



EXPATRIAÇÃO POR INICIATIVA PRÓPRIA: UM ESTUDO EXPLORATÓRIO COM  
ESTUDANTES AFRICANOS EM INSTITUIÇÕES DO ENSINO SUPERIOR DO  
GRANDE PORTO

Ângela de Fátima Nasiva Diogo  
Dissertação submetida para satisfação parcial dos requisitos  
do grau de Mestre em Gestão de Recursos Humanos  
Sob orientação da Prof<sup>a</sup> Doutora Dora Cristina Moreira Martins

Vila Nova de Gaia  
2019



Dissertação de Mestrado realizado sob orientação  
da Prof<sup>a</sup> Doutora Dora Cristina Moreira Martins,  
apresentada ao Instituto Politécnico de Gestão e  
Tecnologia de Vila Nova de Gaia para obtenção  
do grau de Mestre em Gestão de Recursos Humanos



EXPATRIAÇÃO POR INICIATIVA PRÓPRIA: UM ESTUDO EXPLORATÓRIO COM  
ESTUDANTES AFRICANOS EM INSTITUIÇÕES DO ENSINO SUPERIOR DO  
GRANDE PORTO

Ângela de Fátima Nasiva Diogo

Aprovada em 15 de março de 2019

**Composição do Júri**

Prof<sup>a</sup>. Doutora Maria Elisete Martins

(Presidente)

Prof<sup>a</sup>. Doutora Susana Sofia Pereira da Silva

(Arguente)

Prof<sup>a</sup>. Doutora Dora Cristina Morreira Martins

(Orientadora)

## **Agradecimentos**

Agradeço à minha família pelo apoio e paciência que tiveram comigo durante o tempo de realização desta dissertação.

À Professora Doutora Dora Cristina Moreira Martins, minha orientadora, pelo apoio, pelos conhecimentos transmitidos, pela disponibilidade e empenho demonstrado ao longo deste percurso.

## **Resumo**

O mundo está em constantes mudanças, nomeadamente a nível ambiental, político, tecnológico, social, demográfico e económico. Por isso, as pessoas estão cada vez mais a procurar conhecimento para se diferenciarem.

Por este motivo e com o objetivo de perceber as dificuldades na adaptação ao novo meio, por parte dos estudantes africanos residentes no grande Porto (Portugal), foram feitas 11 entrevistas num grupo e os resultados do estudo mostram que estes estudantes revelaram uma incipiente preparação prévia sendo que alguns nem sobre as diferenças climáticas detinham informação. Salvaguardado o problema económico e garantida a inserção no ensino português, estes estudantes expatriados também revelaram algumas dificuldades na adaptação ao novo meio, tornando-se evidente que descuraram algum conhecimento prévio da sociedade portuguesa, os pré-requisitos para a frequência do ensino a que se candidataram e o correto uso da língua portuguesa, o que lhes dificultou a comunicação e a interação académica e social nos momentos iniciais. Estes resultados seguem novas pistas de investigação que são propostas na parte final desta dissertação.

## **Palavra-chave**

Expatriação por iniciativa própria; Estudantes do ensino superior; Gestão de recursos humanos; Adaptação intercultural; Expatriados

## **Abstract**

The world is constantly changing, particularly at the environmental, political, technological, social, demographic and economic levels. So people are increasingly looking after knowledge to differentiate themselves.

For this reason and with the objective of perceiving the difficulties in adapting to the new environment, by the African students residing in the greater Porto (Portugal), 11 interviews were conducted in a group and the results of the study show that, these students revealed an incipient preparation and even had no information on some of the climate differences! Safeguarding the economic problem and guaranteeing the inclusion in Portuguese education, these expatriate students also revealed some difficulties in adapting to the new environment, making it evident that they have neglected some prior knowledge of the Portuguese Society, the prerequisites for attending the school course to which they have applied and the correct use of the Portuguese language, which create to them difficulties to communicate and do the academic and social interaction in the initial moments. These results follow new research tracks that are proposed in the final part of this dissertation.

## **Keyword:**

Self-Initiated Expatriation; Higher education students; