

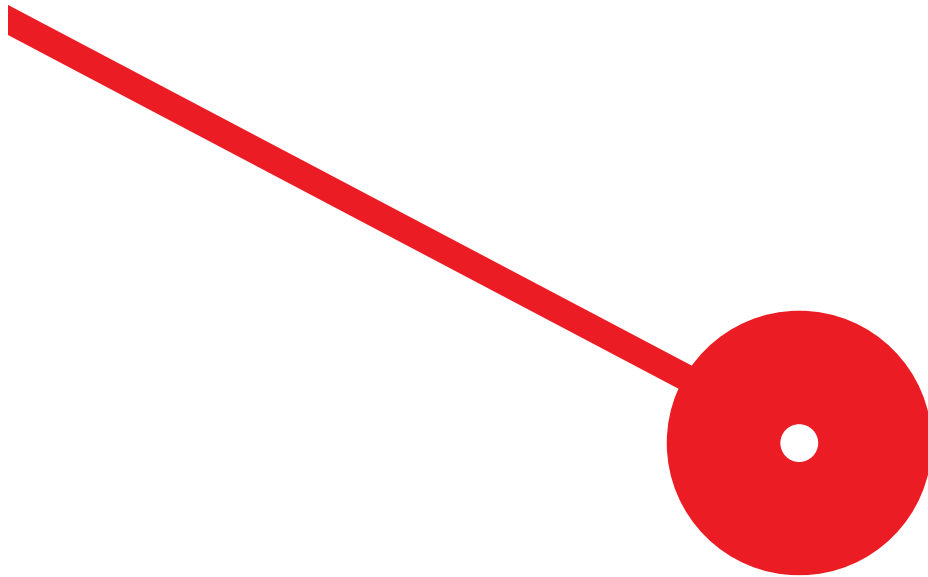
INSTITUTO  
SUPERIOR  
DE CONTABILIDADE  
E ADMINISTRAÇÃO  
DO PORTO  
POLITÉCNICO  
DO PORTO

M

MESTRADO EM GESTÃO E DESENVOLVIMENTO  
DE RECURSOS HUMANOS

Ajustamento Intercultural dos  
Self-Initiated Expatriates Brasileiros:  
Um Estudo Exploratório  
Quéren Hapuque Alves da Silva

10/2022



Quéren Hapuque Alves da Silva. Ajustamento Intercultural dos  
Self-Initiated Expatriates Brasileiros: Um Estudo Exploratório  
10/2022

**M** MESTRADO  
ÁREA DE ESPECIALIZAÇÃO

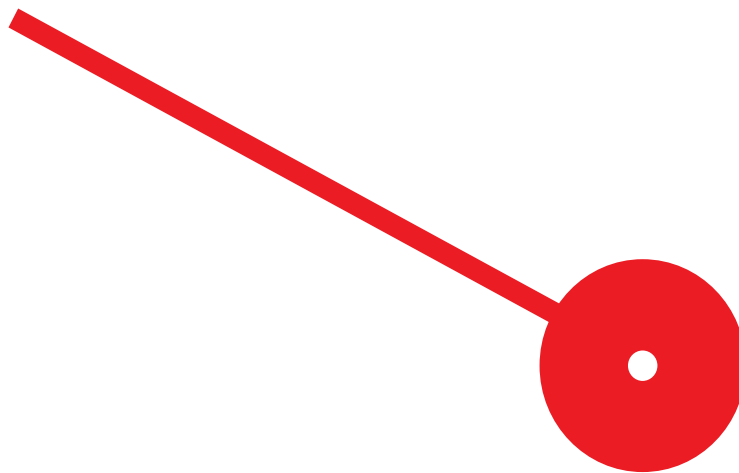
# Ajustamento Intercultural dos Self-Initiated Expatriates Brasileiros: Um Estudo Exploratório

Quéren Hapuque Alves da Silva

## Dissertação de Mestrado

Apresentado ao Instituto Superior de Contabilidade e Administração do Porto para a obtenção do grau de Mestre em Gestão e Desenvolvimento de Recursos Humanos, sob orientação da Prof. Dra. Dora Cristina Moreira Martins e da Prof. Dra. Susana Sofia Pereira da Silva.

Quéren Hapuque Alves da Silva. Ajustamento Intercultural dos  
Self-Initiated Expatriates Brasileiros: Um Estudo Exploratório  
10/2022



## **Dedicatória**

Ensinaram-me, ainda criança, que o maior apoio que podias oferecer a alguém era desafiá-lo a ser mais, e nunca discordei. O impossível é apenas uma média dos riscos que estamos dispostos a correr e esforços que decidimos fazer ao longo da nossa trajetória.

Quando alcançamos os nossos objetivos o nosso foco muda, o impossível passa a ser possível, o foco ganha outro objetivo e mais uma vez alimentamos a nossa ambição com uma nova direção a seguir.

Dedico este trabalho à todas as pessoas que passaram pela minha vida ao longo de todos os anos, principalmente nos anos académicos onde conheci almas incríveis. Dedico também à toda a minha família que sempre acreditou em mim e vibrou comigo pelas minhas conquistas mesmo quando eu pensava que seria impossível.

Por fim, há coisas que têm de continuar a parecer impossíveis, só para que todos os outros que ainda não passaram pelo caminho, percebam em primeira mão que tudo é possível.

## **Agradecimentos**

Acredito que todas as pessoas que passam pela nossa vida têm a missão de nos entregar algo, seja essa entrega benéfica ou não a fase em que nos encontramos, sou fiel a ideia que um dia fará sempre sentido. De todas as milhares de pessoas com quem já cruzei olhares e quiçá dei a conhecer um pouco da minha alma, passo a citar as pessoas que tiveram grande relevância na construção de um novo eu, principalmente na minha fase acadêmica.

Primeiramente agradeço ao Adelio, mais conhecido como Dedé pessoa com quem tive a incrível oportunidade de partilhar a vida por algum tempo e que, infelizmente não está cá entre nós, contudo foi alguém que depositou imenso orgulho em mim e confiança no meu potencial. Viveu comigo os momentos mais emocionantes deste percurso e os mais desgastantes também, esteve sempre presente, acompanhou os meus loucos horários de trabalho e aulas pós-laboral e ambicionava estar presente no dia em que finalmente eu pudesse dizer “eu consegui”. Dédé, digo-te que conseguimos!

Agradeço a todos os meus familiares que, mesmo sem entenderem muito bem do que se trata todo este contexto, apoiaram cegamente neste processo. Agradeço também ao meu reduzido grupo de amigos que diariamente questionaram sobre a conclusão dessa dissertação e não economizaram palavras para que eu pudesse entender o quão capaz eu sou. Isabella, agora conseguimos. Agradeço as minhas orientadores, nomeadamente a professora Doutora Dora Martins pelo apoio, compressão e disposição ao ajudar-me nesta construção.

E por último, mas não menos importante agradeço aos entrevistados que disponibilizaram um pouco do seu tempo para uma conversa onde conseguimos expor os benefícios e desafios do que é ser um auto-expatriado e trocar experiências de vivências únicas em Portugal.

“Desvendar o essencial apenas se revela quando estamos disponíveis para sermos o que ainda não somos, deixando verter parte da água que encheu o nosso cálice.”

Abraão Costa.

## **Resumo:**

O presente estudo tem como objetivo principal entender o universo dos self-initiated expatriates brasileiros (SIE) que vivem em Portugal, nomeadamente no norte do país. Esta dissertação visa reunir e analisar dados de indivíduos que decidiram, por vontade própria, sair do seu país de origem em busca de novas oportunidades profissionais e de melhor qualidade de vida.

O fator crucial desta dissertação é compreender de que modo os SIE entrevistados perceberam o ajustamento intercultural, quer no mercado de trabalho, quer na sociedade portuguesa, de forma a delimitar os fatores facilitadores e os fatores que mais dificultaram a sua integração na cultura do país que conhecemos como “países irmãos”. Os participantes deste estudo são pessoas qualificadas com ensino superior, com condições de ingressar no mercado de trabalho português, que estão no momento a trabalhar em Portugal no mínimo há seis meses e que não tardaram mais que seis meses na busca pelo seu emprego.

A metodologia adotada neste estudo envolveu uma abordagem de métodos mistos para investigar de forma abrangente as experiências dos autoexpatriados brasileiros que tomaram por iniciativa própria (SIEs) vivem em Portugal. Foi administrado um guião de entrevista semi-diretiva aos participantes, focado em absorver informações demográficas, experiência profissional e percepção do ajustamento cultural no país.

Os resultados desta investigação mostram que a percepção do ajustamento intercultural em Portugal pode ser desafiadora em termos de crescimento profissional. Conexões sociais e da comunidade brasileira são extremamente importantes para facilitar a transição e integração no país. A percepção da receção da comunidade local varia, com alguns relatando experiências positivas e outros enfrentando situações de preconceito e discriminação. Os participantes indicam que os maiores desafios na inserção laboral no país prende-se a validação de diploma em determinadas áreas de formação não reconhecidas no país.

Na parte final são apresentadas as limitações do estudo e indicadas pistas de investigação futura em continuidade do estudo da temática dos SIEs, concretamente em Portugal.

**Palavras chave:** Expatriação, Ajustamento Intercultural; Expatriados por iniciativa própria, Comunidade Brasileira, Abordagem Qualitativa.

## **Abstract:**

The main objective of this study is to understand the world of Brazilian self-initiated expatriates (SIE) living in Portugal, particularly in the northern part of the country. This dissertation aims to collect and analyze data from individuals who have chosen, of their own accord, to leave their home country in search of new professional opportunities and a better quality of life.

The crucial factor of this dissertation is to comprehend how the interviewed SIEs perceived intercultural adjustment, both in the job market and within Portuguese society, in order to identify facilitating factors and the challenges that hindered their integration into the culture of a country known as "sister nations."

The participants in this study are highly educated individuals with a college degree, capable of entering the Portuguese job market, who have been working in Portugal for a minimum of six months and took no longer than six months to find employment.

The methodology employed in this study involved a mixed-methods approach to comprehensively investigate the experiences of Brazilian self-initiated expatriates (SIEs) living in Portugal. A semi-structured interview script was administered to the participants, focusing on gathering demographic information, professional experience, and perceptions of cultural adjustment in the country.

The results of this research show that the perception of intercultural adjustment in Portugal can be challenging in terms of professional growth. Social connections and the Brazilian community are extremely important in facilitating the transition and integration into the country. The perception of reception by the local community varies, with some reporting positive experiences and others facing situations of prejudice and discrimination. Participants indicate that the biggest challenges in finding employment in the country are related to the validation of degrees in certain fields of study not recognized in Portugal.

The final part presents the limitations of the study and suggests avenues for future research, continuing the exploration of the topic of SIEs, specifically in Portugal.

**Keywords:** Expatriation, Intercultural Adjustment, Self-Initiated Expatriates, Brazilian Community, Qualitative Approach.

Dedicatória .....	iii
Agradecimentos .....	iv
Resumo: .....	vi
Abstract:.....	vii
Índice de Figuras.....	x
Índice de Tabelas .....	xi
Lista de abreviaturas .....	xii
<b>CAPÍTULO I - INTRODUÇÃO .....</b>	<b>1</b>
<b>CAPÍTULO II – REVISÃO DA LITERATURA .....</b>	<b>4</b>
1 EXPATRIAÇÃO.....	5
1.2 TIPOS DE EXPATRIADOS.....	9
1.3 DESAFIOS DE UM EXPATRIADO.....	11
1.4 RAZÕES INDIVIDUAIS PARA SER UM EXPATRIADO.....	12
2 AJUSTAMENTO INTERCULTURAL.....	13
2.1 PRINCIPAIS MODELOS TEÓRICOS .....	14
2.1.1. TEORIA DA CURVA EM U.....	14
2.1.2. MODELO DE HOFSTEDE.....	16
2.1.3. MODELO DO PROJETO GLOBE .....	18
2.2 PERTINÊNCIA DA PROBLEMÁTICA .....	20
3 EXPATRIADOS POR AUTO-INICIATIVA .....	20
3.1. CARACTERIZAÇÃO DA CULTURA BRASILEIRA.....	23
3.2. COMUNIDADE BRASILEIRA EM PORTUGAL .....	24
<b>CAPÍTULO III - METODOLOGIA.....</b>	<b>26</b>
4 ABORDAGEM QUALITATIVA .....	27
4.1. INSTRUMENTO DE RECOLHA DE DADOS.....	28
4.2. CARACTERIZAÇÃO DOS PARTICIPANTES .....	30

4.3 PROCEDIMENTOS NA RECOLHA E ANÁLISE DE DADOS .....	32
<b>CAPÍTULO IV – APRESENTAÇÃO DE RESULTADOS.....</b>	<b>35</b>
5. BREVE ENQUADRAMENTO À APRESENTAÇÃO DOS RESULTADOS.	36
5.1. TORNAR-SE UM SELF-INITIATED EXPATRIATES .....	37
5.1.1. ESCOLHA DO PAÍS.....	38
5.1.2. FORMAÇÃO ACADÉMICA .....	39
5.1.3. AJUSTAMENTO INTERCULTURAL .....	40
5.1.4. PROFISSÃO.....	40
5.1.5. ADAPTAÇÃO CULTURAL .....	42
5.1.6. QUALIDADE DE VIDA .....	43
5.1.7. RECOMENDAÇÕES SOBRE SER UM SIE EM PORTUGAL.....	44
<b>V - DISCUSSÃO DE RESULTADOS .....</b>	<b>47</b>
6. AJUSTAMENTO INTERCULTURAL .....	48
6.1. SER UM SIE EM PORTUGAL .....	48
6.2. RECOMENDAÇÕES DOS PARTICIPANTES .....	49
6.3. AJUSTAMENTO INTERCULTURAL .....	49
<b>CAPÍTULO V – CONCLUSÕES FINAIS.....</b>	<b>51</b>
7. CONCLUSÕES FINAIS .....	52
7.1 LIMITAÇÕES DO ESTUDO E ESTUDOS FUTUROS .....	54
<b>Referências bibliográficas .....</b>	<b>56</b>
<b>Anexos.....</b>	<b>66</b>
ANEXO I – GUIÃO DA ENTREVISTA .....	67
ANEXO II - FORMULÁRIO DE CONSENTIMENTO.....	69

## **Índice de Figuras**

Figura 1: Teoria U-Curve .....	15
Figura 2: As nove dimensões culturais do projeto GLOBE .....	19

## **Índice de Tabelas**

Tabela 1: Classificação dos expatriados.....	10
Tabela 2: Características sociodemográficas dos participantes.....	31
Tabela 3: Dimensões de análise de conteúdo.....	33
Tabela 4: Existência de discriminação e xenofobia.....	43

## **Lista de abreviaturas**

**SIEs** - Self-Initiated Expatriates

**EIP** – Expatriados por iniciativa própria

**GIRH** - Gestão Internacional de Recursos Humanos

**GRH** - Gestão de Recursos Humanos

**SEF** - Serviço de Estrangeiros e Fronteiras

**GERH** - Gestão Estratégica de Recursos Humanos

**EO** - Expatriados Organizacional



# **CAPÍTULO I - INTRODUÇÃO**

---

A relação entre o Brasil e Portugal é antiga, o que não significa que as duas culturas sejam idênticas. Há diferenças significativas entre os dois países em termos de história, linguagem, costumes, atitudes e valores. A cultura portuguesa é influenciada por sua história, geografia e tradições, enquanto a cultura brasileira é influenciada por uma mistura de heranças indígenas, africanas e europeias. Essas diferenças podem afetar a forma como os brasileiros percebem e se relacionam com a sociedade portuguesa.

Os Self-Initiated Expatriates são indivíduos que escolhem fazer uma viagem internacional por iniciativa própria (Andresen et al., 2020a; Martins, 2019). Estes brasileiros são motivados por uma variedade de razões, incluindo a procura de novas oportunidades de carreira, aprender sobre outras culturas, alargar os seus horizontes pessoais, e até mesmo fugir da instabilidade política e económica no seu próprio país.

O ajustamento intercultural é um processo complexo que envolve a adaptação de um indivíduo ou grupo a um novo ambiente cultural. Quando se trata de brasileiros em Portugal, é importante considerar as diferenças culturais entre os dois países e os desafios que podem surgir ao tentar integrar-se em uma nova sociedade.

O processo de ajustamento intercultural pode ser desafiador, especialmente quando se trata de questões como diferenças de valores, atitudes e comportamentos no ambiente de trabalho. Por exemplo, as expectativas em relação à pontualidade, ao estilo de comunicação e à forma de lidar com conflitos podem ser diferentes nos dois países.

Nesta dissertação, são analisadas as características e os desafios enfrentados pelos expatriados brasileiros por iniciativa própria, bem como os efeitos que têm na sociedade e na economia portuguesas.

A presente dissertação consiste em um estudo exploratório do ajustamento intercultural dos expatriados por iniciativa própria, termo conhecido na literatura (e.g. Bertolini & Larentis, 2019; Caligiuri, 2000; França & Padilla, 2018) como *self-initiated expatriates* (SIEs). Os participantes do estudo são brasileiros que residam em Portugal, com condições para ingressar no mercado de trabalho português e que estiveram até ao máximo de seis meses à procura de emprego e que, no momento, estejam empregados há mais de seis meses.

Esta dissertação está distribuída em quatro capítulos. No capítulo 1 é explorada a literatura em torno das temáticas em análise. No capítulo 2 é apresentado o desenho e procedimentos metodológicos. No capítulo 3 são apresentados os resultados que procuram responder aos objetivos de investigação. Segue-se a discussão dos principais

resultados encontrados e, na parte final, é apresentada uma s mula conclusiva, reconhecendo as limita es da investiga o e identificando pistas de investiga o futura.

## **CAPÍTULO II – REVISÃO DA LITERATURA**

---

# 1 EXPATRIAÇÃO

Frente a um mercado cada vez mais competitivo que visa conseguir aumentar os lucros, para uma empresa já não é suficiente apenas captar novos clientes no mercado interno e reduzir custos de produção (Coelho & Oliveira Junior, 2016). A decorrência direta dessa nova realidade é a amplitude das atividades e operações de formas variadas, sendo uma estratégia que se vem mostrando mais eficaz para superar as adversidades contemporâneas (Coelho & Oliveira Junior, 2016).

