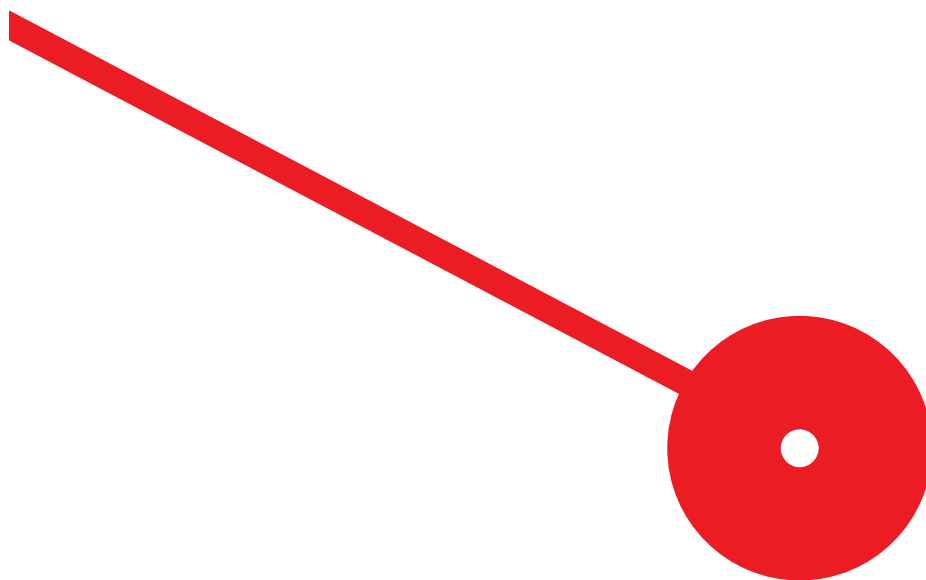
06/2025

Relatório de Estágio

Vilarino.

Anna Isabela de Barros
Curricular na NextGlobal

06/2025



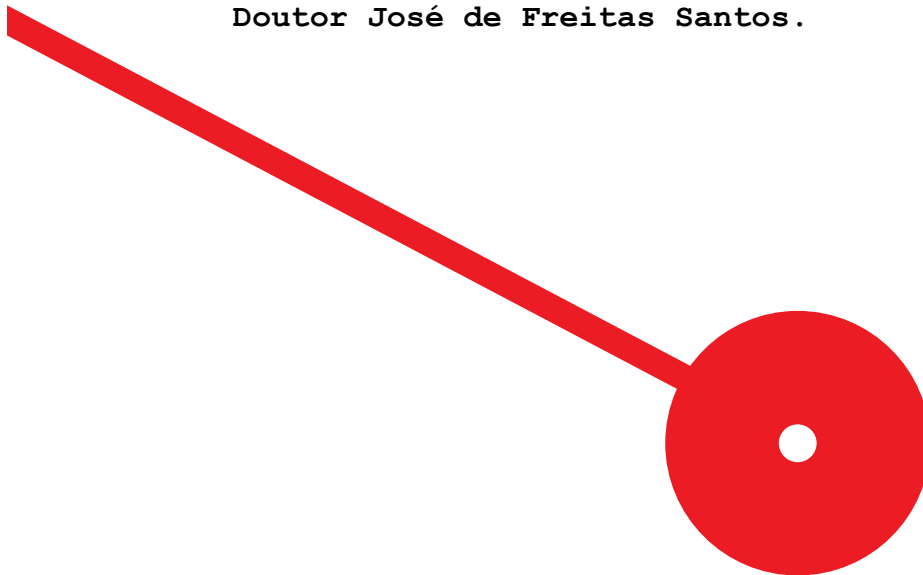
INSTITUTO
SUPERIOR
DE CONTABILIDADE
E ADMINISTRAÇÃO
DO PORTO
POLITÉCNICO
DO PORTO

M

MESTRADO
EMPREENDEDORISMO E INTERNACIONALIZAÇÃO

Relatório de Estágio Curricular na NextGlobal Anna Isabela de Barros Vilarino

**Relatório de Estágio
apresentado ao Instituto Superior de
Contabilidade e Administração do Porto para a
obtenção do grau de Mestre em Empreendedorismo
e Internacionalização, sob orientação do Prof.
Doutor José de Freitas Santos.**



Agradecimentos

A conclusão deste ciclo representa não apenas o culminar de uma etapa académica, mas também a concretização de um percurso pessoal e profissional repleto de aprendizagens, desafios e superações. Em primeiro lugar, expresso a minha sincera gratidão a Deus, cuja luz e providência têm iluminado cada etapa da minha vida, abrindo portas e oportunidades que tornaram possível a realização deste sonho, desde o ingresso no ensino superior até à conclusão do mestrado em Portugal.

Agradeço, de forma especial, à minha família, pilar fundamental em todo este percurso. Ao meu companheiro de vida, Gabriel Galete, pelo apoio incondicional, pela presença constante em todos os momentos e pela coragem de embarcar comigo nesta jornada de mudança e crescimento. Aos meus pais, Roseline de Barros e Dirceu Vilarino, por todo o incentivo, força e dedicação, mesmo à distância, e por sempre acreditarem no valor da educação e na importância de perseguir os nossos sonhos. Ao meu irmão, Lucas Vilarino, pelo exemplo, amizade e apoio contínuo ao longo de todo o processo.

Dirijo também o meu reconhecimento ao ISCAP, instituição que me acolheu e proporcionou um ambiente de excelência académica, profissional e humana. A todo o corpo docente, pela partilha generosa de conhecimento e orientação, e em particular ao Professor Doutor José Santos, não só pelo rigor científico transmitido nas aulas, mas também pela orientação exemplar e disponibilidade constante durante a realização deste trabalho.

Por fim, manifesto o meu apreço à *NextGlobal* e aos seus diretores, Marina e Donato, pela oportunidade de integrar a equipa, pela orientação e pelos ensinamentos partilhados ao longo do estágio. O contacto com uma empresa cujos valores admiro e com a qual me identifico foi determinante para o meu crescimento e para a consolidação das competências desenvolvidas ao longo deste ciclo.

A todos os que, de diferentes formas, contribuíram para a concretização deste percurso, deixo o meu mais profundo agradecimento.

Resumo:

O presente relatório resulta do estágio curricular realizado na empresa *NextGlobal*, especializada em consultoria em mobilidade internacional. A experiência permitiu uma imersão prática nas dinâmicas da expatriação e da mobilidade qualificada no contexto da CPLP, com enfoque particular no papel de Portugal como destino estratégico. Através da realização de atividades diversificadas nos domínios do atendimento a clientes, da produção de materiais institucionais e do apoio a processos de candidatura internacional, foi possível aplicar conhecimentos adquiridos ao longo do mestrado em Empreendedorismo e Internacionalização, consolidando competências profissionais em contexto real. O relatório inclui ainda um enquadramento teórico sobre os conceitos de mobilidade internacional e expatriação, bem como uma análise crítica do papel das consultorias enquanto facilitadoras do processo migratório. De forma complementar, foi conduzida uma pesquisa exploratória com ex-clientes da empresa, cujos dados contribuíram para a compreensão das motivações, barreiras e estratégias associadas à mobilidade no espaço lusófono. Os resultados reforçam a relevância de abordagens personalizadas, redes de apoio eficazes e políticas inclusivas para o sucesso da mobilidade académica e profissional.

Palavras chave: Mobilidade internacional; Expatriação; CPLP; Consultoria educacional

Abstract:

This report presents the curricular internship carried out at NextGlobal, a consultancy firm specialised in international mobility. The experience provided practical insight into the dynamics of expatriation and qualified mobility within the CPLP context, with a particular focus on Portugal as a strategic destination. Through diverse activities in client support, preparation of institutional materials, and assistance with international application processes, it was possible to apply the knowledge acquired during the Master's in Entrepreneurship and Internationalisation and to strengthen key professional skills in a real-world environment. The report also includes a theoretical framework addressing the concepts of international mobility and expatriation, as well as a critical reflection on the role of consultancy services as facilitators of migratory processes. As a complementary component, an exploratory survey was conducted with former clients of the company, contributing to a better understanding of motivations, challenges and integration strategies within the Lusophone mobility landscape. The findings reinforce the importance of personalised approaches, effective support networks, and inclusive policies for the success of academic and professional mobility.

Key words: International mobility; Expatriation; CPLP; Educational consultancy

Índice Geral

Introdução	1
Capítulo I – Enquadramento Teórico.....	3
1.1 Mobilidade Internacional: Conceito e Evolução.....	4
1.2 Expatriação: Tipologias, Contextualização e Motivações.....	6
1.3 Expatriação no Espaço CPLP	8
1.4 Barreiras e Desafios da Expatriação no Espaço CPLP	11
1.5 Portugal como Polo de Atração para Expatriados CPLP	13
1.6 Mobilidade Académica e Profissional no Espaço CPLP	15
1.7 Serviços de Consultoria em Mobilidade Internacional.....	16
Capítulo II – Apresentação da Entidade Acolhedora	19
2.1 Missão e Visão	21
2.2 Setor de Atuação e Público Alvo.....	21
2.3 Estrutura Organizacional	22
2.4 Metodologia Processual.....	24
2.5 Análise SWOT.....	26
Capítulo III – Descrição das Atividades Realizadas no Estágio.....	30
3.1 Integração e Acompanhamento de Novos Clientes	31
3.2 Gestão de Comunicação e Processos Internos.....	35
3.3 Apoio à Gestão de Eventos.....	37
3.4 Estudo de Caso e Pesquisa de Campo	39
3.4.1 Análise dos Resultados da Pesquisa de Campo.....	41
3.4.2 Discussão dos Resultados	49
Capítulo IV – Análise Crítica do Estágio	50
Conclusão	53
Referências Bibliográficas	56
Apêndices.....	63

Índice de Figuras

Figura 1 - Estrutura organizacional da NextGlobal.....	24
Figura 2 - Fluxograma das Etapas do Cliente na NextGlobal	26
Figura 3 - Recorte de tela de exemplar de e-mail institucional NextGlobal	34
Figura 4 - Recorte de material informativo da NextGlobal.....	37

Índice de Tabelas

Tabela 1 - Análise das forças, fraquezas, oportunidades e ameaças (Análise SWOT) da NextGlobal	27
---	----

Índice de Gráficos

Gráfico 1 - Distribuição por Faixa Etária	41
Gráfico 2 - Distribuição por Género	42
Gráfico 3 - Áreas de Formação Académica e Profissional.....	42
Gráfico 4 - Nível de Formação Académica Antes da Expatriação	43
Gráfico 5 - Nível de Formação Académica Antes da Expatriação	43
Gráfico 6 - Principais Motivações para a Expatriação	44
Gráfico 7 - Motivações por Faixa Etária	45
Gráfico 8 - Motivações por Género	45
Gráfico 9 - Principais Barreiras da Expatriação	46
Gráfico 10 - Barreiras por Faixa Etária	46
Gráfico 11 - Barreiras por Género	47
Gráfico 12 - Satisfação com a Experiência de Mudança	47
Gráfico 13 - Intenção de Permanência, Regresso ou Nova Migração	48
Gráfico 14 - “Repetiria a Experiência de Expatriação?”	48

Lista de Abreviaturas

AE – Assigned Expatriate (Expatriado Organizacional)

CPLP – Comunidade dos Países de Língua Portuguesa

CRM – Customer Relationship Management (Gestão de Relacionamento com o Cliente)

DGEEC – Direção-Geral de Estatísticas da Educação e Ciência

ENIC-NARIC – European Network of Information Centres – National Academic Recognition Information Centres (Rede Europeia de Centros de Informação – Centros Nacionais de Informação sobre Reconhecimento Académico)

ECTS – European Credit Transfer and Accumulation System (Sistema Europeu de Transferência e Acumulação de Créditos)

EEES – Espaço Europeu de Ensino Superior

IS – International Student (Estudante Internacional)

ISCAP – Instituto Superior de Contabilidade e Administração do Porto

MNE – Ministério dos Negócios Estrangeiros

OCDE / OECD – Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Económico / Organisation for Economic Co-operation and Development

PEC-G – Programa de Estudantes-Convênio de Graduação

SIE – Self-Initiated Expatriate (Expatriado Auto-Iniciado)

SWOT – Strengths, Weaknesses, Opportunities, Threats (Forças, Fraquezas, Oportunidades, Ameaças)

TI – Tecnologias de Informação

UE – União Europeia

UNESCO – United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization (Organização das Nações Unidas para a Educação, a Ciência e a Cultura)

UPTEC – Parque de Ciência e Tecnologia da Universidade do Porto

A mobilidade internacional, nas suas múltiplas expressões, tem vindo a transformar de forma significativa o ensino superior e o mercado de trabalho, promovendo a circulação de estudantes, profissionais e conhecimento entre diferentes países (Teichler, 1996; OECD, 2020). Esta realidade, cada vez mais notável no espaço da Comunidade dos Países de Língua Portuguesa (CPLP), resulta de um conjunto de dinâmicas históricas, culturais, económicas e institucionais que aproximam e, simultaneamente, diferenciam os percursos de quem decide estudar ou trabalhar além-fronteiras. No contexto português, a crescente procura por oportunidades académicas e profissionais por parte de cidadãos da CPLP tem contribuído para a afirmação de Portugal como destino de eleição, beneficiando de políticas públicas de integração, proximidade linguística e um mercado de trabalho em expansão (Coelho, 2021).

A internacionalização do ensino superior, a valorização de experiências transnacionais e a necessidade de responder a desafios globais, como a escassez de talento qualificado e a competitividade económica, conferem à mobilidade internacional um papel estratégico no desenvolvimento de capital humano (Albien et al., 2021). Contudo, esta mobilidade é também marcada por obstáculos relevantes, nomeadamente ao nível do reconhecimento de qualificações, adaptação cultural, barreiras burocráticas e integração social e profissional.

Neste quadro, os serviços de consultoria em mobilidade internacional, como os prestados pela *NextGlobal*, assumem-se como facilitadores essenciais, apoiando estudantes e profissionais na superação de desafios e na maximização das oportunidades associadas à mobilidade qualificada. O presente relatório resulta do estágio curricular realizado nesta empresa, tendo como objetivo analisar criticamente os processos de expatriação e mobilidade internacional no espaço CPLP, com especial enfoque nas motivações, desafios e estratégias de integração dos seus clientes.

O trabalho estrutura-se em torno de uma revisão teórica sobre os conceitos de mobilidade internacional e expatriação, a análise das dinâmicas específicas da mobilidade no espaço CPLP, as atividades realizadas durante o estágio na empresa, complementado por uma pesquisa de campo junto de antigos clientes. Pretende-se, assim, contribuir para uma compreensão aprofundada dos fatores que condicionam o sucesso da mobilidade internacional, bem como para a identificação de boas práticas e recomendações que possam informar políticas públicas, estratégias empresariais e percursos individuais no contexto global.

CAPÍTULO I – ENQUADRAMENTO TEÓRICO

1.1 Mobilidade Internacional: Conceito e Evolução

A mobilidade internacional tem vindo a afirmar-se como um dos fenómenos mais marcantes e transformadores da atualidade, sobretudo no universo do ensino superior e do mercado de trabalho global. Esta realidade, que se desenha a partir de múltiplos percursos individuais e coletivos, reflete não apenas as dinâmicas da globalização e a intensificação das trocas de conhecimento, mas também as aspirações e inquietações de quem procura, além-fronteiras, novas oportunidades de realização pessoal, académica e profissional. Quando observamos a mobilidade internacional, não estamos apenas perante a deslocação física de estudantes, investigadores ou profissionais entre países. Estamos, acima de tudo, perante um processo de reinvenção de trajetórias e de construção de identidades, muitas vezes marcado por decisões ponderadas, expectativas elevadas e desafios inesperados. Desde o intermédio do século XX, a academia tem dedicado especial atenção a este fenómeno, inicialmente centrando-se nos fluxos de estudantes, mas, progressivamente, alargando o olhar à mobilidade de docentes e investigadores, acompanhando o crescimento expressivo dos movimentos transnacionais no ensino superior (Nash, 1976; Teichler, 1996; Franzoni et al., 2015).

O crescimento da mobilidade internacional de estudantes, em particular, é ilustrativo da transformação do ensino superior num espaço cada vez mais aberto, competitivo e globalizado. Segundo dados da OCDE, o número de estudantes internacionais passou de 2 milhões em 1998 para mais de 6 milhões em 2019, um salto que espelha tanto a internacionalização estratégica das universidades como a valorização do conhecimento enquanto motor de desenvolvimento económico e social (OECD, 2020; Alves et al., 2023). Programas como o *Erasmus*, bem como acordos de cooperação e políticas nacionais de internacionalização, têm vindo a democratizar o acesso a experiências académicas internacionais, tornando a mobilidade uma dimensão central do percurso formativo e da empregabilidade futura. No entanto, a mobilidade internacional não se distribui de forma homogénea. A literatura recente é clara ao evidenciar a existência de desigualdades estruturais que atravessam o campo académico mundial. Países com infraestruturas de investigação e inovação mais robustas ocupam posições centrais nas redes de mobilidade, enquanto os países em desenvolvimento permanecem, em larga medida, como emissores de talento, perpetuando uma lógica “centro-periferia” que influencia o acesso ao conhecimento e à inovação (Wallerstein, 1974; Frontiers in

Physics, 2022). Esta assimetria traduz-se não só em fluxos migratórios, mas também em oportunidades e desafios diferenciados para quem parte e para quem acolhe.

As motivações que levam à mobilidade internacional são, por sua vez, múltiplas e interligadas. Para além dos objetivos académicos, muitos procuram no estrangeiro, vantagens competitivas no mercado de trabalho, a possibilidade de adquirir capital intelectual ou, simplesmente, a construção de uma identidade cosmopolita (Findlay et al., 2012; Albien et al., 2021). A experiência internacional é frequentemente encarada como um elemento diferenciador, capaz de abrir portas e de potenciar trajetórias profissionais transnacionais. Mas a decisão de migrar é, também, profundamente marcada pelo contexto: as condições socioeconómicas do país de origem e de destino, as políticas migratórias em vigor e as redes institucionais e pessoais disponíveis desempenham uma influência determinante nesse processo (Li et al., 2020; Söderström et al., 2013). O percurso de quem opta pela mobilidade internacional é, contudo, atravessado por desafios que vão muito além da simples deslocação física e geográfica. Barreiras administrativas, dificuldades no reconhecimento de qualificações, custos financeiros elevados e processos de adaptação cultural são apenas alguns dos obstáculos que se colocam a quem decide estudar ou trabalhar fora do seu país. A literatura enfatiza a importância de compreender a mobilidade em articulação com os conceitos de espaço e regulação, sublinhando as consequências socioespaciais dos fluxos migratórios e as racionalidades que orientam as escolhas de mobilidade, de acordo com Söderström et al. (2013), estes desafios tornam-se particularmente visíveis nos fluxos “Norte-Sul”, onde as assimetrias institucionais e económicas tendem a acentuar-se.

A evolução da mobilidade internacional não se resume ao aumento dos fluxos de pessoas, mas reflete também a complexificação das redes globais de ensino, investigação e trabalho. Segundo Albien et al. (2021), atualmente as trajetórias de mobilidade são cada vez mais diversificadas, abrangendo mobilidade de curta e longa duração, programas híbridos e experiências remotas (*online*), o que exige respostas inovadoras e inclusivas por parte dos Estados, das universidades e das organizações internacionais. Neste contexto, a mobilidade internacional emerge não apenas como um desafio, mas como uma oportunidade de transformação e de construção de sociedades mais abertas, equitativas e interligadas.

1.2 Expatriação: Tipologias, Contextualização e Motivações

A expatriação, enquanto conceito importante a se tratar da mobilidade internacional, é hoje um fenómeno que atravessa fronteiras, biografias e projetos de vida, assumindo contornos cada vez mais diversos e complexos. Discutir sobre expatriação é, no todo, falar de escolhas que implicam sair da zona de conforto, abraçar a incerteza e procurar, noutro país, respostas para ambições profissionais, académicas ou pessoais que, por diferentes motivos, não encontraram espaço para se concretizar no contexto do país de origem.

O termo “expatriado” tem sido tradicionalmente associado a profissionais qualificados que assumem funções em contextos internacionais, mas o seu significado expandiu-se para abarcar uma multiplicidade de perfis e motivações. Hoje, encontramos expatriados em instituições e empresas multinacionais, universidades, *startups*, organizações não-governamentais e até em projetos de empreendedorismo individual. A expatriação tornou-se, assim, um instrumento estratégico não só para a internacionalização das empresas e a transferência de conhecimento, mas também para o desenvolvimento de capital humano global, capaz de circular entre diferentes culturas e mercados (Coelho, 2020; Bonache et al., 2021).

A literatura especializada distingue, de forma clara, entre expatriados organizacionais (*assigned expatriates*, AEs) e expatriados auto-iniciados (*self-initiated expatriates*, SIEs). Os primeiros são, regra geral, colaboradores enviados pelas suas organizações para desempenhar funções em filiais ou projetos internacionais, beneficiando de apoio institucional, pacotes de compensação e planos de carreira estruturados (Suutari & Brewster, 2000; Dickmann et al., 2018). Os segundos, os SIEs, são aqueles que, por iniciativa própria, decidem procurar oportunidades de trabalho ou estudo no estrangeiro, assumindo maior autonomia, mas também maior responsabilidade na gestão do seu percurso internacional. Para estes, a expatriação é frequentemente movida por motivações pessoais, desejo de desenvolvimento de competências ou vontade de concretizar projetos de vida que exigem uma rutura com o contexto habitual (Cerdin & Selmer, 2014; Despotovic et al., 2022). Esta distinção não é meramente académica, pois traduz-se em diferenças reais ao nível dos desafios enfrentados e dos recursos disponíveis. Os expatriados organizacionais tendem a ocupar posições de maior responsabilidade, frequentemente em multinacionais, e contam com estruturas de

suporte mais robustas, incluindo formação intercultural, apoio logístico e acompanhamento durante o processo de repatriação (Mitrev & Culpepper, 2012; Dickmann et al., 2018). Já os SIEs, embora possam beneficiar de maior flexibilidade e autonomia, deparam-se muitas vezes com obstáculos acrescidos de integração, reconhecimento de qualificações e acesso a redes profissionais no país de acolhimento (Despotovic et al., 2022; Wurtz, 2022).

No contexto europeu, a expatriação ganhou um novo impulso, não só pela intensificação dos processos de internacionalização das empresas, mas também pela integração dos mercados de trabalho e pela livre circulação de pessoas no espaço da União Europeia (Fervers & Ilg, 2022; European Commission, 2024). Os dados mais recentes mostram que, em 2023, cerca de 42,4 milhões de pessoas residentes na União Europeia nasceram fora do espaço comunitário, o que representa 9% da população total, sendo 27,3 milhões cidadãos extracomunitários (European Commission, 2024). Neste panorama, a expatriação assume múltiplas formas: missões de curta duração, destacamentos temporários, mobilidade intraempresarial, migração de longa duração, entre outras, sendo influenciada por fatores como oportunidades de carreira, condições laborais, políticas de acolhimento e dinâmicas económicas (Mitrev & Culpepper, 2012; Fervers & Ilg, 2022). A gestão da expatriação implica um conjunto de etapas e práticas que vão desde a seleção e preparação dos candidatos, passando pela adaptação cultural e acompanhamento no país de destino, até ao processo de repatriação e reintegração no país de origem. A seleção tende a valorizar competências técnicas, experiência internacional prévia, fluência linguística e capacidade de adaptação a contextos multiculturais (Farcas & Gonçalves, 2017; Mitrev & Culpepper, 2012). A preparação inclui frequentemente formação intercultural, apoio à família e esclarecimento sobre as condições de vida e trabalho no país de acolhimento. Durante a missão, o acompanhamento visa garantir a integração, o desempenho e o bem-estar do expatriado, sendo a repatriação um momento crítico, marcado por desafios de reintegração e valorização das competências adquiridas (Chiang et al., 2018).

Importa sublinhar que a expatriação não se limita ao universo empresarial. No ensino superior, a mobilidade de académicos e investigadores assume contornos análogos, sendo reconhecida como um fator de internacionalização institucional e de desenvolvimento de redes globais de conhecimento (Teichler, 1996; Reale et al., 2019). Também neste contexto se observam diferentes tipologias de mobilidade, desde missões

de curta duração, estágios, pós-doutoramentos, até contratos de longa duração, sendo as motivações e desafios semelhantes aos identificados na expatriação empresarial.

A experiência de expatriação é, em última análise, moldada por uma multiplicidade de fatores contextuais e individuais, incluindo o estágio de carreira, o género, a idade, a composição familiar e as características do país de acolhimento (Wurtz, 2022; Despotovic et al., 2022). Os estudos sublinham que os expatriados em início de carreira tendem a valorizar mais o desenvolvimento de competências e a progressão profissional, enquanto os que se encontram em fases mais avançadas privilegiam a estabilidade e o equilíbrio entre vida pessoal e profissional (Mäkelä et al., 2016; Mello et al., 2023). As motivações para a expatriação são igualmente diversas, oscilando entre incentivos financeiros, progressão na carreira, desejo de aventura, busca de novos desafios ou realização pessoal (Despotovic et al., 2022; Suutari et al., 2018). No caso dos SIEs, estas motivações são particularmente dinâmicas, podendo evoluir ao longo do tempo em função das experiências vividas e das oportunidades que vão surgindo (Despotovic et al., 2022). Não obstante, a expatriação é também marcada por desafios significativos, como barreiras linguísticas, diferenças culturais, dificuldades de integração, discriminação e instabilidade contratual (Coelho, 2020; Wurtz, 2022). O sucesso do percurso expatriado depende, em grande medida, da articulação entre políticas organizacionais, recursos de apoio, estratégias individuais de adaptação e da capacidade de construir redes de suporte no país de acolhimento (Mello et al., 2023; Dickmann et al., 2018). Em síntese, a expatriação deve ser entendida como um fenómeno multifacetado, que assume diferentes tipologias e contextos, sendo influenciada por fatores individuais, organizacionais e institucionais. Uma compreensão aprofundada destas dinâmicas é fundamental para a definição de políticas eficazes de gestão internacional de recursos humanos, para a promoção da mobilidade qualificada e para o sucesso das estratégias de internacionalização de empresas, universidades e organizações.

1.3 Expatriação no Espaço CPLP

A expatriação no espaço da Comunidade dos Países de Língua Portuguesa (CPLP) é, acima de tudo, um reflexo das dinâmicas de desigualdade e interdependência que marcam as relações entre os seus Estados-membros. Este fenómeno, que se tem intensificado nas últimas décadas, não pode ser compreendido apenas à luz das

oportunidades laborais, mas antes como resultado de uma conjugação de fatores económicos, académicos, culturais e até históricos, que tornam o percurso migratório dos cidadãos lusófonos particularmente singular.

No plano económico, a disparidade entre as realidades dos países da CPLP e o contexto europeu, em especial Portugal, continua a ser um dos motores mais evidentes da mobilidade. Países como Angola e Moçambique, onde o desemprego juvenil atinge valores superiores a 30%, contrastam com a procura crescente de profissionais qualificados em setores estratégicos na União Europeia, como a saúde, a engenharia ou as tecnologias da informação. Este desequilíbrio gera um verdadeiro “efeito *push-pull*”: de um lado, a escassez de oportunidades e a instabilidade económica nos países de origem; do outro, a atratividade de mercados em expansão, que oferecem condições de vida e de carreira mais favoráveis (Fervers & Ilg, 2022; Coelho, 2021). No caso do Brasil, a instabilidade económica agravada pela pandemia fez crescer o número de profissionais que procuram estabilidade e progressão no exterior, sendo que uma parte significativa dos expatriados brasileiros aponta melhores salários e perspetivas de carreira como motivações centrais para a mudança.

Relativamente às questões económicas, o reconhecimento académico e profissional assume-se como um dos maiores desafios – e, simultaneamente, como uma motivação adicional para a expatriação. A dificuldade em revalidar diplomas e obter equivalência de qualificações na Europa afeta sobretudo profissionais oriundos do Brasil e de Angola, levando muitos a recorrer a serviços de consultoria especializados para superar as barreiras burocráticas e acelerar a integração (Mello et al., 2023). A experiência de programas institucionais como o *MobiPro-EU* demonstraram que a simplificação dos processos de reconhecimento pode aumentar substancialmente a propensão para a expatriação, sobretudo entre jovens qualificados (Fervers & Ilg, 2022).

A língua portuguesa, por sua vez, surge como um verdadeiro capital simbólico, facilitando a integração social e profissional dos migrantes lusófonos em Portugal. Para muitos, a afinidade cultural e linguística é um critério decisivo na escolha do destino, permitindo a criação de redes de apoio e uma adaptação mais célere e menos solitária (González et al., 2021). Esta proximidade é reforçada por políticas públicas como o Estatuto do Estudante Internacional, que tem atraído milhares de estudantes brasileiros para Portugal, dos quais uma parte significativa opta por permanecer no país após a conclusão dos estudos (DGEEC, 2023). A busca por educação de qualidade e o acesso a

instituições de referência internacional são, também, motivações centrais para a mobilidade no espaço CPLP. Muitos estudantes procuram não apenas formação técnica, mas também a possibilidade de construir redes internacionais e abrir portas para carreiras transnacionais. O crescimento da mobilidade acadêmica, impulsionado por programas como o *Erasmus+* e acordos bilaterais, revela uma tendência de valorização da experiência internacional e da construção de capital humano global (European Commission, 2024; Frontiers in Education, 2024). Importa ainda ressaltar a relevância de fatores não económicos, como a procura de qualidade de vida, segurança e estabilidade política, que ganharam particular destaque no período pós-pandemia (Santos et al., 2023). A flexibilização do trabalho remoto veio, igualmente, permitir a adoção de modelos híbridos, em que os profissionais mantêm vínculos com o país de origem enquanto residem temporariamente na Europa (Dickmann et al., 2024).

As dinâmicas pós-coloniais tem continuado a marcar os fluxos migratórios, com redes informais de recrutamento, sobretudo em setores como a construção civil e a enfermagem, a perpetuarem trajetórias de mobilidade que remontam ao período colonial. No entanto, estas mesmas redes podem contribuir para a reprodução de assimetrias, com profissionais africanos frequentemente sujeitos a condições laborais menos favoráveis do que os seus pares europeus (Haak-Saheem et al., 2019). As tendências emergentes, como a digitalização do mercado de trabalho e o fenómeno dos “nómadas digitais”, estão a reconfigurar as motivações e os perfis dos migrantes lusófonos. Plataformas como o *LinkedIn* tornaram-se ferramentas essenciais para a identificação de oportunidades, sobretudo entre os mais jovens, enquanto cidades como Lisboa e Porto se afirmam como destinos de eleição para profissionais de TI brasileiros, atraídos por vistos específicos que permitem conjugar trabalho remoto e turismo de longa duração (OECD, 2023). Compreender estas motivações e dinâmicas é fundamental para a definição de políticas públicas e estratégias empresariais que potenciem os benefícios da mobilidade qualificada, ao mesmo tempo que se procuram mitigar riscos como a fuga de cérebros e a desvalorização de competências. Mais do que um simples movimento de pessoas, a expatriação lusófona é, hoje, um processo de reinvenção de percursos, de construção de redes e de afirmação de identidades num mundo cada vez mais interligado.

1.4 Barreiras e Desafios da Expatriação no Espaço CPLP

A expatriação no espaço CPLP, apesar de ser frequentemente vista como uma estratégia promissora de desenvolvimento pessoal e profissional, revela-se, na prática, um percurso repleto de barreiras e desafios que exigem resiliência, adaptação e, muitas vezes, criatividade por parte dos migrantes. Estes obstáculos não são apenas o resultado de decisões individuais, mas refletem as complexas dinâmicas institucionais, económicas e culturais que caracterizam as relações entre os países lusófonos e, em particular, entre a CPLP e a União Europeia.

No plano estrutural e burocrático, a heterogeneidade regulatória entre os sistemas de ensino e os mercados de trabalho dos países da CPLP e da UE continua a ser um dos principais entraves à plena mobilidade. Exigências como a certificação linguística em português europeu, mesmo para profissionais oriundos do Brasil, surgem como barreiras desproporcionadas, sobretudo em setores onde a escassez de mão de obra é notória, como a saúde ou a tecnologia (Coelho, 2021; Pinheiro et al., 2022). Esta falta de harmonização é ainda mais evidente em países africanos de língua portuguesa, como Angola, onde a ausência de acordos de equivalência de créditos académicos com instituições portuguesas limita fortemente a mobilidade de estudantes e profissionais (Teixeira & Ramos, 2023). Programas institucionais como o *EURES* ou o *MobiPro-EU* têm conseguido mitigar alguns custos iniciais de mobilidade, mas mostram-se insuficientes para responder aos desafios pós-chegada: quase metade dos participantes enfrenta dificuldades para renovar vistos de trabalho devido a exigências financeiras elevadas, e a complexidade documental leva muitos candidatos a desistir do processo antes mesmo de concretizar a mudança (Fervers & Ilg, 2022; Machado et al., 2021). No plano cultural e psicossocial, a distância entre os modelos organizacionais e as normas sociais dos países de origem e destino pode acentuar sentimentos de estranhamento e exclusão. Em contextos não lusófonos, como a Alemanha, mais de metade dos brasileiros relata dificuldades de adaptação a hierarquias rígidas e a uma cultura de trabalho mais formal, em contraste com as dinâmicas mais horizontais e informais a que estavam habituados (González et al., 2021; Oliveira, 2023). Mesmo em Portugal, onde a proximidade linguística deveria facilitar a integração, persistem resistências a sotaques e expressões regionais, afetando a aceitação e a progressão em ambientes profissionais. Para as mulheres expatriadas, o isolamento social é ainda mais pronunciado: estudos recentes revelam que a maioria das engenheiras angolanas em Lisboa associa a solidão à

falta de redes de apoio e à dificuldade em conciliar as exigências profissionais com as responsabilidades familiares (Santos et al., 2023). A saúde mental, frequentemente negligenciada, emerge como uma preocupação central, com taxas elevadas de ansiedade entre jovens expatriados e uma clara carência de programas institucionais de apoio psicológico (Wurtz, 2022; Costa & Almeida, 2020).

No domínio profissional e económico, a subutilização de competências é uma realidade persistente, sobretudo entre os expatriados auto-iniciados. No setor da saúde em Portugal, por exemplo, quase metade dos enfermeiros brasileiros acaba por desempenhar funções administrativas, sem aproveitamento das suas qualificações técnicas, reflexo da desvalorização de experiências prévias e das dificuldades no reconhecimento de diplomas (Ribeiro et al., 2022). A discriminação etária é igualmente preocupante: profissionais acima dos 45 anos veem as suas hipóteses de progressão significativamente reduzidas, muitas vezes devido a estereótipos de menor adaptabilidade e resistência à inovação (OECD, 2023). A disparidade salarial de género mantém-se, mesmo em setores de alta qualificação, com mulheres em cargos de liderança a receberem substancialmente menos do que os seus pares masculinos e a enfrentarem episódios de assédio moral associados ao sotaque ou à origem (Haak-Saheem et al., 2019; Martins, 2022). Entre os desafios emergentes, destaca-se a exclusão digital, que afeta sobretudo expatriados em estágios mais avançados da carreira. Em Cabo Verde, por exemplo, a maioria dos profissionais acima dos 50 anos não utiliza plataformas digitais como o *LinkedIn*, perdendo acesso a oportunidades em setores de elevada procura como a tecnologia e a cibersegurança (Dickmann et al., 2024). A reintegração pós-expatriação é outro ponto crítico: muitos repatriados brasileiros relatam dificuldades em ver reconhecidas as suas experiências internacionais, traduzindo-se em salários inferiores e menor valorização profissional, mesmo em empresas com atuação global (Mello et al., 2023).

Apesar deste cenário desafiante, têm vindo a surgir estratégias inovadoras para mitigar estas barreiras. No setor privado, a adoção de modelos híbridos de trabalho por empresas tem contribuído para reduzir a rotatividade de expatriados, ao flexibilizar horários e permitir o trabalho remoto parcial (OECD, 2023). Acordos setoriais recentes, como o reconhecimento automático de diplomas em engenharia entre Brasil e Portugal, mostram que é possível acelerar processos de validação e facilitar a integração profissional (Pinheiro et al., 2024). Paralelamente, governos e empresas têm investido

em cursos de idiomas subsidiados e *workshops* sobre viés inconsciente, procurando combater discriminações estruturais e promover uma integração mais equitativa. A expatriação no espaço CPLP é atravessada por múltiplos desafios, que exigem respostas articuladas e inovadoras a vários níveis. A compreensão destas barreiras, bem como o investimento em políticas e práticas inclusivas, são essenciais para garantir que a mobilidade internacional se traduza efetivamente em oportunidades de desenvolvimento e valorização para todos os que dela fazem parte.

1.5 Portugal como Polo de Atração para Expatriados CPLP

Portugal consolidou-se, ao longo da última década, como um dos destinos mais procurados por cidadãos da Comunidade dos Países de Língua Portuguesa (CPLP) que procuram oportunidades de mobilidade internacional, tanto no contexto europeu como global. Esta centralidade resulta de uma conjugação de fatores históricos, culturais, institucionais e económicos que conferem ao país uma atratividade ímpar para estudantes, profissionais e famílias oriundas de países lusófonos (Coelho, 2021; Mello et al., 2023). Do ponto de vista demográfico, Portugal tem vindo a registar um crescimento expressivo da sua população estrangeira, acompanhando a tendência europeia de aumento dos fluxos migratórios qualificados. Em 2023, cerca de 9% da população residente na União Europeia era composta por pessoas nascidas fora do espaço comunitário, sendo que Portugal tem acolhido de forma crescente cidadãos brasileiros, cabo-verdianos, angolanos e guineenses, que representam uma fatia significativa dos migrantes qualificados e académicos (European Commission, 2024; Fervers & Ilg, 2022). Este fenómeno contribui não só para a revitalização demográfica, mas também para o dinamismo do mercado de trabalho e para a diversificação cultural do país.

Entre os principais fatores que explicam a atratividade de Portugal para expatriados da CPLP destaca-se, em primeiro lugar, a proximidade linguística e cultural. A partilha da língua portuguesa e de referências culturais comuns reduz barreiras de adaptação, facilita a integração social e profissional e promove a criação de redes de apoio e solidariedade, aspetos frequentemente valorizados pelos migrantes lusófonos (Coelho, 2021; Farcas & Gonçalves, 2017; Portugal Residency Advisors, 2024). Esta afinidade é reforçada por políticas públicas como o Estatuto do Estudante Internacional e acordos de reconhecimento de qualificações, que simplificam o acesso ao ensino superior e ao

mercado de trabalho, tornando Portugal um destino privilegiado para estudantes e profissionais qualificados oriundos da CPLP (Mello et al., 2023). No plano económico, Portugal beneficia de uma conjuntura favorável, marcada pela estabilidade política, crescimento do setor tecnológico e aumento do investimento estrangeiro. Estes fatores ampliam as oportunidades de emprego para expatriados, sobretudo em áreas como tecnologias de informação, saúde, construção civil e turismo, onde a procura por profissionais qualificados é elevada e os cidadãos da CPLP têm uma presença crescente (European Commission, 2024; OECD, 2023). Para além disso, a qualidade de vida, a segurança, o clima ameno e o custo de vida relativamente acessível continuam a ser elementos decisivos na escolha de Portugal como destino migratório (Expat Insider, 2023).

A análise dos fluxos migratórios revela ainda uma crescente diversificação dos perfis de expatriados CPLP em Portugal, incluindo tanto expatriados organizacionais, enviados por multinacionais ou instituições, como expatriados auto-iniciados, que procuram, por iniciativa própria, oportunidades de estudo, trabalho ou empreendedorismo (Coelho, 2021; Dickmann et al., 2024). Esta heterogeneidade reflete-se nas motivações, estratégias de integração e trajetórias de carreira, sendo comum a valorização do desenvolvimento de competências interculturais e do acesso a redes globais de conhecimento (Mello et al., 2023). No contexto académico, Portugal destaca-se como destino de eleição para estudantes da CPLP, nomeadamente do Brasil, Angola e Cabo Verde. O número de estudantes internacionais em instituições portuguesas tem vindo a crescer de forma sustentada, impulsionado por políticas de internacionalização do ensino superior, acordos de cooperação bilateral e programas de mobilidade como o *Erasmus+* (Farcas & Gonçalves, 2017; Fervers & Ilg, 2022; Mauritti et al., 2023). Este crescimento, contudo, traz consigo desafios, como o reconhecimento de diplomas, a adaptação curricular e a integração no mercado de trabalho, mas também oportunidades de construção de trajetórias académicas e profissionais transnacionais (Mauritti et al., 2023; DGEEC, 2022).

Importa ainda salientar que a atratividade de Portugal para expatriados CPLP é reforçada por fatores institucionais e políticos, como a estabilidade democrática, a abertura a políticas migratórias e a promoção de uma imagem internacional de país acolhedor, seguro e inovador (Coelho, 2021; European Commission, 2024). Estes elementos, aliados à existência de comunidades migrantes consolidadas, à oferta de

programas de integração e à crescente valorização da diversidade cultural, reforçam a posição de Portugal como polo estratégico de atração e retenção de talento lusófono.

1.6 Mobilidade Académica e Profissional no Espaço CPLP

A mobilidade académica e profissional no espaço da CPLP revela-se como um fenómeno dinâmico, marcado por heranças históricas, afinidades culturais e laços institucionais, mas também por assimetrias estruturais que condicionam o seu verdadeiro potencial. No seio desta comunidade, Portugal e Brasil assumem-se como polos de atração, beneficiando de sistemas de ensino mais consolidados, mercados de trabalho mais diversificados e políticas públicas que facilitam a receção de estudantes e profissionais estrangeiros. Em contrapartida, países africanos como Angola, Moçambique e Cabo Verde continuam a desempenhar sobretudo o papel de emissores de talento, refletindo desequilíbrios económicos e limitações institucionais que dificultam a retenção de quadros qualificados (Mauritti et al., 2023; Alves et al., 2023).

A criação do Estatuto do Estudante Internacional em Portugal, em 2014, representou um marco importante para a mobilidade intra-CPLP, ao simplificar procedimentos de candidatura e abrir portas a mais de 30.000 estudantes brasileiros e africanos entre 2015 e 2023, o que corresponde a quase metade do total de estudantes internacionais no país (DGEEC, 2022). Iniciativas como o *PEC-G*, no Brasil, e bolsas internacionais promovidas por bancos (Santander) e fundações privadas, têm igualmente fomentado a mobilidade Sul-Sul, embora persistam obstáculos significativos ao reconhecimento integral dos diplomas obtidos no estrangeiro: apenas um quarto dos títulos académicos portugueses é plenamente reconhecido nos países de origem, devido a entraves burocráticos e diferenças curriculares (ENIC-NARIC, 2023). A transição dos estudantes para o mercado de trabalho dos países de acolhimento é outro ponto crítico. Em Portugal, observa-se que uma parte considerável dos diplomados angolanos e brasileiros opta por permanecer no país, motivada por salários médios substancialmente superiores aos praticados nos seus países de origem (OECD, 2023). Contudo, esta permanência nem sempre se traduz numa integração plena: mais de metade destes profissionais acaba por exercer funções fora da sua área de formação, sobretudo em setores como a construção civil e os serviços, sinalizando fenómenos de subemprego e subutilização de competências (Fervers & Ilg, 2022). Barreiras linguísticas, mesmo entre falantes de português, devido às variantes regionais, e a falta de reconhecimento de experiências

prévias são frequentemente apontadas como entraves à ascensão profissional e à mobilidade ascendente (González et al., 2021).

O advento das plataformas digitais, como o *LinkedIn* e o portal Empregos CPLP, tem vindo a transformar o modo como os jovens lusófonos procuram oportunidades, permitindo-lhes mapear vagas e construir redes profissionais ainda durante o percurso académico. No entanto, a exclusão digital permanece um desafio real: em países como Guiné-Bissau e São Tomé e Príncipe, apenas um terço dos profissionais tem acesso regular a ferramentas *online*, o que limita drasticamente a sua competitividade e capacidade de inserção em mercados globais (World Bank, 2023).

No plano das políticas públicas, o Acordo de Mobilidade da CPLP, assinado em 2016, procura harmonizar normas de reconhecimento de diplomas e facilitar a emissão de vistos de trabalho. Países como Cabo Verde já registam um aumento expressivo da migração qualificada para o Brasil após a implementação deste acordo, mas a sua eficácia é limitada pela adesão desigual dos Estados-membros e pela persistência de procedimentos administrativos morosos (Pinheiro et al., 2022). Programas de repatriamento, como o Ciência sem Fronteiras África, têm revelado taxas de retorno modestas, evidenciando as dificuldades de reinserção profissional nos países de origem e a necessidade de políticas mais robustas de valorização do capital humano formado no exterior (Marques et al., 2021).

A pandemia de COVID-19 acelerou tendências já emergentes, como a adoção de modelos híbridos de ensino e trabalho, e impulsionou a criação de mestrados conjuntos entre universidades brasileiras e portuguesas em áreas estratégicas como as energias renováveis. No entanto, esta transição para o digital trouxe também novos desafios: sete em cada dez estudantes reportam a perda de oportunidades de *networking* presencial como um entrave à empregabilidade pós-graduação (Reis et al., 2023). Paralelamente, o crescimento de *fintechs* e empresas tecnológicas lusófonas, como o caso da *Nubank* em Angola, tem gerado uma procura crescente por profissionais de TI, com salários significativamente acima da média local (Frontiers in Education, 2024).

1.7 Serviços de Consultoria em Mobilidade Internacional

Num cenário de crescente complexidade regulatória, competitividade global e diversidade nos perfis migratórios, os serviços de consultoria em mobilidade internacional tornaram-se elementos essenciais para o sucesso de estudantes e

profissionais que buscam experiências no exterior. A sua atuação vai muito além do simples apoio burocrático: estas consultorias acompanham o candidato desde a fase inicial de planeamento estratégico, ajudando na escolha do destino, no processo de candidatura e na obtenção de vistos, até à integração académica, profissional e social no país de acolhimento (Coelho, 2021; Despotovic et al., 2022).

A literatura ressalta que, num cenário de internacionalização acelerada das carreiras e do ensino superior, os serviços de consultoria são essenciais para mitigar riscos associados à mobilidade internacional, nomeadamente a desinformação sobre requisitos legais, diferenças curriculares, reconhecimento de qualificações e adaptação cultural (Mello et al., 2023). Em Portugal, por exemplo, a crescente procura por parte de cidadãos da CPLP e de outros países não europeus tem impulsionado o surgimento de empresas especializadas que oferecem orientação personalizada, preparação para processos seletivos, apoio na revalidação de diplomas e estratégias para a inserção no mercado de trabalho local (Coelho, 2021).

Estudos empíricos demonstram que o impacto destas consultorias é particularmente relevante para expatriados auto-iniciados (SIEs), que frequentemente enfrentam maiores desafios de integração por não disporem do suporte institucional de grandes organizações (Despotovic et al., 2022; Wurtz, 2022). Para estes profissionais, o acesso a redes de contacto, informação sobre oportunidades e aconselhamento sobre contextos culturais e laborais torna-se determinante para o sucesso da experiência internacional e para a progressão de carreira. Acresce que as consultorias desempenham um papel fundamental no desenvolvimento de competências interculturais, promovendo *soft skills* essenciais para a adaptação e o desempenho em ambientes multiculturais (Wurtz, 2022).

A digitalização dos serviços de consultoria veio ampliar significativamente o seu alcance e eficácia, permitindo que estudantes e profissionais de diferentes regiões acessem a informação, workshops e acompanhamento individualizado à distância (Fervers & Ilg, 2022). Plataformas digitais e redes sociais são cada vez mais utilizadas para disseminar informação sobre bolsas, processos de candidatura, reconhecimento de diplomas e oportunidades de emprego, além de facilitarem a criação de comunidades de apoio e networking entre expatriados e consultores (Despotovic et al., 2022). No plano organizacional, a literatura aponta que políticas de recursos humanos mais dinâmicas e colaborativas, que incluem parcerias com consultorias externas, contribuem para a atração, retenção e desenvolvimento de talento internacional, sobretudo em setores

altamente competitivos (Coelho, 2021). A integração de serviços de consultoria nos programas de mobilidade de empresas multinacionais e instituições acadêmicas tem sido associada a maiores taxas de sucesso na adaptação, desempenho e satisfação dos expatriados (Mello et al., 2023).

A eficácia dos serviços de consultoria em mobilidade internacional também reside na sua capacidade de responder às necessidades específicas de cada perfil de migrante, tendo em conta fatores como o estágio de carreira, a área de formação, o contexto familiar e os objetivos pessoais e profissionais. A literatura sublinha a importância de abordagens personalizadas, que combinem apoio técnico, orientação intercultural e acompanhamento psicológico, como estratégia para potenciar o sucesso e a sustentabilidade das trajetórias internacionais (Wurtz, 2022; Despotovic et al., 2022). Neste sentido, as consultorias especializadas tornam-se verdadeiros parceiros estratégicos na construção de percursos de mobilidade qualificada, contribuindo para a valorização do capital humano global e para a integração efetiva em contextos multiculturais.

CAPÍTULO II – APRESENTAÇÃO DA ENTIDADE ACOLHEDORA

A *NextGlobal* é uma empresa de consultoria especializada em mobilidade académica, ingresso no ensino superior e desenvolvimento de carreiras internacionais. Sediada em Portugal, a empresa integra o ecossistema da UPTEC – Parque de Ciência e Tecnologia da Universidade do Porto, uma estrutura que apoia empresas inovadoras e startups com elevado potencial de crescimento. O enquadramento da *NextGlobal* neste ambiente reforça o seu posicionamento enquanto empresa emergente no setor da educação e empregabilidade global, permitindo-lhe estabelecer sinergias estratégicas com instituições académicas, centros de investigação e empresas inovadoras.

Apesar de estar sediada em Portugal, a *NextGlobal* opera num modelo híbrido e internacionalizado, contando com colaboradores que operam de forma remota em países como Brasil, Espanha, Estados Unidos e Irlanda. Esta configuração permite à empresa um acompanhamento mais próximo e personalizado dos clientes, além de facilitar uma visão ampla e atualizada sobre os desafios da mobilidade académica e profissional em diferentes contextos culturais, já que um dos requisitos preferenciais para integrar o quadro de funcionários da empresa é ter sido um estudante internacional, ou trabalhado em um país diferente do país de origem. O carácter supranacional da empresa reflete-se não apenas na sua equipa, mas também na diversidade dos públicos que são atendidos, abrangendo estudantes e profissionais de diferentes países que procuram oportunidades de formação e inserção no mercado de trabalho global.

O âmbito de atuação da *NextGlobal* estrutura-se em três principais vertentes. A primeira diz respeito à mobilidade académica, proporcionando consultoria a estudantes que pretendem realizar intercâmbios durante a licenciatura, orientando-os desde a escolha da instituição de ensino até aos trâmites burocráticos do processo. A segunda está relacionada com o ingresso no ensino superior europeu, apoiando candidatos na preparação e submissão de candidaturas a universidades em diversos países, com suporte personalizado em questões como requisitos de admissão e adaptação ao novo contexto académico. A terceira vertente incide no desenvolvimento de carreiras internacionais, auxiliando profissionais na inserção no mercado de trabalho europeu por meio de serviços como a otimização de currículos, preparação para entrevistas profissionais, revalidação de diplomas de ensino superior estrangeiro e estratégias de networking no país de destino.

Enquanto empresa emergente disruptiva, a empresa investe na digitalização dos seus serviços, recorrendo a plataformas tecnológicas para tornar os processos de orientação e

acompanhamento mais eficientes, como a ferramenta de CRM *Pipedrive*. A empresa tem procurado estabelecer parcerias estratégicas com instituições de ensino e organizações de apoio a estudantes e profissionais internacionais, visando consolidar um ecossistema de mobilidade académica e empregabilidade que beneficie os seus clientes..

2.1 Missão e Visão

A missão da *NextGlobal* é facilitar a mobilidade académica e profissional a nível global, proporcionando soluções personalizadas para estudantes e profissionais que pretendem expandir as suas oportunidades além-fronteiras. A empresa procura reduzir barreiras burocráticas e informacionais no acesso ao ensino superior e ao mercado de trabalho europeu, promovendo a inclusão e a qualificação dos seus clientes em contextos culturais internacionais. Através de um acompanhamento especializado e de uma abordagem inovadora baseada em eficiência, tecnologia e personalização, a *NextGlobal* pretende tornar a mobilidade internacional um processo mais acessível e menos burocrático, contribuindo para a formação de cidadãos globais qualificados.

A visão da empresa assenta na ambição de consolidar-se como uma referência internacional no setor da mobilidade académica e profissional, sendo reconhecida pela prestação de serviços de excelência e pelo impacto positivo na trajetória dos seus clientes. A *NextGlobal* pretende expandir a sua atuação a novos mercados e fortalecer a sua rede de parcerias estratégicas com instituições de ensino, empresas e organizações governamentais, fomentando uma rede global de oportunidades académicas e profissionais. Num mundo cada vez mais interconectado, a empresa visa posicionar-se como um agente facilitador da mobilidade internacional, promovendo um futuro em que fronteiras geográficas não sejam um entrave para o desenvolvimento educacional e profissional.

2.2 Setor de Atuação e Público Alvo

A *NextGlobal* posiciona-se como uma ponte estratégica entre os países da Comunidade dos Países de Língua Portuguesa (CPLP) e o mercado académico e profissional europeu, com foco predominante em Portugal. O público-alvo da empresa é quase integralmente composto por cidadãos lusófonos (cerca de 98% dos clientes), o que reflete não apenas a proximidade linguística e cultural, mas também as assimetrias estruturais que caracterizam a mobilidade qualificada neste espaço. Estudantes e

profissionais de países como Brasil, Angola, Cabo Verde e Moçambique buscam na *NextGlobal* um suporte especializado para superar barreiras burocráticas, aceder a oportunidades de formação e integrar-se num mercado de trabalho globalizado.

A atuação da empresa é particularmente relevante num contexto em que a mobilidade internacional lusófona enfrenta desafios persistentes, como o reconhecimento de diplomas, a adaptação a sistemas académicos heterogéneos e a complexidade de processos migratórios. A proximidade com Portugal, aliada a políticas públicas como o Estatuto do Estudante Internacional, torna o país um destino privilegiado, mas a falta de harmonização regulatória entre os membros da CPLP exige intervenções personalizadas. Por exemplo, enquanto estudantes brasileiros beneficiam de propinas equiparadas às dos residentes nacionais, profissionais angolanos e moçambicanos enfrentam obstáculos adicionais na validação de qualificações, mesmo em setores com escassez de mão de obra qualificada.

A *NextGlobal* destaca-se ao oferecer serviços que vão além da assessoria burocrática, integrando orientação estratégica, preparação intercultural e apoio à integração pós-chegada. A transformação digital tem sido um pilar central na otimização destes serviços. Plataformas como o *LinkedIn* e ferramentas de CRM permitem à empresa conectar clientes a redes profissionais e oportunidades globais, enquanto *webinars* e tutoriais *online* democratizam o acesso a informações. A *NextGlobal* tem se consolidado como um agente de inclusão, reduzindo disparidades e facilitando trajetórias académicas e profissionais internacionais.

2.3 Estrutura Organizacional

A estrutura organizacional da *NextGlobal* foi planeada para garantir um funcionamento eficiente e dinâmico, alinhado com a sua atuação no setor da mobilidade académica e profissional. A empresa adota um modelo organizacional flexível, que permite uma adaptação rápida às exigências do mercado e às necessidades dos seus clientes. A estrutura combina elementos de uma hierarquia tradicional com uma abordagem colaborativa, fomentando a comunicação entre diferentes áreas e promovendo a autonomia dos seus colaboradores.

A Direção Executiva lidera a empresa e é responsável pela gestão estratégica, supervisão dos processos internos e tomada de decisões institucionais. Este setor

assegura a coordenação das equipas, a gestão financeira e administrativa, bem como a definição de diretrizes para o crescimento da empresa.

O Departamento de Mobilidade Académica dedica-se à assessoria de estudantes interessados em candidaturas a instituições europeias. As suas atividades incluem a orientação sobre requisitos de admissão, documentação necessária e preparação de candidaturas. Além disso, acompanha os clientes ao longo das diferentes fases do processo académico, oferecendo suporte personalizado para facilitar a integração no ensino superior internacional.

O Departamento de Carreiras Internacionais tem como foco o apoio a profissionais que pretendem validar as suas qualificações e ingressar no mercado de trabalho europeu. Este setor auxilia no impulsionamento personalizado de carreiras, desenvolvimento de planos de carreira na União Europeia, revalidação de diplomas estrangeiros, inscrição em ordens profissionais e fornece informações detalhadas sobre adaptações curriculares e requisitos regulatórios específicos de cada setor e país.

O Departamento de Operações e Gestão de Processos é responsável pelo acompanhamento técnico e administrativo dos serviços prestados. Atua na monitorização da submissão de candidaturas, validação documental e implementação de mecanismos que garantem a conformidade dos processos. Além disso, presta suporte interno para a automatização e otimização dos fluxos de trabalho da empresa, garantindo maior eficiência operacional.

O Departamento Comercial tem como principal função a captação de clientes e parcerias estratégicas para a empresa, promovendo os serviços da *NextGlobal* a nível internacional. Este setor trabalha na expansão da empresa, na gestão do relacionamento com clientes e no planeamento estratégico para a entrada em novos mercados e/ou países.

A empresa adota até então, um modelo de trabalho híbrido, com sede localizada na UPTEC, em Portugal, e colaboradores atuando remotamente a partir de diferentes países, incluindo Brasil, Estados Unidos, Espanha e Irlanda. Essa estrutura internacional permite um acompanhamento próximo dos clientes e um melhor entendimento das especificidades de cada mercado/cultura.

A seguir, apresenta-se um diagrama representativo da estrutura organizacional da empresa, ilustrando a disposição dos principais departamentos e a interligação entre eles.

Figura 1 - Estrutura organizacional da NextGlobal



Fonte: NextGlobal (2025)

2.4 Metodologia Processual

A metodologia adotada pela *NextGlobal* tem como objetivo estruturar e otimizar os processos de mobilidade académica e desenvolvimento de carreiras internacionais, garantindo um acompanhamento contínuo e personalizado aos clientes. O modelo metodológico da empresa baseia-se numa abordagem orientada para resultados, em que cada fase do processo é planeada de forma estratégica, assegurando a eficiência e adaptação às especificidades de cada cliente. Para isso, a empresa recorre a um conjunto de práticas baseadas na análise de perfil, na consultoria individualizada, na automatização de processos e na intermediação institucional, ou com entidades governamentais.

A primeira fase do processo corresponde à consulta inicial e planeamento estratégico, momento em que é feita uma análise do perfil académico e profissional do cliente. Nesta etapa, são avaliadas as suas qualificações, interesses e objetivos, bem como os requisitos específicos para a candidatura a instituições de ensino superior ou para a integração no mercado de trabalho europeu. A análise de perfil permite identificar as opções mais adequadas ao cliente, considerando fatores como a área de estudo, o país de destino, os critérios de elegibilidade e as exigências documentais. Esta fase é também fundamental para esclarecer eventuais dúvidas e apresentar um cronograma detalhado

das próximas etapas, garantindo que o cliente esteja bem informado sobre os prazos e requisitos institucionais.

Concluída a fase inicial, dá-se início à preparação e submissão de documentação, um dos momentos mais críticos do processo. Esta etapa inclui a revisão e adaptação de documentos essenciais, como certificados académicos, currículos, cartas de motivação/recomendação e portfólios, assegurando que cumprem os critérios exigidos pelas instituições e empregadores europeus. Além disso, a empresa disponibiliza orientação sobre traduções juramentadas e validações notariais, quando aplicável. O suporte documental visa garantir que todo o processo decorra de forma organizada e sem incongruências que possam comprometer o sucesso do cliente, de acordo com seu objetivo.

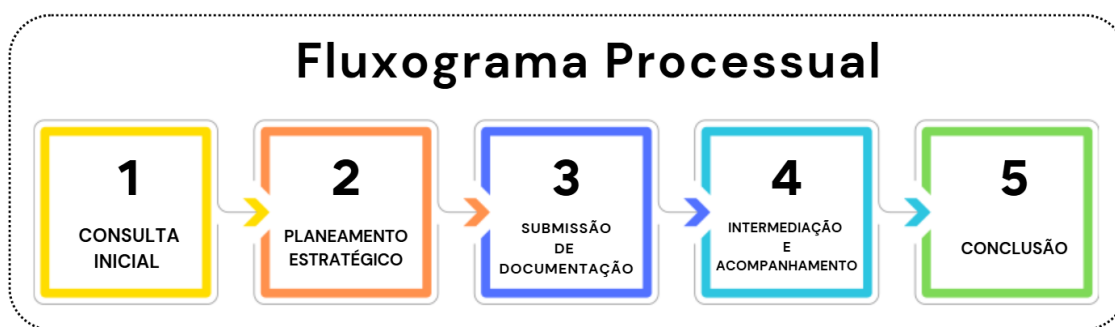
A terceira fase do processo é o acompanhamento e intermediação, em que a *NextGlobal* assume um papel ativo na comunicação com universidades, entidades reguladoras e governamentais. Este acompanhamento é vital para assegurar que todas as interações entre o cliente e as instituições decorram de forma eficiente e bem estruturada. Durante esta fase, a empresa auxilia na resolução de questões burocráticas, no esclarecimento de pedidos adicionais por parte das instituições e na mediação de prazos e procedimentos administrativos. Caso o processo envolva entrevistas ou avaliações, a *NextGlobal* disponibiliza sessões de preparação (incluindo simulação de painéis), garantindo que os clientes estejam aptos para enfrentar os desafios desta etapa. A intermediação é particularmente relevante nos processos de reconhecimento profissional, em que frequentemente são exigidas documentações complementares ou avaliações técnicas (para candidaturas para doutoramento, por exemplo), sendo fundamental a presença e o acompanhamento especializado para garantir o cumprimento das normativas vigentes.

A última fase do processo corresponde à conclusão e suporte pós-admissão, momento em que a *NextGlobal* assegura que os clientes tenham uma transição bem-sucedida para o novo contexto académico ou profissional. Esta fase envolve orientação para a matrícula, esclarecimento de procedimentos administrativos e fornecimento de informações sobre adaptação ao novo ambiente. Isso pode incluir detalhes sobre a obtenção de documentação oficial/local (como vistos, seguros de saúde e registos fiscais), informações sobre alojamento e suporte na integração académica. Para profissionais, especificamente, esta etapa pode envolver orientação sobre práticas

laborais no país de destino, regulamentação da profissão e adaptação ao novo mercado de trabalho.

A metodologia da empresa tem se distinguido pelo seu caráter estruturado e flexível, que busca garantir um acompanhamento personalizado e ajustado às necessidades de cada cliente. A empresa aposta na digitalização e automatização de processos, recorrendo a plataformas especializadas para gestão de candidaturas e monitorização do progresso de cada caso. Adicionalmente, valoriza a proximidade e comunicação contínua com os clientes, garantindo que cada etapa do processo seja acompanhada com clareza. A seguir, apresenta-se um diagrama representativo do fluxograma processual da empresa, ilustrando a disposição das etapas da jornada do cliente:

Figura 2 - Fluxograma das Etapas do Cliente na NextGlobal



Fonte: Adaptação (NextGlobal).

2.5 Análise SWOT

A análise SWOT constitui um método de avaliação estratégica utilizada na identificação e compreensão dos fatores internos e externos que impactam a performance e a competitividade de uma organização/instituição. O termo SWOT é definido por: *Strengths* (Forças), *Weaknesses* (Fraquezas), *Opportunities* (Oportunidades) e *Threats* (Ameaças). Segundo GÜREL & TAT (2017), a análise SWOT possibilita uma visão estruturada do ambiente organizacional em que a instituição situa-se, auxiliando na definição de estratégias e na tomada de decisões.

A análise é dividida em duas vertentes principais: os fatores internos, que compreendem os elementos controláveis pela empresa, como recursos, competências e limitações, e os fatores externos, que compreendem as tendências de mercado, a concorrência e mudanças no ambiente macroeconómico em que a organização situa-se. A seguir,

apresenta-se a análise SWOT da *NextGlobal*, que avalia as suas principais forças e fraquezas internas, como também as oportunidades e ameaças do seu setor de atuação.

Tabela 1 - Análise das forças, fraquezas, oportunidades e ameaças (Análise SWOT) da NextGlobal

Fatores Internos	Fatores Externos
Forças (Strengths)	Oportunidades (Opportunities)
• Presença internacional; • Diversificação de serviços: mobilidade acadêmica, ingresso no ensino superior e desenvolvimento de carreiras internacionais; • Uso de tecnologia e automação para otimização de processos; • Parcerias estratégicas com universidades e redes profissionais; • Atendimento personalizado, adaptado ao perfil de cada cliente.	• Crescimento da procura por ensino superior internacional; • Expansão para novos mercados; • Desenvolvimento de serviços digitais, como cursos preparatórios online; • Possibilidade de colaboração com multinacionais para apoio na transição de clientes para o mercado de trabalho global.
Fraquezas (Weaknesses)	Ameaças (Threats)
• Dependência de regulamentações externas (alterações em regras de admissões e vistos podem afetar os serviços); • Necessidade de atualização constante sobre critérios de admissão e processos de candidatura; • Ciclo de decisão longo dos clientes, impactando a previsibilidade de receitas. • Custos operacionais associados à atuação global e à gestão de equipas remotas (risco cambial relativo aos pagamentos).	• Concorrência crescente no setor de consultoria académica e profissional; • Mudanças em políticas de imigração e reconhecimento de diplomas podem dificultar a mobilidade dos clientes; • Crises económicas podem reduzir a procura por serviços de ensino internacional.

Fonte: Elaboração própria.

A *NextGlobal* apresenta diversas forças que contribuem para a sua competitividade no setor de consultoria em mobilidade académica e carreiras internacionais. A sua presença internacional, com colaboradores em diferentes países, permite um atendimento mais próximo dos clientes, adaptado às realidades de cada localidade. Adicionalmente, a empresa aposta na diversificação de serviços, oferecendo consultoria para intercâmbio, ingresso no ensino superior e desenvolvimento de carreiras internacionais.

O uso de tecnologia e automação otimiza processos e melhora a experiência do cliente, garantindo maior eficiência no acompanhamento de candidaturas. As parcerias estratégicas com universidades e demais entidades representam uma vantagem competitiva, facilitando o acesso dos clientes a oportunidades exclusivas. A abordagem personalizada e individualizada do atendimento é outro diferencial, aumentando as taxas de sucesso dos clientes.

Apesar dessas vantagens, a empresa também apresenta fraquezas significantes. A dependência de regulamentações externas, como regras de admissões e políticas de vistos, pode impactar os serviços oferecidos. A necessidade de atualização constante sobre critérios de candidatura e reconhecimento profissional exige uma equipa altamente especializada e em constante formação/treinamento. Além disso, o ciclo de decisão dos clientes pode ser longo, o que dificulta a previsão de receitas. A gestão de uma equipa global também apresenta alguns desafios, nomeadamente no controlo de custos operacionais e na padronização dos serviços, bem como o recebimento de pagamentos em moeda estrangeira, e vice-versa, o que traz a questão do risco cambial ao negócio.

O setor apresenta oportunidades significativas para a expansão da empresa. O crescimento da procura por ensino internacional demonstra um mercado em crescimento, com mais de 6,4 milhões de estudantes matriculados em universidades estrangeiras (UNESCO, 2023). A expansão para outros mercados, como mais países da América Latina e África, pode representar uma forma de aumentar a carteira de clientes. Além disso, o desenvolvimento de serviços digitais, como cursos preparatórios online, pode trazer novas fontes de receita e melhorar a experiência do cliente. Parcerias com empresas multinacionais podem facilitar a transição de clientes para o mercado de trabalho europeu, e o networking dos clientes que buscam carreira profissional na União Europeia.

Todavia, a empresa enfrenta ameaças externas. A concorrência crescente no setor obriga à diferenciação contínua para manter uma posição competitiva. Mudanças nas políticas de imigração e reconhecimento de diplomas/qualificações profissionais podem dificultar o acesso dos clientes a oportunidades no exterior. Adicionalmente, as crises económicas podem reduzir a capacidade financeira dos clientes para investir em estudos ou transição de carreira internacional.

CAPÍTULO III – DESCRIÇÃO DAS ATIVIDADES REALIZADAS NO ESTÁGIO

A oportunidade de realizar o estágio na *NextGlobal* surgiu após a minha participação num evento realizado em 2024 na UPTEC – Parque de Ciência e Tecnologia da Universidade do Porto. Durante o evento, que reuniu diversas startups e empresas incubadas, tive a oportunidade de conhecer a *NextGlobal* e compreender melhor a sua atuação no setor da mobilidade académica e do desenvolvimento de carreiras internacionais. O contacto inicial com os representantes da empresa permitiu-me candidatar-me diretamente a uma vaga de estágio, sendo posteriormente selecionada para integrar a equipa do Departamento de Admissões Internacionais/Mobilidade Académica.

O estágio teve uma duração de 40 horas semanais e possibilitou-me uma imersão completa nos processos internos da *NextGlobal*, nomeadamente na consultoria personalizada a estudantes internacionais que procuram ingressar no ensino superior europeu. A minha experiência envolveu o acompanhamento de clientes desde a fase inicial de candidatura até à sua efetiva integração nas instituições de destino. Para além da análise documental e do suporte na submissão de candidaturas, participei ativamente na gestão da comunicação com universidades e outras entidades, garantindo a eficiência dos processos administrativos.

Durante o período de estágio, tive também a oportunidade de desenvolver competências práticas na utilização de plataformas digitais utilizadas pela empresa, como sistemas de CRM para a gestão de clientes e ferramentas de automação de processos. Além disso, colaborei na organização de eventos institucionais e sessões informativas destinadas a esclarecer dúvidas sobre mobilidade académica e reconhecimento de qualificações profissionais. A experiência adquirida permitiu-me consolidar conhecimentos na área da consultoria educacional e aprofundar a compreensão sobre os principais desafios enfrentados por estudantes internacionais no contexto da mobilidade académica, com enfoque na União Europeia.

3.1 Integração e Acompanhamento de Novos Clientes

Durante o estágio na *NextGlobal* desempenhei diversas funções no âmbito da integração e acompanhamento de novos clientes, garantindo que cada estudante recebesse um apoio adequado ao longo do seu processo de consultoria académica. As atividades desenvolvidas envolveram a gestão e organização de informações na plataforma interna

da empresa, a realização de reuniões iniciais com os clientes, a análise documental e o acompanhamento contínuo dos processos, assegurando um suporte estruturado e eficaz.

- Registo e organização de informações na plataforma interna

Uma das minhas primeiras tarefas consistiu no registo e organização dos dados dos clientes na plataforma interna da empresa. Sempre que um novo estudante contratava os serviços da *NextGlobal*, eu era responsável por inserir as suas informações pessoais, incluindo dados académicos, objetivos de mobilidade, preferências institucionais e estado documental.

Além do registo inicial, também mantive e atualizei estas informações ao longo do processo, garantindo que qualquer alteração relevante fosse corretamente documentada. A organização eficiente dos dados facilitou o acesso rápido às informações dos clientes, permitindo um acompanhamento mais personalizado.

- Realização de reuniões iniciais para apresentação dos processos e esclarecimento de dúvidas

Outra das funções desempenhadas durante o estágio foi a realização de reuniões iniciais com os clientes, que tinham como objetivo apresentar os as fases de processo, esclarecer dúvidas sobre candidaturas e documentação, e alinhar expectativas. Nestes encontros, que ocorreram de forma virtual, expliquei aos estudantes as etapas do processo, os requisitos documentais exigidos, os prazos institucionais e as opções disponíveis no ensino superior europeu, bem como requisitos e critérios comuns, utilizando como base não somente os manuais da empresa, mas como minha experiência própria, por ser uma estudante internacional em Portugal.

Durante estas interações, também respondi a dúvidas frequentes e forneci orientações personalizadas, garantindo que os clientes compreendiam todas as etapas envolvidas. A realização destas reuniões permitiu-me desenvolver competências de comunicação e atendimento ao cliente, essenciais para a consultoria educacional.

- Apoio na recolha e estruturação de informações para definição de trajetórias académicas e profissionais

Uma das atividades mais relevantes do meu estágio foi o apoio aos clientes na definição do seu percurso académico e profissional. Para tal, analisei o perfil de cada estudante, as

suas preferências de curso, as universidades de interesse e as suas qualificações acadêmicas, ajudando-os a compreender as melhores opções disponíveis.

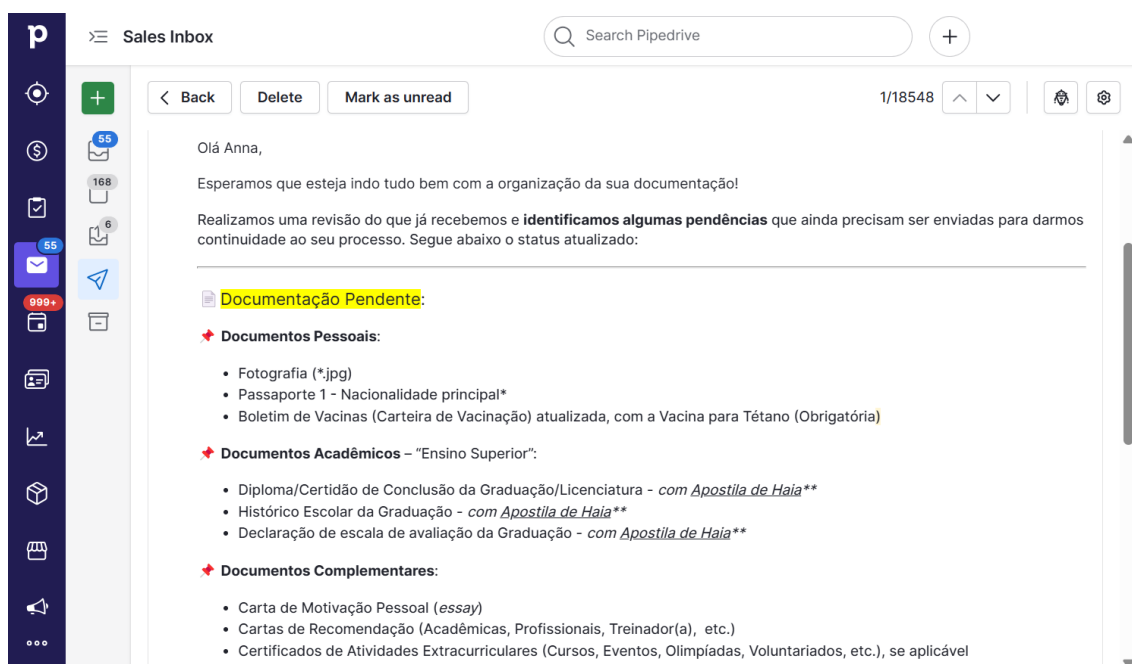
Durante este processo, orientei os clientes na seleção de instituições e programas de estudo adequados ao seu perfil, garantindo que as escolhas feitas correspondiam aos seus objetivos. Em alguns casos, também sugeri estratégias alternativas, nomeadamente candidaturas a cursos semelhantes ou a instituições com critérios de admissão mais acessíveis.

- Gestão e atualização de documentos necessários para os processos dos clientes

A gestão documental foi uma parte fundamental das minhas funções, assegurando que os estudantes cumpriam os requisitos institucionais das universidades e entidades responsáveis pela revalidação de diplomas. Fui responsável pela recolha, verificação e organização dos documentos necessários para os processos de candidatura, garantindo que cada estudante apresentava a documentação exigida dentro dos prazos estabelecidos.

Nos casos em que foram identificadas pendências ou não conformidades documentais, comuniquei diretamente com os clientes, fornecendo instruções detalhadas sobre as alterações necessárias. Após a receção dos documentos corrigidos, procedi à sua atualização na plataforma interna da empresa, garantindo que toda a informação estivesse acessível para consulta e validação. A seguir, apresenta-se um exemplar de e-mail institucional de acompanhamento de documentação com clientes da empresa.

Figura 3 - Recorte de tela de exemplar de e-mail institucional NextGlobal



Fonte: NextGlobal. (2025)

- Apoio na análise preliminar de critérios de elegibilidade para os serviços prestados

Além das funções mencionadas, também participei na análise preliminar da elegibilidade dos clientes, verificando se cumpriam os critérios exigidos para a candidatura ao ensino superior ou para a revalidação de diplomas. Esta análise incluiu a avaliação dos requisitos acadêmicos, a conformidade dos documentos submetidos e a adequação dos cursos escolhidos aos objetivos dos estudantes.

Nos casos em que os clientes não reuniam todas as condições necessárias, orientei-os sobre as possíveis alternativas, como a realização de cursos preparatórios, a obtenção de documentação complementar ou a escolha de programas acadêmicos com requisitos distintos. Este acompanhamento personalizado permitiu melhorar a experiência dos clientes e garantir um maior alinhamento entre as suas expectativas e as oportunidades disponíveis.

Ao longo do estágio, a realização destas tarefas proporcionou-me um conhecimento aprofundado sobre os processos de mobilidade acadêmica e revalidação de diplomas, permitindo-me desenvolver competências organizacionais, de análise e de atendimento ao cliente, fundamentais para o setor da consultoria educacional.

3.2 Gestão de Comunicação e Processos Internos

Relativamente às atividades desempenhadas na *NextGlobal*, tive a oportunidade de desempenhar funções relacionadas com a gestão de comunicação e processos internos, assegurando um fluxo eficiente de informação entre a equipa e os clientes. As minhas atividades incluíram o envio de comunicações institucionais, a resolução de solicitações e dúvidas dos clientes, a manutenção de modelos padronizados de comunicação, a utilização de ferramentas de coordenação interna e a organização de bases de conhecimento essenciais para a empresa.

- Envio de comunicações institucionais relacionadas com orientações, acompanhamento e atualizações processuais

Uma das minhas principais responsabilidades foi o envio de comunicações institucionais para os clientes, com o objetivo de fornecer orientações detalhadas, atualizações sobre os processos e notificações importantes. Estas comunicações foram realizadas através de e-mails institucionais e mensagens automatizadas, garantindo que os estudantes estivessem sempre informados sobre as diferentes etapas do seu processo académico ou de revalidação de diploma.

Ao longo do estágio, fui responsável por personalizar e adaptar as mensagens consoante o perfil e a necessidade de cada cliente, assegurando que a informação transmitida fosse clara, objetiva e relevante. Além disso, mantive um registo atualizado das comunicações enviadas, permitindo que a equipa acompanhasse o histórico de interações e prestasse um suporte mais eficaz.

- Resolução de solicitações e dúvidas dos clientes através de diferentes canais de atendimento

Outro aspeto essencial da minha experiência foi a resolução de dúvidas e solicitações dos clientes, garantindo um acompanhamento próximo e personalizado. Este atendimento foi realizado através de diferentes canais, incluindo e-mails institucionais, mensagens diretas em plataformas digitais e reuniões virtuais, permitindo que cada estudante obtivesse respostas rápidas e precisas para as suas questões. Ao longo do estágio, identifiquei e tratei de solicitações relacionadas com prazos de candidatura, requisitos documentais, processos de solicitações externas (instituições de ensino), representação diplomática oficial (embaixadas), entre outros, sempre em articulação

com as diretrizes internas da empresa. Esta experiência permitiu-me desenvolver competências de atendimento ao cliente e de resolução de problemas, fundamentais no contexto da consultoria académica.

- Desenvolvimento e manutenção de modelos padronizados de comunicação para otimização do atendimento

De forma a melhorar a eficiência e a padronização da comunicação com os clientes, fui responsável por criar, atualizar e otimizar modelos institucionais de e-mails e mensagens automatizadas. Estes modelos foram utilizados para diferentes finalidades, incluindo boas-vindas aos clientes, envio de lembretes sobre prazos, orientações sobre documentação e acompanhamento do estado dos processos.

A padronização destas comunicações permitiu não só agilizar o tempo de resposta, mas também garantir consistência na informação transmitida, reduzindo erros e melhorando a experiência dos clientes. Além disso, sempre que necessário, ajustei e personalizei os modelos de comunicação para melhor responder às necessidades específicas de cada caso.

- Utilização de ferramentas de comunicação interna para coordenação de tarefas e acompanhamento de processos

Durante o estágio, tive contacto com diferentes ferramentas digitais utilizadas pela empresa para a comunicação interna e a gestão de processos. Através destas plataformas, colaborei com a equipa no acompanhamento das atividades em curso, na partilha de informações relevantes e na coordenação de tarefas diárias. A utilização destas ferramentas permitiu organizar as solicitações de clientes, monitorizar o progresso dos processos e facilitar a interação entre os diferentes departamentos, garantindo uma maior fluidez no funcionamento da empresa. Além disso, estas plataformas foram essenciais para a gestão de tickets internos (solicitações), que ajudavam a organizar as solicitações pendentes e a definir prioridades nas respostas aos clientes.

- Organização e atualização de bases de conhecimento e documentação interna

Outra das funções desempenhadas ao longo do estágio foi a organização e manutenção das bases de conhecimento da empresa, tanto para uso interno da equipa como para referência dos clientes. Esta tarefa envolveu a atualização de documentos institucionais,

a categorização de informações relevantes e a estruturação de diretórios digitais, assegurando que a informação estava facilmente acessível sempre que necessário.

Além disso, trabalhei na revisão e melhoria de documentos de apoio ao cliente, garantindo que continham informações atualizadas e em conformidade com as diretrizes da empresa. Este processo foi essencial para garantir que a equipa pudesse oferecer um serviço mais estruturado e eficiente, reduzindo o tempo de resposta a dúvidas frequentes e melhorando a experiência dos clientes.

Ao longo desta experiência, pude compreender a importância da gestão eficiente da comunicação e dos processos internos no contexto da consultoria educacional. Através destas atividades, desenvolvi competências organizacionais, de comunicação e de trabalho em equipa, fundamentais para garantir um serviço de qualidade e um atendimento eficaz aos clientes.

3.3 Apoio à Gestão de Eventos

Figura 4 - Recorte de material informativo da NextGlobal



Fonte: Adaptação (NextGlobal).

Durante o estágio na empresa, também tive a oportunidade de colaborar na organização e promoção de eventos institucionais, uma iniciativa fundamental para fortalecer a relação entre a empresa, os seus clientes e potenciais parceiros. Os eventos desempenharam um papel estratégico na divulgação de informações relevantes sobre admissões académicas, revalidação de diplomas e integração no ensino superior europeu, permitindo que os participantes obtivessem um acompanhamento mais próximo e esclarecedor.

- Colaboração na concepção e planeamento de eventos institucionais direcionados para a comunidade de clientes e parceiros

A minha participação no planeamento de eventos envolveu diversas etapas, desde a definição dos objetivos e temas centrais até à organização logística e à estruturação dos conteúdos a serem abordados. Em conjunto com a equipa, colaborei na seleção de temas relevantes para os clientes, assegurando que os eventos respondiam às suas principais dúvidas e necessidades, nomeadamente orientações sobre processos de candidatura, análise documental, obtenção de vistos e estratégias de adaptação ao novo país. Além disso, apoiei na calendarização dos eventos e na definição do formato das sessões, quer em modelo virtual, quer em formato interativo com momentos de esclarecimento de dúvidas em tempo real. Ao longo do estágio, pude compreender a importância de um planeamento estruturado e alinhado com os objetivos institucionais, garantindo que os eventos fossem informativos e impactantes para os participantes.

- Produção de materiais informativos e gráficos para divulgação de eventos e iniciativas institucionais

Outro dos aspetos essenciais da minha função foi a criação e adaptação de materiais informativos e gráficos para a promoção e realização dos eventos. Para este fim, utilizei ferramentas digitais, como o Canva Design, para desenvolver apresentações institucionais, materiais explicativos e conteúdos gráficos, garantindo que a comunicação visual fosse atrativa e coerente com a identidade da empresa.

A produção destes materiais teve como objetivo facilitar a compreensão dos temas abordados durante os eventos, estruturando as informações de forma clara e objetiva. Além disso, trabalhei na adaptação de designs para publicações institucionais, assegurando a uniformidade da comunicação visual e a clareza da mensagem transmitida aos clientes e parceiros.

- Gestão do envio de convites e comunicação com os participantes

A divulgação dos eventos exigiu um acompanhamento ativo, garantindo que os clientes e demais interessados recebessem todas as informações necessárias com antecedência. Para tal, fui responsável por gerir o envio de convites institucionais, utilizando plataformas de comunicação digital para notificar os participantes sobre as datas, horários e temas das sessões.

Além do envio de convites, também acompanhei a confirmação de presenças e o suporte aos participantes, esclarecendo dúvidas sobre os eventos e garantindo que todos os inscritos tivessem acesso às informações necessárias. Após cada evento, colaborei na avaliação do impacto das iniciativas, analisando as avaliações dos participantes e identificando oportunidades de melhoria para futuras edições. A participação na organização e promoção de eventos permitiu-me desenvolver competências na área de comunicação, planeamento estratégico e gestão de conteúdos institucionais, reforçando a importância destas iniciativas para a proximidade entre a empresa e os seus clientes.

3.4 Estudo de Caso e Pesquisa de Campo

A presente investigação recorreu à metodologia de estudo de caso, articulada com uma pesquisa de campo de natureza quantitativa e descritiva, visando aprofundar a compreensão dos percursos, motivações e desafios de mobilidade internacional dos clientes da *NextGlobal*, também realizada como parte das atividades do estágio. Esta abordagem metodológica encontra fundamento no enquadramento teórico do presente trabalho, que sublinha a complexidade e a diversidade dos processos de expatriação no espaço lusófono, bem como a importância de analisar empiricamente as trajetórias individuais e coletivas de mobilidade académica e profissional (Albien et al., 2021; Coelho, 2021; Mello et al., 2023).

O estudo de caso centra-se na *NextGlobal*, a empresa de consultoria em que o estágio foi realizado, especializada em mobilidade internacional, que atua predominantemente junto de públicos oriundos da Comunidade dos Países de Língua Portuguesa (CPLP). Esta opção metodológica permite não só analisar práticas e dinâmicas organizacionais, mas também captar, de forma situada, as experiências dos clientes da empresa, em linha com os princípios da investigação aplicada e do estudo de caso instrumental.

A pesquisa de campo foi operacionalizada através de um inquérito por questionário, aplicado via *e-mail* aos antigos clientes da *NextGlobal* que concretizaram processos de expatriação entre 2023 e 2024. A amostra foi definida com base nos contactos disponíveis na base de dados da empresa, correspondendo a cerca de 80 clientes elegíveis. O período de recolha de dados decorreu ao longo de duas semanas, condicionado pelo cronograma de atividades do estágio e pela fase de aprovação do instrumento de recolha por parte da direção da empresa. Apesar do tempo limitado para a recolha de respostas, foi possível obter 22 respostas válidas, o que representa uma taxa

de participação relevante tendo em conta o universo de clientes contactados e a natureza exploratória do estudo. O questionário, cuja estrutura e conteúdo se encontram detalhados em anexo, foi concebido de modo a captar de forma abrangente as diferentes dimensões da experiência de mobilidade internacional. O instrumento foi dividido em quatro blocos temáticos, alinhados com o enquadramento teórico e os objetivos do estudo:

- O primeiro bloco incidiu sobre o perfil sociodemográfico e académico dos respondentes, incluindo nacionalidade, faixa etária, género, país e cidade de origem, área de formação e situação profissional antes da mobilidade.
- O segundo bloco procurou caracterizar o contexto pré-expatriação, abordando as motivações, expectativas, mecanismos de planeamento, fontes de informação utilizadas e os principais desafios antecipados pelos clientes antes da mudança.
- O terceiro bloco centrou-se no retrato pós-mudança, recolhendo informações sobre a situação atual dos respondentes, área de atuação, reconhecimento de qualificações, obstáculos enfrentados após a chegada, bem como a satisfação global com a experiência de mobilidade.
- Por fim, o quarto bloco explorou as perspetivas futuras dos participantes, incluindo intenções de permanência, regresso ou nova expatriação, e espaço para comentários qualitativos sobre aspetos positivos e negativos da experiência.

A opção por um questionário estruturado, com perguntas de resposta fechada e escalas de avaliação, permitiu não só garantir a comparabilidade dos dados, mas também facilitar a análise estatística e a identificação de padrões entre variáveis, em consonância com as melhores práticas da investigação em mobilidade internacional (Alves et al., 2023; Mauritti et al., 2023). Adicionalmente, a inclusão de perguntas abertas no final do instrumento possibilitou a recolha de testemunhos qualitativos, enriquecendo a compreensão dos percursos individuais e das perceções dos participantes.

Importa sublinhar que a escolha dos antigos clientes da *NextGlobal* como universo de análise se justifica pela possibilidade de aceder a um grupo diversificado de expatriados, com experiências recentes e heterogéneas, o que contribui para a robustez e relevância dos resultados obtidos. Esta estratégia metodológica está alinhada com o objetivo central do estudo: compreender, a partir de uma perspetiva aplicada e situada, os fatores

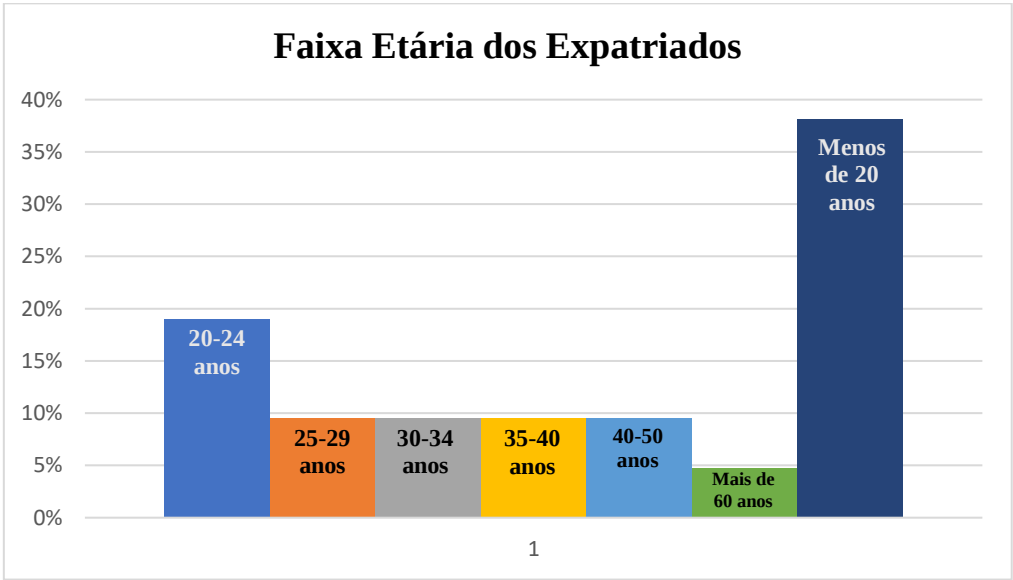
que influenciam o sucesso, a motivação, a satisfação e os desafios dos processos de mobilidade internacional e expatriação no contexto da CPLP, bem como identificar oportunidades de melhoria para os serviços de consultoria. Assim, a metodologia adotada neste estudo permitiu articular o enquadramento teórico com a realidade empírica dos clientes da *NextGlobal*, proporcionando uma análise crítica e fundamentada dos processos de expatriação, das dinâmicas de integração e das tendências emergentes no setor da mobilidade internacional.

3.4.1 Análise dos Resultados da Pesquisa de Campo

A presente secção apresenta e analisa os resultados obtidos a partir do inquérito aplicado aos antigos clientes da *NextGlobal*, que realizaram processos de expatriação entre 2023 e 2024. A análise dos dados é acompanhada de gráficos ilustrativos, cujos títulos sugeridos se encontram destacados ao longo do texto, permitindo uma leitura visual e objetiva dos principais padrões identificados. Os resultados são interpretados à luz do enquadramento teórico anteriormente desenvolvido, procurando evidenciar tendências, desafios e especificidades da mobilidade internacional no contexto CPLP, com particular enfoque no caso português.

3.4.1.1 Perfil Sociodemográfico e Académico dos Respondentes

Gráfico 1 - Distribuição por Faixa Etária

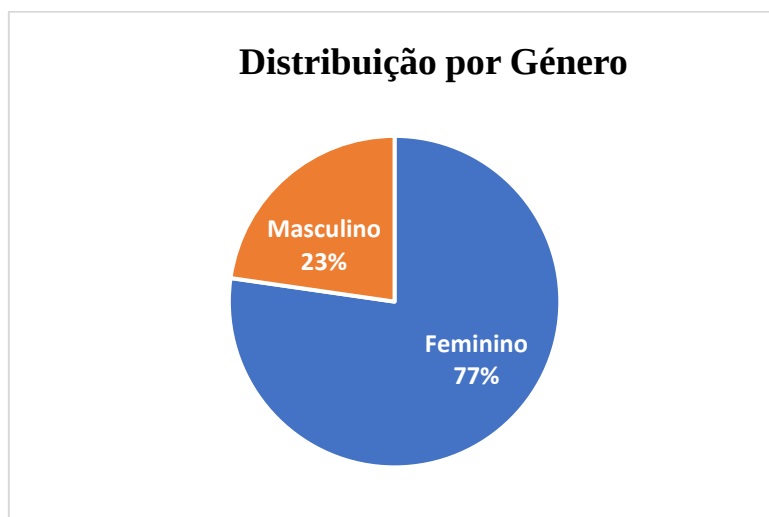


Fonte: Elaboração própria.

A dominante maioria dos respondentes possui nacionalidade brasileira, sendo que alguns apresentam dupla nacionalidade (brasileira e portuguesa, ou brasileira e italiana),

o que pode facilitar processos de integração e reconhecimento de direitos no espaço europeu. Observa-se uma prevalência de jovens adultos, com destaque para a faixa “menos de 20 anos” (38%) e “20-24 anos” (19%), mas com representação significativa de participantes até aos 50 anos, evidenciando a diversidade etária dos perfis de mobilidade.

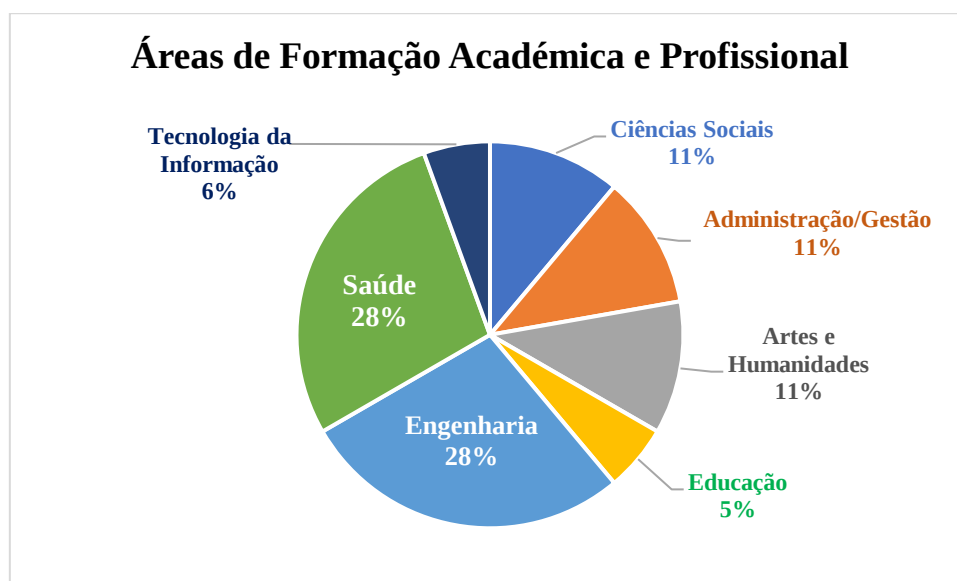
Gráfico 2 - Distribuição por Género



Fonte: Elaboração própria.

O inquérito revela uma predominância do género feminino (77%), o que pode indicar uma tendência de feminização da mobilidade académica e profissional no contexto analisado, em linha com estudos recentes sobre fluxos migratórios qualificados.

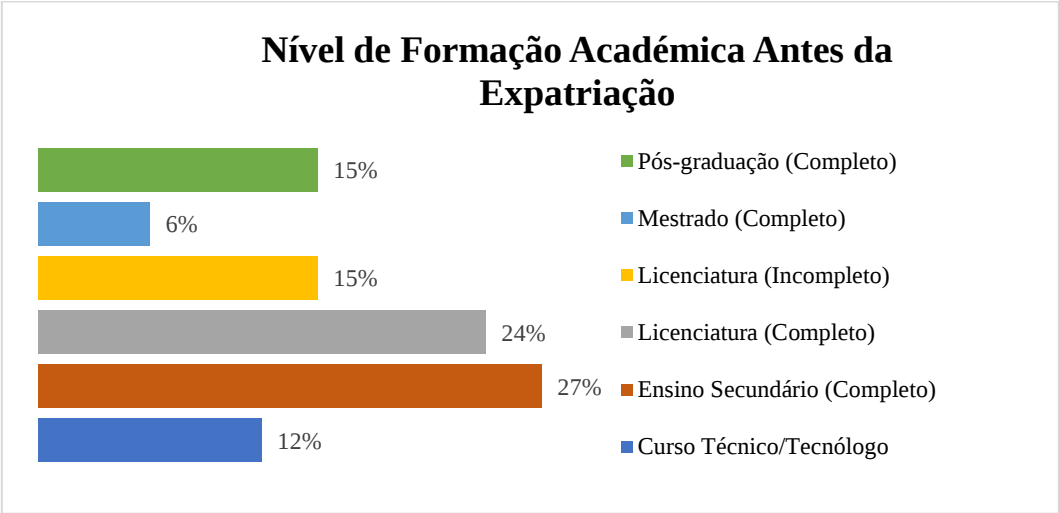
Gráfico 3 - Áreas de Formação Académica e Profissional



Fonte: Elaboração própria.

As áreas de Saúde e Engenharia destacam-se como as mais representadas entre os inquiridos, seguidas por Administração/Gestão, Artes e Humanidades, e Ciências Sociais. Este padrão reflete a procura de reconhecimento e valorização profissional em setores estratégicos do mercado europeu.

Gráfico 4 - Nível de Formação Académica Antes da Expatriação

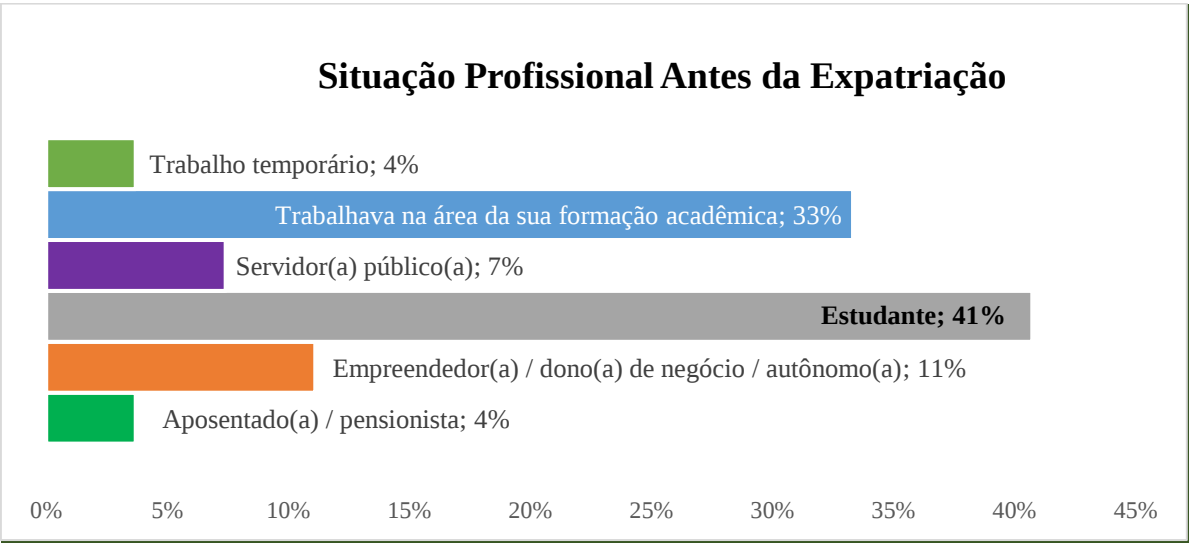


Fonte: Elaboração própria.

A maioria dos participantes possuía, à data da mudança, o ensino secundário completo ou licenciatura, com uma proporção relevante de pós-graduados e mestres, confirmando o perfil altamente qualificado dos expatriados.

3.4.1.2 Motivações, Planeamento e Expectativas

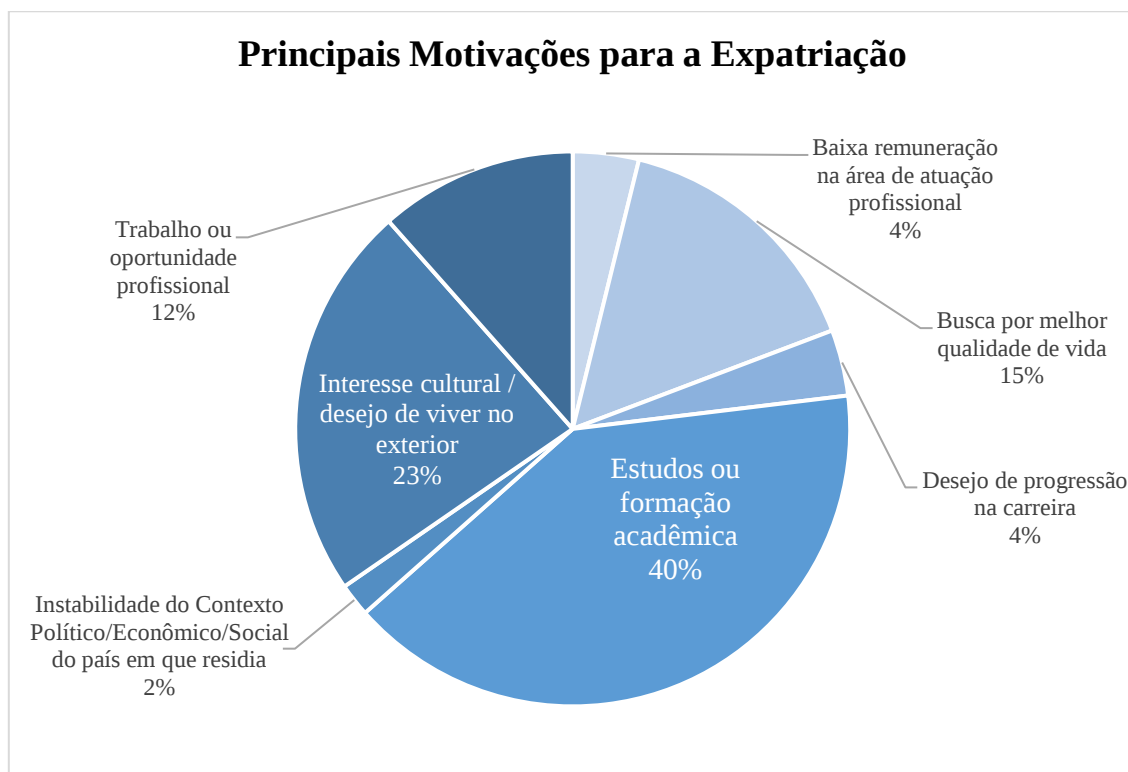
Gráfico 5 - Nível de Formação Académica Antes da Expatriação



Fonte: Elaboração própria.

Mais de 40% dos respondentes eram estudantes antes da expatriação, seguidos por trabalhadores na área de formação (33%) e empreendedores (11%). Este dado reforça a mobilidade como estratégia de transição académica e de requalificação profissional.

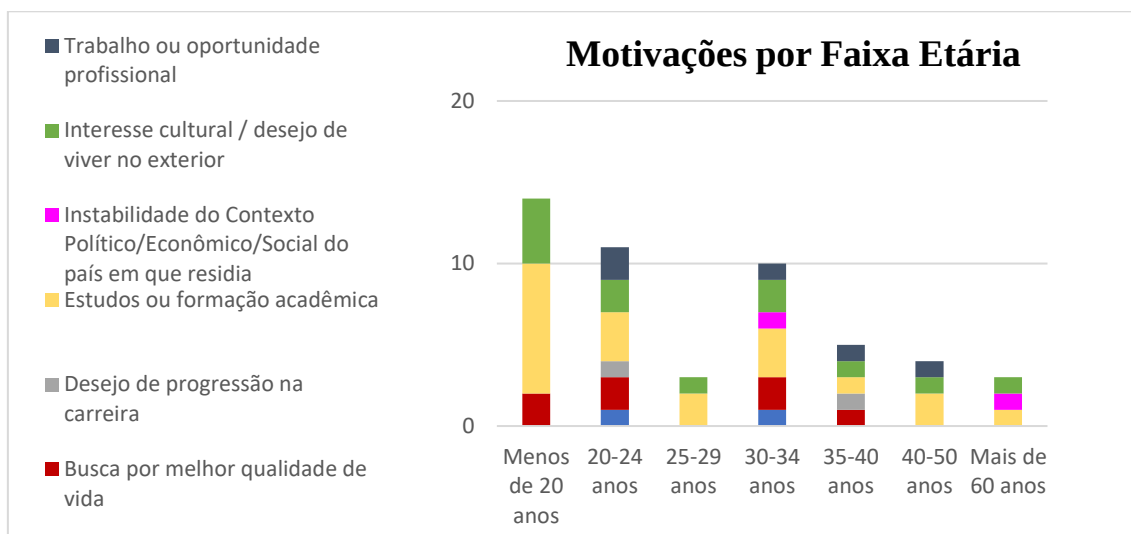
Gráfico 6 - Principais Motivações para a Expatriação



Fonte: Elaboração própria.

O principal motivo apontado para a mudança foi “Estudos ou formação académica” (40%), seguido por “Interesse cultural/desejo de viver no exterior” (23%) e “Busca por melhor qualidade de vida” (15%). Motivações económicas, como “trabalho ou oportunidade profissional” e “baixa remuneração na área”, também se destacam, mas em menor proporção.

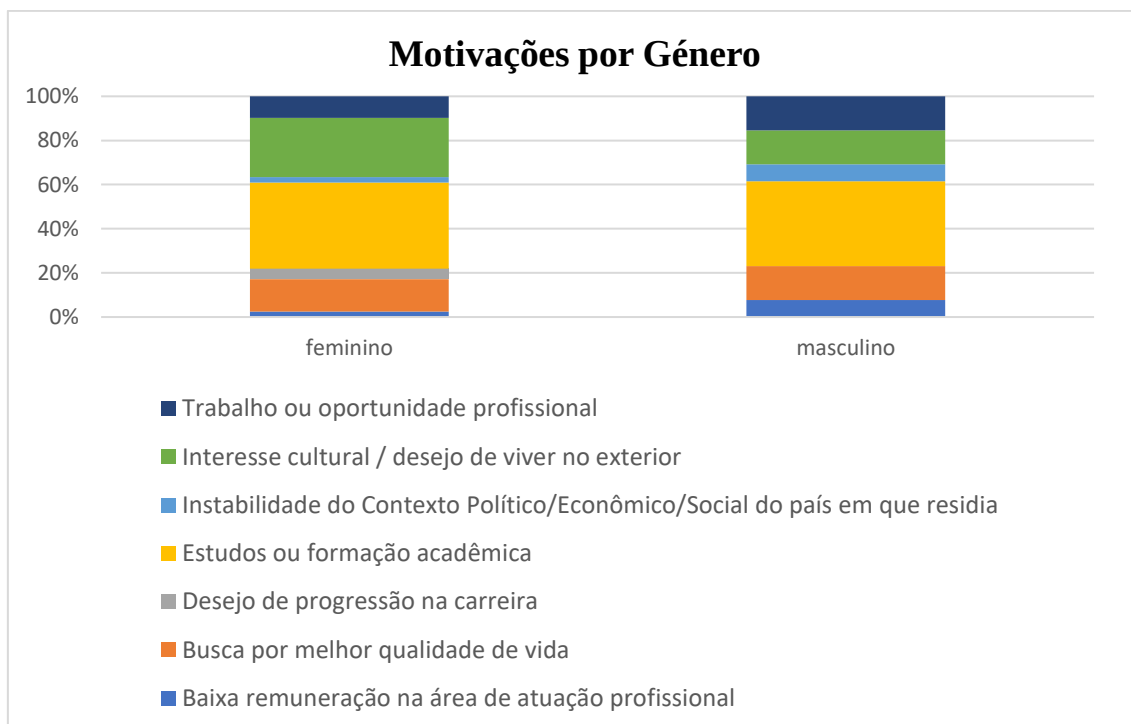
Gráfico 7 - Motivações por Faixa Etária



Fonte: Elaboração própria.

A análise cruzada revela que os mais jovens (menos de 20 anos) são fortemente motivados pela formação acadêmica, enquanto as faixas etárias superiores valorizam mais a qualidade de vida e a progressão na carreira.

Gráfico 8 - Motivações por Género

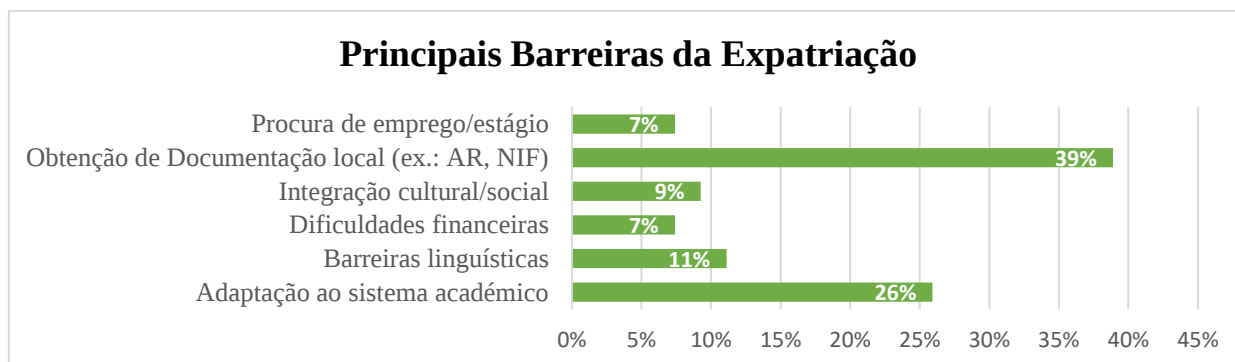


Fonte: Elaboração própria.

Ambos os géneros priorizam os estudos, mas as mulheres destacam mais “interesse cultural” e “qualidade de vida”, enquanto os homens apresentam uma distribuição mais diversificada de motivações.

3.4.1.3 Obstáculos e Barreiras à Integração

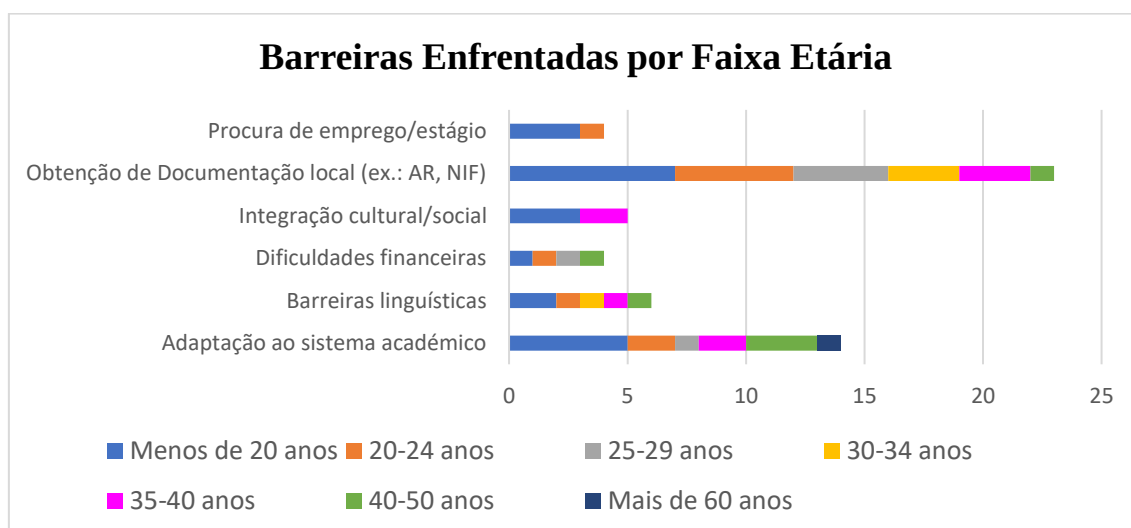
Gráfico 9 - Principais Barreiras da Expatriação



Fonte: Elaboração própria.

Os maiores desafios enfrentados foram a “obtenção de documentação local” (39%), “adaptação ao sistema académico” (26%) e “barreiras linguísticas” (11%). Dificuldades financeiras, integração cultural/social e procura de emprego também foram referidas, ainda que em menor escala.

Gráfico 10 - Barreiras por Faixa Etária

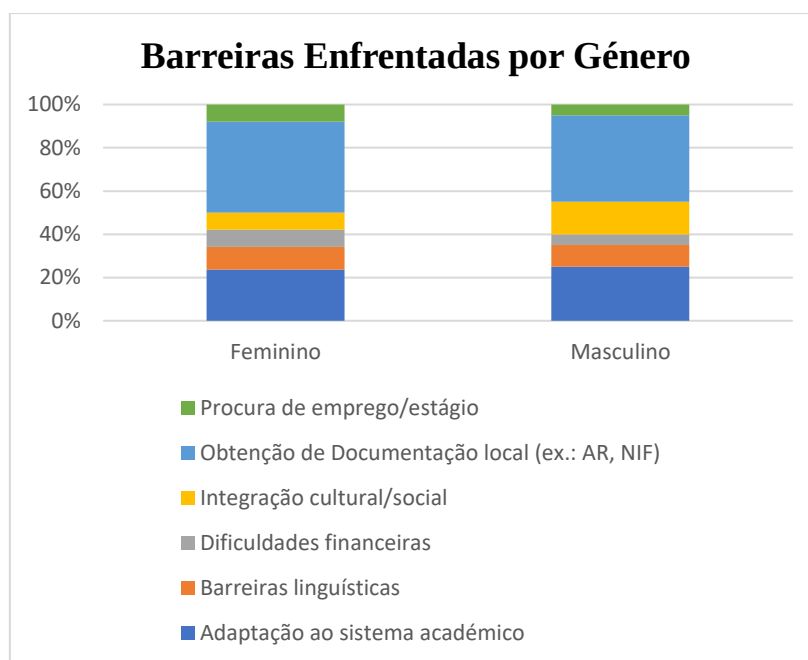


Fonte: Elaboração própria.

Os respondentes mais jovens reportam maior dificuldade de adaptação académica,

enquanto as faixas etárias superiores enfrentam mais barreiras na obtenção de documentação e integração social.

Gráfico 11 - Barreiras por Género

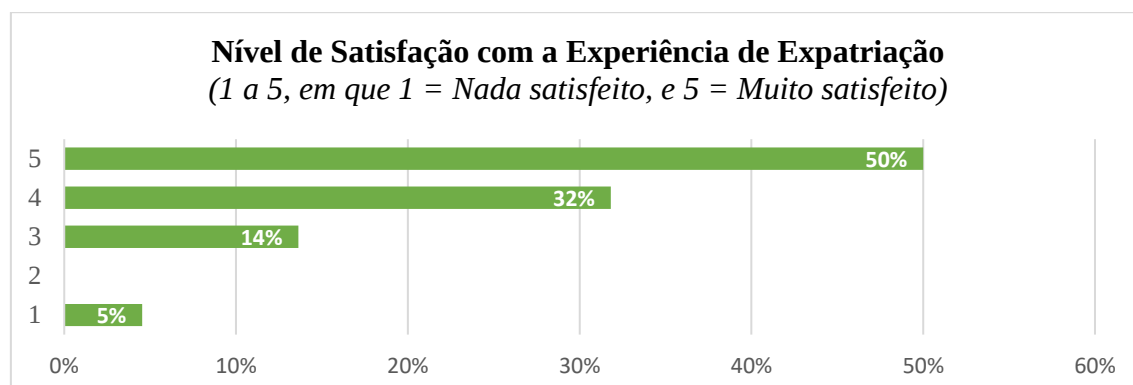


Fonte: Elaboração própria.

As mulheres referem mais dificuldades na adaptação académica e na obtenção de documentação, enquanto os homens referem ligeiramente mais barreiras linguísticas e financeiras.

3.4.1.4 Situação Atual, Satisfação e Perspetivas Futuras

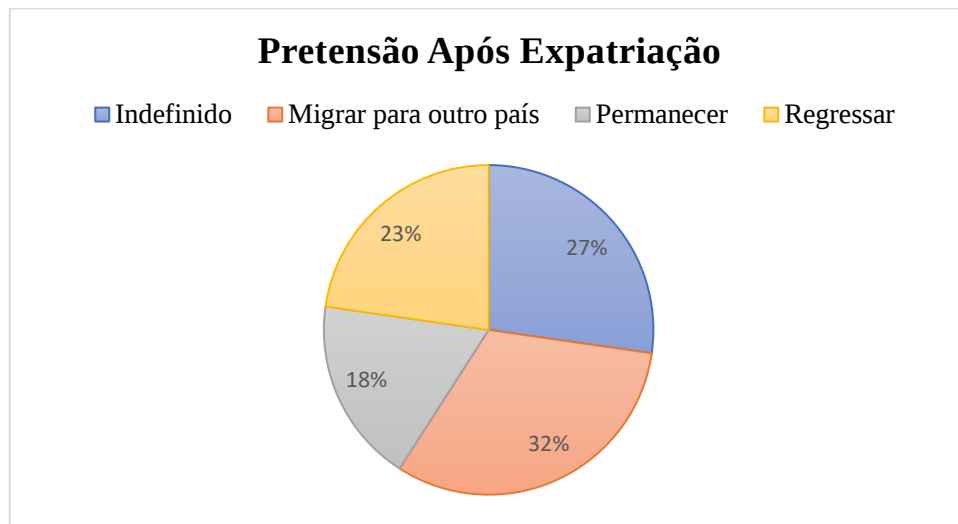
Gráfico 12 - Satisfação com a Experiência de Mudança



Fonte: Elaboração própria.

A maioria dos participantes manifesta-se satisfeita ou muito satisfeita com a experiência de expatriação (níveis 4 e 5 na escala de satisfação), o que sugere um balanço positivo do processo migratório, apesar dos desafios enfrentados.

Gráfico 13 - *Intenção de Permanência, Regresso ou Nova Migração*



Fonte: Elaboração própria.

As respostas distribuem-se entre “migrar para outro país” (33%), “indefinido” (28%), “regressar ao país de origem” (24%) e “permanecer” (19%), refletindo a fluidez e a incerteza das trajetórias migratórias no contexto atual.

Gráfico 14 - *“Repetiria a Experiência de Expatriação?”*



Fonte: Elaboração própria.

Uma expressiva maioria (86%) afirma que voltaria a escolher a expatriação, reforçando a percepção de valor e de retorno positivo associado à experiência internacional, mesmo perante as dificuldades.

3.4.2 Discussão dos Resultados

Os resultados obtidos confirmam tendências identificadas na literatura sobre mobilidade internacional e expatriação no espaço CPLP. O perfil dos respondentes evidencia uma predominância de jovens adultos altamente qualificados, com motivações académicas e culturais a par das motivações económicas. Portugal surge como destino privilegiado, beneficiando da proximidade linguística, das políticas de integração e da procura por reconhecimento académico e profissional.

As barreiras enfrentadas, sobretudo ao nível burocrático e de adaptação académica, refletem os desafios estruturais e institucionais discutidos no enquadramento teórico. A resiliência dos expatriados, evidenciada pelo elevado grau de satisfação e pela disposição para repetir a experiência, aponta para a importância das redes de apoio, das estratégias de consultoria e do acesso a informação qualificada, elementos centrais para o sucesso da mobilidade internacional.

A análise das perspetivas futuras revela uma mobilidade em constante transformação, marcada pela incerteza, mas também por uma forte orientação para a construção de percursos internacionais diversificados. Estes dados reforçam a relevância de políticas públicas e de serviços de consultoria adaptados às necessidades dos migrantes qualificados, bem como a necessidade de aprofundar a investigação sobre os fatores que promovem a integração e a valorização do capital humano no contexto global.

A realização do estágio curricular na *NextGlobal* constituiu uma etapa de elevado valor formativo e pessoal no meu percurso académico e profissional, permitindo-me articular, de forma prática, os conhecimentos adquiridos ao longo do Mestrado em Empreendedorismo e Internacionalização do ISCAP com a realidade concreta do setor da mobilidade académica e profissional. Ao longo deste período, pude não só aprofundar competências técnicas e organizacionais, mas também desenvolver uma perspetiva crítica sobre os desafios e oportunidades do mercado de consultoria internacional, numa área com a qual me identifico profundamente enquanto estudante expatriada residente em Portugal.

Desde o início do estágio, senti-me integrada numa equipa multicultural, dinâmica e orientada para a inovação, cuja missão e valores vão ao encontro das minhas próprias motivações e expectativas enquanto futura profissional do setor. O contacto direto com clientes de diferentes origens e perfis, muitos deles também estudantes internacionais, permitiu-me compreender a complexidade dos processos de mobilidade, bem como a importância de um acompanhamento personalizado e informado, capaz de responder às necessidades específicas de cada cliente. Esta experiência reforçou a relevância das competências interculturais, da empatia e da comunicação eficaz, aspetos que são igualmente centrais no âmbito do mestrado que frequento.

A participação ativa em tarefas como a análise documental, o apoio à elaboração de candidaturas, a gestão de processos de reconhecimento de diplomas e a organização de eventos institucionais proporcionou-me uma visão abrangente sobre o funcionamento interno de uma empresa de consultoria em mobilidade internacional. Tive a oportunidade de aplicar, em contexto real, metodologias de planeamento estratégico, gestão de projetos e utilização de ferramentas digitais, competências que foram amplamente abordadas nas unidades curriculares do mestrado. Destaco, em particular, o contributo da formação em empreendedorismo para a minha capacidade de identificar oportunidades de melhoria nos processos internos, propor soluções inovadoras e colaborar de forma proativa com colegas e superiores hierárquicos. O estágio revelou-se igualmente enriquecedor do ponto de vista pessoal. Enquanto estudante expatriada, reconheci-me nos desafios e expectativas dos clientes que acompanhei, o que me permitiu adotar uma postura mais sensível e compreensiva face às dificuldades inerentes à adaptação a um novo país, sistema de ensino e ambiente laboral. Esta identificação facilitou a construção de relações de confiança com os clientes e contribuiu para uma

maior eficácia no acompanhamento dos seus processos. Senti, assim, que a minha experiência pessoal acrescentou valor ao serviço prestado pela empresa, ao mesmo tempo que me proporcionou um espaço de reflexão sobre o meu próprio percurso de mobilidade.

No entanto, nem todos os aspetos do estágio foram isentos de dificuldades. Um dos principais desafios prendeu-se com a elaboração e gestão do calendário de eventos destinados ao engajamento da comunidade de clientes. A necessidade de conciliar diferentes agendas, adaptar conteúdos a públicos diversos e garantir a participação ativa dos clientes exigiu de mim uma capacidade de organização, resiliência e criatividade que, embora desafiante, se revelou fundamental para o meu desenvolvimento enquanto profissional. Este processo permitiu-me perceber a importância do planeamento estratégico e da flexibilidade na gestão de projetos em ambientes multiculturais e dinâmicos, competências essenciais para quem pretende atuar em contextos internacionais.

