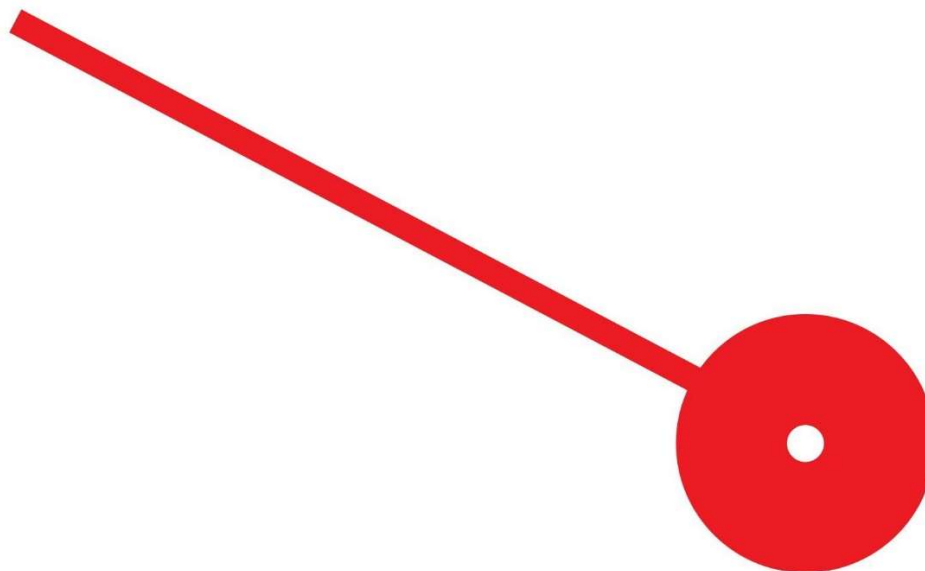




Percursos de Empregabilidade da Imigração Brasileira no Mercado de Trabalho do Norte de Portugal

Adriano da Silva Duarte

12/2020





Percursos de Empregabilidade da Imigração Brasileira no Mercado de Trabalho do Norte de Portugal

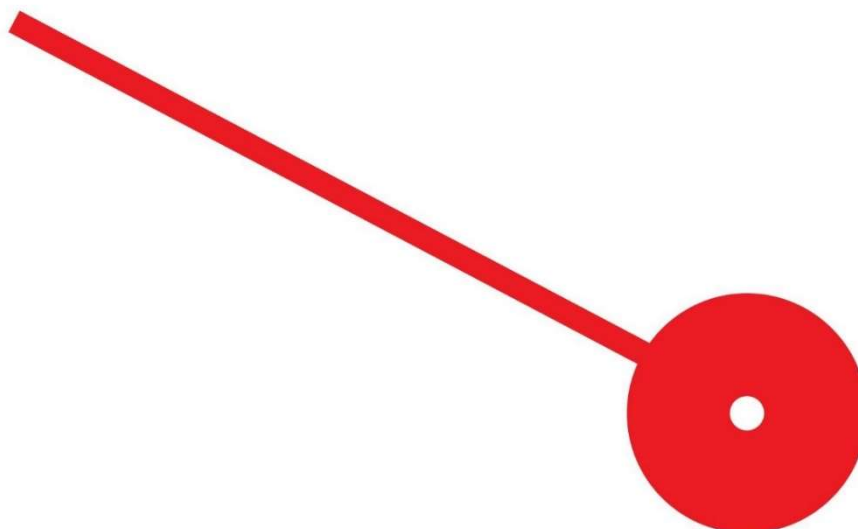
Adriano da Silva Duarte

12/2020

Dissertação de Mestrado

**apresentada 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
do Professor Doutor Manuel Salvador Gomes de Araújo.**

Esta versão inclui as recomendações sugeridas pelo júri após a defesa



Agradecimentos

Momento especial na minha vida! Escrever uma dissertação de mestrado é um marco na vida daqueles que primam por aprofundar o conhecimento. Mas nada disso seria possível sem o apoio precioso de todos que cercam a minha vida e que de alguma forma contribuíram para esse momento.

Agradeço primeiramente a Deus, que é a fonte de toda capacitação e inspiração em minha vida, sem ele nada seria possível.

A minha amada mãe, que sempre foi um referencial de força, coragem e determinação.

A minha esposa, que tem sido ao longo dos anos a minha companheira e ajudadora, me incentivando e proferindo palavras de ânimo e encorajamento, a ela, meu amor incondicional.

Aos meus filhos José Vicente, Maria Eduarda e João Pedro por serem tão especiais na minha vida e fundamentais na minha motivação.

Agradeço a todos meus professores e amigos do mestrado pelo acolhimento e carinho dedicado durante toda duração do curso em especial ao Adriano, Bárbara, Manuela e Isabel.

A Coordenadora Dora Martins pelo brilhante formato do curso e nível do corpo docente, realmente um mestrado de excelência.

Ao meu orientador Manuel Salvador, por toda dedicação, gentileza e conhecimento compartilhado.

Enfim, a todos que de alguma forma, fizeram parte deste momento em minha vida e contribuíram para o meu sucesso pessoal e intelectual, minha eterna gratidão!

Resumo

O acesso ao mercado de trabalho é de fundamental importância nas condições de sobrevivência e permanência de todo indivíduo aonde quer que ele se encontre. As exigências do mercado de trabalho, procurando profissionais cada vez mais capazes e polivalentes num mundo marcado pela globalização insere Portugal num contexto de grande fluxo migratório, recebendo imigrantes oriundos de todos os cantos do mundo, principalmente de brasileiros que foi objeto deste estudo. Nesse sentido o propósito desta dissertação, foi contribuir para aumentar o conhecimento sobre as tendências recentes da imigração brasileira em Portugal, conhecendo a sua realidade demográfica/profissional, bem como abordar as diferentes etapas no processo de inclusão no mercado de trabalho especificamente na região Norte de Portugal. Buscamos entender como os imigrantes brasileiros avaliam as oportunidades de trabalho, bem como a dinâmica desse mercado, passando pelas expectativas com relação a sua entrada, ambientação, desenvolvimento e até questões relacionadas as diferenças culturais entre Brasil e Portugal dentro das organizações. A estratégia de investigação empírica privilegiou um inquérito por questionário semi-estruturado em formato *online*, dirigido a todos os brasileiros que residissem na Região Norte de Portugal. Este inquérito por questionário obteve respostas no período compreendido entre março de 2020 e agosto de 2020, tendo sido obtidas 224 respostas válidas baseando-se num estudo transversal e quantitativa com uma amostra de conveniência. Foram levantadas quatro hipóteses, no qual foi possível aceitar as duas primeiras, rejeitar a terceira e aceitar parcialmente a quarta. Dentre os resultados obtidos há de alguma forma, uma percepção de sub-aproveitamento desse capital humano nas organizações, no qual os imigrantes brasileiros muitas vezes, começam por trabalhar em segmentos pouco qualificados e em funções abaixo de suas experiências profissionais. Fica também salientada a importância que o papel dos profissionais pode ter neste processo de transformação social e planeamento de Recursos Humanos.

Palavras chave: Imigração, Empregabilidade, Mercado de Trabalho, Recursos Humanos.

Abstract

Access to the labor market is of fundamental importance in the conditions of survival and permanence of every individual wherever he is. The demands of the job market, looking for increasingly capable and versatile professionals in a world marked by globalization, inserts Portugal in a context of great migratory flow, receiving immigrants from all corners of the world, mainly from Brazilians who were the object of this study. In this sense, the purpose of this dissertation was to contribute to increase knowledge about the recent trends of Brazilian immigration in Portugal, knowing their demographic / professional reality, as well as addressing the different stages in the process of inclusion in the labor market, specifically in the North of Portugal. Portugal. We seek to understand how Brazilian immigrants assess job opportunities, as well as the dynamics of this market, going through expectations regarding their entry, setting, development and even issues related to cultural differences between Brazil and Portugal within organizations. The empirical research strategy favored a semi-structured questionnaire survey in an online format, aimed at all Brazilians residing in the Northern Region of Portugal. This questionnaire survey obtained responses in the period between March 2020 and August 2020, with 224 valid responses being obtained based on a cross-sectional and quantitative study with a convenience sample. Four hypotheses were raised, in which it was possible to accept the first two, reject the third and partially accept the fourth. Among the results obtained there is, in some way, a perception of underutilization of this human capital in organizations, in which Brazilian immigrants often start by working in low-qualified segments and in functions below their professional experiences. It is also emphasized the importance that the role of professionals can have in this process of social transformation and planning of Human Resources.

Key words: Immigration, Labor Market, Employability, Human Resources.

Índice geral

Contents

AGRADECIMENTOS	III
RESUMO	IV
ABSTRACT	1
ÍNDICE GERAL	2
ÍNDICE DE FIGURAS	4
INTRODUÇÃO	6
CAPÍTULO 1 – IMIGRAÇÃO BRASILEIRA NO MERCADO DE TRABALHO PORTUGUÊS	10
1.1 HISTÓRICO DA IMIGRAÇÃO BRASILEIRA PARA PORTUGAL.....	10
1.1.1 <i>A Primeira e Segunda Vaga</i>	13
1.1.2 <i>Grupos familiares</i>	14
1.1.3 <i>Género migratório</i>	17
1.1.4 <i>Nova onda</i>	19
1.1.5 <i>Expatriação</i>	24
1.1.6 <i>Tempos difíceis</i>	25
CAPÍTULO 2 - GESTÃO E DESENVOLVIMENTO DE RECURSOS HUMANOS	29
2.1. RECRUTAMENTO E SELEÇÃO E PROCESSO DE DESVINCULAÇÃO	29
2.2. GESTÃO DE CARREIRA.....	35
2.3. QUALIDADE DE VIDA.....	36
CAPÍTULO 3 – METODOLOGIA	40
3.1 AMOSTRA.....	40
3.2. HIPÓTESES	42
3.3 INSTRUMENTO.....	42
3.4 VARIÁVEIS	43
3.5. PROCEDIMENTOS.....	45
CAPÍTULO 4 – APRESENTAÇÃO E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS	47
CAPÍTULO 5 – CONCLUSÕES	66
REFERÊNCIAS	70
ANEXOS	79
ANEXO 1 - QUESTIONÁRIO	79

Índice de Quadros

Quadro 1 - Estatísticas do povoamento: imigração por nacionalidade (1884-1933).....	10
Quadro 2 - Estatísticas do povoamento: imigração por nacionalidade (1945-1959).....	10
Quadro 3 - Processo de autorização de residência	21
Quadro 4 - Título de residência a investidores.....	21
Quadro 5 – Técnicas de Recrutamento	32
Quadro 6 - Características Sócio-demográficas da Amostra (n=224)	40
Quadro 7 - Características Sócio-demográficas da Amostra (família) (n=224).....	41

Índice de Figuras

Figura 1 - Percentagem de imigrantes brasileiros em Portugal de 2015 a 2019	6
Figura 2 - Brasileiros no Mundo - Estimativas	11
Figura 3 - Principais Nacionalidades Imigrantes em Portugal	13
Figura 4 - Nacionalidades mais representativas e motivos de pedido de residência.....	16
Figura 5 - Total de alunos Inscritos.....	22
Figura 6 - Inscritos em situação de mobilidade de crédito, por nacionalidade (5 mais frequentes)	23
Figura 7 - Inscritos em situação de mobilidade de grau, por país de obtenção do diploma do ensino secundário (5 mais frequentes)	23
Figura 8 - Principais motivos para vir morar em Portugal e cidadania	47
Figura 9 - Região de origem da população.....	48
Figura 10 - Nível de conhecimento do País e forma de entrada em território Português.	48
Figura 11 - Nível de formação e Renda.....	49
Figura 12 - Chegada e tempo de regularização de documento de residência.....	50
Figura 13 - Composição familiar e habitação.....	51
Figura 14 - Tipo de cidadania.....	52
Figura 15 - Forma de entrada em Portugal e tempo de obtenção de autorização de residência	52
Figura 16 - Acomodações ao chegar e condições para habitação	53
Figura 17 - Percepção de prestação de serviço e atendimento	54
Figura 18 - Qualificação e experiência profissional.....	55
Figura 19 - Percepção de empregabilidade	56
Figura 20 - Condição profissional e Mercado de Trabalho.....	57
Figura 21 - Condição profissional e Mercado de Trabalho (Avaliação de GDRH).....	58
Figura 22 - Oportunidades de Mercado de Trabalho.....	59
Figura 23 - Condições de Trabalho	60
Figura 24 - Desenvolvimento e Gestão de Carreira	61
Figura 25 - Razões motivacionais para imigrar para Portugal	62
Figura 26 - Caraterísticas Socioeconómicas	63
Figura 27 - Caraterísticas Socioprofissionais	64
Figura 28 - Caraterísticas Psicossociais e Saúde.....	65

Lista de Abreviaturas

GDRH – Gestão e Desenvolvimento de Recursos Humanos

QVT – Qualidade de Vida no Trabalho

R&S - Recrutamento e Seleção

SEF - Serviço de Estrangeiros e Fronteiras

Introdução

Portugal sempre fez parte da história e do imaginário dos brasileiros, porém agora temos observado a intensificação de um grande fluxo migratório entre essas “duas nações irmãs”. Portugal tem sido considerado um dos países mais procurados por brasileiros que querem recomeçar sua vida. Segundo dados divulgados pelo Serviço de Estrangeiros e Fronteiras (SEF), a população brasileira em 2019 já ultrapassava os 151 mil, o que faz com que a comunidade brasileira se mantenha como a principal comunidade estrangeira residente representando 25,6% do total (valor mais elevado desde 2012) conforme figura abaixo.

Figura 1 - Percentagem de imigrantes brasileiros em Portugal de 2015 a 2019



Fonte: Relatório de Imigração, Fronteiras e Asilo 2019 Autoria: SEF/GEPEF -2020

Nota-se uma crescente insatisfação no povo brasileiro, que está cada dia mais descrente com a atual situação do Brasil. Assuntos como aumento do desemprego, violência, recessão econômica, corrupção de entes públicos e privados, são cada vez mais presentes no cotidiano brasileiro, os problemas sociais e a instabilidade política que domina o Brasil, fazem com que parte dos brasileiros oriundos das classes média e alta, optem por migrar para outro país (França & Padilla, 2018). Contudo, a pandemia causada pelo vírus da COVID-19 e as suas consequências socioeconômicas, vieram a introduzir uma variável que alterou um pouca a tendência deste fluxo migratório, mas o estudo que agora se apresenta é anterior a esta realidade. De acordo Kojoroski, Cigliani e Calvo (2020), a pandemia de Covid-19, causada pelo vírus SARS-CoV-2 ou Novo Corona vírus, vai além da saúde e impacta todas as áreas da vida em sociedade e que vem produzindo repercussões não apenas de ordem biomédica e epidemiológica em escala global, mas também repercussões e impactos sociais, econômicos, políticos, culturais e históricos sem precedentes na história recente das epidemias. Diante desse cenário, são muitos os que

acreditam que a melhor opção é sair dessa realidade em busca de uma vida melhor em outro país.

De acordo com Paiva (2018), a melhoria do bem-estar sempre é colocada como fator preponderante na hora de imigrar, há uma decisão de forma livre e racional que muitas vezes dá início ao fluxo migratório. Nesse caso o local de destino, deve ser economicamente melhor do que o seu local de origem, de forma compensar os desafios que surgem dessa decisão de migrar. Portugal tem sido um dos destinos preferidos pelos brasileiros, e dentre os motivos dos brasileiros para escolherem Portugal para viver destacam-se os laços culturais que une as duas nações.

Portugal por ser colonizador do Brasil, traz proximidades tanto pelo idioma como pela linhagem genealógica. Tanto a cultura como o idioma facilita a adaptação e no caso da linhagem genealógica, essa traz facilidade em obtenção da nacionalidade portuguesa, fazendo com que muitos brasileiros optem por migrar para Portugal. A qualidade de vida refletida através de segurança, educação e saúde pública e uma economia estável na nação portuguesa, também pesam no momento de escolher. Vale ressaltar, que Portugal ainda é considerado um dos países mais baratos para se morar na União Europeia e tem um clima relativamente agradável para realidade brasileira, se levarmos em consideração os outros países da região que tem temperaturas bem diferentes do clima tropical que domina o Brasil. Embora uma pequena parte de imigrantes brasileiros que escolhem Portugal como destino não tenham obstáculos com questões financeiras para se manterem, a grande maioria dos imigrantes vem com a expectativa de encontrar no país um bom lugar para recomeçar e, principalmente, investir na carreira profissional para garantir a sua permanência no país. Nesse sentido Pereira e Esteves (2017) ressalta que a comunidade brasileira é principalmente atraída para Portugal, por questões de cunho laboral. Na segunda vaga, percebeu-se uma vinda de um grande número de imigrantes laborais a Portugal, que foram inserindo-se principalmente em oportunidades de trabalho com menor exigência de qualificação, como nos sectores da construção civil e obras públicas, serviço doméstico e cuidados, restauração e hotelaria.

O acesso ao mercado de trabalho é de fundamental importância nas condições de sobrevivência e permanência da grande maioria dos imigrantes brasileiros. O fato de estar inserido no mercado de trabalho, dá ao imigrante a sensação de dignidade, bem como tem papel fundamental no processo de acolhimento e ambientação no novo país. Em

contrapartida, em tempos de crise, há a hipótese de ocorrer uma marginalização dos trabalhadores brasileiros no mercado de trabalho em Portugal podendo ser verificada pelas trajetórias laborais experimentadas desde o momento em que ele chega em Portugal, até ao momento de uma possível entrevista. Tendo em vista que em tempos de crise, quer ao nível da vivência de situações de desemprego, quer na instabilidade das relações laborais, os trabalhadores brasileiros tendem a ser mais afetados do que os trabalhadores portugueses (Pereira & esteves, 2017).

O propósito desta dissertação, é contribuir para *aumentar o conhecimento sobre as tendências recentes da imigração brasileira em Portugal, conhecendo a sua realidade demográfica/profissional, bem como abordar as diferentes etapas no processo de inclusão no mercado de trabalho especificamente na região Norte de Portugal*. As abordagens psicossociais nesse processo de inserção, também serão de alguma forma objeto desse estudo, seja pelas condições de vida dos imigrantes brasileiros bem como o seu estado físico/emocional na busca pelo ingresso no mercado de trabalho. Buscaremos entender como os imigrantes brasileiros avaliam as oportunidades de trabalho, bem como a dinâmica desse mercado, passando pelas expectativas com relação a sua entrada, ambientação, desenvolvimento e até questões relacionadas as diferenças culturais entre Brasil e Portugal dentro das organizações. Várias são as questões que se nos colocamos ao realizar este estudo:

- 1 - Quais as características da população imigrante brasileira em Portugal?
- 2 – Quais os motivos principais da emigração do Brasil para Portugal?
- 3 – Qual o grau de planeamento?
- 4 – Como avaliam o processo de autorização de residência?
- 5 – Quais as condições de habitabilidade?
- 6 – A qualidade de vida melhorou com a vinda para Portugal?
- 7 – As instituições portuguesas estão a gerir bem este capital humano?
- 8 – Qual a avaliação que fazem dos profissionais de recursos humanos?
- 9 – Que expectativas têm de evolução na carreira?
- 10 – Qual a intenção de regresso?

O trabalho está organizado em 6 partes diferenciadas: 1) a *introdução*, onde se faz um primeiro enquadramento do tema, da sua pertinência e atualidade, e onde são levantadas as questões principais do estudo; 2) o *capítulo 1*, que apresenta uma resenha histórica da

imigração brasileira no mundo e mais especificamente em Portugal, assim como as primeiras vagas de imigração, as questões familiares, as questões de género, a Nova Vaga de imigrantes dos últimos anos, os aspetos de expatiação e os tempos mais difíceis desde a primavera de 2020; 3) o *capítulo 2* aborda os temas de Gestão e Desenvolvimento de Recursos Humanos mais associados ao fenómeno migratório; 4) o *capítulo 3* apresenta as principais escolhas metodológicas do estudo, apresentando a amostra, os objetivos, as hipóteses, as variáveis, as medidas, assim como os procedimentos de recolha de dados, estatísticos e éticos; 5) o *capítulo 4* são apresentados e discutidos os resultados encontrados; e 6) as *conclusões* do estudo que incorporam igualmente as limitações e as implicações para futuras investigações e intervenções profissionais.

Capítulo 1 – Imigração Brasileira no Mercado de Trabalho Português

1.1 Histórico da Imigração Brasileira para Portugal

De acordo com Da Silva, Fernandes e Peixoto (2018), apesar de o Brasil já ser habitado, antes da colonização, o seu surgimento como nação em contexto internacional, se deu por conta da forte influência da migração internacional, sobretudo dos portugueses, que tinha como objetivo a exploração de riquezas e expansão do território português através da colonização. Dessa forma, começa-se a formar no Brasil uma sociedade tradicionalmente acolhedora de imigrantes, motivo pelo qual ele passa a ser destino de muitos estrangeiros. Fernandes e Rigotti (2008) ressalta o impacto que a imigração internacional teve no crescimento populacional do Brasil entre o final do século XIX e início do século XX, bem como a influência cultural e social desses imigrantes na formação da nacionalidade brasileira, sobretudo a dos imigrantes europeus que vieram para o Brasil. Conforme verificamos nos quadros 1 e 2 a seguir,

Quadro 1 - Estatísticas do povoamento: imigração por nacionalidade (1884-1933)

Nacionalidade	1884-1893	1894-1903	1904-1913	1914-1923	1924-1933
Alemães	22778	6698	33859	29339	61723
Espanhóis	113116	102142	224672	94779	52405
Italianos	510533	537784	196521	86320	70177
Japoneses	-	-	11868	20398	110191
Portugueses	170621	155542	384672	201252	233650
Sírios e Turcos	96	7124	45803	20400	20400
Outros	66524	42820	109222	51493	164586
Total	883668	852110	1006617	503981	717223

Fonte: Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. Brasil (IBGE)

Quadro 2 - Estatísticas do povoamento: imigração por nacionalidade (1945-1959)

Períodos	Alemães	Espanhóis	Italianos	Portugueses	Japoneses	Outros
1945-1949	5188	4092	15312	26268	12	29552
1950-1954	12204	53357	59785	123082	5447	84851
1955-1959	4633	38819	31263	96811	28819	47599

Fonte: Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. Brasil (IBGE)

Segundo Feldman-Bianco (2016), o Brasil, historicamente país de imigração, vem se tornando também ao longo dos tempos um país que fornece ao mundo uma quantidade cada vez maior de emigrantes. Esse fenômeno desperta um olhar para forma na qual se interligam a emigração e imigração num cenário de globalização bem como a flexibilização do capital e do trabalho. De acordo com Lisboa (2016) a globalização econômica, tecnológica e cultural vem dando uma nova dinâmica aos processos de construção e partilha de conhecimentos entre as pessoas em diversos âmbitos. Como observamos na figura 2 (Ministério das Relações Exteriores, 2011), os principais destinos dos imigrantes brasileiros pelo mundo.

Figura 2 - Brasileiros no Mundo - Estimativas



Fonte: Estimativas populacionais das comunidades brasileiras no Mundo: MRE 2011

De acordo com Machado (2006) a imigração brasileira, tem aspectos de novidade como de continuidade de padrões mais antigos, e pode ser comparada com as novas imigrações portuguesas, juntamente com as “imigrações de leste”. As características dessa nova onda de imigração brasileira, traz em si uma particularidade, fazendo desse movimento, algo contínuo por conta da sua intensidade e vitalidade.

Malheiros (2007) ressalta que à margem de uma polémica gerada pela facilitação por parte do governo português no processo de migração de quatro famílias brasileiras oriundas de Maringá (Estado do Paraná), foram abertas oportunidades para se debater uma série de questões relativas à imigração brasileira em Portugal. Levantam-se também algumas indagações sobre qual a dimensão e o significado dessa população em Portugal,

bem como o seu impacto no mercado de trabalho e na sua economia. Cabendo ainda um outro ponto de observação que é o papel dos *media* no processo de construção de Portugal como destino migratório para os brasileiros e, também, no próprio processo de construção da imagem dos Brasileiros em Portugal (Malheiros, 2007). De acordo com Menezes (2012) algumas variáveis são importantes para entender o processo migratório. Fatores como melhorias socioeconômicas, desejo de começar uma nova vida, oportunidades que o novo lugar oferece, maneiras de se legalizar no novo país, tudo isso contribui como fator de atração nesse processo de imigração.

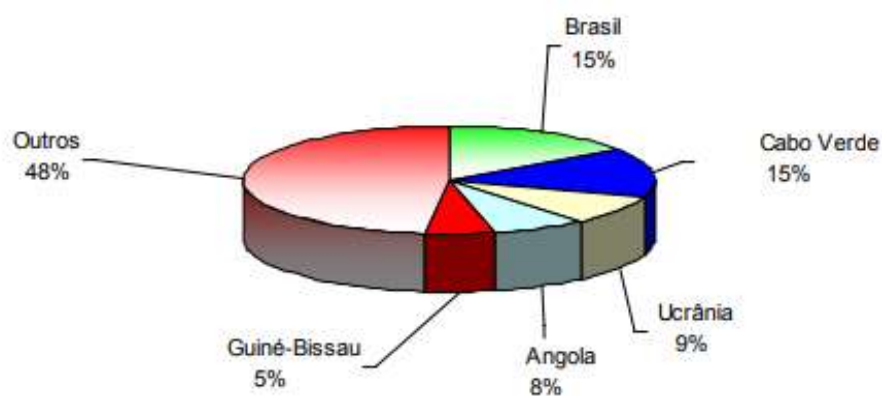
Conforme observado por França e Padilha (2018), é conveniente separar a onda migratória brasileira em duas vagas. A primeira vai dos anos 70 ao fim dos anos 90, sendo formada sobretudo por profissionais qualificados que chegaram ao país em números reduzidos. Já a segunda vaga, tem o seu início nos anos 2000 e vai até 2010, período marcado por uma grande crise econômica, onde, notou-se uma baixa frequência na imigração brasileira em Portugal e uma acentuada taxa de retorno de imigrantes ao Brasil.

Diante da crise iniciada em 2008 e que se espalhou mundialmente, Portugal teve consequências muito sérias na sua economia e mercado de trabalho, gerando reflexos imediatos no bem-estar não só nas famílias portuguesas como nas dos imigrantes, até porque, Portugal era considerado um país periférico na zona do Euro (Pereira & Esteves, 2017). Segundo Padilha e Ortiz (2012), o fenômeno registado nesse período de crise é o retorno dos imigrantes aos seus países de origem. Porém, essa tendência não se aplica a todos os imigrantes, já que muitos tem o desejo de permanecer em Portugal, na medida em que consigam superar a presente situação.

O clima econômico-financeiro em Portugal teve significativa piora com a implantação de planos de resgate financeiro, que impôs a Portugal, medidas de austeridade extrema. Devido à escassez de recursos, por conta da crise, a situação de Portugal foi marcada por uma crescente escalada na taxa de desemprego, pela redução dos salários e pelo aumento dos impostos (Padilha & Ortiz 2012). Neste cenário, os imigrantes têm sido mais prejudicados que os nacionais, já que a taxa de desemprego dos imigrantes é bem mais elevada que a dos portugueses (Padilha & Ortiz, 2012). Tirando o reino Unido e a Alemanha, com economias mais sólidas e menos afetado pela crise, notou-se um aumento da imigração dentro da Europa, da mesma forma que se acentuou o retorno de imigrantes de países que mostrou melhorias nas suas condições econômicas, como foi o caso de Brasil e Angola (Padilha & Ortiz, 2012).

Malheiros (2007), ressalta que, os brasileiros transformaram-se no maior grupo formal e contabilizado de estrangeiros em Portugal, disputando com os cabo-verdianos e angolanos, o primeiro lugar no *ranking* dos grupos étnicos de origem não nacionais instalados em Portugal. O que torna importante perceber que motivos impulsionaram esse forte movimento ocorrido nos últimos oito-dez anos e, bem como, o impacto desta população nos diversos setores da sociedade portuguesa, inclusive no mercado de trabalho. Segundo relatórios do SEF (2007) pela primeira vez, desde que o Serviço de Estrangeiros e Fronteiras possui registo de dados sobre população estrangeira em Portugal, a nacionalidade brasileira assumiu o topo da lista. Conforme figura 3 a seguir,

Figura 3 - Principais Nacionalidades Imigrantes em Portugal



Fonte: Relatório de Atividades 2007 Relatório de Imigração, Fronteiras e Asilo Autoria: SEF-2020

1.1.1 A Primeira e Segunda Vaga

A notoriedade da primeira grande chegada de imigrantes brasileiros, denominada “primeira vaga”, ocorreu até o final dos anos 90. Caracterizado sobretudo, por uma grande quantidade de brasileiros qualificados e com alto padrão socioeconómico que desempenhavam funções no Brasil como: publicitários, dentistas, técnicos de informática e das telecomunicações (Lisboa, 2016). De acordo com Togni (2015) essa temática da imigração de brasileiros em solo português, começou a ser analisada através de estudos sócios demográficos e económicos. Com observância a uma lógica economicista e laboral, de forma a caracterizar esse fluxo com dimensões temporais, representadas pela existência de “duas vagas” migratórias.

A “1ª vaga” de imigrantes com boa qualificação, deve-se principalmente as diversas crises económicas no qual o Brasil atravessou nesse período que dificultavam não só a mobilidade social dentro do país bem como limitavam a oportunidades no mercado de

trabalho (Rodrigues, 2010). Para Togni (2015) notadamente a “1ª vaga” não foi alvo aprofundado na grande maioria dos estudos, nem motivo de interesse por parte do estado português., mas o maior interesse se voltou para a “2ª Vaga”, que teve um crescimento substancialmente profissional, apesar do nível de qualificação inferior e direcionada para segmentos onde se exige menor qualificação.

Segundo Guedes e Marques (2016) o favorecimento da entrada de imigrantes no mercado de trabalho, deu-se pela flexibilização de alguns setores de atividade no mercado de trabalho português e a um aumento da economia informal, citando como exemplo, a indústria da construção civil. Como acontece com os imigrantes em geral, em Portugal os homens brasileiros inseriram-se em postos de trabalho menos qualificados e com baixos níveis de remuneração em especial na construção civil (Egreja & Peixoto, 2011). De igual forma segundo França (2012) as atividades que mais absorviam as mulheres são as que tinham relação a cuidados e limpeza, cuidadoras, empregadas domésticas e faxineiras. Mas também segundo relata Pereira e Esteves (2017) há um percentual dos brasileiros que exercem profissões de cunho intelectuais e científicas. Esse percentual de brasileiros está entre os mais altos das populações estrangeiras maioritárias, o que se assemelha com padrão de inserção, corresponde à migração que se iniciou em meados dos anos 1980. Imigração caracterizada pela alta qualificação dos imigrantes brasileiros, que apesar de ter ficado numericamente diminuída, nunca deixou de acontecer.

Os imigrantes brasileiros também têm contribuído com uma parcela do empreendedorismo, abrindo os seus próprios negócios. Malheiros e Padilha (2014) faz uma abordagem no caso das mulheres brasileiras empresárias no sector da beleza e da estética, com referência aos processos de “eticização” associados ao capital corporal-estético, que em sua visão pode considerar-se equivalentes ao ‘mercado da alegria’ nas atividades de hotelaria, restauração e comércio conforme identificado por (Machado, 2014). Cruz, Falcão, Barbosa e Paula (2020) destacam também um novo fluxo migratório de imigrantes brasileiros em Portugal que é caracterizado por um perfil de maior capacidade financeira, intelectual e profissional, representada por estudantes de mestrado, doutorado e pesquisadores.

1.1.2 Grupos familiares

Segundo Marques, Góis e De Castro (2014), indo ao encontro da Declaração Universal dos Direitos Humanos, o reconhecimento do direito do trabalhador imigrante de

estar junto da sua família, vai ao encontro do princípio contido na Declaração Universal dos Direitos do Homem (artigo 16, parágrafo 3º), que “a família é o grupo natural e fundamental da sociedade e tem direito à proteção da sociedade e do Estado” (United Nations, 1998). Os autores também observam que o fluxo de migração para juntar as famílias representa um caso singular no conflito entre o direito do indivíduo à mobilidade, que se entende como um direito humano, e o direito dos Estados de autorizarem ou não essa mobilidade em seus territórios. Esses interesses por vezes podem ser antagônicos, fazendo com que os direitos fundamentais possam em algum momento não ser efetivado (United Nations, 1998).

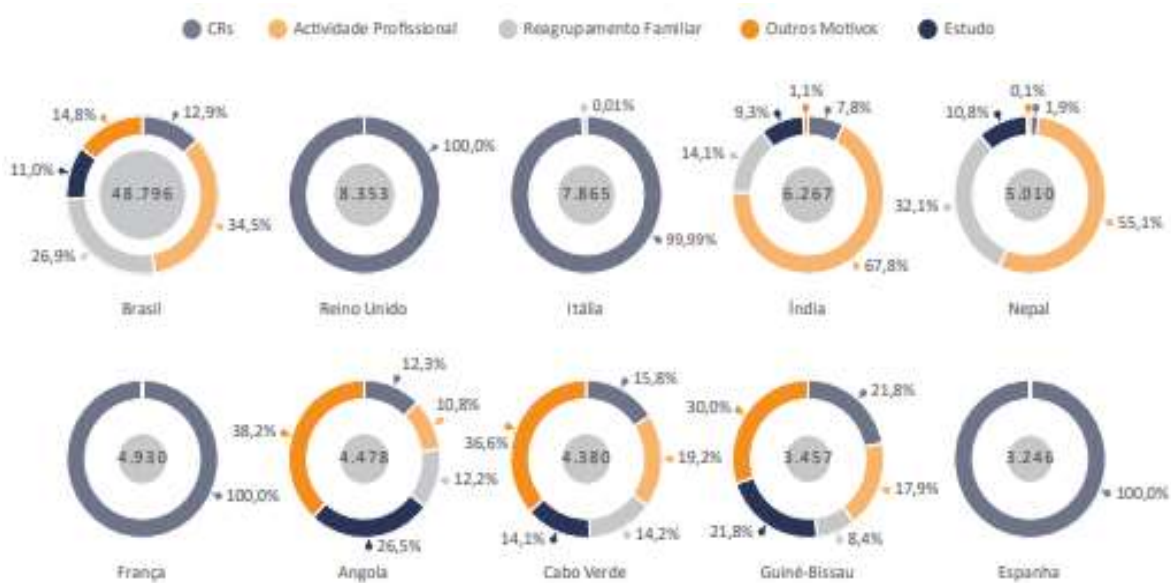
De acordo com Raposo e Togni (2009), o fator mobilidade, quer seja física ou não, é uma realidade nos tempos atuais, e tem um papel fundamental no que chamamos comportamentos sociais. A realização de matrimônios entre pessoas de nações diferentes, não é de agora, e acompanhou esse movimento também em Portugal, com a união entre mulheres brasileiras e homens portugueses. Apesar de ser mais comum em dias atuais, esse tipo de casamento transnacionais ainda continua a ser visto com alguma reserva pela sociedade, pois muitas vezes são utilizados para regularização de imigrantes brasileiros em solo português, são os considerados “casamentos de conveniência” (Raposo & Togni, 2009). Santos e Delgado (2016) ressaltam que além da expectativa de conseguir um bom trabalho, algumas imigrantes vindas do Brasil, alimentam a esperança de um relacionamento conjugal com um cidadão português, o que teoricamente lhe traria uma facilidade no processo de obtenção da cidadania. Porém, nem sempre essa é a realidade dos fatos, pois o trabalho na maioria das vezes está distante do idealizado e os relacionamentos findam por diversos motivos.

Conforme Fonseca, Ormond, Malheiros, Patrício e Martins (2005), é importante ter bom senso para entender que compete aos poderes públicos separar cada caso, e avaliá-los criteriosamente. É muito importante ter discernimento para diferenciar entre a garantia de um direito e a incontrolável abertura do país a entradas de familiares “fictícios” que se viessem a aproveitar, de forma oportunista, de eventuais laxismos no controlo dos fluxos de membros do agregado familiar legitimamente titular do direito ao reagrupamento.

Para Dias e Ramos (2019) os governantes e/ou sociedade, não podem negligenciar essa mobilidade, sendo ela voluntária ou não, temporária ou permanente, haja visto os múltiplos aspetos sociais, económicos e que por vezes coloca em teste os termos de políticas migratórias no tocante a dar garantias de direitos humanos que proporcionem

condições mínimas de respeito, acolhimento e integração a toda população migrante em várias situações. Segundo Góis e Marques (2016) percebe-se uma maior diversificação da composição nacional dos estrangeiros a residir em Portugal, se comparando as décadas anteriores. Na figura 4, observa-se que mesmo com o aumento do número de estudantes e de reagrupamento familiar, é perceptível a diminuição do total de estrangeiros com estatuto legal de residente que se acentua ao longo dos anos de 2012 e 2013.

Figura 4 - Nacionalidades mais representativas e motivos de pedido de residência



Fonte: Relatório de Imigração, Fronteiras e Asilo 2019 Autoria: SEF/GEFP -2020

A situação dos brasileiros, atenua a importância do recurso a vistos de reagrupamento familiar, e que muitas vezes esse recurso só é acionado uma vez que eles já se encontram em território português. Esse recurso alia-se a outras modalidades de visto, isso porque os brasileiros não precisam de visto para adentrar em território português, o que faz com que ele entre em Portugal e só depois solicite o reagrupamento familiar (Marques, Góis, & de Castro 2014). Porém, de acordo com os dados publicados pelo SEF no Relatório de Imigração, Fronteiras e Asilo 2019, dentre os principais motivos na concessão de novos títulos de residência foram o reagrupamento familiar (38.204), a atividade profissional (31.511) e o estudo (13.356). No caso do motivo mais representativo, inclui familiares de cidadãos da União Europeia nacional de Estado terceiro. Ainda de acordo com o relatório no que se refere a nacional de países terceiros, se observarmos a respetiva distribuição dos motivos mais relevantes, verificamos, por exemplo, a forte preponderância da atividade profissional nas nacionalidades indiana e nepalesa, enquanto

o Brasil também se destaca pelo número de reagrupamento familiar.

Para Marques, Góis e De Castro (2014), a uma série de entraves para aprofundamento de estudos com relação aos processos de reagrupamento familiar.

Em síntese, o escasso conhecimento existente sobre as especificidades dos processos de reagrupamento familiar, a insuficiência de dados atualizados e pormenorizados sobre os imigrantes com origem em processos de reagrupamento familiar presentes em território nacional e a dificuldade de acesso a processos judiciais ou requerimentos administrativos não publicitados revela-se um enorme entravo ao aprofundamento de um estudo temático como este. Importa alertar as instituições envolvidas no processo de reagrupamento familiar para o facto de apenas através da disponibilização de forma célere de informação pertinente ser possível estudar impactos de políticas públicas. Sem uma cultura de transparência e acessibilidade aos dados o conhecimento produzido fica sempre aquém do seu potencial (Marques, Góis, & De Castro, 2014, p.18).

Machado, Almeida e Reis (2009) ressaltam que à semelhança do idioma, permite aos novos imigrantes uma maior independência dos parentes que já estão estabelecidos em Portugal. Isso possibilita a criação de novas conexões tanto com brasileiros quanto com portugueses. Desta forma, pode-se concluir que o apoio familiar em Portugal é muito importante no momento de chegada e adaptação inicial, mas que tende a enfraquecer ao longo dos meses de imigração.

1.1.3 Género migratório

Percebe-se uma feminização no fluxo migratório já algum tempo. Essa feminização dos fluxos não é um fenómeno fortuito, mas com claras implicações, tanto para as migrantes como para a sociedade de acolhimento. O curioso era que até pouco tempo, pensava-se na predominância da imigração masculina, até porque na perspectiva das políticas migratórias, a migração é concebida ainda como um fenómeno masculino e temporário (Padilla, 2007). Conforme Raposo e Togni (2009) relata, é evidente que períodos temporais e os contextos da imigração dão conotações diferentes as experiências dos imigrantes na sociedade de acolhimento, mas que esses fluxos migratórios podem acontecer em paralelo, o que possibilita um olhar transversal sobre a ideia de duas vagas de imigração brasileira que se assente na ideia de perfis distintos de imigrantes.

De acordo com Castilhos e Castilhos (2015), após buscas em jornais selecionados, fica constatado que a quantidade de assuntos relatados sobre mulheres imigrantes é muito reduzida quando se compara com a imigração em geral. Esse fato deixa transparecer, o

quanto as mulheres imigrantes são quase ignoradas pela comunicação social, constatando-se a baixa visibilidade das mulheres na comunicação social. Padilla (2007) afirma não ser novidade, que há diferenças entre as experiências vivenciadas entre homens e mulheres mesmo que ambos sejam imigrantes. Mas, em geral, pouco se sabe da experiência de imigração e das especificidades relativas ao processo de adaptação e ao cotidiano da mulher imigrante. A inabilidade das estatísticas e investigadores, fazem com que as mulheres passem despercebidas com as suas realidades ocultadas. A percepção que se tem da realidade hoje é bem melhor em função dos estudos de género que contribuem para clarificar, descrever, sublinhar e especificar as diferenças e semelhanças entre os géneros. Para Pires (2002) as mulheres que imigram ocupam uma parcela de grande relevância nas estatísticas migratórias nacionais e internacionais, de forma que para economia de Portugal, já se nota uma relevância muito acentuada.

Os estereótipos são facilmente imprimidos na figura da mulher que imigra, o que reforça o preconceito. Essas atitudes enfraquecem as ações que poderiam ajudar essas mulheres, reforçando a imagem, principalmente das imigrantes brasileiras, como ilegais, oportunistas que querem aproveitar-se de “inocentes” os pais de família que são fígados pelos encantos “dessas mulheres quentes e fogosas”, “um chamamento ao sexo”. Essa estigmatização pela qual as mulheres imigrantes brasileiras passam, imputam-lhes uma imagem de prostituição, suposição de condição de ilegalidade e criminalização das imigrantes sem papéis (Castilhos & Castilhos 2015).

Essa imagem também foi reforçada em decorrência da grande notoriedade que teve o caso “Mães de Bragança”. A cobertura mediática que teve o caso, acabou por o caracterizar como o evento que demarca de forma simbólica e temporal a prostituição de imigrantes brasileiras. Criado por mulheres desta cidade do norte de Portugal cujo objetivo era pedir que as autoridades realizassem a expulsão de prostitutas brasileiras por, entenderem que elas eram o motivo da dissolução dos seus casamentos, pois seduziam os seus maridos. O surgimento desse movimento “Mães de Bragança” teve como primeira consequência a intensa cobertura da *media* dentro e fora de Portugal (Pais, 2010). Esse caso se torna um grande exemplo no que representa ações xenófobas e de estereótipos de género presentes nos veículos de comunicação, bem como se torna o primeiro exemplo para a discussão do discurso mediático sobre a brasileira (Correia, 2014).

A associação da imagem da imigrante brasileira a atividades de prostituição deve ser um fator a ser analisado. Para Correia e Neves (2011), há uma base de estereótipo

fundamentado em dois fatores chave: o primeiro diz respeito a prostituição efetiva de algumas mulheres brasileiras em Portugal e segundo fator está ligado à imagem que é passado sobretudo pela *media*, que reforça uma imagem de generalização. Estes dois fatores se relacionam, uma vez que os meios de comunicação social, enfatizam episódios negativos que ocorrem com os brasileiros, mas que não informam sobre outros aspetos relacionados com a comunidade brasileira, (que servirão de forma mais profícua para descrever a sua realidade, por exemplo, as atividades profissionais a que se dedicam, a sua carga horária de trabalho, as suas dificuldades). Há uma restrição da informação a uma única realidade, de forma a simplificá-la. Contudo, a comunidade brasileira também é composta por indivíduos com níveis de qualificação e profissionalização superiores, porém é somente a imagem negativa que prevalece com maior ênfase.

Correia (2014), enfatiza estudo do Alto Comissariado para Migrações e Minorias Étnicas (órgão do governo português) de 2003, no qual 48 de 224 publicações em jornais que tinham como assunto principal a imigração e as minorias étnicas, relatavam alguma forma de prostituição, no qual a grande maioria era constituída de imigrantes brasileiras. Observa também que havia uma associação à imigração brasileira com o tráfico de mulheres, assim como o tom predominante era o uso da linguagem tabloide, com exploração de estereótipos de género associados aos países tropicais, mas quase não se abordava as questões relacionadas as condições de escravidão humana relacionadas a esse fenómeno. A questão da imigração, independente do género, abrange uma série de variáveis no tocante não só a entrada, mas também da sua aceitação e adaptação no novo país de destino. Para Neves, Nogueira, Topa e Silva (2016).

Para além da discriminação baseada no género, as mulheres migrantes - assim como os homens -, enfrentam frequentemente situações de discriminação racial, étnica e religiosa, situando-se estas em um espectro que contempla desde formas sutis de exclusão a manifestações públicas de racismo e xenofobia. Se por um lado as mulheres imigrantes procuram ativamente consagrar as conquistas obtidas em termos de direitos, ocupando os diferentes espaços da vida social em igualdade de circunstâncias, por outro continuam a ver-se confrontadas com barreiras conjunturais que as limitam nas suas escolhas e oportunidades. Marcado, do ponto de vista histórico, pelo intercâmbio com diferentes povos e culturas e pela dinâmica de mobilidade da sua população, Portugal foi palco, nas últimas décadas, de um crescente movimento de imigração, evoluindo de país de origem para igualmente país de recepção, acompanhando a tendência global da feminização da imigração (Neves, Nogueira, Topa & Silva, 2016, p.730).

1.1.4 Nova onda

Segundo França e Padilha (2018) é fato que houve uma reativação da migração brasileira para Portugal a partir 2016. Porém, esse novo grande movimento migratório tem características bem diferentes se comparadas com as vagas anteriores, o que nos leva a sugestão de uma nova onda, a “terceira vaga”. Essas características se diferenciam não tanto na quantidade de imigrantes, mas pela diversidade de perfil marcada pela capacidade financeira e empreendedora, os altos níveis de habilitações profissionais, a procura de maiores qualificações (estudantes e pesquisadores), a segurança e estabilidade das aposentadorias no Brasil.

No tocante a empreendedorismo, Barbosa, Queiroz Falcão e Cruz (2020) na sua publicação, relata que com implicações gerenciais, os resultados observados em estudos nas comunidades brasileiras de Portugal indicam algumas variáveis que tem uma influência direta no desejo de se empreender, tais como idade na chegada, tempo no país, visto de trabalho, nível de educação, visto de turista e reivindicar cidadania, que podem ser usadas como insumos para políticas públicas voltadas ao empreendedorismo, tais como mecanismos de fomento e de atração de futuros empreendedores. Conforme relata Cé (2018), os empreendimentos empregados por imigrantes, constituem-se como importantes fontes de vitalidade e desenvolvimento urbano nas cidades moderna e se torna uma forma de integração entre a população imigrante e o país de acolhimento, o que resulta em fomentação da economia do país. Ressalta ainda que é notório que muitas lacunas precisam ser preenchidas na literatura a respeito do empreendedorismo brasileiro em Portugal, mesmo já existindo alguns estudos que abordam fatores e medidas de apoio que levam as pessoas a empreender. Pertencendo à zona do Euro, Portugal se mostra um país estável para investir. A sua localização geograficamente é bem favorável, tornando-o a porta de entrada da Europa. O idioma torna-se um facilitador, e setores como tecnologia e inovação, restauração, imóveis, turismos e retalho, como áreas mais promissoras fazem com que os brasileiros acreditem valer a pena investir em Portugal (Côrrea, 2020).

De acordo com dados divulgados pelo SEF vide quadro 3 e 4 abaixo, no regime especial de autorização de residência para atividade de investimento, no qual se permite após as verificações dos requisitos definidos por lei a obtenção de autorização de residência temporária com dispensa de visto de residência, é importante evidenciar tanto quantitativa e qualitativamente os seguintes aspetos: 1) Em 2019 foi concluída a instrução com decisão favorável de 1.245 processos de autorização de residência e de 2.192 referentes a reagrupamento familiar; e 2) Até ao final de 2019 foram emitidos 1.450 primeiros títulos

de residência a investidores e 2.390 a familiares;

Quadro 3 - Processo de autorização de residência

Total	1.245
	742.455.053 €
Postos de Trabalho	4
Transferência de Capitais	81
	81.725.202 €
Compra de Imóveis	1.160
	660.729.851 €

Fonte: Relatório de Imigração, Fronteiras e Asilo 2019 Autoria: SEF/GEPP -2020

Quadro 4 - Título de residência a investidores

País	Total
China	394
Brasil	210
Turquia	85
Estados Unidos da América	65
Rússia	53
Vietname	46
África do Sul	45
Índia	33
Irão	33
Libano	30

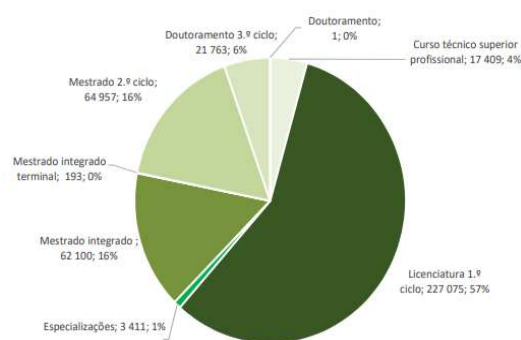
Fonte: Relatório de Imigração, Fronteiras e Asilo 2019 Autoria: SEF/GEPP -2020

Os estudantes também têm um papel de bastante expressão nesse novo fluxo. De acordo com Santos (2020) o número de estudantes internacionais, sobretudo de brasileiros em Portugal não param de crescer, fator decorrente do aumento da mobilidade e migração. Ressalta ainda que há pouco conhecimento sobre as experiências vivenciadas por esses estudantes em Portugal, porém após realização de pesquisa, ele aponta para uma contribuição positiva no tocante a estadia e troca de experiência formativa e intercultural, porém não deixa de salientar as questões relativas e episódios de discriminação. Um caso

que teve muita repercussão nos *media* brasileira e portuguesa, foi o ocorrido em abril de 2019, onde foi disponibilizado um caixote de madeira com pedras num corredor da Faculdade de Direito da Universidade de Lisboa (FDUL) com a seguinte frase: “Grátis se for para atirar em um ‘zuca’ (que passou na frente no mestrado)”, (Marin, 2019, p.1). Para Santos (2020), não deixando de lado a controvérsia, o fato é que a situação serve de argumento para se debater sobre a questão da xenofobia a imigrantes brasileiros em especial a estudantes universitários e que também expõe os dilemas e problemáticas relativas à sua inclusão.

A Direção-Geral de Estatísticas da Educação e Ciência (DGEEC) divulga os resultados do Inquérito ao Registo de Alunos Inscritos e Diplomados do Ensino Superior, 2019/2020 relativos ao total de inscritos, aos inscritos no 1.º ano, pela 1.ª vez e à mobilidade internacional, no qual destaca que em 2019/20, inscreveram-se em estabelecimentos de ensino superior, em todos os cursos/ciclos de estudos, um total de 396 909 alunos (mais 11 662 do que no ano letivo anterior), dos quais 81,6% (323 754) no ensino superior público e 18,4% (73 155) no ensino superior privado. Em estabelecimentos de ensino superior universitário estavam inscritos 253 460 (63,9%) alunos e em estabelecimentos de ensino superior politécnico estavam inscritos 143 449 (36,1%) alunos conforme a figura 5.

Figura 5 - Total de alunos Inscritos



Fonte: Direção-Geral de Estatísticas da Educação e Ciência (DGEEC)

De acordo com resultados do mesmo inquérito, notou-se que nos estabelecimentos de ensino superior encontravam-se inscritos em 2019/2020, ao abrigo de programas de mobilidade internacional de crédito, 16.674 alunos (4,2% do total dos inscritos). Essa modalidade refere-se a estudantes inscritos num estabelecimento de ensino superior português, na modalidade de estudo ou de estágio, por um determinado período, tendo como finalidade a obtenção de créditos académicos posteriormente reconhecidos pela

instituição estrangeira de origem a que pertencem. Nessa modalidade o Brasil figura como principal país de origem desses alunos, conforme figura 6 e 7 a seguir.

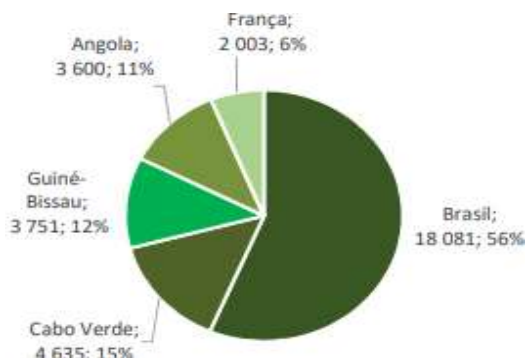
Figura 6 - Inscritos em situação de mobilidade de crédito, por nacionalidade (5 mais frequentes)



Fonte: Direção-Geral de Estatísticas da Educação e Ciência (DGEEC)

Ainda de acordo com esse estudo, nos estabelecimentos de ensino superior estavam inscritos 44.005 alunos que completaram o ensino secundário no estrangeiro, representando 11,1% do total dos inscritos nos estabelecimentos de ensino superior portugueses em 2019/2020. Entre 2018/2019 e 2019/2020 houve um aumento de 23% deste universo de inscritos. Nota-se mais uma vez o destaque do Brasil como país que mais tem alunos estrangeiros inscritos.

Figura 7 - Inscritos em situação de mobilidade de grau, por país de obtenção do diploma do ensino secundário (5 mais frequentes)



Fonte: Direção-Geral de Estatísticas da Educação e Ciência (DGEEC)

Analisando ainda o fenómeno da nova onda, temos um grupo que tem ao longo dos anos, tomado o seu devido destaque. Esse grupo é constituído por reformados que decidem

migrar e viver em Portugal. Segundo Biasutti (2020), não deixa de ser um fenómeno recente a imigração de reformados brasileiros que buscam Portugal como destino para viver, percebendo-se um aumento considerável e que se intensificou na segunda metade da presente década, notadamente nos anos de 2016 e 2017. De acordo com Biasutti (2020), não há muitos estudos empíricos e teóricos que esclarecem as motivações e aspirações desse grupo de migrantes, o que se sabe é que os estudos de migrações intranacionais ou internacionais reconhecem que as pessoas são mais propensas a migrar no início da vida adulta, porém existe um grupo embora menos numeroso de migrantes que decidem mover-se para outros lugares somente após suas reformas. Esse tipo de migração é bem vista por parte dos governantes, uma vez que a migração internacional de reformados constitui, portanto, um processo de migração altamente seletivo, que exige investimento com despesas de moradia, saúde e cuidados diversos. Geralmente, são pessoas que já tem uma vida estabilizada e tem um alto poder de compra (Biasutti, 2020).

Para os reformados brasileiros, há possibilidade de residir em Portugal e se beneficiar do programa de incentivo do governo português, associado à isenção de impostos relativa a esses rendimentos pelo período de 10 anos. O processo inicia-se por meio da obtenção do visto D7, que reconhece os reformados, pensionistas, titulares de rendimentos próprios e os religiosos como possíveis candidatos a fixar residência em Portugal (Biasutti, 2020).

1.1.5 Expatriação

De acordo com Gallon, Fraga e Antunes (2017) conforme a organização se expande internacionalmente, cria-se a necessidade de diversos perfis de expatriados. Segundo os autores, a literatura tem abrangido conceitos e configurações diferenciadas de expatriados, citando o exemplo de empresas brasileiras e portuguesas.

As configurações dos empregados da empresa brasileira, no contexto internacional, foram de temporário, expatriado, repatriado e impatriado; na empresa portuguesa foram de temporário/equipe de apoio, expatriado e cidadão do mundo. Em ambas as empresas, a expatriação está atrelada ao amadurecimento internacional, mesmo que seja no início da internacionalização (Gallon, Fraga & Antunes, 2017, p.29).

A internacionalização de empresas é um conceito que se refere a diversas etapas no processo de atuação de uma empresa em regiões geográficas exteriores ao seu país, contexto no qual o Brasil está inserido. Portugal por ter uma proximidade é um dos principais destinos de expatriação de trabalhadores brasileiros (Ferreira, 2017).

Cordeiro e Moura (2017) destaca que as dificuldades pela qual passam as empresas quando da decisão de buscar mercados internacionais, são incontáveis. Os problemas enfrentados pelas empresas, quando decidem ir a mercados internacionais, são numerosos. A expatriação de trabalhadores sempre propiciou campo fértil para variadas questões a se enfrentar tais como: legislação pertinente, situação política e econômica, ambiente de negócios e cultura. De acordo com os autores, além de enfrentar a forma correta de implementação do plano de negócio, tem outro desafio, que é de se ter as pessoas certas e confiáveis, na qual tenham o conhecimento suficiente da empresa podendo assumir responsabilidades pelo negócio internacional. Portanto, os expatriados têm como uma das suas missões, a responsabilidade de promover o melhor alinhamento entre matriz e filial além de criar um ambiente unificado da cultura organizacional (Cordeiro & Moura, 2017).

Nesse sentido o expatriado terá como missão, ajudar a organização a crescer em terras estrangeiras. Com o advento da globalização, as empresas passaram a oferecer proposta aos seus profissionais para atuarem em cargos de gestão e liderança em outras nações, porém, hoje percebe-se uma maior diversificação nessas propostas, sendo considerando também ofertas que contemplem cargos de profissional plenos e sênior, não necessariamente gerenciais. As empresas percebem a importância no processo de selecionar e treinar bem o expatriado, porém ainda se nota uma certa rigidez e simplicidade nessas etapas. Outro fator a considerar é que há um forte entendimento por parte de algumas empresas, de que o profissional bem sucedido no desenvolvimento de determinado projeto será sinônimo de êxito em outro projeto completamente diferente, dando ênfase somente em aspectos técnicos e desconsiderados o conjunto de fatores (Cordeiro & Moura, 2017).

1.1.6 Tempos difíceis

De acordo com Peixoto (2020) esse ano será marcado para sempre, face ao inesperado acontecimento de proliferação Coronavírus, que inicialmente foi localizada na China, mas que devido à facilidade de mobilidade internacional, rapidamente se espalhou pelo mundo ao contrário das outras pandemias, O surto foi declarado pandemia somente em março, mas na China os casos já avançavam desde janeiro. Tal pandemia teve um impacto sobre o fluxo de imigrações em todo o mundo e trouxe algumas lições na visão do autor. Ainda segundo o autor, a pandemia, evidencia a imprevisibilidade do fenômeno migratório, não de forma isolada, mas como um conjunto de fatores que afetam o ciclo de migrações. O fato de no passado (2019) existirem outros fenômenos de índole política,

social e económica que influenciou fortemente o mapa das migrações, há de se esperar que as incertezas futuras por conta da pandemia, também trará mudanças nos fluxos de migrações.

A pandemia expõe a desigualdade sociais na qual estão inseridos muitos imigrantes. A importância se dá nos fatores que condicionam a desigualdade e como se obtém ajuda seja em relação ao trabalho, renda, saúde e educação. Peixoto (2020) elenca alguns fatores em que essa desigualdade se evidencia. No que respeita ao estatuto migratório, muitos imigrantes, por estarem indocumentados, por deterem um estatuto legal precário ou por não acederem a direitos plenos de cidadania, vivem em situações vulneráveis. No que se refere ao mercado de trabalho, ocupam em muitos casos posições desfavorecidas, estando sobre-representados entre os indivíduos com relações de trabalho precárias e formas atípicas de emprego. Por essa razão, os seus rendimentos são baixos, instáveis e as situações de desemprego são frequentes. No que se refere à habitação, as condições são frequentemente mais deficitárias do que a média. Muitos imigrantes vivem em coresidência e em alojamentos sobrelotados, partilhando o espaço com amigos e conhecidos ou com famílias de vários estratos geracionais.

As consequências destas desigualdades na atual situação de pandemia são imensas. A evidência dispersa já disponível, em Portugal e em outros países (divulgada sobretudo por meios de comunicação social), indica que imigrantes e refugiados estão sobre-representados nas situações de desemprego e pobreza decorrentes da crise, e entre os grupos mais infetados pela Covid-19. A frágil condição socioeconómica, a impossibilidade de optar pelo teletrabalho (privilégio de algumas profissões qualificadas dos serviços), as habitações lotadas, a partilha do alojamento com familiares idosos, a necessidade de utilizar transportes públicos (sobretudo nos horários de maior movimento), leva a que a sua exposição ao risco seja superior à média (Peixoto, 2020, p.134).

Num cenário mundial de pandemia causado pelo novo corona vírus, assuntos como saúde, economia, mercado de trabalho, ganham destaques nos noticiários. Questões relacionadas aos migrantes e refugiados também ganham destaque nesse cenário de incertezas. As políticas de combate à crise sanitária, tem impacto direto na vida do imigrante, tanto no tocante a sua mobilidade como na garantia dos seus direitos (Bersani, Pereira, & Castelli, 2020).

De acordo com De Sá Ribeiro e De Freitas Castro (2020) a insegurança neste momento está, portanto, em todas as áreas da sociedade, o que afeta até os movimentos de migração. Neste cenário é que as medidas governamentais têm um papel fundamental na

tomada de decisão de um migrante em potencial. Durante a crise pandêmica, observa-se três aspectos migratórios, que são: os deslocamentos dentro do país, a volta dos imigrantes ao seu país de origem e a precariedade dos refugiados.

Com relação ao retorno dos cidadãos aos seus países de origem, diversos países tomaram medidas com a finalidade de facilitar o retorno da sua população a seus países de origem. O Brasil foi um dos diversos países que, durante a pandemia, facilitou o retorno de seus nacionais ao território de origem, realizando voos de retorno para o território brasileiro. Esses voos tiveram início em fevereiro, quando o Brasil providenciou o retorno dos brasileiros que estavam na China, determinando a quarentena destas pessoas por 14 dias para evitar o contágio comunitário no Brasil. Ações semelhantes foram realizadas com brasileiros que estavam em Portugal, que estavam retidos ou por conta de cancelamentos de voos, ou não terem condições de se manterem em Portugal e custear a sua volta (De Sá Ribeiro & De Freitas Castro, 2020). Portugal tomou medidas, determinando que, durante o período de estado de emergência decretado no país, fossem garantidos os direitos de todos os estrangeiros que ainda estavam pendentes de regularização junto ao Serviço de Estrangeiros e Fronteiras (SEF), determinando que estes imigrantes tivessem permanência regular em território português. Ainda assim determinou também, que os documentos que tenham por objetivo o reconhecimento de situação migratória estejam já vencidos durante este período, fossem considerados como válidos. Portugal demonstrou grande preocupação com a situação e promoveu resposta rápida à posição vulnerável nas quais imigrantes naturalmente se encontram em tempos de crise na saúde.

Para Peixoto (2020) a pandemia causou uma crise social e econômica que teve um forte impacto na vida dos imigrantes. Diante desse novo cenário, muitos projetos migratórios tiveram que ser reequacionados. Em Portugal pode-se ilustrar bem o que se passou. De acordo com o autor, no fim da crise ocorrida entre 2011-2014 e do início da recuperação econômica que se seguiu, com destaque para o crescimento vertiginoso do turismo, a imigração para Portugal era muito intensa até o início do ano de 2020. Entre todos os fluxos, os brasileiros tinham um papel de destaque, o que já se designou como a quarta onda da imigração brasileira. Os seus números registavam, nos últimos anos, um crescimento intenso, por conta da grande procura de trabalho em Portugal e das dificuldades econômicas no Brasil. Esta onda migratória sofreu um impacto muito negativo, em função de medidas para contenção da epidemia, ou seja, o fecho das fronteiras, o fim da entrada de turistas e o encerramento compulsório dos estabelecimentos

relacionados com o setor turístico (cafés, restaurantes, hotéis, hostels...).

As dificuldades com o desemprego ou de forte diminuição do rendimento, dificuldade de acesso a prestações sociais públicas, ausência de redes informais sólidas de apoio ou estatutos legais precários, ou inexistentes – muitos imigrantes viram as suas vidas viradas de cabeça para baixo. As suas reações foram as mais variadas possíveis, passando da perseverança em continuar em Portugal ao retorno ao país de origem. Este último foi o caso de milhares de brasileiros, que solicitaram o repatriamento para o Brasil a partir de março de 2020 (Peixoto, 2020).

De acordo com Baeninger, Vedovato, Nandy, Zuben, Magalhães, Parise e Domeniconi (2020), o debate sobre os impactos causados pela pandemia no tocante as migrações internacionais ainda terão um grande destaque, no mundo Académico, Económico e Geopolítico. A pandemia, certamente, trará novos rumos e contornos para a era da migração, acentuando características que a marcaram, mas revelando também, ancorada na forte e expressiva regulação da política migratória e da entrada de pessoas nos diferentes países e continentes, possíveis sinais de uma nova etapa da era da migração. A imobilidade da população mundial imposta por este momento da pandemia torna-se um novo elemento na discussão acerca da continuidade da era da migração, pois será deste cenário pandémico que novas dimensões sociais, económicas e políticas poderão (re)configurar os movimentos migratórios internacionais.

Capítulo 2 - Gestão e Desenvolvimento de Recursos Humanos

2.1. Recrutamento e Seleção e Processo de Desvinculação

Coradini e Murini, (2009), define o recrutamento como a etapa do processo responsável por atrair as pessoas que estão inseridas ou não no mercado a participarem de seu processo de seleção. O intuito de atração dessas pessoas, são para ocupar cargo/função nas organizações, tendo sempre como objetivo, atrair um número considerado satisfatório de candidatos. Nesse caso o recrutamento é a maneira em que a empresa atrai candidatos para ocupar posições abertas, sendo a forma de ligação entre as vagas a serem preenchidas com aqueles que buscam essa vaga. Ainda segundo os autores, a seleção é a etapa seguinte ao recrutamento, consistindo em uma série de ações técnicas com objetivo de selecionar o candidato que melhor atendam às necessidades de profissionais de uma organização. Ou seja, seleção é o processo pelo qual uma organização escolhe, de uma lista de candidatos, a pessoa que melhor atenda aos critérios de seleção para a posição disponível. De acordo com Sakandunbu (2018) pelo olhar da Gestão e Desenvolvimento de Recursos Humanos (GDRH), cada indivíduo é considerado fundamental na estratégia da empresa, através deles é possível a implantação de práticas que tem contribuição direta no sucesso das organizações, traduzido na produtividade, qualidade dos produtos ou serviços e satisfação dos colaboradores. Dessa forma a GDRH tem papel fundamental no sucesso das organizações, o que exige dos profissionais dessa área uma compreensão ampla e integrada da realidade empresarial. Lima, Castro, Maués, Oliveira e Raposo (2016), ressaltam a cobrança que o cenário económico exige, com relação à melhora dos processos de Recrutamento e Seleção -R&S nas organizações. Percebe-se uma disputa cada vez maior por profissionais qualificados, que possibilitem as organizações alcançarem seus objetivos, fazendo com que o setor de R&S aprimore cada vez mais suas estratégias para esse fim. Os processos de R&S podem ser realizados de algumas maneiras, como a abaixo descrito:

Recrutamento Interno - O recrutamento interno é aquele onde se busca candidatos que já fazem parte da própria organização, ou seja, é feito o remanejamento sendo o candidato transferido ou promovido (Satake, Junior, Reis, Batista, Godinho & Lima, 2011). Segundo Michel (2007) grande parte das empresas privilegiam o recrutamento interno, mas salienta a suas vantagens e desvantagens em relação as outras modalidades de recrutamento. O Autor cita algumas vantagens como: dar oportunidade ao capital humano interno, incentivar a fidelidade do colaborador na empresa, não requer nova ambientação e

tem grandes chances de uma melhor seleção, por já se conhecer bem o candidato. Por outro lado, há também desvantagens e o autor ressalta algumas delas, como: manter quase inalterado o patrimônio humano da organização, bloqueia a entrada de novas ideias, favorece a rotina atual. O custo despendido em um recrutamento externo é bem maior para a organização, e eventualmente pode causar desmotivação, pois seus colaboradores podem enxergar uma oportunidade de crescimento, mas nem sempre o perfil desejado é encontrado dentro da organização (Michel, 2017).

Recrutamento Externo – É o processo em que o setor de recursos humanos busca um profissional fora da organização, ou seja, surge da necessidade de preenchimento de um perfil, que não foi encontrado após uma avaliação interna (e.g., Câmara et al., 2007; Chiavenato, 2009). O desafio de se encontrar a pessoa ideal para ocupar uma determinada vaga, faz com que essa, modalidade de recrutamento seja uma boa opção usada pela GDRH, mas assim como os demais processos, existem vantagens e desvantagens nesse tipo de recrutamento. De acordo com Michel (2017), umas das vantagens de se fazer o recrutamento externo, se dá em função de: trazer sangue novo para organização, enriquecer o patrimônio humano com novas habilidades e talentos e renovar a cultura organizacional. As desvantagens também são ressaltadas pelo autor que destaca as seguintes: aumento do custo no processo, se compara com o recrutamento interno, exige um esquema de ambientação e socialização do novo colaborador, e desmotiva os funcionários, por ver as oportunidades ofertadas a estranho ao quadro.

Recrutamento Misto - O processo de recrutamento misto do ponto de vista dos Recursos Humanos e bem efetivo pois, une as modalidades de recrutamento interno e externo, o que aumenta a efetividade no fechamento da vaga, ele tem uma boa aceitação por não excluir nenhum candidato no processo seletivo. Segundo Chiavenato (2009), as empresas optam pelo recrutamento misto, pois eles se complementam contemplando todo tipo de candidato. Para Araújo (2006) existem formas de se aplicar o recrutamento misto que pode ser: iniciando o recrutamento de forma externa e depois internalizando, começando pelo recrutamento interno e passando para o externo e por último começando de forma simultânea. O autor ressalta que o modelo no qual se inicia internamente e depois se externaliza, tem maior probabilidade de evitar o descontentamento por parte dos colaboradores que já estão na organização, pois dessa forma, se fortalece a política de oportunidade e de valorização dos talentos que já estão na organização. No tocante as técnicas recrutamento, cada empresa tem suas práticas, mas existem algumas técnicas que

já são consolidadas e consideradas eficazes. Tais técnicas auxiliam as empresas durante o processo de recrutamento e permitem atrair candidatos com as competências específicas para preenchimentos de determinadas posições. Mateus (2020) ressalta a existência de técnicas como anúncio, e-recruitment, headhunting, base de dados, centros de emprego, candidaturas espontâneas, empresas especializadas, recomendações e recrutamento acadêmico, todas são habitualmente usadas e auxiliam o processo de busca dos melhores candidatos às vagas.

Fontes de Recrutamento – De acordo com de Assis Palharini (2011) as fontes de captação dos recursos humanos são os locais onde o recrutador mapeia os profissionais que melhor se enquadre ao perfil desejado pela organização. Essas fontes segundo o autor podem se configurar em fontes internas e externas. As fontes internas se concentram nos recursos que já estão na organização, elas têm maiores riquezas de informação sobre os possíveis candidatos à vaga. Essas informações são obtidas através de vários tipos de avaliação no qual é submetido o colaborador, detetando o desempenho de cada um, encaminhando ao setor de seleção que apontará os mais aptos a ocupar a função (Palharini, 2011). Já as Fontes externas, referem-se basicamente aos possíveis candidatos que não mantem vínculo com a organização. Nessa fonte de recrutamento, a organização irá se deparar com candidatos com ou sem experiência.

No caso do candidato com experiência é importante, pois há possibilidade de ganho com a expectativa de maior produtividade e segurança na escolha, porém o candidato sem experiência poderá ser contratado com uma remuneração mais baixa e ter mais facilidade em ser mais moldável e absolver novos métodos e hábitos de trabalho (Palharini, 2011). Com relação as fontes de recrutamento externo, Palharini (2011) ressalta que essas fontes de recrutamento externo podem ser subdivididas em fontes acadêmicas, fontes profissionais, Intercâmbio entre organizações, fontes localizadas em outras organizações, fontes estrangeiras e banco de currículos. Nesse sentido Cunha (2015) ressalta dentre outras técnicas, o anúncio da vaga, recomendações de amigos, candidaturas espontâneas, e-recrutamento, agências de recrutamento e centros de emprego. No quadro 5 o autor resume os pontos e objetivos principais de cada método. No tocante as técnicas recrutamento, cada empresa tem suas práticas, mas existem algumas técnicas que já são consolidadas e consideradas eficazes. Tais técnicas auxiliam as empresas durante o processo de recrutamento e permitem atrair candidatos com as competências específicas para preenchimentos de determinadas posições.

Quadro 5 – Técnicas de Recrutamento

Anúncio	O seu principal objetivo é atrair o maior número de candidaturas possível às vagas disponíveis (Torrington et al., 2008: 151).
Recomendar um Amigo	A organização estimula os seus colaboradores a recomendarem candidatos e procurará também promover de forma eficiente a rede de contactos existente dentro da própria organização (Câmara et al., 2013:389).
Recrutamento Académico	O Recrutamento Académico possibilita um conhecimento mútuo mais profundo entre o eventual empregador e o candidato. Daí que as organizações cada vez mais contactem as instituições de ensino a fim de solicitar listas de alunos finalistas aptos a realizarem (Chiavenato, 2010).
Candidaturas Espontâneas	Peretti (2007) defende que este método garante a qualidade do processo de recrutamento, já que as candidaturas permanecem arquivadas nas bases de dados das organizações para posteriormente serem utilizadas em caso de necessidade. Após a receção das candidaturas, elas serão oportunamente sujeitas a um tratamento adequado ao perfil da organização
E-Recrutamento	Sendo um instrumento bastante rápido, possibilita a prospeção, a receção de uma grande quantidade de candidaturas e a realização de triagens de candidatos on-line (Sousa et al., 2006:62).
Agências de Recrutamento	As razões principais de as organizações recorrerem às agências é a incapacidade de aquelas atraírem um número elevado de interessados para o processo de recrutamento (Chiavenato, 2010; Sousa et al, 2006).
Agências de Emprego	O objetivo é sobretudo aproximar alunos desempregados ou pessoas que procuram o primeiro emprego do mercado de trabalho (Cunha et al., 2010:).

Fonte: Cunha (2015).

Processo de seleção – É um conjunto de técnicas utilizadas para “filtrar” e selecionar os candidatos que desejam preencher determinada posição. Através desse processo, a GDRH procura identificar a compatibilidade das características do candidato, com o perfil exigido para vaga. Nesse sentido, Chiavenato (2009), define este processo como a escolha da pessoa certa para o lugar certo. Ou seja, escolher entre os candidatos recrutados, aqueles mais adequados aos cargos existentes na organização, com intuito de melhorar a eficiência e o desempenho da força de trabalho, o que resulta em sucesso para organização. Conforme observa Ferreira e Vargas (2015) a seleção se define como uma atividade de escolha, de decisão e opção, que tem por objetivo principal sanar duas necessidades: a adaptação do candidato ao novo emprego e a sua performance na posição ocupada. Em resumo, tem que se selecionar entre os candidatos os que tenham as melhores

condições de enquadrar-se ao cargo. Dessa forma os autores afirmam que o processo de seleção está fundamentado nas particularidades da função a ser desempenhada e nas características individuais do candidato que atenderá os requisitos da vaga. Avalia-se que cada organização tem sua forma de seleção, porém as decorrências finais continuam as mesmas. O nome “processo” se dá em função da seleção acontecer geralmente em várias etapas. Essas etapas variam de acordo com cada vaga e dependem muito do que a empresa busca, do cargo, da urgência na contratação e até do estilo da instituição.

No que se refere a forma, são vastas as técnicas ou os procedimentos de seleção, atualmente utilizados no processo de seleção, Quintela (2016) ressalta que essas técnicas devem ser escolhidas em função dos critérios de seleção existentes, podendo ser realizados presencialmente ou remotamente através de meios informatizados. Segundo a autora essas técnicas são utilizadas para avaliarem as múltiplas dimensões dos candidatos, citando algumas como: análise de currículo vitae, testes psicotécnicos, testes de personalidade, testes de conhecimento, dinâmicas de grupo, centros de avaliação, mostras de trabalho e entrevistas de seleção. Leite e Rios (2008) ressaltam que face a inexistência de previsão legal, o processo de seleção bem como métodos aplicados, devem seguir, princípios éticos de modo que as organizações procedam de forma lícita na utilização dos métodos de seleção, o que na visão do autor, permite com que o candidato seja previamente informado acerca das técnicas de seleção que serão aplicadas pelo empregador durante a realização dos testes e dos exames.

Desvinculação – O trabalho ainda é um dos pilares centrais na vida da maioria das pessoas, além de ser uma das principais fontes de renda para as pessoas. Por conta disso, a situação de perda do emprego pode ser muito complicada. Segundo Zanelli (2010), essa relação de vínculo que o trabalhador tem para com a empresa, evidencia o quanto, esse envolvimento é significativo. O rompimento desse vínculo quer seja pela demissão ou qualquer outro motivo, é um sinalizador de preocupação com relação à saúde mental do indivíduo. Nesse sentido as políticas de Gestão de Recursos Humanos, são instrumentos usados para fortalecer o vínculo entre o Colaborador e a Organização. Tais políticas devem ter como objetivo proporcionar qualidade de vida e experiências de prazer e saúde do na relação (Araújo & Oliveira, 2008).

A desvinculação é um processo complicado tanto para a organização quanto para os colaboradores, tendo origens diferentes, e motivações que partem tanto da organização como dos colaboradores. Nos dias atuais é uma realidade muito presente, muitas pessoas

passam pelo processo de demissão e esse processo deve ser bem conduzido pela área de Recursos Humanos. Chiavenato (2010) aborda a questão e defende que a rotatividade de pessoas influencia consideravelmente a dinâmica organizacional e, conseqüentemente, os processos e os resultados organizacionais.

De modo a evitar possíveis desvinculações nas organizações, Weng e colaboradores (2010) elenca algumas considerações importantes, no sentido de reter os colaboradores. Na visão do autor é importante que os colaboradores não busquem crescimento e reconhecimento fora da organização. Para tanto, é necessário que o colaborador tenha com clareza: a relevância do trabalho que ele desempenha para atingir os objetivos de progressão na carreira; o desenvolvimento dos conhecimentos e competências profissionais necessários para progredir profissionalmente; a percepção real de que a empresa promove a ascensão profissional e a percepção que é possível progredir financeiramente.

Outras motivações para desvinculação podem estar ligadas aos processos da Gestão de Recursos Humanos, para Pomi (2005), podem ser a falha na contratação, uma má integração e aculturação dos novos colaboradores; falta de instrumentos que acompanhem às insatisfações com os seus líderes; pouca oferta de formação e aperfeiçoamento, entre outros. Segundo o autor a entrevista de desvinculação oferece à empresa uma oportunidade de avaliar seus processos, pois o mapeamento dos motivos que geraram esse desvinculamento, possibilitam as organizações controlarem e medirem os resultados da política de Recursos Humanos.

Não há equação fácil de ser resolvida na Gestão de Recursos Humanos e a administrar não é uma das tarefas mais fáceis, pois além de muito esforço empenhado, é necessário conhecer bem os processos e as pessoas existentes dentro da organização. Isso torna um grande desafio, principalmente quando não se tem controle ou não se tem definido claramente a importância que as pessoas têm no sentido de conservarmos os conhecimentos essenciais na criação do valor corporativo e no crescimento do capital intelectual da organização, assegurando a sua própria sobrevivência (Menezes, 2017).

Os altos índices de rotatividade na visão de Menezes (2017) podem ser vistos como uma maneira da organização está a perder sua capacidade produtiva. Na visão do autor, medidas simples como um bom processo de recrutamento e seleção, uma boa política de treinamento e desenvolvimento, canais de comunicação no qual os profissionais possam se expressar, além de monitorar, adaptar e compreender as necessidades dos colaboradores,

se bem aplicadas podem ter efeitos muito positivos no sentido de mitigar os impactos causados com as desvinculações.

2.2. Gestão de Carreira

A gestão de carreira pode ser definida como um conjunto de ações que tem por objetivo traçar um caminho de crescimento profissional, no qual o indivíduo deve ter um foco no desenvolvimento contínuo de sua carreira. Segundo Pinto (2010) trata-se de um processo que envolve sobretudo a capacidade do profissional em desenvolver um conjunto de competência e atitudes, além de sua capacidade em definir, rever e comunicar objetivos de carreira, visando sobretudo a gestão de sua vida pessoal e profissional.

De acordo com Chiavenato (2012) até 1970, era forte a crença em um mundo estável, no qual a carreira de determinado colaborador, seguia um fluxo natural de permanência fidedigna em uma organização. Dessa forma, o autor ressalta que a ascensão profissional apresentava um aspecto de “prêmio” concedido aqueles funcionários que demonstravam um maior engajamento. Via-se com louvor o profissional que tinha sua trajetória profissional iniciando e encerrando na mesma empresa na qual evidenciava-se a evolução de sua carreira. Nesse sentido, a área de Recursos Humanos tem um papel de grande importância na forma como gerencia e desenvolve seus colaboradores. Fazer com que se sintam parte fundamental de toda engrenagem da organização e tenham uma visão clara de seu desenvolvimento profissional é o grande desafio da área. O resultado dessa boa gestão traz em si uma melhora significativa no rendimento dos colaboradores na organização (Gonçalves da Silva, 2020).

Apesar de existir ainda uma grande influência das empresas na forma como as pessoas pensam o emprego e a carreira, as chamadas “carreiras organizacionais”, elas perdem a força com o passar do tempo. Nesse sentido Veloso e Dutra (2011) apontam que as atuais tendências socioeconômicas favorecem o vislumbre de carreiras que não estão somente condicionadas as demandas oferecidas pela empresa, mas também com foco naquilo que é conveniente para o profissional no tocante as suas necessidades pessoais e familiares. Lent e Brown (2013) menciona seu modelo sociocognitivo da gestão de carreira, no qual centra-se em fatores que influenciam intencionalmente o comportamento do indivíduo, levando em consideração a sua interação com os contextos de vida.

As tomadas de decisão com relação à carreira, não são baseadas em momentos

específicos da vida, estamos em contínua mudança e somos constantemente expostos a um ambiente em constante mudança. Pensar e tomar decisões sobre a carreira, não é algo que só se faça quando inserido no mercado de trabalho. Nesse sentido todas as decisões que se tomam desde o percurso acadêmico, podem ajudar no desenvolvimento de uma carreira com impacto direto na realização dos objetivos pessoais e profissionais (Cardoso, 2017). Para Gonçalves da Silva (2020) na vida acadêmica começamos parte de nossa carreira profissional:

Quando se inicia a vida acadêmica, começamos então parte da nossa carreira profissional, mesmo que ainda não tenhamos um objetivo fim a princípio, começamos a criar e observar as oportunidades, a fim de saber onde queremos estar. Uma vez que as pessoas levam aquilo que sabem e aprendem para a sociedade e não só, tudo que aprendemos no meio acadêmico poderá e fará com que tomemos decisões para nossas vidas profissionais, visando um caminho que começará a ser traçado para a nossa carreira profissional (Gonçalves da Silva, 2020, p. 8).

2.3. Qualidade de Vida

A Qualidade de Vida está envolta a questões inerentes as áreas de saúde, urbanismo, lazer, esportes, educação, meio ambiente, segurança, cultura e tecnologias e tem relação direta com o indivíduo e o meio no qual está inserido. De acordo com Buss (2001) em todas as etapas da vida são inúmeras as ações que promovem a saúde, sejam elas coletivas ou individuais, em especial na infância e adolescência. Ainda segundo o autor, há promoção da saúde pode ser consolidadas em dois grandes grupos: no primeiro a promoção da saúde foca nos aspectos de transformações individuais, com um olhar para o estilo de vida do indivíduo seja na família ou no seu meio sociocultural, de certa forma concentra-se a componentes educativos, relacionados a riscos comportamentais que estão sob controle do indivíduo como, por exemplo: alimentantação saudável, hábito de fumar e prática de atividades físicas. Ainda segundo o autor, nesse aspecto, não estão sendo contemplados os fatores que estão fora do controle do indivíduo. Entretanto, ele destaca o protagonismo de algumas determinantes gerais na promoção da saúde como segue:

A saúde é produto de um amplo espectro de fatores relacionados com a qualidade de vida, incluindo um padrão adequado de alimentação e nutrição, de habitação e saneamento, boas condições de trabalho, oportunidades de educação ao longo de toda a vida, ambiente físico limpo, apoio social para famílias e indivíduos, estilo de vida responsável e um espectro adequado de cuidados de saúde. Suas atividades estariam, então, mais voltadas ao coletivo de indivíduos e ao ambiente, compreendido num sentido amplo, de ambiente físico, social, político, económico e cultural, através de políticas públicas e de ambientes favoráveis ao desenvolvimento da saúde e do reforço da capacidade dos indivíduos e das

comunidades (empowerment) (Buss, 2001, p. 279).

No tocante a promoção da Saúde qualidade de vida, as políticas públicas saudáveis, da governabilidade, da gestão social integrada, da intersetorialidade, das estratégias dos municípios saudáveis e do desenvolvimento local devem ter seu papel de destaque (Buss, 2000). A sociedade, vem ao longo dos últimos anos, passando por um processo de contínua modificação. Essas mudanças se dão em todos os âmbitos, e elas têm um impacto direto, quando falamos de qualidade de vida. O estar bem consigo e com os outros, tem tomado um certo protagonismo não só com relação aos indivíduos, mas também com as organizações. Questões como escolha da profissão, empresa onde se trabalhar, questões relacionadas a família, relacionamento interpessoal, são fundamentais e tem sua devida importância quando falamos de Qualidade de Vida no Trabalho. A definição da Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) se insere em vários aspectos da organização, desde aspecto físico e ambiental, como os aspectos psicológicos. Nesse sentido, podemos constatar que os recursos humanos, tem sido alvo de grandes investimentos no que se refere a qualidade de vida no trabalho e treinamentos. As organizações e os estudos recentes, apontam que essa prática é comum para todos que querem ser bem-sucedidos, pois manter funcionários saudáveis, motivados e qualificados, traz vantagens competitivas em um mercado cada vez mais globalizado (Siqueira, & Kurcgant, 2012, p. 152).

Para Pereira e Trevelin (2020) a QVT tem se tornado objeto de análise, pesquisas e estudo por parte das organizações. Segundo as autoras as organizações tem voltado seu interesse pelo assunto, dado o impacto positivo que se pode alcançar face a um ambiente de trabalho cada vez mais envolto pela competitividade, cobrança, atingimento de meta e melhor performance, ou seja, é muito importante tratar das questões de QVT no ambiente de trabalho.

Segundo Novo (2005) podemos relacionar o bem-estar do indivíduo a cinco dimensões sendo elas: 1) interação social, 2) percepção de aceitação pessoal, 3) contribuição social, 4) quanto o indivíduo acredita na possibilidade da construção de um contexto social para todos e 5) corresponde a percepção da qualidade, organização e compreensão da sociedade na qual as pessoas estão inseridas.

Nesse sentido para o indivíduo é importante está inserido em um contexto de empregabilidade. Segundo De Oliveira e Barros (2009) o desemprego tem se tornado uma questão em destaque no mundo, e tem sido objeto de inúmeras discussões face aos

problemas decorrentes dessa situação. Os impactos por não estar inserido no mercado de trabalho, tem reflexo na vida do trabalhador como um todo, podendo incidir inclusive na sua saúde física e mental. Segundo as autoras não se trata de um problema recente, mas de uma situação que está também relacionada com as mudanças no mercado de trabalho.

Na visão de Ribeiro (2016) o trabalho é de fundamental importância na vida das pessoas. A situação de desemprego, é considerado como uma exclusão social do indivíduo em partes da sociedade. Segundo o autor, há uma tendência de o profissional acreditar que ele possa ser o único responsável por tal situação, o que pode não ser totalmente verdadeiro. Essa culpa, desperta na pessoa um sentimento misto de irresponsabilidade e desqualificação, gerando um cenário capaz de agravar a situação. Para o autor, a vida profissional tem ligação com o meio social no qual a pessoa está inserida, ou seja, as pessoas sofrem com a perda do meio de sustento, com o isolamento e a falta de reconhecimento.

Para dos Santos (2020) nos dias atuais a sociedade está exposta a uma nova realidade tecnológica. Tais realidades não só modificam como exerce forte influência na qualidade de vida dos indivíduos, o que contribui para o surgimento de vários modelos de organizações e novas rotinas sociais. Para dos Santos Menezes e Pachorelli (2020) na área do *Design*, pode ser agregado conhecimentos diversos com a finalidade de promoção da qualidade de vida. As autoras conceituam qualidade de vida, como aquilo que contribui para o bem-estar físico, cognitivo, social e espiritual dos indivíduos. Elas ressaltam como exemplo, os benefícios que os novos recursos tecnológicos podem trazer as pessoas com deficiências de forma a potencializar suas habilidades funcionais e inserção a vida social.

Um fator que não se pode negligenciar, é a que está relacionado entre a espiritualidade e a qualidade de vida. A espiritualidade tem sido apontada como uma importante dimensão da qualidade de vida, não sendo pouco os estudos que apontam a influência positiva da religião na qualidade de vida das pessoas (Levin, 1994). Para o autor, no desenvolvimento dos estudos de Qualidade de Vida, é importante a abordagem de questões espirituais, uma vez que elas sempre estão presentes no debate, ressaltando ainda o entendimento de que o campo da qualidade de vida pode vir a se tornar um mediador entre saúde e espiritualidade.

Pinto e Pais (2007) destaca a espiritualidade como um pilar de extrema importância desde o início da existência do ser humano. A sua relevância nas questões relacionadas a saúde, tem ligação com a necessidade de compreensão do homem. Nesse contexto a

espiritualidade constrói-se nas esferas socioculturais e históricas da humanidade, contribuindo para construção dos valores, comportamentos, experiências humanas, podendo até transformar-se em uma crença ou religião. Os autores entendem que “a espiritualidade é uma dimensão importante do homem, que a par da dimensão biológica, intelectual, emocional e social, constitui aquilo que determina a sua singularidade como pessoa”.

Fernandes (2020) ressalta que como elemento estruturante da experiência humana, a espiritualidade está ligada a diversas componentes da vida, tais como a manutenção e fortalecimento da saúde física, mental e social. O autor cita ainda que nas últimas décadas, foram realizados diversos estudos, que contribui para a crença de que a espiritualidade tem relação a benefícios diretos na redução de stresse, ansiedade e depressão, uso de substâncias e tentativas de suicídio, além de melhor qualidade de vida e prognóstico psiquiátrico do indivíduo.

Capítulo 3 – Metodologia

Este é um estudo cariz quantitativo, transversal, sendo usada um método de recolha de amostra por conveniência por isso com todas as desvantagens de não ser aleatório. Tem essencialmente valor descritivo. O intuito deste estudo foi chegar ao máximo da população brasileira adulta emigrante no Norte de Portugal.

3.1 Amostra

Quadro 6 - Características Sócio-demográficas da Amostra (n=224)

Variável	n	%
Género		
Masculino	76	33,9
Feminino	148	66,1
Idade		
<25 anos	18	8
26 a 30 anos	45	20,3
31 a 35 anos	57	25,4
36 a 40 anos	37	16,5
41 a 45 anos	29	12,8
>45 anos	38	17
Habilitações		
Fundamental	3	1,3
Médio	51	22,8
Graduação	95	42,4
Pós-graduação	32	14,3
Mestrado	34	15,2
Doutorado	9	4
Instituição ensino		
Pública	96	42,9
Privada	128	57,1
Etnia		
Parda	16	7,1
Negra	55	24,6
Branca	148	66,1
Amarela	5	2,2
Natural (Região)		
Sul	19	8,5
Sudoeste	133	59,4
Centro-Oeste	20	8,9
Nordeste	41	18,3
Norte	11	4,9

A amostra é constituída por uma maioria de participantes do sexo feminino (66,1%), principalmente nas faixas etárias dos adultos (Média=36,54: DP=9,1) de 31 aos

35 anos (25,4%), de 26 a 30 anos (20,3%) e dos 40 aos 45 anos (16,5%). A larga maioria tem formação superior: graduada (42,4%), pós-graduada (14,3%), mestrado (15,2%) e 4% é doutorada. Somente uma percentagem menor não tem estudos superiores: fundamental (1,3%) e médio (22,8%) e frequentaram instituições privadas (57,1%) e públicas (42,9%). As áreas de formação são diversas, ocupando a administração (20,5%), as áreas técnicas (12,5%), o direito (7,1%), a engenharia (5,8%).

São na sua maioria de cor/etnia branca (66,1%), seguida da negra (24,6%), da parda (7%) e da amarela (2,2%), oriundos maioritariamente do Sudoeste (59,4%), seguida do Nordeste (18,3%), centro-oeste (8,9%), do sul (8,5%) e do norte (4,9%).

A larga maioria é casada/o (65,2%), 18,8% é solteira, 8,9% está em reunião de fato e 5,8% é divorciada, não tendo filhos (71%), com um filho (21,4%), com dois a três filhos (6,3%) e 1,3% com mais de 3 filhos. Estão casados com brasileiro/as (66,5%), e com português/as (11,6%) ou de outras nacionalidades (6,3%), vivendo em habitação própria (62,9%), alugada (39,8%) ou outra (6,3%).

Quadro 7- Características Sócio-demográficas da Amostra (família) (n=224)

Variável	n	%
Estado Civil		
Solteiro	42	18,8
Casado	146	65,2
Divorciado	13	5,8
União	20	8,9
Viúvo	1	,4
Outro	2	,9
Nº de filhos		
0	159	71
1	48	21,4
2 a 3	14	6,3
>3	3	1,3
Cônjuge		
Não é casado/a	45	20,1
Brasileira	149	66,5
Portuguesa	26	11,6
Outro	4	1,8
Tipo de residência		
Alugada	69	30,8
Própria	141	62,9
Outra	14	6,3

Responderam ao inquérito por questionário 224 participantes que se enquadravam

neste critério, sendo a amostra por conveniência. Podemos observar pelos quadros 6 e 7 as principais características da amostra.

3.2. Hipóteses

De acordo com as questões levantadas e os objetivos deste estudo formularam-se as seguintes hipóteses:

Hipótese 1 – Esta 3^a vaga de imigração brasileira para Portugal está mais bem preparada, planeou melhor e é distinta das anteriores vagas.

Hipótese 2 – As instituições de gestão de recursos humanos a nível macro em Portugal não estão a gerir da melhor forma o capital humano emigrante do Brasil.

Hipótese 3 – Os profissionais de GDRH são avaliados positivamente nos diferentes processos associados à empregabilidade e gestão da carreira dos emigrantes brasileiros.

Hipótese 4 – A qualidade de vida dos emigrantes brasileiros em Portugal melhorou com a vinda para Portugal.

3.3 Instrumento

Foi desenvolvido um inquérito por questionário através da discussão entre orientando e orientador, de um conjunto de questões associadas aos percursos habituais do processo migratório de brasileiros em Portugal e sustentado igualmente pela literatura consultada. Esse questionário foi em formato *online*, dirigido a todos os brasileiros que residissem na Região Norte de Portugal. Este inquérito obteve respostas no período compreendido entre março de 2020 e agosto de 2020, tendo sido obtidas 224 respostas válidas. Levando em consideração o formato do inquérito *online* e que sua divulgação se deu principalmente nos grupos de brasileiros residentes nos Distritos da Região Norte na plataforma do *Facebook* e grupos de brasileiros na plataforma do *WhatsApp*. Considerou-se satisfatório o número de respondentes ressaltando que em sua grande maioria os inquiridos dispuseram seus *e-mails*, o que possibilitaria a interação caso fosse necessário o esclarecimento de respostas que nos trouxesse alguma dúvida. No momento de elaboração do inquérito levamos em consideração a forma como os respondentes compreenderiam cada questão evitando assim ambiguidades, procurando sempre organizar cada questão de forma lógica de maneira que no momento de responder o inquérito, o processo não se tornasse tão cansativo para o respondente.

3.4 Variáveis

Agrupamos as variáveis em 5 grandes grupos: 1) as sócio-demográficas; 2) as respeitantes à imigração (decisão de migrar, processo legal e integração comunitária); 3) inserção no mercado de trabalho; 4) relação com a GDRH (R&S, gestão administrativa e gestão da carreira); e 5) qualidade de vida.

A – Sócio-demográficas

- Idade
- Sexo
- Etnia
- Naturalidade regional (Brasil)
- Residência no Brasil (estado)
- Estado civil
- Nacionalidade do/a companheiro/a
- Nº de filhos
- Residência no Brasil tipologia
- Escolaridade
- Última Instituição de ensino
- Área de formação

B – Imigração

- *Decisão e planeamento*
 - Motivo da emigração
 - Motivo de escolha por Portugal
 - Conhecimento do País
 - Vendeu bens no Brasil para emigrar
 - Estudei o mercado de trabalho
 - Fiz uma comparação entre os salários que recebia no Brasil e o que poderia receber em Portugal
 - Exercia trabalho formal no Brasil
 - Ao emigrar para Portugal qual era a situação profissional
 - Tamanho da empresa onde trabalhava
 - Anos de experiência profissional
 - Idiomas
 - Achei que seria fácil começar a trabalhar em Portugal
 - Achei que a experiência profissional no Brasil seria facilitadora

- Já veio para Portugal Empregado
- *Processo legal e de integração comunitário*
 - Ano de chegada
 - Residência Distrito
 - Forma de entrada
 - Cidadania Portuguesa
 - Outra cidadania
 - Tempo de autorização
 - Facilidade do Processo
 - Satisfação com o atendimento público
 - Preconceito
 - Integração na comunidade
 - Integração na comunidade (mais fácil)

C - Inserção no Mercado de trabalho

- Quanto tempo levou para entrar no mercado de trabalho
- Conta própria ou conta de outrem
- Tipo de negócio por conta própria
- Mesma área onde trabalhava anteriormente
- Nº de processos seletivos
- Conhecimento de oportunidades de trabalho
- Deixou de procurar trabalho na sua área e aceitou qualquer outro
- Qual setor da economia encontra-se trabalhando

D – Relação com Gestão e Desenvolvimento de Recursos Humanos

- *R&S*
 - Avaliação dos processos R&S
 - Avaliação dos selecionadores
 - Avaliação do feedback dos processos
 - Ser brasileiro facilitou
 - O fato de não ser Português dificultou a entrada
 - Os selecionadores levaram em consideração as minhas experiências profissionais
 - A entrevista foi com profissionais de RH
 - Razão da não seleção
 - Os canais de divulgação de candidaturas são acessíveis

- *Gestão administrativa*
 - Tem contrato
 - Modalidade
 - Carga horária
 - O acolhimento e integração foi conduzido pelos Departamento de Recursos Humanos
 - Tomou conhecimento dos regulamentos e foi bem orientado
 - Tempo para receber o contrato de trabalho

- *Carreira*
 - Reconhecimento do valor da minha experiência anterior
 - Remuneração igual a outros na mesma função
 - Poderia contribuir mais em outra posição
 - Discriminação
 - Oportunidades de crescimento
 - As diferenças culturais podem ser um entrave na minha progressão

E - Qualidade de vida

- Tipo de residência atual
- Dificuldade de usufruir de um imóvel
- Rendas a antecipadas
- Tipologia do alojamento
- Trouxe família
- Quantos
- Quantos trabalham
- Renda familiar no Brasil
- Qualidade de vida com os salários do Brasil
- Tem alguma renda oriunda do Brasil
- A renda é suficiente para manter a família
- Compatibilidade da cultura organizacional e o meu perfil individual
- Satisfação com a profissão
- Exercício e boa alimentação
- Desemprego afeta negativamente a relação com os outros
- A vida espiritual tem ajudado no processo de inserção.

3.5. Procedimentos

Divulgação

A divulgação se deu por meio de publicações em grupos de brasileiros residentes nos Distritos da Região Norte de Portugal através da plataforma do Facebook bem como

em grupos de brasileiros na plataforma do whatsapp. O questionário foi incluído no google docs, sendo enviado com *link* de acesso “<https://forms.gle/SGHEtigP1436ftJA>”, de forma que os participantes além de responderem também fizessem o compartilhamento para pessoas que integrasse sua rede de contacto, desde que fossem imigrantes brasileiros que morassem na Região Norte de Portugal. Este inquérito obteve respostas no período compreendido entre março de 2020 e agosto de 2020, tendo sido obtidas 224 respostas válidas.

Procedimentos éticos

A construção do inquérito se deu de forma estruturada, para que o respondente pudesse seguir um roteiro de etapas que geralmente são consideradas num processo de imigração, permitindo assim analisar aspetos vivenciados antes, durante e depois desse processo. Procurou-se fazer as perguntas de forma focada e objetiva de maneira a facilitar o engajamento e dando ao respondente a oportunidade de nos fornecer respostas com maior entendimento e qualidade às perguntas propostas. Foram seguidas as orientações inerentes a proteção de dados no tocante a obtenção de autorização dos participantes para que seus dados pessoais contidos no formulário, pudessem ser objeto de estudo para conclusão da dissertação do Mestrado em Gestão e Desenvolvimento de Recursos Humanos.

Procedimentos estatísticos

O estudo que apresentamos conta com a ajuda do programa estatístico IBM-SPSS versão 26. A investigação possui uma amostra ($n=224$) e o estudo foi essencialmente descritivo, através de frequências, percentagens, medidas de tendência central e de dispersão.

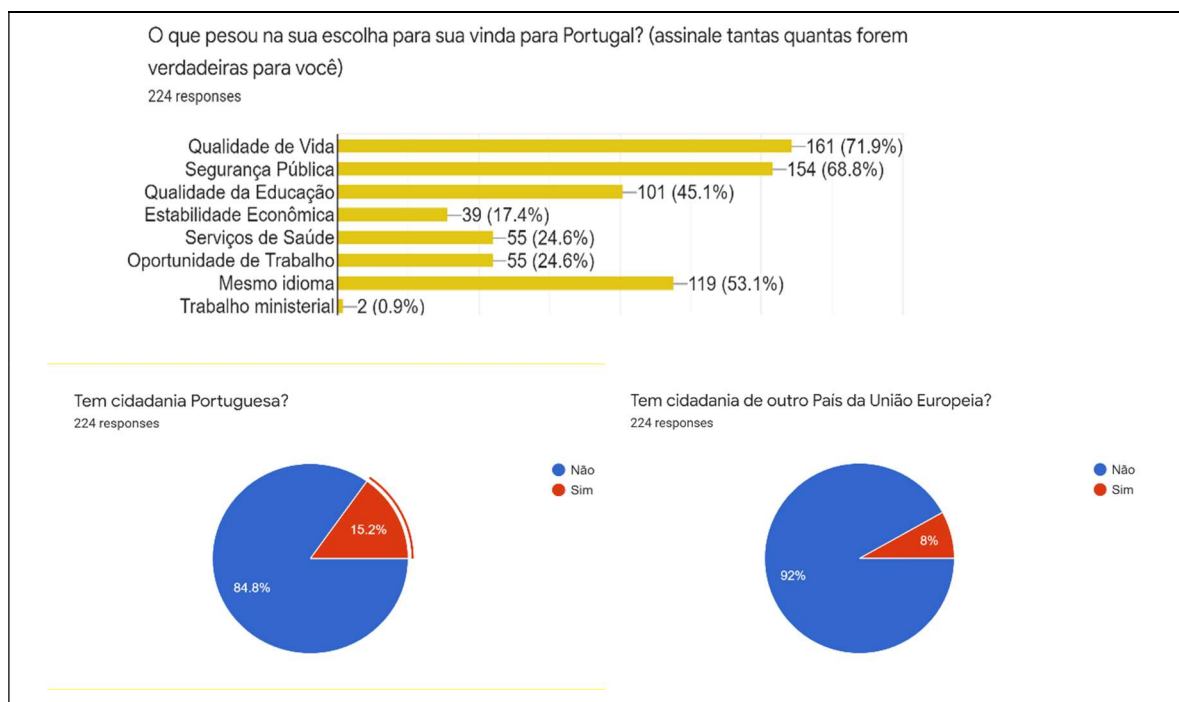
Capítulo 4 – Apresentação e Discussão dos Resultados

De seguida apresentamos os resultados estatísticos encontrados segundo cada uma das variáveis formuladas. As respostas que encontram-se associadas a uma escala de resposta do tipo Likert terão cinco tipos de respostas alternativas, cujos posicionamentos de resposta oscilam entre os polos, 1 discordo totalmente (DT), 2 discordo (D), 3 não discordo nem concordo (ND/NC), 4 concordo (C) 5 concordo totalmente (CT).

Hipótese 1 – *Esta 3ª vaga de imigração brasileira para Portugal está mais bem preparada, planeou melhor o seu projeto e é distinta das vagas anteriores.*

Para poder testar esta hipótese iremos apresentar os resultados que decorrem das variáveis relacionadas com o grau de preparação desta população por comparação com as anteriores vagas de imigração de brasileiros para Portugal.

Figura 8 - *Principais motivos para vir morar em Portugal e cidadania*

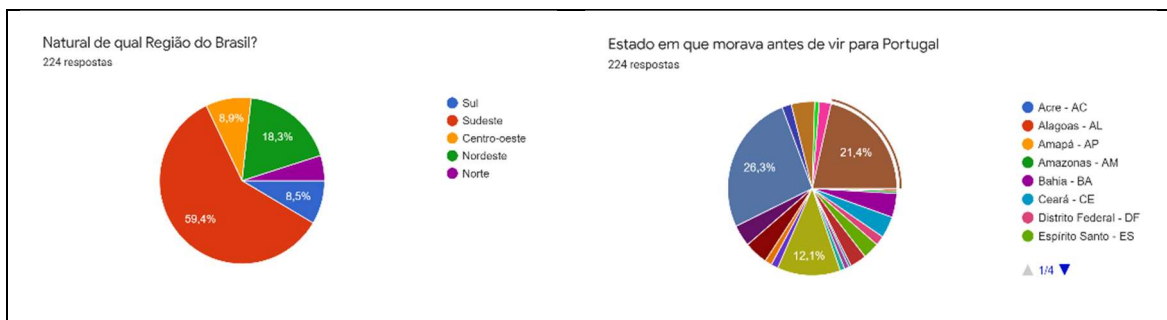


Fonte: Elaborado pelo autor.

Para os brasileiros, Portugal é um país atrativo e dentre os motivos que levaram a população a escolhê-lo como destino aparece a *qualidade de vida* com 71,9%, *segurança pública* com 68,8%, *mesmo idioma* com 53,1%, *qualidade na educação* com 45,1%, *serviços de saúde* com 24,6%, *estabilidade económica* com 17,4%, e trabalho ministerial

com 0,9%. Conforme França e Padilla (2018), ressalta esses fatores são grandes motivadores fazendo com que parte dos brasileiros oriundos das classes média e alta, optem por migrar para outro país, nesse caso Portugal. Com relação à cidadania, verifica-se que 84,2% não tem cidadania portuguesa e 15,8% já tinham sua cidadania portuguesa reconhecida e ainda 8% da população tinham cidadania de algum outro país da união europeia.

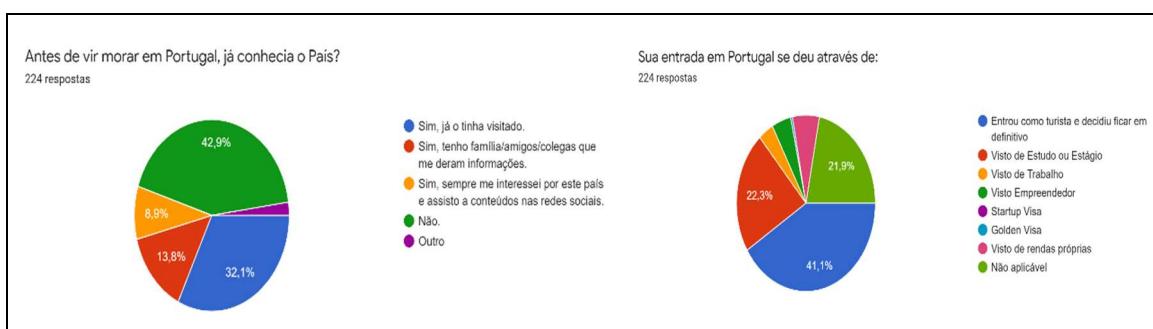
Figura 9 - Região de origem da população



Fonte: Elaborado pelo autor.

Com relação à origem da amostra, nota-se que 59,4% na Região Sudeste, 26,3 no estado do Rio de Janeiro, 21,4% oriundos do estado de São Paulo, 18,3% na Região Nordeste, 12,1% moravam no estado do Espírito Santo, 8,9% na região Centro-Oeste, e 8,5% residiam na Região Sul do Brasil. Percebe-se um percentual significativo oriundos das Regiões Sudoeste, que segundo Vilela (2018), concentram 91% dos municípios com maior desenvolvimento econômico e social do Brasil. Ou seja, pessoas com maiores possibilidades de informação e de poder aquisitivo mais elevado.

Figura 10 - Nível de conhecimento do País e forma de entrada em território Português

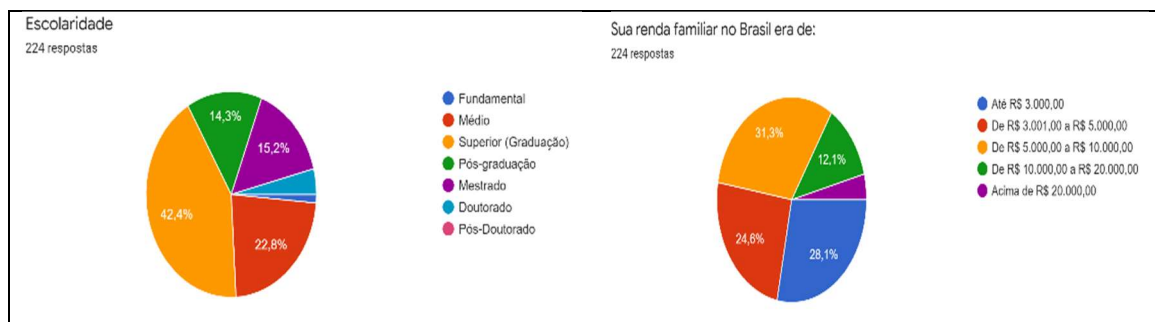


Fonte: Elaborado pelo autor.

Quando perguntados se antes de vir morar em Portugal já conheciam o País, 54,8% da amostra disse que sim, já o visitara, tinham família/amigos/colegas que deram

informações ou conhecia através de conteúdos disponíveis nas redes sociais, 42,9% não conheciam. A entrada em Portugal se deu em 41,1% como turista, 22,3% como estudante, 3,6% com visto de trabalho, 4,5% com visto de empreendedor, 6,3% visto de rendas próprias e 21,9% não precisou de visto para entrar. Atendendo a que a soma dos que já conheciam Portugal de alguma forma chega a 54,8%, é de se considerar o conteúdo de informações que se adquiriu a respeito de Portugal. Hoje o papel da *media* em informar os pontos positivos de Portugal é facilmente acessado por esse grande percentual de brasileiro. Fazendo com que seja de suma importância o papel dos *media* no processo de construção de Portugal como destino migratório para os brasileiros e, também, no próprio processo de construção da imagem dos Brasileiros em Portugal (Malheiros, 2007). O acesso à informação evoluiu com muita rapidez, o que vem de encontro com o que afirma Ferin (2006) sobre o papel dos dispositivos mediáticos na globalização e suas atribuições, não só a construção de uma nova ordem mundial pós-colonial, como a construção, e a desconstrução, de identidades particulares e de grupo.

Figura 11 - Nível de formação e Renda



Fonte: Elaborado pelo autor.

De acordo com a amostra, 15,2% possuem formação em nível de Mestrado, 22,8% tem ensino Médio, 42,4% tem Graduação, 14,3% tem Pós-Graduação e ainda 4% possuem doutorado. Como podemos verificar, o número de imigrantes com estudos graduados e superiores é considerável (>50%). Com relação aos rendimentos que tinham no Brasil, 28,1% recebiam até R\$ 3.000,00; 24,6% recebiam de R\$ 3.001,00 a R\$ 5.000,00; 31,3% recebiam de R\$ 5.000,00 a R\$ 10.000,00; 12,1% recebiam de R\$ 10.000,00 a R\$ 20.000,00 e 4% recebiam acima de R\$ 20.000,00.

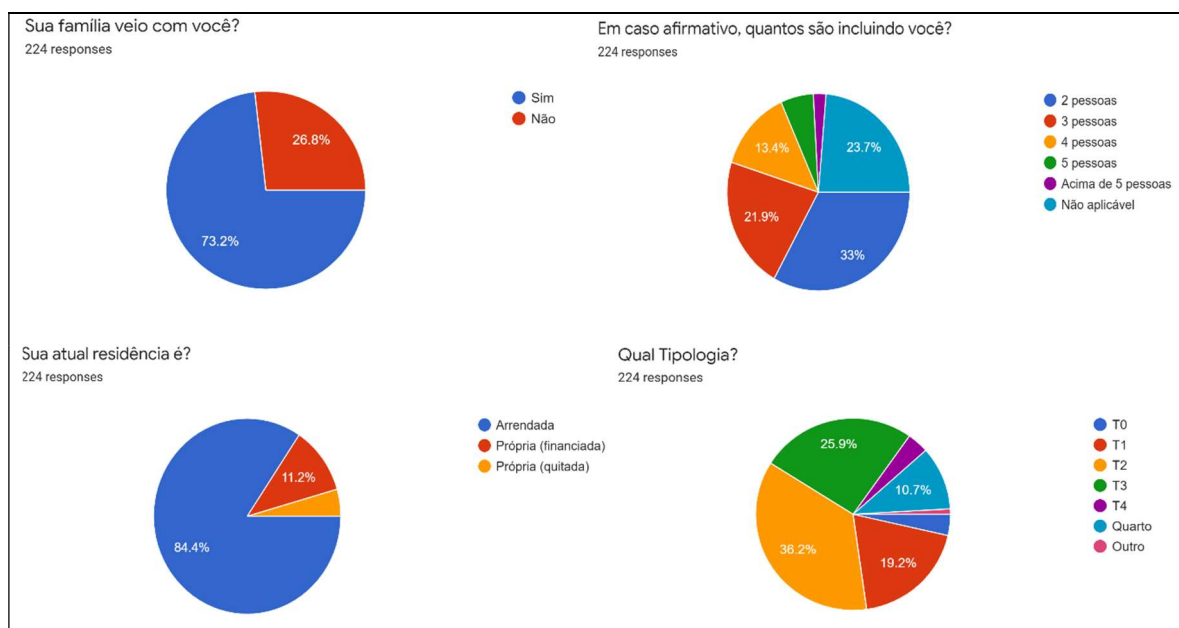
Figura 12 - Chegada e tempo de regularização de documento de residência



Fonte: Elaborado pelo autor.

A amostra aponta que 13,8% dos respondentes chegaram no ano de 2017, 27,2% no ano de 2018 e 40,2% chegaram em 2019. Para obtenção da autorização de residência, 20,1% já saiu regularizado, 25% levou entre 1 e 6 meses para obter a autorização de residência, 11,2% levaram de 6 a 12 meses e 16,1% levaram mais de 12 meses para estar de posse de seu cartão de residência. Nota-se realmente um aumento considerável no que podemos considerar uma nova onda migratória, principalmente de 2017 em diante, conforme ressaltado por Neves, Nogueira, Topa e Silva (2016) Portugal já vinha sendo palco, nas últimas décadas, de um crescente movimento de imigração, evoluindo de país de origem para igualmente país de recepção, principalmente de brasileiros. Esse crescimento, fez com que quase triplicassem a demanda por serviços regulatórios de permanência no país, sendo noticiado em vários *medias*, conforme noticiado em 04 de dezembro de 2018 no Diário de Notícias de Portugal, que teve a seguinte manchete “Sobrecarga de serviços deixa milhares de brasileiros à espera de cidadania portuguesa”. O “primeiro-ministro de Portugal, António Costa, reconheceu as falhas no sistema consular de seu país e prometeu reforços financeiros e tecnológicos para acelerar os milhares de processos de visto e de nacionalidade que se acumulam, sobretudo nas repartições brasileiras”, justificando os dados da amostra com relação às autorizações de residência.

Figura 13 - Composição familiar e habitação



Fonte: Elaborado pelo autor.

Com relação ao núcleo familiar, 73,20% vieram para Portugal com suas famílias e 26,80% vieram só. Em 33% dos casos as famílias são compostas por 2 pessoas, 21,9% são compostas por 3 pessoas e 13,4% são compostas por 4 pessoas. No tocante a sua habitação em Portugal, 84,4% residem em imóvel arrendado, 11,2% residem em imóvel financiado por bancos e 4,4% em imóvel próprio. Com relação à tipologia dos imóveis, 10,7% trata-se de um quarto, 19,2% de um T1, 36,2% de um T2 e 25,9% de um T3. Esse fenômeno pode ser associado a quantidade de informações no que tange segurança, qualidade de vida, educação e saúde conforme falado anteriormente. Mais do que um fluxo migratório laboral, essa nova onda busca para si e seus familiares um lugar para se viver com qualidade, o que reforça o fato de tantos imigrantes virem em família, contrariando em parte o que ressalta Pereira e Esteves (2017) de que a comunidade brasileira é principalmente atraída para Portugal, por questões de cunho laboral.

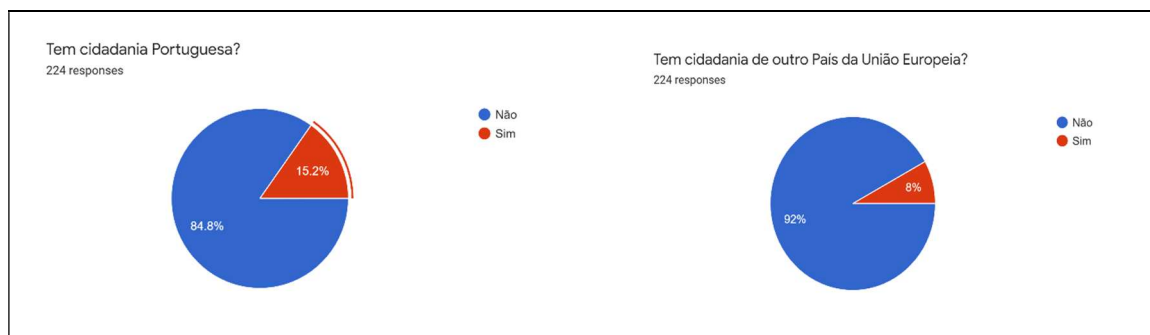
Em concordância com o que afirma França e Padilha (2018) é fato que houve uma reativação da migração brasileira para Portugal a partir 2016. Porém, esse novo grande movimento migratório, tem características bem diferentes se comparadas com as vagas anteriores. Essas características se diferenciam não somente pela quantidade de imigrantes, mas pela diversidade de perfil marcada pela capacidade financeira e empreendedora, os

altos níveis de habilitações profissionais, a boa preparação do processo, a procura de maiores qualificações (estudantes e pesquisadores), a segurança e estabilidade das aposentadorias no Brasil. Consideramos pois, que a Hipótese 1 se confirma.

Hipótese 2 – *As instituições de gestão de recursos humanos a nível macro em Portugal não estão a gerir da melhor forma o capital humano emigrante do Brasil.*

Para poder testar esta hipótese iremos apresentar os resultados que decorrem das variáveis relacionadas com o grau de experiência profissional bem com a facilidade dessa população em obter todos os documentos necessários para estar legal em Portugal.

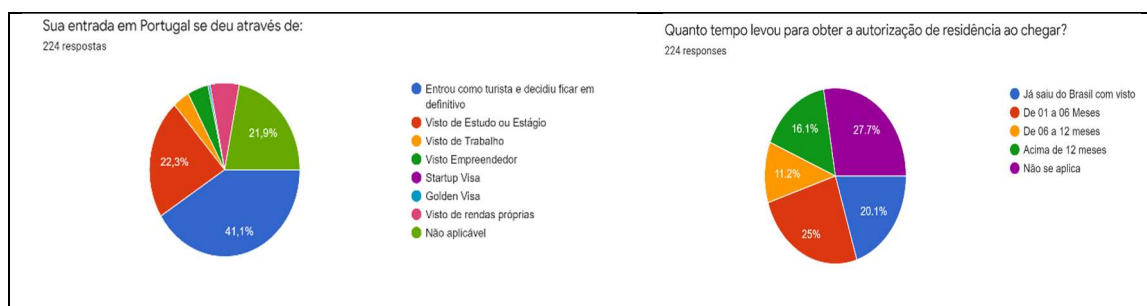
Figura 14 - Tipo de cidadania



Fonte: Elaborado pelo autor.

A amostra apresenta somente 15,8% que já tinham cidadania portuguesa, enquanto 84,2% não tinha cidadania e ainda 8% da amostra tinha cidadania de algum outro país da união europeia. Mesmo não sendo muitos os que possuem cidadania europeia (portuguesa ou não) para os brasileiros que imigraram para Portugal, essa questão não chega sem um empecilho, pois a acordos que hoje permitem que se entre sem visto, sendo necessário todos processos burocráticos, apenas após a decisão de permanecer em definitivo no país, conforme podemos observar adiante.

Figura 15 - Forma de entrada em Portugal e tempo de obtenção de autorização de residência

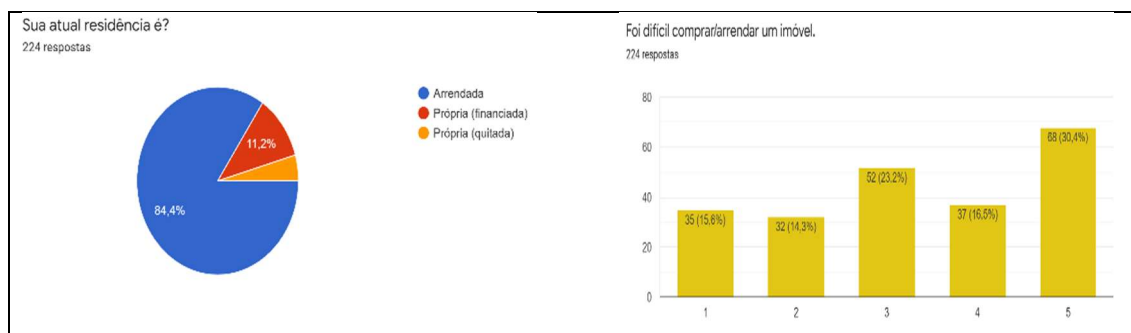


Fonte: Elaborado pelo autor.

De acordo com a amostra, a entrada em Portugal se deu em 41,1% como turista, 22,3% como estudante, 3,6% com visto de trabalho, 4,5% com visto de empreendedor, 6,3% visto de rendas próprias e 21,9% não precisou de visto para entrar. Para obtenção da autorização de residência, 20,1% já saiu regularizado, 25% levou entre 1 e 6 meses para obter a autorização de residência, 11,2% levaram de 6 a 12 meses e 16,1% levaram mais de 12 meses para estar de posse de seu cartão de residência.

Hoje não há exigência de visto para que um brasileiro entre em Portugal, o que reflete o percentual de 41,1% que entra no país como turista. Mas, por outro lado esse tipo de entrada sobrecarrega os serviços de regularização de permanência, conforme falamos no anteriormente, a demora em se obter o visto, de certa forma revela a falta de estrutura nas repartições públicas responsáveis por esses serviços. Conforme noticiado no portal da Rádio Renascença PT, o Serviço de Estrangeiros e Fronteiras (SEF) reconhece a existência de constrangimentos nas marcações para atendimento de alguns assuntos, como autorização de residência e reagrupamento familiar. É claro que a situação da pandemia veio ainda agravar esta realidade, funcionando os serviços já em sobrecarga, com uma velocidade insatisfatória para as expectativas normais dos imigrantes brasileiros.

Figura 16 - Acomodações ao chegar e condições para habitação

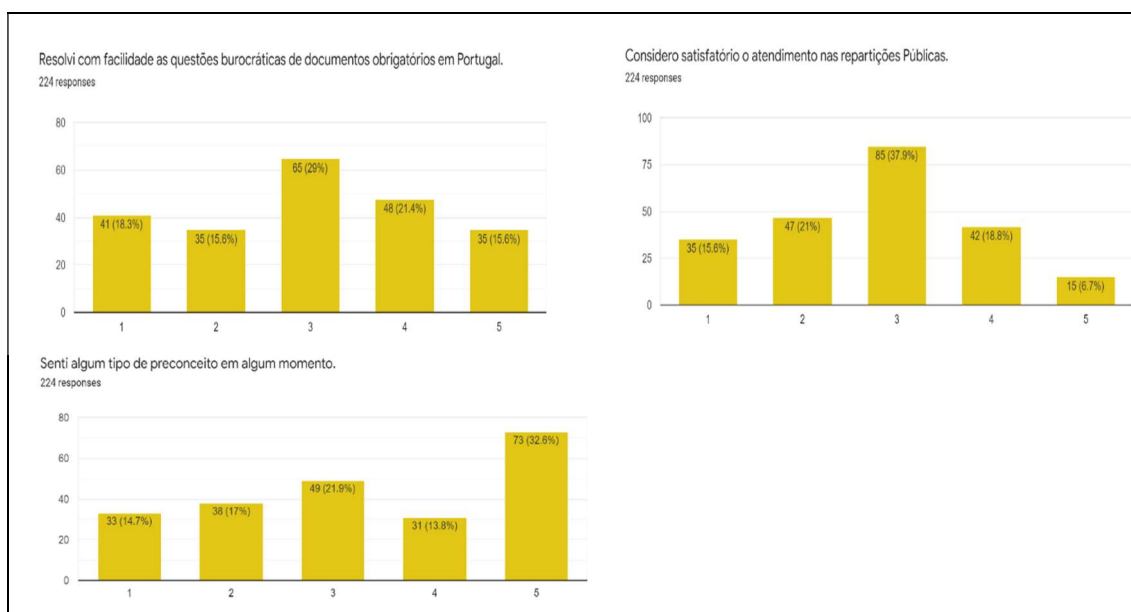


Fonte: Elaborado pelo autor.

No tocante a sua habitação em Portugal, 84,4% residem em imóvel arrendado, 11,2% residem em imóvel financiado por bancos e 4,4% em imóvel próprio.

Com relação à afirmativa sobre dificuldade em se comprar ou arrendar um imóvel, 15,6% da amostra (DT); 14,3% (D); 23,2% (ND/NC); 16,5% (C) e 30,4% (CT). Para 84,4% dos brasileiros que resolveram arrendar um imóvel, essa tarefa não foi das mais simples.

Figura 17- Percepção de prestação de serviço e atendimento



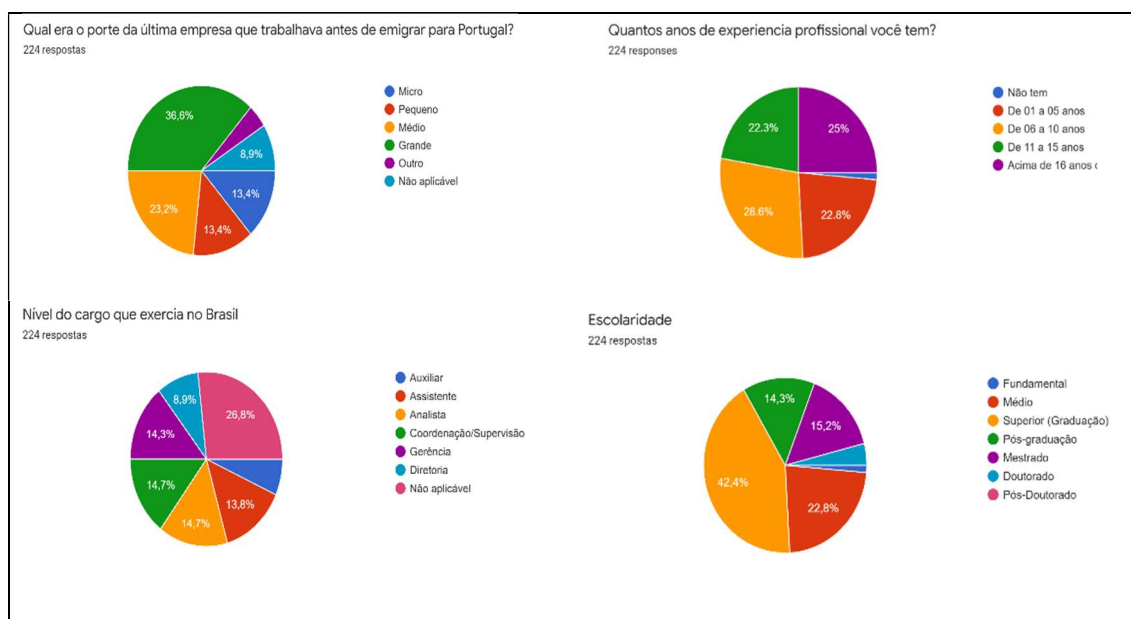
Fonte: Elaborado pelo autor.

A relatos na *media* brasileira de que o simples fato de ser “Zuca” gerava uma resistência por parte dos portugueses em arrendar o imóvel. Alvarez (2019) em uma publicação do site de notícias UOL cita Danilo Bethon, 29 anos, produtor cultural que relatou o seguinte: "Só de falar pelo telefone pedindo informação, percebiam o meu sotaque e diziam que o lugar já tinha sido alugado", ele lembra, ainda "Teve a dona de uma casa que, no dia de assinar o contrato, quando viu que eu era brasileiro, pediu seis alugueis adiantados de caução, em vez de dois. Não tinha todo esse dinheiro e não fizemos negócio." Esse relato se reflete no grande percentual de brasileiros que tiveram dificuldades em arrendar imóvel em Portugal.

A amostra aponta que no tocante a afirmação de que foi fácil se resolver as questões burocráticas de documentos, 18,30% (DT); 15,6% (D); 29% (ND/NC); 21,4% (C) e 15,6% (CT). Quando afirmado que a qualidade do atendimento nas repartições públicas é satisfatória, 15,6% da amostra (DT); 21% (D); 37,9% (ND/NC); 18,8% (C) e 6,7% (CT). Com relação a ter sido vítima de algum preconceito em repartições públicas, 14,7% da amostra (DT); 17% (D); 21,9% (ND/NC); 13,8% (C) e 32,6% (CT). Conforme falado anteriormente, a percepção de um mau atendimento se deu basicamente por conta da sobrecarga nas repartições responsáveis por legalizar a situação dos imigrantes em Portugal. Porém, há relatos de 46,4% da amostra com relação a preconceitos. Esses percentuais corroboram com o que afirma Neves, Nogueira, Topa e Silva (2016) no sentido de que “Para além da discriminação baseada no género, as mulheres migrantes - assim

como os homens -, enfrentam frequentemente situações de discriminação racial, étnica e religiosa, situando-se estas em um espectro que contempla desde formas sutis de exclusão a manifestações públicas de racismo e xenofobia.”

Figura 18 - Qualificação e experiência profissional



De acordo com a amostra, 15,2% possuem formação a nível de Mestrado, 22,8% tem ensino Médio, 42,4% tem Graduação, 14,3% tem Pós-Graduação e ainda 4% possuiu doutorado. Com relação e experiência profissional, a amostra aponta que 22,8% tem de 1 a 5 anos de experiência, 28,6% tem de 6 a 10 anos, 22,3% tem de 11 a 15 anos e 25% tem acima de 16 anos de experiência. Com relação ao porte das empresas onde trabalhavam antes de emigrar para Portugal 13,4% da amostra trabalhavam em uma microempresa; 13,4% empresa de pequeno porte; 23,2% em empresa de médio porte e 36,6% em empresa de grande porte. Com relação aos nível dos cargos ocupados, 6,7% da amostra, ocupavam cargos de Auxiliares; 13,8% de Assistentes; 14,7% de Analistas; 14,7% de Coordenação e Supervisão; 14,3% de Gerência e 8,9% de Diretoria.

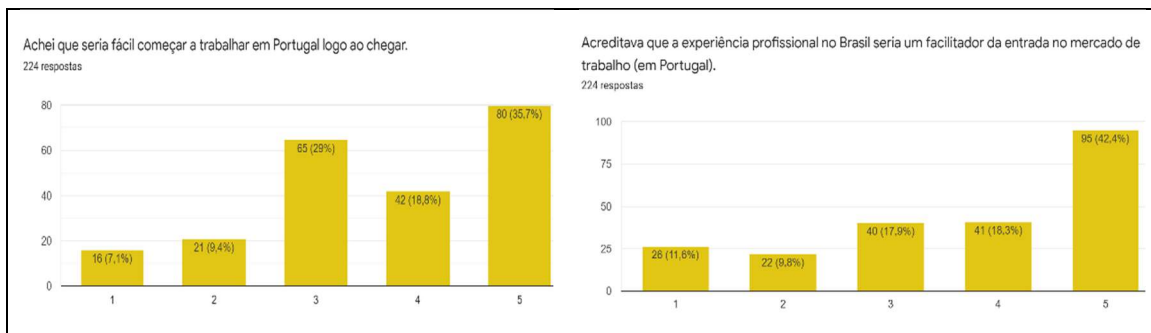
Segundo Góis e Marques (2014) a literatura é vasta em afirmar que emigração portuguesa para o estrangeiro, sobretudo jovens qualificados, reagindo ao fechamento posto no mercado de trabalho e aproveitando um contexto de maior mobilidade tanto na Europa como nos países emergentes, tornou-se um problema e ser combatido. Portanto, para Portugal, é imprescindível que os imigrantes que adentrem o país sejam dotados de

qualificações que irão contribuir para o crescimento económico e desenvolvimento da nação. Porém, o que se observa é que o acontece com os imigrantes em geral, em Portugal os imigrantes brasileiros inseriram-se em postos de trabalho menos qualificados e com baixos níveis de remuneração em especial na construção civil (Egreja & Peixoto, 2011, França, 2012). Com os dados recolhidos, podemos afirmar que a Hipótese 2 se confirma.

Hipótese 3 – *Os profissionais de GDRH são avaliados positivamente nos diferentes processos associados à empregabilidade e gestão da carreira dos emigrantes brasileiros.*

Para poder testar esta hipótese iremos apresentar os resultados relacionados com o grau de experiência profissional, mercado de trabalho e práticas de Recursos Humanos.

Figura 19 - *Perceção de empregabilidade*



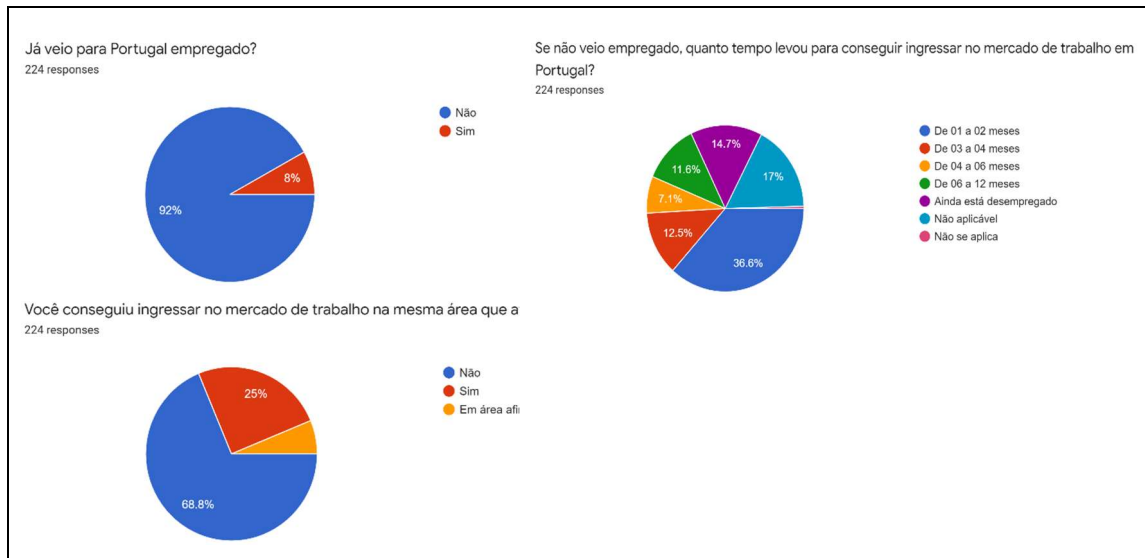
Fonte: Elaborado pelo autor.

Com relação à perceção de empregabilidade, ou seja, de que seria fácil entrar no mercado de trabalho em Portugal, 7,1% da amostra (DT); 9,4% (D); 29% (ND/NC); 18,8% (C) e 35,7% (CT). Quando se afirma que a experiência profissional anterior seria um facilitador para entrada no mercado de trabalho, 11,6% da amostra (DT); 9,8% (D); 17,9% (ND/NC); 18,3% (C) e 42,4% (CT). Dado o nível de qualificação e experiência profissional, bem como as informações sobre escassez de mão-de-obra qualificada em Portugal, esse percentual de 54,5% acreditou que seria fácil entrar no mercado de trabalho. Nesse caso a facilidade só se evidencia, quando se aceita oportunidades de trabalho em posições inferiores e não compatíveis com suas experiências anteriores.

A amostra consta de 92% de pessoas que vieram para Portugal sem emprego e somente 8% já tinham emprego garantido. Com relação ao seu ingresso no mercado de trabalho, 36,6% conseguiram trabalho de 1 a 2 meses após sua chegada; 12,5% de 3 a 4 meses; 7,1% de 4 a 6 meses; 11,6% de 6 a 12 meses e 14,7% ainda se encontrava desempregados. Com relação a ingressar no mercado de trabalho na mesma área que atuava no Brasil, para 68% responderam que não; 25% sim e 6,3% em áreas afins. A amostra

demonstra a quantidade de imigrantes grandiosa de 92% que adentram Portugal sem nenhum vínculo de emprego firmado, mas para a grande maioria a entrada se dá entre 1 e 2 meses após sua chegada geralmente nos setores de turismo e restauração.

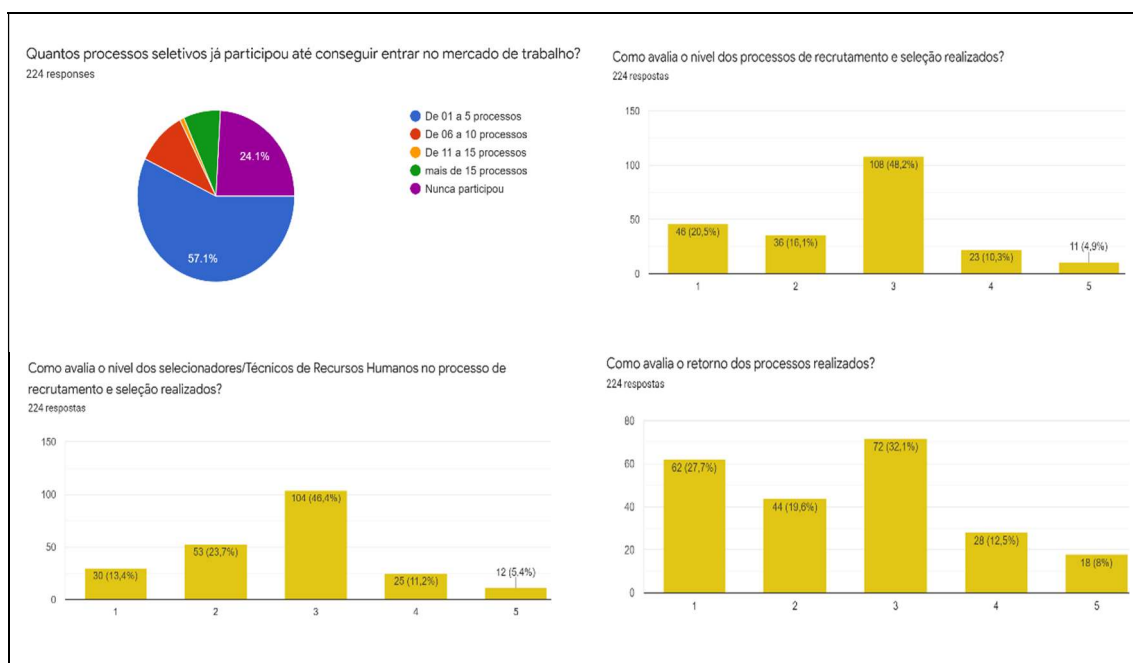
Figura 20 - Condição profissional e Mercado de Trabalho



Fonte: Elaborado pelo autor.

Mesmo com uma boa qualificação e bastante experiência profissional, cerca de 68% da amostra, não conseguiu entrar na mesma área em que atuavam no Brasil. Para alguns, esse fator está relacionado a algum tipo de discriminação, pois, infelizmente alguns brasileiros sofrem com algum preconceito em algumas áreas de trabalho, mas não se pode afirmar ser um fato sistêmico, ou seja, não acontece sempre e nem em todas as empresas.

Figura 21 - Condição profissional e Mercado de Trabalho (Avaliação de GDRH)

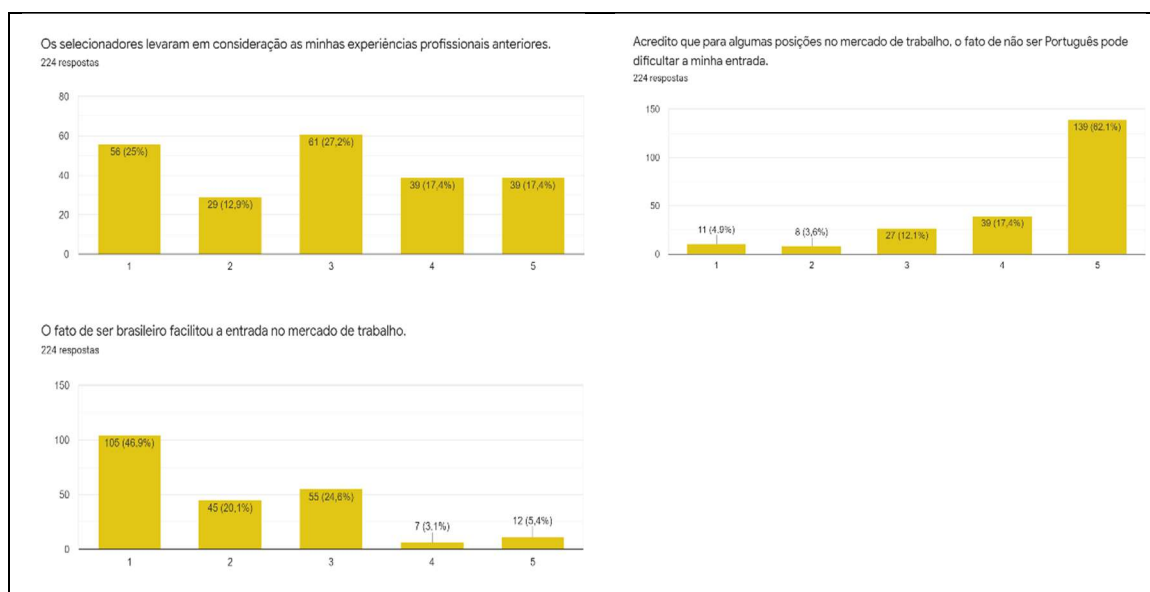


Fonte: Elaborado pelo autor.

A participação em processos seletivos se deu da seguinte forma, 57,1% participou de 1 a 5 processos; 10,3% de 06 a 10 processos e 7% participaram de mais de 15 processos. Com relação à avaliação dos processos de recrutamento e seleção realizados, 20,5% da amostra considera muito ruim; 16,1% ruim; 48,2% regular; 10,3% bom e 4,9% muito bom. Com relação ao nível dos profissionais de Recrutamento e Seleção, 13,4% da amostra consideram muito ruim; 23,7% ruim; 46,4% regular; 11,2% bom e 5,4% muito bom. O retorno aos processos seletivos é considerado para 27,7% da amostra como muito ruim; 19,6% ruim; 32,1% regular; 12,5% bom e 8% muito bom.

Grande parte da amostra, 57,1% participou de 1 a 5 processos, ou seja, de alguma forma tiveram elementos para avaliarem tanto os profissionais da área como a qualidade da condução dos processos de R&S no qual cerca de 36,0% o considera insatisfatório. Essa percepção é ruim se levarmos em consideração, o que afirma Coradini e Murini, (2009) de que o recrutamento é responsável por atrair pessoas para ocupar cargo/função nas organizações e a seleção é a etapa seguinte ao recrutamento, consistindo em uma série de ações técnicas com objetivo de selecionar o *candidato que melhor atendam às necessidades de profissionais* de uma organização. Há um sentimento de subaproveitamento por parte da amostra.

Figura 22 - Oportunidades de Mercado de Trabalho



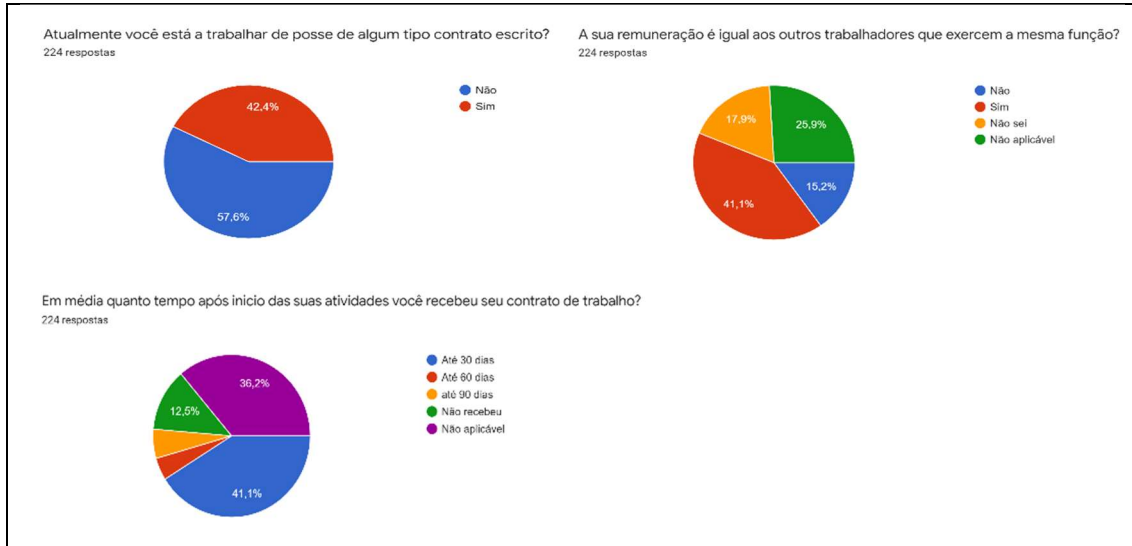
Fonte: Elaborado pelo autor.

Com relação ao fato de ser brasileiro ter facilitado a entrada no mercado de trabalho 46,9% da amostra (DT); 20,1% (D); 24,6% (ND/NC); 3,1% (C) e 5,4% (CT). Quando se afirma que a experiência profissional anterior seria um facilitador para entrada no mercado de trabalho, 11,6% da amostra (DT); 9,8% (D); 17,9% (ND/NC); 18,3% (C) e 42,4% (CT). Com relação à crença de que para algumas posições no mercado de trabalho, o fato de não ser Português pode dificultar a minha entrada, 4,9% (DT); 3,6% (D); 12,1% (ND/NC); 17,4% (C) e 62,1% (CT).

Com relação a se os selecionadores levaram em consideração as experiências profissionais anteriores, 25% da amostra (DT); 12,9% (D); 27,2% (ND/NC); 17,4% (C) e 17,4% (CT). Para 67% da amostra, o fato de ser brasileiro não teve impacto positivo para entrada no mercado de trabalho e sua experiência anterior não foi levada em consideração pelos recrutadores. O fato de não preencherem certos postos de trabalho pelo fato de não serem cidadãos portugueses, contribuem para crença de serem vítimas de certos preconceitos. Muitas vezes, os empregadores e os recrutadores associam certas características dos indivíduos ligadas a certos traços fenotípicos e/ou nacionalidade, por exemplo a atributos profissionais. O que pode gerar discriminação no momento do recrutamento quer pela positiva (“queremos ucranianos porque trabalham muito e nunca se queixam”) ou pela negativa (“não queremos brasileiros porque são mandriões e só pensam na ferra”) (Góis *et al*, 2018). Os autores ainda falam de vários exemplos em Portugal que foram retratados em estudos académicos, dando o exemplo, o caso das mulheres brasileiras que citaram a

discriminação com um dos fatores que dificulta a sua integração na sociedade portuguesa e, designadamente, no mercado de trabalho.

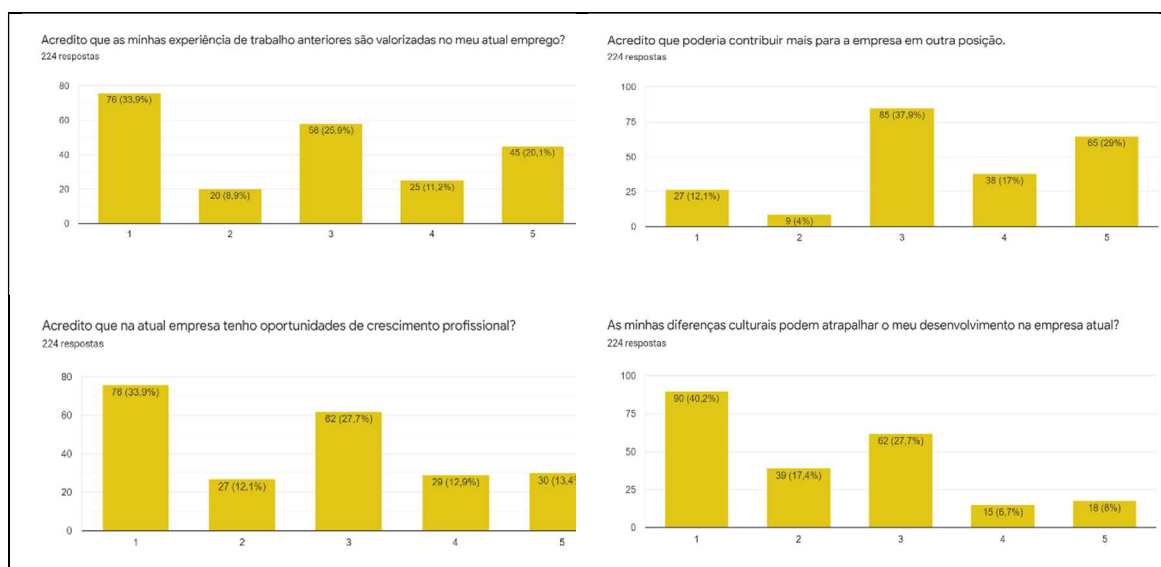
Figura 23 - Condições de Trabalho



Fonte: Elaborado pelo autor.

Com relação ao fato de estar de posse de algum tipo de contrato, 57,6% da amostra disse que não enquanto 42,4% responder ter posse de um contrato. De acordo com a amostra, o contrato de trabalho para 41,1% foi entregue em até 30 dias; 4,5% em até 60 dias; 5,8% em até 90 dias; e 12,5% não havia recebido. Quando perguntamos se a remuneração percebida era é igual aos outros trabalhadores que exercem a mesma função para 15,2% disse que não; 41,1% disse que sim e 17,9% não sabia informar. A falta de contrato por parte de 57,6% reflete negativamente a forma de tratamento dado ao imigrante brasileiro no tocante as questões legais e condições de trabalho. Nesse sentido Góis, et al (2018) ressalta que acesso ao mercado de trabalho é distinto de tempos atrás, e propõe estudo no qual parte do princípio de que os “imigrantes de países terceiros ao procurarem um emprego se deparam com situações de exclusão que os impedem de aceder ao mercado de trabalho ou, quando o conseguem, se veem privados dos direitos constitucionais a um emprego justo e a um salário justo”.

Figura 24 - Desenvolvimento e Gestão de Carreira



Fonte: Elaborado pelo autor.

Com relação ao fato de terem as experiências de trabalho anteriores valorizadas no atual emprego 33,9% da amostra (DT); 8,9% (D); 25,9% (ND/NC); 11,2% (C) e 20,1% (CT). Sobre a crença de que poderiam contribuir mais para a empresa em outra posição, 12,1% da amostra (DT); 4% (D); 37,9% (ND/NC); 17% (C) e 29% (CT). Com relação a acreditarem que na atual empresa terão oportunidades de crescimento profissional, 33,9% da amostra (DT); 12,1% (D); 27,7% (ND/NC); 12,9% (C) e 13,4% (CT). Quanto as diferenças culturais poderem atrapalhar o desenvolvimento na empresa atual, 40,2% da amostra (DT); 17,4% (D); 27,7% (ND/NC); 6,7% (C) e 8% (CT).

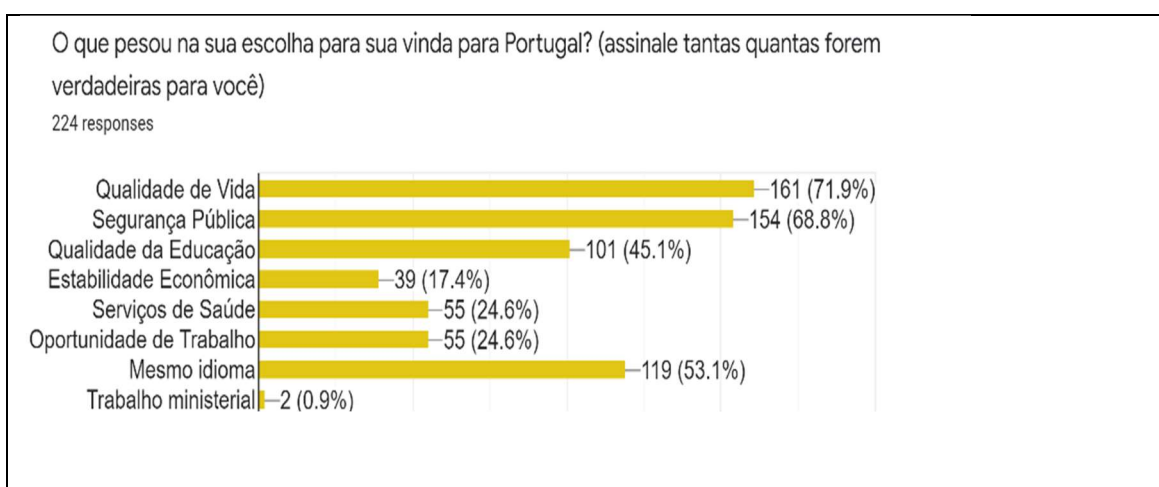
Para grande parte da amostra, cerca de 42,8%, entendem que não tem sua experiência profissional valorizada em seus atuais empregos, para além disso, 36% dessa amostra acham que seriam mais bem aproveitados em outra posição, o que acentua a percepção de que esses profissionais são subaproveitados. Para 46% da amostra, não há a perspectiva de oportunidade de crescimento profissional, o que é antagônico com a definição de Gestão de Carreira que Segundo Pinto (2010), trata-se de um processo que envolve sobretudo a capacidade do profissional em desenvolver um conjunto de competência e atitudes, além de sua capacidade em definir, rever e comunicar objetivos de carreira, visando sobretudo a gestão de sua vida pessoal e profissional. Essa definição é a crença que norteiam a vida profissional dos indivíduos e é coadunado com a percepção de oportunidade dada no quando a empresa opta pelos processos de R&S interno ou misto, no qual é dado oportunidade para quem faz parte do quadro em ascender de posição na

organização. Pelo exposto anteriormente, rejeitamos a hipótese 3.

Hipótese 4 – *A qualidade de vida dos emigrantes brasileiros em Portugal melhorou com a vinda para Portugal.*

Para poder testar esta hipótese iremos apresentar os resultados sobre as condições de saúde, urbanismo, lazer, esportes, educação, meio ambiente, segurança, cultura e tecnologias e tem relação direta com o indivíduo e o meio no qual está inserido com o grau de experiência profissional, mercado de trabalho e práticas de RH.

Figura 25 - Razões motivacionais para imigrar para Portugal

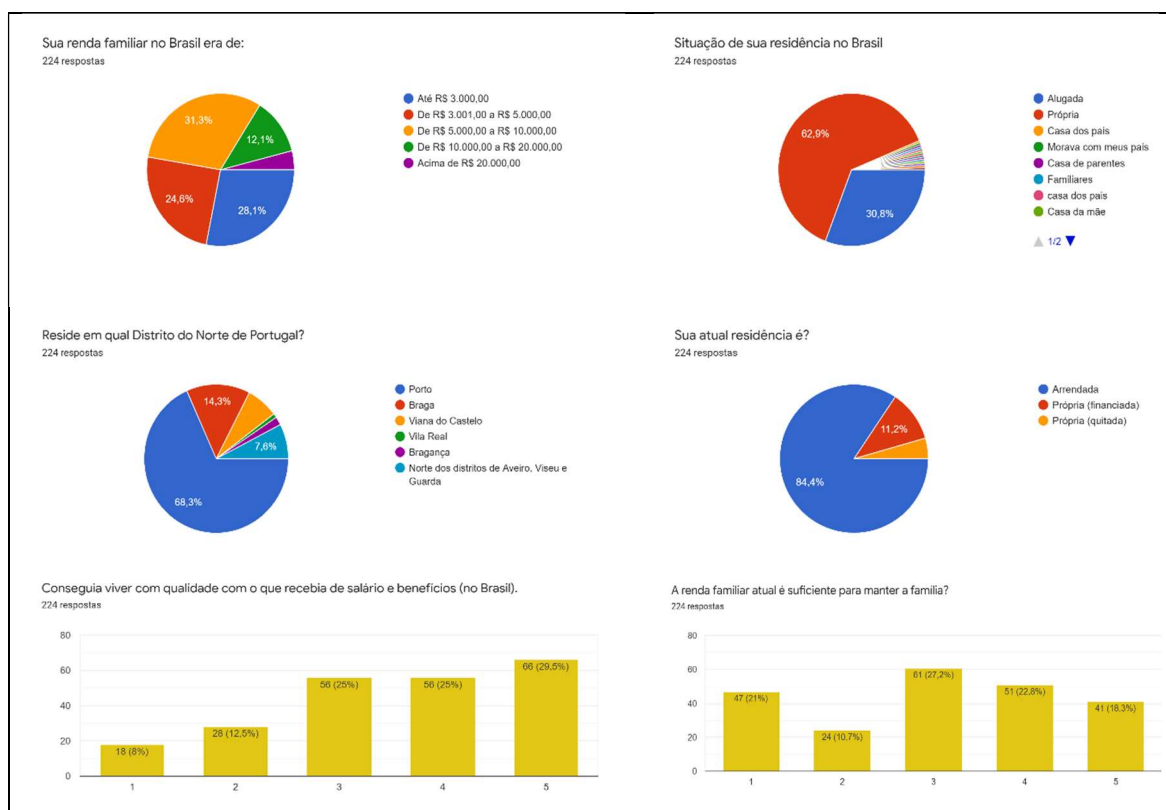


Fonte: Elaborado pelo autor.

De acordo com os resultados da amostra, os principais motivos que levaram a população a escolher Portugal como destino foi a qualidade de vida com 71,9%; segurança pública com 68,8%; qualidade na educação com 45,1%; estabilidade econômica com 17,4%; serviços de saúde com 24,6%; mesmo idioma com 53,1% e trabalho ministerial com 0,9%.

É senso comum que Portugal oferece vários requisitos para se ter uma vida com qualidade, para a imigração brasileira isso é facilmente constatado pela melhor qualidade dos serviços públicos prestados, como: segurança, saúde, educação, infraestrutura urbana, porém com ressalvas ao mercado de trabalho. Se comparar esses mesmos serviços prestados pela esfera pública no Brasil, se pode afirmar que houve uma melhora significativa na qualidade de vida.

Figura 26 - Características Socioeconómicas



Fonte: Elaborado pelo autor.

De acordo a amostra, para 28,1% os rendimentos que tinham no Brasil era de até R\$ 3.000,00; 24,6% recebiam de R\$ 3.001,00 a R\$ 5.000,00; 31,3% recebiam de R\$ 5.000,00 a R\$ 10.000,00; 12,1% recebiam de R\$ 10.000,00 a R\$ 20.000,00 e 4% recebiam acima de R\$ 20.000,00. Segundo dados da amostra, no Brasil 62,9% moravam em imóveis próprios e 30,8% em imóveis arrendados. Ao se estabelecerem no Norte de Portugal, 68,% da amostra escolheu como destino o Porto; 14,3% Braga e 7,6% o Norte dos distritos de Aveiro, Viseu e Guarda. No tocante a sua moradia, 84,4% residem em imóvel arrendado; 11,2% residem em imóvel financiado por bancos e 4,4% em imóvel próprio.

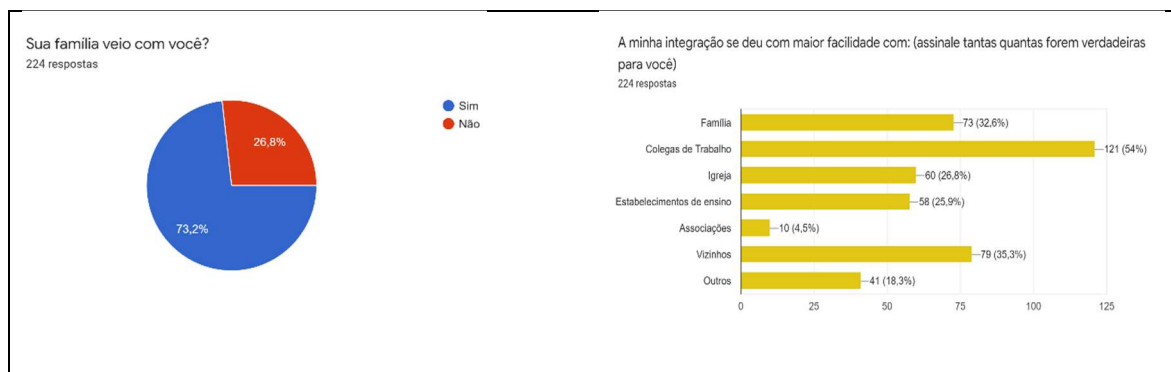
Quando afirmamos que se conseguia viver com qualidade com o que recebia de salário e benefícios (no Brasil), 8% da amostra (DT); 12,5 (D); 25% (ND/NC); 25% (C) e 29,5% (CT). Quando questionamos se renda familiar atual é suficiente para manter a família, 21% da amostra (DT); 10,7% (D); 27,2% (ND/NC); 22,8% (C) e 18,3% (CT). Quando levamos em consideração os fatores renda percapita e habitabilidade, não é tão evidente essa melhora. Os imigrantes dessa última onda, não só tinham uma boa

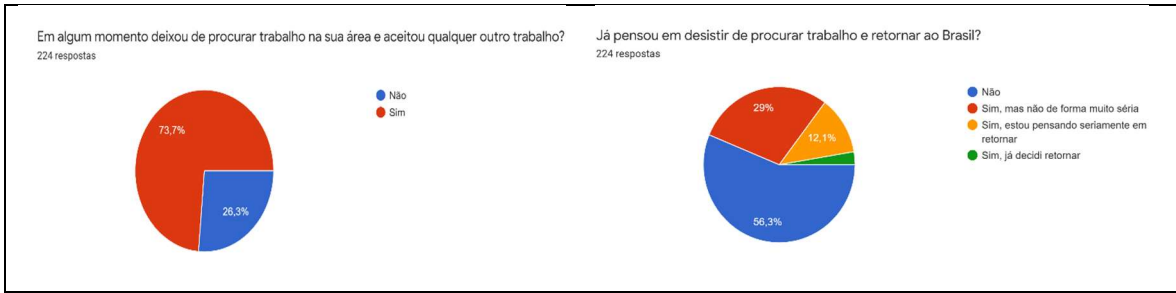
experiência profissional como também eram bem remunerados, residiam em imóveis próprios e não necessitavam despende grande parte dos seus rendimentos com moradia.

Quando olhamos para a amostra, percebe-se também que as condições financeiras eram satisfatórias para 54,5% dos imigrantes brasileiros, fazendo com que fosse possível viver com certa qualidade no Brasil. Ainda de acordo com a amostra é possível perceber uma pequena queda no percentual dos imigrantes brasileiros que conseguem se manter com a renda atual em Portugal. O que nos leva a crer, que em alguns aspetos relacionadas a qualidade de vida houve ganho porém, em outros aspetos isso não é facilmente evidenciado. Não podemos esquecer o conceito no qual Novo (2005) relaciona o bem-estar do indivíduo a cinco dimensões sendo elas: 1) integração social, 2) percepção de aceitação pessoal, 3) contribuição social, 4) quanto o indivíduo acredita na possibilidade da construção de um contexto social para todos e 5) corresponde a percepção da qualidade, organização e compreensão da sociedade na qual as pessoas estão inseridas.

Com relação ao núcleo familiar, 73,20% vieram para Portugal com suas famílias e 26,80% vieram só. De acordo com a amostra, a sua integração se deu com maior facilidade para 32,6% com a família; 54% com colegas de trabalho; 26,8% na igreja; 25,9% nos estabelecimentos de ensino; 4,5% nas associações; 35,3% com os vizinhos e 18,3% outros. De acordo com a amostra, 73,7% em algum momento deixou de procurar trabalho na sua área e aceitou qualquer outro trabalho e 26,3% não. Segundo a amostra 2,7% já pensou em desistir de procurar trabalho e retornar ao Brasil; 56,3% não; 29% Sim, mas não de forma muito séria e 12,1% Sim, estou a pensar seriamente em retornar.

Figura 27- Caraterísticas Socioprofissionais

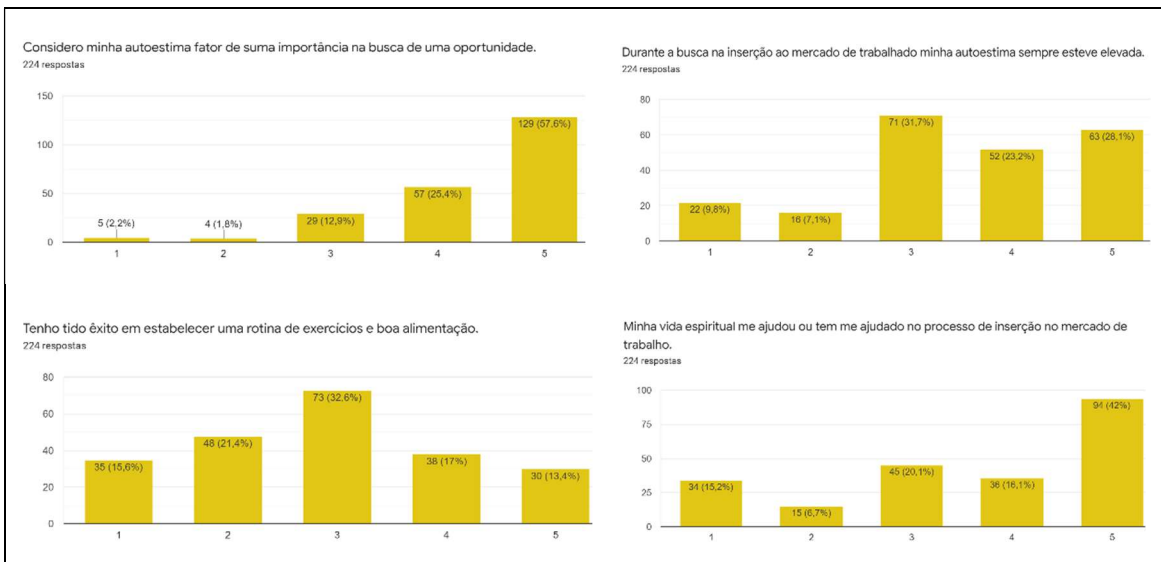




Fonte: Elaborado pelo autor.

O núcleo familiar, tem papel preponderante no sucesso da estratégia de emigração, nesse contexto 73,2% da amostra, vieram com seus familiares. Estas análises, reforçam os dados publicados pelo SEF no Relatório de Imigração, Fronteiras e Asilo 2019, que destaca dentre os principais motivos na concessão de novos títulos de residência o reagrupamento familiar com 38.204 concessões.

Figura 28 - Características Psicossociais e Saúde



Fonte: Elaborado pelo autor.

Com relação à autoestima ser importante no processo de busca de trabalho, 2,2% da amostra (DT); 1,8% (D); 12,9% (ND/NC); 25,4% (C) e 57,6% (CT). Com relação a estar com seu nível de autostima elevado na busca de trabalho, 9,8 da amostra (DT); 7,1% (D); 31,7% (ND/NC); 23,2% (C) e 28,1% (CT). Quando afirmamos sobre ter êxito em estabelecer uma rotina de exercícios e boa alimentação 15,6% (DT); 21,4% (D); 32,6% (ND/NC); 17% (C) e 13,4% (CT). Quando afirmamos que a vida espiritual ajudou ou tem me ajudado no processo de inserção no mercado de trabalho, 15,2% (DT); 6,7% (D); 20,1% (ND/NC); 16,1% (C) e 42% (CT). Ao analisar esses dados podemos perceber que 83% da amostra, acreditam ter uma boa autoestima e reconhecem a sua importância no processo de recolocação no mercado de trabalho. A autoestima é visão que indivíduo tem do seu valor

e capacidade. Nesse contexto a “dimensão valorativa e julgadora do eu: em que medida avalio minhas características e competências, como satisfeito ou insatisfeito, contente ou descontente; como me sinto em relação a como eu sou” (Hidalgo, & Palacios, 2004, cit. in Coll, et al., 2004, p.186).

Com relação aos cuidados com a saúde corporal, os parâmetros da amostra, não apontam para um zelo no tocante a essas questões, mas que segundo Buss (2001) a promoção da saúde pode ser consolidadas quando se foca nos aspetos de transformações individuais, com um olhar para o estilo de vida do indivíduo seja na família ou no seu meio sociocultural, de certa forma concentra-se a componentes educativos, relacionados a riscos comportamentais que estão sob controle do indivíduo como, por exemplo: alimentação saudável, hábito de fumar e prática de atividades físicas. Um fato curioso é a relação entre espiritualidade, empregabilidade e por consequência a qualidade de vida. A amostra aponta que para 58,3% a espiritualidade tem uma influência positiva no processo de inserção no mercado de trabalho.

De acordo com Pinto e Pais (2007) a espiritualidade é um pilar de extrema importância desde o início da existência do ser humano. A sua relevância nas questões relacionadas a saúde, tem ligação com a necessidade de compreensão do homem. Nesse contexto a espiritualidade constrói-se nas esferas socioculturais e históricas da humanidade, contribuindo para construção dos valores, comportamentos, experiências humanas, podendo até transformar-se em uma crença ou religião. Os autores entendem que “a espiritualidade é uma dimensão importante do homem, que a par da dimensão biológica, intelectual, emocional e social, constitui aquilo que determina a sua singularidade como pessoa”. Relativamente à hipótese 4, só em parte podemos aceitar a hipótese formulada.

Capítulo 5 – Conclusões

Este estudo teve como objetivo principal, contribuir para aumentar o conhecimento sobre as tendências recentes da imigração brasileira em Portugal, conhecendo a sua realidade demográfica/profissional, bem como abordar as diferentes etapas no processo de inclusão no mercado de trabalho especificamente na região Norte de Portugal. Buscamos

entender como os imigrantes brasileiros avaliam as oportunidades de trabalho, bem como a dinâmica desse mercado, passando pelas expectativas com relação a sua entrada, ambientação, desenvolvimento e questões relacionadas as diferenças culturais entre Brasil e Portugal dentro das organizações. O inquérito por questionário coletou respostas no período compreendido entre março de 2020 e agosto de 2020, tendo sido obtidas 224 respostas válidas, baseando-se numa metodologia quantitativa. De acordo com as questões levantadas e os objetivos deste estudo formularam-se quatro hipóteses distintas.

De um modo geral foi possível evidenciar o que afirma a primeira hipótese de que esta 3ª vaga de imigração brasileira para Portugal está mais bem preparada, planeou melhor e é distinta das anteriores vagas, pois conforme a amostra um grande percentual destacou como motivadores para imigração, não somente as questões de cunho laboral, mas também fatores relacionados com uma busca por uma melhor qualidade de vida. São pessoas oriundas em grande parte das regiões desenvolvidas do Brasil e que concentram 91% dos municípios com maior desenvolvimento económico e social. São indivíduos caracterizados por uma qualificação mais elevada e um maior poder aquisitivo, o que consequentemente lhes expõem a maiores possibilidades de informação e preparo. Hoje o papel da *media* em informar os pontos positivos de Portugal é facilmente acessado por esse grande percentual da população brasileira. Como citado, mais do que um fluxo migratório laboral, essa nova onda busca para si e seus familiares um lugar para se viver com qualidade, o que reforça o fato de tantos imigrantes virem em família, dando notoriedade ao que podemos considerar uma nova “onda migratória”. Cabe ressaltar que com este crescimento migratório, fez com que quase triplicasse a demanda por serviços regulatórios de permanência no país expondo de certa forma algumas falhas no sistema consular de Portugal por conta da demora de regularização desses imigrantes, tal fato serviu de alerta para as autoridades governamentais que prometeram reforços financeiros e tecnológicos para acelerar os milhares de processos de visto e de nacionalidade que se acumulam, sobretudo nas repartições brasileiras. Em concordância com o que afirma França e Padilha (2018), é fato que houve uma reativação da migração brasileira para Portugal a partir 2016. Porém, esse novo grande movimento migratório tem características bem diferentes se comparadas com as vagas anteriores, que eram menos escolarizadas, de classes sociais mais baixas e com propósitos mais laborais do que de projeto de vida familiar e de empreendedorismo.

A segunda hipótese afirmava que as instituições de gestão de recursos humanos a nível *macro* em Portugal não estavam a gerir da melhor forma o capital humano do Brasil

que chegava, o que de alguma forma é contraditório com a narrativa dos responsáveis institucionais que relatam a escassez de pessoas qualificadas no mercado português. Apesar da facilidade de entrar em Portugal, são muitos os que apontam a demora no processo de regularização de residência. As questões de moradia são um problema a considerar para 84% dos brasileiros, que além de valores altos praticados no arrendamento, são em alguns casos, vítimas de práticas abusivas e xenófobas por parte dos senhorios e agências imobiliárias. O atendimento por parte de repartições públicas, são objeto de constantes reclamações tanto pela sobrecarga e demora, quanto para casos de preconceitos como relata 46,4% da amostra. Mesmo tendo um bom nível de formação, ser oriundos de grande parte de empresas de médio e grande porte e de possuírem uma vasta experiência profissional, o que se observa em Portugal é que os imigrantes brasileiros se inseriram em postos de trabalho menos qualificados e com baixos níveis de remuneração, seguindo um padrão que acontece com os imigrantes em geral.

Quando passamos para a terceira hipótese, no tocante a avaliação positiva dos profissionais de GDRH nos diferentes processos associados à empregabilidade e gestão da carreira dos emigrantes brasileiros, os resultados apontam para um desapontamento dos imigrantes brasileiros tanto no que se refere ao tempo de entrada no mercado quanto nas posições ocupadas. Da amostra 54,5% acreditava que seria fácil entrar no mercado de trabalho, dado ao seu nível de qualificação e experiência profissional, bem como as informações sobre escassez de mão-de-obra qualificada em Portugal. O que se percebeu é que essa facilidade só ocorria quando se aceitavam oportunidades de trabalho em posições inferiores e não compatíveis com suas experiências pregressas, ou seja, 68% da amostra não conseguiu ingressar no mercado de trabalho na mesma área que atuava no Brasil. Para alguns, esse fator está relacionado a algum tipo de discriminação, mas não se pode afirmar ser um fato sistêmico, ou seja, não acontece sempre e nem em todas as empresas. A grande maioria participou de 1 a 5 processos de seleção e cerca de 36% da amostra, de alguma forma avaliaram tanto os profissionais da área como a qualidade da condução dos processos de R&S de forma insatisfatória. A percepção de 67% da amostra é que nem o fato de ser brasileiro e ter boa experiência profissional foi levada em consideração pelos recrutadores, além de que a falta de contrato por parte de 57,6% reflete negativamente a forma de tratamento dado ao imigrante brasileiro no tocante as questões legais e condições de trabalho. Percebe-se um subaproveitamento e 46% da amostra, não vê perspectiva de oportunidade de crescimento profissional.

Na quarta hipótese, quando afirmamos sobre a melhora da qualidade de vida dos emigrantes brasileiros em Portugal, é fato que Portugal oferece vários requisitos para se ter uma vida com qualidade e para a imigração brasileira isso é facilmente constatado pela melhor qualidade dos serviços públicos prestados, como: segurança, saúde, educação, infraestrutura urbana, porém com ressalvas ao mercado de trabalho. Há de se considerar que no caso de fatores relacionados a renda percapita e habitabilidade, não é tão evidente essa melhora. Como ressaltamos essa nova onda tem características distintas das anteriores, sendo marcada por indivíduos que detêm uma boa experiência profissional, eram bem remunerados, residiam em imóveis próprios e não necessitavam despende grande parte dos seus rendimentos com moradia. Não é evidente uma melhora com os cuidados com a saúde corporal, mas não podemos deixar de relatar um fato curioso que é, a relação entre espiritualidade, empregabilidade e por consequência a qualidade de vida. A amostra aponta que para 58,3% a espiritualidade tem uma influência positiva no processo de inserção no mercado de trabalho. Ao analisar os dados da amostra, foi possível perceber que 83% da amostra, acreditam ter uma boa autoestima e a reconhecem de suma importância no processo de recolocação no mercado de trabalho.

Acreditamos que o mérito desta dissertação se dá em função do papel de grande importância que a imigração assume em todos os âmbitos da sociedade no mundo e por consequência em Portugal. Tendo o autor deste trabalho vivenciado grande parte das experiências descritas na revisão de literatura e por ter passado pela *experiência como imigrante*, reconhece a importância de dar visibilidade à comunidade imigrante brasileira, que é a mais representativa em Portugal ressaltando o seu impacto direto nos mais diversos domínios da sociedade, não permitindo que ela possa passar despercebida pelas organizações públicas e privadas em Portugal. Em termos de limitações, podemos apontar a utilização da metodologia de estudo transversal e quantitativo, e não qualitativo (teríamos uma compreensão do fenómeno mais aprofundada), foi utilizada também uma amostra de conveniência (não aleatória). A dificuldade de recolha se deu em função dos canais de divulgação que mesmo sendo direcionadas as comunidades brasileiras em grupos de *Facebook* e *WhatsApp*, ainda há um distanciamento por conta da impessoalidade. Para além das dificuldades de comunicação mais pessoal, estes indivíduos tendem a mostrarem-se pouco dispostos ao engajamento, quando exposto a uma situação adversa como o fato da pandemia de COVID-19, onde as atenções são direcionadas para assuntos de maior relevância e urgência. É importante que os estudos futuros adotem outras metodologias

(estudos longitudinais e com características mistas (quantitativas e qualitativas), para que assim seja possível ter alguns parâmetros comparativos. É fundamental também que haja um estudo com base na literatura existente, mas que aborde o olhar por parte das organizações, sua área de GDRH bem como as políticas empregadas no processo de inserção dessa população no mercado de trabalho, bem como a gestão e desenvolvimento desse capital humano. Em suma seria de aprofundar a existência de diferentes perspectivas.

Atualmente a procura de capital humano qualificado e a necessidade de maior crescimento demográfico são de grande importância para o desenvolvimento de Portugal (a taxa de natalidade em Portugal é uma das mais baixas da Europa e as previsões é de redução de parte da sua população nos próximos anos). Não obstante, esta necessidade de pessoas qualificadas, aparentemente não parece haver uma estratégia de atração de jovens famílias para inserção no mercado de trabalho português. Não só a comunidade brasileira, mas também de outras nacionalidades podem contribuir significativamente para este desígnio nacional. Torna-se necessário a criação de condições para que este capital humano possa estabelecer-se dignamente em Portugal. É fato que Portugal está entre os países da Europa que mais reconhecem a contribuição trazida pelos imigrantes, mas esse reconhecimento precisa se transformar em ações concretas que visem eliminar preconceitos e intolerância. Nesse contexto, a GDRH não podem ser visto somente como um setor burocrático e administrativo, com foco em garantir que os processos de negócios, como contratação, remuneração e relações com os funcionários, é preciso agir como agente de transformação de mentes, através do papel de assessora da gestão e como influenciador de processos de sensibilização e de construção de uma cultura diversa, inclusiva e com base no mérito, sem preconceitos e sempre com uma posição ética e deontológica. O profissional de RH tem que ser parte da solução e por isso precisa assumir-se como centro dessa missão, de transformação organizacional e de inovação social. A máxima *Ação é Poder* - tem que ser um propósito a cumprir.

Referências

Almeida, A.J. (2007). Empregabilidade, contextos de trabalho e funcionamento do mercado de trabalho em Portugal. *Sísifo: revista de ciências da educação*, (2), 51-58.

- Araújo, L.C.G. *Gestão de pessoas: estratégias e integração organizacional*. São Paulo: Atlas, 2006.
- Alvarez, L. (2019). *De milionários a desempregados, brasileiros em Portugal não pensam em voltar*. *Cotidiano*. Recuperado de <https://noticias.uol.com.br/ultimas-noticias/agencia-estado/2019/07/14/os-varios-brasis-que-se-mudaram-para-portugal.htm>
- Araújo, P.M., & Oliveira, A.D.F. (2008). Bem-estar no trabalho: impacto das percepções dos valores organizacionais e da confiança do empregado na organização. *Horizonte Científico*, 2 (1), 1-26.
- Azevedo, I.L. (2013). *Integração dos imigrantes brasileiros no mercado de trabalho em Portugal: flexibilidade, precaridade e gestão de recursos humanos em contexto de crise* (Doctoral dissertation, Instituto Superior de Economia e Gestão).
- Baeninger, R., Vedovato, L.R., Nandy, S., von Zuben, C., Magalhães, L.F., Parise, P., & Domeniconi, J. (2020). Migrações internacionais e a pandemia de covid-19: mudanças na era da migração? *Migrações Internacionais e a Pandemia da Covid-19*, 211-219.
- Bara, Y.O.F., Falcão, R.P., & Cruz, E.P. (2020). Identificando e Analisando Informações sobre Empreendedorismo Imigrante em Grupos de Conversa Online de Brasileiros em Portugal. *Revista Livre de Sustentabilidade e Empreendedorismo*, 5 (1), 232-238.
- Bersani, A.E., Pereira, A.B., & Castelli, A. (2020). *A saúde de migrantes e refugiados no contexto da pandemia do coronavírus: Bem-Estar*. Recuperado de <https://saude.abril.com.br/blog/com-a-palavra/a-saude-de-migrantes-e-refugiados-no-contexto-da-pandemia-do-coronavirus/>
- Bettencourt, R. (2012). *A abordagem das políticas educativas para a empregabilidade* (Doctoral dissertation).
- Biasutti, N.B. (2020). *Migração de reformados do “Sul-Global” ao “Norte-Global”: Portugal como destino dos reformados brasileiros* (Doctoral dissertation).
- Buss, P.M. (2000). Health promotion and quality of life. *Ciência & Saúde Coletiva*, 5(1), 163-177.
- Buss, P.M. (2001). Promoção da saúde na infância e adolescência. *Revista Brasileira de Saúde Materno Infantil*, 1(3), 279-282.
- Câmara, P.B., Guerra, P.B., & Rodrigues, J.V. (2007). *Novo humanator – Recursos humanos e sucesso empresarial*. Lisboa: D. Quixote.
- Campos, K.C.D.L., & Freitas, F.A.D. (2008). *Empregabilidade: Construção de uma escala*.

Psico-USF, 13 (2), 189-201. <https://dx.doi.org/10.1590/S1413-82712008000200006>

- Cantante, F. (2018). O mercado de trabalho em Portugal e nos países europeus: estatísticas.
- Cardoso, B.C.E. (2017). *Fatores sociocognitivos da gestão pessoal de carreira em desempregados portugueses* (Doctoral dissertation).
- Cardoso, J.L., Escária, V., Ferreira, V.S., Madruga, P., Raimundo, A., & Varanda, M.P. (2013). *Empregabilidade e ensino superior em Portugal*.
- Castilhos, D.S., & Castilhos, T.M.S. (2015). *Os estereótipos e a violência contra as imigrantes brasileiras na media portuguesa*.
- Cé, B.C. (2018). *Empreendedorismo imigrante em Portugal* (Doctoral dissertation).
- Chiavenato, I. (2009). Recursos humanos. S. Paulo: Elsevier
- Chiavenato, I. (2012). *Construção de talentos-ed. revista e atualizada*. Elsevier Brasil.
- Coradini, J.R., & Murini, L.T. (2009). Recrutamento e seleção de pessoal: com agregar talentos à empresa. *Disciplinarum Scientia| Sociais Aplicadas*, 5(1), 55-78.
- Cordeiro, A.P., & Moura, T. (2017). Expatriação e Carreira: Uma Análise na Percepção de Profissionais Brasileiros Expatriados. *CIAIQ 2017*, 3
- Côrrea, A. (2020). *Investir em Portugal: vale a pena como brasileiro?* Recuperado de <https://nacionalidadeportuguesa.com.br/investir-em-portugal-como-brasileiro/>
- Correia, C., & Neves, S. (2011). Ser brasileira em Portugal—uma abordagem às representações, preconceitos e estereótipos sociais. *Migração: múltiplos olhares. São Carlos: Pedro & João Editores/Editora da UNIR-EDUFRO*, 157-185.
- Correia, J.C. (2014). Dez anos depois de Bragança, a representação da mulher brasileira nos media. *Verso e Reverso*, 28(69), 186-192.
- Cruz, E.P., Falcão, R.P.D.Q., Barbosa, Y.O.F., & Paula, F.D.O. (2020). Análise de Variáveis Prescritoras da Intenção Empreendedora de Imigrantes Brasileiros em Portugal. *Revista de Administração Contemporânea*, 24(4), 349-368. Epub April 17, 2020. <https://doi.org/10.1590/1982-7849rac2020190409Da>
- Cunha, C.N. (2015). *Recrutamento e seleção na Altran Portugal* (Doctoral dissertation, Instituto Superior de Economia e Gestão).
- DGEEC (2019). Principais resultados do RAIDES 19 – Inscritos e Mobilidade Internacional 2019/2020 – Recuperado de <https://www.dgeec.mec.pt/np4/EstatVagasInsc/>

- Egreja, C. & Peixoto, J. (2011). Caminhos limitados ou mobilidade bloqueada? a mobilidade socioprofissional dos imigrantes brasileiros em Portugal. *Sociologia, Problemas e Práticas, Lisboa*, v. 67, p. 43-64.
- Feldman-Bianco, B. (2016). Memórias de luta: brasileiros no exterior (1993-2010). *REMHU: Revista Interdisciplinar da Mobilidade Humana*, 24(48), 45-61. <https://dx.doi.org/10.1590/1980-85852503880004804>
- Ferin, I. (2006). Media e imaginários: estratégias de apropriação de conteúdos pelas brasileiras em Portugal. *Media & Jornalismo*, 8, 7-33.
- Fernandes, A. (2020). *Como a Espiritualidade pode influenciar a saúde das pessoas?* Recupeando de <https://www.sbmfc.org.br/noticias/como-a-espiritualidade-pode-influenciar-a-saude-das-pessoas/>
- Fernandes, D.M., & Rigotti, J.I.R. (2008). Os Brasileiros Na Europa: Notas Introdutórias. seminário “Brasileiros no Mundo”, Palácio do Itamaraty, Rio de Janeiro. Anais. 2008. Recuperado de <https://sistemas.mre.gov.br/kitweb/datafiles/BRMundo/pt-br/file/Fernandes.pdf>
- Ferreira, A.L.G. (2017). Gestão intercultural: a adaptação de expatriados brasileiros em Portugal. *E-Revista de Estudos Interculturais do CEI-ISCAP*, 5, 1-21.
- Ferreira, F.S., & Vargas, E.C. (2015). A importância do processo de recrutamento e seleção de pessoas no contexto empresarial. *Estação Científica (UNIFAP)*, 4(2), 21-39.
- Fonseca, M.L., Ormond, M., Malheiros, J., Patrício, M., & Martins, F. (2005). Reunificação familiar e imigração em Portugal: Relatório final. *Lisboa: Alto Comissariado para a Imigração e Minorias Étnicas*.
- França, T. (2012). *Lindas mulatas com rendas de Portugal: A inserção das mulheres brasileiras no mercado de trabalho português*. Tese (Doutorado em Sociologia – Relações do trabalho, desigualdades sociais e sindicalismo) – Universidade de Coimbra, Coimbra.
- França, T., & Padilla, B. (2018). *Imigração brasileira para Portugal: entre o surgimento e a construção midiáticamediática de uma nova vaga*. Imigração brasileira para Portugal: entre o surgimento e a construção midiáticamediática de uma nova vaga.
- Gallon, S., Fraga, A.M., & Antunes, E.D.D. (2017). Conceitos e configurações de expatriados na internacionalização empresarial. *REAd. Revista Eletrônica de Administração (Porto Alegre)*, 23(SPE), 29-59.
- Góis, P., & Marques, J. C. (2014). *Processos de admissão e de integração de imigrantes altamente qualificados em Portugal e a sua relação com a migração circular* (Vol. 54). Observatório da Imigração, ACIDI, IP.

- Góis, P., & Marques, J.C. (2016). A cooperação e o seu impacto nas migrações de (e para) Portugal. Da estratégia política à realidade na ação. *Gestão e Desenvolvimento*, (24), 77-93.
- Góis, P., Marques, J.C., Valadas, C., Leite, A., & Nolasco, C. (2018). *Discriminação no recrutamento e acesso ao mercado de trabalho de imigrantes e portugueses de origem estrangeira* (Vol. 63). Observatório das Migrações, ACM, IP.
- Guedes, G. R., & Marques, D. H. F. (2016). Migração e mercado de trabalho em Portugal: uma análise comparativa entre Brasileiros e Africanos Lusófonos. *Anais*, 1-27.
- Hidalgo, V., & Palacios, J. (2004). *Desenvolvimento da personalidade entre os dois e os sete anos*. In C. Coll, A. Marchesi, J. Palacios, & Colaboradores (2004). *Desenvolvimento psicológico e educação: Volume 1. Psicologia evolutiva*. (pp. 181- 198). Porto Alegre: Artmed Editora.
- Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. Brasil: 500 anos de povoamento. Rio de Janeiro, 2000. Apêndice: Estatísticas de 500 anos de povoamento. p. 226. Recuperado de <https://brasil500anos.ibge.gov.br/en/estatisticas-do-povoamento/imigracao-por-nacionalidade-1884-1933.html>
- Kojoroski, M.A., Cigliani, W., & Calvo, R. (2020). Impactos extraordinários e a conexão com a retomada de atividades empresariais: Opinião. *Recuperado de <https://www.conjur.com.br/2020-mai-21/opiniao-impactos-extraordinarios-conexao-retomada>*
- Leite, R.C., & RIOS, S.C.T. (2008). Momentos do controle durante a contratação. *Curitiba: Juruá*, 169.
- Lent, R.W., & Brown, S.D. (2013). Social cognitive model of career self-management: Toward a unifying view of adaptive career behavior across the life span. *Journal of counseling psychology*, 60(4), 557.
- Levin, J.S. (1994). Religion and health: Is there an association, is it valid, and is it causal? *Social Science & Medicine*, 38(11), 1475-1482.
- Lima, F., Castro, B., Maués, S., Oliveira, A., & Raposo, A. (2016). Processo de Recrutamento e Seleção na Empresa AP Empreendimentos. *CIAIQ2016*, 3.
- Lisboa, W.T. (2016). Fluxos transatlânticos e identidade: a imigração brasileira em Portugal e o imaginário português sobre o Brasil. *Anais*, 1-15.
- Machado, I.J.D.R. (2006). Imigração em Portugal. *Estudos avançados*, 20(57), 119-135. <https://doi.org/10.1590/S0103-40142006000200010>
- Machado, I.J.D.R. (2014). O futuro do passado: imigrantes brasileiros em Portugal e diferentes entrelaçamentos. *REMHU: Revista Interdisciplinar da Mobilidade*

Humana, 22(43), 225-234. <https://doi.org/10.1590/1980-85852503880004314>

- Machado, I.J.D.R., Almeida, A.C.G., & Reis, E.S. (2009). Algumas características do fluxo migratório de brasileiros de Governador Valadares para Portugal.
- Malheiros, J. & Padilha, B. (2015) Can stigma become a resource? The mobilisation of aesthetic–corporal capital by female immigrant entrepreneurs from Brazil. *Identities: Global Studies in Culture and Power*, v. 22, n.6, p. 1-18.
- Malheiros, J. (2007). Os brasileiros em Portugal - A síntese do que sabemos. In: Malheiros, J. (org.). *A imigração brasileira em Portugal*. Lisboa: ACIDI.
- Malheiros, J., & Padilla, B. (2015). Can stigma become a resource? The mobilisation of aesthetic–corporal capital by female immigrant entrepreneurs from Brazil. *Identities*, 22(6), 687-705.
- Marin, D.C. (2019). Mundo: Estudantes brasileiros são vítimas de xenofobia na Universidade de Lisboa. Recuperado de [https://veja.abril.com.br/mundo/estudantes-brasileiros-sao-vitimas-de-xenofobia-na-universidade-de-lisboa/Denise Chrispim Marin](https://veja.abril.com.br/mundo/estudantes-brasileiros-sao-vitimas-de-xenofobia-na-universidade-de-lisboa/Denise%20Chrispim%20Marin)
- Marques, J.C., Góis, P., & de Castro, J.M. (2014). *Impacto das políticas de reagrupamento familiar em Portugal* (Vol. 53). Observatório da Imigração, ACIDI, IP.
- Mateus, I.A.V. (2020). *O processo de recrutamento e seleção numa agência de trabalho temporário-The Adecco Group* (Doctoral dissertation, Instituto Superior de Economia e Gestão).
- Menezes, D.A.D. (2017). Gestão e turnover: um estudo sobre as causas e as ações de redução deste fenómeno organizacional em uma empresa de cursos profissionalizantes, em João Pessoa–PB.
- Menezes, M., & Paschoarelli, L.C. (Eds.). (2020). *Design: Tecnologia a serviço da qualidade de vida*. Canal 6 Editora.
- Menezes, M.A.D. (2012). Migrações e mobilidades: repensando teorias, tipologias e conceitos. *Migrações: implicações passadas, presentes e futuras*. Marília: *Oficina Universitária*, 21-40.
- Michel, M. (2007). Tipos de recrutamento e sua importância para uma gestão adequada de pessoas aplicadas a empresas. *Revista Científica Electrónica da Administração*
- Ministério das Relações Exteriores – MRE (2011). Estimativas populacionais das comunidades brasileiras no Mundo – Recuperado de <http://www.brasileirosnomundo.itamaraty.gov.br/a-comunidade/estimativas-populacionais-das-comunidades/Brasileiros%20no%20Mundo%202011%20-%20Estimativas%20-%20Terceira%20Edicao%20->

%20v2.pdf/view?searchterm=brasileiros%20no%20mundo

- Neves, A.S.A. D., Nogueira, M. D. C. O. C., Topa, J. B., & Silva, E. G. (2016). Mulheres imigrantes em Portugal: uma análise de género. *Estudos de Psicologia (Campinas)*, 33(4), 723-733.
- Novo, R. F. (2005). Bem-estar e psicologia: conceitos e propostas de avaliação. *Revista Iberoamericana de Diagnóstico y Evaluación-e Avaliação Psicológica*, 2(20), 183-203.
- Oliveira, T.L., & de Barros, C.A. (2009). Saúde mental de trabalhadores desempregados. *Revista Psicologia: organizações e trabalho*, 9(1), 86-101.
- Padilla, B. (2007). *A imigrante brasileira em Portugal: considerando o género na análise*. In Jorge Malheiros (ed) *Imigração Brasileira em Portugal*, ACIDI, Lisboa, pp. 217-226.
- Padilla, B., & Ortiz, A. (2012). Fluxos migratórios em Portugal: do boom migratório à desaceleração no contexto de crise. Balanços e desafios. *REMHU: Revista Interdisciplinar da Mobilidade Humana*, 20(39), 159-184. <https://dx.doi.org/10.1590/S1980-85852012000200009>
- Pais, J.M. (2010). "Mães de Bragança" e feitiços: enredos luso-brasileiros em torno da sexualidade. *Revista de Ciências Sociais*, 41, 9-23.
- Paiva, C.R. (2018). Fluxos migratórios recentes: um estudo de caso dos emigrantes brasileiros no Canadá e em Portugal.
- Palharini, F. (2011). Recrutamento de Recursos Humanos: fundamentos e tendências. *Cadernos do ICHF*, 1(80), 1-24.
- Peixoto, J. (2020). O que nos Ensina a Pandemia Sobre Migrações Internacionais? O Caso Português e o Contexto Mundial140. *Migrações Internacionais e a Pandemia da Covid-19*, 132.
- Pereira, M.N., & Trevelin, A.T.C. (2020). Qualidade de vida no trabalho: a importância das pessoas nas organizações. *Revista Interface Tecnológica*, 17(1), 219-231.
- Pereira, S., & Esteves, A. (2017). Os efeitos da crise económica na situação laboral dos imigrantes: o caso dos brasileiros em Portugal. *REMHU: Revista Interdisciplinar da Mobilidade Humana*, 25(49), 135-152.
- Pinto, C., & Pais, R.J.L. (2007). Construção de uma escala de avaliação da espiritualidade em contextos de saúde. *Arquivos de Medicina*, 21(2), 47-53.
- Pinto, J. (2010). *Gestão Pessoal de Carreira: Estudo de um Modelo de Intervenção Psicológica com Bolseiros de Investigação*. Braga: Escola de Psicologia,

Universidade do Minho. Tese de doutoramento.

- Pires, R.P. (2002). Mudanças na imigração: uma análise das estatísticas sobre a população estrangeira em Portugal, 1998-2001. *Sociologia, Problemas e Práticas*, (39), 151-166. Recuperado em 06 de outubro de 2020, de http://www.scielo.mec.pt/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0873-65292002000200008&lng=pt&tlng=pt.
- Pomi, R.M. (2005). A importância da gestão do turnover. *São Paulo: Convibra*.
- Quintela, D.P. (2016). *Recrutamento e seleção de pessoas: a percepção dos avaliadores* (Doctoral dissertation).
- Raposo, P., & Togni, P. (2009). Fluxos matrimoniais transnacionais entre brasileiras e portugueses: género e imigração. *Lisboa: Estudos do Observatório da imigração*, 38.
- Ribeiro, M., A. (2016). Desemprego causa impacto social e psicológico na população. *Atualidades – Jornal da USP*. Recuperado em 14 de dezembro de 2020, <https://jornal.usp.br/atualidades/desemprego-causa-impacto-social-e-psicologico-na-populacao/>
- Ribeiro, M.R., & Castro, E. (2020). A pandemia da covid-19 e suas consequências para os movimentos migratórios no mundo. *Migrações Internacionais e a Pandemia da Covid-19*, 31, 119.
- Rodrigues, E. (2010). Do Brasil-Palhaço ao Portugal-Europa: A Importância do ‘onde se vem’ na Construção do ‘para onde se vai’ nas Estratégias de Imigrantes Femininas brasileiras em Portugal. *Atas do 1o Seminário de Estudos Sobre Imigração Brasileira na Europa*.
- Sakandumbu, I.E. (2018). *Recrutamento e seleção de quadros* (Doctoral dissertation, Instituto Politécnico de Setúbal. Escola Superior de Ciências Empresariais).
- Santos, H.R. (2020). “Ainda somos olhados de lado”: experiências de integração e discriminação de estudantes brasileiros/as em Portugal. *Laplage Em Revista*, 6(1), p.75-90. Recuperado de <https://www.laplageemrevista.ufscar.br/index.php/lpg/article/view/722>
- Santos, M.G.C., & Delgado, F.M.D.S.D. (2016). Convivências e casamentos no processo migratório. Trabalhadores Brasileiros na Região Centro de Portugal. *Anais*, 1-17.
- Santos, R.O. (2020). Homem-trabalho: uma análise dessa relação na qualidade de vida. *Revista Interdisciplinar Científica Aplicada*, 14(1), 50-72.
- Satake, E.F., Junior, E., Reis, F., Batista, R., Godinho, P., & Lima, A. (2011). Recrutamento e Seleção com foco no recrutamento interno. *Universitári@*, São

Paulo, 2(4), 94-106.

- SEF (2007). Relatório de Imigração, Fronteiras e Asilo – Recuperado de https://sefstat.sef.pt/Docs/Rifa_2007.pdf
- SEF (2019). Relatório de Imigração, Fronteiras e Asilo – Recuperado de <https://sefstat.sef.pt/Docs/Rifa2019.pdf>
- Silva, J. (2020). *A Gestão de Carreira do imigrante em Portugal* (Doctoral dissertation).
- Silva, R. V., Fernandes, D. M., & Peixoto, J. (2018). Migração Brasileira em Portugal: retornar ao Brasil ou permanecer em Portugal?/Brazilian Migration in Portugal: back to Brazil or stay in Portugal?. *Caderno de Geografia*, 28(55), 918-935.
- Siqueira, V.T.A., & Kurcgant, P. (2012). Satisfação no trabalho: indicador de qualidade no gerenciamento de recursos humanos em enfermagem. *Revista da Escola de Enfermagem da USP*, 46(1), 151-157.
- Teixeira, J.C. (2019). *Empregabilidade: o que é, importância e como testar*. Carreia: Fundação Instituto de Administração. Recuperado de <https://fia.com.br/blog/empregabilidade/>
- Togni, P.C. (2015). A Europa é o Cacém: mobilidades, género e sexualidade nos deslocamentos de jovens brasileiros para Portugal.
- United Nations (1998). *International Migration Policies*. New York.
- Valadas, C., Góis, P., & Marques, J.C. (2014). *Quando o trabalho desaparece: imigrantes em situação de desemprego em Portugal* (Vol. 55). Observatório da Imigração, ACIDI, IP.
- Veloso, E.F.R., & Dutra, J.S. (2011). Carreiras sem fronteiras na gestão pessoal da transição profissional: um estudo com ex-funcionários de uma instituição privatizada. *Revista de Administração Contemporânea*, 15(5), 834-854.
- Vilela, P. R. (2018). *Sul e Sudeste concentram 91% dos municípios mais desenvolvidos. Economia. Agência Brasil. Recuperado de <https://agenciabrasil.ebc.com.br/economia/noticia/2018-06/sul-e-sudeste-concentram-91-dos-municipios-mais-desenvolvidos>*
- Weng, Q., McElroy, J.C., Morrow, P. C., & Liu, R. (2010). The relationship between career growth and organizational commitment. *Journal of vocational behavior*, 77(3), 391-400.
- Zanelli, J.C. (2009). *Estresse nas organizações de trabalho: compreensão e intervenção baseadas em evidências*. Artmed Editora.

Anexo 1 - Questionário

30/12/2020 Percursos de Empregabilidade de Trabalhadores Brasileiros no Norte de Portugal

Percursos de Empregabilidade de Trabalhadores Brasileiros no Norte de Portugal

O principal objetivo desta pesquisa, é compreender o fenómeno de inclusão do capital humano oriundo do Brasil no mercado de trabalho do Norte de Portugal. O seu contributo como participante neste estudo é fundamental para o estudo científico desta realidade, assim como contribuirá para um maior sucesso profissional desta população.

***Obrigatório**

Solicito a sua ajuda no sentido de convidar amigos, parentes ou outros brasileiros que morem no norte do Portugal para responder essa pesquisa, enviando o link para coleta de suas respostas.

1. Autoriza que seus dados pessoais contidos nesse formulário, sejam objetos de estudo para conclusão da dissertação do Mestrado em Gestão e Desenvolvimento de Recursos Humanos. *

Marcar apenas uma oval.

- Não
 Sim

ASPECTOS SOCIOCULTURAL

2. e-mail (caso deseje receber os resultados finais do estudo)

3. Idade *

<https://docs.google.com/forms/d/1c1FPovYtPnH4D6B6KTrnVR2yT3tSvRz0k24qMwIvdi>

30/12/2020 Percursos de Empregabilidade de Trabalhadores Brasileiros no Norte de Portugal

7. Estado em que morava antes de vir para Portugal *

Marcar apenas uma oval.

- Acre - AC
 Alagoas - AL
 Amapá - AP
 Amazonas - AM
 Bahia - BA
 Ceará - CE
 Distrito Federal - DF
 Espírito Santo - ES
 Goiás - GO
 Maranhão - MA
 Mato Grosso - MT
 Mato Grosso do Sul - MS
 Minas Gerais - MG
 Pará - PA
 Paraíba - PB
 Paraná - PR
 Pernambuco - PE
 Piauí - PI
 Rio de Janeiro - RJ
 Rio Grande do Norte - RN
 Rio Grande do Sul - RS
 Rondônia - RO
 Roraima - RR
 Santa Catarina - SC
 São Paulo - SP
 Sergipe - SE
 Tocantins - TO

<https://docs.google.com/forms/d/1c1FPovYtPnH4D6B6KTrnVR2yT3tSvRz0k24qMwIvdi>

107

30/12/2020 Percursos de Empregabilidade de Trabalhadores Brasileiros no Norte de Portugal

4. Sexo *

Marcar apenas uma oval.

- Masculino
 Feminino

5. Cor ou etnia? *

Marcar apenas uma oval.

- Preta
 Parda
 Branca
 Amarela
 Indígena

6. Natural de qual Região do Brasil? *

Marcar apenas uma oval.

- Sul
 Sudeste
 Centro-oeste
 Nordeste
 Norte

<https://docs.google.com/forms/d/1c1FPovYtPnH4D6B6KTrnVR2yT3tSvRz0k24qMwIvdi>

30/12/2020 Percursos de Empregabilidade de Trabalhadores Brasileiros no Norte de Portugal

8. Estado Civil *

Marcar apenas uma oval.

- Solteiro(a)
 Casado(a)
 Divorciado(a)
 Viúvo(a)
 União estável
 Outro

9. Nacionalidade do(a) Cônjuge ou Companheiro(a) *

Marcar apenas uma oval.

- Brasileira
 Portuguesa
 Outro país da UE
 Não é casado(a)

10. Numero de Filhos *

Marcar apenas uma oval.

- Não tem
 1
 2
 3
 Acima de 3

<https://docs.google.com/forms/d/1c1FPovYtPnH4D6B6KTrnVR2yT3tSvRz0k24qMwIvdi>

327

11. Sua renda familiar no Brasil era de: *

Marcar apenas uma oval.

- Até R\$ 3.000,00
 De R\$ 3.001,00 a R\$ 5.000,00
 De R\$ 5.000,00 a R\$ 10.000,00
 De R\$ 10.000,00 a R\$ 20.000,00
 Acima de R\$ 20.000,00

12. Escolaridade *

Marcar apenas uma oval.

- Fundamental
 Médio
 Superior (Graduação)
 Pós-graduação
 Mestrado
 Doutorado
 Pós-Doutorado

13. A última instituição de ensino que frequentou era: *

Marcar apenas uma oval.

- Pública
 Privada

14. Qual a área da sua formação acadêmica? (ex.: Administração, Economia, Contabilidade, Pedagogia, etc.) *

18. Reside em qual Distrito do Norte de Portugal? *

Marcar apenas uma oval.

- Porto
 Braga
 Viana do Castelo
 Vila Real
 Bragança
 Norte dos distritos de Aveiro, Viseu e Guarda

19. Que motivos o levaram a sair do Brasil? (assinale tantas quantas forem verdadeiras para você) *

Marque todas que se aplicam.

- Falta de Qualidade de Vida
 Insegurança Pública
 Pouca qualidade da Educação
 Instabilidade Econômica
 Precariedade da Saúde
 Polarização Política
 Desemprego

Outro: _____

20. O que pesou na sua escolha para sua vinda para Portugal? (assinale tantas quantas forem verdadeiras para você) *

Marque todas que se aplicam.

- Qualidade de Vida
 Segurança Pública
 Qualidade da Educação
 Estabilidade Econômica
 Serviços de Saúde
 Oportunidade de Trabalho
 Mesmo idioma

Outro: _____

15. Situação de sua residência no Brasil *

Marcar apenas uma oval.

- Alugada
 Própria
 Outro: _____

16. Portador de algum tipo de necessidade especial *

Marcar apenas uma oval.

- Não
 Sim

ASPECTOS DA IMIGRAÇÃO

17. Em que ano chegou a Portugal *

Marcar apenas uma oval.

- 2020
 2019
 2018
 2017
 2016
 2015
 2014
 2013
 2012
 2011
 2010
 Antes de 2010

21. Antes de vir morar em Portugal, já conhecia o País? *

Marcar apenas uma oval.

- Sim, já o tinha visitado.
 Sim, tenho família/amigos/colegas que me deram informações.
 Sim, sempre me interessei por este país e assisto a conteúdos nas redes sociais.
 Não.
 Outro

22. Sua entrada em Portugal se deu através de: *

Marcar apenas uma oval.

- Entrou como turista e decidiu ficar em definitivo
 Visto de Estudo ou Estágio
 Visto de Trabalho
 Visto Empreendedor
 Startup Visa
 Golden Visa
 Visto de rendas próprias
 Não aplicável

23. Tem cidadania Portuguesa? *

Marcar apenas uma oval.

- Não
 Sim

24. Tem cidadania de outro País da União Europeia? *

Marcar apenas uma oval.

- Não
 Sim

25. Quanto tempo levou para obter a autorização de residência ao chegar? *

Marcar apenas uma oval.

- Já saiu do Brasil com visto
 De 01 a 06 Meses
 De 06 a 12 meses
 Acima de 12 meses
 Não se aplica

26. Resolvi com facilidade as questões burocráticas de documentos obrigatórios em Portugal. *

Marcar apenas uma oval.

	1	2	3	4	5	
Discordo totalmente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Concordo totalmente

27. Considero satisfatório o atendimento nas repartições Públicas. *

Marcar apenas uma oval.

	1	2	3	4	5	
Discordo totalmente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Concordo totalmente

32. Foi difícil comprar/arrendar um imóvel. *

Marcar apenas uma oval.

	1	2	3	4	5	
Discordo totalmente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Concordo totalmente

33. Qual o número de rendas que teve que antecipar para arrendar um imóvel? (exemplo: 1; 2; 3) *

34. Qual Tipologia? *

Marcar apenas uma oval.

- T0
 T1
 T2
 T3
 T4
 Quarto
 Outro

35. Sua família veio com você? *

Marcar apenas uma oval.

- Sim
 Não

28. Senti algum tipo de preconceito em algum momento. *

Marcar apenas uma oval.

	1	2	3	4	5	
Discordo totalmente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Concordo totalmente

29. Foi fácil a integração na comunidade em que resido. *

Marcar apenas uma oval.

	1	2	3	4	5	
Discordo totalmente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Concordo totalmente

30. A minha integração se deu com maior facilidade com: (assinale tantas quantas forem verdadeiras para você) *

Marque todas que se aplicam.

- Família
 Colegas de Trabalho
 Igreja
 Estabelecimentos de ensino
 Associações
 Vizinhos
 Outros

31. Sua atual residência é? *

Marcar apenas uma oval.

- Arrendada
 Própria (financiada)
 Própria (quitada)

36. Em caso afirmativo, quantos são incluindo você? *

Marcar apenas uma oval.

- 2 pessoas
 3 pessoas
 4 pessoas
 5 pessoas
 Acima de 5 pessoas
 Não aplicável

37. Atualmente quantos em sua família (para além de você) estão trabalhando? *

Marcar apenas uma oval.

- Nenhuma pessoa
 1 pessoa
 2 pessoas
 3 pessoas
 4 pessoas
 5 pessoas
 Acima de 5 pessoas

38. Tem alguma fonte de renda oriunda do Brasil? *

Marcar apenas uma oval.

- Não
 Sim

39. Para vir para Portugal, precisou se desfazer de bens e/ou imóveis? *

Marcar apenas uma oval.

- Não
 Sim

ASPECTOS PROFISSIONAIS

40. Exercia trabalho formal no Brasil? *

Marcar apenas uma oval.

- Não
 Sim

41. Ao emigrar para Portugal, qual era sua situação profissional? *

Marcar apenas uma oval.

- Empregado
 Desempregado

42. A última empresa que trabalhou no Brasil tinha Filiais em Portugal? *

Marcar apenas uma oval.

- Não
 Sim
 Não aplicável

43. Qual era o porte da última empresa que trabalhava antes de emigrar para Portugal? *

Marcar apenas uma oval.

- Micro
 Pequeno
 Médio
 Grande
 Outro
 Não aplicável

<https://docs.google.com/forms/d/1dIPZuYtPvYt3uSvYRv0DK2q4uMwIvdI>

47. Quantos anos de experiência profissional você tem? *

Marcar apenas uma oval.

- Não tem
 De 01 a 05 anos
 De 06 a 10 anos
 De 11 a 15 anos
 Acima de 16 anos de experiência

48. Quanto ao domínio de idioma posso informar que possuo: *

Marcar apenas uma oval por linha.

	Nenhum conhecimento	Básico	Intermediário	Avançado
Português	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Inglês	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Espanhol	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Francês	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Alemão	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Outros	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

49. Conseguia viver com qualidade com o que recebia de salário e benefícios (no Brasil). *

Marcar apenas uma oval.

1 2 3 4 5
 Discordo totalmente Concordo totalmente

<https://docs.google.com/forms/d/1dIPZuYtPvYt3uSvYRv0DK2q4uMwIvdI>

44. Ocupação profissional que exercia no Brasil *

Marcar apenas uma oval.

- Empregados do comércio, administração, serviços e administração pública
 Trabalhadores por conta-própria (exceto profissões liberais), encarregados e capatazes
 Trabalhadores da produção da indústria
 Empresários do comércio, indústria ou serviços (pequenas, médias e grandes empresas)
 Profissional Liberal
 Atividade sem remuneração (exemplo: doméstica...)
 Outra
 Não aplicável

45. Qual função exercia no Brasil? (Ex.: Contador, Analista financeiro, Assistente de RH, etc.) *

46. Nível do cargo que exercia no Brasil *

Marcar apenas uma oval.

- Auxiliar
 Assistente
 Analista
 Coordenação/Supervisão
 Gerência
 Diretoria
 Não aplicável

<https://docs.google.com/forms/d/1dIPZuYtPvYt3uSvYRv0DK2q4uMwIvdI>

50. Achei que seria fácil começar a trabalhar em Portugal logo ao chegar. *

Marcar apenas uma oval.

1 2 3 4 5
 Discordo totalmente Concordo totalmente

51. Acreditava que a experiência profissional no Brasil seria um facilitador da entrada no mercado de trabalho (em Portugal). *

Marcar apenas uma oval.

1 2 3 4 5
 Discordo totalmente Concordo totalmente

52. Estudei o mercado de trabalho de Portugal antes de aqui chegar. *

Marcar apenas uma oval.

1 2 3 4 5
 Discordo totalmente Concordo totalmente

53. Fiz uma comparação de salários entre o que recebia no Brasil e o que poderia receber em Portugal. *

Marcar apenas uma oval.

1 2 3 4 5
 Discordo totalmente Concordo totalmente

<https://docs.google.com/forms/d/1dIPZuYtPvYt3uSvYRv0DK2q4uMwIvdI>

<https://docs.google.com/forms/d/1dIPZuYtPvYt3uSvYRv0DK2q4uMwIvdI>

ASPECTOS PROFISSIONAIS

40. Exercia trabalho formal no Brasil? *

Marcar apenas uma oval.

- Não
 Sim

41. Ao emigrar para Portugal, qual era sua situação profissional? *

Marcar apenas uma oval.

- Empregado
 Desempregado

42. A última empresa que trabalhou no Brasil tinha Filiais em Portugal? *

Marcar apenas uma oval.

- Não
 Sim
 Não aplicável

43. Qual era o porte da última empresa que trabalhava antes de emigrar para Portugal? *

Marcar apenas uma oval.

- Micro
 Pequeno
 Médio
 Grande
 Outro
 Não aplicável

47. Quantos anos de experiência profissional você tem? *

Marcar apenas uma oval.

- Não tem
 De 01 a 05 anos
 De 06 a 10 anos
 De 11 a 15 anos
 Acima de 16 anos de experiência

48. Quanto ao domínio de idioma posso informar que possuo: *

Marcar apenas uma oval por linha.

	Nenhum conhecimento	Básico	Intermediário	Avançado
Português	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Inglês	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Espanhol	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Francês	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Alemão	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Outros	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

49. Conseguia viver com qualidade com o que recebia de salário e benefícios (no Brasil). *

Marcar apenas uma oval.

- 1 2 3 4 5
 Discordo totalmente Concordo totalmente

44. Ocupação profissional que exercia no Brasil *

Marcar apenas uma oval.

- Empregados do comércio, administração, serviços e administração pública
 Trabalhadores por conta-própria (exceto profissões liberais), encarregados e capatazes
 Trabalhadores da produção da indústria
 Empresários do comércio, indústria ou serviços (pequenas, médias e grandes empresas)
 Profissional Liberal
 Atividade sem remuneração (exemplo: doméstica...)
 Outra
 Não aplicável

45. Qual função exercia no Brasil? (Ex.: Contador, Analista financeiro, Assistente de RH, etc.) *

46. Nível do cargo que exercia no Brasil *

Marcar apenas uma oval.

- Auxiliar
 Assistente
 Analista
 Coordenação/Supervisão
 Gerência
 Diretoria
 Não aplicável

50. Achei que seria fácil começar a trabalhar em Portugal logo ao chegar. *

Marcar apenas uma oval.

- 1 2 3 4 5
 Discordo totalmente Concordo totalmente

51. Acreditava que a experiência profissional no Brasil seria um facilitador da entrada no mercado de trabalho (em Portugal). *

Marcar apenas uma oval.

- 1 2 3 4 5
 Discordo totalmente Concordo totalmente

52. Estudei o mercado de trabalho de Portugal antes de aqui chegar. *

Marcar apenas uma oval.

- 1 2 3 4 5
 Discordo totalmente Concordo totalmente

53. Fiz uma comparação de salários entre o que recebia no Brasil e o que poderia receber em Portugal. *

Marcar apenas uma oval.

- 1 2 3 4 5
 Discordo totalmente Concordo totalmente

69. Em qual modalidade de contrato você exerce atividade profissional? *

Marcar apenas uma oval.

- Contrato de trabalho a termo certo
 Contrato de trabalho sem termo
 Contrato de trabalho a termo incerto
 Contrato de trabalho a tempo parcial
 Contrato promessa de trabalho
 Contrato de prestação de serviços
 Outro
 Não aplicável

70. Quantas horas trabalha em média por semana? (Ex: 5 horas, 10 horas, etc.) *

71. Em algum momento deixou de procurar trabalho na sua área e aceitou qualquer outro trabalho? *

Marcar apenas uma oval.

- Não
 Sim

72. As entrevistas que você participou foram conduzidas por um profissional de Recursos Humanos/Departamento de RH? *

Marcar apenas uma oval.

- Não.
 Sim
 Não sei
 Não aplicável

73. Na sua percepção a não aprovação em um processo de seleção ao qual participou se deveu a: *

Marcar apenas uma oval.

- Outros tinham melhor perfil
 Você não ter o perfil desejado
 Você ter um perfil acima do que a vaga exigia
 Você não era cidadão Português ou Europeu
 Você não fazia parte dos países da UE
 Você não estava legalizado para exercer atividade econômica
 O entrevistador/empresa discrimina injustamente pessoas como eu
 Outro: _____

74. Considera os canais de divulgação de vagas de fácil acesso para submeter candidaturas? *

Marcar apenas uma oval.

- Não
 Sim

75. Sua ambientação no seu novo trabalho foi conduzido pelo Departamento de Recursos Humanos? *

Marcar apenas uma oval.

- Não
 Sim
 Não aplicável

76. Tomou conhecimento dos regulamentos da empresa e foi devidamente orientado? *

Marcar apenas uma oval.

- Não
 Sim
 Não aplicável

77. Em média quanto tempo após início das suas atividades você recebeu seu contrato de trabalho? *

Marcar apenas uma oval.

- Até 30 dias
 Até 60 dias
 até 90 dias
 Não recebeu
 Não aplicável

78. Acredito que as minhas experiência de trabalho anteriores são valorizadas no meu atual emprego? *

Marcar apenas uma oval.

- 1 2 3 4 5
 Discordo totalmente Concordo totalmente

79. A sua remuneração é igual aos outros trabalhadores que exercem a mesma função? *

Marcar apenas uma oval.

- Não
 Sim
 Não sei
 Não aplicável

80. Acredito que poderia contribuir mais para a empresa em outra posição. *

Marcar apenas uma oval.

- 1 2 3 4 5
 Discordo totalmente Concordo totalmente

81. A renda familiar atual é suficiente para manter a família? *

Marcar apenas uma oval.

- 1 2 3 4 5
 Discordo totalmente Concordo totalmente

82. Acredito que na atual empresa tenho oportunidades de crescimento profissional? *

Marcar apenas uma oval.

- 1 2 3 4 5
 Discordo totalmente Concordo totalmente

83. As minhas diferenças culturais podem atrapalhar o meu desenvolvimento na empresa atual? *

Marcar apenas uma oval.

	1	2	3	4	5	
Discordo totalmente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Concordo totalmente

84. A cultura da empresa em que trabalho atualmente é compatível com o meu perfil. *

Marcar apenas uma oval.

	1	2	3	4	5	
Discordo totalmente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Concordo totalmente

85. Percebo alguma discriminação por não ser Português. *

Marcar apenas uma oval.

	1	2	3	4	5	
Discordo Totalmente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Concordo Totalmente

86. Considero que o meu projeto profissional está sendo satisfatório até o momento. *

Marcar apenas uma oval.

	1	2	3	4	5	
Discordo totalmente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Concordo totalmente

87. Diante do atual cenário penso em mudar de profissão. *

Marcar apenas uma oval.

	1	2	3	4	5	
Discordo totalmente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Concordo totalmente

88. Já pensou em desistir de procurar trabalho e retornar ao Brasil? *

Marcar apenas uma oval.

Não

Sim, mas não de forma muito séria

Sim, estou pensando seriamente em retornar

Sim, já decidi retornar

ASPECTOS PSICOSSOCIAL

89. Considero minha autoestima fator de suma importância na busca de uma oportunidade. *

Marcar apenas uma oval.

	1	2	3	4	5	
Discordo totalmente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Concordo totalmente

90. Durante a busca na inserção ao mercado de trabalho minha autoestima sempre esteve elevada. *

Marcar apenas uma oval.

	1	2	3	4	5	
Discordo totalmente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Concordo totalmente

91. Tenho tido êxito em estabelecer uma rotina de exercícios e boa alimentação. *

Marcar apenas uma oval.

	1	2	3	4	5	
Discordo totalmente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Concordo totalmente

92. Minha situação profissional (desemprego) tem impacto negativo na forma com que me relaciono com família, amigos e parentes. *

Marcar apenas uma oval.

	1	2	3	4	5	
Discordo totalmente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Concordo totalmente

93. Minha vida espiritual me ajudou ou tem me ajudado no processo de inserção no mercado de trabalho. *

Marcar apenas uma oval.

	1	2	3	4	5	
Discordo totalmente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Concordo totalmente