Para as empresas que desejavam aumentar os seus negócios, os anos 90 tornaram-se o marco primordial, uma vez que foi neste período que muitas empresas começaram a vislumbrar, com maior força, uma presença no cenário internacional. Este cenário de internacionalização beneficiou do processo económico do momento que se encontrava como o mais enfraquecido da década (Freitas, 2009). Para Bueno e Freitas (2015), as organizações estão em constante busca por aumentarem os seus negócios de diversas maneiras, seja por meio de parcerias, fusões, aquisições e com organizações de outros países, seja pelo estabelecimento de base própria em outros mercados.

Graças ao avanço da globalização, o processo de internacionalização tornou-se essencial para a capacidade de sobrevivência de uma empresa. Com esse avanço, a movimentação de pessoas aumentou de uma maneira expressiva nos últimos anos, principalmente de profissionais que internacionalizam as suas carreiras. Essa movimentação internacional de profissionais tornou-se um importante artifício de conhecimento e inovação para o progresso das empresas que o adotam (Zago et al., 2019).

Zago e colegas, 2019 reconhecem que, no passado, isso era visto como fuga de cérebros, enquanto atualmente, isso é tido como uma das melhores estratégias para expandir uma organização. Freitas (2011) aponta que é muito simples compreender o motivo pelo qual as empresas tanto se interessam pela mobilidade internacional de seus colaboradores. Este autor (Freitas, 2011) afirma, ainda, que ter um profissional que possa visualizar e entender o mercado mais de perto é de suma importância para o sucesso da operação no exterior e para o crescimento da empresa.

Os movimentos internacionais de pessoas, nomeadamente de um país para o outro, são uma das maiores forças que moldam e são moldados pelo desenvolvimento global. As empresas são parte de um universo dinâmico em constante construção, aquelas que almejam crescer, procuram dentro e fora da sua realidade, ações que a levarão ao progresso contínuo, ou seja, o movimento de pessoas de um país para outro,

desempenham um papel fundamental no cenário global e têm um impacto significativo nas dinâmicas do desenvolvimento global. Isso se aplica tanto às pessoas que se mudam de um país para outro quanto às empresas que operam em um ambiente global.

A globalização incutiu às empresas a necessidade de alargar as suas fronteiras e desenvolverem políticas internacionais que promovam as competências dos seus colaboradores para este feito (Bertolini & Larentis, 2019). Ao longo dos anos, a gestão de recursos humanos (GRH) tem vindo a ganhar uma maior atenção por parte das empresas, evoluindo de um simples departamento de pessoal para um importante guia na tomada de decisões. Este envolvimento direto nas decisões é justificado com o valor que o mercado entrega às pessoas e a visão de uma mais-valia na construção do sucesso (Carvalho, 1998). A globalização das empresas impõe um fardo de responsabilidade gigantesco nas organizações. A escolha equivocada de um profissional responsável pode gerar prejuízos incontáveis a empresa tanto no âmbito nacional, como na missão de expatriação (Freitas, 2006). Aqui percebemos a importância da Gestão Internacional de Recursos Humanos (GIRH), pois torna-se o departamento responsável pelo acompanhamento dos profissionais com perfis mais adequados para o processo (Martins, 2013).

A literatura (Martins, 2013; Andersen, 2019; Sutari & Brewster, 2009; Vieira et al., 2022; Gallon & Antunes, 2016) desenvolveu com maior profundidade a mobilidade internacional no âmbito das organizações multinacionais, partindo do pressuposto que o indivíduo enviado para outro contexto internacional por tempo suficientemente longo. Além do modelo de destacamento internacional tradicional patrocinado pelas empresas, têm vindo a crescer outros modelos de destacamento internacionais de modo frenético, entre os quais o de expatriação por iniciativa própria. Black, et al., (1991) constataram a existência de cinco dimensões no processo de ajustamento transcultural, sendo elas: 1. Formação antes da viagem; 2. Experiência anterior no estrangeiro; 3. Mecanismos de seleção organizacional; 4. Competências individuais e, por fim 5. Fatores não laborais. A formação antes da viagem (1) corresponde a instrução intercultural que o indivíduo recebe e de que modo esta formação tem impacto no êxito da missão de expatriação. Embora a literatura relativa a este tema seja escassa, podemos concluir que a literatura empírica existente dá suporte à proposição de que a formação intercultural tem um impacto positivo na eficácia transcultural (Black, Mendenhall, & Oddou, 1991; Martins, 2013).

Ter uma experiência prévia no exterior (2) pressupõe uma mais-valia para a conclusão da missão de expatriação com êxito devido aos conhecimentos prévios que o indivíduo tem acesso. Partimos do princípio de que o colaborador já conheceu determinada cultura e por acaso a sua missão tem aquela cultura como destino, é óbvio que já houve uma primeira impressão, ou seja, o impacto cultural é amenizado. Contudo, Black (1988) expõe que a experiência de trabalho anterior no estrangeiro estava relacionada com a adaptação ao trabalho dos expatriados, mas não com a adaptação geral.

Os mecanismos de seleção organizacional (3) são diversos e as organizações têm conhecimento deste facto. Contudo, segundo o mesmo autor, as empresas apenas dão ênfase as competências técnicas que são, de facto, importantes, mas não são as únicas competências que carecem de atenção (Black, et al. 1991).

As pesquisas desenvolvidas em torno deste tema investigam, especialmente as competências adequadas para uma missão transcultural (Black et al., 1991; Martins, 2013). Black, e colegas (1991), propõem três categorias que resumem as competências necessárias em três dimensões para que o indivíduo obtenha êxito na sua missão: (1) auto dimensão, que engloba as competências que permitem ao expatriado mantenha a saúde mental, o bem-estar psicológico, a autoeficácia e a gestão eficaz do stress; (2) a dimensão relacional, que constitui o conjunto de competências necessárias para a promoção de relações com os nacionais do país de acolhimento; e (3) a dimensão da perceção, que envolve os elementos cognitivos que permitem ao expatriado perceber e avaliar corretamente o ambiente de acolhimento e os seus atores (Black, et al. , 1991). Por fim, os fatores não laborais (5) pressupõe o impacto da cultura na adaptação do indivíduo, ou seja, quanto mais distante a nova cultura estiver da cultura nativa do indivíduo, maior será a dificuldade enfrentada na sua adaptação (Black, Mendenhall, & Gary, 1991; G. Hofstede, 2001a; Pontes, 2017).

Segundo Sutari & Brewster (2009), estes novos modelos envolvem “os imigrantes atraídos ativa e passivamente para um mercado de trabalho nacional; carreiristas globais que selecionam uma carreira global mais permanente, envolvendo vários empregos internacionais em diferentes contextos; pessoas que trabalham no estrangeiro e que não seguiram a via tradicional da expatriação, tendo sido enviadas para outro país pelo seu empregador, mas que utilizaram a sua própria iniciativa para procurar possibilidades de emprego em mercados de trabalho estrangeiros (estas pessoas podem ser designadas por trabalhadores destacados por iniciativa própria); trabalhadores pendulares internacionais; cessionários de curto prazo, como os cessionários de projetos; passageiros frequentes e,

por fim, pessoas que, pelo contrário, nunca saem do seu país de origem mas utilizam as tecnologias modernas para trabalhar em equipas internacionais” (Sutari & Brewster, 2009:p. 425).

A expatriação é vista como um fenómeno político organizacional, cuja decisão pressupõe a execução de determinados objetivos, tais como: 1. internacionalizar a sua gestão; 2. aumentar o repertório dos conhecimentos de certa equipe para desenvolver um projeto e/ou uma unidade específica; 3. Formar novos líderes; 4. Elevar o nível de coordenação e controle das suas unidades geograficamente dispersas; 5. Aumentar a diversidade estratégica de seus recursos humanos face aos mercados globais; 6. Desenvolver e incorporar novas técnicas e processos organizacionais; 7. Exemplificar aspetos importantes da cultura da empresa-mãe. São estes objetivos que de modo singular ou em conjunto, fazem o pressuposto da expatriação organizacional (Freitas, 2011; Martins, 2013<sup>a</sup>; Martins, Rego Proença, 2014; Martins, Rego Proença, 2012)

Quando a decisão da empresa é a sua internacionalização, é crucial preparar um Expatriado para que a missão de crescimento da empresa tenha êxito no exterior. O universo do expatriado é perceptível através do seu processo de expatriação em que pode ser entendido de maneiras distintas (Gallon & Antunes, 2016). O objetivo das empresas que visam a internacionalização passa por recrutar, selecionar, treinar e manter colaboradores capazes de viver e trabalhar com eficácia em países estrangeiros. (Bertolini & Larentis, 2019; Martins, 2013b; Martins & Tomé, 2015 ). A estes colaboradores, que são enviados por suas empresas de origem para trabalhar e viver em outro país por um período que pode variar de dois anos até quatro anos, são conhecidos como “expatriados” (Caligiuri, 2000; Martins, 2013a).

Existem inúmeras fases de compreender o processo de expatriação. No entanto, não há acordo sobre elas, uma vez que algumas têm o procedimento como tendo duas, três, quatro, ou mesmo oito partes (Gallon & Antunes, 2016; Martins, 2013a; Martins, Rego & Proença, 2014) enquanto que Lazarava e Caligiuri (2000) compreendem a expatriação como um processo ininterrupto, com um início e um fim. Em sequência, Tanure et al., (2010) complementam a visão de expatriação como fases que compreendem desde a identificação da estratégia de internacionalização e clareza do objetivo da expatriação até a remuneração e, num processo final, repatriação. Martins (2013a) refere haver três principais fases: antes, durante e após a expatriação, estando esta última especificamente relacionada com a repatriação.

As escritas estão mais focadas em entender o impacto da missão nas empresas, pouco é falado sobre a experiência que o expatriado tem e as inúmeras dificuldades que são percebidas ao longo da missão (Ferreira, s/d). Uma dificuldade que é percebida pelo expatriado em missão é particularmente o processo de adaptação do cônjuge e da família do profissional em missão o que negligencia a importância da adaptação cultural do expatriado e do seu universo familiar (Freitas, 2011, Martins & Sousa, 2015).

## **1.2 TIPOS DE EXPATRIADOS**

Existem várias formas de exercer uma profissão que implica trabalhar a uma escala internacional, e uma dessas vias é conhecida como expatriação (Briscoe & Schuler, 2004; Martins, 2013<sup>a</sup>; Rego e Cunha, 2009). A imigração, a deslocalização temporária, as deslocamentos entre países, as viagens de negócios, as experiências internacionais de duração variável, as transferências permanentes, a externalização e a criação de oportunidades de carreira internacional, ou *self-initiated expatriates* (SIE), são também opções para quem procura uma carreira internacional (Briscoe & Schuler, 2004; Martins, 2019). Entre os expatriados organizacionais, há autores que optaram por distinguir várias categorias. De modo sintético, está presente na tabela 1 as diferentes categorias segundo os autores com maior ênfase na literatura. Briscoe & Schuler (2004), classificam os expatriados de acordo com a sua nacionalidade/origem, classificando-os como “expatriados tradicionais”, “impatriados” e “transpatriados”, consoante a sua origem seja a mesma do empregador, uma sucursal ou uma mobilidade entre sucursais (Martins, 2013a, Rego e Cunha, 2009). Outra categorização passa por diferenciar expatriados organizacionais, expatriados organizacionais por iniciativa própria e expatriados por iniciativa própria (Martins, 2019).

Tabela 1: Classificação dos expatriados.

Autor	Classificação adotada	Descrição
Martins (2013, pp.14)	Expatriados de país de origem	Trabalhadores do país onde a sede da empresa está localizada que são transferidos para uma filial da empresa localizada noutro país.
	Expatriados de países terceiros	Trabalhadores que não vêm do país onde se localiza a sede da empresa mas desempenham o seu trabalho num país estrangeiro. Por exemplo, a transferência entre trabalhadores de diferentes filiais.
Rego e Cunha (2009)	Impatriados	Trabalhadores provenientes de filiais para a sede com o objetivo de trazer novas ideias.
	Flexipatriados	Trabalhadores que circulam por diferentes países em estadias de curta duração.
Briscoe e Schuler (2004)	Expatriados Tradicionais	Trabalhadores que têm a nacionalidade de origem da empresa mãe.
	Impatriados	Trabalhadores originários do país da filial que são transferidos para a sede da empresa mãe.
	Transpatriados	Trabalhadores nacionais de um país terceiro, como por exemplo um trabalhador de nacionalidade espanhola que é transferido para desempenhar as suas funções profissionais numa subsidiária portuguesa em Angola.

Fonte: Elaborado a partir de Ferreira, 2015; Martins (2019)

**Estes autores** (Ferreira, 2015; Martins, 2019) **definem cada categoria da seguinte forma:**

**Expatriação organizacional** envolve trabalhadores que são enviados por organizações de um país (*organizational expatriates*), para realizar tarefas organizacionais numa filial estrangeira durante um período tempo específico, podendo esse período ser inferior a 1 ano (expatriação de curta duração) ou variar entre 1 e 5 anos (expatriação de longa duração), apoiado num plano organizacional definido

A **expatriação por autoiniciativa** está associada aos indivíduos que se deslocam voluntariamente para o estrangeiro de modo independente e sem apoio organizacional (*self-initiated expatriates*), seja para trabalhar, estudar ou viajar, tendo liberdade para decidir a duração da sua missão internacional

**Expatriação organizacional de autoiniciativa** que envolve expatriados que decidem iniciar a sua própria mobilidade dentro de um contexto organizacional (*organizational self-initiated expatriates*), com o apoio e/ou conhecimento da organização na qual

trabalham, sendo essas organizações responsáveis, por vezes, pelo seu envio para outra organização do grupo económico, localizada no estrangeiro.

### **1.3 DESAFIOS DE UM EXPATRIADO**

O papel e o objetivo das missões internacionais devem ser claramente definidos no contexto das estratégias empresariais globais, regionais e locais (Coelho & Oliveira Junior, 2016; Martins, 2012; Martins, 2013; Martins, Rego & Proença, 2014). Uma questão crítica, por exemplo, está relacionada com o objectivo de uma missão internacional para contribuir para a estratégia empresarial (McKenna & Richardson, 2007a). As decisões sobre a natureza e o tipo de missão internacional devem ser orientadas pelos objetivos e metas da missão e não apenas pelos custos (Santos et al., 2016).

A Gestão Estratégica de Recursos Humanos (GERH), que de modo sintético, é uma abordagem incidente em práticas de gestão de trabalhadores da organização com uma finalidade de atingir de forma estratégica determinados objetivos (Gelabert & Martinez, 2012). Por este motivo, a clareza na definição dos objetivos e da finalidade permitirá uma determinação eficaz da natureza e do tipo de missão necessários, ou se uma missão internacional é inteiramente necessária. São estes alguns dos desafios que as organizações experimentam para obter o êxito na sua missão organizacional. Além da estratégia, da gestão e execução, é crucial dar visibilidade aos desafios que o indivíduo que é expatriado enfrenta na execução da sua missão.

Pensar sobre a escolha da carreira e as oportunidades de uma cultura nova fazem com que os profissionais repensem sobre o poder de uma missão de expatriação. Um desafio que não só pressupõe uma mudança de ambiente profissional, mas também desafios pessoais, outras perspetivas da sua profissão e o seu desenvolvimento (Freitas, 2011). Quando a empresa decide preparar um colaborador que será expatriado, esta decisão exige o cumprimento de diversos fatores, desde as competências que o indivíduo tem ou deve adquirir para o efeito até o ponto de situação da família do expatriado em missão (Freitas, 2011; Martins & Sousa, 2015).

Independente das características a priori indispensáveis para o seu perfil expatriado, a vivência em outro país, contexto e cultura é de tal forma dinâmica que ainda assim, podem ocorrer situações em que as empresas não obtêm êxito da missão. Um dos pontos que

pode dificultar a vivência do expatriado é a mudança em relação à qualidade de vida e a sua expectativa profissional (Gomes, 2014; Martins, Rego & Proença, 2014).

#### **1.4 RAZÕES INDIVIDUAIS PARA SER UM EXPATRIADO**

A motivação que leva uma organização à expatriação do seu colaborador é evidente, o crescimento além do que já é experienciado é interpretado como uma mais-valia que enriquecerá diversas vertentes da empresa, principalmente a sua visibilidade internacional. No que concerne às razões individuais do indivíduo que parte em uma missão de expatriação, em prol da sua empresa ou não, carrega consigo diversos fatores motivacionais (Gallon & Antunes, 2016; Martins, 2013a).

McKenna e Richardson, (2007b) afirmam que há muitas razões para que os trabalhadores internacionais independentes do seu estatuto, vão para fora do seu país por: razões mercenárias, onde a motivação prende-se à recompensa monetária, dinheiro, estilo de vida, estatuto e benefícios; arquitetos, indivíduos que se deslocam para construir uma carreira independente das estruturas organizacionais, por sua vez os refugiados, cujo motivação está relacionada com desejo de fuga, problemas pessoais, financeiros, divórcio, etc.; os exploradores, onde a motivação prende-se com a experiência de uma nova aventura em um ambiente contemporâneo; seekers, indivíduos que procuram algo para a sua vida pessoal, por ex. marido, esposa, etc., ou aqueles indivíduos que buscam o auto conhecimento e depositam suas crenças em um ambiente diferente; andarilhos, indivíduos que procuram o risco e desafio e, por fim, as razões missionárias, indivíduos que querem fazer o bem, acrescentar valor, difundir competências, conhecimentos e progressos em outras partes do mundo.

O processo de expatriação é tão complexo quanto o seu conceito, uma vez que compreende diversas questões como, razões que motivam o indivíduo a mudar de ambiente, e/ou questões profissionais, que demanda investimento e organização. No caso do objeto de estudo desta dissertação, a procura de um desafio pessoal também pode servir de motivação para se tornar um SIE (Hashimoto, 2017; Martins, 2019). Muitas pessoas querem alargar os seus horizontes pessoais e profissionais e a expatriação pode ajudá-las nesse sentido. Viver num ambiente desconhecido e enfrentar novos desafios pode ajudá-lo a desenvolver a resiliência e a adaptabilidade.