No balanço global, considero que o estágio na *NextGlobal* superou as minhas expectativas, não só pelo ambiente de trabalho inclusivo e estimulante, mas também pela possibilidade de contribuir ativamente para a missão da empresa de facilitar a mobilidade académica e profissional de cidadãos da CPLP. O contacto com casos reais, a participação em processos de decisão e a aprendizagem contínua proporcionaram-me uma base sólida para o futuro, quer enquanto profissional da área da mobilidade internacional, quer enquanto empreendedora e agente de mudança.

Em suma, esta experiência permitiu-me consolidar e expandir os conhecimentos adquiridos no Mestrado em Empreendedorismo e Internacionalização do ISCAP, reforçando a importância de uma formação académica alinhada com as exigências do mercado global e com as necessidades de uma sociedade cada vez mais interligada e multicultural. Estou convicta de que as competências, valores e aprendizagens desenvolvidas ao longo deste estágio serão determinantes para o meu percurso profissional e para o contributo que pretendo dar ao setor da mobilidade internacional.

A realização deste relatório permitiu uma reflexão aprofundada sobre a mobilidade internacional e a expatriação no espaço da CPLP, com especial destaque para o papel de Portugal enquanto polo de atração e para a relevância dos serviços de consultoria especializados neste contexto. O estudo, ancorado numa sólida revisão teórica e numa pesquisa de campo aplicada, evidencia que a mobilidade qualificada é um fenómeno multifacetado, atravessado por motivações académicas, profissionais, culturais e pessoais, mas também por desafios estruturais e institucionais que exigem respostas inovadoras e adaptadas (Albien et al., 2021; Coelho, 2021).

Os resultados obtidos confirmam que, apesar das barreiras burocráticas, das dificuldades de adaptação e da persistência de assimetrias no reconhecimento de qualificações, a experiência de expatriação é, na generalidade, percebida como positiva e transformadora pelos participantes. Destaca-se a predominância de jovens adultos altamente qualificados, motivados sobretudo por razões académicas e pela busca de novas oportunidades de desenvolvimento pessoal e profissional, o que está em linha com as tendências identificadas por Alves et al. (2023) e Mello et al. (2023). Portugal afirma-se como destino privilegiado, beneficiando da proximidade linguística e cultural, de políticas públicas de integração e de um mercado de trabalho em expansão para setores estratégicos.

A análise das barreiras enfrentadas, nomeadamente ao nível da obtenção de documentação, adaptação ao sistema académico e integração social, reforça a importância de um acompanhamento especializado e de redes de apoio bem estruturadas. Os serviços de consultoria, como os prestados pela *NextGlobal*, revelam-se fundamentais para mitigar riscos, facilitar processos e potenciar o sucesso das trajetórias internacionais, sobretudo para expatriados auto-iniciados e para perfis menos familiarizados com os trâmites da mobilidade global.

Esta investigação evidencia ainda a necessidade de políticas públicas mais inclusivas e de práticas institucionais que promovam a equidade no acesso à mobilidade, o reconhecimento célere de competências e a valorização do capital humano internacional. A mobilidade no espaço CPLP, embora marcada por assimetrias históricas e económicas, apresenta um enorme potencial para a construção de redes transnacionais de conhecimento, inovação e cooperação, desde que acompanhada por mecanismos eficazes de integração e valorização dos migrantes (Mauritti et al., 2023; Pinheiro et al., 2024).

Do ponto de vista pessoal e académico, o estágio na *NextGlobal* representou uma oportunidade única de crescimento e de consolidação de competências, permitindo-me aplicar os conhecimentos adquiridos no Mestrado em Empreendedorismo e Internacionalização do ISCAP a contextos reais e desafiantes. O contacto direto com clientes, a participação em processos de decisão e a integração numa equipa multicultural reforçaram a minha convicção sobre a importância de uma abordagem humanizada, ética e inovadora na gestão da mobilidade internacional.

Em síntese, este relatório contribui para o debate sobre a internacionalização do ensino superior, a mobilidade qualificada e a integração de expatriados no espaço CPLP, apontando caminhos para a melhoria dos serviços de consultoria, para a formulação de políticas mais eficazes e para o fortalecimento de redes de apoio a estudantes e profissionais em mobilidade. A experiência adquirida constitui, assim, um ponto de partida sólido para futuras investigações e para o desenvolvimento de uma carreira alinhada com os desafios e oportunidades do mundo globalizado.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Albien, A. J., Naidoo, A. V., & Flotman, A.-P. (2021). A systematic review and conceptual model of international student mobility barriers, enablers, and determinants. *Social Inclusion*, 9(1), 307–322. https://www.ssoar.info/ssoar/bitstream/handle/document/78326/ssoar-socialinclusion-2021-1-albien_et_al-A_Systematic_Review_and_Conceptual.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Alves, H., Oliveira, M., & Raposo, M. (2023). Exploring higher education mobility through the lens of academic tourism. *Sustainability*, 16(1359), 1–18. <https://static-storage.dnoticias.pt/www-assets.dnoticias.pt/documents/sustainability-16-01359.pdf>
- Bonache, J., Brewster, C., & Suutari, V. (2021). The changing nature of expatriation. *Journal of Global Mobility*, 9(3), 299–312.
- Cerdin, J. L., & Selmer, J. (2014). Who is a self-initiated expatriate? Towards conceptual clarity of a common notion. *The International Journal of Human Resource Management*, 25(9), 1281–1301.
- Chiang, F. F. T., van Esch, E., Birtch, T. A., & Shaffer, M. A. (2018). Repatriation: what do we know and where do we go from here. *The International Journal of Human Resource Management*, 29(1), 188–226.
- Coelho, J. V. (2021). Recruiting business expatriates in Portugal: A surefooted endeavor? *Employee Relations*, 45(7), 1–26. <https://doi.org/10.1108/ER-05-2020-0233>
- Coey, B. (2018). Academic mobility and the stratification of the global higher education field. *Higher Education*, 76(5), 857–872.
- Costa, M., & Almeida, J. (2020). Saúde mental e expatriados: Um estudo com profissionais lusófonos na Europa. *Revista Brasileira de Psicologia Organizacional*, 15(2), 45–60.
- Despotovic, W. V., Hutchings, K., & McPhail, R. (2022). Business, pleasure or both?: Motivations and changing motivation of self-initiated expatriates. *Journal of Management & Organization*, 28(6), 1282–1300. <https://doi.org/10.1017/jmo.2022.39>
- DGEEC. (2022). Estatísticas da internacionalização do ensino superior em Portugal. <https://www.dges.gov.pt>

- Dias Lopes, A. (2020). Trajectories within international academic mobility. *Computers & Education*, 185, 104451. <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0738059323000561>
- Dickmann, M., Suutari, V., Brewster, C., Mäkelä, L., Tanskanen, J., & Tornikoski, C. (2018). The career competencies of self-initiated and assigned expatriates: Assessing the development of career capital over time. *The International Journal of Human Resource Management*, 29(16), 2353–2371. <https://doi.org/10.1080/09585192.2016.1172657>
- Dickmann, M., Suutari, V., & Wurtz, O. (2024). The multiple forms and shifting landscapes of global careers. *Journal of International Business Studies*, 55(2), 234–250. <https://doi.org/10.1057/s41267-024-00754-y>
- ENIC-NARIC. (2023). Reconhecimento de qualificações estrangeiras na UE. <https://www.enic-naric.net>
- European Commission. (2022). The Bologna Process and the European Higher Education Area. <https://www.ehea.info>
- European Commission. (2024). Statistics on migration to Europe. https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/priorities-2019-2024/promoting-our-european-way-life/statistics-migration-europe_en
- Expatriate Insider. (2023). Expatriate destinations | Where expats love (& hate) living in 2023. InterNations. <https://www.internations.org/expat-insider/>
- Farcas, D., & Gonçalves, M. (2017). Motivations and cross-cultural adaptation of self-initiated expatriates, assigned expatriates, and immigrant workers: The case of Portuguese migrant workers in the United Kingdom. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 48(7), 1028–1051.
- Fervers, L., & Ilg, L. (2022). Can we get them moving? The impact of mobility assistance on cross-country migration of young adults in Europe. *International Migration*, 60(2), 222–237. <https://doi.org/10.1111/imig.12872>
- Findlay, A. M., King, R., Findlay, A., Ahrens, J., & Dunne, M. (2012). World class? An investigation of globalisation, difference and international student mobility. *Transactions of the Institute of British Geographers*, 37(1), 118–131.

Franzoni, C., Scellato, G., & Stephan, P. (2015). International mobility of researchers and scientists: Policy options for turning a drain into a gain. *Nature Biotechnology*, 33(1), 25–27.

Frontiers in Education. (2024). International student mobility in Europe: Determinants and policy implications. *Frontiers in Education*, 9, Article 1457278. <https://doi.org/10.3389/educ.2024.1457278>

Frontiers in Physics. (2022). Evolutionary analysis of international student mobility based on weighted directed networks. *Frontiers in Physics*, 10, Article 922872. <https://www.frontiersin.org/articles/10.3389/fphy.2022.922872/full>

González, J. M. R., Barker, M., & Shah, D. (2021). Host country language proficiency and identity: Spanish self-initiated expatriate nurses in Germany. *Journal of Global Mobility*, 9(2), 217–240. <https://doi.org/10.1108/JGM-11-2020-0074>

Gürel, E., & Tat, M. (2017). SWOT analysis: A theoretical review. *Journal of International Social Research*, 10(51), 994–1006. http://www.sosyalarastirmalar.com/cilt10/sayi51_pdf/6iksisat_kamu_isletme/gurel_eme_t.pdf

Haak-Saheem, W., Brewster, C., & Lauring, J. (2019). Low-status expatriates. *Journal of Global Mobility*, 7(4), 321–324. <https://doi.org/10.1108/JGM-12-2019-074>

Huang, F., & Welch, A. (2021). International academic mobility: Towards a conceptual framework. *Higher Education Quarterly*, 75(1), 3–19.

ICEF Monitor. (2023). The role of digital transformation in international student recruitment. <https://www.icefmonitor.com>

Jacobs, P. (2022). International student mobility and the master's degree. *Higher Education*, 84(2), 241–260.

Li, W., Lo, L. N. K., Lu, Y., Tan, J., & Lu, Y. (2020). Intellectual migration: The enablers and barriers to international student mobility. *International Journal of Educational Development*, 78, 102264.

Machado, L., et al. (2021). Migração qualificada Moçambique-Europa: Obstáculos burocráticos e alternativas. *Estudos Africanos*, 12(3), 112–130.

- Marques, J. P., Santos, R., & Lima, T. (2021). Diásporas qualificadas e desenvolvimento: O caso cabo-verdiano. *Revista Lusófona de Estudos Culturais*, 10(1).
- Martins, A. (2022). Assédio moral e discriminação linguística em contextos multiculturais. *Sociologia & Trabalho*, 44(1), 89–104.
- Mauritti, R., Pintassilgo, S., Rocha, H. B., Saleiro, S. P., & Mendes, J. (2023). Mobilidade internacional por motivos de estudo: Fluxos e distribuição de estudantes da CPLP no ensino superior e território português. *Cidades, Comunidades e Territórios*, 47. <https://journals.openedition.org/cidades/8179>
- Mäkelä, L., Suutari, V., Brewster, C., Dickmann, M., & Tornikoski, C. (2016). The impact of career capital on expatriates' perceived marketability. *Thunderbird International Business Review*, 58(1), 29–40.
- Mello, R., Suutari, V., & Dickmann, M. (2023). Career success of expatriates: The impacts of career capital, expatriate type, career type and career stage. *Career Development International*, 28(4), 406–425. <https://doi.org/10.1108/CDI-07-2022-0196>
- Mitrev, S., & Culpepper, R. (2012). Expatriation in Europe: Factors and Insights. *The Journal of International Management Studies*, 7(1), 157–168.
- Murilo Rezende Baldanza Coelho. (2021). Motivações para a expatriação: Um estudo com profissionais brasileiros no exterior [Monografia, Universidade de Brasília]. https://bdm.unb.br/bitstream/10483/28801/1/2021_MuriloRezendeBaldanzaCoelho_tcc.pdf
- Nash, R. (1976). The personal consequences of a university education. *British Journal of Sociology of Education*, 1(1), 39–52.
- OECD. (2022). Education at a glance: OECD indicators. <https://www.oecd.org/education/>
- OECD. (2022). International migration outlook 2022: Recognition of foreign qualifications. <https://www.oecd.org>
- OECD. (2023). International migration outlook 2023. Organisation for Economic Co-operation and Development. https://www.oecd-ilibrary.org/social-issues-migration-health/international-migration-outlook-2023_29b7f6b1-en

- Pace, C. R. (1959). Problems and progress in international student exchange. *Annals of the American Academy of Political and Social Science*, 331, 166–175.
- Pinheiro, L., et al. (2022). Cooperação educacional na CPLP: Desafios pós-pandemia. *Revista Brasileira de Política Internacional*, 65(1).
- Pinheiro, L., et al. (2024). Reconhecimento automático de diplomas no espaço CPLP: Impactos e desafios. *Revista Lusófona de Educação*, 29(1), 77–95.
- Reale, E., Seeber, M., & Cattaneo, M. (2019). Doctoral student mobility and research productivity. *Research Policy*, 48(6), 1553–1564.
- Reis, C., et al. (2023). Educação híbrida e empregabilidade pós-COVID. *Educação & Sociedade*, 44.
- Ribeiro, C., et al. (2022). Subemprego de enfermeiros brasileiros em Portugal: Análise crítica. *Saúde em Debate*, 46(133), 345–360.
- Richardson, J., & McKenna, S. (2002). Leaving and experiencing: Why academics expatriate and how they experience expatriation. *Career Development International*, 7(2), 67–78.
- Richardson, J., & Zikic, J. (2007). The darker side of an international academic career. *Career Development International*, 12(2), 164–186.
- Santos, M. J., Silva, A. L., & Pereira, S. (2023). Expatriados cabo-verdianos em Lisboa: Motivações e desafios de integração. *Revista Lusófona de Estudos Culturais*, 10(2), 145–163.
- Söderström, O., Klauser, F., Piguet, E., & Crot, L. (2013). Dynamics of globalization: Mobility, space and regulation. *Geographica Helvetica*, 68(1), 45–54. <https://dnb.info/1140616188/34>
- Suutari, V., & Brewster, C. (2000). Making their own way: International experience through self-initiated foreign assignments. *Journal of World Business*, 35(4), 417–436.
- Suutari, V., Brewster, C., Mäkelä, L., Dickmann, M., & Tornikoski, C. (2018). The effect of international work experience on the career success of expatriates: A comparison of assigned and self-initiated expatriates. *Human Resource Management*, 57(1), 37–54.

- Teichler, U. (1996). Mobility experiences and mobility outcomes of ERASMUS students. *European Journal of Education*, 31(2), 153–169.
- Teixeira, F., & Ramos, P. (2023). Cooperação académica Angola-Portugal: Barreiras e oportunidades. *Revista Ibero-Americana de Educação*, 45(2), 134–150.
- UNESCO. (2023). Global flow of tertiary-level students. <https://www.uis.unesco.org>
- Welch, A. (1997). The peripatetic professor: The internationalisation of the academic profession. *Higher Education*, 34(3), 323–347.
- World Bank. (2023). Digital inclusion in Lusophone Africa. <https://www.worldbank.org>
- World Education Services. (2023). The future of global credential recognition. <https://www.wes.org>
- Wurtz, O. (2022). A transactional stress and coping perspective on expatriation: New insights on the roles of age, gender and expatriate type. *Journal of Global Mobility*, 10(3), 351–372. <https://doi.org/10.1108/JGM-10-2021-0086>

Apêndice I – Instrumento de Recolha de Dados: Questionário Aplicado aos Clientes *NextGlobal*

Este apêndice apresenta o questionário utilizado na pesquisa de campo junto dos antigos clientes da *NextGlobal*, estruturado em quatro blocos temáticos, em consonância com o enquadramento teórico e os objetivos do estudo.

Bloco 1 – Perfil Sociodemográfico e Académico

1. Nacionalidade (incluindo dupla nacionalidade, se aplicável)
2. Faixa etária à data da mudança
3. Género
4. País e cidade de origem
5. Área de formação académica/profissional
6. Situação profissional antes da mobilidade (ex: estudante, empregado, desempregado, empreendedor)

Bloco 2 – Contexto Pré-Expatriação

7. Motivações principais para a decisão de expatriar (ex: estudos, trabalho, qualidade de vida, reunificação familiar, outros)
8. Expectativas em relação ao país de destino
9. Fontes de informação e mecanismos de planeamento utilizados (ex: motores de busca, redes sociais, consultorias, familiares, sites oficiais)
10. Principais desafios antecipados antes da mudança (ex: burocracia, reconhecimento de diploma, custos, adaptação cultural)
11. Tempo de planeamento e pesquisa antes da mudança

Bloco 3 – Retrato Pós-Mudança

12. Situação atual (ex: estudante, empregado, desempregado, empreendedor)
13. Área de atuação profissional/ académica após a mudança

14. Reconhecimento de qualificações/diplomas no país de destino (sim, parcialmente, não)
15. Obstáculos enfrentados após a chegada (ex: documentação, adaptação acadêmica, barreiras linguísticas, integração social, procura de emprego)
16. Grau de satisfação global com a experiência de mobilidade (escala de 1 a 5)
17. Objetivos alcançados após a mudança (ex: formação concluída, emprego obtido, revalidação de diploma, integração social)

Bloco 4 – Perspetivas Futuras e Comentários Qualitativos

18. Intenção de permanência, regresso ao país de origem ou nova expatriação
19. Principais motivações e objetivos para o futuro próximo
20. Espaço para comentários abertos sobre aspetos positivos e negativos da experiência de expatriação

O questionário foi aplicado via *e-mail*, em formato digital, a uma amostra de antigos clientes da *NextGlobal* que realizaram processos de expatriação entre 2023 e 2024. Esta estrutura permitiu recolher dados quantitativos e qualitativos, facilitando a análise estatística e a identificação de padrões relevantes no contexto da mobilidade internacional no espaço CPLP.