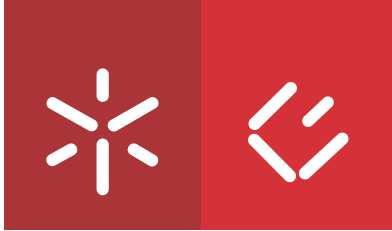


**Universidade do Minho**  
Escola de Economia e Gestão

Ana Judite Dias Fernandes

**Estratégias de adaptação dos expatriados  
brasileiros por iniciativa própria:  
um estudo qualitativo**





**Universidade do Minho**  
Escola de Economia e Gestão

Ana Judite Dias Fernandes

**Estratégias de adaptação dos expatriados  
brasileiros por iniciativa própria:  
um estudo qualitativo**

Dissertação de Mestrado  
Mestrado em Gestão e Negócios

Trabalho efetuado sob a orientação da  
**Professora Doutora Maria Emília Pereira Fernandes**

## **DIREITOS DE AUTOR E CONDIÇÕES DE UTILIZAÇÃO DO TRABALHO POR TERCEIROS**

Este é um trabalho académico que pode ser utilizado por terceiros desde que respeitadas as regras e boas práticas internacionalmente aceites, no que concerne aos direitos de autor e direitos conexos.

Assim, o presente trabalho pode ser utilizado nos termos previstos na licença abaixo indicada.

Caso o utilizador necessite de permissão para poder fazer um uso do trabalho em condições não previstas no licenciamento indicado, deverá contactar o autor, através do RepositóriUM da Universidade do Minho.



**Atribuição  
CC BY**

<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>

## **Agradecimentos**

Começo por agradecer à minha orientadora, Professora Doutora Maria Emília Pereira Fernandes que me apoiou e ajudou a superar as minhas dificuldades e limitações ao longo da realização do meu trabalho.

Agradeço também à minha família por me apoiarem em todos os aspetos ao longo desta fase que foi exaustiva.

Agradeço especialmente às minhas amigas, que me acompanharam neste percurso e ajudaram sempre que eu sentia dificuldades com qualquer aspeto desta investigação.

Por fim, agradeço muito a todos os entrevistados que disponibilizaram o seu tempo para contribuir para a minha investigação e também a todos aqueles que de alguma forma me apoiaram ao longo deste trabalho.

## **DECLARAÇÃO DE INTEGRIDADE**

Declaro ter atuado com integridade na elaboração do presente trabalho académico e confirmo que não recorri à prática de plágio nem a qualquer forma de utilização indevida ou falsificação de informações ou resultados em nenhuma das etapas conducente à sua elaboração. Mais declaro que conheço e que respeitei o Código de Conduta Ética da Universidade do Minho.

# **Estratégias de adaptação dos expatriados brasileiros por iniciativa própria: um estudo qualitativo**

## **Resumo**

Expatriação é um conceito que tem vindo a tornar-se cada vez mais conhecido. Este conceito caracteriza aqueles que decidem, por vontade própria, mudar de país com o objetivo de trabalhar ou mudar a sua vida. Com o aumento da globalização, este fenómeno tem-se vindo a intensificar e é nisso que esta investigação se irá focar, nos expatriados brasileiros que por iniciativa própria vieram viver em Portugal.

Este estudo tem como objetivo conhecer as estratégias de adaptação dos expatriados brasileiros por iniciativa própria a viver em Portugal, bem como as dificuldades com que se depararam. De forma a melhor entender as perceções dos expatriados em questão, comparei os testemunhos dos mesmos com as percentagens atribuídas pelo website Hofstede Insights, e concluí que maioritariamente, a visão dos brasileiros entrevistados corrobora as percentagens atribuídas às culturas de Portugal e do Brasil.

Os resultados alcançados demonstraram que em geral, a adaptação dos expatriados brasileiros por iniciativa própria em Portugal é positiva e eles sentem-se bem acolhidos. Contudo, muitos deles enfrentam dificuldades que se repetem, principalmente aquando da sua entrada no mercado de trabalho e da sua instalação no país.

**Palavras-chave:** Brasil, brasileiros, expatriados por iniciativa própria, Modelo de Hofstede, Portugal

## **Adaptation strategies of Brazilian self-initiated expatriates: a qualitative study**

### **Abstract**

Expatriation is a concept that has become increasingly well-known. This concept characterises those who decide, on their own initiative, to move to another country in order to work or change their lives. With the increase of the globalization, this phenomenon has been intensifying and this is what this research will focus on, the Brazilian expatriates who came to live in Portugal on their own initiative.

This study aims to know the adaptation strategies of Brazilian expatriates who came to live in Portugal on their own initiative, as well as the difficulties they faced in the past. Trying to understand the perceptions of the expatriates, I compared their testimonies with the percentages assigned by the Hofstede Insights website, and I got to the conclusion that the majority of the opinions of the Brazilians interviewed, aligns with the percentages given to the portuguese and brazilian cultures.

The results achieved have shown that in general, the adaptation of Brazilian expatriates in Portugal on their own initiative is positive and they feel welcome. However, many of them face difficulties that recur, mainly when entering the labour market and settling in the country.

**Key words:** Brazil, Brazilians, self-initiated expatriates, Hofstede Model, Portugal



## Índice

Introdução .....	1
Capítulo 1: Revisão Teórica .....	4
Expatriação.....	4
Adaptação dos expatriados .....	7
Capítulo 2: Revisão Teórica interligada à contextualização do estudo.....	9
Diferenças nas culturas nacionais à luz do Modelo teórico de Hofstede.....	9
Aplicação do Modelo de Hofstede comparando as culturas nacionais de Portugal e Brasil .....	14
Portugal .....	14
Brasil .....	16
Comparação entre Portugal e Brasil.....	18
Estudos prévios .....	19
Estudos sobre o processo de expatriação .....	19
Estudos sobre a população brasileira .....	20
Estudos no âmbito da expatriação por iniciativa própria.....	21
Capítulo 3: Contextualização .....	23
Leis sobre a migração.....	23
População brasileira .....	24
Migração da população brasileira .....	26
Expatriados brasileiros por iniciativa própria a viver em Portugal.....	28
Capítulo 4: Enquadramento Metodológico.....	29
Metodologia.....	29
Objetivos da investigação e estratégia metodológica .....	29
Amostra .....	32
Procedimentos de análise do material qualitativo .....	33
Capítulo 5: Demonstração dos Resultados.....	37

Dados Sociodemográficos dos entrevistados.....	37
Análise de Conteúdo .....	38
Narrativa Pessoal.....	38
Origem Geográfica.....	38
Contexto de trabalho .....	39
Profissão Atual .....	39
Profissões prévias .....	41
Adaptação a trabalhar em Portugal.....	43
Vida Pessoal.....	46
Estado Civil .....	46
Viver com ou sem família .....	47
Convívio com portugueses.....	49
Vontade de voltar a mudar de país.....	50
Adaptação a Portugal .....	51
Experiências prévias de expatriação por iniciativa própria noutros contextos geográficos .....	53
Experiência de expatriação por iniciativa própria no contexto português .....	54
Tempo .....	54
Motivações e razões .....	55
Vantagens de viver em Portugal.....	58
Desvantagens de viver em Portugal.....	60
Comparando as culturas de acordo com o Modelo de Hofstede e os testemunhos dos entrevistados .....	62
Estratégias de adaptação adotadas pelos expatriados brasileiros por iniciativa própria.....	64
Capítulo 6: Considerações finais.....	66
Contributos da investigação .....	68
Limitações da investigação.....	69

Propostas para futuras investigações.....	69
Legislação consultada .....	79
Anexos.....	81
Anexo 1: Guião de entrevista aos expatriados brasileiros por iniciativa própria .....	81

## **Índice de Gráficos**

Gráfico 1 – Classificação de Portugal segundo as dimensões culturais de Hofstede.....	16
Gráfico 2 – Classificação do Brasil segundo as dimensões culturais de Hofstede.....	18
Gráfico 3 – Comparação da classificação de Portugal e Brasil segundo as dimensões culturais de Hofstede.....	19
Gráfico 4 - Nível de ocupação, taxa de desocupação e taxa composta de subutilização da força do trabalho no Brasil .....	25

## **Índice de Tabelas**

Tabela 1 – Cultura caracterizada por elevada distância hierárquica/Cultura caracterizada por baixa distância hierárquica.....	10
Tabela 2 – Cultura caracterizada por resistência à incerteza/Cultura caracterizada por tolerância à incerteza.....	11
Tabela 3 – Cultura caracterizada por individualismo/Cultura caracterizada por coletivismo. ....	11
Tabela 4 – Cultura caracterizada por masculinidade/Cultura caracterizada por feminilidade. ....	12
Tabela 5 – Escala e Dimensões culturais de Hofstede .....	12
Tabela 6 – Categorias e subcategorias de análise.....	36
Tabela 7 – Dados Sociodemográficos dos entrevistados. ....	37
Tabela 8 – Origem geográfica dos entrevistados. ....	38
Tabela 9 – Profissão atual dos entrevistados. ....	40
Tabela 10 – Estado Civil dos entrevistados. ....	47
Tabela 11 – Tempo de permanência em Portugal.....	54

## **Lista de siglas e abreviaturas**

SP – São Paulo

MG – Minas Gerais

PE – Pernambuco

BH – Belo Horizonte

PA – Belém do Pará

BA – Salvador

DF – Brasília (Distrito Federal)

RJ – Rio de Janeiro

IBM – International Business Machines Corporation

SEF – Serviço de Estrangeiros e Fronteiras

IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística

## **Introdução**

Esta investigação visa entender quais as estratégias de adaptação praticadas e as dificuldades vividas pelos expatriados brasileiros que por iniciativa própria decidem adotar como destino de emigração Portugal, tudo isto através da análise de indicadores que focam na origem geográfica dos entrevistados, na sua adaptação dentro do contexto de trabalho, bem como na sua adaptação na vida pessoal, agregado às motivações que os levaram a seguir este percurso, as aspirações de futuro dos mesmos, as vantagens e desvantagens sentidas ao longo desta experiência. Tendo por base o Modelo de Hofstede, este estudo procura caracterizar a experiência de expatriação por iniciativa própria de um grupo de imigrantes brasileiros, nomeadamente recorrendo às dimensões de Hofstede para comparar a experiência vivenciada por este grupo, atendendo às culturas nacionais de ambos os países.

Expatriação por iniciativa própria é o principal conceito a ser abordado nesta investigação, e depois de ler muitos artigos, livros, e documentos pertinentes relativos a este assunto, entendo que expatriados por iniciativa própria são os indivíduos que decidem por vontade e iniciativa própria mudar de país tendo como objetivo trabalhar (University of Bamberg, 2023). A definição deste conceito previamente é essencial para o melhor entendimento deste estudo, daí a definição já nesta fase inicial do trabalho.

Atendendo a que Portugal e o Brasil são países que partilham uma mesma história e uma língua, interessa perceber em que medida é que a experiência dos expatriados brasileiros por iniciativa própria brasileiros é marcada por uma perceção de que estes países partilham culturas convergentes ou, pelo contrário, ambos os países são percebidos sobretudo a partir das suas diferenças. Entender essas convergências ou diferenças, permite perceber melhor como é que o processo de adaptação dos expatriados brasileiros foi por eles vivenciada. Assim sendo, almejo desenvolver um estudo capaz de aprimorar os conhecimentos já existentes quanto à forma como o Modelo de Hofstede caracteriza as culturas brasileira e portuguesa, procurando demonstrar que este mesmo modelo é capaz de auxiliar na análise das diferentes culturas e como as mesmas interagem entre si e à forma como os indivíduos se adaptam aos contextos culturais nos quais se vão inserir através do processo de expatriação.

Este estudo tem como objetivo contribuir também para o desenvolvimento de políticas de gestão da diversidade que permite uma melhor integração dos expatriados brasileiros no mercado de trabalho português. Sendo significativo o número de brasileiros a mudarem-se para Portugal nos últimos anos, é importante saber atuar perante esta situação em todas as vertentes, nomeadamente na vertente da gestão de pessoas. Este fluxo tem como principais motivos o facto de em Portugal se falar a mesma língua que no Brasil e as boas relações diplomáticas entre ambos os países. Neste seguimento,

considerarei interessante a escolha da população brasileira para esta investigação porque de facto, tem vindo a crescer exponencialmente em Portugal e é necessário saber enquadrar estas pessoas nas organizações. Atualmente, grande parte dos estabelecimentos em Portugal têm pelo menos um brasileiro empregado o que torna este estudo relevante nas condições de mercado atualmente.

Esta vontade de estudar as experiências de expatriação a partir do Modelo de Hofstede e a relevância deste modelo para entender as culturas nacionais, surgiu no âmbito de uma Unidade Curricular do Mestrado de Gestão e Negócios e na Licenciatura de Relações Internacionais, que abordava contextos curriculares e académicos, onde tive oportunidade de aprofundar as várias dimensões que constituem o referido modelo, salientando-se a sua relação com as técnicas de negociação internacional e na gestão internacional de recursos humanos. Alguns dos documentos estudados nessas Unidades Curriculares que me trouxeram o conhecimento sobre a matéria são o artigo de Rosalie L. Tung e Alain Verbeke publicado em 2010, tal como o artigo escrito por Geert Hofstede em 2011.

A metodologia utilizada neste estudo foi qualitativa, tendo como método de recolha de dados a entrevista semiestruturada. Neste estudo participaram dezoito expatriados brasileiros a viverem em Portugal por iniciativa própria, há mais de seis meses e estando integrados no mercado de trabalho português.

Este trabalho está dividido em oito capítulos. Numa primeira fase é apresentado um pequeno resumo do estudo, seguido da introdução. No primeiro capítulo é feita uma revisão teórica, sendo que o segundo capítulo é uma junção da revisão teórica com a contextualização do estudo, no qual é abordado o Modelo de Hofstede e as suas vertentes, seguido do terceiro capítulo que foca na contextualização do estudo e na introdução da população brasileira e suas características na investigação. O capítulo 4 dedica-se à metodologia e à explicação do processo de realização de recolha de dados. Ao longo do capítulo 5 é feita a demonstração de resultados através das categorias previamente definidas, bem como a comparação das percentagens atribuídas pelo Modelo de Hofstede a ambos os países com os depoimentos dos entrevistados. Por fim, as conclusões finais nas quais se inserem as limitações do estudo, os contributos da investigação e as propostas para futuras investigações, terminando com as referências bibliográficas.

Os resultados apontam para que a maioria dos brasileiros que vem viver para Portugal sofrem algum tipo de discriminação aquando da procura de emprego na sua área de formação, sendo que grande parte deles passa por vários subempregos antes de conseguir de facto emprego na sua área, mesmo tendo várias habilitações académicas e muita experiência na área. No geral, numa fase inicial as dificuldades

de adaptação são significativas, contudo com o passar do tempo a maioria acaba por conseguir adaptar-se ao país.

Este estudo vem assim contribuir para melhor conhecer a realidade dos expatriados brasileiros em Portugal e servir de apoio a todas as instituições que detenham colaboradores brasileiros, no desenvolvimento de políticas de inclusão por parte das organizações a atuar em Portugal.

## Capítulo 1: Revisão Teórica

### Expatriação

O principal conceito abordado nesta investigação é a expatriação por iniciativa própria. Contudo, é importante dar a conhecer o conceito de expatriação isolado, e posteriormente aprofundar então o principal conceito da investigação.

O processo de expatriação tem sido cada vez mais frequente. “A expatriação caracteriza-se assim, como um processo estratégico das organizações capaz de, a curto prazo poder desenvolver pessoas de elevado potencial proporcionando-lhes uma abertura à experiência e uma maturidade que improvavelmente conseguiriam obter na casa mãe.” (Camara, 2011, citado por Morais, 2020, p.18)

Black et al. (1991), defende que o processo de expatriação tem quatro fases, caracterizando-se a primeira pela fase “lua de mel”, que se dá na fase inicial da expatriação, um momento de animação; a segunda fase caracteriza-se pelo choque cultural, levando assim ao sentimento de desilusão, fase esta determinante para o sucesso ou não do processo de expatriação; a terceira fase seria considerada a de adaptação, na qual começam a ser interiorizadas as normas e valores da cultura em questão; e, a quarta e última fase, que é caracterizada pela adaptação total do expatriado na qual ele passa a viver e seguir pelos costumes da cultura.

Edstrom e Galbraith (1977) acreditam que a necessidade de transferência de conhecimento é um dos principais motivos que levam os indivíduos a decidir experienciar a mobilidade internacional dentro de organizações. Sparrow et al (2004), complementam a linha de raciocínio dos autores anteriormente citados, acrescentando o desenvolvimento de carreira, a indisponibilidade e a inexistência de especialistas locais como motivos que incentivam os indivíduos a seguir com esta experiência.

Existe mais do que um tipo de expatriados, podendo estes ser expatriados através de uma organização ou então expatriados por iniciativa própria. Os expatriados organizacionais são aqueles que são enviados para trabalharem noutros países através de uma organização. Por outro lado, os expatriados por iniciativa própria, são aqueles que decidem mudar de país na tentativa de encontrar um emprego, não sendo estes enviados através de uma organização Peltokorpi et al., (2009).

Neste trabalho, o meu objeto de estudo é a expatriação por iniciativa própria, pois é esse o perfil específico que irei trabalhar. Nesse sentido passo então a abordar os “*self-initiated expatriates*” (expatriados por iniciativa própria), e será esse o termo que irei explorar de seguida e ao longo de todo este trabalho.



O termo “*self-initiated expatriates*” (expatriados por iniciativa própria), nem sempre foi o utilizado. Inicialmente, o termo usado para definir estes indivíduos era “*self-initiated foreign experiences*” (experiências estrangeiras por iniciativa própria). O uso deste termo não durou muito tempo porque se focava na parte da experiência, ao invés de se focar na forma como cada pessoa vive a experiência, e, por isso, surgiram os termos “*self-selecting expatriates*” (expatriados auto selecionados), “*self-directed expatriates/expatriation*” (expatriados/expatriação autodirigida). Só em 2008, em artigos de Doherty e Dickmann, como também em artigos de Jokinen et al., surge o termo “*self-initiated expatriates/expatriation*” (Doherty et al., 2013).

As definições de expatriados por iniciativa própria são, no geral todas idênticas, contudo, sofrem pequenas distinções de autor para autor. Uma das definições dada por Home-Walsh & Schyns, (2010, p. 261) é “definimos autoexpatriados (...), como funcionários que decidem por iniciativa própria migrar para outro país para trabalhar.”

Outra das definições atribuída aos expatriados por iniciativa própria foca-se no facto de que, “Na maioria das definições dos autoexpatriados (...), “por iniciativa própria” implica que seja entendido que um autoexpatriado tenha tomado a decisão de mudar-se para outro país por sua própria iniciativa e vontade. A iniciativa para fazer a expatriação advém dos próprios autoexpatriados e eles não são transferidos ou patrocinados pelos seus empregadores. (e.g. Harrison, Shaffer and Bhaskar-Shrinivas 2004; Suutari, Brewster and Tornikoski 2013). Ao invés disso, eles mudam-se para outro país da sua escolha à procura de emprego ou tornando-se empregados por conta própria (Saxenian 2005; Jokinen et al. 2008).” (Cerdin et al., 2013, p.1289).

Doherty et al. (2011) faz menção a Inkson et al. (1997), como tendo sido um dos poucos autores que desenvolveu o tema dos *self-initiated expatriates*, através de um estudo qualitativo sobre os profissionais da Nova Zelândia que se aventuravam em experiências de expatriação pelo mundo. Neste estudo, Inkson et al. (1997), concluiu que os indivíduos que seguem por esta aventura, fazem-no principalmente pelo desejo de explorar, de fugir do seu estilo de vida atual ou do seu trabalho, de potenciar as suas relações sociais.

Um dos principais aspetos relacionados com a expatriação, é a evolução e crescimento na carreira profissional. Este aspeto, impulsiona muitas vezes os indivíduos a seguirem esta experiência. Apesar da evolução na carreira não ser um ponto principal nas intenções dos expatriados por iniciativa própria, não significa que não o queiram e não se esforcem para o fazer, contudo, na maioria das vezes, os mesmos

decidem ingressar no mundo da expatriação com vista a conseguir um emprego apenas (Doherty et al., 2013).

Apesar de serem conhecidos os motivos para o aumento dos vários tipos de expatriação, classificando esta atitude como positiva para o desenvolvimento das organizações e dos indivíduos a nível pessoal, esta situação traz também desafios para aqueles que o experienciam. Aquele que pode ser considerado o principal desses desafios transversais a todos os tipos de expatriação são as diferenças culturais e a necessidade de adaptação ao contexto cultural. Esta adaptação necessária para quem vive uma experiência de mobilidade internacional, está essencialmente associada à interiorização e colocação em prática das normas e valores da cultura do país que recebe os expatriados (Silljanen et al., 2009).

Ainda relativamente aos motivos que levam os indivíduos a decidirem seguir o caminho da expatriação, existem também outros estudos que focam na questão cultural, procurando entender melhor quais as principais razões para tal acontecer.

No artigo de Pinto e Cabral-Cardoso (2017), são referidos alguns fatores que motivam os indivíduos a seguir o caminho da expatriação, sendo eles, os fatores afetivos, referindo-se à satisfação com o trabalho, atitudes no emprego, entre outros; outro dos referidos são os fatores perçutuais, sendo estes especificamente as intenções de retirar-se; e ainda os do trabalho de mercado, tais como a procura de trabalho e oferta de mercado. Os mesmos autores evidenciam ainda dois fatores que possam também influenciar os indivíduos na decisão de seguir o caminho da expatriação, sendo eles: pessoais, como por exemplo habilidades; e relacionados com trabalho, tais como stress no emprego, recompensas do mesmo, entre outros; e por fim, aquilo que caracteriza a organização, tais como o tipo de indústria, etc. (Pinto et al., 2017).

Os aspetos mencionados acima, como insatisfação com aspetos do trabalho, mais especificamente ao ambiente no trabalho, descontentamento com as recompensas, com o ambiente, com o stress causado, etc., são aspetos que motivam os indivíduos a dar um novo rumo à sua vida. Muitas vezes os trabalhadores estão descontentes nos seus trabalhos e decidem arriscar e mudar as suas vidas, muitos deles entendendo que tomaram a decisão certa e muitos apercebendo-se que tomaram a decisão errada.

O tempo de exercício de funções de um funcionário que é destacado numa missão internacional, é normalmente, definido entre três meses e cinco anos. Daí a diferença de expatriados para expatriados por iniciativa própria, pois os expatriados por iniciativa própria podem fazê-lo (mudar de país) por um período ou a termo definitivo (Home-Walsh & Schyns, 2010).

A experiência de expatriação pode então depender da cultura nacional e é marcada pela adaptação que os indivíduos têm ao país hospedeiro tendo em conta a sua capacidade de assimilação da cultura.

### Adaptação dos expatriados

A adaptação dos expatriados por iniciativa própria é influenciada por diversos fatores que se refletem posteriormente em resultados distintos para cada indivíduo.

Numa tentativa de medir essas experiências de migração, são utilizados, por muitos autores, parâmetros como a distância cultural e a distância psíquica. “Distância cultural refere-se à diferença entre normas e valores culturais e é definida pelo grau em que cada país difere nos seus valores culturais” (Sousa & Bradley, 2008: 407, citado por Cabral-Cardoso et al., 2010, p. 6). “Distância psíquica é definida como a *“percepção individual das diferenças entre o país do qual parte e o país para o qual vai”* (Sousa & Bradley, 2008, citado por Cabral-Cardoso et al., 2010, p. 7). A distância psíquica pode ocorrer mesmo que não haja uma distância cultural, tendo em conta que a distância psíquica é influenciada pela experiência pessoal e as vivências do indivíduo (Cabral-Cardoso et. al, 2010).

O conceito de distância psíquica é relevante também para este estudo porque representa uma das vertentes de análise, tendo em conta que tenho como objetivo entender a distância psíquica percebida pelos expatriados brasileiros por iniciativa própria a viver em Portugal e, por isso, é um conceito importante a ser referido, para o melhor entendimento desta investigação e do seu desenrolar. Este conceito pode também diferenciar a forma de pensar o trabalho entre expatriados por iniciativa própria e autóctones.

Segundo Cabral-Cardoso et al. (2010), vários estudos prévios sobre esta temática abordaram a distância cultural e a distância psíquica como se fossem apenas um conceito e não como dois conceitos distintos. O autor faz ainda menção ao estudo de Sousa & Bradley (2008), que acreditam que estes dois conceitos têm de ser avaliados de forma distinta; a distância cultural influencia a distância psíquica, pois quanto maior é a distância cultural entre países, menor será a interação entre os indivíduos desses países, por outro lado, quanto menor é a distância cultural entre os países, maior será a interação entre os indivíduos desses mesmos países (Cabral-Cardoso et al., 2010).

Todavia, a investigação de Selmer, referido por Cabral-Cardoso et al. (2010), conclui que a dificuldade ou facilidade de adaptação dos países para os quais os expatriados viajam é idêntica independentemente da distância cultural. Este autor realizou um estudo em 2007 que lhe permitiu identificar uma assimetria entre distância cultural e adaptação. Nesse mesmo estudo, foram analisados expatriados alemães a

morar nos Estados Unidos da América e expatriados americanos a morar na Alemanha. Então foi possível concluir que os alemães adaptaram-se mais facilmente aos Estados Unidos, do que os americanos se adaptaram a viver na Alemanha. Neste estudo foi também utilizada a escala de Hofstede para definir a distância cultural.

Tal como evidenciamos anteriormente, a decisão de seguir o caminho da expatriação é uma decisão difícil e delicada, pois trata-se de uma mudança radical na vida das pessoas. A mudança de país, cultura, organização, casa, trabalho, tudo isto, são aspetos que caracterizam a expatriação, e é necessário saber equilibrá-los e lidar com eles. O facto também de deixar a família (para quem a tem) e aventurar-se num lugar novo impacta muito o desenvolver da experiência.

Caplan (2007), citado por Muhlen, Dewes e Leite (2010), define fatores de stress financeiro, económico e político; fatores relacionados à educação, discriminação e preconceito; perdas; estatuto social; distância da família; suporte social; diferenças de valores; conflitos entre gerações; alienação; marginalização, experiência de migração; experiências pré-migração; mudança de estatuto social, como os principais aspetos que podem influenciar qualquer experiência de migração, e torná-la mais saudável ou o oposto (Muhlen et al., 2010).