## 2 AJUSTAMENTO INTERCULTURAL

A cultura é definida de diversas maneiras, uma das mais conhecidas é o conceito de que a cultura consiste em formas de pensar, sentir e reagir, adquiridas e transmitidas através deste exercício, construindo assim atitudes distintivas entre os grupos. Em contextos históricos, a cultura consiste em ideias tradicionais e os valores que a elas se encontram agregados (G. Hofstede, 2001b). Hofstede indica ainda, que a transição cultural é o impacto social e físico de um ambiente novo e, portanto, diferente. Trata-se de uma desorientação psicológica causada pela incompreensão ou pela incapacidade de reconhecer os sintomas de uma outra cultura.

O facto de viver e trabalhar num país estrangeiro ou num contexto multicultural no seu país de origem exige que o indivíduo utilize competências interpessoais que vão para além das que são eficazes quando se lida com outras pessoas do seu grupo imediato (Black, et al. , 1991). Para Black e colegas (1991), as competências necessárias para ser bem-sucedido numa nova cultura podem ser divididas em três categorias: competências pessoais relacionadas com o autocuidado (saúde mental, bem-estar psicológico, redução do stress, sentimentos de autoconfiança), competências sociais relacionadas com a assimilação de novas culturas e competências cognitivas que encorajam uma perceção precisa do ambiente de assimilação e dos seus sistemas sociais (Black & Mendenhall, 1990). O ajustamento intercultural pressupõe o desenvolvimento gradual da intimidade, do conforto e da habilidade em relação ao comportamento esperado da nova cultura, bem como aos valores e pressões específicos desta cultura todos eles diferentes da cultura nativa do indivíduo, é o que constitui a adaptação, ou seja, o ajustamento à nova cultura. Embora a literatura não apresente fundamentos sólidos sobre o porquê de a formação transcultural ser eficaz antes de uma missão, Black e colegas (1991) afirmam que, de um modo geral, a formação intercultural parece ter um efeito positivo no desenvolvimento de competências, na adaptação e no desempenho.

Os principais critérios utilizados para avaliar o ajustamento sociocultural incluem o ajustamento ao ambiente em que se vive, o ajustamento das relações interpessoais e o ajustamento dos valores percebidos. A consciência das normas culturais, a adaptabilidade e a criação e manutenção de laços com a comunidade são fatores importantes (Khazhgaliyeva et al., 2023).

De um modo geral, o ajustamento intercultural refere-se ao processo de habituação a residir e a trabalhar numa cultura estrangeira. Refere-se ao grau de conforto e

familiaridade que uma pessoa considera ter com a nova cultura de acolhimento a nível psicológico (Palthe, 2004). De acordo com Herleman et al. (2008), o grau de conforto psicológico que uma pessoa tem com vários aspectos de uma nova configuração é o que se entende pelo termo “ajustamento intercultural”.

Entre as características básicas para os expatriados contam-se a capacidade de adaptação pessoal e familiar a ambientes culturalmente diversos, o conhecimento de uma língua estrangeira, a facilidade de aprendizagem de novos hábitos e costumes, a ausência de preconceitos para melhor aceitar novas culturas, a flexibilidade e as capacidades de comunicação, a humildade para aprender, a perseverança e a capacidade de lidar com situações de crise e de mudança (Ribeiro, 2019), pelo que adquirir estas competências antes de partir, torna-se relevante através de um programa de autoexpatriação.

## **2.1 PRINCIPAIS MODELOS TEÓRICOS**

### **2.1.1. TEORIA DA CURVA EM U**

A mudança de trabalho no âmbito internacional geralmente pressupõe a mudança do trabalho que o colaborador executava e principalmente a mudança da cultura onde o individuo se encontra em expatriação desde às práticas empresariais, clima, alimentação, condições de vida, cuidados de saúde, costumes diários até aos sistemas políticos e idioma (Black, et al., 1991).

Black & Mendenhall (1991), apresentam um modelo de ajustamento intercultural de expatriados que consiste no grau de adaptação do expatriado durante a sua missão, sendo conhecido também como a teoria de “U curve” como podemos ver na figura 1. De acordo com a curva em U de Black et al. (1991), quando vivem no estrangeiro, os expatriados passam por uma série de fases de adaptação. A curva representa uma viagem em forma de U e descreve as mudanças emocionais em quatro fases e os ajustamentos que ocorrem ao longo do tempo.

A primeira fase é a fase de Lua de Mel: No início, os expatriados podem passar por uma fase de excitação marcada pelo entusiasmo com o novo ambiente, curiosidade cultural e interesse pela experiência. Nesta fase, o entusiasmo pode superar quaisquer desafios iniciais de adaptação; (2) Fase cultural: À medida que os expatriados se tornam mais imersos na sua nova cultura e começam a lidar com as diferenças culturais, podem surgir frustração, isolamento, ansiedade e sentimentos de inadequação. Esta fase é conhecida como o choque cultural, durante o qual as diferenças culturais se tornam mais óbvias e

podem resultar em stress emocional. (3) Fase de ajustamento: Após o período de adaptação cultural, os imigrantes começam frequentemente a ajustar-se e a adaptar-se ao seu novo ambiente. Desenvolvem competências de comunicação internacional e redes de apoio, ao mesmo tempo que aprendem a lidar com as diferenças culturais.

A adaptabilidade e o bem-estar emocional tendem a melhorar nesta fase. Por fim, (4) na fase de domínio, o indivíduo já se encontra adaptado à cultura do país de destino, esta fase geralmente está ligada ao tempo de permanência do expatriado superior a um ano (figura 1).

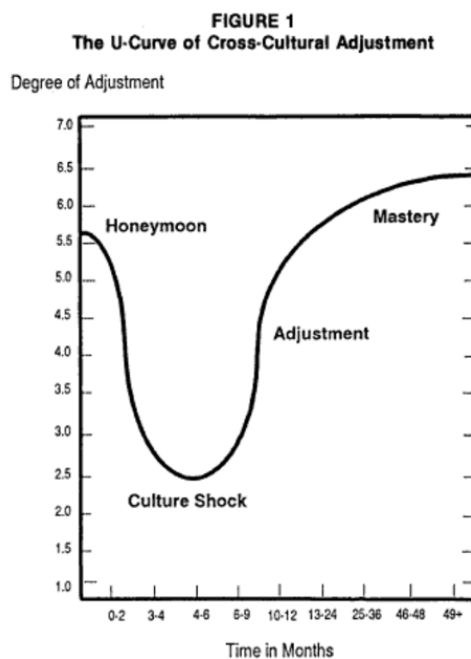


Figura 1: Teoria U-Curve

Fonte: Black & Mendenhall, (1991, pp. 227)

A Curva em U proposta por Black & Mendenhall oferece um quadro teórico perspicaz para compreender as dificuldades e os processos de adaptação encontrados pelos expatriados, ajudando as empresas a melhorar a gestão intercultural e o apoio aos seus colaboradores que trabalham em ambientes estrangeiros (Black & Mendenhall, 1991).

## 2.1.2. MODELO DE HOFSTEDE

Para compreender as dimensões culturais em diferentes países e os seus impactos nas organizações, um modelo clássico de ajustamento intercultural foi desenvolvido por (Hofstede, 1980). O autor, nos anos 1980, realizou um estudo sobre as diferenças culturais de vários países, identificando quatro dimensões da cultura com base em relatos de expatriados (Hofstede, 1980). Posteriormente, acrescentou uma quinta dimensão, o “dinamismo confucionismo”. A grandeza da aceitação emocional da desigualdade traduz-se pela designação de “distância ao poder ou distância hierárquica”. Este indicador situa em que medida as sociedades humanas aceitam a desigualdade, e entendem o que é ser desigual (Finuras, 2003, Martins, 2013). Conforme os dados de Hofstede (1980), conclui-se que podemos agrupar mais de 100 países num ranking de 0 a 100 e separá-los da menor para a maior aceitação social da desigualdade (Finuras, 2003, Martins, 2013a). Em países e regiões com elevada distância hierárquica (e.g. Portugal, Espanha, América Latina, Ásia e África), superiores e subordinados de uma organização consideram-se desiguais por natureza (Rego & Cunha, 2009).

Segundo Rego e Cunha (2009), isto pode ser explicado pela distância emocional entre os comandos e subordinados, onde os comandos tendem a comunicar de um modo mais formal com os seus colaboradores e a serem mais diretivos, ainda de acordo os autores, em contraposição, em países com baixa distância hierárquica (e.g. EUA, Grã-Bretanha e países não latinos da Europa), a dependência dos dependentes relativamente aos chefes é limitada, sendo que os primeiros não sentem desconforto considerável ao contradizer os segundos, e esperam que estes os convidem para a participação das decisões.

É notório que percebemos que em todas as sociedades existem desigualdades, onde certas pessoas têm mais poder do que outras e são capazes de “determinar” o comportamento dos outros. Fidalgo (1991) afirma que algumas pessoas ainda adquirem mais riqueza do que outras, ou alcançam mais prestígio e inspiram mais respeito. A segunda dimensão exprime o grau de independência dos indivíduos numa sociedade e possui um profundo impacto ao nível de comunicação das sociedades e da sua maior ou menor orientação para a tarefa em detrimento da relação. Conclui-se que a grande maioria dos habitantes do nosso planeta vive em sociedades, nas quais o interesse do grupo prevalece sobre o interesse do indivíduo. Já uma minoria dos habitantes do nosso planeta vive em sociedades onde os interesses do indivíduo prevalecem sobre os do grupo.

Outras dimensões são a dimensão da “masculinidade e feminilidade” ou terceira dimensão que diz respeito à maneira de ser de uma sociedade, ou seja, se é mais masculina, isto é, se está mais ligada à competição, à autoafirmação e à ambição, ou é mais feminina, valorizando mais a cooperação e a solidariedade (Hofstede, 1980, Rego & Cunha, 2009, Martins, 2013a). No que se refere à dimensão do “evitamento da incerteza”, a quarta dimensão, ela reflete o grau de desconforto que as pessoas sentem perante o risco e as incertezas, a ansiedade que as pessoas sentem perante situações inesperadas, arriscadas e incertas, o nível de aceitação ou rejeição da novidade e da diferença, assim como a importância conferida à estabilidade e ao planejamento (Hofstede, 1980, 2003; Rego & Cunha, 2009, Martins, 2013). A quinta característica, designada de “dinamismo confucionismo”, é conhecida por “orientação a longo e a curto prazo”, aceitação de mudanças.

Em 2010, Hofstede, Hofstede e Minkov acrescentaram uma sexta dimensão, **Complacência/indulgência/tolerância vs Repressão/contenção**. Esta dimensão é essencialmente uma medida de felicidade.

A dicotomia complacência/indulgência/tolerância contra repressão/contenção centra-se na forma como as culturas lidam com a realização pessoal e a gestão dos desejos individuais. Descreve a posição das sociedades em relação ao autocontrole, à repressão, à contenção e à satisfação dos desejos pessoais, bem como à capacidade de gozar a vida (G. H. Hofstede et al., 2010)

**Complacência/Indulgência/Tolerância:** Culturas que tendem a ser mais complacentes ou indulgentes valorizam a busca pela satisfação dos desejos individuais, a gratificação pessoal e a procura de prazer e diversão na vida. Elas são mais permissivas em relação a comportamentos não convencionais e não tradicionais, incentivando a busca da felicidade pessoal e a expressão aberta de emoções. Essas culturas são mais recetivas à diversidade de estilos de vida e aceitam uma ampla gama de comportamentos.

**Repressão/Contenção:** Por outro lado, as culturas que tendem para a repressão ou contenção valorizam o autocontrole, a moderação e a conformidade com regras sociais e normas tradicionais. Elas desencorajam a busca do prazer pessoal e a indulgência, sendo mais rígidas na expressão de emoções e enfatizando o dever, a disciplina e a adesão estrita às normas sociais estabelecidas.

Para Hofstede (2003), a cultura pode ser definida como um “controle” entendido como um sistema de padrões e significados sobre a maneira de lidar com os problemas comuns.

### **2.1.3. MODELO DO PROJETO GLOBE**

Em 1991, Robert House estabeleceu o programa de pesquisa intitulado *Projeto GLOBE – Global Leadership and Organizational Behaviour Effectiveness*, que se concentra em compreender as conexões entre cultura social, eficácia organizacional e liderança. Este programa aconteceu pós modelo de Hofstede (1980), com incidência em: descrever, compreender o impacto de variáveis culturais específicas na liderança e nos processos organizacionais, assim como na garantia desses processos (Martins, 2013a).

O projeto desenvolvido por House (2004) determinou a cultura como “os motivos, os valores, as crenças, as identidades e as interpretações de eventos significativos, que são repartidos pelos membros de uma coletividade, e que é origem das suas experiências comuns que se espalham ao longo das gerações” (House, 2004) e, a partir do modelo de Hofstede (1980), o projeto GLOBE apontou nove variáveis culturais.

Ao longo do tempo, o GLOBE evoluiu para um projeto abrangente de investigação que envolve pesquisadores de diversas partes do mundo. Eles empregam diferentes abordagens e amostras variadas para explorar como a cultura social afeta a eficácia das sociedades e a liderança nas organizações.

Através da figura 2, são fornecidas definições concisas das nove dimensões culturais (Ferreira et al., 2017). Uma distinção significativa entre o Projeto GLOBE e abordagens anteriores, como aquela de Hofstede em 1980 e 1991, reside no fato de que o GLOBE examina cada dimensão cultural de maneira mais abrangente. Isso envolve a investigação de duas formas distintas dos valores individuais associados a cada dimensão: as ações e comportamentos observados na prática, e também os valores que as pessoas aspiram alcançar. Em contraste, abordagens anteriores frequentemente focavam em apenas um aspecto dos valores culturais, enquanto o GLOBE amplia a compreensão ao considerar tanto as expressões concretas quanto as aspirações subjacentes de valores em diferentes culturas (Ferreira et al., 2017; Rego & Cunha, 2009; Martins, 2013a).

<ul style="list-style-type: none"> <li>• Orientação para o Desempenho: O grau em que um coletivo incentiva e recompensa (e deveria encorajar e recompensar) os membros do grupo pela melhoria do desempenho e pela excelência.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Assertividade: O grau em que os indivíduos são (e deveriam ser) assertivos, confrontadores e agressivos no seu relacionamento com os outros.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Orientação para o Futuro: Até que ponto os indivíduos se envolvem (e deveriam se envolver) em comportamentos orientados para o futuro, como planejar, investir no futuro e adiar a gratificação.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Orientação Humana: O grau em que um coletivo incentiva e recompensa (e deveria encorajar e recompensar) indivíduos por serem justos, altruístas, generosos, atenciosos e gentis com os outros.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Coletivismo Institucional: O grau em que as práticas institucionais organizacionais e sociais incentivam e recompensam (e deveriam encorajar e recompensar) a distribuição coletiva de recursos e a ação coletiva.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Coletivismo intragrupo: O grau em que os indivíduos expressam (e devem expressar) orgulho, lealdade e coesão em suas organizações ou famílias.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Igualitarismo de Género: O grau em que um coletivo minimiza (e deve minimizar) a desigualdade de género.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Distância de Poder: Até que ponto a comunidade aceita e endossa autoridade, diferenças de poder e privilégios de status.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Evitação da Incerteza: Até que ponto uma sociedade, organização ou grupo depende (e deveria confiar) em normas, regras e procedimentos sociais para aliviar a imprevisibilidade de eventos futuros. Quanto maior o desejo de evitar a incerteza, mais as pessoas procuram ordem, consistência, estrutura, procedimentos formais e leis para cobrir situações na sua vida quotidiana.</li> </ul>

Figura 2: As nove dimensões culturais do projeto GLOBE.

Fonte: *Globe Project Study 2004 – 2007*

Estes modelos adquiriu um valor acrescido, pelo fato de novos dados emergentes desta pesquisa do modelo GLOBE ter produzido outras e mais complexas informações acerca dos países relativamente ao que tinha sido estudado e obtido anteriormente, pelo modelo de Hofstede de 1980.

## **2.2 PERTINÊNCIA DA PROBLEMÁTICA**

O ajustamento intercultural é apresentado na literatura por vários autores (Hofstede, 2001, Black et al., 1991, Black and Mendenhall, 1990, Khazhgaliyeva et al., 2023, Palthe, 2004; Fidalgo, 1991, Rego e Cunha, 2009, Martins, 2013<sup>a</sup>; Pontes, 2017, Correia, 2021), contudo ainda são poucos os estudos empíricos dedicados ao tema envolvendo o ajustamento cultural dos brasileiros em Portugal.

A literatura dedicada à expatriação é extensa (Coelho & Oliveira Júnior, 2016, Freitas, 2009, Bueno e Freitas, 2015, Zago et al., 2019, Bertoni & Larentis, 2019, Sutari & Brewster, 2009, Gallon & Antunes, 2016, Caligiuri, 2000, Black et al., 2000, Tanure et al., 2010; Martins, 2013<sup>a</sup>; Martins, Rego & Proença, 2014), todavia quanto a vertente dos SIE embora a literatura seja abrangente (Al Ariss & Crowley-Henry, 2013; Altman & Baruch, 2012; Andresen et al., 2020; Caligiuri, 2000; Clark & Altman, 2016; Howe-Walsh & Schyns, 2010; McKenna & Richardson, 2016; Peltokorpi & Jintae Froese, 2009; Rosa González et al., 2021; von Borell de Araújo et al., 2014), é pouco referenciado as motivações da maior comunidade estrangeira em Portugal, os brasileiros.

Estudo torna-se pertinente tendo em conta o ajustamento intercultural desta comunidade e, em simultâneo, a necessidade de compreensão da perceção dos brasileiros sobre o mercado de trabalho português aquando do seu ingresso neste mercado. Para tal, os objetivos deste estudo passam pela compreensão.

## **3 EXPATRIADOS POR AUTO-INICIATIVA**

Os trabalhadores que demonstram iniciativa pessoal são cada vez mais valiosos para as organizações por diversas razões. O caso da expatriação é interessante porque a deslocação independente para um país estrangeiro exige um nível de iniciativa pessoal bastante elevado. Por definição, presume-se que os expatriados que são “auto-iniciados”, na literatura conhecidos como EIP, demonstram iniciativa pessoal quando se mudam para um país estrangeiro (Andresen et al., 2020<sup>a</sup>; Martins, 2019). A mobilidade dos EIP é descrita como uma escolha feita por indivíduos que decidem por si próprios ir para o estrangeiro (Andresen et al., 2020<sup>b</sup>; Martins, 2019).

Os EIP e a imigração surgem com uma ambiguidade na literatura (Ariss & Crowley-Henry, 2013). A investigação existente (França & Padilla, 2018; Hermann, 1999; Machado, 2006) informa que a diferença entre ambos conceitos está no contexto de saída do país de origem e de chegada, ou seja, na natureza económica do indivíduo em cada

país. A literatura está centrada nos EIP de países desenvolvidos, incluindo Europa Ocidental, quando os expatriados vêm de países menos desenvolvidos, são mais frequentemente rotulados como “migrantes” ou “imigrantes”. A grande discrepância está na característica dos EIP, diz-se que estes estão equipados com uma variedade de capitais, tais como redes, experiências profissionais e educação. Quando se envolvem na mobilidade internacional, beneficiam de excelentes oportunidades e opções e constroem uma carreira de sucesso. Em vez disso, sempre que o termo “migrante” é utilizado num debate, a tónica é colocada no trabalho ou no emprego (e não nas carreiras), que frequentemente ocorrem em circunstâncias difíceis, como o subemprego ou mesmo o desemprego (Ariss & Crowley-Henry, 2013).

Expatriação por iniciativa própria é descrito como iniciativa própria feita por indivíduos voluntariamente ir para outro país sem assistência organizacional onde encontram por conta própria um novo emprego no estrangeiro (Andresen et al., 2020b; Martins, 2019). Em suma, os EIP precisam de iniciativa e desejo para se deslocarem para um outro país e, geralmente são estes os perfis mais procurados pelos empregadores (Andresen et al., 2020b).

Andresen et al., (2019), enfatizam as características dos EIP em comparação com os expatriados organizacionais, nos contextos de: ter iniciativa própria, ser proactivo e ser persistente. Iniciativa própria: o comportamento dos EIP sugere que a sua deslocalização internacional é difícil de realizar e vai para além do que é habitual. O objetivo de se mudar internacionalmente e a capacidade de lidar com grandes distâncias psicológicas provavelmente serão mais fortes para os EIP do que para os organizacionais expatriados ou expatriados organizacionais (OEs). Os EIP estão encarregues de recolher informações sobre o que pode fazer, procurar o emprego adequado e convencer os empregadores das suas qualificações, obter uma autorização de trabalho e gerir a própria logística de mudança de país. Os OEs, por outro lado, são mais suscetíveis de apresentar um comportamento menos auto-iniciados, uma vez que as suas missões internacionais são prescritas de forma mais rigorosa e os seus empregados seguem percursos de carreira convencionais e recebem orientação dos seus empregadores ao longo do processo de deslocalização. Os EIP têm uma visão a longo prazo que lhes permite antecipar o que está para vir, como novas exigências ou oportunidades de emprego, e abordá-las. A proatividade implica que desenvolvam planos de reserva para o caso de algo não correr como esperado. A persistência, é outra característica dominante entre os EIP. Ajuda a ultrapassar as barreiras e serve para evitar que o objectivo dos EIP seja abandonado, sendo

importante gerir os desafios da deslocalização internacional, que muitas vezes envolvem contratempos e fracassos e, por isso, devem convencer-se de que vale a pena continuar o seu plano de realocização internacional, mesmo que este não seja imediatamente bem-sucedido.

Sendo o objeto de estudo desta dissertação os EIP brasileiros, a investigação discute os aspetos indígenas da cultura brasileira sob a égide de “traços culturais”. Estes traços culturais têm as suas raízes no colonialismo brasileiro (von Borell de Araujo et al., 2014). O estrangeirismo é uma fixação no estrangeiro (Pedro et al., 2009), uma falta de uma referência paterna no imaginário coletivo brasileiro, atribuindo a essa ausência a tendência brasileira de fixação no estrangeiro a essa ausência (Araújo et al., 2013). Na época do descobrimento do Brasil, os portugueses já eram um povo mestiço, visto pelos nativos da África Oriental como uma nação separada do resto da Europa (de Alencastro, 2018). Ao chegarem ao Brasil, os colonos portugueses misturaram-se com índios, negros e imigrantes de outras regiões da Europa, o que formou uma nação que desenvolveu uma identidade plural, sem uma referência cultural homogénea (Matos, 2006). O formalismo consiste em reduzir os riscos, a ambiguidade e a incerteza através da criação de regras, regulamentos e procedimentos (Flores, 2003). No entanto, o formalismo não pode ser entendido simplesmente como uma preferência por regras escritas. Ele também descreve a lacuna que existe no Brasil entre normas e comportamentos escritos prescritivos (Sarmiento, sem data). Durante o período colonial, o Brasil estava dividido entre a aplicação das leis estabelecidas pela portuguesa e a vida no próprio país (Bersani, 2018). Muitas vezes, essas leis não se adequavam às exigências da vida no Brasil, produzindo uma dicotomia entre as ações legalmente prescritas e as atividades e as atividades dos cidadãos e instituições brasileiras (Telles, s/d). Devido aos seus interesses económicos, Portugal optou por ignorar essa discrepância. O jeitinho é o traço mais conhecido da cultura brasileira, o conceito de jeitinho refere-se a engenhosidade criativa na obtenção de soluções de curto prazo para os desafios da vida quotidiana, que incluem excessos burocráticos ou questões que surgem em contextos hierárquicos, um jeitinho também está relacionado com um método rápido e indireto para atingir um objetivo que não ameaça a harmonia interpessoal (Pedroso et al., 2009).

Por fim, o personalismo é um traço cultural que explica como os brasileiros usam suas redes sociais para resolver problema (Ciribeli & Paiva, 2011). A sociedade brasileira é baseada em relações pessoais, e a aplicação e a aplicação estrita da lei é reservada aos

indivíduos cujas redes sociais são constituídas por contactos pessoais contactos pessoais com baixo nível de influência (Barbosa, 2014).

### **3.1. CARACTERIZAÇÃO DA CULTURA BRASILEIRA**

O tráfico transatlântico de escravos assumiu no Brasil uma dimensão inédita no Novo Mundo. Do século XVI até meados de século XIX (1850), durante os períodos colonial e imperial, o país foi o maior importador de refugiados africanos das Américas (de Alencastro, 2018). Quando se trata de cultura brasileira, é estritamente necessário falar primeiramente sobre as suas bases e raízes, conhecer a presença inicial predominante de indígenas e negros.

A formação da identidade nacional passa então a produzir significados sobre o que é ser brasileiro a partir do exercício da cidadania em meados do século XVIII e no século XIX com a presença da corte portuguesa num cenário em que as instituições imperiais procuravam estabelecer ou manter as condições para que o crescimento do comércio e da escravidão negra pudessem continuar a contribuir para o desenvolvimento da economia nacional ( Santos, 2021).

A contextualização do tráfico negreiro é necessária para a compreensão de determinadas crenças no país. Segundo Mota (2008), a cultura brasileira é baseada nomeadamente na religião católica e pela escolha política, onde diferem os grupos de jovens de esquerda e direita, considerados “raízes do pensamento radical”. De certo modo, a população mais jovem é considerada como “geração muito sadia e cheia de esperança (...) desapegada de certos comodismos e de certos compromissos em que se atolaram e ainda estão atolando muitos de nossos maiores” (Mota, 2008, p.36).

A ideia de que a nossa cultura é regida pela miscigenação e que, por isso, o brasileiro é paciente, hospitaleiro e tolerante começa a ganhar força. No entanto, os processos culturais internos dão-se de forma diferente (Fiorin, 2009). Devido à essa mistura dada através de muitos grupos étnicos ao longo da história do país, a cultura brasileira ganhou essa imagem externa. Contudo, é importante notar que a mistura não é aleatória. Há sistemas que não são aceites numa mistura. Por exemplo, no período em que a nação estava a ser construída, a mistura das três raças que hoje conhecemos como a imagem do ser brasileiro, não incluía os pretos, onde a seleção de quem fazia parte da nacionalidade brasileira eram os índios e brancos pois, por motivos supostamente óbvios, os pretos eram escravos (Fiorin, 2009).

Fiorin (2009), numa análise dos autores que elaboram uma visão de nacionalidade brasileira, esboça o preconceito recôndito nas falas literárias: “A cultura brasileira euforizou de tal modo a mistura que passou a considerar inexistentes as camadas reais da semiose onde opera o princípio da exclusão; por exemplo, nas relações raciais, de gênero, de orientação sexual etc. A identidade autodescrita do brasileiro é sempre a que é criada pelo princípio da participação, da mistura. Daí se descreve o brasileiro como alguém aberto, acolhedor, cordial, agradável, sempre pronto a dar um “jeitinho”. Ocultam-se o preconceito, a violência que perpassa as relações quotidianas etc. Enfim, esconde-se o que opera sob o princípio da triagem” (Fiorin, 2009, pp. 124).

### **3.2. COMUNIDADE BRASILEIRA EM PORTUGAL**

Nas últimas décadas, o número de brasileiros a viver em Portugal tem vindo a aumentar significativamente. Muitos brasileiros optam por imigrar para Portugal em busca de melhores oportunidades de emprego, educação, qualidade de vida, ou mesmo para estabelecer laços familiares. Esta migração é motivada por vários fatores, tais como a língua comum, os estreitos laços culturais e históricos entre os dois países, bem como a estabilidade política e económica de Portugal.

Aspetos importante a mencionar sobre a imigração brasileira em Portugal é que não tratamos apenas de uma identidade brasileira. As identidades criadas pela imigração são distintas umas das outras (Machado, 2006) na medida em que são limitadas por questões relacionadas com: 1) classe dentro da população imigrante; 2) momento da imigração; 3) gênero e sexualidade; 4) ascendência portuguesa; 5) cor ou raça; 6) ocupação no mercado de trabalho; 7) origem regional; e, finalmente, 8) origem nacional.

Os brasileiros vem em Portugal uma facilidade de migração devido a sua semelhança linguística. Contudo, não é este o principal motivo que faz com que o território português seja porta de entrada para os sul-americanos, nomeadamente brasileiros. Conforme literatura (Góis et al., 2009), os dados relativos às razões de imigração estão entre razões económicas, familiares e pessoais, académicas, por segurança ou excesso de violência no Brasil, entre outras.

É possível dividir o fenómeno migratório brasileiro em Portugal em duas vagas (França & Padilla, 2018): sendo a primeira tendo início em finais dos anos 1970 até 1990 e posteriormente, a segunda vaga teve início nos anos 2000 até 2010, onde foi registado decréscimo no número de brasileiros em Portugal marcada por uma inserção laboral

precária, nomeadamente feminina e associada ao mercado do sexo. Com o fim da crise económica, Portugal voltou a sentir elevada presença dos brasileiros novamente nos dias atuais (Pordata, 2022; SEF, 2021).

Em suma, considerados como “países irmãos”, Brasil e Portugal estão ligados desde o momento dos descobrimentos e, nos dias atuais, através de outras motivações, é possível vivenciar portugueses que vivem no Brasil e brasileiros que vivem em Portugal pelos seus diversos motivos, o objeto de estudo desta dissertação são os brasileiros que chegaram a Portugal com pelo menos um curso de ensino superior e que não esteve mais que seis meses a procura de um trabalho, independente da área, sendo crucial entender como foi o ajustamento intercultural desses indivíduos.

Por fim, segundo o SEF, quase 400.000 brasileiros vivem legalmente em Portugal e representam cerca de 40% da população estrangeira. Maior incidência nos concelhos de Lisboa, Cascais, Sintra, Porto e Braga (*Quase 400 mil brasileiros residem legalmente em Portugal - Expresso, 2023*)

## **CAPÍTULO III - METODOLOGIA**

---

## 4 ABORDAGEM QUALITATIVA

A escolha da metodologia a aplicar deve ser orientada pelos objetivos que pretendemos alcançar com determinado estudo e, nesta dissertação, conforme já referido anteriormente, o objetivo é compreender os fatores facilitadores e os desafios no ajustamento intercultural e as diferenças sentidas contratação em Portugal. Por este motivo, decidiu-se que para a análise deste estudo iremos utilizar a metodologia qualitativa.

O estudo do comportamento social e das culturas humanas tem uma tradição rica em investigação qualitativa. O seu objetivo geral é desenvolver ideias que nos ajudem a compreender os fenómenos sociais em contextos naturalistas e não experimentais, para que possamos compreender as experiências, perceções e/ou comportamentos dos indivíduos, bem como os significados que lhes estão associados (Agius, 2013).

Uma abordagem qualitativa é uma metodologia de investigação amplamente utilizada em muitas áreas do conhecimento e que se centra numa compreensão aprofundada de fenómenos sociais, culturais, psicológicos ou naturais contextualizados (E. A. da Silva, 2013a). Ao contrário da abordagem quantitativa, que procura quantificar os dados através de números e estatísticas, a abordagem qualitativa procura explorar as nuances e a complexidade de um tema de estudo através da recolha e análise de dados não numéricos, como entrevistas, observações, documentos e artefactos culturais (Augusto, 2014).

Esta abordagem é particularmente útil quando se pretende explorar as experiências, os significados e as perspetivas das pessoas envolvidas numa determinada situação, permitindo uma compreensão mais rica e profunda dos fenómenos estudados (Gui, 2003).

O objetivo da investigação qualitativa é explorar as muitas vertentes carregadas de significado e os contextos sociais que influenciam o comportamento humano, em vez de se limitar a respostas predeterminadas (Silva, 2013).

Nos estudos que utilizam a abordagem qualitativa, recorrem a uma variedade de dados empíricos que caracterizam o quotidiano das pessoas através de experiências, biografias ou entrevistas, permitindo uma recolha de dados mais abrangente em análise exploratória (Bishwakarma, 2017).

Um dos métodos de análise qualitativo mais utilizado é o método "Grounded Theory" (Teoria Fundamentada) foi desenvolvida na década de 1960 pelos sociólogos Barney G. Glaser e Anselm L. Strauss (Baggio & Erdmann, 2011). A Teoria Fundamentada envolve um processo iterativo de codificação e categorização dos dados, identificando padrões

emergentes e relacionando esses padrões para desenvolver conceitos e teorias. É um processo altamente flexível e adaptativo, no qual os pesquisadores podem voltar ao campo para coletar mais dados, se necessário, e refinar suas teorias à medida que a pesquisa avança (Baggio & Erdmann, 2011). Esta abordagem é amplamente utilizada em vários domínios, como a sociologia, a psicologia, a enfermagem, a educação e outros sectores das ciências sociais e da saúde.

A análise de discurso, como parte da pesquisa qualitativa, é uma abordagem que ajuda a desenvolver teorias que visam aprofundar a análise das palavras e declarações feitas por indivíduos em contextos sociais (C. R. Silva et al., 2005).

A escolha do método deve-se aos aspectos que se enquadram nesta pesquisa, tais como: (1) compreender os fatores que facilitam o ajustamento intercultural; (2) compreender os fatores que dificultam o ajustamento intercultural nomeadamente as questões burocráticas, idioma, cultura e, por fim, (3) explorar as condições de contratação de pessoas estrangeiras em Portugal.

#### **4.1. INSTRUMENTO DE RECOLHA DE DADOS**

O instrumento de recolha de dados escolhido para o presente foi a entrevista semiestruturada, esta ferramenta é importante na investigação qualitativa porque permitem aos investigadores saber como os participantes veem e interpretam um determinado fenómeno, bem como o que sentem e pensam sobre ele (Resende, 2016). A informação de uma entrevista é fornecida a dois níveis: factos e perceções (Russo & Silva, 2019). A entrevista semiestruturada, que se assemelha a uma conversa guiada, enfatiza uma abordagem qualitativa e busca uma interação mais significativa entre o entrevistador e o entrevistado. Esse tipo de entrevista pode ocorrer presencialmente ou à distância, envolvendo duas ou mais pessoas (Russo & Silva, 2019).

Minayo e Costa (2018) salientam que os entrevistados podem fornecer dados que podem ser confirmados em documentos, gerando fatos. Também podemos coletar informações subjetivas, perceções, que constituem uma representação da realidade sob a forma de ideias, crenças, opiniões, sentimentos, comportamentos e ações dos entrevistados. As duas dimensões de informações são importantes para uma pesquisa qualitativa, entretanto a segunda contribui para a construção de significados a partir de vivências que podem determinar padrões de comportamento dos atores sociais de forma mais ampla.

Segundo as diretrizes de Patton (2002), uma entrevista qualitativa deve ser conduzida de forma aberta, imparcial, sensível e fácil de entender. Essas entrevistas geralmente adotam uma abordagem flexível e exploratória, caracterizadas por um estilo de conversação não rigidamente estruturado. As perguntas formuladas tendem a ser abertas, com o propósito de desviar as narrativas detalhadas e concretas sobre as experiências do entrevistado (Vogel et al., 2013).

De seguida à construção da revisão da literatura com os estudos relevantes existentes e estabelecer os objetivos da análise que explora o impacto da adaptação intercultural no processo de chegada em Portugal dos self-initiated expatriates brasileiros, foi criado um guião com 19 perguntas descritas no roteiro de entrevista (Anexo 1) durante as entrevistas conduzidas com self-initiated expatriates brasileiros, residentes em Portugal e que se encontram inseridos no mercado de trabalho.

As temáticas abordadas nas questões da entrevista incluem: motivações Pessoais: Explora as razões pessoais que levaram os self-initiated expatriates (EIPs) brasileiros a decidir deixar o seu país de origem em busca de oportunidades em Portugal. Isso envolve suas aspirações individuais, desejos de qualidade de vida, metas profissionais, entre outros fatores pessoais; conhecimento do Destino: Investigação sobre o conhecimento prévio que os EIPs tinham sobre Portugal como destino antes de se mudarem. Isso pode incluir informações sobre a cultura, mercado de trabalho, estilo de vida, e assim por diante; relevância na Situação Profissional Atual: Avaliação de como a mudança para Portugal afetou a situação profissional dos EIPs, se trouxe melhorias ou desafios em suas carreiras; questões Burocráticas, Adaptação Cultural e Idioma: Exploração das dificuldades e processos burocráticos enfrentados pelos EIPs durante sua mudança e adaptação a uma nova cultura e língua; recrutamento, fatores facilitadores e desafios: Investigação sobre como os EIPs encontraram empregos em Portugal, quais foram os fatores que facilitaram ou dificultaram esse processo, incluindo a validação de suas qualificações e experiências profissionais; integração Social e Adaptação à Comunidade Portuguesa e Brasileira: Exame de como os EIPs se integraram na sociedade e comunidade local, bem como como mantiveram conexões com suas raízes brasileiras; fatores positivos e negativos de Residir em Portugal: Identificação dos aspectos positivos e negativos da experiência de residir em Portugal, tais como qualidade de vida, custo de vida, acesso a serviços de saúde, entre outros e, por fim, recomendações do País e da experiência a outras pessoas: Reflexões dos EIPs sobre se recomendariam Portugal como destino para outros brasileiros em busca

de oportunidades profissionais e uma vida melhor, com base em suas próprias experiências.

## **4.2. CARACTERIZAÇÃO DOS PARTICIPANTES**

Para escolher os participantes deste estudo, foram inicialmente considerados critérios essenciais como (1) ser de nacionalidade brasileira; (2) indivíduos licenciados e (3) empregados há pelo menos seis meses.

Os participantes deste estudo contribuem para uma amostra não probabilística, justificada pelo facto de os participantes foram selecionados seguindo um determinado objetivo, entender o processo de ajustamento intercultural. Ao selecionar amostras utilizando o método de amostragem não probabilística, nem todos os elementos da população têm a mesma probabilidade de serem escolhidos (Freitag, 2018). Ao contrário da amostragem probabilística, em que cada elemento da população tem a mesma probabilidade de ser incluído na amostra, a amostragem não estatística consiste em escolher elementos da população de forma imparcial (Adami et al., 2010).

A amostragem em snowball, também conhecida como amostragem de bola de neve, é um método não probabilístico que envolve a seleção de participantes por meio de referências de outros participantes já incluídos na amostra. Esse método é especialmente utilizado em pesquisas que envolvem grupos difíceis de alcançar ou localizar. Existe uma falta de controle sobre o processo de seleção, preocupações de segurança e privacidade em certos contextos e limitações na generalização dos resultados devido ao viés de amostra. É uma abordagem valiosa, mas deve ser usada com consideração das suas limitações (Bockorni & Gomes, 2021). Na investigação qualitativa, para determinar o momento em que o investigador deve concluir o processo de recolha de dados, o critério de amostragem de saturação é aplicado aos domínios da validação objetiva e da inferência indutiva (Hoffmann & Farias, 2018).

O presente estudo é composto por 8 participantes, todos os participantes têm ensino superior em áreas de biomedicina, engenharia industrial, nutrição, educação física, sistemas de informação, enfermagem e comunicação social. Neste estudo, seis entrevistados são do sexo feminino e dois são do sexo masculino, cinco são casados e três solteiros. Todos os participantes estão empregados sendo que apenas dois participantes trabalham nas áreas onde se formaram.

Todas as informações recolhidas ao longo da investigação, incluindo as entrevistas, a sua gravação e transcrição e o consentimento informado (Anexo II), foram mantidas confidenciais. Por esse motivo, a cada participante foi atribuído um número entre 1 e 8, de acordo com a ordem apresentada nas tabelas seguintes. Na tabela 1 são apresentados as características sociodemográficas dos participantes.

ENTREVISTADO	GÉNERO	IDADE	TEMPO DE PERMANÊNCIA EM PORTUGAL	SITUAÇÃO FACE O TRABALHO	LOCAL DE RESIDÊNCIA	SITUAÇÃO FAMILIAR
1	F	32	4 ANOS	SÓCIO-GERENTE	CALENDÁRIO	CASADA
2	F	39	5 ANOS	TRABALHADOR INDEPENDENTE	NINE	CASADA
3	F	27	10 MESES	CONTRATADA	CALENDÁRIO	SOLTEIRA
4	M	35	4 ANOS	CONTRATADO	V. N. FAMALICÃO	CASADA
5	F	31	4 ANOS	SÓCIO-GERENTE	ESMERIZ	CASADA
6	M	32	1 ANO E 4 MESES	TRABALHADOR INDEPENDENTE	CALENDÁRIO	SOLTEIRO
7	F	28	8 MESES	CONTRATADA	GUIMARÃES	SOLTEIRA
8	F	35	5 ANOS	CONTRATADA	VIANA DO CASTELO	CASADA

Tabela 2: Características sociodemográficas dos participantes.

A média de idades dos inquiridos presente na tabela 2 é de aproximadamente 32 anos. Os EIPs brasileiros presentes no estudo estão a viver em Portugal em média há 3 anos aproximadamente. São na sua maioria (4) colaboradores contratados, sendo (2) participantes sócios-gerentes e (2) trabalhadores independentes com o regime de recibos verdes. Os inquiridos neste estudo são da região norte do país, residentes dos distritos de Braga, Guimarães e Viana do Castelo.

### **4.3 PROCEDIMENTOS NA RECOLHA E ANÁLISE DE DADOS**

Para a recolha de dados para o estudo presente nesta dissertação, numa fase inicial partilhei nas redes sociais (Facebook e Instagram) e lugares de maior frequência de brasileiros (estúdios de estética e pastelarias brasileiras), de modo a reunir uma amostra com características específicas que fossem ao encontro dos objetivos do estudo, os SIE brasileiros.

Os participantes foram contactados pessoalmente e por videochamada via WhatsApp onde foi apresentado o guião da entrevista (Anexo I) e foi enviado o formulário de consentimento (Anexo II) com toda a explicação que precisavam saber a respeito do presente estudo. A maior parte das entrevistas foram feitas pessoalmente (5) após conseguir uma compatibilidade de horários com os inquiridos, as entrevistas elaboradas pessoalmente contribuíram para melhor perceção do sentimento dos SIE, através de uma conversa informal os participantes foram informados do anonimato da informação recolhida. Os entrevistados foram informados sobre a gravação da conversa para futura transcrição e melhor análise dos dados obtidos.

A transcrição consiste em reproduzir as falas do entrevistado, por escrito (Azevedo et al., 2017), a transcrição permite registar com precisão e guardar as palavras e ideias dos participantes para análise posterior. Deste modo, não se perdem informações valiosas que seriam perdidos se o entrevistador optasse apenas por anotações ao longo da entrevista (Azevedo et al., 2017).

Após as transcrições das entrevistas, foram definidas categorias de análise conforme revisão da literatura. A categorização é uma maneira de agrupar elementos que têm características em comum. É um processo de arranjar informações de acordo com a semelhança entre elas (Farias et al., 2020). Como aspectos mais significativo, vale ressaltar que as categorias conduzem a uma síntese do processo de comunicação (Farias et al., 2020).

A categorização é um processo fundamental na pesquisa qualitativa, e é utilizado para organizar, analisar e interpretar os dados coletados, geralmente em forma de textos, transcrições de entrevistas, observações ou documentos (Sousa & Santos, 2020). Esse processo envolve a identificação e agrupamento de temas, conceitos ou padrões emergentes nos dados, permitindo aos pesquisadores obter insights e compreender as complexidades subjacentes aos fenômenos estudados. A fase de categorização implica

uma transformação dos dados em texto a partir de um formato bruto, a fim de obter uma representação do conteúdo (Resende, 2016).

As informações recolhidas através das entrevistas estão de modo resumido, presentes na tabela 3 que será desenvolvida ao longo do próximo capítulo. Na coluna de “categorias” foram indicados os principais temas abordados com os participantes, nas “dimensões de análise” será desenvolvido os principais tópicos de interesse das categorias e, por fim, na “informação pretendida” serão desenvolvidas em uma análise qualitativa o sentimento dos participantes diante a cada dimensão de análise.

CATEGORIAS	DIMENSÕES DE ANÁLISE	INFORMAÇÃO PRETENDIDA
TORNAR-SE UM SIE	MOTIVAÇÕES PESSOAIS	RAZÕES QUE LEVAM OS PARTICIPANTES A SER UM SIE
ESCOLHA DO PAÍS	CONHECIMENTO DO DESTINO	MOTIVOS QUE LEVAM A ESCOLHA DE PORTUGAL COMO DESTINO
FORMAÇÃO ACADÊMICA	RELEVÂNCIA NA SITUAÇÃO PROFISSIONAL ATUAL	ENTENDER SE EXISTE ALGUMA RELEVÂNCIA ENTRE A FORMAÇÃO ACADÊMICA E A SITUAÇÃO PROFISSIONAL DO SIE
AJUSTAMENTO INTERCULTURAL	QUESTÕES BUROCRÁTICAS, ADAPTAÇÃO CULTURAL E IDIOMA	COMPREENDER ONDE OS SIE'S TIVERAM MAIS DIFICULDADES NA CHEGADA AO PAÍS
PROFISSÃO	RECRUTAMENTO, FATORES FACILITADORES E DESAFIOS	ENTENDER COMO OS SIE'S PERCEPCIONAM O RECRUTAMENTO, SE HOUVE DIFICULDADES EM ENCONTRAR TRABALHO NA ÁREA E SE A FORMAÇÃO ACADÊMICA FACILITOU O PROCESSO.
ADAPTAÇÃO CULTURAL	INTEGRAÇÃO SOCIAL E ADAPTAÇÃO À COMUNIDADE PORTUGUESA E BRASILEIRA	COMPREENDER O PROCESSO DE ADAPTAÇÃO, ACOLHIMENTO DOS BRASILEIROS RESIDENTES E OS PORTUGUESES, SITUAÇÕES DE DISCRIMINAÇÃO
QUALIDADE DE VIDA	FATORES POSITIVOS E NEGATIVOS DE RESIDIR EM PORTUGAL	MOTIVOS PARA CONTINUAR NO PAÍS
OUTROS	RECOMENDAÇÕES DO PAÍS E DA EXPERIÊNCIA A OUTRAS PESSOAS	APÓS O INÍCIO DE PROCESSO, QUAL É A PERCEPÇÃO DOS SIE SOBRE PESSOAS QUE ESTÃO A INICIAR A EXPERIÊNCIA

Tabela 3: Categorias desenvolvidas na entrevista.

Após a categorização, passamos a uma análise minuciosa de cada entrevista. O processo de interpretação deve incorporar uma dimensão reflexiva desde o início. A interpretação

começa de forma espontânea durante a entrevista em si, e é importante estar consciente disso, reservando as reflexões para a fase de análise. Nesse momento, também é crucial manter uma atenção constante para o desenvolvimento de convicções em relação ao caso em análise (de Mattos, 2005).

## **CAPÍTULO IV – APRESENTAÇÃO DE RESULTADOS**

---

## **5. BREVE ENQUADRAMENTO À APRESENTAÇÃO DOS RESULTADOS**

A entrevista com self-initiated expatriates (SIEs) brasileiros que se mudaram para Portugal abrangeu uma ampla gama de temas. Primeiro, exploramos as motivações pessoais que os levaram a buscar oportunidades em Portugal, incluindo suas aspirações individuais e metas profissionais. Em seguida, investigamos o conhecimento prévio que tinham sobre Portugal como destino, abordando aspectos como cultura, mercado de trabalho e estilo de vida. A entrevista também avaliou o impacto da mudança na situação profissional dos SIEs, considerando melhorias ou desafios em suas carreiras. Discutimos as dificuldades enfrentadas nas questões burocráticas, como processos de imigração, bem como a adaptação a uma nova cultura e idioma.

O recrutamento e a busca por empregos em Portugal foram tópicos centrais, com uma investigação detalhada sobre os fatores que facilitaram ou dificultaram esse processo, incluindo a validação de suas qualificações e experiências profissionais. Além disso, examinamos como os SIEs se integraram na sociedade local e nas comunidades brasileiras, bem como como mantiveram conexões com suas raízes culturais. Também identificamos aspectos positivos e negativos da experiência de residir em Portugal, considerando qualidade de vida, custo de vida e acesso a serviços de saúde, entre outros. Por fim, os SIEs compartilharam suas reflexões sobre se recomendariam Portugal como destino para outros brasileiros em busca de oportunidades profissionais e uma vida melhor, com base em suas próprias experiências. Essas diversas temáticas ofereceram uma visão abrangente das experiências e desafios enfrentados pelos SIEs em sua jornada de expatriação para Portugal.

As principais categorias que serão detalhadas a seguir são: “Tornar-se um self-initiated expatriates”, onde os participantes relatam os principais motivos que deram início a essa experiência; “Escolha do país”, onde os participantes explicam a motivação de escolher Portugal como país de destino; “Formação acadêmica”, a relevância da formação acadêmica na experiência SIE no país; “Ajustamento intercultural”, onde os participantes indicam quais foram os principais desafios da integração no país; “Profissão”, os desafios existentes no exercício da formação acadêmica em Portugal; “Adaptação Cultural”, os participantes destacam a importância das conexões sociais e da comunidade brasileira para facilitar a transição e a integração no país; “Qualidade de vida”, diferenças existentes entre Portugal e Brasil na qualidade de vida dos participantes; e, por fim,

“Recomendações sobre ser um SIE em Portugal”, opiniões sobre aptidões necessárias para iniciar uma experiência fora do país de origem.

## **5.1. TORNAR-SE UM SELF-INITIATED EXPATRIATES**

Os participantes foram motivados a tornarem-se SIE's por cinco principais motivos, os entrevistados indicam que tornaram SIE's para (1) acompanhar o cônjuge na missão, pela (2) busca de melhores qualidades de vida, para (3) aprender uma profissão nova, por (4) questões de segurança e pela busca de algo novo, de (5) desenvolvimento pessoal. A tabela seguinte apresenta as motivações indicadas por cada entrevistado ao tornar-se um SIE.

- Motivações pessoais para tornar-se um SIE

As razões pessoais para se tornar um autoexpatriado são diversas e incluem o desejo de aventura, crescimento pessoal, oportunidades de carreira, aprendizado de idiomas, intercâmbio cultural, qualidade de vida, motivações familiares, escape de situações difíceis, relacionamentos e a busca por oportunidades específicas. Cada indivíduo pode ter uma combinação única de motivos pessoais para optar por viver e trabalhar em um país estrangeiro. Conforme respostas dos participantes entrevistados, os motivos pessoais que levaram a iniciar uma experiência como autoexpatriados iniciados são acompanhar o cônjuge, busca de melhores qualidades de vida, busca de uma nova profissão e busca de segurança que não encontram em seus países de origem.

### *Acompanhar o cônjuge*

Três dos entrevistados referiram que a decisão de sair do país à trabalho foi do seu companheiro. Tal como se pode observar nas palavras de:

“O meu marido começou a procurar trabalho na Europa e viu que em Portugal tinha um bom mercado para a profissão que queria seguir então em decidi acompanhá-lo (...)”. E1

### *Qualidade de vida*

Os participantes entendem qualidade de vida como estabilidade financeira, acesso à educação, segurança e ter poder de compra. Para além da motivação de acompanhar o cônjuge, à busca de qualidade de vida e segurança foram os principais motivos apontados pelos participantes para se tornarem SIE's, tal como se pode observar nas palavras de:

“Porque quando eu procurava emprego depois de tirar a cidadania italiana, a área de IT em Portugal é muito forte em relação a europa e aqui tenho uma qualidade de vida que não teria lá, principalmente em termos financeiros.” E4

#### *Segurança*

Os participantes relatam que devido ao sofrimento pela elevada violência no Brasil, decidiram sair do país em busca de um lugar mais seguro como se pode observar nas palavras de:

“Devido à traumas de violência no brasil (...).” E2

### **5.1.1. ESCOLHA DO PAÍS**

Os inqueridos, na sua maioria escolheram Portugal como destino para a experiência de um SIE por já terem amigos e familiares a residir no país e, também por existir uma facilidade na busca de trabalho. Os participantes responderam que os principais motivos da escolha de Portugal como país para se tornarem autoexpatriados estão ligados a facilidade de trabalho, à amigos e familiares residentes no país e ao idioma e custo de vida em Portugal.

#### *Facilidade de trabalho*

Os participantes deste estudo indicam que escolheram Portugal por ter um mercado de trabalho amplo e por este motivo, é fácil encontrar trabalho nas diversas áreas, nomeadamente em trabalhos precários como por exemplo, restauração e fábricas. Como se pode observar nas palavras de:

“Porque quando eu procurava emprego depois de tirar a cidadania italiana, a área de IT em Portugal é muito forte em relação a europa (...).” E4

#### *Amigos e familiares residentes*

Três inqueridos indicam que o que motivou à escolha de Portugal para a experiência de SIE foi o facto de ter familiares e amigos a residirem no país. Conforme relatos do entrevistado 7:

“Como eu já tinha família aqui, eu comecei a procurar vagas e passei em um processo de seleção e a empresa fez todo o processo para que eu pudesse vir com um visto.” E7

### 5.1.2. FORMAÇÃO ACADÊMICA

A relevância da formação acadêmica para a situação profissional de um autoexpatriado pode variar significativamente. Em alguns casos, a formação acadêmica pode não ser o fator determinante para a carreira no país de acolhimento, especialmente se a pessoa busca oportunidades em um campo diferente ou em empregos que não exigem qualificações específicas. A capacidade de se adaptar, aprender o idioma e entender as normas culturais do novo ambiente pode ser mais importante em tais situações. Portanto, a formação acadêmica pode ou não ser relevante, dependendo das metas e circunstâncias individuais do autoexpatriado. Os participantes entrevistados indicam que a formação acadêmica na sua maioria, não tem relevância na situação profissional atual.

A maioria dos inqueridos (5) responderam que sim, a formação acadêmica tem relevância na sua profissão atual, sendo que apenas (3) participantes responderam que não tem relevância. Os entrevistados que dizem não ter relevância é uma nutricionista que trabalha em um café (E3), uma biomédica que trabalha em uma fábrica (E8) e um engenheiro industrial que mudou de profissão e trabalha em uma empresa de IT (E4). Tal como se pode observar nos relatos de:

“Engenheira Industrial. Super relevante porque na minha formação eu aprendi muito sobre gerenciamento de projetos e produtos e o que eu faço na minha empresa é um gerenciamento de várias coisas.” E1

“Sou enfermeira, é importante porque eu desenvolvo trabalhos relacionados a saúde, mas não exerço a função de enfermeira aqui.” E2

“Comunicação social, publicidade e propaganda. Eu consigo aplicar muitas coisas que eu aprendi aqui no meu trabalho, principalmente no marketing do Me Gusta. Por exemplo, o pensamento estratégico também ajuda muito na empresa.” E5

“Sou formado em educação física e é completamente relevante, eu trabalho aqui em ginásios a dar aulas.” E6

“Sou formada em Sistemas de Informação e aqui em Portugal eu sou engenheira de software e fez toda a diferença ter o ensino superior para que eu pudesse vir para cá já com o visto. A empresa precisava explicar o porquê de estar trazendo uma pessoa de fora e por ter o ensino superior fez toda a diferença.” E7

### **5.1.3. AJUSTAMENTO INTERCULTURAL**

Quando o participante decide tornar-se um autoexpatriado, o processo de ajustamento envolve lidar com questões burocráticas, como vistos e finanças, aprender sobre a cultura local, como comportamento e valores, e dominar o idioma local. Para ter sucesso nessa transição, é importante ser flexível, paciente e disposto a aprender, além de buscar apoio local quando necessário.

A maioria dos entrevistados destacou as questões burocráticas como um grande desafio. Isso inclui dificuldades relacionadas à obtenção de documentos, agendamento de serviços e processos administrativos complexos. A percepção geral é de que Portugal pode ser burocrático e que há espaço para melhorias nessa área.

Relativamente à adaptação cultural, alguns entrevistados mencionaram a adaptação cultural como um desafio inicial. Isso incluiu a diferença nas interações sociais, clima e até mesmo na língua. No entanto, a maioria parece ter superado esses desafios com o tempo, sugerindo que a adaptação cultural pode ser uma questão temporária. Embora a língua não tenha sido um desafio significativo para a maioria dos entrevistados devido à similaridade entre o português brasileiro e o português europeu, um deles mencionou que, no início, teve dificuldade em entender o português falado em Portugal. Isso sugere que, mesmo com semelhanças linguísticas, nuances podem existir. Os participantes (5) referem que existem muitas questões burocráticas que influenciam negativamente o processo inicial de um EIP; apenas um entrevistado (E8) destacou que não enfrentou dificuldades em relação a esses quesitos devido à sua nacionalidade adquirida pelos avós. Isso demonstra como a situação legal e a nacionalidade podem impactar a experiência de um expatriado.

Tal como se pode observar nas palavras de:

“As questões burocráticas com toda a certeza foi a coisa que mais me pegou aqui, língua não porque partilhamos do mesmo idioma embora tenha diferenças, mas as documentações foram horríveis e são até hoje.” E1

### **5.1.4. PROFISSÃO**

As respostas dos entrevistados ao tópico profissional, como as oportunidades de trabalho na área de formação, dificuldades no processo de procura por um emprego e a percepção

dos recrutadores na análise do currículo na visão dos participantes evidenciou importantes observações, tais como:

- Validação de Diploma e Aceitação Profissional:

Alguns entrevistados mencionaram a necessidade de validar seus diplomas brasileiros para poderem buscar trabalho em suas áreas de formação. Isso sugere que a validação de diplomas pode ser um processo complexo e uma barreira inicial para a busca de emprego.

- Experiência Profissional vs. Formação Acadêmica:

Alguns entrevistados destacaram que, apesar de terem experiência profissional significativa, tiveram dificuldades devido à falta de validação de sua formação acadêmica em Portugal. A ênfase dada à formação acadêmica em vez da experiência profissional pode ser vista como um desafio.

- Dificuldades na Busca de Emprego:

Alguns entrevistados mencionaram que não enfrentaram dificuldades na busca de emprego em suas áreas de formação porque já chegaram a Portugal com emprego garantido. No entanto, outros relataram desafios devido a processos de validação de diplomas ou à exigência de equivalências.

- Percepção dos Recrutadores:

A percepção dos recrutadores sobre os currículos dos entrevistados parece variar. Alguns relataram ter tido avaliações positivas, enquanto outros mencionaram dificuldades em serem contratados devido à falta de validação acadêmica ou à preferência por formações portuguesas. Isso indica que a aceitação de currículos estrangeiros pode ser inconsistente no mercado de trabalho em Portugal.

- Desafios Linguísticos:

Um entrevistado destacou que a falta de habilidades no idioma inglês foi um desafio para encontrar emprego, indicando que o conhecimento de idiomas além do português pode ser valorizado em certos setores.

Em conclusão, a percepção das oportunidades de trabalho em Portugal é ampla. Alguns avaliaram positivamente, enquanto outros deram notas mais baixas, sugerindo que as experiências podem variar amplamente dependendo do campo de atuação e da formação acadêmica.

### **5.1.5. ADAPTAÇÃO CULTURAL**

No tópico da adaptação cultural, as respostas indicam que a experiência de ser um SIE em Portugal pode ser desafiadora em termos de crescimento profissional, mas muitos entrevistados destacam a importância das conexões sociais e da comunidade brasileira para facilitar a transição e a integração no país. Além disso, a percepção da recepção da comunidade local varia de pessoa para pessoa, com alguns relatando experiências positivas e outros enfrentando situações de preconceito e discriminação.

Ser um EIP oferece uma série de vantagens significativas, desde a oportunidade de vivenciar e aprender com novas culturas até o enriquecimento pessoal e profissional. Isso inclui a compreensão de tradições, valores e costumes locais, o que pode ampliar significativamente a visão de mundo. A adaptação a um novo ambiente desafia constantemente a capacidade de resolver problemas, ser adaptável e desenvolver independência. A resiliência é construída a partir de enfrentar desafios e situações fora da zona de conforto.

Por outro lado, ser um autoexpatriado também apresenta desafios. A adaptação a um novo ambiente e a lidar com a distância da família e amigos pode ser emocionalmente exigente. A maioria dos entrevistados não percebeu benefícios significativos em termos de crescimento profissional ao ser um SIE em Portugal. Alguns mencionaram a falta de oportunidades e perspectivas de crescimento em suas áreas profissionais. As opiniões sobre a recepção da comunidade local em relação aos brasileiros em Portugal variam. Alguns entrevistados sentiram-se bem recebidos e tratados de forma positiva, enquanto outros mencionaram casos de preconceito ou discriminação. Tal como se pode observar nas palavras dos seguintes participantes:

“Eu acho que é muito variada, existe uma diferença no tratamento entre os brasileiros com ensino superior e sem qualquer tipo de estudos. Eu que já tive experiência de morar em outros países, acho que os portugueses deveriam ter a cabeça um pouco mais aberta e não só quanto aos brasileiros. (...) se as pessoas querem vir para cá, é porque tem coisas boas e os portugueses deviam ficar felizes com isso.” E1

No tópico de discriminação e xenofobia, todos os participantes afirmam que existe no país, alguns entrevistados afirmaram que experimentaram ou ouviram relatos de discriminação ou xenofobia, principalmente em situações sociais ou no ambiente de trabalho.

Tabela 4: Existência de discriminação e xenofobia

ENTREVISTADO	1	2	3	4	5	6	7	8
DISCRIMINAÇÃO E XENOFOBIA	S	S	S	S	S	S	N	N

“Sim, a minha filha já passou por xenofobia, de crianças não quererem brincar com ela porque ela é brasileira ou rirem dela por o sotaque dela ser diferente.” E1

### 5.1.6. QUALIDADE DE VIDA

Viver em Portugal como EIP nacional do Brasil tem alguns pontos positivos, como a língua compartilhada, qualidade de vida, clima ameno, custo de vida acessível, segurança e oportunidades culturais.

A maioria dos entrevistados afirma que a qualidade de vida em Portugal é melhor do que no Brasil. Eles destacam aspectos como segurança (n=6), acessibilidade (n=3) a bens e serviços, educação e poder de compra (n=3) como fatores positivos. Os aspectos positivos mencionados pelos inqueridos incluem segurança, acessibilidade a serviços e produtos, cultura familiar, educação de qualidade para crianças e a possibilidade de viajar facilmente para outros países a partir de Portugal.

Em contrapartida, os entrevistados indicam que os aspectos negativos incluem estar longe da família no Brasil, a burocracia em Portugal, discrepâncias salariais em relação a outros países europeus, questões de saúde e, em alguns casos, o clima.

É notável que as experiências e perspectivas variam entre os entrevistados. Alguns estão mais focados em aspectos financeiros e profissionais, enquanto outros valorizam mais a segurança e a qualidade de vida geral. Alguns também mencionam experiências anteriores em outros países como um fator que influencia sua decisão de permanecer em Portugal. Tal como se pode observar pelas palavras dos seguintes participantes:

“A qualidade de vida é relativo, financeiramente eu tenho menos do que tinha no brasil, mas a segurança é bem melhor aqui. (...) Eu acho positivo a segurança e a facilidade de termos acesso a tudo o que você quiser, por exemplo, carro. O ponto negativo é a questão profissional, raramente se consegue ganhar mais que mil euros.” E2

“Em termos financeiros, segurança e educação são melhores, mas é complicado por estar longe da família e dos amigos. (...) Positivos é o caso da saúde, educação, segurança, a minha profissão e o negativo é estar longe de quem gostamos.” E4

Por fim, a maioria dos entrevistados não tem planos de retornar permanentemente ao Brasil, mas muitos mencionam a possibilidade de visitar o país. Suas decisões de permanecer em Portugal são influenciadas por fatores como economia, segurança, qualidade de vida para seus filhos e oportunidades de estudo e trabalho.

### **5.1.7. RECOMENDAÇÕES SOBRE SER UM SIE EM PORTUGAL**

As respostas fornecidas pelos entrevistados contêm valiosos conselhos para outros brasileiros com ensino superior que consideram tornar-se Self Initiated Expatriates em Portugal. Aqui está uma análise desses conselhos:

- *Mente Aberta e Flexibilidade:*

Muitos entrevistados enfatizaram a importância de ter uma mente aberta e estar disposto a se adaptar às circunstâncias. Isso sugere que a flexibilidade e a capacidade de se ajustar a diferentes situações são qualidades essenciais ao se mudar para um novo país. Tal como se pode observar nas palavras do seguinte entrevistado:

“Ter uma cabeça muito aberta pois é muito difícil você ir para um lugar e acontecer exatamente o que você planejou.” E1

- *Validação de Diploma:*

Vários entrevistados mencionaram a necessidade de validar diplomas estrangeiros para buscar emprego em suas áreas de formação. Isso destaca a importância de entender e lidar com os processos burocráticos relacionados à validação de diplomas. Tal como se pode observar nas palavras do seguinte entrevistado:

“Se não houver necessidade de validação de diploma, do Brasil já pode começar a procurar trabalho, não espere chegar aqui. Vê o que você pode trabalhar e fazer, acho que isso é o principal.” E4

- *Aquisição de Habilidades Linguísticas:*

A importância de aprender ou melhorar as habilidades linguísticas, especialmente o inglês, foi destacada por alguns entrevistados. Ter conhecimento de idiomas pode abrir portas para oportunidades de trabalho. Tal como se pode observar nas palavras do seguinte entrevistado:

“Primeira coisa, se a pessoa não tem extras no currículo, faça cursos de línguas (...)”. E5

- *Networking e Proatividade:*

Vários entrevistados mencionaram a importância de criar uma rede de contatos (networking) para encontrar trabalho e oportunidades. Além disso, ser proativo na busca por emprego foi enfatizado como um passo fundamental. Tal como se pode observar nas palavras do seguinte entrevistado:

“(...) eu acho que é preciso criar um network para encontrar trabalho e vir preparada para qualquer coisa.” E5

- *Preparação Prévia:*

Alguns entrevistados aconselharam a começar a procurar emprego antes de chegar a Portugal, se possível. Isso sugere que a preparação prévia pode ser vantajosa para acelerar o processo de integração no mercado de trabalho.

“Têm de vir preparados para trabalhar em qualquer coisa até você conseguir o que quer, não pode vir já formatado com uma ideia fixa.” E8

- *Realismo sobre Expectativas:*

Um entrevistado alertou sobre a necessidade de ser realista em relação às expectativas ao se mudar para Portugal. Ele enfatizou que muitos expatriados podem começar trabalhando em empregos menos qualificados, como em fábricas ou restaurantes, e que uma vida perfeita pode não ser garantida. Portanto, é importante estar preparado para enfrentar desafios.

“Eu falo a realidade, vai chegar aqui e vai trabalhar em fábricas e restauração. Não venha com a ilusão de uma vida perfeita e se tiver uma vida e salário bons no Brasil, não aconselho a vir.” E6

- *Flexibilidade na Escolha de Carreira:*

Aconselha-se a ter flexibilidade na escolha de carreira ao se mudar para Portugal. Isso significa estar aberto para diferentes oportunidades de emprego e não ter uma ideia fixa de como sua carreira deve se desenvolver.

“Eu falo a realidade, vai chegar aqui e vai trabalhar em fábricas e restauração. Não venha com a ilusão de uma vida perfeita e se tiver uma vida e salário bons no Brasil, não aconselho a vir.” E6



## **V - DISCUSSÃO DE RESULTADOS**

---

## **6. AJUSTAMENTO INTERCULTURAL**

### **6.1. SER UM SIE EM PORTUGAL**

Ser um brasileiro expatriado por iniciativa própria em Portugal, embora pareça simples devido a cumplicidade dos dois países, acarreta variados desafios. A exigência de que um indivíduo utilize competências interpessoais para além das que são eficazes, quando lida com colegas autóctones, devido ao facto de viver e trabalhar num país estrangeiro ou num ambiente multicultural no seu país de origem, tendem a assumir mais impacto (Black et al., 1991). Segundo os resultados deste estudo, a maior parte dos brasileiros que chegam a um país estrangeiro, no caso concreto Portugal, tendem a procurar amizades no meio da comunidade brasileira, considerando o sentimento de pertença à mesma nação, o que torna mais fácil a sua integração no novo ambiente.

Os resultados do estudo indicam, também, que os entrevistados se tornaram SIE's pelas seguintes razões: (1) para seguir o cônjuge em missão; (2) para procurar melhores qualidades de vida; (3) para aprender uma nova profissão; (4) preocupações com a segurança e o desejo de algo novo; e (5) desenvolvimento pessoal. Tais resultados vão ao encontro a literatura (Martins, 2013a; McKenna & Richardson, 2016), sendo os inquiridos enquadrados nas razões mercenárias, onde a motivação prende-se à recompensa monetária, dinheiro, estilo de vida. Com isso, concluímos que os SIE brasileiros que participaram no estudo apontam que a causa de chegada a Portugal é simplesmente sair de um país onde predomina a instabilidade na segurança e na economia.

Os resultados obtidos revelam que os fatores mais relevantes do processo de ajustamento intercultural são os trâmites burocráticos do país, o idioma e o ambiente social e essa jornada de adaptação é repleta de desafios, conquistas e descobertas que moldam a experiência desses expatriados. Os efeitos sociais e físicos de um ambiente novo e, por conseguinte, diferente, são designados por transição cultural. Trata-se de uma desorientação psicológica provocada pelo desconhecimento ou pela dificuldade em reconhecer as características de uma cultura diferente (Hofstede, 2001b). É de resposta unânime que o primeiro mês no país é o mais difícil por dois aspectos principais, as questões burocráticas e a adaptação à novas pessoas (Black & Mendenhall, 1991).

O ajustamento intercultural depende em grande parte das garantias legais que o país concede aos participantes, os trâmites burocráticos podem colocar em causa todo o processo inicial do expatriado por iniciativa própria. Embora o idioma seja o mesmo,

existem divergências de significados onde as mesmas palavras têm tom pejorativo em um país e no outro não (Martins, 2013a). Conforme resultados, concluímos que mais importante que a maneira como os EIPs são inseridos na comunidade, são as facilidades e conhecimento que irão ter na aquisição de documentos legais no país.

## **6.2. RECOMENDAÇÕES DOS PARTICIPANTES**

As recomendações dos SIE para outros indivíduos que desejam tornar-se SIE's prendem-se a características como ter iniciativa própria, ser proativo e ser persistente (Andresen et al., 2020). Muitos entrevistados enfatizaram a importância de ter uma mente aberta e estar disposto a se adaptar às circunstâncias. Isso sugere que a flexibilidade e a capacidade de se ajustar a diferentes situações são qualidades essenciais ao se mudar para um novo país, outros inquiridos mencionaram a importância de criar uma rede de contatos (networking) para encontrar trabalho e oportunidades. Além disso, ser proativo na busca por emprego foi enfatizado como um passo fundamental. São necessárias um conjunto de soft-skills para aventurar-se em tornar-se um SIE, mesmo com todas as garantias, não existem provas que as situações aconteceram como estipulado, com estas opiniões dos participantes podemos concluir que existem sim um conjunto de competências que devem ter tidas em conta na decisão de ser um SIE pois serão essas competências que vão definir o sucesso de uma missão, sendo os fatores interpessoais são de grande relevância.

## **6.3. AJUSTAMENTO INTERCULTURAL**

Os resultados obtidos sobre o ajustamento intercultural dos inquiridos corroboram a existência de uma série de fases de adaptação (Black & Mendenhall, 1991). As respostas dadas pelos três entrevistados revelam diversas semelhanças em relação à teoria da curva em U, que descreve o processo de adaptação e ajustamento intercultural de expatriados ao longo do tempo.

Em relação à teoria da curva em U, podemos observar que todos os entrevistados passaram por um período de choque cultural inicial, caracterizado por desafios e dificuldades. No entanto, as suas experiências diferem em termos de rapidez e grau de recuperação. Enquanto alguns se adaptaram mais rapidamente e relataram melhoria após encontrar trabalho ou se envolver com a comunidade brasileira, outros ainda enfrentaram dificuldades prolongadas, especialmente relacionadas a questões profissionais. Além disso, os entrevistados também mencionaram outros fatores importantes, como

burocracia, discriminação, e a importância de redes de apoio social, que podem influenciar significativamente o processo de ajustamento intercultural e que não são explicitamente abordados na teoria da curva em U.

Encontramos semelhanças com a literatura da teoria da curva em U (Black & Mendenhall, 1991) ao analisar os resultados dos inqueridos no seu primeiro ano no país. O primeiro Mês (Fase 1): Na maioria das respostas, o primeiro mês é caracterizado por desafios e dificuldades. Os entrevistados mencionam a sensação de solidão, o clima, a falta de contatos sociais e as questões burocráticas como desafios iniciais. Isso está em linha com a fase inicial da curva em U, onde os expatriados podem se sentir desconfortáveis e enfrentar obstáculos ao se adaptarem ao novo ambiente. Este desconformo pode estender-se aos 2º e 3º meses (Continuação da Fase Descendente): Em muitas respostas, os meses seguintes ainda são marcados por desafios. Os entrevistados mencionam que, gradualmente, as coisas começaram a melhorar, mas ainda havia ajustes a serem feitos. Isso reflete a continuação da fase descendente da curva em U, onde a adaptação pode ser um processo gradual. Do 4º a 9º Mês (Fase de Término da Descida e Início da Ascensão): De acordo com várias respostas, o período entre o 4º e o 9º mês parece marcar uma melhoria na adaptação. Os entrevistados mencionam que as coisas começaram a melhorar, eles conheceram mais pessoas, encontraram empregos e começaram a se sentir mais à vontade. Isso está de acordo com a teoria da curva em U, onde os SIE's começam a superar os desafios iniciais e se adaptam gradualmente à nova realidade. No 9º a 12º Mês (Fase de Ascensão): Algumas respostas indicam que a adaptação continuou melhorando entre o 9º e o 12º mês. Os entrevistados começaram a apreciar mais a qualidade de vida e a segurança em Portugal. Isso reflete a fase de ascensão da curva em U, onde os expatriados começam a se sentir mais confortáveis e adaptados ao novo ambiente.

Em conclusão, as respostas dos entrevistados seguem uma trajetória semelhante à teoria da curva em U, que descreve uma descida inicial seguida de uma melhoria gradual na adaptação. No entanto, vale ressaltar que cada expatriado experimenta essa curva de adaptação de maneira única, e nem todos os entrevistados mencionaram a mesma evolução ao longo do tempo. Alguns podem ter se adaptado mais rapidamente do que outros, enquanto outros ainda podem estar enfrentando desafios contínuos em sua jornada de adaptação.

## **CAPÍTULO V – CONCLUSÕES FINAIS**

---

## 7. CONCLUSÕES FINAIS

Através deste estudo é possível destacar algumas conclusões. No ponto de vista dos SIE's os principais fatores de entrave ao início do processo de expatriação são as questões burocráticas, a dificuldade para adquirir documentação para viver legalmente no país. No entanto as motivações de saída do Brasil prendem-se à falta de segurança, perda de qualidade de vida e acesso à educação de qualidade. A escolha de Portugal como destino é devida à facilidade do idioma e de trabalho, descendência de familiares e o custo de vida do país, considerado acessível para a maioria dos participantes.

Os maiores desafios na inserção laboral no país prende-se com a validação de diploma em determinadas áreas de formação não reconhecidas no país, onde concluímos que a falta de validação académica indica que a aceitação de currículos estrangeiros pode ser inconsistente no mercado de trabalho português. Na adaptação cultural, a experiência de ser um SIE em Portugal pode ser desafiadora em termos de crescimento profissional, sendo de extrema importância as conexões sociais e da comunidade brasileira para facilitar a transição e a integração no país. Além disso, a percepção da receção da comunidade local varia de pessoa para pessoa, com alguns relatando experiências positivas e outros enfrentando situações de preconceito e discriminação. O fator negativo da saída do Brasil prende-se, unicamente, com as saudades dos familiares, pois os resultados evidenciam que quem estabelece vida em Portugal, não quer regressar ao seu país de origem para além de uma curta estadia para férias. O fator negativo de viver em Portugal é o salário precário em comparação com os restantes países da Europa e, este fator faz com que os SIE, na sua maioria, vejam o país como porta de entrada outros países europeus que possibilitem melhor qualidade de vidas. No entanto, a permanência em Portugal é vista como algo positivo para uma primeira adaptação ao continente europeu.

Em suma, a autoconfiança e a resiliência desempenham um papel importante no ajustamento intercultural dos SIE. A capacidade de enfrentar desafios, aprender com os erros e manter uma atitude positiva podem ajudar a superarem dificuldades e a aproveitarem ao máximo a experiência no exterior. O ajustamento intercultural dos SIEs não é um processo estático. Ele evolui ao longo do tempo, com muitos SIE experimentando diferentes estágios, incluindo entusiasmo inicial, choque cultural, adaptação e eventualmente integração na cultura de acolhimento. A velocidade e a natureza dessa evolução variam de pessoa para pessoa. A chave para uma experiência

bem-sucedida como SIE é a disposição para aprender, se adaptar e aproveitar ao máximo as oportunidades disponíveis no país de destino. Com este estudo concluímos seis tópicos de alta relevância para análises futuras:

1) Motivações para a mudança: As entrevistas revelam que os motivos para a mudança para Portugal variam, desde oportunidades de trabalho, questões de segurança, raízes familiares e busca de qualidade de vida. Isso pode ajudar a compreender as diferentes motivações dos SIEs e como essas motivações influenciam sua experiência;

2) Barreiras e desafios: As entrevistas destacam desafios comuns enfrentados pelos SIEs, como questões burocráticas, reconhecimento de diplomas estrangeiros e adaptação cultural. Isso pode ajudar a identificar áreas em que Portugal pode melhorar para atrair e integrar melhor os expatriados;

3) Integração social e profissional: As entrevistas abordam a integração social e profissional dos SIEs em Portugal. Isso fornece insights sobre como os brasileiros se envolvem com a comunidade local e como suas experiências de trabalho são influenciadas por sua origem;

4) Discriminação e xenofobia: As entrevistas apontam para casos de discriminação e xenofobia, destacando a importância de promover a diversidade e a inclusão. Isso pode ser relevante para políticas e iniciativas destinadas a combater essas questões;

5) Qualidade de vida: As entrevistas oferecem uma comparação entre a qualidade de vida no Brasil e em Portugal, com ênfase em aspectos financeiros, segurança e educação. Isso pode ajudar a entender o que atrai os SIEs a Portugal e o que eles valorizam em sua experiência no país;

6) Planos futuros: As entrevistas indicam que muitos SIEs não planeavam permanecer em Portugal a longo prazo. Isso levanta questões sobre a retenção de talentos e a competição com outros destinos, como a Austrália.

As conclusões principais deste estudo constroem um padrão de SIE, que é determinado pelas competências interpessoais e vivências que irão influenciar a personalidade das pessoas que se arriscam nesta aventura. Os participantes são pessoas que quiseram mudar de profissão, de ambiente cultural, que têm vontade de conhecer algo novo, seja por necessidade ou apenas desejo de fugir de um país caracterizado por forte instabilidade econômica. Os desafios principais em chegar a Portugal como um SIE são as dificuldades de obtenção de documentações legais para poder viver e trabalhar no país, embora seja um lugar de cultura próxima ao Brasil, é um país de muitos entraves à legalização. É

importante salientar que ainda existe, na percepção dos participantes, uma mentalidade na população portuguesa distorcida relativamente às mulheres brasileiras que vivem em Portugal, concretamente existe um preconceito associado às intenções da mulher brasileira, ainda conotada com comportamentos sociais fortemente associados à prostituição. Por fim, o país é ainda percecionado como algo xenófobo, pelo que no acesso ao mercado de trabalho os participantes sentem que os candidatos brasileiros irão ser preteridos em relação aos candidatos portugueses para funções similares.

## **7.1 LIMITAÇÕES DO ESTUDO E ESTUDOS FUTUROS**

Este estudo permite identificar algumas dificuldades, nomeadamente a disponibilidade dos inquiridos que cumprissem com os requisitos necessários para análise, embora exista uma grande comunidade brasileira no país, estes, na sua maioria, são considerados imigrantes, pessoas não equipadas de capitais, experiências profissionais e educação. A obtenção de uma amostra abrangente e representativa dos SIE pode ser desafiadora devido à natureza única desse grupo. Essas limitações podem dificultar a aplicação ampla dos resultados para toda a população de Self-Initiated Expatriates em Portugal.

Os SIE's que escolhem viver e trabalhar em Portugal por iniciativa própria podem ser um grupo único de indivíduos com características distintas, tais como habilitações académicas, experiência profissional e recursos financeiros. Este facto pode resultar num enviesamento de seleção nos estudos, tornando difícil extrapolar os resultados para todos os SIE's brasileiros. É necessário um conhecimento profundo da cultura brasileira e portuguesa para compreender plenamente as experiências dos SIE. A interpretação dos dados e a análise das experiências dos SIE podem revelar-se um desafio para os investigadores que não estão familiarizados com ambas as culturas. Outro ponto importante é que as experiências dos SIE podem evoluir à medida que eles passam mais tempo em Portugal. Um estudo de curto prazo pode não capturar completamente as mudanças em suas percepções e desafios ao longo do tempo. Os entrevistados são indivíduos singulares com uma variedade de experiências e razões para se mudarem para Portugal. A generalização dos resultados do estudo a toda a população é difícil devido a esta variabilidade. Deste modo, sugere-se que estudos futuros possa retomar a investigação, optando uma análise quantitativa, como uma amostra de brasileiros representativa da comunidade no país e deste modo permitir generalização dos resultados. Um estudo longitudinal poderá, também, ajudar a compreender de modo mais

aprofundado o ajustamento intercultural dos SIE brasileiros a cultura portuguesa e explorar se o nível de confiança dos recrutadores portugueses aumenta face às competências detidas pelos brasileiros.

Este estudo contribuiu para entender o que determina ser um SIE e explorar as razões de desejar viver e trabalhar num país estrangeiro. Os participantes traçaram um plano para chegar ao objetivo e a maioria não pretende viver em Portugal o resto de suas vidas, isso comprova o pensamento existente no país de que Portugal é uma porta de entrada para o mundo, os expatriados por iniciativa própria estão no país de passagem. Por este motivo, estudos futuros poderão retomar o mesmo grupo de participantes e tentar compreender as suas trajetórias profissionais e geográficas. Adicionalmente, estudos futuros poderão tentar explorar o que faz com que um país que acolhe tantos brasileiros atualmente, seja apenas um país de passagem, um caminho fácil ou até mesmo a porta de entrada para a Europa ou até mesmo para os restantes continentes.

Por fim, os estudos que acompanhem os SIE's do Brasil em Portugal durante um período mais longo podem fornecer uma compreensão mais aprofundada da forma como as suas experiências mudam ao longo do tempo. No entanto, devido a limitações de tempo, esta análise não foi possível de ser realizada, mas acreditamos que possa ser retomada em estudos futuros. Os SIE do Brasil em Portugal são uma população complexa e com várias limitações no acesso ao mercado de trabalho português. Futuros investigadores podem abordar cuidadosamente estas limitações e ter em conta as especificidades deste grupo nas suas análises, de modo a obter uma compreensão mais abrangente das experiências destes indivíduos.

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

---

- Adami, M., Rizzi, R., Moreira, M. A., Rudorff, B. F. T., & Ferreira, C. C. (2010). Amostragem probabilística estratificada por pontos para estimar a área cultivada com soja. *Pesquisa Agropecuária Brasileira*, *45*, 585–592.
- Agius, S. J. (2013). Qualitative research: Its value and applicability. *The Psychiatrist*, *37*(6), 204–206. <https://doi.org/10.1192/pb.bp.113.042770>
- Al Ariss, A., & Crowley-Henry, M. (2013). Self-initiated expatriation and migration in the management literature: Present theorizations and future research directions. *Career Development International*, *18*(1), 78–96. <https://doi.org/10.1108/13620431311305962>
- Altman, Y., & Baruch, Y. (2012). Global self-initiated corporate expatriate careers: A new era in international assignments? *Personnel Review*, *41*(2), 233–255. <https://doi.org/10.1108/00483481211200051>
- Andresen, M., Pattie, M. W., & Hippler, T. (2020a). What does it mean to be a ‘self-initiated’ expatriate in different contexts? A conceptual analysis and suggestions for future research. *The International Journal of Human Resource Management*, *31*(1), 174–201. <https://doi.org/10.1080/09585192.2019.1674359>
- Andresen, M., Pattie, M. W., & Hippler, T. (2020b). What does it mean to be a ‘self-initiated’ expatriate in different contexts? A conceptual analysis and suggestions for future research. *The International Journal of Human Resource Management*, *31*(1), 174–201. <https://doi.org/10.1080/09585192.2019.1674359>
- Araújo, B. F. vonBorell de, Teixeira, M. L. M., & Malini, E. (2013). Estrangeirismo e Complexo de Gulliver: Brasileiros na percepção de expatriados de diferentes origens. *Organizações & Sociedade*, *20*, 461–477. <https://doi.org/10.1590/S1984-92302013000300006>
- Augusto, A. (2014). Metodologias quantitativas/metodologias qualitativas: Mais do que uma questão de preferência. *Forum Sociológico. Série II*, *24*, Artigo 24. <https://doi.org/10.4000/sociologico.1073>
- Azevedo, V., Carvalho, M., Fernandes-Costa, F., Mesquita, S., Soares, J., Teixeira, F., & Maia, Â. (2017). Transcrever entrevistas: Questões conceituais, orientações práticas e desafios. *Revista de Enfermagem Referência*, *4*(14), 159–167.
- Baggio, M. A., & Erdmann, A. L. (2011). Teoria fundamentada nos dados ou Grounded

Theory e o uso na investigação em Enfermagem no Brasil. *Revista de Enfermagem Referência*, 3(3), 177–188.

Barbosa, L. (2014). Meritocracia e sociedade brasileira. *Revista de Administração de Empresas*, 54, 80–85. <https://doi.org/10.1590/S0034-759020140108>

Bersani, H. (2018). Aportes teóricos e reflexões sobre o racismo estrutural no Brasil. *Revista Extraprensa*, 11(2), Artigo 2. <https://doi.org/10.11606/extraprensa2018.148025>

Bertolini, A. V. A. G., & Larentis, F. (2019). Expatriação e Processos de Aprendizagem Organizacional: Um estudo de casos múltiplos. *Revista Eletrônica de Ciência Administrativa*, 18(2), Artigo 2. <https://doi.org/10.21529/RECADM.2019009>

Bishwakarma, G. (2017). Nepalese Schoolchildren as Research Participants: Challenges in Qualitative Research. *Open Journal of Social Sciences*, 5(1), Artigo 1. <https://doi.org/10.4236/jss.2017.51005>

Black, J. S., & Mendenhall, M. (1990). Cross-Cultural Training Effectiveness: A Review and a Theoretical Framework for Future Research. *The Academy of Management Review*, 15(1), 113–136. <https://doi.org/10.2307/258109>

Black, J. S., & Mendenhall, M. (1991). The U-Curve Adjustment Hypothesis Revisited: A Review and Theoretical Framework. *Journal of International Business Studies*, 22(2), 225–247. <https://www.jstor.org/stable/155208>

Black, J. S., Mendenhall, M., & Gary, O. (1991). Toward a Comprehensive Model of International Adjustment: An Integration of Multiple Theoretical Perspectives. *The Academy of Management Review*, 16(2), 291–317. <https://doi.org/10.2307/258863>

Black, J. S., Mendenhall, M., & Oddou, G. (1991). Toward a Comprehensive Model of International Adjustment: An Integration of Multiple Theoretical Perspectives. *The Academy of Management Review*, 16(2), 291–317. <https://doi.org/10.2307/258863>

Bockorni, B. R. S., & Gomes, A. F. (2021). A AMOSTRAGEM EM SNOWBALL (BOLA DE NEVE) EM UMA PESQUISA QUALITATIVA NO CAMPO DA ADMINISTRAÇÃO. *Revista de Ciências Empresariais da UNIPAR*, 22(1), Artigo 1. <https://doi.org/10.25110/receu.v22i1.8346>

Briscoe, D. R., & Schuler, R. S. (2004). *International Human Resource Management: Policy and Practice for the Global Enterprise*. Psychology Press.

Bueno, J., & Freitas, M. (2015). AS EQUIPES MULTICULTURAIS EM SUBSIDIÁRIAS BRASILEIRAS DE MULTINACIONAIS: UM ESTUDO DE CASOS MÚLTIPLOS. *Organizações & Sociedade*, 22, 15–34. <https://doi.org/10.1590/1984-9230721>

Caligiuri, P. (2000). Selecting Expatriates for Personality Characteristics: A Moderating Effect of Personality on the Relationship between Host National Contact and Cross-Cultural Adjustment. *Management International Review*, 40, 61–80.

Ciribeli, J. P., & Paiva, V. H. P. (2011). REDES E MÍDIAS SOCIAIS NA INTERNET: REALIDADES E PERSPECTIVAS DE UM MUNDO CONECTADO. *Revista Mediação*. <http://revista.fumec.br/index.php/mediacao/article/view/509>

Clark, D., & Altman, Y. (2016). In the age of ‘liquid modernity’: Self-initiated expatriates in Crete, their multi-generational families and the community. *The International Journal of Human Resource Management*, 27(7), 729–743. <https://doi.org/10.1080/09585192.2015.1079230>

Coelho, D. B., & Oliveira Junior, M. de M. (2016). A internacionalização de empresas na agenda governamental contemporânea de desenvolvimento: Reflexões críticas e analíticas para os negócios internacionais. *Cadernos EBAPE.BR*, 14, 527–550. <https://doi.org/10.1590/1679-395117181>

de Alencastro, L. F. (2018). África, números do tráfico atlântico. *Lilia Moritz. Schwarcz e Flávio dos Santos Gomes (orgs.), Dicionário da Escravidão e Liberdade (São Paulo: Companhia das Letras, 2018)*, 61.

de Mattos, P. L. C. (2005). A entrevista não-estruturada como forma de conversação: Razões e sugestões para sua análise. *Revista de Administração Pública-RAP*, 39(4), 823–846.

dos Santos, J. L. C. A. (2021). O pretuguês e a internacionalização da língua e da cultura brasileira-afinal, que língua queremos internacionalizar? *Cadernos de Linguística*, 2(2), e371–e371.