Aspetos como a língua, rituais, religião e comida, definem algumas das diferenças culturais mais evidentes entre países, que afetam qualquer indivíduo assim que visita outro país, portanto, são mais impactantes ainda quando se trata de uma mudança de país definitiva.

O impacto da cultura nacional do país para o qual o expatriado se desloca é, geralmente, considerado difícil. Contudo, para além das diferenças culturais a nível de países, existem também as diferenças da cultura organizacional, ou seja, não só a cultura nacional é impactante no decorrer da experiência de expatriação, como também a cultura organizacional afeta os expatriados. Pinto e Cardoso (2017, p. 1855), citam Schein (1992), afirmando que, naquela que é a definição que este autor atribuiu à cultura organizacional, esclarece como sendo “um padrão de assunções básicas partilhadas por um grupo que as aprendeu ao resolver os seus problemas de adaptação externa e integração interna”. Assim podemos depreender que a cultura organizacional é tão importante para a adaptação dos expatriados como a cultura nacional, sendo relevantes os fatores de socialização e solidariedade no ambiente da cultura organizacional para proporcionar uma experiência positiva aos expatriados.

## **Capítulo 2: Revisão Teórica interligada à contextualização do estudo**

### Diferenças nas culturas nacionais à luz do Modelo teórico de Hofstede

Nesta proposta de investigação, como já foi mencionado anteriormente, irei basear-me no Modelo de Hofstede, abordando várias dimensões. Passei a ter conhecimento da existência do mesmo há cerca de dois anos quando frequentei a Unidade Curricular de Negociação Internacional da Licenciatura em Relações Internacionais que eu frequentei na Universidade do Minho. No decorrer desta Unidade Curricular, foi-nos dado a conhecer este modelo como um apoio para uma negociação internacional mais adequada e precisa para melhor conhecer a cultura da pessoa com a qual iremos negociar. Este é um aspeto extremamente importante em qualquer negociação para que o seu desfecho positivo seja o pretendido. Saber como cumprimentar os indivíduos, como se dirigir aos mesmos, que questões abordar e que questões evitar, a pontualidade, a assiduidade, tudo isto são aspetos que definem uma negociação e alteram o rumo da mesma. A partir do momento em que conheci este modelo, passei a achá-lo extremamente interessante e a procurar saber mais sobre o mesmo. No meu primeiro ano de mestrado, na Unidade Curricular Fundamentos de Comportamento Organizacional, voltou a ser abordado este modelo. Neste sentido, e para entender as estratégias de adaptação dos expatriados à cultura nacional dos países hospedeiros, julguei importante recorrer ao Modelo de Hofstede que irei nas próximas páginas explicar detalhadamente.

Geert Hofstede iniciou a sua pesquisa relacionada a modelos culturais na década de 70. Entre os anos de 1967 e 1973, foi realizado um estudo pelo IBM, e pelas suas subsidiárias de mais de setenta países espalhadas pelo mundo, a partir do qual ele identificou quatro dimensões culturais independentes, sendo elas a “distância de poder”, a “resistência à incerteza”, o “individualismo/coletivismo” e a “masculinidade/feminilidade” (Hofstede Insights, 2023).

É neste contexto que surge a teoria de Hofstede sobre as culturas nacionais. Geert Hofstede criou este modelo na tentativa de perceber qual a relação entre a cultura nacional de um país e a cultura organizacional. Passarei de seguida a explicar detalhadamente cada uma das dimensões deste modelo e, em conjunto estará agrupada uma tabela com sete-frases chave que caracterizam cada uma das extremidades das quatro primeiras dimensões do modelo. Cada uma das tabelas foi adaptada do livro lançado em 2002 por Hofstede, no qual ele definiu as frases proferidas de forma a “personificar” as dimensões.

“*Distância de poder*, isto é, até que ponto os membros com menos poder das organizações e instituições (como a família) aceitam e esperam que o poder seja distribuído de forma desigual. Isto representa desigualdade (mais versus menos) mas é definido pelo lado de baixo e não pelo de cima. Isso sugere que o nível de desigualdade de uma sociedade é aprovado pelos seguidores tanto como pelos líderes. Poder e desigualdade, claramente, são factos extremamente fundamentais de qualquer sociedade, e qualquer um que tenha alguma experiência internacional tem noção de que “todas as sociedades são desiguais, mas algumas mais que outras.” O nível de distância de poder de uma sociedade é criado pelas suas famílias, na medida em que os seus filhos são socializados com obediência ou com iniciativa.” (Hofstede & McCrae, 2004, p.62).

Cultura caracterizada por elevada distância hierárquica	Cultura caracterizada por baixa distância hierárquica
1. “Talvez possa ser certo; o poder é bom.”	1. “As desigualdades entre as pessoas devem ser minimizadas. Símbolos de privilégios e estatuto são desaprovados.”
2. “Poder, estatuto, e privilégio andam juntos.”	2. “Deveria haver, e há interdependência entre pessoas menos e mais poderosas.”
3. “Pessoas com menos poder são dependentes daqueles que têm mais poder.”	3. “A hierarquia nas organizações significa uma desigualdade de papéis apenas estabelecida por conveniência.”
4. “Centralização é popular.”	4. “Descentralização é popular.”
5. “Subordinados e crianças esperam receber direções. Não falam sem serem questionados.”	5. “Subordinados e crianças esperam ser consultadas.”
6. “O patrão ideal é um autocrata benevolente ou “um bom pai”.”	6. “Numa conversa qualquer um pode tomar as rédeas a qualquer momento.”
7. “Estilo de falar é formal e reconhece posições hierárquicas.”	7. “Pessoas poderosas tentam parecer menos poderosas do que são.”

Tabela 1 – Cultura caracterizada por elevada distância hierárquica/Cultura caracterizada por baixa distância hierárquica. (Hofstede et al., 2002, p.98-100)

“*Resistência à incerteza* está relacionada com a tolerância de uma sociedade perante a ambiguidade. Ela indica até que nível uma cultura programa os seus membros para sentirem-se ou confortáveis ou desconfortáveis em situações destruturadas. Situações destruturadas são novas, desconhecidas, surpreendentes e diferentes do habitual. Culturas com maior nível de evitamento de incerteza tentam minimizar a possibilidade dessas situações acontecerem impondo leis e regras restritas, impondo medidas de segurança, e, a nível religioso e filosófico, através de uma crença na verdade absoluta: “Só existe uma verdade e somos nós que a temos.” Pessoas em países com maior nível de evitamento de incerteza são mais emotivas e motivadas por energias nervosas intrínsecas. pelo oposto, culturas com aceitação de incerteza, são mais tolerantes a opiniões diferentes daquilo a que estão habituados; eles tentam ter o mínimo de regras possíveis, e a nível filosófico e religioso eles são relativistas e permitem muitas correntes fluam lado a lado.” (Hofstede & McCrae, 2004, p.62).

Cultura caracterizada por resistência à incerteza	Cultura caracterizada por tolerância à incerteza
1. "O que é diferente é perigoso."	1. "O que é diferente causa curiosidade."
2. "Riscos familiares são aceites, mas situações ambíguas e riscos não familiares são temidos."	2. "Situações ambíguas e riscos não familiares não causam desconforto."
3. "Regras são importantes mesmo que a regra nunca funcione."	3. "As regras devem ser limitadas para aquelas que são absolutamente necessárias."
4. "Taboos rígidos existem sobre o que é sujo, errado e indecente."	4. "Agressões e emoções devem ser escondidas."
5. "Tempo é dinheiro."	5. "Ser preguiçoso sabe bem; trabalhar muito só é valorizado quando é necessário."
6. "Só há uma verdade e nós é que a temos."	6. "Ideias e comportamentos desviantes e inovadores são tolerados."
7. "Peritos e especializações são valorizados."	7. "Generalistas são valorizados, como no senso comum."

Tabela 2 – Cultura caracterizada por resistência à incerteza/Cultura caracterizada por tolerância à incerteza. (Hofstede et al., 2002, p.105-107)

“*Individualismo* versus o seu oposto, coletivismo, refere-se ao grau em que os indivíduos estão integrados em grupos. Em sociedades individualistas, os laços entre os indivíduos são soltos: É esperado que todos olhem por si próprios ou pela sua família direta. Em sociedades coletivistas, as pessoas são integradas desde nascimento adiante em grupos fortes e coesos, como família afastada (com tios, tias e padrinhos), protegendo-os em troca de lealdade inquestionável. A palavra *coletivista* no sentido no seu sentido, não tem significado político: Refere-se ao grupo, não ao estado.” (Hofstede & McCrae, 2004, p.63).

Cultura caracterizada por individualismo	Cultura caracterizada por coletivismo
1. "Pessoas honestas dizem o que pensam."	1. "Membros de um Endo grupo (organizações, família afastada) são muito próximos, enquanto isso, pessoas de grupos externos são muito distantes."
2. "Comunicação de baixo conteúdo (conceitos explícitos) é preferível."	2. "A harmonia deve sempre ser mantida e os confrontos diretos evitados."
3. "A tarefa é mais importante que as relações."	3. "As relações são mais importantes do que a tarefa em mãos. É gasto demasiado tempo em rituais de saudação e despedidas."
4. "A tarefa é mais importante que as relações. Leis e direitos são os mesmos para todos."	4. "Leis, direitos, e opiniões diferem de grupo para grupo."
5. "Invasão leva a culpa e perde de autorrespeito."	5. "Invasão leva à vergonha e perda da face para todo o grupo interno."
6. "Invasão leva a culpa e perde de autorrespeito. Todos devem ter uma opinião pessoal sobre qualquer tópico."	6. "A relação entre empregado e empregador é percebida em termos morais, como uma ligação familiar."
7. "A relação entre empregado e empregador ou entre pai e filho é um contrato baseado em vantagens mútuas."	7. "Comunicação falada usa um estilo impreciso. Pistas não verbais discretas, como tom e pausas, são cruciais. O orador adaptasse ao ouvinte."

Tabela 3 – Cultura caracterizada por individualismo/Cultura caracterizada por coletivismo. (Hofstede et al., 2002, p-94-96)

“*Masculinidade*, versus o seu oposto, feminilidade, refere-se à distribuição de papéis emocionais entre sexos, outro problema fundamental para qualquer sociedade para o qual uma gama de soluções é encontrada. Os estudos do IBM revelam que (a) os valores das mulheres diferem menos entre as

sociedades do que os valores dos homens; (b) os valores dos homens variam junto com uma dimensão de muito assertivo e competitividade e maximamente diferente dos valores das mulheres de um lado, para modéstia e cuidado e idêntico com os valores das mulheres do outro. O polo assertivo é chamado de “masculino” e o polo modesto e cuidadoso é “feminino”. As mulheres em países femininos têm os mesmos valores de modéstia e cuidado que os homens; em países masculinos, elas são de alguma forma assertivas e competitivas, mas não tanto como os homens, tanto que esses países mostram uma brecha entre os valores dos homens e os valores das mulheres.” (Hofstede & McCrae, 2004, p.63).

Cultura caracterizada por masculinidade	Cultura caracterizada por feminilidade
1. “Material de sucesso e progresso são valores dominantes.”	1. “Os valores dominantes na sociedade são tomar conta dos fracos e preservação (por exemplo, do ambiente).”
2. “Maior e mais rápido é melhor.”	2. “Pequeno e devagar é mais bonito.”
3. “Os homens devem ser assertivos, ambiciosos e fortes. As mulheres devem ser subservientes e afetuosas. Mulheres atraentes podem usar a sua beleza como uma arma em competições sociais.”	3. “Toda a gente deve ser modesta, de fala mansa, e empático – homens e mulheres de igual forma.”
4. “Homens gostam de admirar realizações excepcionais das pessoas.”	4. “Mulheres minimizam realizações excepcionais e pessoas.”
5. “Faltar (à escola, ao trabalho, ao desporto ou qualquer outra coisa) é um desastre.”	5. “Conflitos são resolvidos através de compromisso e negociação.”
6. “Conflitos são resolvidos discutindo sobre eles.”	6. “Igualdade, solidariedade e qualidade de trabalho e vida são enfatizados.”
7. “Os melhores estudantes, trabalhadores ou gestores definem a norma.”	7. “A sociedade é permissiva.”

Tabela 4 – Cultura caracterizada por masculinidade/Cultura caracterizada por feminilidade. (Hofstede et al., 2002, p.101-103)

De forma a sintetizar estas quatro dimensões, para que a sua percepção seja mais fácil e imediata, coloco uma figura de seguida que as define de forma resumida.

A mensuração e a escala das dimensões culturais de Hofstede

Dimensões Escala	Distância do Poder	Resistência à Incerteza	Individualismo e Coletivismo	Masculinidade e Feminilidade
Alto	Diferencial social (hierarquia do <i>status</i> )	Relações formais (estrutura, rituais)	Autodeterminação (crescimento pessoal)	Relações de controle (comportamento competitivo)
Baixo	Integração social ( <i>status</i> igual)	Relações informais (menos controle)	Coletividade (harmonia de grupo)	Criação de relações (menos competitivo)

Fonte: Chang, 2003:569.

Tabela 5 – Escala e Dimensões culturais de Hofstede – retirado de <https://www.scielo.br/j/rap/a/DNJNWRrNFPDqgZXWKnzZYvf/?lang=pt#>

Mais tarde, Hofstede veio a considerar mais duas dimensões ao seu trabalho. Em 1991 o autor introduziu pela primeira vez a dimensão “orientação a longo prazo/orientação a curto prazo” ao seu



modelo. A sexta dimensão foi a última a ser introduzida neste modelo (em 2010), que consiste na “indulgência/restrição” (Hofstede, 2011).

A dimensão da “orientação a longo prazo/orientação a curto prazo” é definida por Hofstede como “o polo da orientação a longo prazo (...) os valores encontrados neste polo foram perseverança, poupança, ordenação de relacionamentos por status, e ter um senso de vergonha; os valores no oposto, o polo da orientação a curto prazo eram retribuir obrigações sociais, respeito pela tradição, proteção da face, e estabilidade pessoal.” (Hofstede, 2011, p.13).

Hofstede (2011, p.15) define a dimensão da “indulgência/restrição” da seguinte forma: “A sexta e nova dimensão, adicionada ao nosso livro de 2010, usa o rótulo de Minkov de Indulgência versus Restrição. Também se baseou em itens recentes de pesquisas de valores mundiais e é mais ou menos complementar da orientação a longo prazo versus curto prazo; na verdade está correlacionado de forma fraca com esta orientação. Foca-se em aspectos não contemplados pelas outras cinco dimensões, mas é conhecido pela literatura como “pesquisa da felicidade”. Indulgência representa uma sociedade que permite a gratificação relativamente livre dos desejos humanos básicos e naturais relacionados a aproveitar a vida e divertir-se. A restrição representa uma sociedade que controla a satisfação das necessidades e regula através de normas sociais restritivas.” (Hofstede, 2011, p.15).

Em resumo, estas seis dimensões mencionadas anteriormente têm em vista classificar as variadas culturas e países existentes no mundo. Quanto à distância de poder, se esta for alta, resulta numa diferenciação social classificada por hierarquias de estatutos acentuadas; se esta for baixa, resulta numa maior integração social e menor nível hierárquico. Relativamente à resistência à incerteza, se esta for alta, significa que nessa cultura os indivíduos não lidam bem com a incerteza e com o inesperado; se for baixa, significa que os indivíduos lidam bem com o espontâneo e incerto. No que diz respeito ao individualismo e ao coletivismo, se for uma sociedade mais individualista, classifica-se como uma sociedade que prioriza o sucesso individual e auto crescimento; se for uma sociedade coletivista, a mesma prioriza o sucesso coletivo e o crescimento do grupo. Ainda sobre a masculinidade e feminilidade, se for uma sociedade mais masculina, caracteriza-se pelos indivíduos terem traços mais competitivos e assertivos; se for uma sociedade mais feminina, caracteriza-se pelos indivíduos terem traços mais benevolentes priorizando as relações entre pessoas. No que concerne à indulgência e à restrição, se a cultura for mais indulgente, significa que o prazer é priorizado tal como a construção de momentos de bem-estar; enquanto nas culturas mais restritivas é primordial a regulamentação de normas e comportamentos mais restringidos (Lacerda, 2011). Por fim, quanto à orientação a longo prazo, ela foca

na poupança e consistência; já na orientação a curto prazo, a tradição é a prioridade (Hofstede, 2011, p.13).

### Aplicação do Modelo de Hofstede comparando as culturas nacionais de Portugal e Brasil

No seguimento deste trabalho, e recorrendo ao Modelo de Hofstede, interessa nas próximas páginas entender as culturas dos dois países, entre os quais se deslocam os participantes deste estudo: Brasil como país de origem e Portugal como país hospedeiro.

Através do website oficial do Modelo de Hofstede (Hofstede Insights, 2023), é possível conhecer as percentagens relativas às dimensões da cultura nacional no que diz respeito a Portugal e ao Brasil. Assim sendo, e recorrendo ao website Hofstede Insights (2023) foram analisados ambos os países à luz deste modelo, apresenta-se de seguida, a análise para cada um deles.

Num próximo passo, irei analisar as percentagens referentes tanto a Portugal como ao Brasil, segundo o que está definido pelo website Hofstede Insights.

### **Portugal**

No que diz respeito à distância de poder, Portugal detém uma percentagem de 63%, que, segundo este website significa que existe alguma distância hierárquica no país, e que a mesma é aceite, tendo em conta que aqueles que estão em cargos elevados são privilegiados. Fazem ainda menção ao facto de que, devido à distância hierárquica elevada, não ser costume declarar feedback negativo aos superiores, e, por isso, os mesmos terem de manter-se focados nos sinais de forma a serem capazes de se aperceber dos problemas existentes (Hofstede Insights, 2023).

Quanto ao individualismo, Portugal detém uma percentagem de 27%, querendo isto dizer que é um país coletivista, ou seja, prioriza os interesses do “grupo” ao invés dos individuais. Significa também que é um país que dá importância à família e às relações. O website menciona também que as relações de trabalho são tão fortes como as relações familiares. E ainda, que, em conjunto com Espanha, Portugal é o único país coletivista da Europa, tendo em conta a percentagem revelada anteriormente (Hofstede Insights, 2023).

Com percentagem de 31% relativamente à masculinidade, Portugal caracteriza-se por ser um país que procura o consenso. Extremos não são bem vistos em Portugal e o foco é não haver conflitos, e quando assim o houver, resolvê-los da forma mais pacífica possível (Hofstede Insights, 2023).

Tendo Portugal uma percentagem de 99% relativamente à resistência à incerteza, sendo esta a dimensão que mais caracteriza o país, a necessidade para que existam regras, para que haja trabalho constantemente, para que haja minuciosidade e pontualidade em tudo, descrevem verdadeiramente o país. Nestas condições, a inovação não é, normalmente, muito bem-vinda, e a segurança é priorizada (Hofstede Insights, 2023).

Os 28% que caracterizam a orientação a longo prazo, demonstram mais uma vez, que Portugal prioriza a tradição, e procura focar-se no presente, relativizando a importância do pensamento no futuro (Hofstede Insights, 2023).

Por fim, quando à dimensão da indulgência, Portugal tem uma percentagem de 33%, demonstrando, de novo, que o país mantém uma cultura de restrição e pessimismo. Estas características levam a que os portugueses sintam que se autorecompensarem pelas suas conquistas não é correto e não deve ser feito (Hofstede Insights, 2023).

Em resumo, depois de definidas as dimensões de Hofstede para Portugal, é possível definir o país com uma cultura nacional que enfatiza a importância da tradição, das normas e regras sociais; o foco no trabalho e a priorização do mesmo relativamente ao lazer; a aversão à inovação; a tentativa de resolver qualquer conflito, procurando sempre manter a paz e as boas relações; a lealdade ao grupo e a importância da família; e ainda o respeito pelos superiores nas mais variadas questões da vida. Os portugueses são uma população que se vê restringida em muitas áreas a seguir certas normas e tradições, sendo um povo, de certa forma, reprimido naquilo que é a liberdade de expressão e na liberdade de fazer aquilo que gosta, principalmente no que diz respeito a permitir-se ter momentos de lazer e de descanso. É uma população que se foca no presente e não tem por costume fazer planos a longo prazo, sendo imediatista e priorizando as boas relações com todos, ainda que discordem ou não se identifiquem com muitos costumes (Hofstede Insights, 2023).

De seguida, apresenta-se o gráfico que dá conta da classificação de Portugal nas dimensões culturais segundo o Hofstede Insights (2023).

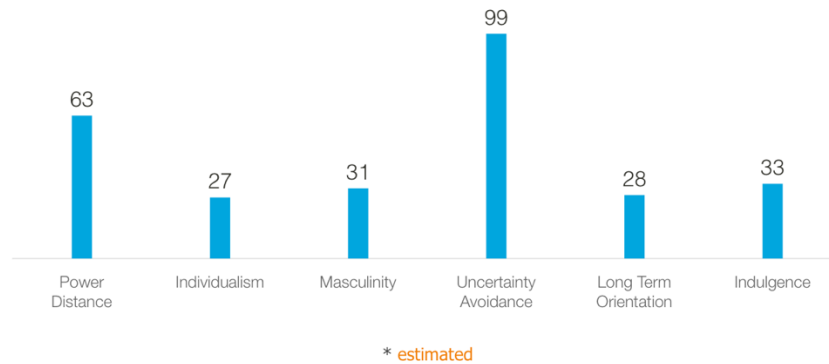


Gráfico 1 – Classificação de Portugal segundo as dimensões culturais de Hofstede. (Hofstede Insights, 2023, retirado de <https://www.hofstede-insights.com>)

Ouso fazer aqui uma nota pessoal relacionada com a minha experiência subjetiva de ser portuguesa. Sendo eu portuguesa, e permitindo-me dar o meu ponto de vista relativamente à posição na qual Portugal está enquadrado na escala de Hofstede, sou capaz de rever em mim, grande parte daquilo que foi descrito acima. Não só em mim, bem como na grande parte da minha família e amigos. Sendo eu uma mulher que nasceu numa pequena freguesia de Guimarães, na qual todos se conhecem, muito do que foi descrito acima é corroborado.

Reconheço que sou uma pessoa que prioriza sempre o trabalho e as minhas obrigações, tendo em conta que não consigo descansar ou permitir-me ter momentos de lazer, enquanto não tenho realizadas todas as tarefas pelas quais sou responsável. Muitas vezes não me identifico e não aprecio atitudes de algumas pessoas que passam pela minha vida e com as quais convivo dentro do contexto de trabalho e de estudo. Contudo, faço sempre um esforço para manter uma boa relação com todas as pessoas que me rodeiam e acredito que esse seja um traço de personalidade meu que advém da cultura portuguesa e daqueles que me antecedem.

## **Brasil**

De seguida, apresenta-se a caracterização da cultura nacional do Brasil, a partir das dimensões do Modelo de Hofstede. Assim sendo, o Brasil apresenta 69% na dimensão da distância de poder, o que significa que neste país também existe um respeito acrescido pela hierarquia e que aqueles que detêm o poder têm mais benefícios. No website Hofstede Insights é ainda possível ler que neste país é importante demonstrar respeito pelos mais velhos e que é tradição os filhos cuidarem dos pais quando assim for necessário (Hofstede Insights, 2023).

No que diz respeito ao individualismo, com 38%, o Brasil é considerado um país no qual as pessoas são integradas em grupos sociais coesos e alargados e que são normalmente compostos por familiares, aos quais os seus membros devem lealdade. Como os brasileiros têm a tradição de se proteger dentro dos seus círculos de convívio, quando alguém procura trabalho, os membros dos seus “grupos” têm a obrigação social de ajudar neste âmbito (Hofstede Insights, 2023).

Sobre a dimensão da masculinidade, o Brasil mantém uma pontuação intermédia de 49%, o que dificulta a análise do país nesta dimensão. Ou seja, os brasileiros podem ser percebidos tanto como pessoas que têm intenções de ascender a posições elevadas e de serem os melhores naquilo que fazem, sendo, portanto, competitivas, como pessoas que estão satisfeitas com o que fazem e priorizam a paz relacional, procurando evitar ambientes competitivos (Hofstede Insights, 2023).

Apesar de na dimensão da masculinidade, na escala de Hofstede o Brasil estar num ponto intermédio, há, por outro lado, autores, como Green (2016) que associam o país a uma natureza pacífica e que procura constantemente a conciliação.

“Certamente a celebração da conciliação como um traço nacional ou identidade coletiva, conhecido como “à brasileiro”, confirma a sua herança não-revolucionária e sustenta o status quo, promovendo na melhor das hipóteses o incrementalismo e a mudança evolucionária. Desde o início da história do Brasil, as elites demonstraram uma preferência extraordinária pela reconciliação, bem como um silenciamento de conflito e um acordo para evitar assuntos controversos. O Brasil não tem uma história revolucionária. Na verdade, a sua história é caracterizada pela continuidade notável das suas estruturas económicas e sociais. A narrativa dominante no Brasil tem amplamente aplaudido isto; o país é excepcionalmente pacífico e um exemplo raro de estabilidade. Contudo, enquanto que, o número de mortos em guerras é relativamente baixo para o Brasil, talvez seja demasiado cedo para celebrar, visto que esta história ignora a taxa de acidentes advindos de violência estrutural e a boa possibilidade que alguma desta estabilidade é devido à tradição autoritária persistente.” (Green et al., 2016, p.40).

Relativamente à resistência à incerteza, o Brasil mantém uma pontuação de 76%, demonstrando que é uma sociedade que necessita de ser regulada e de ter normas para seguir, o que não significa que é o que acontece posteriormente na sua realidade. Apesar disto, este é um país que prioriza o lazer, a relação com as pessoas, o descanso diário, o convívio, etc. Os brasileiros são pessoas com uma forte linguagem corporal e bastante sentimentais, detentores de emoções fortes (Hofstede Insights, 2023).

De novo, com uma pontuação intermédia, de 44%, na dimensão da orientação a longo prazo, o Brasil é um país que tanto tem pessoas que priorizam a tradição e preferem manter a sua visão do mundo tal como sempre foi não tendo em conta as consequências que as suas ações atuais trarão para o futuro, como tem pessoas que estão abertas à inovação e à mudança (Hofstede Insights, 2023).

Finalmente, no que diz respeito à dimensão da indulgência, o Brasil detém uma pontuação de 59%, querendo isto dizer que os brasileiros são uma população que, geralmente, permite-se agir por impulso e seguir as suas vontades, de forma a viver a vida da maneira mais positiva, e priorizando o tempo livre, o convívio e o divertimento (Hofstede Insights, 2023).

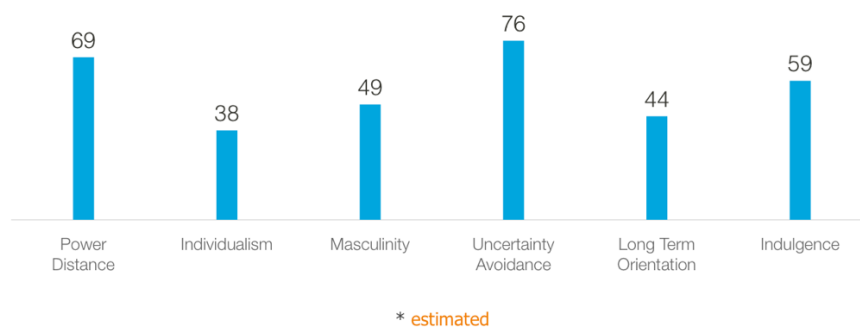


Gráfico 2 – Classificação do Brasil segundo as dimensões culturais de Hofstede. (Hofstede Insights, 2023, retirado de <https://www.hofstede-insights.com>)

### **Comparação entre Portugal e Brasil**

Bem, de modo a comparar ambos os países tendo em conta a mesma escala de avaliação das características de ambos, sendo o Modelo de Hofstede, ambos os países têm similaridades e diferenças.

Os países (Brasil e Portugal) detêm uma pontuação próxima na distância de poder. Na dimensão do individualismo o Brasil detém uma pontuação maior, contudo próxima. Já na masculinidade, o Brasil detém maior pontuação do que Portugal sendo Portugal um país de maior feminilidade e estando o Brasil com uma pontuação média. Quanto à resistência à incerteza, ambos os países detêm uma pontuação bastante elevada, apesar de Portugal ultrapassar o Brasil nesta dimensão. No que diz respeito à orientação a longo prazo, ambos têm uma pontuação abaixo de 50%. Por fim, relativo à indulgência, o Brasil tem uma pontuação elevada e Portugal uma pontuação baixa, sendo este o ponto de maior distinção entre ambos os países, e assim, o aspeto em que mais diferem. No geral são dois países com culturas próximas, segundo esta escala de avaliação.

Com base nesta comparação posso pressupor que a proximidade cultural entre ambos os países pode ser um fator que facilitará a adaptação dos expatriados brasileiros por iniciativa própria a viver em Portugal. Sobre este tema, será desenvolvido em mais detalhe quando for demonstrado e analisado o material recolhido, no capítulo referente à metodologia.

No gráfico abaixo estão representados Brasil a azul e Portugal a lilás.

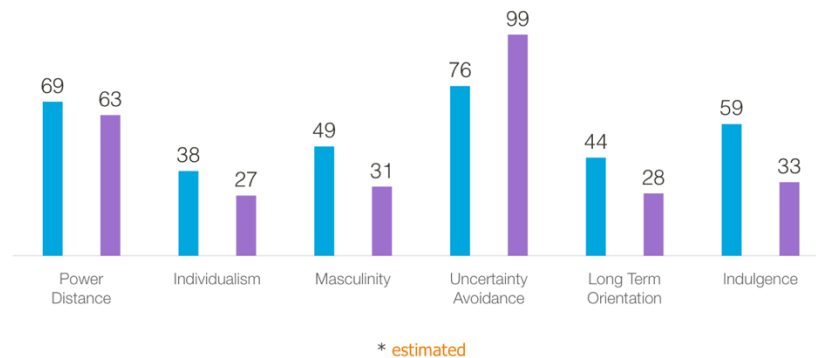


Gráfico 3 – Comparação da classificação de Portugal e Brasil segundo as dimensões culturais de Hofstede. (Hofstede Insights, 2023, retirado de <https://www.hofstede-insights.com>)

### Estudos prévios

São inúmeros os estudos já existentes sobre esta matéria, o que me permite analisar com maior afinco a temática em questão e entender a relação entre os dois focos desta investigação: os expatriados por opção própria e a sua experiência no país hospedeiro, usando o Modelo de Hofstede para classificar a cultura do expatriado e a do país hospedeiro.

#### *Estudos sobre o processo de expatriação*

No que diz respeito aos aspetos que podem influenciar o processo de expatriação, foquei-me num estudo que aborda a análise da distância cultural e da distância física (Cabral-Cardoso et al. 2010), bem como a forma como ambos estes fatores podem influenciar as experiências dos expatriados. Um dos principais aspetos averiguados neste estudo foi o de que o impacto das distâncias culturais à adaptação aos países era assimétrico, sendo referenciado um exemplo demonstrando que os expatriados alemães analisados no estudo se adaptaram melhor à experiência de expatriação nos Estados Unidos da América, do que os expatriados americanos se adaptaram à experiência de expatriação na Alemanha. Diante das variadas interpretações retiradas deste estudo, uma das mais importantes é que os expatriados se adaptam de igual forma em locais que lhes são familiares e em locais que não lhes são familiares, permitindo assim concluir que as dificuldades de adaptação dos expatriados podem ser igualmente

elevadas em países culturalmente idênticos aos seus e em países com uma distância cultural muito elevada dos seus países originários.

Para além dos estudos já referidos acima, analisei também um artigo de Paula Caligiuri e Rosalie Tung, do ano de 2011, que analisa as diferenças entre a expatriação masculina e a expatriação feminina, tendo como critério o ajustamento cultural, a vontade de terminar a missão que vão cumprir e, ainda, o seu desempenho avaliado pelo superior. O Modelo de Hofstede entra nesta investigação, na medida em que, a partir dos seus principais quatro parâmetros, permite avaliar de forma mais aprofundada a experiência da expatriação tendo em conta o cruzamento de culturas. Nesta investigação foi possível concluir que não houve diferenças entre homens e mulheres no resultado das suas experiências de expatriação, contudo, foi possível identificar também que as mulheres possuem três características que lhes facilita a integração em experiências como esta, sendo elas a comunicação indireta, ênfase na cooperação ao invés da competição e, ainda, o isolamento num ambiente estrangeiro (Caligiuri et al., 2011).

Ao longo do estudo de Tsegaye (2017), foi possível afirmar que a diferença de género não tem um impacto elevado neste processo de expatriação; que a orientação para o coletivismo é determinante para a adaptação dos indivíduos de forma a melhor trabalhar em dinâmicas de grupo e coletivos, algo que a maioria das profissões envolve; a orientação para a resistência à incerteza é considerada determinante para questões não relacionadas com trabalho, mas sim com adaptação a outras culturas de forma geral. A investigação deste autor conclui ainda que a orientação cultural dos expatriados deve ser tida em conta, na tentativa de procurar alinhar os valores do indivíduo e os valores do país que vai receber o indivíduo (Tsegaye, 2017).

Ainda relativamente a estudos prévios sobre esta temática, Ribeiro (2019) foca-se na adaptação cultural dos expatriados, procurando identificar os fatores que contenham implicações nessa adaptação, utilizando a escala do Modelo de Hofstede como forma de medir a orientação cultural a nível pessoal e individual.

### *Estudos sobre a população brasileira*

Um dos estudos mais completos sobre a migração da população brasileira para Portugal foi organizado por Jorge Macaísta Malheiros (2007) e redigido por vários autores. Este estudo aborda vários temas à volta desta problemática, como por exemplo, a relação entre Portugal e Brasil desde o seu início,



os hábitos culturais de ambos, a situação laboral, a distribuição regional de brasileiros, entre muitas outras vertentes. Esta investigação foi uma grande aliada para a realização deste trabalho.

Analisei também um estudo realizado por Shalimar Gallon, Aline Mendonça Fraga, Elaine Di Diego Antunes (2019), sobre uma empresa brasileira e uma empresa portuguesa, o qual tem em vista perceber a diferença e também a semelhança das práticas de expatriação de ambas as empresas. Estudo este que permitiu entender que ambas as empresas, provenientes de países diferentes e, então, de culturas diferentes, têm práticas de expatriação distintas influenciadas pelas diferenças de ambos os países. (Gallon et al., 2019).

Tendo-se verificado um número muito grande de brasileiros a vir viver para Portugal, são inúmeros os estudos que analisam este fenómeno. Um dos estudos que eu analisei, com o fim de melhor entender a temática, foi um estudo de Andressa de Senne (2020), no qual ela se foca nas motivações dos autoexpatriados brasileiros que vêm viver para Portugal. Andressa concluiu que os principais motivos que levam as pessoas a tomar esta decisão são, o custo de vida mais baixo em Portugal do que no Brasil, a segurança e a qualidade dos serviços públicos. Conclui ainda que inicialmente os expatriados por iniciativa própria sentem dificuldades a adaptar-se e não sentem tanta receptividade em termos profissionais (Senne, 2020).

Outro dos estudos que eu analisei é um estudo sobre expatriados brasileiros por iniciativa própria, pelo mundo. Neste estudo, Livia Pedersen de Oliveira (2017), concluiu que os principais motivos para tal acontecer são a busca de desenvolvimento tanto pessoal, como profissional, a falta de perspetiva profissional e de crescimento que os indivíduos entrevistados vêm no Brasil, e ainda a fuga da violência (Oliveira, 2017).

#### *Estudos no âmbito da expatriação por iniciativa própria*

Utilizando o fator “inteligência cultural”, Silva (2021), debruçou-se sobre o estudo do desempenho dos expatriados por iniciativa própria em Portugal. A investigadora entrevistou expatriados brasileiros por iniciativa própria, e concluiu que a aspiração à melhoria da qualidade de vida é um dos aspetos que mais impulsiona estas pessoas a tomar a iniciativa de viver esta experiência. E percebeu também que, geralmente, a opinião dessas pessoas sobre Portugal é positiva, apesar de se mostrarem descontentes com o entrave que há no mundo profissional e no mercado de trabalho.

Sobre os vários tipos de mobilidade internacional, existem muitos estudos que abordam esta prática. Um deles, da autoria de Santos (2015), focaliza-se na expatriação e na expatriação por iniciativa própria,

sendo este um estudo que analisei com o fim de entender melhor as diferenças entre as duas vertentes. Este estudo refere-se às motivações que levam os indivíduos a fazer uma experiência tanto de expatriação como de expatriação por iniciativa própria. Em termos de expatriação por iniciativa própria, conseguiram perceber que as motivações dos homens diferem das mulheres, na medida em que geralmente para as mulheres, a maior motivação é ter familiares ou conhecidos no local para o qual vai viver, e para os homens é a vontade de explorar (Santos, 2015).

## **Capítulo 3: Contextualização**

### Leis sobre a migração

Como forma de entender tanto os direitos como os deveres dos brasileiros que vão viver para Portugal, irei expor de seguida as leis de ambos os países que abrangem esta matéria.

Em termos de legislação que cobre a matéria de entrada em Portugal para residir, existem algumas concessões necessárias para fazê-lo. O Serviço de Estrangeiro e Fronteiras (SEF) estabeleceu algumas leis para aqueles que o pretendem fazer. O Artigo 77.º N.º1, da Lei n.º23/2007, abrange os requisitos necessários para obter a autorização de residência em Portugal, sendo estes: fotografias atuais do indivíduo; passaporte; visto de residência válido; alojamento; capacidade de subsistência; inexistência de obstáculos à sua permanência em Portugal; presença em território português; inscrição na segurança social; inscrição na Autoridade Tributária; nenhum histórico de condenação por crime que em Portugal seja punível com pena privativa de liberdade superior a um ano; não estar em período de interdição de entrada em território português; não estar no Sistema de Informação Schengen; não estar no Sistema Integrado de Informação do SEF (Artigo 77.º N.º1, 2022).

Por sua vez, o Artigo 88.º, N.º1 da mesma Lei n.º23/2007, abrange a autorização de residência para exercício de atividade profissional subordinada, com visto de residência, que compõe a Lei dos Estrangeiros, do SEF, e reitera que, para além do contemplado no artigo 77.º, é necessário um contrato de trabalho de acordo com a lei portuguesa; documentos que contemplem a informação necessária para que seja confirmada a inscrição na administração fiscal; e também é necessário que o indivíduo em questão tenha entrado de forma legal em território português, para que lhe seja concedido a autorização de residência em Portugal para o exercício de funções profissionais. Apesar disto, o indivíduo que seja titular da autorização de residência para exercer uma atividade profissional pode também exercer uma atividade profissional independente, assim que substituir o seu título de residência (Artigo 88.º, N.º1, 2007)

Ainda relativo à criação de incentivos para o empreendedorismo e para a receção de estrangeiros que contribuam para esse aspeto da economia portuguesa, existe o Artigo 89.º, da Lei n.º23/2007, que legisla a autorização de residência para exercício de atividade profissional independente com visto de residência, presente na Lei dos Estrangeiros do SEF, explicitando que os requisitos necessários à entrada de estrangeiros que queiram a autorização de residência para exercício de atividade profissional independente são, fotografias do indivíduo; passaporte; visto de residência válido; alojamento;

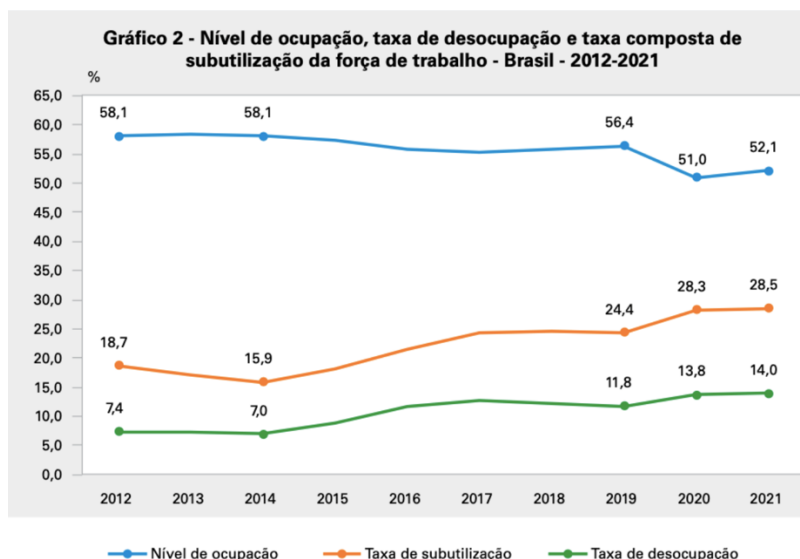
autorização para que possa ser consultado o registo criminal português; a necessidade de constituir sociedade segundo os termos previstos na lei ou declarar o início da atividade na administração fiscal e segurança social ou ainda contrato de prestação de serviços para exercício de profissão liberal; habilitação ao exercício de uma atividade profissional independente se assim for requerido; capacidade de subsistência. Neste caso, os estrangeiros que sejam titulares de residência para exercício de atividade profissional independente, podem também exercer uma profissão de trabalho subordinado se substituírem corretamente o seu título de residência. É ainda concedida a autorização de residência a estrangeiros que criem projetos inovadores e empreendedores, integrados em incubadoras certificadas nos termos definidos pelo Governo (Artigo 89.º, N.º1, 2007).

No que diz respeito às leis no Brasil que regulam os emigrantes, estas são compostas pela Seção I – Das políticas públicas para os emigrantes, do Capítulo XIII do Emigrante, presente no Decreto N° 9.199, de 20 de novembro de 2017, tendo o Artigo 256 definido que, será prestada proteção e prestação de assistência consular aos nacionais brasileiros que vão viver para outros países; serão dadas as condições necessárias para uma vida digna, através da facilitação do registo consular e prestação de serviços consulares como educação, saúde, trabalho, estudo e pesquisa sobre as comunidades de brasileiros a viver fora do seu país; atuação diplomática de forma a defender os direitos dos brasileiros emigrantes; ação governamental integrada de forma a assistir as comunidades brasileiras que vivem no exterior; atualização e modernização do sistema de atendimento, com vista a desburocratizar o mesmo e dar uma melhor assistência aos indivíduos (Artigo 256 do Decreto N.º 9.199, 2017).

### População brasileira

O Brasil é um país do continente americano, que se situa a sul desse mesmo continente. Segundo os Censos demográficos de 2022 lançados pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE, 2022), o Brasil tem cerca de 207 750 291 pessoas.

No início da década de 2010, consequência da ampliação da renda e do crédito e dos reajustes do salário mínimo, o mercado de trabalho no Brasil apresentou crescimentos, sendo que na época, a taxa de desemprego era de 5,7% e a renda dos trabalhadores cresceu em média 5% ao ano. Contudo, depois do ano de 2015 deu-se uma queda de renda agregada no Brasil e um declínio do cenário económico, algo que se agravou ainda mais depois da pandemia do Covid-19, aumentando os números do desemprego, tendo a taxa deste indicador ascendido aos 14,2% (Aquarek, 2022).



Fonte: IBGE, Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua 2012-2021.  
 Nota: Dados consolidados de primeiras visitas de 2012 a 2019 e de quintas visitas em 2020 e 2021.

Gráfico 4 - Nível de ocupação, taxa de desocupação e taxa composta de subutilização da força do trabalho no Brasil – retirado de <http://observatoriodesigualdades.fjp.mg.gov.br/?p=2711>

No gráfico acima, os indicadores assinalados são o nível de ocupação, a taxa de subutilização e a taxa de desocupação, no Brasil. Podemos observar que entre 2012 e 2014 a taxa de subutilização e a taxa de desocupação diminuíram, em proporções distintas, contudo entre 2014 e 2017 as mesmas cresceram significativamente, algo que voltou a acontecer em 2019, pois entre 2017 e 2019 existe uma estagnação/pequena diminuição. Já o nível de ocupação manteve-se estagnado entre 2012 e 2014, sofrendo este uma queda não abrupta entre 2014 e 2019, porém entre 2019 e 2020 deu-se uma queda bastante significativa deste indicador, ano que coincidiu com a pandemia do Covid-19 (Auarek, 2022).

Mais uma vez, os dados apontam para uma realidade preocupante no Brasil, em termos de contexto de trabalho. “Atualmente, cerca de metade da população brasileira encontra-se desocupada ou fora da força de trabalho, além disso, os postos de trabalho recuperados foram de baixa qualidade, ou seja, trabalhos precários e com remuneração media menor. (IBGE, 2022).” (Auarek, 2022).

Desta análise, pode retirar que a situação do Brasil em termos de empregabilidade é alarmante, principalmente depois da pandemia do Covid-19 e estando o país a experienciar desde o fim do ano de 2022, perpetuando-se neste início de ano de 2023, uma onda de ataques cometidos contra a tomada de posse do presidente eleito no final de 2022, Luiz Inácio Lula da Silva. Estando o país a viver um momento de instabilidade em várias áreas, pode considerar-se este um dos principais motivos para o grande número de migrações por parte dos brasileiros para outros países (BBC News Brasil, 2022).

## Migração da população brasileira

Os dados mais recentes apurados pelo Ministério das Relações Exteriores do Brasil, fazem uma estimativa, relativa ao ano de 2020 dos brasileiros a viver no exterior e concluem que são cerca de 4 215 800 pessoas brasileiras que vivem no exterior do seu país, sendo que a América do Norte é o território que tem mais residentes brasileiros, seguido da Europa, depois a América do Sul, depois vem a Ásia, a Oceânia, o Médio Oriente, África e por fim, a América Central e Caraíbas. O país para o qual os brasileiros mais emigram são os Estados Unidos da América, e de seguida vem Portugal, depois o Paraguai, o Reino Unido, o Japão, Itália, Espanha, Alemanha, Canadá e França, por ordem de maior número de pessoas a habitar o território (Departamento Consular da Secretaria de Assuntos de Soberania Nacional e Cidadania do Ministério das Relações Exteriores do Brasil, 2021).

Do lado de Portugal, segundo dados apurados pelo SEF sobre o ano de 2021, a população brasileira é a maior comunidade de estrangeiros a viver em Portugal, com 29,3%, cerca de 204 694 habitantes do total de estrangeiros a viver no país. Sendo também os brasileiros que mais fazem pedidos de nacionalidade por casamento ou união de facto (Serviço de Estrangeiros e Fronteiras, 2022).

Entre os anos de 2019 e 2020 o número de brasileiros a residir em Portugal aumentou de 151 304 para 183 993 habitantes. O que, tendo em conta os dados revelados acima demonstra um enorme crescimento de imigrantes a vir viver para Portugal nos últimos anos, principalmente depois de as fronteiras terem sido abertas tendo em conta a situação pandémica do Covid-19 (Eurocid, 2022).

Como forma de incentivar a chegada de estrangeiros a Portugal, foram instauradas políticas de atração de trabalhadores qualificados e abertura de empresas. Portugal começou a investir neste processo em 2012, como forma de reestruturar o país depois da crise de 2008, criando o programa de “Autorização de Residência para Atividade de Investimento” (Cavalcanti et al., 2022). Este regime permite que cidadãos de outros países consigam obter autorização de residência para entrar em Portugal, permitindo àqueles que são favorecidos pelo programa entrar no país com dispensa do visto de residência, trabalhar no país permanecendo no mínimo sete dias no primeiro ano, circular no espaço Schengen, solicitar a aquisição da nacionalidade portuguesa cumprindo os requisitos necessários, entre outros benefícios (Artigo 90.º-A, 2012).

A “fuga de cérebros” do Brasil, é um dos assuntos relacionados com a questão do aumento da emigração por parte dos nacionais desse país. Este índice de fuga aumentou significativamente nos últimos tempos devido principalmente às restrições orçamentais que se têm intensificado no Brasil. Este

fenómeno tem preocupado a ciência brasileira e de que forma será implicado no futuro da mesma e na forma como a mesma irá evoluir (Barreto, 2022).

Podemos verificar este fenómeno mais claramente nos Estados Unidos da América, sendo este o país conhecido por comportar “*the american dream*”, sendo propagada a ideia de que lá os sonhos são possíveis de alcançar. Acontece que nos últimos anos, como já foi mencionado acima, esta “fuga de cérebros” tem-se intensificado bastante no Brasil, e algumas das pessoas que fazem parte deste índice, dirigem-se para Portugal, em busca de poderem formar-se academicamente, tanto em licenciaturas como mestrados e também doutoramentos, por um valor monetário menor do que no Brasil, assunto este bastante abordado nas entrevistas que realizei e que irei detalhar numa fase mais avançada da minha dissertação (Araújo et al., 2013).

Segundo o apuramento da BBC News Brasil, um dos mais conceituados portais de notícias, depois de realizarem várias entrevistas, foi possível identificar os principais motivos para o número muito grande de brasileiros a saírem do seu país para viver em Portugal, e as razões são a crise presenciada pelo país da América Latina, a vontade de melhorar a qualidade de vida e o facto de se falar a mesma língua. Em conjunto com estes aspetos, Brasil e Portugal são países com relações muito boas, tendo o último leis que facilitam a imigração. Vallone (2021), fez uma reportagem para a BBC News Brasil, na qual decidiu revelar alguns relatos de pessoas brasileiras que vieram viver para Portugal, e a maioria menciona a dificuldade que é, atualmente, conseguir o básico no Brasil. Falam que nem pensam em comprar um bom carro ou uma boa casa, apenas pensam em conseguir sobreviver e sustentar-se, algo que, segundo eles, está cada vez mais impossível. Outros dos aspetos mencionados pelos entrevistados do canal de notícias é o facto do país ser pequeno e haver uma maior facilidade de deslocação, algo que se complica no Brasil por ser um país tão grande. No artigo publicado pelo canal já mencionado acima, é referido que as pessoas brasileiras têm dificuldade de encontrar trabalho qualificado em Portugal pois os seus currículos são desvalorizados, intensificando a questão de que todo o currículo e trabalho feito previamente no Brasil é colocado de lado. Também é referido o facto de que o arrendamento de casas é dificultado para os brasileiros, sendo muitas vezes pedido um adiantamento no valor de três caucões.

Uma das investigações que decidi analisar sobre esta temática é um artigo da autoria de Andressa de Senne, que conclui que as motivações para as pessoas brasileiras virem viver para Portugal são principalmente, e mais uma vez, a qualidade de vida, a educação pública de qualidade, a segurança, as novas oportunidades, o sentido de aventura e o crescimento pessoal. Esta investigação tem um objetivo

parecido ao do meu estudo, que é estudar as motivações dos autoexpatriados brasileiros que vêm viver para Portugal (Senne, 2020).

#### Expatriados brasileiros por iniciativa própria a viver em Portugal

No seguimento da análise dos “*self-initiated expatriates*,” é possível verificar um fenómeno que tem pautado os últimos anos em Portugal: a vinda de expatriados por iniciativa própria brasileiros. Tendo em conta a situação económica, política, financeira, e o baixo nível de segurança do Brasil, inúmeros são aqueles que decidem partir para Portugal em busca de emprego. Tem sido possível constatar este facto, numa simples ida ao *shopping*, onde alguns dos funcionários das lojas e da restauração são brasileiros, em idas a restaurantes, onde muitos deles trabalham, em hotéis, etc. Os indivíduos de nacionalidade brasileira têm entrado em Portugal e conquistado o seu espaço nas mais variadas áreas de trabalho. Este fenómeno despertou o meu interesse, devido ao facto de ambos os países terem a mesma língua (português), de terem, pela opinião pública, culturas consideradas semelhantes, contudo, tendo ambos muitas diferenças e aspetos que os afastam. Assim, decidi seguir a minha investigação por esse caminho, na tentativa de avaliar e investigar como é a adaptação de um expatriado brasileiro por iniciativa própria em Portugal.



## **Capítulo 4: Enquadramento Metodológico**

### Metodologia

A importância dada pelo investigador à vertente metodológica de uma investigação é fulcral para o melhor seguimento da obra. Ao longo de uma investigação, é necessário recolher dados que sejam empiricamente verificados, bem como informações confirmadas. Nesta investigação foi feito um trabalho de leitura e pesquisa aprofundados, de forma a estudar autores com conhecimentos na matéria.

#### *Objetivos da investigação e estratégia metodológica*

Os conceitos centrais que serão medidos nesta investigação serão a experiência de expatriação por iniciativa própria, bem como o Modelo de Hofstede. Como objetivos específicos da proposta, pretendo então, como já referido acima, analisar os percursos dos expatriados envolvidos no processo; identificar as características culturais que definam os alvos desta investigação; analisar a forma como o Modelo de Hofstede pode caracterizar os alvos desta investigação; procurar perceber os costumes, valores e a cultura em que os expatriados estão inseridos; tentar perceber o nível de adaptação dos expatriados à cultura em questão; procurar entender como os dados que eu transmitirei com esta pesquisa podem ajudar as organizações que trabalham com indivíduos nestas condições a melhor lidar com os mesmos. O meu objetivo é ainda procurar entender como é o processo de adaptação pelo qual as pessoas que fazem parte desta experiência, passam. Se é um processo complexo, tendo em conta tudo aquilo que exige, ou um processo facilitado perante as parecenças de língua, culinária, cultura, etc. Daí, entrevistarei vários brasileiros, tanto mulheres como homens, com mais de dezoito anos, que vivam nestas condições, tendo eles as mais variadas profissões, de forma a ter uma amostra ampla que me permita concluir como é o nível de adaptação dependente da profissão do indivíduo, e todas as características que os distinguem

Será feita uma investigação qualitativa. Relativamente à forma como uma investigação qualitativa decorre, “[o]s investigadores que adoptam uma perspectiva qualitativa estão mais interessados em compreender as percepções individuais do mundo. Procuram compreensão, em vez de análise estatística. Duvidam da existência de factos “sociais” e põem em questão a abordagem “científica” quando se trata de estudar seres humanos.” (Bell, 1997, p.20).

Sendo a problemática estudada da área dos recursos humanos na gestão, focada nas experiências dos expatriados brasileiros por iniciativa própria, analisando os mesmos segundo o Modelo de Hofstede,

prevejo que o instrumento de recolha de dados que melhor se enquadra seja uma entrevista semiestruturada destinada a expatriados brasileiros por iniciativa própria a viver em Portugal.

Nunes et al. (2016) citando Laville e Dione (1999), descreve que a entrevista semiestruturada, permite obter resultados mais amplos e mais bem organizados pelo facto de não estar dependente de um papel que se entrega ao indivíduo questionado, e, assim obter uma maior intimidade e um contacto mais próximo com o entrevistado, para que as informações obtidas sejam mais profundas.

Assim que definido o tipo de investigação a seguir neste estudo, é necessário saber como aplicá-lo. Segundo a autora Judith Bell (1997), ao planear uma investigação, devemos inicialmente seleccionar um tópico; de seguida listar as ideias iniciais e estabelecer uma problemática a ser estudada; posteriormente, definir as hipóteses e os objetivos da investigação; definir um esquema de trabalho, tendo este que ser composto pelo título da investigação, pelos objetivos da mesma e pelas questões às quais os questionadores responderão; ainda uma calendarização; e também, a análise às respostas dadas pelos questionados.

Foram realizadas dezoito entrevistas semiestruturadas, num período compreendido entre o início do mês de dezembro de 2022 e o fim do mês de janeiro de 2023. Devido à dificuldade em encontrar pessoas dispostas a participar neste estudo, tendo eu contactado centenas de pessoas, dezoito dessas pessoas contactadas aceitaram participar e realizar uma entrevista na qual eu colocava questões semiestruturadas de resposta aberta. Treze das pessoas entrevistadas eram mulheres e cinco homens. Outra das maiores dificuldades ao longo deste estudo foi essa mesma, encontrar pessoas dispostas a realizar a breve entrevista que contribui para o estudo.

Todas as entrevistas foram realizadas através de videochamada por comodidade para os entrevistados e pelo facto de eu estar a viver fora de Portugal. As idades dos participantes vão desde os vinte e três anos aos quarenta e oito anos. O tempo de duração média das entrevistas foi entre trinta minutos e uma hora. Durante cada entrevista, comecei por agradecer a participação do entrevistado no estudo e explicar-lhe sucintamente o que iria decorrer e que tipo de perguntas iriam ser colocadas, expliquei também como iria funcionar a questão da confidencialidade e ainda questionei se o entrevistado aceitaria que a entrevista fosse gravada em áudio através do meu telemóvel para que eu depois pudesse transcrever a mesma na íntegra e assim devolver a entrevista transcrita de forma a confirmarem todas as informações. Caso o entrevistado concordasse com todos os apontamentos, passaria então à parte da entrevista, caso contrário agradeceria o tempo dispensado e concluía a minha intervenção. Comecei por colocar questões sociodemográficas, de seguida questões gerais sobre o percurso profissional dos

mesmos, seguida de questões sobre as suas experiências de expatriação por iniciativa própria prévias, se assim o existir, e, por fim, algumas questões sobre a experiência em território português. Depois de realizadas as entrevistas, transcrevi-as para uma folha de processamento de texto, enquanto ouvia o áudio gravado através do meu telemóvel. Depois de transcritas, enviei a entrevista para cada entrevistado correspondentemente para que pudesse confirmar a veracidade de todas as informações e fazer correções, se assim necessário. Depois disso transcrevi de novo todas as entrevistas com o fim de fixar o conteúdo das mesmas de forma mais aprofundada.

No primeiro momento da entrevista, que diz respeito às questões sociodemográficas que me permitem traçar o perfil do entrevistado. As questões colocadas são relacionadas com a idade do entrevistado, a sua cidade no país de origem, a cidade em que vive em Portugal, o seu estado civil, se tem filhos, a sua área de qualificação e qual a função profissional que exerce atualmente.

Num segundo momento da entrevista coloquei questões gerais sobre o entrevistado, para que ele fale um pouco sobre a sua vida profissional já desde o Brasil até aos dias de hoje e também sobre a sua experiência de mudança de país, em todos os aspetos possíveis. Neste bloco de questões questiono também quais os motivos e as razões que levaram o entrevistado a escolher Portugal para viver esta experiência.

Na terceira parte da entrevista, coloquei questões sobre as experiências de expatriação por iniciativa própria prévias, questões estas que apenas serão colocadas se o entrevistado já tiver vivido uma experiência prévia de expatriação por iniciativa própria. As questões colocadas variam em torno da caracterização da experiência vivida pelo indivíduo, da sua adaptação e estratégias que adotou, do apoio que teve tanto a nível familiar como em contexto de trabalho, e das dificuldades experienciadas.

A última parte da entrevista foca-se na experiência em território português. Esta parte da entrevista contém várias questões que procuram entender como foi a adaptação do entrevistado em território português, com ênfase na vertente profissional e no contexto de trabalho. As perguntas procuram entender como foi a adaptação do entrevistado em termos de contexto de trabalho, familiar, lazer; as estratégias adotadas por ele; as dificuldades vividas; a vontade de continuar a viver em Portugal; as vantagens e desvantagens retidas da experiência de expatriação por iniciativa própria. Neste bloco de questões, aconteceu que, por vezes, foi confirmada a informação que o entrevistado deu no início da entrevista, o que me permitiu obter a informação o mais correta possível e com o rigor necessário que exigem os métodos e técnicas científicas de recolha de dados.

O guião foi ajustado à medida que fiz as entrevistas pois encontrei sequências que resultavam melhor para o objetivo pretendido.

### *Amostra*

Quanto à amostra, ela é composta por um grupo de indivíduos que foram escolhidos para representar a população em estudo (Coutinho, 2013). A amostra é de natureza intencional e de conveniência.

Como critério para a escolha deste parâmetro, apliquei as entrevistas à amostra, sendo eles os expatriados brasileiros por iniciativa própria que estejam a viver em Portugal. Como amostra defini pessoas que estejam a vivenciar o processo de expatriação por iniciativa própria no presente momento, ou seja, pessoas que tenham vindo para Portugal com o intuito de trabalhar e mudar a sua vida, e ainda acrescento na amostra deste estudo pessoas que já estejam inseridas no mundo de trabalho e tenham vindo para Portugal com o fim de estudar para poder melhorar as oportunidades de trabalho e dar outro rumo à sua carreira. A amostra inclui ainda dezoito pessoas que estejam inseridas no mercado de trabalho português.

Através do método “bola de neve” consegui realizar grande parte das entrevistas. Este método consiste essencialmente na utilização de redes de referência para conseguir uma amostra alargada e completa (Bockorni et al., 2021). Os primeiros contactos deram-se através de conhecidos que me informaram sobre pessoas que tinham as características da minha amostra e, depois de contactadas por mim, realizamos as entrevistas. Comecei a contactar todas os alunos brasileiros que frequentaram comigo a Universidade, tendo obtido uma ínfima resposta, contudo, uma dessas pessoas convive com vários brasileiros que se enquadram na amostra e passou-me os seus perfis das redes sociais, pessoas essas que eu contactei através das redes sociais e obtive também poucas respostas, contudo consegui realizar duas entrevistas a partir dessas pessoas. Contactei todas as instituições de brasileiros que conhecia em Portugal e não obtive resposta de quase nenhuma, e as que me responderam afirmaram que devido à política de privacidade de dados não me poderiam facultar dados de contato de ninguém. Apesar disso eu expliquei-lhes a situação em que me encontrava e pedi para que fossem eles a dar a conhecer a minha investigação às pessoas que dessas instituições fazem parte e quem estivesse interessado, aí sim poderiam facultar-me os contactos dessas pessoas, contudo não obtive respostas. Foi aí que decidi enviar um email para todos os alunos da Universidade do Minho a dar a conhecer a minha investigação questionando se alguém estaria interessado em ajudar-me, se assim se enquadrasse na minha amostra, e foi nessa ação que obtive a maioria dos contactos para realizar as entrevistas. A partir desse email académico enviado para todos os alunos consegui realizar várias entrevistas com

peças brasileiras que têm experiências bastante interessantes e que acrescentaram muito valor à minha investigação. Tudo isto aconteceu durante dezembro de 2022 e nesse período consegui realizar dez entrevistas.

Numa segunda fase, em janeiro de 2023, não satisfeita com o número de entrevistas que tinha realizado, decidi voltar a reenviar o mesmo email para todos os alunos da Universidade do Minho, na tentativa de conseguir novos entrevistados. Consegui realizar mais entrevistas a partir dessa ação, e através de uma dessas entrevistadas consegui outros contactos, que me ajudaram a encontrar outros indivíduos.

### *Procedimentos de análise do material qualitativo*

Para além do processo elaborado da realização de entrevistas, existe também a fase pós entrevista que tem também uma grande importância para o decorrer da investigação. Seguido da realização da entrevista, existe a etapa da interpretação e apresentação dos dados e é nela que me irei focar de seguida. “Os dados em estado bruto, provenientes de inquéritos, esquemas de entrevistas, listas, etc., têm de ser registados, analisados e interpretados. Uma centena de pedaços soltos de informação interessante não terá qualquer significado para um investigador ou para um leitor se não tiverem sido organizados por categorias. O trabalho do investigador consiste em procurar continuamente semelhanças e diferenças, agrupamentos, modelos e aspetos significativos.” (Bell, 1997, p.160).

Neste seguimento, Guerra (2010), define algumas etapas cruciais para realizar a análise de entrevistas. Essas etapas são a transcrição, leitura das entrevistas, construção das sinopses das entrevistas e a análise interpretativa sobre as “hipóteses explicativas” e os “ideais-tipo”.

A primeira etapa é a transcrição, sendo esta a etapa em que se realiza a transcrição da entrevista, sendo que depois de fazê-lo se deve voltar a ouvir a entrevista e acrescentar os aspetos que não foram assinalados anteriormente, e de seguida, reescrever a entrevista de forma a ser perceptível o discurso criando um fio condutor para facilitar as próximas etapas (Guerra, 2006).

A segunda etapa é a leitura das entrevistas, etapa esta que se define por ler a entrevista na íntegra e assinalar os aspetos mais importantes e significativos tendo em conta o objetivo do estudo, para que se possa marcar palavras-chave, problemas, argumentos, etc. (Guerra, 2006).

A terceira etapa é a construção das sinopses das entrevistas. Esta etapa tem em vista reduzir o material para facilitar a análise das entrevistas. Nesta fase é suposto construir-se esquemas nos quais

se coloca os principais temas abordados na entrevista, seguidos dos argumentos dos entrevistados relativos a tal. Isto pode ser feito através de um quadro que facilitará a interpretação (Guerra, 2006).

A quarta etapa compõe a análise descritiva (análise tipológica, categorial e temática aprofundada). Esta etapa divide-se em três outras etapas que têm como objetivo agregar as informações retiradas das entrevistas em lógicas de pensamento. Na fase da análise tipológica, ordena-se o conteúdo recolhido, divide-se por critérios, encontra-se as semelhanças e as diferenças, bem como as variáveis frequentes e as mais particulares, podendo isto ser feito através da construção de tipologias por semelhança, através da análise categorial ou da análise de conteúdo tradicional (Guerra, 2006).

Por fim, a última etapa foca-se na análise interpretativa, focando nas “hipóteses explicativas” e nos “ideais-tipo”. Esta é a fase em que para além de descrever as opiniões dos entrevistados, se interroga as várias construções de sentido do material recolhido (Guerra, 2006).

Foi a partir desta forma de analisar entrevistas que me guiei para interpretar os dados neste estudo. Comecei por transcrever as entrevistas e depois, voltei a ouvi-las e a transcrevê-las de novo. De seguida li as transcrições e assinali todos os aspetos marcantes observados. Tendo isto feito, comecei a construção dos resumos, definindo tópicos de análise e colocando os depoimentos dos entrevistados sobre cada tópico. Numa última fase, criei as categorias de análise que melhor se enquadram nesta investigação e, por fim, analisei as opiniões dos entrevistados referente às categorias assinaladas.

Tendo em conta a importância da criação de categorias para que seja feita uma análise precisa das entrevistas realizadas, depois de realizadas todas as etapas propostas pela autora Isabel Guerra (mencionadas anteriormente), irei abordar a questão categórica de seguida.

“A categorização é uma operação de qualificação de elementos constitutivos de um conjunto, por diferenciação seguida de um reagrupamento baseado em analogias a partir de critérios definidos.” (Franco, 2005, p.57). Então, ao criar categorias de análise, estarei a agrupar os temas abordados ao longo das entrevistas realizadas, e assim, mais facilmente analisar cada parâmetro tendo em conta as opiniões dos entrevistados.

Ao analisar as entrevistas por questão, comecei a construir as categorias com base na leitura, mas também com base em categorias emergentes conforme o que os indivíduos iam respondendo. Posteriormente agrupei as categorias e deu-se então a criação das categorias e suas respetivas subcategorias. Deste trabalho de leitura, interpretação, definição e revisão de categorias surgem então as seguintes categorias e as suas respetivas subcategorias:

A categoria “Narrativa pessoal” tem como objetivo diferenciar a “Origem Geográfica” dos entrevistados e onde foram criados e educados, e a forma como isso altera a forma de pensar, uma vez que o Brasil é um país muito grande em termos de dimensão geográfica, o que se pode traduzir numa enorme diversidade de crenças e pensamentos, que variam muito de localidade para localidade.

Ainda dentro da categoria “Narrativa pessoal”, a subcategoria do “Contexto de trabalho”, está dividida em tópicos, sendo eles a “Profissão atual” e também as “Profissões prévias” que já exerceram, tanto no Brasil, como em Portugal. Outro tópico importante a trabalhar é a “Adaptação a trabalhar em Portugal”, e esta visa entender as dificuldades por que os brasileiros passam no contexto de trabalho em Portugal, e daí identificar que aspetos a cuidar e a ter em atenção para que melhor se lide com pessoas nestas condições, no âmbito da gestão.

Por último, dentro da categoria “Narrativa pessoal”, existe ainda a subcategoria da “Vida pessoal” e um dos tópicos é, “Estado civil”, sendo um indicador que tem como objetivo definir melhor a vida pessoal do entrevistado e como isso afeta a sua adaptação a Portugal. A vertente de “Viver com ou sem família”, visa perceber o quão enriquecedora é a experiência se se estiver com a sua família e vice-versa. O “Convívio com portugueses” é também uma vertente que tem enfoque na adaptação ao lazer e ao convívio dos brasileiros que vêm viver para Portugal e na sua interação com portugueses fora do contexto de trabalho. A “Vontade de voltar a mudar de país” e a “Adaptação a Portugal” são então indicadores da experiência vivida pelos brasileiros que para cá vêm viver e o impacto que causa nas suas vidas.

Outra das categorias a ter em conta é sobre as “Experiências prévias de expatriação por iniciativa própria noutros contextos geográficos” e como isso afeta a experiência atual em território português, ou seja, o facto de os indivíduos terem tido ou não uma experiência prévia pode traduzir uma preparação e uma noção mais clara das dificuldades que surgem desta experiência e das estratégias necessárias a uma melhor adaptação.

A última categoria a ser referenciada é a categoria “Experiência de expatriação por iniciativa própria no contexto português”, que se divide na subcategoria do “Tempo” referente há quanto tempo o entrevistado vive em Portugal, na subcategoria das “Motivações e razões” que levam estes indivíduos a viver em Portugal, também na subcategoria das “Vantagens de viver em Portugal”, a qual pretende identificar pontos positivos da experiência dos entrevistados em Portugal, e quais os aspetos que os mantêm ainda em território nacional. Dentro desta categoria existe ainda a subcategoria das “Desvantagens de viver em Portugal”, que tem como objetivo perceber quais os aspetos que incomodam

os brasileiros que para Portugal vêm viver para assim refletir sobre em que sentido podem esses aspetos ser melhorados para que as experiências de outros sejam melhoradas também.

Categorias	Subcategorias	Tópicos
Narrativa pessoal	• Origem geográfica	
	• Contexto de trabalho	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Profissão atual</li> <li>➤ Profissões prévias</li> <li>➤ Adaptação a trabalhar em Portugal</li> </ul>
	• Vida pessoal	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Estado Civil</li> <li>➤ Viver com ou sem família</li> <li>➤ Convívio com portugueses</li> <li>➤ Vontade de voltar a mudar de país</li> <li>➤ Adaptação a Portugal</li> </ul>
Experiências prévias de expatriação por iniciativa própria noutros contextos geográficos		
Experiência de expatriação por iniciativa própria no contexto português	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tempo</li> <li>• Motivações e razões</li> <li>• Vantagens de viver em Portugal</li> <li>• Desvantagens de viver em Portugal</li> </ul>	

Tabela 6 – Categorias e subcategorias de análise.

Como técnica de análise científica utilizei também a análise de conteúdo, pois “requer que as descobertas tenham relevância teórica. Uma informação puramente descritiva não relacionada a outros atributos ou às características do emissor é de pequeno valor. Um dado sobre o conteúdo de uma mensagem deve, necessariamente, estar relacionado, no mínimo, a outro dado. O liame entre este tipo de relação deve ser representado por alguma forma de teoria. Assim, toda a análise de conteúdo, implica comparações contextuais. Os tipos de comparações podem ser multivariados. Mas, devem, obrigatoriamente, ser direcionados a partir da sensibilidade, da intencionalidade e da competência teórica do pesquisador.” (Franco, 2005, p.16). Esta técnica é utilizada para analisar os dados em estudos qualitativos e, por isso, é essencial para o decorrer desta investigação, levando à criação de comparações que me permitem enriquecê-la.



## Capítulo 5: Demonstração dos Resultados

### Dados Sociodemográficos dos entrevistados

Nesta secção irei descrever os participantes que fizeram parte deste estudo, cujos dados estão sumarizados na tabela 7.

Entrevistado	Género	Idade	Cidade/Estado no Brasil	Cidade em que vive atualmente	Estado Civil	Área de qualificação
Entrevistado 1	Feminino	41	São Paulo - SP	Braga	Casada	Educação
Entrevistado 2	Feminino	34	São Paulo - SP	Braga	Solteira	Contabilidade/ Informática
Entrevistado 3	Feminino	48	Minas Gerais - MG	Famalicão	Casada	Auxiliar de Geriatria
Entrevistado 4	Feminino	32	Pernambuco - PE	Porto	Solteira	Design de Moda
Entrevistado 5	Feminino	37	Belo Horizonte - BH	Famalicão	Casada	Técnica e meio ambiente
Entrevistado 6	Masculino	36	São Paulo - SP	Braga	Casado	Geociências
Entrevistado 7	Feminino	46	Minas Gerais - MG	Braga	Casada	Direito
Entrevistado 8	Feminino	43	São Paulo - SP	Apúlia	Casada	Literatura
Entrevistado 9	Feminino	24	Belém do Pará - PA	Guimarães	Solteira	Arquitetura e Urbanismo
Entrevistado 10	Masculino	23	São Paulo - SP	Braga	Solteiro	Programação
Entrevistado 11	Feminino	38	Salvador - BA	Braga	Divorciada	Arquiteta urbanista
Entrevistado 12	Feminino	36	Salvador - BA	Cascais	Solteira	Radiologia
Entrevistado 13	Feminino	35	São Paulo - SP	Porto	Solteira	Gestão
Entrevistado 14	Masculino	39	Salvador - BA	Porto	Solteiro	Engenheiro Civil
Entrevistado 15	Feminino	35	Salvador - BA	Porto	Solteira	Contabilista
Entrevistado 16	Masculino	29	Brasília - DF	Porto	Solteiro	Arquitetura
Entrevistado 17	Feminino	29	Rio de Janeiro - RJ	Braga	Solteira	Administração Pública
Entrevistado 18	Masculino	43	Rio de Janeiro - RJ	Braga	Casado	Gestão de Projetos

Tabela 7 – Dados Sociodemográficos dos entrevistados.

Na tabela anterior é possível verificar que existe uma grande variedade de informações que caracterizam os entrevistados. Estas informações permitem-me averiguar de que forma as características sociodemográficas dos referidos podem impactar a sua experiência em território português.

A amplitude de idades, que vai de vinte e três a quarenta e oito anos, permite entender como a fase da vida em que o indivíduo se encontra, altera a sua visão e adaptação à experiência que vive, pois, a sua mentalidade varia consoante o momento da vida que esteja a viver.

A amostra varia muito no que diz respeito ao Estado de origem dos entrevistados no Brasil, como podemos ver na tabela anterior, esta informação é pertinente porque, o Brasil é um país muito grande em termos de população e território geográfico também, e derivado disso, os vários distritos federais do país são bastante diferenciados em termos de cultura, crenças, políticas, formas de pensar, tipo de educação, o que possivelmente altera também a adaptação dos indivíduos que decidem viver em Portugal.

A cidade em que vivem em Portugal foi também um dos indicadores apurados pelo facto de isso poder também alterar a adaptação visto que é diferente morar na zona litoral de um país ou na zona interior, tal como viver no centro de uma grande cidade ou numa pequena aldeia.

O estado civil dos indivíduos é pertinente para este estudo pois reflete como o apoio familiar e ter alguém com quem compartilhar a vida facilita ou dificulta a vivência de uma aventura deste tipo.

Por fim, a área de qualificação dos entrevistados implica muito no seu percurso profissional, e na forma como se adaptam ao trabalho em Portugal e à vivência nas organizações, visto que este é um dos aspetos no qual pretendo focar-me mais, tendo em conta que um dos principais objetivos deste estudo é entender de que forma as organizações em Portugal podem lidar melhor com pessoas nestas condições.

### Análise de Conteúdo

## **Narrativa Pessoal**

### Origem Geográfica

Nesta subcategoria vou abordar o estado e a cidade de onde as pessoas são oriundas e as características subjacentes a este território de origem.

Entrevistado	Cidade/Estado no Brasil
Entrevistado 1	São Paulo - SP
Entrevistado 2	São Paulo - SP
Entrevistado 3	Minas Gerais - MG
Entrevistado 4	Pernambuco - PE
Entrevistado 5	Belo Horizonte - BH
Entrevistado 6	São Paulo - SP
Entrevistado 7	Minas Gerais - MG
Entrevistado 8	São Paulo - SP
Entrevistado 9	Belém do Pará - PA
Entrevistado 10	São Paulo - SP
Entrevistado 11	Salvador - BA
Entrevistado 12	Salvador - BA
Entrevistado 13	São Paulo - SP
Entrevistado 14	Salvador - BA
Entrevistado 15	Salvador - BA
Entrevistado 16	Brasília - DF
Entrevistado 17	Rio de Janeiro - RJ
Entrevistado 18	Rio de Janeiro - RJ

Tabela 8 – Origem geográfica dos entrevistados.

Grande parte dos entrevistados é natural de São Paulo e alguns dos que não o são, já lá viveram. São Paulo não é a capital do Brasil, mas é considerado por muitos como a “capital do trabalho”, o local onde tudo acontece. Esta cidade é muito movimentada e é nela que tudo acontece, é conhecida pelo trânsito imenso e alguns dos entrevistados abordaram esse assunto.

A Entrevistada 8, natural de São Paulo revela que “morava em São Paulo e lá toda a questão da deslocação, transporte público, eu levava cerca de duas horas a chegar à faculdade todos os dias”. Sobre a intensidade do dia-a-dia em São Paulo, ela refere que “eu sinto que no Brasil, a vida em São Paulo é muito mais corrida, agora sinto que aqui a vida começa a ser também um pouco mais corrida principalmente no Porto e Lisboa, e em São Paulo era extremamente corrido”.

Tendo em conta os depoimentos dos entrevistados sobre essa cidade, a entrevistada 9 é natural do Belém do Pará mas viveu alguns meses em São Paulo antes de se mudar para Portugal, e ela mesma reflete que não se tem qualidade de vida em São Paulo e revela até que recentemente tomou conhecimento que “na verdade, tem um estudo que diz que nove em cada dez paulistanos sofrem de algum tipo de síndrome e é o lugar onde mais tem workaholics na América Latina”, acrescentando ainda que “eu te falo como arquiteta, as coisas são tão imediatas que um paulistano quando vai para um bar, ele bebe em pé, porque a gente está acostumada com coisas muito rápidas e muito intensas e ninguém olha para a cara de ninguém em São Paulo”.

Esta categoria permitiu-me perceber que a maioria dos brasileiros que vêm viver para Portugal são oriundos das grandes cidades industrializadas, pois geralmente, quem vive nesses polos económicos é quem tem maior poder económico e oportunidades de desenvolvimento pessoal, por isso, como referido por alguns dos entrevistados, quem para cá vem viver necessita de vir com uma segurança económica, o que justifica este fluxo das grandes cidades do Brasil para Portugal.

### Contexto de trabalho

#### *Profissão Atual*

Neste tópico o objetivo é recolher informações sobre a profissão atual dos entrevistados para entender como se encontram atualmente a nível profissional.

Entrevistado	Cidade/Estado no Brasil
Entrevistado 1	Empresária/dona de um restaurante
Entrevistado 2	Funcionária de uma empresa de tecnologia
Entrevistado 3	Cuidadora de idosos
Entrevistado 4	Bolsista da FCT
Entrevistado 5	Operadora de produção
Entrevistado 6	Empregado de restauração
Entrevistado 7	Empresária
Entrevistado 8	Tradutora independente
Entrevistado 9	Empregada de restauração
Entrevistado 10	Empresário
Entrevistado 11	Arquiteta
Entrevistado 12	Funcionária de limpezas
Entrevistado 13	Empresária
Entrevistado 14	Engenheiro civil
Entrevistado 15	Lojista
Entrevistado 16	Arquiteto
Entrevistado 17	Lojista
Entrevistado 18	Gestor de projetos

Tabela 9 – Profissão atual dos entrevistados.

Alguns dos entrevistados são donos dos seus próprios negócios, sendo a Entrevistada 1 uma dessas pessoas, que detém com o marido um restaurante e um bar. A Entrevistada 7 também faz parte do grupo de brasileiros que têm as suas próprias empresas, e a dela é de veículos descaracterizados. Tal como as anteriores, a Entrevistada 13 é empresária, e depois de ter passado por algumas empresas como funcionária, decidiu abrir o seu negócio aqui em Portugal, estando ela na fase inicial de transição:

“Então, só para fazer uma síntese, eu fui analista financeira por dezasseis anos, meu último trabalho foi no Porto onde encerrou dia dezasseis de dezembro de dois mil e vinte e dois, porque eu decidi passar por uma transição de carreira, onde eu quero abrir agora a minha própria empresa de consultoria financeira. Neste momento eu estou tentando montar um negócio, estou num momento de passagem.”

Ao contrário do referido acima, uma grande parte dos entrevistados trabalha em subempregos, tendo em conta que a maioria já trabalhou na área da restauração em Portugal, e alguns deles permanecem ainda hoje nessa mesma área. Empregos como funcionária de limpezas, operadora de produção em fábrica, lojista, são considerados também como subempregos, pelos quais a maioria dos entrevistados já passaram. O Entrevistado 6 dá o seu depoimento sobre esta questão, pois quando chegou a Portugal veio com o objetivo de fazer um doutoramento, contudo, até hoje ainda não lhe foi possível fazê-lo devido ao facto de necessitar de trabalhar seja em que emprego for para se poder sustentar. Este tipo de depoimento que remete à crença de que os subempregos são deixados para os brasileiros, é repetido e corroborado por quase todos os entrevistados:

“A realidade é que cheguei aqui e não consegui fazer o doutoramento, as contas tinham que ser pagas e apesar de ser cidadão português toda a minha formação foi brasileira e falo português do Brasil e eu acredito que isso tenha uma certa interferência para conseguir trabalhar na minha área. E acabei tendo que optar por trabalhos diferentes dos que já tinha feito no Brasil e de professor passei a atendente de sala da restauração e depois cozinheiro.”

Os entrevistados relatam que os salários nestes subempregos são mais baixos, o que faz com que todos eles tenham o objetivo e a pretensão de alcançar um emprego melhor e adequado à sua área de formação, porém essa tarefa é, geralmente, difícil para os indivíduos naturais do Brasil.

Este tópico permitiu-me concluir que, conseguir emprego em Portugal quando se é brasileiro nem sempre é fácil, e que, muitos dos trabalhadores têm currículos exímios e com muita experiência, mas são desvalorizados pela sua nacionalidade. São deixados os subempregos para aqueles que não são de nacionalidade brasileira e a maioria, só depois de anos a viver em território português é que consegue emprego na sua área. A área da restauração, por exemplo, é uma das que está sobrecarregada com brasileiros, e muitos sentem discriminação no que diz respeito a conseguir emprego, e que este estudo tem como objetivo dar a conhecer para que as empresas evoluam nesse quesito e possam ser mais neutras e justas, aquando de contratar novos funcionários. Apesar disto, também os originais de Portugal têm dificuldade em conseguir emprego, tendo a taxa de desemprego aumentado significativamente nos últimos anos, porém, apesar de o emprego ser mal pago e pouco qualificado também para os nacionais de Portugal, esta situação agrava-se bastante para aqueles que são originais de outros países (Gabinete de Estratégia e Estudos, 2021).

#### *Profissões prévias*

O tópico que foca nas profissões prévias pretende enquadrar a vida de cada entrevistado a nível profissional, e tudo o que passaram para estarem na situação profissional em que se encontram na atualidade.

Sendo esta uma amostra diversa, quase todos os participantes do estudo vêm de áreas profissionais distintas. A maioria dos entrevistados construíram carreiras muito promissoras no Brasil, trabalhando em boas empresas e com bons cargos. Contudo, uma pequena parte dos entrevistados não têm formações profissionais sendo as suas carreiras compostas por maioritariamente subempregos, então, o objetivo é conhecer as carreiras da amostra, de forma a entender se isso influencia as suas vidas profissionais em Portugal.

Começando por dar a conhecer a história dos entrevistados que tiveram uma carreira promissora no Brasil, a Entrevistada 1 manteve-se oito anos no ramo das próteses dentárias e até abriu o seu próprio laboratório, até que, decidiu mudar de ramo, foi estudar pedagogia e tornou-se professora numa escola particular, tendo evoluído de cargo dentro da escola onde trabalhava. Depois decidiu fazer uma pausa na sua carreira e foi trabalhar num cruzeiro. Trabalhou em alguns bares na Irlanda, e foi então que chegou a Portugal e desde então trabalhou em restauração, até se tornar empresária e abrir o seu próprio restaurante e um bar, que tem em conjunto com o seu marido.

A Entrevistada 2, trabalhou durante oito anos na área tributária, dentro da contabilidade, no Brasil, e quando se mudou para Portugal procurou trabalho nessa área, contudo não conseguiu e acabou por trabalhar noutros locais, até que decidiu tirar outro curso superior e hoje trabalha numa empresa de tecnologia.

Iniciando a sua formação profissional e académica a trabalhar como designer no Brasil, a Entrevistada 4 tem também outras habilitações académicas em Administração de Marketing e Moda. Quando veio para Portugal, inicialmente não encontrou emprego na sua área e trabalhou na área da restauração, participando paralelamente em projetos de design.

A Entrevistada 7 trabalhou toda a sua vida na área da contabilidade e tinha o seu próprio escritório, em conjunto com o marido, no Brasil. Quando veio viver para Portugal continuou a fazer alguns trabalhos de contabilidade para os seus clientes brasileiros e, mais tarde, fundou uma empresa de veículos descaracterizados em paralelo.

Quanto à Entrevistada 8, a mesma dava aulas de português para estrangeiros no Brasil e fazia trabalhos de revisão de literatura. Desde que veio para Portugal, trabalhou numa revista independente de literatura que a própria fundou, e continuou a fazer trabalhos de revisão de literatura para os seus clientes no Brasil.

O Entrevistado 14 trabalhou como engenheiro civil durante dez anos no Brasil e em Portugal só ao fim de três anos é que conseguiu emprego na sua área. Até lá trabalhou no ramo da restauração:

“Eu trabalhei no Brasil durante dez anos na minha área (engenharia), e quando eu cheguei aqui eu comecei a fazer o processo de validação do diploma, comecei a fazer o mestrado e comecei a trabalhar na minha área só depois de três anos. Durante esse período eu trabalhei em diversas áreas diferente do que eu fazia no Brasil, em *call center* e na restauração.”

O Entrevistado 18 fundou uma empresa de logística e transporte de cargas, no ano dois mil no Brasil, e manteve esse trabalho até ao momento que decidiu vir viver para Portugal. Quando veio para cá ficou alguns anos sem trabalhar pois não conseguia emprego na área, mas acabou por alcançar o seu objetivo e neste momento trabalha numa empresa como Gestor de Projetos.

Quanto aos entrevistados que não têm formações académicas e têm uma carreira composta por maioritariamente subempregos, a Entrevistada 3 exercia uma profissão relacionada com limpezas no Brasil e também trabalhou em fábricas, quando veio para Portugal continuou a trabalhar em fábricas, até que decidiu tirar o curso de Geriatria e é cuidadora de idosos a tempo inteiro, área na qual trabalha há doze anos. Já a Entrevistada 5 trabalhou em supermercados e em restauração no Brasil, mas também teve o seu próprio negócio, uma loja de decoração de festas, o qual durou sete anos e apenas encerrou atividade devido à chegada da pandemia do Covid-19. Quando veio para Portugal esteve um tempo desempregada e agora é operadora de produção numa fábrica.

Por fim, a Entrevistada 17, trabalhou sempre na área da restauração no Brasil, desempenhando variadas tarefas, e quando veio viver para Portugal, manteve-se no mesmo ramo, sendo que hoje é lojista.

Neste tópico podemos perceber que a maioria dos entrevistados têm um passado profissional composto por qualificações profissionais especializadas, o que os torna, uma força de trabalho capacitada e qualificada. Porém, existe uma pequena parte dos indivíduos brasileiros que se mudam para Portugal, que não detêm qualificações académicas ou profissionais especializadas, mas que mudam de país em busca disso. Apesar da maioria da amostra ter um percurso profissional considerável, a dificuldade em conseguir emprego na sua área é generalizada.

#### *Adaptação a trabalhar em Portugal*

Ainda como tópico do contexto de trabalho, defini a adaptação a trabalhar em Portugal. Este tópico é muito importante para o seguimento desta investigação e para que a mesma possibilite as empresas em Portugal a lidarem de melhor forma com indivíduos brasileiros que para Portugal vêm viver em busca de trabalho.

Quando analisei as entrevistas percebi que existem dois tipos de adaptação, uma positiva e outra negativa.

Na positiva destacam a facilidade em adaptar-se ao ambiente de trabalho em Portugal. Por exemplo, a Entrevistada 3 revela que não sentiu dificuldades de adaptação neste contexto bem como a Entrevistada

12 que diz ter-se adaptado muito facilmente e tranquilamente, mantendo até boas relações com os seus colegas de trabalho fora desse âmbito, revelando que:

“Eu gostei da experiência (de trabalhar com portugueses), por incrível que pareça, vou falar uma coisa para você, mas eu senti mais apoio dos portugueses do que dos brasileiros. Uma portuguesa me conheceu numa paragem, me indicou para trabalhar num refeitório, eu trabalhei lá, e os meus chefes choraram quando eu saí. Eu fui para trabalhar e mesmo assustada, com medo de errar, eu sentia que queria outras coisas, outros desafios... e até hoje tenho contacto com os portugueses dos outros trabalhos que tive e me desejam bom Natal, etc. Eu tenho colegas brasileiros também, mas eu me dou melhor com os portugueses tanto no trabalho como no tempo livre.”

Quanto à adaptação negativa, alguns entrevistados revelam ter tido dificuldades em conseguir emprego na área em que se formaram. Alguns dos entrevistados sentiram dificuldade em adaptar-se à cultura do ambiente de trabalho até revelando que notaram diferença na forma como os portugueses falam caracterizando-a como “demasiado direta”, em comparação com a forma mais “carinhosa”, segundo eles, de falar dos brasileiros.

Citando o Entrevistado 18, que opina sobre a forma negativa como são vistos os brasileiros em Portugal, por parte das organizações e instituições que contratam:

“Para mim foi surpresa quando eu cheguei em Portugal, a minha experiência acumulada de nada valia, eu não consegui emprego. Enviei imensos currículos (...), nas minhas entrevistas eu escutei argumentos diferentes, ao meu acesso ao emprego, argumentos até que eu não gostava de ter escutado e até argumentos que eu não considero válidos, como por exemplo, “você tem uma qualificação melhor do que a do meu chefe, não dá para te indicar na empresa”, um outro argumento que eu ouvi também foi que a gestão de projetos não existe em Portugal, também escutei argumentos sobre a minha idade, que eu já tinha uma idade avançada, sendo que tenho quarenta e três anos e ainda tenho muito a contribuir, como se diz no Brasil “muita lenha para queimar”.”

Como referido anteriormente, para a Entrevistada 1, a adaptação a Portugal não foi fácil numa fase inicial pois não conseguia emprego. A mesma refere que “no Brasil, quem tem um bom currículo e um curso superior, ultrapassa quaisquer outros concorrentes”, porém, a entrevistada acredita que em



Portugal, todos são iguais e que pessoas com formações superiores podem ter subempregos e trabalhos menos qualificados.

No seguimento das dificuldades apresentadas pela Entrevistada 1, também a Entrevistada 2 passou por isso e teve dificuldades em conseguir emprego na área de contabilidade. Ela trabalhou noutros locais, até que decidiu tirar outra formação em informática, para conseguir emprego nessa área visto que é uma área com muita saída. A entrevistada declara que “sou uma pessoa que é licenciada e que não consegui me inserir na minha profissão, tive muita dificuldade, e eu acredito que é por ser brasileira, tudo para mim é mais difícil, pode ser que tenha quem diga que não, mas eu acho que por ter currículo brasileiro descartam”.

A Entrevistada 17 reforça a opinião de que os portugueses são mais diretos do que os brasileiros revelando que:

“Aqui trabalhei em poucos lugares comparado com o que trabalhei no Brasil. Mas porque eu trabalho com o atendimento ao público, e sinto que, de uma certa forma acho que são até meio grosseiros, não por mal, às vezes é o jeito de falar, de se expressar, mas é o jeito que se expressam. Também o jeito de eu atender é mais amigável e isso pode também ser interpretado mal porque são jeitos diferentes. Mas quando cheguei aqui para atender o público no café eu fiquei horrorizada, para ser bem sincera, percebi na hora a diferença, os brasileiros que trabalhavam lá era bem-educados, falavam mais baixo, e o homem que ficava no balcão era português e berrava e eu fiquei assustada.”

Para além disto, alguns entrevistados reforçaram ainda que os portugueses são mais pragmáticos e hesitam mais em tomar decisões, o que dificultou em parte a sua adaptação. Por outro lado, alguns dos indivíduos que fazem parte desta investigação sentiram que os incentivos e as ajudas para quem empreende são maiores em Portugal do que no Brasil. Neste sentido, a Entrevistada 4 revela que:

“Eu acho que as pessoas são mais pragmáticas. No contexto de trabalho, ele é completamente diferente a trabalhar no restaurante e na universidade por exemplo, e tem de considerar isso. Mas no geral aqui as pessoas são muito mais pragmáticas. Mas eu tenho um ponto muito importante que eu noto. Por exemplo, no Brasil se alguém disser que temos de fazer um projeto, dizemos “vamos, a gente vai fazer”, e aqui as pessoas pensam mais “não, é difícil, é complicado...”, existe uma dificuldade maior em realizar coisas. Isso vai desde o restaurante, se quisermos montar uma mesa, até num grande projeto de criar uma empresa.”

A Entrevistada 2 refere até que recebia outro tipo de tratamento dos seus outros colegas, e que só lhe colocavam a fazer serviços que os funcionários portugueses não faziam:

“Na empresa que eu trabalhei dois anos e meio, o que eu senti era diferença, eu fazia um certo tipo de serviço que eles não faziam, era diferenciado o tratamento.”

A Entrevistada 13 completa esta opinião, referindo que:

“Os portugueses que eu trabalhei têm muito anos de casa então eles me tratavam como uma assistente e eu senti que não me passavam as coisas porque eu mudava o ficheiro para melhor e eles não gostavam, mas eu queria criar... só que agora eu sinto falta disso porque eu vejo que sem isso vira bagunça, não porque as pessoas deixam de criar, porque existe uma resistência do mais antigo que está na liderança, e não tem que, cada gestor ter um jeito, tem que seguir uma regra.”

Em suma, é importante que as empresas portuguesas estejam cientes dessas diferenças e possam fornecer suporte adequado aos funcionários brasileiros que vêm trabalhar em Portugal. É possível observar que a amostra do estudo coordenado por Jorge Macaísta Malheiros (2007) também passou pelas mesmas dificuldades de inserção no emprego em Portugal, concluindo esse estudo que a maioria da população amostral trabalha em subempregos e não conseguiram enquadrar-se na sua área profissional.

## Vida Pessoal

### *Estado Civil*

Tendo em conta que a presente subcategoria é relativa à vida pessoal do entrevistado, o seu estado civil pode comprometer a sua experiência e alterá-la em alguns aspetos, e é isso que eu procuro descobrir na análise deste tópico.

Entrevistado	Estado Civil
Entrevistado 1	Casada
Entrevistado 2	Solteira
Entrevistado 3	Casada
Entrevistado 4	Solteira
Entrevistado 5	Casada
Entrevistado 6	Casado
Entrevistado 7	Casada
Entrevistado 8	Casada
Entrevistado 9	Solteira
Entrevistado 10	Solteiro
Entrevistado 11	Divorciada
Entrevistado 12	Solteira
Entrevistado 13	Solteira
Entrevistado 14	Solteiro
Entrevistado 15	Solteira
Entrevistado 16	Solteiro
Entrevistado 17	Solteira
Entrevistado 18	Casado

Tabela 10 – Estado Civil dos entrevistados.

Os entrevistados que são casados descrevem isso como positivo para a sua experiência de morar em Portugal, pois sentem que têm sempre um porto seguro consigo. Tal como a Entrevistada 3 relata, “a vantagem de estar casada e ter o meu marido comigo é que sempre que eu precisei de apoio eu tive o abraço dele, se eu não o tivesse cá, eu acho que eu não estaria mais aqui”.

Dentro dos entrevistados solteiros, há aqueles que estão numa relação amorosa e os que estão de facto solteiros. Os entrevistados que namoram, mantêm a opinião dos casados, que isso lhes ajuda muito no processo de viver noutra país, que não o seu de origem.

No que diz respeito aos indivíduos que estão de facto solteiros, alguns deles acreditam que ter uma pessoa na sua vida amorosa poderia ter alterado a experiência de viver em Portugal, o Entrevistado 14 analisa que “hoje em dia tem a questão da internet, de falar com familiares, porque eu acredito que se a gente procurar fazer amigos não tem esse sentimento de solidão. Claro que o facto de quando se está numa relação não se sente tanta solidão, mas consegui lidar bem”, disse ele referindo-se ao início da sua estadia em Portugal, sendo que atualmente tem uma namorada que vive com ele.

Maioritariamente, os entrevistados têm algum tipo de relação amorosa, e definem isso como um aspeto que afeta positivamente a experiência de expatriação por iniciativa própria que vivem.

*Viver com ou sem família*

Viver com a sua família ou sozinho enquanto se está noutra país traduz-se numa grande diferença no decorrer dessa mesma experiência.

Este tópico divide-se entre os entrevistados que vivem com família em Portugal e os que vivem sozinhos.

Dos entrevistados que vivem com a sua família em Portugal, a Entrevistada 2, por exemplo, vive apenas com o seu filho e descreve que:

“Dificuldade é a questão de horários, ter que levar na escola (o filho), ir buscar... acaba sendo um empecilho por causa dos empregos que eu consegui arranjar, como eu não conseguia nada na contabilidade que seria a um horário mais comercial das nove horas da manhã até às seis horas da tarde, digamos assim. Eu só consegui arranjar trabalho em fábrica. Na empresa que eu trabalhei mais tempo aqui em Portugal, eu entrava às seis da manhã e saía às duas horas da tarde e tinha que deixar o meu filho na ama às cinco da manhã, então não foi muito fácil.”

A Entrevistada 4 também tem uma filha que ainda é bebé e apesar de ter o seu namorado em Portugal, o facto de não ter mais nenhum parente familiar é algo que lhe transtorna de certa forma:

“Eu tive a minha filha aqui em dois mil e vinte e um. Desde sempre ela viveu aqui e eu acho a qualidade do Sistema de Saúde e da Educação muito boa (...) mas a falta que faz uma rede de apoio, isso eu não tenho aqui porque basicamente sou eu, o meu marido e ela. A rede de apoio faz muita falta e não só para fazer coisas, ajudar a dar banho, por exemplo, mas para muitas outras coisas.”

Também o Entrevistado 18 que tem um filho, vive com a sua esposa e ele, e reflete que “ver o meu filho feliz faz tudo isso (experiência de viver em Portugal) valer a pena”.

No que diz respeito às pessoas que vivem com a sua família, mas não têm filhos, a Entrevistada 8 reflete que “uma coisa que me preocupa é como vai ser a minha velhice em Portugal, não tenho filhos nem sobrinhos por enquanto porque o irmão do meu marido (que é português), não tem filhos nem pretende ter e aqui em Portugal eu não tenho a minha família para cuidar de mim”.

Por outro lado, sobre os entrevistados que vieram sozinhos para Portugal, o Entrevistado 10 não tem filhos e veio sozinho, algo que se refletiu complicado para ele, apesar de que soube gerir a situação através da criação de estratégias como o manter contacto constantemente via telemóvel com os pais e familiares. Ele acredita que:

“A solidão é difícil, se você não souber lidar com ela, você vai cair. Mas o esquema para lidar com a solidão é que sempre mantive contacto com os meus pais e familiares, mantendo-me sempre próximo para também não me sentir sozinho e não me sentir compelido a fazer escolhas erradas.”

Também a Entrevistada 13 decidiu vir viver para Portugal sozinha, tendo em conta que não tem filhos, mas acredita que essa experiência a fez ver o mundo de outra forma e percebeu que devia seguir os seus sonhos. Apesar disso, o percurso nem sempre foi fácil e ela acrescenta que:

“Na pandemia foi difícil, não financeiramente porque foi um período prospero para mim, mas foi um momento em que eu pensei “e se eu for contaminada com o Covid-19? Quem vai me visitar?”, e eu me questioneei quem poderia ter o mínimo de responsabilidade por mim aqui.”

Viver sozinho tem os seus aspetos negativos, mas nem tudo é mau. Segundo a Entrevistada 9, é um momento de crescimento pois “a maioria dos jovens quer ter a sua própria vida, correr atrás das suas coisas, viver experiências únicas que é viver com os seus amigos noutra país, noutra cultura, ter o controle da própria vida. E eu acho que é exatamente aí que você sente que está na nova temporada da sua vida.”

Ambas as situações, viver sozinho em Portugal ou com família, têm os seus aspetos positivos e os seus aspetos negativos. Quando se vive acompanhado tem-se um porto seguro, tem-se apoio quando necessário e companhia para os dias difíceis. Porém, viver sozinho pode proporcionar um autoconhecimento maior e uma forma distinta de ver o mundo, aprendendo a lidar com a sua própria companhia. Apesar disso, os entrevistados acreditam que a experiência se torna bastante melhor quando vivida com família.

### *Convívio com portugueses*

O convívio dos brasileiros com portugueses pode ser complicado inicialmente, mas a opinião da maioria dos entrevistados é que se conseguiram relacionar bem com os portugueses.

A Entrevistada 7 por exemplo, reflete que se relaciona tanto com portugueses como brasileiros, mas que o convívio com os naturais de Portugal sempre foi muito bom e nunca teve qualquer tipo de conflito.

Apesar de se relacionar bem com portugueses, a Entrevistada 4, por exemplo, não tem amizade fora do contexto de trabalho com nenhum e sente bastante dificuldade nesse aspeto. Citando a Entrevistada 4:

“Desde que cheguei o meu envolvimento com qualquer pessoa na realidade foi em contexto de trabalho, sejam brasileiros, sejam portugueses. Hoje o percentual de contactos está 50% para Portugal e 50% para o Brasil. Hoje eu convivo meio com portugueses, meio com brasileiros, sempre no contexto de trabalho. E é engraçado que no Brasil eu tinha facilidade de fazer amigos, muito! Lá as pessoas convivem numa facilidade maior, aqui eu não senti isso desde que cheguei. Tanto no lado pessoal como profissional não fiz assim tantos amigos, porque as pessoas se relacionam muito em grupos e têm dificuldade para se introduzir. Porque lá no Brasil, a gente não tem grupos fechados, eu sou amiga de vinte pessoas e o meu amigo é amigo de trinta pessoas, lá tem essa liquidez, essa facilidade.”

O Entrevistado 16 revela também que “a maioria dos meus amigos são brasileiros, mas agora tem uma pessoa que mora comigo que é portuguesa e nos damos muito bem”.

Neste seguimento, é notório que maioritariamente o convívio entre brasileiros e portugueses é positivo, mesmo que em certos casos o convívio nos tempos livres não seja muito, ele é sempre positivo no que concerne aos entrevistados.

#### *Vontade de voltar a mudar de país*

Este tópico tem o objetivo de apurar qual a vontade dos entrevistados, se ficar a viver em Portugal, voltar a viver no Brasil, ou mudar-se para outro país. A partir das vontades dos indivíduos conseguimos concluir como tem sido a sua experiência e se se adaptaram bem ou não.

No que diz respeito aos entrevistados que querem viver em Portugal, a Entrevistada 3 afirma que “eu quero viver em Portugal, não tenho vontade de ir embora, me sinto em casa”. Tal como a última, a Entrevistada 7 sente-se completamente em casa, explicando que acha até que “Braga é uma pequena Minas Gerais (a sua cidade de origem no Brasil)”, e que pretende ficar em Portugal.

Por outro lado, alguns dos indivíduos entrevistados têm vontade de viver noutros países. A Entrevistada 12 tem o objetivo de mudar de país e talvez viver em Espanha ou no Reino Unido.

Também a Entrevistada 17 pretende conhecer novos países, refletindo que:

“No momento eu tenho vontade de ter outras experiências em outros países. Gosto muito de Portugal, mas agora acho de certa forma que é uma boa ideia, e eu sei que vocês percebem o mesmo porque somos todos jovens e o país está num momento delicado economicamente.”

O Entrevistado 10 pretende manter as suas empresas em Portugal em “piloto automático” e “num futuro próximo talvez eu me mude para a China ou Canadá, não sei o que o futuro me reserva”, afirma ele.

Existem ainda os indivíduos que querem voltar a viver no Brasil em algum momento. Contrastando com os depoimentos anteriores, a Entrevistada 4 revela que se não tivesse uma filha voltaria para o Brasil, assim que concluídos os seus estudos em Portugal, contudo ainda não tem o plano de futuro definido porque Portugal oferece condições muito boas para a sua filha como saúde gratuita, educação gratuita, segurança, etc.

A Entrevistada 5 tem o plano de, depois de quatro anos em Portugal, voltar para o Brasil, contudo afirma que tudo pode acontecer, mas esse é o seu plano da sua família.

Maioritariamente, os entrevistados preferem manter-se em Portugal no futuro, afirmando que se sentem bem no país. Contudo, alguns deles querem viver outras experiências em outros países, e uma pequena parte da amostra pretende voltar a viver no Brasil.

#### *Adaptação a Portugal*

O último tópico dedicado a estudar a vida pessoal dos entrevistados, tem como título, “Adaptação a Portugal” e visa entender as dificuldades e facilidades da adaptação dos entrevistados e as estratégias que os mesmos adotaram para se enquadrarem na sua nova realidade.

Na maioria dos casos, a adaptação dos entrevistados é positiva, porém para uma pequena parte da amostra não o é.

Quase todos os entrevistados se sentem completamente adaptados a Portugal, a maioria revela que a técnica que colocaram em prática para facilitar a sua integração e adaptação em Portugal foi enquadrar-se nas políticas, procurar participar, fazer o esforço inicial, questionar as suas perspetivas... Uma das pessoas que o fez foi a Entrevistada 1, referindo que:

“Eu não vim aqui fazer volume, vim aqui para participar. Eu sou a mesma pessoa do Brasil, aquela que sempre participou da cidadania, do meio ambiente, tanto a parte de políticas públicas, etc. eu acho que nós temos de participar. O segredo é questionar, dialogar e argumentar, e a partir do momento que nós participamos se nós participamos da política, e estamos infiltrados ali dentro vivenciando tudo, nós podemos dar as nossas dicas e até mesmo ajudar de outra forma, e começar também a ver de outro ângulo, porque nós não somos 100%

verdade. Às vezes pensamos “olhando desse ângulo até que você tem razão”, nenhum país é 100% correto e essa troca de informação vai fazer com que seja fácil de entrar no país, ser bem recebida, e conseguir compreender as culturas e poder trazer um pouco do Brasil, dar uma pitadinha aqui, pegar de Portugal, dar uma pitadinha ali, e a gente consegue juntar os pontos positivos e fazer coisas boas.”

Já o Entrevistado 6, revela que, não tentou trazer a sua forma de ser brasileira para esta nova experiência e sim mergulhar na cultura portuguesa. Ele acrescentou ainda que fazer isso prejudica o desenrolar da experiência, e explica que:

“Eu não sou aquele tipo de pessoa que continua numa comunidade brasileira, que sai com pessoas brasileiras e que está toda a semana com pessoas brasileiras. É claro que a gente vai se encontrando e trocando experiências, mas eu acho que um erro que eles cometem é querer trazer o Brasil junto. Eu não trouxe o Brasil junto. Apesar de ler muitas notícias do Brasil e ler mais notícias do Brasil do que de Portugal, eu acabei deixando um pouco o Brasil lá e isso foi uma estratégia importante porque eu mergulhei na cultura. Eu não mantive o pensamento de “eu sou brasileiro e vou continuar fazendo de tal maneira”, e isso me ajudou bastante.”

Ainda do lado das pessoas que se adaptaram completamente, a Entrevistada 8 e a Entrevistada 12 revelam ser pessoas mais “formais” e não tão expansivas, por isso, as suas personalidades aproximam-se da “maneira de ser dos portugueses”, segundo elas.

Ao contrário dos anteriores, a Entrevistada 13 afirma que não se adaptou completamente porque na sua perspectiva isso iria implicar deixar de ser ela mesma, então ela quer tentar fazer as coisas da sua própria forma.

Tal como a anterior, a Entrevistada 4 também revela que “eu em parte me sinto adaptada, mas eu sinto muita falta de amigos, então eu acho que estou adaptada em termos de família, mas não me sinto adaptada no contexto da amizade”.

Algo que também apurei referente a este tema, foi que os entrevistados que já tiveram experiências prévias de expatriação por iniciativa própria, revelam que lhes facilitou esta experiência atual, e que a adaptação foi realmente muito fácil.

Em suma, a principal estratégia adotada pelos expatriados brasileiros por iniciativa própria é a aceitação da cultura e dos costumes portugueses e o esforço para se integrar nos mesmos através da adoção desses mesmos costumes.



## **Experiências prévias de expatriação por iniciativa própria noutros contextos geográficos**

Esta categoria tem em vista contextualizar como ter vivido experiências anteriores de expatriação por iniciativa própria, pode afetar esta experiência em Portugal.

Dois dos entrevistados já viveram na Irlanda e outros dois já viveram em Inglaterra.

Sobre a experiência de viver na Irlanda, a Entrevistada 1, decidiu deixar tudo o que tinha no Brasil para trás e enviar currículo para um navio de cruzeiro, para poder trabalhar com animação infantil. Durante esta experiência conheceu um rapaz que se tornou seu namorado e decidiram os dois ir viver para a Irlanda porque na época muitos brasileiros o faziam. Seguiram viagem para poderem conjugar a aprendizagem da língua inglesa com o trabalho, e também com o conhecimento de uma nova cultura. Durante essa experiência a segurança foi um aspeto positivo para ela e a língua foi uma grande dificuldade inicialmente porque é um inglês com sotaque complicado de entender. Quando saiu da Irlanda foi logo para Portugal viver e acredita que esta experiência prévia a ajudou muito e foi como uma preparação para viver em Portugal, porque a Irlanda é muito distinta do Brasil em muitos aspetos, segundo a entrevistada, e nesse aspeto Portugal aproxima-se mais do Brasil, o que ajudou bastante na adaptação.

O Entrevistado 14 também viveu na Irlanda para conjugar, mais uma vez, a aprendizagem do inglês e o trabalho. Na sua opinião, “como eu tive essa experiência na Irlanda e lá a adaptação foi bem difícil por conta de ser tudo diferente, aqui eu consegui me adaptar com muita facilidade, em três meses eu já me sentia em casa, e aqui o fator mais importante é a língua, quando você está numa região que tem a mesma língua, a adaptação é infinitamente mais fácil”, reflete.

Relativamente à experiência de viver em Londres, a Entrevistada 4 foi para estudar, mas também trabalhou, porque foi lá que ela iniciou a sua carreira na área de estampanaria têxtil, que é a profissão que ela exerce hoje, e foi lá que se iniciou o gosto por esta área e o conhecimento profissional da mesma, caminho este que seguiu no Brasil. O mercado na sua área de intervenção era muito aberto em Londres, em Portugal era menos do que em Londres, e no Brasil (na localização onde ela vivia) era muito pouco aberto. Então nessa questão, Portugal, em termos de emprego, tem sido bom para a mesma, mas a experiência de viver em Londres não foi uma ajuda prévia de adaptação a Portugal porque a entrevistada era adolescente ainda e estava a estudar também, então não sentiu o mesmo que sente agora porque está completamente sozinha noutro país, com uma filha e várias responsabilidades, uma realidade muito diferente da que tinha em Londres.

A Entrevistada 13 também viveu em Londres para poder aprimorar o seu inglês, porque segundo os entrevistados, lá (no Brasil) não há essa cultura de aprender a língua na escola desde cedo. Ao mesmo tempo que estudava inglês, também trabalhou em pubs e adorou, revelando que a ajudou muito nesta experiência atual. Uma das maiores diferenças que marcam estas duas experiências distintas é o facto de que em Inglaterra não teve dificuldades em termos de burocracias, já em Portugal esse tem sido o maior entrave para a entrevistada. Ela revela que priorizam mais a cultura em Inglaterra e acredita ser um povo coletivo e educado. Em termos de trabalho, não teve qualquer apoio dos seus superiores, muito pelo contrário, contudo os seus colegas foram um apoio importante para ela.

Os entrevistados que tiveram a oportunidade de viver essas experiências, refletem que isso lhes permitiu viver da melhor forma este momento em Portugal, porque já vinham preparados para todas as possíveis adversidades que só quem vive fora do seu país conhece, e assim, melhor lidar com as mesmas. Para todos estes, a experiência de viver em Portugal é vivida com total tranquilidade e adaptação na sua totalidade.

### **Experiência de expatriação por iniciativa própria no contexto português**

#### Tempo

Relativamente à subcategoria do tempo, entrevistei indivíduos que cá estão há vários anos, bem como indivíduos que cá estão há meio ano.

Entrevistado	Tempo
Entrevistado 1	7 anos
Entrevistado 2	6 anos
Entrevistado 3	18 anos
Entrevistado 4	4 anos
Entrevistado 5	1 ano e meio
Entrevistado 6	5 anos
Entrevistado 7	2 anos
Entrevistado 8	12 anos
Entrevistado 9	6 meses
Entrevistado 10	2 anos
Entrevistado 11	6 meses
Entrevistado 12	1 ano
Entrevistado 13	4 anos
Entrevistado 14	4 anos
Entrevistado 15	2 anos
Entrevistado 16	2 anos
Entrevistado 17	3 anos
Entrevistado 18	4 anos

Tabela 11 – Tempo de permanência em Portugal.

As entrevistadas que vivem em Portugal há menos tempo são as entrevistadas 9 e 11, sendo que ambas vivem há meio ano no país e ambas estão a estudar na Universidade do Minho no momento.

A Entrevistada 11 reflete que pelo pouco tempo que vive em Portugal, a sua adaptação ainda não está completa. Ela afirma que:

“Tem pouco tempo que estou cá e a questão de conversar com outras pessoas, ainda tenho esse medo, bloqueio de acharem que estou a fazer algo de mal.”

As entrevistadas que vivem em Portugal há mais tempo são a entrevistada 8, que conta com doze anos nesta experiência, e a Entrevistada 3 que cá está há dezoito anos. Ambas a entrevistadas vivem esta experiência há muitos anos e acabaram por “criar raízes” em Portugal.

A Entrevistada 3 é a que vive em Portugal há mais tempo e revela que muitas coisas mudaram desde que veio viver para Portugal. “Há dezoito anos havia aquela desconfiança, as pessoas não me conheciam, atualmente já não. Portugal é a minha casa”.

Este tópico revela o espectro de tempo relativo aos anos/meses que vivem em Portugal os entrevistados desta investigação, e é possível verificar que esse mesmo espectro é bastante amplo. O que é observável também nesta situação é que, a adaptação dos indivíduos que estão há mais tempo em Portugal é mais pacífica e os que estão há menos tempo, por ainda se encontrarem numa fase inicial, têm experienciado mais dificuldades de adaptação.

### Motivações e razões

Esta subcategoria diferencia as várias experiências e o decorrer das mesmas, abordando as motivações e razões para tomar a decisão de viver esta experiência de mudança de país.

São vários os motivos e as razões que levaram os entrevistados a tomar a decisão de viver em Portugal. Alguns desses motivos são o incentivo de terceiros; a vontade de viver novas experiências e conhecer outros países; dificuldades financeiras no Brasil; desemprego; projetos de trabalho; vontade de viver em Portugal; descontentamento quanto à carreira profissional no Brasil; vontade de dar uma vida melhor aos filhos; “fuga de cérebros”.

Depois de enumeradas as principais razões que levaram a amostra a tomar a decisão de viver em Portugal, irei abordar os testemunhos dos entrevistados sobre cada razão enumerada.

No seguimento de indivíduos que decidem fazer esta mudança de país em conjunto com os seus companheiros, a Entrevistada 15 admite:

“Eu já tinha vontade de morar em Londres ou noutro país de língua inglesa, para fazer um intercâmbio. Portugal não era a minha primeira opção, eu vim para cá por incentivo do meu namorado, porém agora estou a gostar muito.”

Diferente da anterior, mas também por incentivo de outros, a Entrevistada 17, veio viver para Portugal, pois a sua progenitora tomou essa decisão, e mesmo ela já sendo adulta, decidiu acompanhar a sua família nesta nova experiência.

Por outro lado, alguns dos indivíduos entrevistados decidiram, por iniciativa própria e em decisão com eles mesmos, seguir o caminho da mudança e aventurar-se. No caso da Entrevistada 5, a situação financeira em que se encontrava no Brasil foi também um impulso para que ela ganhasse a coragem necessária para realizar a sua vontade de conhecer novos países e de viver na Europa. Já o Entrevistado 6, revela que:

“Em 2017 terminou o meu contrato de trabalho com a escola em que eu estava, era uma escola estadual e por lei não havia concurso público aberto, eu tinha de fazer um hiato na escola de seis meses. Foi aí que eu pensei “[p]orquê continuar no Brasil se eu posso ter a experiência de morar fora e até possivelmente seguir um doutoramento? Porque não?”, os meus avós são dos Açores, estava numa fase da vida com trinta anos em que eu não tinha nada a perder”.

Por outro lado, a Entrevistada 4 veio para Portugal participar de um projeto e fazer investigação para o seu mestrado. E também a Entrevistada 13, que depois de ficar desempregada, e mesmo não tendo em vista mudar de país, começou a enviar currículos para Portugal e para Espanha, até que conseguiu emprego em Portugal que seria para trabalhar no Banco Brasileiro Itaú, que sempre foi o seu sonho. Ambas estas mulheres, vieram já com a motivação de ter um emprego garantido na sua área profissional.

Também existem alguns indivíduos que vieram visitar Portugal de férias e que gostaram tanto do país que acabaram por se mudar para cá, como por exemplo, a Entrevistada 7 que veio com a sua família visitar o país, e gostaram tanto que começaram a pesquisar quais seriam as melhores cidades para viver em Portugal, tendo em conta que tem dois filhos a estudar na universidade, acabando eles por escolher Braga com o destino. Citando a entrevistada:

“Eu na verdade conheci Portugal, Lisboa especificamente, em 2018. Viemos a passeio e a gente gostou muito. Mas não conhecíamos a Região Norte. Começamos a pesquisar um lugar que atendesse os estudos dos nossos filhos e seria em Braga ou no Porto porque eles já tinham descartado Lisboa. E Braga foi a cidade que atendeu as nossas vontades.”

Por insatisfação e infelicidade na sua carreira, a Entrevistada 11 revela que:

“Eu estava fazendo um trabalho em que eu não estava realizada e eu descobri que havia um mestrado em Portugal de assistência técnica para habitação de interesse social e aí um colega que estava fazendo um mestrado em Porto, sinalizou para mim que eu podia vir fazer esse mestrado em Portugal e conhecer um novo país. Eu comecei a pesquisar porque essa questão da habitação é um grande desafio que todas as cidades enfrentam, agora a Europa está a enfrentar muito isso com a vaga de imigração da guerra. A questão da qualidade das habitações é muito importante mesmo para a saúde das pessoas e eu queria muito passar para essa área. Então encontrei um mestrado em Portugal e vim.”

Ainda como um dos motivos de decidir mudar de país, a Entrevistada 7, como já mencionado anteriormente, complementou a sua decisão de vir para Portugal, porque queria dar um futuro melhor para os seus filhos e apoiá-los nos seus estudos, bem como o Entrevistado 18, que teve como principal motivo de mudança, o facto de querer dar melhores oportunidades de vida ao seu filho e proporcionar-lhe um futuro melhor. Ele reflete que “nunca tinha tido a oportunidade de ter a experiência de morar fora, então eu decidi que esse ciclo para mim já estava estagnado (tinha uma empresa há dezoito anos), acho que já não estava feliz. Tive um filho em dois mil e quinze, ou seja, decidi apostar num movimento diferente, fazer um movimento de tabuleiro de xadrez e ver o que dava. Então eu vim para Portugal, direto para Braga e cá estou, já fazem cinco anos”.

O Entrevistado 10, tem um motivo diferente dos outros, e esclarece que:

“Eu quis sair do Brasil em dois mil e vinte porque eu nunca me senti bem no Brasil. Acho que é um país que limita muito, onde as pessoas, a cultura e as coisas são extremamente limitantes. Eu entrei nessa estatística de “fuga de cérebros” do Brasil, porque lá não tem oportunidade. O Brasil não é um país bom para empreender e prosperar.”

Então podemos perceber que as razões e motivos que levam as pessoas brasileiras a vir viver para Portugal podem divergir muito, sendo que é da opinião pública que muitas dessas pessoas fazem esse movimento de mudança principalmente por sofrerem dificuldades económicas, o que nem sempre é verdade. Em comparação com um estudo organizado por Jorge Macaísta Malheiros (2007), este mesmo conclui que as principais motivações dos indivíduos brasileiros para virem viver para Portugal são os baixos salários e o desemprego, algo que de facto coincide com os dados retirados desta investigação. Porém, esse mesmo estudo organizado por Jorge Macaísta Malheiros (2007), conclui que a procura pela

evolução na carreira e a violência no Brasil, são os motivos menos referidos pela amostra, o que difere daquilo que eu concluí da análise das entrevistas que realizei ao longo deste estudo pois tanto a procura de evolução na carreira como a violência foram motivos muito referenciados e reforçados pelos entrevistados como os principais motivadores a esta mudança de vida.

### Vantagens de viver em Portugal

A subcategoria relativa às vantagens de viver em Portugal procura recolher informação sobre quais são considerados os aspetos mais positivos de viver em Portugal, por parte dos brasileiros.

A segurança, a língua, o poder económico, as condições do Sistema de Saúde e do Sistema de Ensino, são os aspetos mais apontados pelos entrevistados, quando se fala nas vantagens de viver em Portugal. De seguida, irei abordar estas vantagens.

Sobre a segurança, a Entrevistada 2 revela que “aqui em Portugal eu sinto-me segura principalmente tendo um filho. No Brasil, você sai de manhã para trabalhar e não sabe se volta à noite para casa, é muita insegurança”.

A língua é, de facto, uma das vantagens mais mencionadas pelos entrevistados, sendo um dos aspetos que facilita a estadia no país, na perspetiva dos entrevistados. Contudo, alguns deles afirmam que o português falado no Brasil e o português falado em Portugal são muito distintos, e que isso pode tornar-se uma dificuldade na prática. A Entrevistada 9 afirma:

“Um dos motivos que me fez vir para Portugal foi a facilidade da língua. Depois eu descobri que isso era uma grande mentira, estive três semanas só falando inglês, mas agora eu estou habituada.”

O poder económico é também referenciado pelos entrevistados como uma grande vantagem de viver em Portugal. A Entrevistada 12 define:

“O nosso poder de compra aqui em Portugal é uma grande vantagem, você vai no shopping, se quiser comprar uma peça de roupa compra, se quiser comprar um perfume compra...”

Em termos das condições proporcionadas pelo Sistema de Saúde e pelo Sistema de Ensino, a Entrevistada 4 revela que “eu acho que a qualidade dos serviços públicos aqui é muito importante, desde as consultas antes da minha filha nascer, o momento em que a tive no hospital público, a qualidade dos serviços públicos é excepcional, e agora ela estuda numa creche pública”.

Outra das vantagens mais mencionada pelos entrevistados é a possibilidade de viajar pela Europa com mais facilidade. A Entrevistada 5 fala deste aspeto como tendo sido a maior vantagem de viver em Portugal, na sua perspetiva.

À parte das vantagens elencadas anteriormente, existem ainda outras que são mencionados menos frequentemente pela amostra. Essas vantagens cingem-se à personalidade simples dos portugueses; à culinária portuguesa; a área geográfica menor de Portugal; a estabilidade da moeda.

A Entrevistada 1 menciona um motivo curioso que não é mencionado por mais nenhum entrevistado. Citando-a:

“Como vantagem, Portugal é um país que me ensinou muito o que é ser simples, viver no simples, economizar. Eu acho que é uma vida mais tranquila, sem essa coisa de querer muita ganância. Vejo que as pessoas são mais simples aqui.”

A alimentação também é um aspeto referido como positivo pelas parecências de culinárias, apesar de que há diferenças significativas em ambas, segundo os entrevistados. A Entrevistada 11 afirma que apesar das diferenças dos temperos, a culinária é muito parecida entre Portugal e Brasil.

Outro dos aspetos mais abordados também, é relativo ao facto de que Portugal é geograficamente menor do que o Brasil, e por isso, é mais fácil deslocar-se a outras cidades em Portugal e permite uma mobilidade mais tranquila. Neste caso, a Entrevistada 8, como já foi exposto numa categoria anterior, refere o quanto a distância geográfica a afetava, pelo tempo que demorava a chegar a qualquer lugar dentro da sua própria cidade.

Por outro lado, o Entrevistado 10 faz referência à estabilidade da moeda e à inflação controlada, aspetos estes que são importantes na perspetiva do mesmo. Ele afirma que:

“A vantagem de viver em Portugal é a moeda estável, não tenho que me preocupar com a inflação alta aqui, no Brasil a gente teve inflação a vida toda, a moeda nunca foi estável. E é diferente ir no mercado e saber que o preço das coisas será relativamente o mesmo, independentemente do horário.”

Concluindo a análise desta categoria, a segurança foi o aspeto mencionado por todos os entrevistados como a maior vantagem de viver em Portugal, seguido disso a língua foi o segundo aspeto mais mencionado, depois o poder económico, e em seguida a qualidade e facilidade de acesso (principalmente ao nível dos custos) ao Sistema de Ensino e ao Sistema de Saúde Pública.

## Desvantagens de viver em Portugal

A categoria referente às desvantagens de viver em Portugal visa entender quais as maiores dificuldades vividas pelos imigrantes brasileiros que vêm para cá, para assim perceber o percurso dos mesmos, bem como a forma como os entrevistados lidam com as adversidades.

As desvantagens são variadas, sendo elas a falta de referências culturais ligadas ao Brasil (gastronomia, rituais, etc.); a distância da família; discriminação associada à nacionalidade e etnia; a falta de pluralidade de trabalhos; problemas de ordem financeira; as questões burocráticas ligadas ao visto de residência e à obtenção da documentação necessária; habitação. De todas estas, a dificuldade em arranjar emprego na sua área foi a mais frequentemente referida.

No que diz respeito à falta de referências culturais ligadas ao Brasil, as diferenças gastronómicas são um aspeto que foi mencionado pela Entrevistada 4 como uma desvantagem, tendo sido para ela uma das maiores dificuldades sentidas.

A distância da família foi outra das desvantagens referidas. Para a entrevistada 8, estar longe da família principalmente em momentos delicados é a principal dificuldade sofrida. Citando-a:

“Em contexto familiar é uma desvantagem porque eu estou sozinha. Se eu acordo de manhã com uma enxaqueca, ou prestes a ter uma crise de ansiedade porque eu decidi mudar o tema do meu artigo universitário, dá aquela vontade de chorar e não tem pai e mãe para dar aquele abraço.”

Sobre os vários tipos de discriminação sofrida, o Entrevistado 10 revela ter sido vítima de um episódio de xenofobia, e vê isso como a maior desvantagem de viver em Portugal, apesar de não ter passado por muitos episódios desses e por acreditar que isso não acontece com frequência em Portugal, ele reflete “eu entendo, é desinformação e essas pessoas xenofóbicas não representam a população portuguesa”.

Referente à discriminação associada à nacionalidade dos entrevistados, a dificuldade em conseguir encontrar emprego na sua área de formação é também um dos tipos de discriminação sofrida pelos entrevistados. O Entrevistado 18 faz referência a este aspeto criticando a forma como foi tratado nas entrevistas de emprego que fez em Portugal.

Ainda sobre a dificuldade em conseguir emprego na sua área, a Entrevistada 5 relata que “o meu esposo no Brasil é analista de produção e aqui é operador de máquinas, só que ele já cursou três faculdades e tem pós-graduação e isso me entristece”. Desta mesma forma, o Entrevistado 6 defende



que “a principal desvantagem que eu vejo é a falta de pluralidade de trabalhos aqui, ou todo mundo vai para fábrica e restauração, ou ninguém consegue emprego na sua área e emigra e como todo o mundo aqui fala inglês, e nós no Brasil não temos essa realidade, acabamos sobrando para os subempregos que pagam mal”.

Quanto aos problemas de ordem financeira, a Entrevistada 11 afirma ter sentido dificuldades neste aspeto e que apesar de estar à relativamente pouco tempo em Portugal, em termos económicos tem sido um desafio.

A questão burocrática é também muito referida como um dos maiores problemas para os brasileiros que para cá vem viver, segundo a Entrevistada 9 tem sido muito difícil conseguir cumprir na totalidade todos os requisitos para tratar das questões burocráticas, afirmando que “os aspetos burocráticos têm sido o pior, mesmo para mim que tenho dupla cidadania (brasileira e alemã) e parto do pressuposto que tenho uma tendência menos trabalhosa porque faz parte da União Europeia (Alemanha)”.

Geralmente, segundo a Entrevistada 2, são pedidas doze cauções adiantadas para brasileiros que venham para Portugal e é lhes exigido um fiador português, algo que a impactou de forma negativa, refletindo que “eles (portugueses) fazem de tudo para dificultar, então eu sempre aviso quem me pergunta sobre Portugal que tem de vir com bastante dinheiro”.

Para além dos motivos referidos anteriormente, a Entrevistada 1 reflete que:

“O que eu noto mais hoje talvez seja o facto de que eu acho que as escolas deviam trabalhar mais as crianças para a multiculturalidade, talvez a pluralidade cultural deveria ser mais trabalhada nas escolas e depois também a questão das crianças com deficiência, senti-as um pouco colocadas à parte.”

Concluindo a análise desta subcategoria, as principais desvantagens realçadas pelos entrevistados são a dificuldade em conseguir emprego na sua área pela nacionalidade. Este assunto foi mencionado por quase todos os indivíduos que eu entrevistei, sendo que para todos se refletiu como uma grande dificuldade. Seguido disto, o clima, as questões burocráticas, a distância da sua família, e o preconceito sofrido são os principais motivos ressaltados pelos entrevistados como negativos referentes à experiência de viver em Portugal. Como é possível verificar, os entrevistados revelam ter passado por episódios de discriminação, de várias formas distintas, algo que coincide com o estudo coordenado por Jorge Macaísta Malheiros (2007), no qual uma grande percentagem da amostra revela já ter observado várias situações discriminatórias de portugueses para com brasileiros.

## Comparando as culturas de acordo com o Modelo de Hofstede e os testemunhos dos entrevistados

As seis dimensões do Modelo de Hofstede já apresentadas anteriormente constituem um instrumento de análise para esta investigação. Irei então, de seguida, passar a apresentar a comparação entre cada uma das percentagens atribuídas pelo website Hofstede Insights (2023), tanto à cultura portuguesa como à cultura brasileira, com os testemunhos dos entrevistados.

Analisando a adaptação dos expatriados brasileiros por iniciativa própria através das categorias de análise de conteúdo definidas e das percentagens atribuídas pelo Modelo de Hofstede tanto a Portugal como ao Brasil, o website Hofstede Insights (2023), define uma percentagem de 69% para o Brasil e 63% para Portugal, na dimensão da distância de poder. Apesar das percentagens serem próximas, as diferenças existem, e essas diferenças tendem a considerar que Portugal tem uma menor distância de poder porque os brasileiros entrevistados consideram haver mais proximidade entre os subordinados e chefias no contexto português. Já no que diz respeito ao Brasil, as relações hierárquicas são percebidas com menor formalidade. Todavia, no que diz respeito a esta dimensão, os imigrantes brasileiros participantes neste estudo parecem preferir a formalidade nas relações de hierarquia. Neste seguimento, alguns dos entrevistados abordam o facto de no local de trabalho as pessoas portuguesas estarem muito “à vontade” e falarem de forma informal, utilizando o calão entre colegas e chefias, algo que deixa os brasileiros desconfortáveis porque segundo eles, é um hábito no Brasil manter a formalidade e o respeito no local de trabalho, seja qual for a profissão. Os entrevistados que abordam esta questão revelam que apesar de este aspeto os impactar, com o tempo, acabaram por entender que é algo que vem da cultura portuguesa. Sendo este um estudo qualitativo, é importante dizer que não podemos assumir estas diferenças como absolutas porque elas são muito dependentes dos contextos de trabalho.

Com uma percentagem impressionante de 99%, Portugal é considerado, segundo o website Hofstede Insights (2023), um país com uma grande resistência à incerteza, já o Brasil detém uma percentagem alta de 76%, contudo, não tão alta como Portugal. Alguns dos entrevistados fazem referência a esta questão opinando que os portugueses têm dificuldades em acreditar em si próprios, em arriscar, em dar o primeiro passo, no contexto de trabalho principalmente, mas também em todos os outros contextos da vida. Um dos excertos já mencionados anteriormente, que corrobora esta questão, referente a uma fala da Entrevistada 4, diz o seguinte:

“Eu acho que as pessoas são mais pragmáticas. No contexto de trabalho, ele é completamente diferente a trabalhar no restaurante e na universidade por exemplo, e tem de considerar isso. Mas no geral aqui as pessoas são muito mais pragmáticas. Mas eu tenho um ponto muito importante que eu noto. Por exemplo, no Brasil se alguém disser que temos de fazer

um projeto, dizemos “vamos, a gente vai fazer”, e aqui as pessoas pensam mais “não, é difícil, é complicado...”, existe uma dificuldade maior em realizar coisas. Isso vai desde o restaurante, se quisermos montar uma mesa, até num grande projeto de criar uma empresa.”

Na dimensão do individualismo/coletivismo, o Brasil tem uma percentagem de 38% e Portugal 27%, estando as percentagens associadas ao nível de individualismo de cada país. Ambos os países são considerados coletivistas e baixos em termos de individualidade. Todavia, os entrevistados tendem a considerar que o Brasil é um país mais coletivista do que Portugal, isto porque eles consideram que os brasileiros são mais gregários e ligados aos seus grupos de pertença. Isto reflete-se, segundo os entrevistados, tanto no contexto de trabalho como nas relações pessoais, querendo os mesmos por isto dizer, que os portugueses não participam tanto em grupos alargados e vivem mais nas suas famílias nucleares, sendo que os grupos de amizade que têm são “fechados” à entrada de novos membros, e, por norma, criados em fases da vida precoces. Citando a Entrevistada 9, “eu vejo que, pelo menos para o pessoal do Norte, o almoço é com a família, dia de domingo é dia da família, no jantar está todo mundo sentado àquela hora para jantar, e eu por exemplo não lembro da última vez que eu jantei com o meu pai no Brasil”. No tópico relativo ao “Convívio com portugueses”, da subcategoria da “Vida pessoal”, já foi mencionada a opinião da Entrevistada 4, que revela ter tido dificuldade para se integrar e fazer amizades em Portugal, porque acredita não ser tão fácil como no Brasil, devido à personalidade mais coletivista que, segundo ela, os brasileiros detêm.

Com 49% na dimensão da masculinidade/feminilidade, o Brasil é detentor de uma percentagem maior que Portugal (31%), referente à masculinidade, ou seja, o Brasil é um país mais masculino do que Portugal. Todavia os entrevistados tendem a considerar que os brasileiros são mais carinhosos e cuidadosos, tanto com as palavras como com os atos na relação com os outros, o que difere dos resultados segundo o Modelo de Hofstede. Os entrevistados defendem os brasileiros como sendo mais cauteloso, afetuoso e cuidadoso do que o povo português, caracterizando-os como “demasiado diretos” (Entrevistada 17).

Quanto à dimensão da orientação a longo/curto prazo, a percentagem do Brasil é 44% e a percentagem de Portugal é 28%. Esta dimensão está em parte associada ao valor que se dá à tradição, à propensão para o pragmatismo, e ao direcionamento de pensamento para o futuro ou o imediatismo, o que também se encontra de acordo com o que os entrevistados referem. Portugal é, segundo o website Hofstede Insights (2023), um país que prioriza a tradição, o seguimento das normas, focando na orientação a curto prazo, e no alcance de resultados a curto prazo, e essas características são mencionadas por alguns entrevistados, explicando eles que no Brasil a tradição não é tão valorizada

como em Portugal, e que a população portuguesa é cumpridora das normas da sociedade, o que, segundo eles, não é tão comum no Brasil. A Entrevistada 1 aborda o tema:

“No geral o português é conservador, o brasileiro é um pouco democrático demais, é tudo muito liberal e tudo que é muito liberal pode trazer problemas no futuro. Porque é que em Portugal ainda há muita segurança? Porque existem regras a ser cumpridas, eu acho que o português cumpre muito as regras e o brasileiro acha que talvez possa dar a sua própria regra.”

A última dimensão a ser mencionada, a da indulgência/restrição, atribui percentagens de 59% ao Brasil e 33% a Portugal. Nesta dimensão, as percentagens são bastante diferentes. O Brasil tem uma percentagem alta, que reflete a predisposição para a indulgência e a forma mais positiva de viver e pensar, já Portugal tem uma percentagem relativamente baixa em comparação, que reflete um país mais restrito e pessimista. Os testemunhos dos entrevistados vão de acordo com as percentagens atribuídas na medida em que definem o povo brasileiro como mais “aberto” e alegre, e o povo português como mais “fechado” e de mais difícil acesso. A Entrevistada 8 reforça este pensamento revelando que:

“Eu não tive tanta dificuldade em termos culturais porque eu sou uma pessoa mais formal então eu me adaptei bem à situação da formalidade. Eu acho que os portugueses nesses aspetos são mais formais. No Rio de Janeiro as pessoas são muito mais abertas do que na minha zona (São Paulo) e pode ser que para uma pessoa do Rio de Janeiro seja mais complicada a adaptação.”

#### Estratégias de adaptação adotadas pelos expatriados brasileiros por iniciativa própria

Levando em conta os percursos dos entrevistados nesta experiência de expatriação por iniciativa própria em território português, surgiu a necessidade de adotar estratégias que lhes permitissem adaptar-se ao seu novo contexto de vida.

As estratégias mencionadas pelos entrevistados consistem em trazer as suas famílias para viverem consigo em Portugal, a criação de amizades com pessoas portuguesas; a aposta na formação académica; a tentativa de falar “português de Portugal”; a disponibilidade para realizar trabalhos que os outros funcionários não queiram fazer, tal como o trabalhar horas extra; a toma de iniciativa e criação de ideias; a integração na cultura portuguesa e interiorização das normas do país.

A Entrevistada 3 veio viver para Portugal por influência do marido que a decidiu trazer junto com as filhas do casal. Depois de anos a viver em Portugal, a entrevistada trouxe a sua mãe, a sua sogra, os

seus irmãos e sobrinhos. Ela vê esta chegada da sua família a Portugal como algo que a ajudou a adaptar-se mais facilmente, devido ao apoio que recebe dos seus familiares.

A criação de amizades com pessoas portuguesas foi outra das estratégias adotadas pela maioria dos entrevistados como forma de facilitar a sua adaptação. Neste caso, por exemplo, a Entrevistada 9 revela ter feito muitos amigos portugueses e que isso a ajudou muito pois permitiu-lhe integrar-se mais facilmente nos núcleos de convívio de pessoas portuguesas e a não se sentir tão só.

A maioria dos entrevistados decidiu investir e apostar na sua formação académica em Portugal, estando grande parte deles neste momento a frequentar algum curso superior. É opinião unânime entre o público-alvo que estudar numa universidade em Portugal, facilita a sua integração com pessoas portuguesas e ajuda na criação de amizades.

A Entrevistada 8 revelou que, em alguns momentos já se esforçou para falar o “português de Portugal”, principalmente com pessoas de idade mais avançada, tendo cuidado com a sua pronúncia, explicando que ao fazer isto, a sua adaptação se viu facilitada, pelo facto de se sentir mais bem aceite pela população portuguesa.

A disponibilidade para realizar trabalhos que os outros funcionários não se mostrem disponíveis para fazer foi também uma das estratégias mais utilizadas por todos os entrevistados. A maioria revela já ter tomado esta atitude, de forma a serem vistos como pessoas dispostas a ajudar os outros e a criar ligações de amizade e confiança no contexto de trabalho, que possam ser transferidas para o contexto pessoal.

A Entrevistada 13 conta que, nas empresas onde trabalhou em Portugal, procurava dar novas ideias e trazer propostas inovadoras, de forma a ser reconhecida no seu local de trabalho, o que, segundo ela, lhe traria um sentimento de realização e, posteriormente, uma sensação de adaptação ao país.

Por fim, a Entrevistada 1 revelou que, ao se introduzir na cultura portuguesa, ao se esforçar para conhecer os costumes e normas da mesma, ao participar das políticas culturais, bem como o seu interesse por questões públicas do país, lhe permitiram ter uma adaptação tranquila, facilitando esse mesmo processo através da sua integração profunda com a população portuguesa.

## Capítulo 6: Considerações finais

O presente trabalho de investigação procurou entender os percursos dos expatriados brasileiros por iniciativa própria, as vantagens e desvantagens da sua permanência em Portugal, bem como as suas estratégias de adaptação.

Depois de analisada a literatura existente sobre a temática em questão, pude entender que muitos estudos têm sido realizados nos últimos anos sobre este tema, tanto da parte da expatriação por iniciativa própria como da parte da crescente migração de brasileiros a dirigirem-se para Portugal. O conceito de “*self-initiated expatriates*” que esteve na base dos objetivos da investigação, sofreu várias alterações até chegar à denominação que tem hoje, que traduzida resulta em expatriados por iniciativa própria (Doherty et al., 2013). Assim, os estudos apontam que a evolução e o crescimento na carreira são os principais motivos que levam um indivíduo a decidir seguir o caminho da expatriação (Doherty et al., 2013).

O outro principal objetivo desta investigação foi dar conta das estratégias de adaptação no contexto português. Nesse sentido, a partir da análise das vantagens e das desvantagens pelas entrevistados encontradas, foi possível identificar as estratégias de adaptação utilizadas. Neste trabalho, entende-se por estratégias de adaptação, a forma como os indivíduos e grupos se adaptam ao seu ambiente, através da medição dos custos/benefícios e sucessos/fracassos que possivelmente surjam dessas mudanças (Haider et al., 2015).

Por fim, o Modelo de Hofstede foi outra teoria base para os objetivos de investigação, sendo este modelo inicialmente dividido em quatro dimensões de análise das culturas dos vários países, sendo elas a distância de poder, resistência à incerteza, o individualismo/coletivismo, masculinidade/feminilidade (Hofstede & McCrae, 2014). Mais tarde foram introduzidas duas novas dimensões, sendo elas a indulgência/restricção e a orientação a longo prazo/orientação a curto prazo (Hofstede, 2011).

Depois de apurados os dados através de uma análise qualitativa, na qual realizei entrevistas semiestruturadas ao meu público-alvo, pude então concluir que os entrevistados referem que, de uma forma geral, se adaptaram bem a Portugal. Não obstante, a maioria deles também refere que foram vítimas de discriminação no mercado de trabalho português, sendo esta uma dupla discriminação, por um lado são discriminados por estarem a entrar no mercado de trabalho e, por outro, pela sua nacionalidade. Relativamente aos aspetos positivos, os dados recolhidos indicam que os expatriados brasileiros se sentem acolhidos e integrados na sociedade portuguesa, apreciando a cultura, a gastronomia e a hospitalidade do povo português.

Além disso, a procura por uma melhor qualidade de vida é uma das principais razões que motivam os brasileiros a imigrar para Portugal. Os entrevistados destacaram a língua, a segurança, a estabilidade política e económica, o acesso a serviços de saúde e educação de qualidade, bem como a facilidade de deslocação e o clima ameno como fatores determinantes para a sua escolha.

Embora existam desafios, como a distância da família e dos amigos no Brasil e a adaptação ao idioma e à cultura local, bem como a adaptação ao mercado de trabalho português e integração no mesmo, a pesquisa indica que a maioria dos expatriados brasileiros estão satisfeitos com a sua decisão de viver em Portugal e acreditam ter melhorado a sua qualidade de vida.

Referente às desvantagens encontradas pelos entrevistados, a entrada no mercado de trabalho em Portugal foi a mais mencionada por todos, sendo que, na maioria dos casos ela é complicada numa fase inicial. Alguns dos entrevistados revelam ter passado por situações relacionadas com a discriminação relativo à sua nacionalidade e etnia. Nomeadamente, alguns dos entrevistados referiram que mesmo tendo todos os requisitos para certos cargos de emprego aos quais se candidatavam, eram sempre rejeitados e também que foram necessários anos de insistência para conseguirem empregos na sua área. Segundo os entrevistados, os subempregos são o que lhes resta visto que quase todos os entrevistados passaram por esse tipo de emprego em Portugal. Na maioria das vezes os expatriados brasileiros por iniciativa própria a viver em Portugal sentem-se discriminados na sua integração ao contexto de trabalho. O que não é uma experiência exclusiva dos imigrantes brasileiros, mas é agravada por serem imigrantes.

Outro dos aspetos ressaltado pelos entrevistados é a quantidade de entraves que lhes são colocados para que consigam instalar-se em Portugal, como por exemplo, o facto de geralmente serem pedidas doze cauções de renda adiantadas às pessoas de nacionalidade brasileira, quando fazem um contrato de arrendamento de casa, e também que lhes é exigido um fiador português, tendo em conta que muitos dos brasileiros que vêm viver para Portugal vêm sem conhecer ninguém, e, por isso, torna-se complicado conseguirem encontrar um fiador português para ajudá-los. Dito isto, é notório então o quanto lhes é dificultada a entrada em Portugal, devido à sua condição de imigrantes brasileiros.

Para lidar com as dificuldades, os entrevistados tiveram de adotar determinado tipo de estratégias. Refira-se, a iniciativa de trazer as suas famílias para viverem consigo em Portugal; a criação de amizades com pessoas portuguesas dentro do contexto de trabalho e no contexto de lazer também; a aposta na sua formação académica de forma a melhorar as suas oportunidades de emprego em Portugal; o esforço para falar o “português de Portugal”; a tomada de iniciativa no local de trabalho, na tentativa de receber

reconhecimento; a disponibilização para trabalhar mais horas do que as estipuladas e para realizar trabalhos que ninguém se disponibiliza para fazer; a interiorização das normas e costumes portugueses.

Em suma, os resultados desta investigação sugerem que os brasileiros que vêm viver em Portugal por iniciativa própria, apesar de enfrentarem dificuldades no contexto de trabalho principalmente, são capazes de se adaptar bem ao país e encontram uma melhor qualidade de vida. Espera-se que este estudo contribua para uma melhor compreensão das experiências na relação com a cultura do país hospedeiro e das estratégias de adaptação levadas a cabo por este grupo de imigrantes.

São muitos os estudos realizados sobre a emigração de brasileiros. Em termos de emigração e expatriação por iniciativa própria, os brasileiros têm se dirigido para vários países, como por exemplo para França, tal como descreve a autora Gisele Maria Ribeiro de Almeida (2011) no seu estudo sobre os brasileiros emigrados na França. O número de emigrantes brasileiros a viver nos Estados Unidos da América é bastante significativo, algo que é abordado no estudo de Teresa Sales e Márcia Loureiro (2004), com especificação no estado de Massachusetts. Também na Austrália habita um grande número de brasileiros, muitos deles empreendedores, como aponta o estudo de (Casado et al., 2021).

Sendo eu também, neste momento uma emigrante, pude sentir em parte, um pouco daquilo que é a experiência dos entrevistados e as dificuldades que passam, bem como as estratégias que necessitam de ser adotadas quando se está numa situação idêntica.

### Contributos da investigação

Esta dissertação permite contribuir em termos teóricos para a investigação na área da expatriação por iniciativa própria, descrevendo de forma detalhada a experiência de um grupo específico de imigrantes que são os expatriados brasileiros por iniciativa própria a viver em Portugal. Contribui também teoricamente para a investigação centrada na gestão da diversidade, ao identificar as dificuldades que estes imigrantes encontram, no país hospedeiro, nomeadamente dificuldades associadas à discriminação relacionada com a nacionalidade e etnia. Percebi que deste estudo são maioritários os relatos dos expatriados brasileiros por iniciativa própria a viver em Portugal, que são discriminados na sua inserção no mercado de trabalho português.

Do ponto de vista prático, este trabalho contribui para se repensarem as políticas de inserção e integração dos imigrantes brasileiros em Portugal. A adoção de políticas de valorização das qualificações dos imigrantes brasileiros; a melhoria do funcionamento dos estabelecimentos públicos que tratam das questões burocráticas dos imigrantes, trazendo facilidade e rapidez a esse processo; facilitação do



processo de validação de habilitações académicas; criação de oportunidades de trabalho mais diretamente relacionados com as qualificações dos candidatos, são algumas das possíveis políticas a adotar, de forma a solucionar uma lacuna existente nas políticas institucionais.

### Limitações da investigação

Este estudo teve algumas limitações relacionadas com a parte metodológica deste trabalho, nomeadamente, na realização da entrevista. Uma dessas limitações diz respeito à língua. Apesar de tanto em Portugal como no Brasil se falar português, as palavras, a dicção, a sonoridade da língua, são distintas nos dois países. Este aspeto pode ter dificultado a interpretação que os entrevistados deram às questões do guião de entrevista. De facto, e como vimos previamente, alguns dos entrevistados revelaram que essa foi também uma das dificuldades sofridas aquando da sua chegada a Portugal.

A distância física foi também uma limitação encontrada pelo facto de eu ter vindo viver para Espanha aquando do início da realização da dissertação. Mantive-me nos primeiros meses a viajar entre Portugal e Espanha, contudo as entrevistas foram realizadas online. O processo da realização das entrevistas à distância teve vantagens e desvantagens. Como vantagem na realização de entrevistas online, refira-se a disponibilidade de horários, tanto da minha parte como da parte do entrevistado, pelo facto de que poderia ser feita a partir de qualquer localização e em qualquer horário e, ainda, a possibilidade de gravar imediatamente a conversa e poder reproduzir o vídeo em qualquer momento. Como desvantagem, a falta do contacto frente a frente com o entrevistado que permite uma melhor interação e perceção do ponto de vista do mesmo.

O tempo foi uma limitação para mim ao longo da realização desta investigação porque ao mudar de país, a adaptação é um processo demorado por vezes, o que atrapalha o tempo disponível para dedicar à investigação. Apesar de tudo, acabei por conseguir coordenar as tarefas da melhor forma possível e aproveitar o tempo disponível.

### Propostas para futuras investigações

Esta dissertação deixa possíveis linhas de investigação futuras neste mesmo âmbito. Alguns desses possíveis estudos seriam, por exemplo, comparar as experiências destes expatriados por iniciativa própria com expatriados por iniciativa própria de outras etnias a viver em Portugal. Outra possibilidade seria alargar o número de entrevistas e dividir por setores de atividade de trabalho ou por diferentes gerações de expatriados brasileiros por iniciativa própria a viver em Portugal. Ainda, o impacto que tem viver esta experiência com a sua família ou completamente sozinho(a).

Neste sentido, por exemplo, existe já um estudo sobre a adaptação dos expatriados a viver no Brasil, tendo em conta a sua nacionalidade (Irigaray et al., 2010). Ou mesmo um estudo sobre a nova vaga de imigração de brasileiros para Portugal (França et al., 2018). Por fim, outro dos estudos já existentes relacionado com a matéria, faz uma análise comparativa entre a experiência dos brasileiros e dos africanos lusófonos no mercado de trabalho português (Guedes et al., 2016).

Em suma, este trabalho permitiu dar conta da realidade vivenciada pelos expatriados brasileiros por iniciativa própria que vêm viver para Portugal. As vantagens e as desvantagens referidas pelos entrevistados levaram-nos a adotar estratégias de adaptação que lhes permitissem melhorar a sua experiência. Apesar de ser geral a dificuldade sofrida no que diz respeito à entrada no mercado de trabalho português, a maioria dos entrevistados revela ter sido capaz de ultrapassar essa adversidade e, tirar proveito da experiência de viver em Portugal.

## Referências bibliográficas

- Almeida, G. M. R. (2011). Os brasileiros na França. *Ideias*, 2(1), 43-57. <https://periodicos.sbu.unicamp.br/ojs/index.php/ideias/article/view/8649330>
- Araújo, E., & Ferreira, F. (2013). *A "Fuga de Cérebros": um discurso multidimensional*. [Tese de mestrado, Universidade do Minho]. RepositóriUM. [https://repositorium.sdum.uminho.pt/bitstream/1822/29798/1/EA\\_FF\\_ebook\\_fuga\\_cerebros.pdf](https://repositorium.sdum.uminho.pt/bitstream/1822/29798/1/EA_FF_ebook_fuga_cerebros.pdf)
- Auarek, L. (2022). Síntese de Indicadores Sociais: o mercado de trabalho brasileiro. *Observatório das Desigualdades*. <https://observatoriodesigualdades.fjp.mg.gov.br/?p=2711>
- Augusto, A. (2014). Metodologias quantitativas/metodologias qualitativas: mais do que uma questão de preferência. *OpenEdition Journals*, 73-77. <https://journals.openedition.org/sociologico/1073>
- Bardwell, A., Drago, R., Cooper, B., & Colbeck, B. (2011). Bias Avoidance: Cross-cultural Differences in the US and Australian Academies. *Gender, work & organization*, 18(1). <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/j.1468-0432.2009.00483.x>
- Barreto, L. (2022). Como a "fuga de cérebros" afeta perspectivas para o futuro na ciência no Brasil. *CNN Brasil*. <https://www.cnnbrasil.com.br/nacional/podcast-entre-vozes-como-a-fuga-de-cerebros-afeta-perspectivas-para-o-futuro-da-ciencia-no-brasil/>
- BBC News Brasil. (2022). Explosivo em Brasília: o que se sabe sobre o caso e a preocupação com a posse de Lula. <https://www.bbc.com/portuguese/brasil-64094923>
- Bell, J. (1997). *Como realizar um projeto de investigação*. Gradiva.
- Black, J. S. Mendenhall, M. & Oddou, G. (1991). Toward a comprehensive model of international adjustment: an integration of multiple theoretical perspectives. *The Academy of Management Review*, 16(2), 291-317.
- Bockorni, B. R. S., Gomes, A. F. (2021). A Amostragem em Snowball (Bola de neve) em uma pesquisa qualitativa no campo de administração. *Revista de Ciências Empresariais da UNIPAR*, 22(1), 105-117. <https://ojs.revistasunipar.com.br/index.php/empresarial/article/view/8346/4111>
- Bousbaa, R. (2018). *Práticas de gestão de expatriados: estudo de caso no setor do retalho de moda* [Dissertação de mestrado, Universidade Católica Portuguesa]. B-on. <https://eds.p.ebscohost.com/eds/detail/detail?vid=0&sid=0a6eab92-750e-49c9-a1f7->

[231283a54b8b%40redis&bdata=JkF1dGhUeXBIPWlwLHNoaWlsdWlkJmxhbm9cHQtcHQmc2I0ZT1lZH  
MtbGI2ZSZyZ29wZT1zaXRI#AN=rcaap.10400.14.31360&db=edsrca](https://doi.org/10.1080/09585192.2013.863793)

Cabral-Cardoso, L. H. P., & Werther, C. W. (2010, Junho). *It is all in the mind: cultural distance, Psychic distance, and expatriation outcomes*. (Artigo). 11<sup>th</sup> International HRM Conference, Birmingham, United Kingdom. <https://repositorio-aberto.up.pt/handle/10216/73455>

Caligiuri, P. M., & Tung, R. L. (2011). Comparing the success of male and female expatriates from a US-based multinational company. *The International Journal of Human Resource Management*, 10(1999). <https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/095851999340143?tab=permissions&scroll=top>

Cardoso, A. P. S. (2008). *O processo de ajustamento intercultural de expatriados brasileiros* [Dissertação de Pós-Graduação, Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais]. Biblioteca PUC Minas. [http://www.biblioteca.pucminas.br/teses/Administracao\\_CardosoAP\\_1.pdf](http://www.biblioteca.pucminas.br/teses/Administracao_CardosoAP_1.pdf)

Casado, R., Cruz, E. P., & Falcão, R. P. Q. (2021). Aspectos do empreendedorismo de imigrantes brasileiros em Perth, Austrália. *Revista Eletrônica de Negócios Internacionais*, 16(2), 170-182. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7929347>

Cavalcanti, L., Oliveira, T., & Silva, B. (2022). *Relatório Anual OBMigra 2022*. Observatório das Migrações Internacionais. [https://portaldeimigracao.mi.gov.br/images/Obmigra\\_2020/OBMigra\\_2022/RELATÓRIO\\_ANUAL/Relatório\\_Anual\\_2022\\_-\\_Versão\\_completa\\_01.pdf](https://portaldeimigracao.mi.gov.br/images/Obmigra_2020/OBMigra_2022/RELATÓRIO_ANUAL/Relatório_Anual_2022_-_Versão_completa_01.pdf)

Cerdin, J., & Selmer, J. (2013). Who is a self-initiated expatriate? Towards conceptual clarity of a common notion. *The International Journal of Human Resource Management*, 25(9), 1281-1301. <https://doi.org/10.1080/09585192.2013.863793>

Correia, C. (2021). *O ajustamento intercultural de expatriados e impatriados numa organização portuguesa: um estudo de caso* [Dissertação de mestrado, Instituto Politécnico do Porto]. Repositório Científico do Instituto Politécnico do Porto. [https://recipp.ipp.pt/bitstream/10400.22/19924/1/Catarina\\_Correia\\_MGDRH\\_2021.pdf](https://recipp.ipp.pt/bitstream/10400.22/19924/1/Catarina_Correia_MGDRH_2021.pdf)

Coutinho, C. (2013). *Metodologia de Investigação em Ciências Sociais e Humanas: Teoria e Prática*. (2<sup>a</sup> edição). Almedina.

Departamento Consular da Secretaria de Assuntos de Soberania Nacional e Cidadania do Ministério das Relações Exteriores do Brasil. (2021). *Comunidade Brasileira no Exterior – Estimativas referentes ao ano de 2020*. <https://www.gov.br/mre/pt-br/assuntos/portal-consular/arquivos/ComunidadeBrasileira2020.pdf>

Doherty, N., Dickmann, M., & Mills, T. (2011). Exploring the motives of company-backed and self-initiated expatriates. *The International Journal of Human Resource Management*, 22(3), 595-611. <http://dx.doi.org/10.1080/09585192.2011.543637>

Doherty, N., Richardson, J., & Thorn, K. (2013). Self-initiated expatriation and self-initiated expatriates: Clarification of the research stream. *Career Development International*, (18)1, 97-112. <http://dx.doi.org/10.1108/13620431311305971>

Eurocid. (2022). *Imigração e emigração em Portugal*. <https://eurocid.mne.gov.pt/artigos/imigracao-e-emigracao-em-portugal>

Fonseca, J. (2008). Os Métodos Quantitativos na Sociologia: Dificuldades de Uma Metodologia de Investigação, *VI Congresso Português de Sociologia*. <http://associacaoportuguesasociologia.pt/vicongresso/pdfs/346.pdf>

França, T., & Padilla, B. (2018). Imigração brasileira para Portugal: entre o surgimento e a construção midiática de uma nova vaga. *Cadernos de Estudo Sociais*, 33(2). [https://repositorio.iscte-iul.pt/bitstream/10071/17723/1/2019\\_IMIGRACÃO%20BRASILEIRA%20PARA%20PORTUGAL\\_3vaga.pdf](https://repositorio.iscte-iul.pt/bitstream/10071/17723/1/2019_IMIGRACÃO%20BRASILEIRA%20PARA%20PORTUGAL_3vaga.pdf)

Franco, M. L. P. B. (2005). *Análise de Conteúdo* (3ª edição). Liber Livro.

Gabinete de Estratégia e Estudos. (2021, fevereiro, 10). *Estatísticas de Emprego*. <https://www.gee.gov.pt/pt/en/daily-indicators/list-gee-daily-indicators/31023-ine-estatisticas-do-emprego-8>

Gallon, S., Fraga, A., & Antunes, E. (2019). Estudo de caso luso-brasileiro sobre políticas e práticas de expatriação. *Contextus – Revista Contemporânea de Economia e Gestão*, 17(1), 37-64. <https://www.redalyc.org/journal/5707/570761046002/570761046002.pdf>

Guedes, G. R., & Marques, D. H. F. (2016). *Migração e mercado de trabalho em Portugal: Uma análise comparativa entre Brasileiros e Africanos Lusófonos* [Tese de doutoramento, Universidade Federal de Minas Gerais]. Academia.edu. [https://www.academia.edu/10341348/Migração\\_e\\_mercado\\_de\\_trabalho\\_em\\_Portugal\\_Uma\\_análise\\_e\\_comparativa\\_entre\\_Brasileiros\\_e\\_Africanos\\_Lusófonos](https://www.academia.edu/10341348/Migração_e_mercado_de_trabalho_em_Portugal_Uma_análise_e_comparativa_entre_Brasileiros_e_Africanos_Lusófonos)

Green, D., & Luehrmann L. (2016). *Contentious politics in Brazil and China*. Westview.

Guan, B. (2018). *Motivações e ajustamento sociocultural de expatriados voluntários em Portugal: um estudo exploratório* [Dissertação de mestrado, Universidade do Minho]. RepositórioUM. <https://repositorium.sdum.uminho.pt/handle/1822/55383>

Haider, M. M., & Zakaria, A. F. M. (2015). Everyday struggles and adaptive strategies: a snapshot on the impact of climate change over the livelihoods in Hail Haor, Moulovibazar, Bangladesh. *Journal for Worldwide Holistic Sustainable Development*, 1(3), 4-14. [https://www.academia.edu/17873741/Adaptive\\_Strategy](https://www.academia.edu/17873741/Adaptive_Strategy)

Hignett, S., & McDermott, H. (2015). Qualitative Methodology. Em J. R. Wilson, & S. Sharpless (Eds.), *Evaluation of Human Work* (4<sup>o</sup> ed.). CRC Press. [https://books.google.pt/books?hl=pt-PT&lr=&id=uXB3CAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA119&dq=qualitative+methodology&ots=uuCsBjBRqt&sig=QstB2C4Mtdl4l4bVji-STOtHxBQ&redir\\_esc=y#v=onepage&q=qualitative%20methodology&f=false](https://books.google.pt/books?hl=pt-PT&lr=&id=uXB3CAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA119&dq=qualitative+methodology&ots=uuCsBjBRqt&sig=QstB2C4Mtdl4l4bVji-STOtHxBQ&redir_esc=y#v=onepage&q=qualitative%20methodology&f=false)

Hofstede, G. (2011). Dimensionalizing Cultures: The Hofstede Model in Context. *Online Readings in Psychology and Culture*, 2(1). <https://scholarworks.gvsu.edu/orpc/vol2/iss1/8/>

Hofstede, G. J., Pedersen, P. B. & Hofstede, G. (2002). *Exploring Culture*. Intercultural Press.

Hofstede Insights. (2023). Country Comparison. <https://www.hofstede-insights.com/country-comparison/brazil,portugal/>

Hofstede, G., & McCrae, R. R. (2004). Personality and Culture Revisited: Linking Traits and Dimensions of Culture. *Cross-Cultural Research*, 38(1), 52-88. <https://journals.sagepub.com/doi/epdf/10.1177/1069397103259443>

Howe-Walsh, L., & Schyns, B. (2010). Self-initiated expatriation: Implications for HRM. *The International Journal of Human Resource Management*, 21(2), 260–273.  
<https://doi.org/10.1080/09585190903509571>

Irigaray, H. A. R., & Vergara, S. C. (2010). Expatriados no Brasil: Diferentes Nacionalidades, Diferentes Percepções. *Revista Gestão.Org*, 8(1), 49-60.  
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7851244>

Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. (2022). *População do Brasil e Unidades da Federação*. IBGE. <https://www.ibge.gov.br/estatisticas/sociais/rendimento-despesa-e-consumo/22827-censo-demografico-2022.html>

Julião, C. (2019). *O processo de expatiação nas empresas multinacionais de origem portuguesa* [Dissertação de mestrado, Instituto Politécnico de Setúbal]. Repositório Comum.  
<https://comum.rcaap.pt/handle/10400.26/25896>

Jun, S., & Gentry, J. M. (2005). An exploratory investigation of the relative importance of cultural similarity and personal fit in the selection and performance of expatriates. *Journal of World Business*, 40(1), 1-8.  
[https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S1090951604000379?casa\\_token=dG4jTDspYxsAAAAA:Vq02vTHWocezFM1o09PvmE-Zp3tAH9ItYild755a41nEKCLd9eX2QnZquKIMh01hbTv6Yd27mw](https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S1090951604000379?casa_token=dG4jTDspYxsAAAAA:Vq02vTHWocezFM1o09PvmE-Zp3tAH9ItYild755a41nEKCLd9eX2QnZquKIMh01hbTv6Yd27mw)

Lacerda, D. (2011). Cultura organizacional: sinergias e alergias entre Hofstede e Trompenaars. *Revista Administração Pública*, 45(5).  
<https://www.scielo.br/j/rap/a/DNjNWRrNFPDqg7XWKnzZYvf/?lang=pt>

Lemos, M. (s.d.). *Entrevista em Profundidade*. Academia: Accelerating the world's research.  
[https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/60586395/Entrevista\\_em\\_profundidade20190913-12365-1kjb1f2-with-cover-page-v2.pdf?Expires=1669567079&Signature=G3nKKSyF8B48YQbZ-kjHKyjSkd2T2CWByx8hiHIDmPsrDgwBFHeDU~ST75uSML6UtfRqArUxWTNvdHyP7MvZ5KRp2jHfUyVsjvhum9Lk73Tnc-Hv22QAfGF8iNAgwEEeXUuViSSWAzaO-HRMlxKVnPnbVO642kh7XWPR47qoYVbnpnoqM3nYmnaolpRVpx06SOxDqUphjqfaYkrioDpGHgCNRVBFc](https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/60586395/Entrevista_em_profundidade20190913-12365-1kjb1f2-with-cover-page-v2.pdf?Expires=1669567079&Signature=G3nKKSyF8B48YQbZ-kjHKyjSkd2T2CWByx8hiHIDmPsrDgwBFHeDU~ST75uSML6UtfRqArUxWTNvdHyP7MvZ5KRp2jHfUyVsjvhum9Lk73Tnc-Hv22QAfGF8iNAgwEEeXUuViSSWAzaO-HRMlxKVnPnbVO642kh7XWPR47qoYVbnpnoqM3nYmnaolpRVpx06SOxDqUphjqfaYkrioDpGHgCNRVBFc)

[nIHJBzxcU5oFIIQWCx8wxJgS20k114eC0cWzk9qT5~n2x~tn6UxSlvhypTjHYvJ8BSJr1Mr2CUcCRyif6HwxfQKxN~sW9v1TQ8of0zXc7STxZiklynXeyxQ\\_\\_&Key-Pair-Id=APKAJLOHF5GGSLRBV4ZA](https://repositorio.iscte-iul.pt/handle/10071/15369)

Loução, S. (2017). *A relação trabalho-família e a expatriação: um estudo qualitativo com expatriados portugueses* [Dissertação de mestrado, Instituto Universitário de Lisboa]. Repositório ISCTE. <https://repositorio.iscte-iul.pt/handle/10071/15369>

Malheiros, J. M., Bógus, L., Pinho, F., Peixoto, J., Figueiredo, A., Padilha, B, Rossi, P., Schiltz, A., Silva, S., Machado, I., Carneiro, R., Cristóvão, & F., Chelius, L. C. (2007). Imigração brasileira em Portugal. *Observatório da Imigração*. [https://www.academia.edu/26546909/IMIGRACAO\\_BRASILEIRA\\_EM\\_PORTUGAL\\_ORGANIZADO\\_PO\\_R\\_JORGE\\_MACAISTA\\_MALHEIROS?email\\_work\\_card=view-paper](https://www.academia.edu/26546909/IMIGRACAO_BRASILEIRA_EM_PORTUGAL_ORGANIZADO_PO_R_JORGE_MACAISTA_MALHEIROS?email_work_card=view-paper)

Mooij, M., & Hofstede, G. (2010). The Hofstede model: Applications to global branding and advertising strategy and research. *International Journal of Advertising*, 29(1), 85-110. [https://www.mariekedemooij.com/articles/demooij\\_2010\\_int\\_journal\\_adv.pdf](https://www.mariekedemooij.com/articles/demooij_2010_int_journal_adv.pdf)

Morais, A. (2020). *O impacto da Gestão de Recursos Humanos no processo de internacionalização (Um estudo exploratório)* (Dissertação de mestrado, Universidade do Minho. RepositórioUM. <http://repositorium.sdum.uminho.pt/bitstream/1822/69627/1/Dissertacao%20Ana%20Sofia%20Martins%20Morais.pdf>

Morse, J. M. (2007). *Metodologia de Investigação Qualitativa*. FORMASAU.

Nakata, C. (2009). *Beyond Hofstede: Culture Frameworks for Global Marketing and Management*. Palgrave Macmillan.

Nunes, G. C., Nascimento, M. C. D. & Luz, M. A. C. A. (2016). Pesquisa científica: conceitos básicos. *Id on Line Revista Multidisciplinar e de Psicologia*, 10(29), 144-151. <http://idonline.emnuvens.com.br/id>

Oliveira, L. (2017). *Autoexpatriação de brasileiros: um estudo exploratório sobre as escolhas, os caminhos percorridos, carreira e vida em um contexto internacional* [Dissertação de Mestrado, Escola de Administração da Universidade Federal do Rio Grande do Sul]. Lume, Repositório Digital. <https://www.lume.ufrgs.br/bitstream/handle/10183/165649/001044509.pdf?sequence=1&isAllowed=y>



Peltokorpi, V., & Froese, F. J. (2009). Organizational expatriates and self-initiated expatriates: who adjusts better to work and life in Japan? *The International Journal of Human Resource Management*, 20(5), 1096-1112. <https://doi.org/10.1080/09585190902850299>

Pinto, L. H., Cardoso, C. C., & Werther, W. B. (2017). Expatriates' withdrawal intentions: The influence of organizational culture and satisfaction with the assignment. *Personnel Review*, 46(8), 1852-1869. <https://doi.org/10.1108/PR-02-2016-0033>

Pontes, L. (2017). *Expatriados Portugueses em Missões Internacionais no Médio Oriente: a relação entre o ajustamento intercultural e o sucesso da expatriação* [Dissertação de mestrado, Instituto Politécnico do Porto]. Repositório Científico do Instituto Politécnico do Porto. [https://recipp.ipp.pt/bitstream/10400.22/11181/1/-luisa\\_pontes\\_MGDRH\\_2017.pdf](https://recipp.ipp.pt/bitstream/10400.22/11181/1/-luisa_pontes_MGDRH_2017.pdf)

Portal Diplomático. (s.d.). *Relações Diplomáticas*. <https://portaldiplomatico.mne.gov.pt/relacoesbilaterais/paises-geral/brasil>

Ribeiro, D. S. (2019). *O ajustamento intercultural de expatriados portugueses* [Dissertação de mestrado, Instituto Politécnico do Porto]. Repositório Científico do Instituto Politécnico do Porto. [https://recipp.ipp.pt/bitstream/10400.22/14966/1/debora\\_ribeiro\\_MGDRH\\_2019.pdf](https://recipp.ipp.pt/bitstream/10400.22/14966/1/debora_ribeiro_MGDRH_2019.pdf)

Ritchie, J., & Lewis, J. (Ed.). (2003). *Qualitative Research Practice*. SAGE.

Sales, T., & Loureiro, M. (2004). Imigrantes brasileiros adolescentes e de segunda geração em Massachusetts, EUA. *Revista Brasileira de Estudos De População*, 21(2), 217-239. <https://www.rebep.org.br/revista/article/view/270>

Santana, D., Mendes, G., & Mariano, A. (2014). Estudo das dimensões culturais de Hofstede: análise comparativa entre Brasil, Estados Unidos e México. *C@LEA – Revista Cadernos de Aulas do LEA*, (3), 1-13. [http://www.uesc.br/revistas/calea/edicoes/rev3\\_artigo1.pdf](http://www.uesc.br/revistas/calea/edicoes/rev3_artigo1.pdf)

Santos, V. (2015). *Intenções de Mobilidade Internacional: Modelo de “Expetativa Valor”* [Dissertação de Mestrado, Faculdade de Economia da Universidade do Porto]. Repositório aberto da Universidade do Porto. <https://repositorio-aberto.up.pt/bitstream/10216/81488/2/37262.pdf>

Senne, A. (2020). *Motivações para a auto-expatriação: o caso dos imigrantes brasileiros em Portugal*. [Dissertação de Mestrado, Universidade do Minho]. RepositoriUM. <https://repositorium.sdum.uminho.pt/bitstream/1822/70236/1/Dissertação%20Andressa%20de%20Senne.pdf>

Sent, E., & Kroese, A. (2020). Commemorating Geert Hofstede, a pioneer in the study of culture and institutions. *Journal of Institutional Economics*, 18(1). <https://www.cambridge.org/core/journals/journal-of-institutional-economics/article/commemorating-geert-hofstede-a-pioneer-in-the-study-of-culture-and-institutions/CEFFE024FDAC0F44D45146707351EE40>

Serviço de Estrangeiros e Fronteiras. (2022). *Relatório de Imigração, Fronteiras e Asilo*. SEF. <https://sefstat.sef.pt/Docs/Rifa2021.pdf>

Silijanen, T., & Lamsa, A. (2009). The changing nature of expatriation: exploring cross-cultural adaptation through narrativity. *The International Journal of Human Resource Management*, 20(7), 1458-1486. [https://www.researchgate.net/publication/233257675\\_The\\_changing\\_nature\\_of\\_expatriation\\_Exploring\\_cross-cultural\\_adaptation\\_through\\_narrativity#fullTextFileContent](https://www.researchgate.net/publication/233257675_The_changing_nature_of_expatriation_Exploring_cross-cultural_adaptation_through_narrativity#fullTextFileContent)

Silva, N. (2021). *Ajustamento cultural e desempenho dos expatriados voluntários brasileiros residentes em Portugal – Um estudo assente nas perceções destes indivíduos* [Dissertação de Mestrado, Universidade do Minho]. RepositóriUM. [https://repositorium.sdum.uminho.pt/bitstream/1822/78233/1/Dissertação%2bMestrado\\_Nara%2bSilva.pdf](https://repositorium.sdum.uminho.pt/bitstream/1822/78233/1/Dissertação%2bMestrado_Nara%2bSilva.pdf)

Soares, A. (2005). *The influence of culture and consumers: exploratory and risk taking behaviour* [Tese de doutoramento, Universidade do Minho]. RepositórioUM. <https://repositorium.sdum.uminho.pt/handle/1822/4839>

Sparrow, P., Brewster, C., & Harris, H. (2004). *Globalizing Human Resource Management*. London: Routledge.

Stepien, M., & Dudek, M. (2021). Toward the three-level power distance concept: expanding Geert Hofstede's power distance beyond cross-cultural context. *Studia*

*Socjologiczne*, (1), 61-87. <https://eds.s.ebscohost.com/eds/detail/detail?vid=0&sid=c0ae9ada-fd91-4a96-89e7-2a3ca33fdefa%40redis&bdata=JkF1dGhUeXBIPWlwLHN0aWlscWlkJmxhbmc9cHQtcHQmc2l0ZT1lZHMtY2ZlZS9yZ29wZT1zaXRI#AN=149984221&db=edo>

Stuckey, H. L. (2013). Three types of interviews: Qualitative research methods in social health. *Journal of Social Health and Diabetes*, 1(2), 56-59. <https://www.thieme-connect.com/products/ejournals/pdf/10.4103/2321-0656.115294.pdf>

Tsegaye, W. K. (2017). Expatriates Cultural Adjustment: Empirical Analysis On Individual Cultural Orientation. *The Journal of Applied Business Research*, 33(5), 963-978. <https://www.clutejournals.com/index.php/JABR/article/view/10019/10124>

Tung R. L., & Verbeke A. (2010). Beyond Hofstede and GLOBE: Improving the quality of cross-cultural research. *Journal of International Business Studies*, (41), 1259-1274. <https://link.springer.com/article/10.1057/jibs.2010.41>

University of Bamberg. (2023). Self-initiated expatriates: Career expectations, paths, success and employability. <https://www.uni-bamberg.de/en/business-administration/pm/research/international-mobility-of-employees/self-initiated-expatriates-career-expectations-paths-success-and-employability/>

Valles, E. (2021). *Nacionalidade e Estrangeiros*. Almedina.

Vallone, G. (2021). Portugal vê nova onda de imigração brasileira após reabertura de fronteira. *BBC News Brasil*. <https://www.bbc.com/portuguese/internacional-59506767>

Williamson, D. (2002). Forward from a Critique of Hofstede's Model of National Culture. *Sage journals*. <https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/00187267025511006>

## **Legislação consultada**

Artigo 256 da Seção I – Das políticas públicas para os emigrantes, do Capítulo XIII do Emigrante, do Decreto N.º 9.199, de 20 de novembro de 2017. (2017). Diário Oficial da União do Brasil.

[https://portaldeimigracao.mj.gov.br/images/Legislação\\_Migratória\\_Compilada/2021\\_12\\_20\\_Compilado\\_rev\\_atu.pdf](https://portaldeimigracao.mj.gov.br/images/Legislação_Migratória_Compilada/2021_12_20_Compilado_rev_atu.pdf)

Artigo 77.º N.º1 – Autorização de residência (regime e requisitos gerais) do Serviço de Estrangeiros e Fronteiras, da Lei 23/2007: Lei dos Estrangeiros. (2022). Alterado pelo/a Artigo 2.º do/a Lei n.º 18/2022 - Diário da República n.º164/2022, Série I de 25-08-2022.  
<https://imigrante.sef.pt/solicitar/residir/art77-1/>

Artigo 88.º, N.º1 – Autorização de residência para exercício de atividade profissional subordinada, com visto de residência do Serviço de Estrangeiros e Fronteiras, da Lei 23/2007: Lei dos Estrangeiros. (2007). Diário da República n.º127/2007, Série I de 04-07-2007.  
<https://imigrante.sef.pt/solicitar/trabalhar/art88-1/>

Artigo 89.º, N.º1 – Autorização de residência para exercício de atividade profissional independente, com visto de residência do Serviço de Estrangeiros e Fronteiras, da Lei 23/2007: Lei dos Estrangeiros. (2007). Diário da República n.º127/2007, Série I de 04-07-2007.  
<https://imigrante.sef.pt/solicitar/trabalhar/art89-1/>

Artigo 90.º-A – Autorização de residência para atividade de investimento do Serviço de Estrangeiros e Fronteiras, da Lei 23/2007: Lei dos Estrangeiros. (2012). Alterado pelo/a Artigo 6.º da Lei n.º29/2012 – Diário da República n.º 154/2012, Série I de 09-08-2012.  
<https://imigrante.sef.pt/solicitar/residir/art90-a/>

## **Anexos**

### Anexo 1: Guião de entrevista aos expatriados brasileiros por iniciativa própria

Primeira parte da entrevista: Questões sociodemográficas.

1. Idade.
2. Cidade em que vive atualmente.
3. Cidade no país de origem.
4. É casado/a?
5. Tem filhos? Se sim, quais as faixas etárias dos seus filhos?
6. Qual a sua área de qualificação?
7. Qual a sua função atual?

Segunda parte da entrevista: Questões Gerais.

1. Conte-me um pouco sobre a sua história profissional.
2. Como iniciou o seu processo de expatriação por iniciativa própria?
3. Quais os motivos e as razões que o/a levaram a sair do seu país e vir viver para Portugal?

Terceira parte da entrevista: Experiências prévias de expatriação por iniciativa própria noutros contextos geográficos. (Esta parte da entrevista apenas é feita se o entrevistado já tiver vivido experiências de expatriação por iniciativa própria prévias)

1. Já foi expatriado por iniciativa própria em mais do que um país? Se sim, como iniciou essa experiência?
2. Qual foi o primeiro país no qual viveu essa experiência?
3. Como caracteriza as diferentes experiências de expatriação por iniciativa própria que já teve? Quais foram os aspetos positivos e negativos?
4. Durante quanto tempo esteve expatriado por iniciativa própria?
5. Já viveu um processo anterior de expatriação por iniciativa própria com família? Se sim, quais as vantagens e dificuldades de ter a família? Se não, quais as vantagens e dificuldades de não ter a família?
6. Como foi a sua adaptação ao local de trabalho? Teve apoio dos colegas e chefias?
7. No contexto de trabalho, se trabalhou com pessoas locais de países hospedeiros, quais as dificuldades que teve e como as resolveu?

8. Fora do contexto de trabalho, como era a sua vida? Convivia com os locais? Como foi essa adaptação?
9. Quais as estratégias que utilizou para resolver essas dificuldades?

Quarta parte da entrevista: Experiência em território português.

1. Há quanto tempo está a viver esta experiência de expatriação por iniciativa própria em Portugal?
2. Como procedeu à escolha de Portugal para ingressar na experiência de expatriação por iniciativa própria? E porquê este país?
3. Quais as vantagens e dificuldades de estar e viver esta experiência em Portugal? Quer dar exemplos?
4. Quais as diferenças culturais que encontrou entre Brasil e Portugal? Quer dar exemplos?
5. O que fez para se adaptar a essas diferenças culturais? Quer dar exemplos?
6. No contexto de trabalho, se trabalha com pessoas portuguesas, quais as diferenças que encontrou relativamente ao contexto brasileiro?
7. Houve apoio dos colegas e chefias no local de trabalho? Se sim, em que consistiu este apoio? Se não, por que razão acha que este não ocorreu?
8. Está a viver em Portugal com a sua família? Se sim, quais as vantagens e desvantagens de estar nesta experiência com a sua família? Se não, quais as vantagens e desvantagens de estar nesta experiência sem a sua família?
9. Fora do contexto de trabalho, como é a sua vida? Convive com portugueses? Se sim, essa adaptação foi fácil ou difícil?
10. Mantém mais relações fora do contexto de trabalho com portugueses ou pessoas de outras nacionalidades? Quais as razões para o fazer?
11. Sente vontade de continuar a viver em Portugal, ou pretende mudar de país? Porquê?
12. Pretende continuar a participar em experiências de expatriação por iniciativa própria? Porquê?
13. Sente-se adaptada/o a Portugal? Se sim, porquê? Se não, porquê?
14. Que aspetos gostaria de acrescentar a esta entrevista que ainda não teve oportunidade de falar, mas que julga importante incluir neste estudo?