Farias, A. N., Impolcetto, F. M., & Benites, L. C. (2020). A análise de dados qualitativos em um estudo sobre educação física escolar: O processo de codificação e categorização. *Pensar a prática*, 23.

Ferreira, A. F. G. (sem data). *Motivações dos expatriados qualificados que se deslocam de países desenvolvidos para países em desenvolvimento.*

Ferreira, A. F. G. (2015). *Motivações dos expatriados qualificados que se deslocam de países desenvolvidos para países em desenvolvimento.* <https://repositorio-aberto.up.pt/handle/10216/79144>

Ferreira, M. P., Mané, M. A., & Almeida, M. R. (2017). Aplicação das dimensões culturais do projeto Globe na avaliação da liderança ética: Um estudo intercultural em Portugal e Guiné-Bissau. *Revista de Administração da UFSM*, 10(2), 245–264. <https://doi.org/10.5902/1983465912868>

Fiorin, J. L. (2009). A construção da identidade nacional brasileira. *Bakhtiniana. Revista de Estudos do Discurso*, 1.

Flores, J. H. (2003). *Direitos humanos, interculturalidade e racionalidade da resistência.*

França, T., & Padilla, B. (2018). Imigração brasileira para Portugal: Entre o surgimento e a construção midiática de uma nova vaga. *Imigração brasileira para Portugal: entre o surgimento e a construção midiática de uma nova vaga*, 2. <https://doi.org/10.33148/CES2595-4091v.33n.220181773>

Freitag, R. M. K. (2018). Amostras sociolinguísticas: Probabilísticas ou por conveniência? *REVISTA DE ESTUDOS DA LINGUAGEM*, 26(2), Artigo 2. <https://doi.org/10.17851/2237-2083.26.2.667-686>

Freitas, M. E. de. (2006). Expatriação de executivos. *Periódicos científicos e revistas FGV*. <https://doi.org/10.12660/gvexec.v5n4.2006.34225>

Freitas, M. (2009). *A mobilidade como novo capital simbólico nas organizações ou sejamos nômades?* 49, 247–264. <https://doi.org/10.1590/S1984-92302009000200003>

Freitas, M. (2011). EXPATRIAÇÃO PROFISSIONAL: O DESAFIO INTERDEPENDENTE PARA EMPRESAS E INDIVÍDUOS. *Gestão e Sociedade*, 4, 689. <https://doi.org/10.21171/ges.v4i9.1235>

Gallon, S., & Antunes, E. (2016). PROCESSO DE EXPATRIAÇÃO: UM MODELO COM FASES E PRÁTICAS. *Revista Eletrônica de Estratégia & Negócios*, 8, 54. <https://doi.org/10.19177/reen.v8e2201554-85>

- Góis, P., Marques, J. C., Padilla, B., & Peixoto, J. (2009). *Segunda ou terceira vaga? As características da imigração brasileira recente em Portugal*. <https://www.repository.utl.pt/handle/10400.5/26692>
- Gui, R. T. (2003). Grupo focal em pesquisa qualitativa aplicada: Intersubjetividade e construção de sentido. *Revista Psicologia Organizações e Trabalho*, 3(1), 135–159.
- Hashimoto, M. (2017). *ESPIRITO EMPREENDEDOR NAS ORGANIZAÇÕES*. Saraiva Educação S.A.
- Hermann, J. (1999). Ancoragem cambial em ambiente de elevada mobilidade internacional do capital: Alcance, limites e soluções. *Estudos Econômicos (São Paulo)*, 29(4), Artigo 4. <https://www.revistas.usp.br/ee/article/view/161515>
- Hoffmann, V. E., & Farias, J. S. (2018). Saturação teórica em pesquisas qualitativas: Relato de uma experiência de aplicação em estudo na área de administração. *Revista de ciências da Administração*, 40–53.
- Hofstede, G. (2001a). *Culture's Consequences: Comparing Values, Behaviors, Institutions and Organizations Across Nations*. SAGE.
- Hofstede, G. (2001b). Culture's Consequences: Comparing Values, Behaviors, Institutions, and Organizations Across Nations. *Culture's Consequences: Comparing Values, Behaviors, Institutions, and Organizations Across Nations*. [https://digitalcommons.usu.edu/unf\\_research/53](https://digitalcommons.usu.edu/unf_research/53)
- Hofstede, G. H., Hofstede, G. J., & Minkov, M. (2010). *Cultures and organizations: Software of the mind: intercultural cooperation and its importance for survival* (3rd ed). McGraw-Hill.
- Howe-Walsh, L., & Schyns, B. (2010). Self-initiated expatriation: Implications for HRM. *The International Journal of Human Resource Management*, 21(2), 260–273.
- Khazhgaliyeva, G., Gura, A., Eremeeva, O., & Belyaeva, E. (2023). Social adjustment of online learners in a multicultural environment (Ajuste social de los estudiantes de un programa en línea en un entorno multicultural). *Culture and Education*, 35(2), 309–341. <https://doi.org/10.1080/11356405.2023.2177007>
- Machado, I. J. de R. (2006). Imigração em Portugal. *Estudos Avançados*, 20, 119–135. <https://doi.org/10.1590/S0103-40142006000200010>

Macías Gelabert, C., & Aguilera Martinez, A. (2012). Contribución de la gestión de recursos humanos a la gestión del conocimiento. *Estudios Gerenciales*, 28(123), 133–148. [https://doi.org/10.1016/S0123-5923\(12\)70209-7](https://doi.org/10.1016/S0123-5923(12)70209-7)

Matos, P. F. de. (2006). *As “Côres” do Império: Representações Raciais no “Império Colonial Português”*. ICS. Imprensa de Ciências Sociais. <https://repositorio.ul.pt/handle/10451/22688>

McKenna, S., & Richardson, J. (2007a). The increasing complexity of the internationally mobile professional: Issues for research and practice. *Cross Cultural Management: An International Journal*, 14(4), 307–320. <https://doi.org/10.1108/13527600710830331>

McKenna, S., & Richardson, J. (2007b). The increasing complexity of the internationally mobile professional: Issues for research and practice. *Cross Cultural Management: An International Journal*, 14(4), 307–320. <https://doi.org/10.1108/13527600710830331>

McKenna, S., & Richardson, J. (2016). Self-initiated expatriation: Changing the ontological and methodological box. *Qualitative Research in Organizations and Management: An International Journal*, 11(3), 150–168. <https://doi.org/10.1108/QROM-09-2015-1326>

Martins, D. (2019). Zig-Zag da Expatriação. In J. Jardim & J. E. Franco (Coord). *Empreendipédia – Dicionário de Educação para o Empreendedorismo* (pp. 757-758). Lisboa: Gradiva. ISBN 978-989-616-877-3.

Martins, D. & Proença, T. (2014). “Transferência de Conhecimento através da Expatriação”, Cap. 10, pp. 267-284. In Ferreira Cascão (Coord.), *Gestão de Competências, do Conhecimento e do Talento*. Lisboa: Edições Sílabo. ISBN 978-972-618-755-4.

Martins, D., Rego, A. & Proença, T. (2014). “Explorando a Compreensão da Repatriação no Contexto Português através de Estudos de Caso”, Cap. 1, pp. 35-67. In J. Gomes & F. Cesário (Coord.), *Investigação em Gestão de Recursos Humanos: Um Guia de Boas Práticas*. Lisboa: Escolar Editora. ISBN 978-972-592-420-4.

Martins, D. (2013b). “Expatriates' influence on knowledge sharing: An empirical study with international Portuguese companies”. In Brigita Janiunaitė; Monika Petraite and A.

Pundziene (Eds.). Proceedings of the 14th European Conference on Knowledge Management - Proceedings of the European Conference on Knowledge Management, ECKM 2013, Vol. 1, pages 421-428. ISSN: 20488963 e ISBN: 978-162993140-1.

Martins, D. (2013a). *Gestão e Retenção de Repatriados: um estudo empírico em empresas portuguesas* (1ª Edição). Madrid: Bubok Publishing S. L.

Martins, D., & Sousa, A. (2015). A adaptação intercultural da família: como fator de sucesso nas missões internacionais de expatriados portugueses. Associação Portuguesa de Gestão de Pessoas. <http://hdl.handle.net/10400.22/6284>

Martins, D., & Tomé, E. (2015). The Relationship Between Knowledge Acquisition on International Assignments and Career Development: An Exploratory Study with Portuguese Repatriates. European Conference on Knowledge Management. Kidmore End, 504-513.

Martins, D., Rego, A. & Proença, T. (2012). Razões Organizacionais para a Expatriação: um estudo empírico em empresas portuguesas. In M. Salvador Araújo & D. Martins (coord.), *Investigação e Intervenção em Recursos Humanos* (pp. 527-539). Porto: Edições Politema – Fundação Instituto Politécnico do Porto, ISBN 978-972-8688-74-5.

Mota, C. G. (2008). *Ideologia da cultura brasileira (1933-1974): Pontos de partida para uma revisão histórica*. Editora 34.

Palthe, J. (2004). The relative importance of antecedents to cross-cultural adjustment: Implications for managing a global workforce. *International Journal of Intercultural Relations*, 28(1), 37–59. <https://doi.org/10.1016/j.ijintrel.2003.12.004>

Pedro, E. R., Mealha, I. F., Costa, M. C. L. da, Avelar, A., Silvestre, C., Teixeira, M. T. D., Monteiro, M. G., & Hartnack, V. (2009). *Linguagem, cultura e sociedade: Abordagens linguísticas*. Centro de Estudos Anglísticos da Universidade de Lisboa (CEAUL/ULICES); Colibri. <https://repositorio.ul.pt/handle/10451/5031>

Pedroso, J. P. P., Massukado-Nakatani, M. S., & Mussi, F. B. (2009). A relação entre o jeitinho brasileiro e o perfil empreendedor: Possíveis interfaces no contexto da atividade empreendedora no Brasil. *RAM. Revista de Administração Mackenzie*, 10, 100–130. <https://doi.org/10.1590/S1678-69712009000400006>

Peltokorpi, V., & Jintae Froese, F. (2009). Organizational expatriates and self-initiated

expatriates: Who adjusts better to work and life in Japan? *The International Journal of Human Resource Management*, 20(5), 1096–1112. <https://doi.org/10.1080/09585190902850299>

Pontes, L. M. O. (2017). *Expatriados portugueses em missões internacionais no Médio Oriente: A relação entre o ajustamento intercultural e o sucesso da expatriação* [masterThesis]. <https://recipp.ipp.pt/handle/10400.22/11181>

*Quase 400 mil brasileiros residem legalmente em Portugal—Expresso*. (sem data). Obtido 20 de outubro de 2023, de <https://expresso.pt/sociedade/migracoes/2023-09-20-Quase-400-mil-brasileiros-residem-legalmente-em-Portugal-d54a33c7>

Resende, R. (2016). Técnica de investigação qualitativa: ETCI. *Journal of sport pedagogy & research*, 2(1), 50–57.

Ribeiro, D. J. S. (2019). *O ajustamento intercultural de expatriados portugueses* [masterThesis]. <https://recipp.ipp.pt/handle/10400.22/14966>

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

Russo, R., & Silva, L. (2019). *Aplicação de entrevistas em pesquisa qualitativa*. DIALNET. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8367625>

Santos, E. O., Fenner, G., & Lima, A. S. (2016). A IMPORTÂNCIA DO PLANEJAMENTO ESTRATÉGICO PARA EMPRESAS INDUSTRIAIS QUE BUSCAM A EXPORTAÇÃO: ESTUDO DE CASO PROJETO EXTENSÃO INDUSTRIAL EXPORTADORA (PEIEX). *Revista Eletrônica ACTA SAPIENTIA*, 3(1). <https://actasapientia.com.br/index.php/acsa/article/view/15>

Sarmiento, D. (sem data). *O Neoconstitucionalismo no Brasil: Riscos e possibilidades*.

Silva, C. R., Gobbi, B. C., & Simão, A. A. (2005). O uso da análise de conteúdo como uma ferramenta para a pesquisa qualitativa: Descrição e aplicação do método. *Organizações rurais & agroindustriais*, 7(1), 70–81.

Silva, E. A. da. (2013a). As metodologias qualitativas de investigação nas Ciências Sociais. *Revista Angolana de Sociologia*, 12, Artigo 12. <https://doi.org/10.4000/ras.740>

- Silva, E. A. da. (2013b). As metodologias qualitativas de investigação nas Ciências Sociais. *Revista Angolana de Sociologia*, 12, Artigo 12. <https://doi.org/10.4000/ras.740>
- Sousa, J. R. de, & Santos, S. C. M. dos. (2020). Análise de conteúdo em pesquisa qualitativa: Modo de pensar e de fazer. *Pesquisa e Debate em Educação*, 10(2), Artigo 2. <https://doi.org/10.34019/2237-9444.2020.v10.31559>
- Sutari, V., & Brewster, C. (2009). HANDBOOK OF INTERNATIONAL HUMAN RESOURCE MANAGEMENT: Integrating People, Process, and Context. *HUMAN RESOURCE MANAGEMENT*, 131–147.
- Tanure, B., Evans, P., & Cançado, V. L. (2010). As quatro faces de RH: Analisando a performance da gestão de Recursos Humanos em empresas no Brasil. *Revista de Administração Contemporânea*, 14(4), 594–614. <https://doi.org/10.1590/S1415-65552010000400003>
- Telles, E. E. (sem data). *O Significado da Raça na Sociedade Brasileira*.
- Vieira, A. L., Machado, H. P. V., & Leme, M. C. de S. (2022). Expatriação, Retenção de Conhecimentos e Identidade Profissional: Um Estudo Bibliométrico. *Internext*, 17(2), Artigo 2. <https://doi.org/10.18568/internext.v17i2.672>
- Vogel, L., Rau, W., Baker, P., & Ashby, D. (2013). *Patton, M.(2002). Qualitative research and evaluation methods (3" ed.). Thousand Oaks.*
- von Borell de Araujo, B. F., Teixeira, M. L. M., da Cruz, P. B., & Malini, E. (2014). Understanding the adaptation of organisational and self-initiated expatriates in the context of Brazilian culture. *The International Journal of Human Resource Management*, 25(18), 2489–2509. <https://doi.org/10.1080/09585192.2012.743470>
- Zago, Á. A., Domingues, C. R., & Silva, A. M. dos S. (2019). Mobilidade internacional profissional: Uma revisão bibliométrica. *Revista de Gestão e Secretariado (Management and Administrative Professional Review)*, 10(1), 119–140. <https://doi.org/10.7769/gesec.v10i1.844>



## **ANEXO I – GUIÃO DA ENTREVISTA**

Entrevistado n.º:

### **CARACTERIZAÇÃO SOCIO DEMOGRÁFICA**

- Género:
- Idade:
- Tempo de permanência em Portugal:
- Situação face ao trabalho:
- Local de residência (Concelho e distrito):
- Situação familiar em Portugal:

1. Por que decidiu se tornar um Self Initiated Expatriates?
2. Porque escolheu Portugal como destino?
3. Qual é a sua formação académica e como vê a relevância dela na sua experiência como expatriado em Portugal?
4. Quais foram os principais desafios que enfrentou ao chegar a Portugal? (Isso inclui a barreira do idioma, adaptação cultural, questões burocráticas, etc.).
5. Como avalia as oportunidades de trabalho relacionadas à sua área de formação em Portugal?
6. Enfrentou alguma dificuldade para encontrar emprego na sua área? Se sim, dê exemplos.
7. Como avalia a perceção dos recrutadores ao analisarem o seu currículo?
8. Quais são os benefícios que identifica em termos de crescimento profissional ao ser um Self Initiated Expatriates em Portugal?
9. Como percebe a receção da comunidade local em relação aos brasileiros em Portugal?
10. Na sua opinião há casos de discriminação ou xenofobia? Justifique a resposta

11. Ao chegar, envolveu-se rapidamente com a comunidade brasileira em Portugal? Quais foram os principais benefícios e desafios dessa interação?
12. Sentiu ser mais fácil a sua integração social ou profissional? Porquê?
13. Pensando nos primeiros 12 meses após a chegada, como caracteriza o seu 1º mês?
14. O seu 2 e 3 meses? Os seus 4 a 9 meses e dos 9 a 12 meses?
15. Como é a qualidade de vida em Portugal em comparação com o Brasil?
16. Quais são os aspectos que considera positivos e negativos?
17. Tem planos de retornar ao Brasil ou pretende permanecer em Portugal no longo prazo?
18. Quais são os fatores que influenciam essa decisão?
19. Que conselhos daria para outros brasileiros com ensino superior que considerem tornar-se Self Initiated Expatriates em Portugal.

## **ANEXO II - FORMULÁRIO DE CONSENTIMENTO**

### FORMULÁRIO DE CONSENTIMENTO PARA ENTREVISTA

Pesquisador Principal: Quéren Hapuque Alves da Silva

Está sendo convidado a participar de uma entrevista como parte de um estudo acadêmico sobre os Self-Initiated Expatriates brasileiros em Portugal. O objetivo desta entrevista é (1) compreender os fatores que facilitam o ajustamento intercultural; (2) compreender os fatores que dificultam o ajustamento intercultural nomeadamente as questões burocráticas, idioma, cultura e, por fim, (3) explorar as condições de contratação de pessoas estrangeiras em Portugal. Sua participação é voluntária, e tem o direito de recusar-se a participar ou retirar seu consentimento a qualquer momento sem qualquer penalização. Durante a entrevista, será convidado(a) a responder a perguntas relacionadas ao tema da pesquisa. A conversa será gravada e posteriormente transcrita para que as informações coletadas possam ser analisadas posteriormente.

As informações fornecidas durante a entrevista com 19 perguntas, com duração de aproximadamente 30 minutos, serão tratadas com a mais alta confidencialidade. Suas respostas serão mantidas de forma anônima e não serão compartilhadas com terceiros não autorizados. A gravação será usada apenas para fins de pesquisa e será armazenada com segurança.

Consentimento:

Eu, afirmo que li e entendi a descrição da pesquisa e concordo voluntariamente em participar da entrevista. Fui informado(a) de que posso retirar meu consentimento a qualquer momento sem penalização.

Assinatura do Participante: \_\_\_\_\_

Data: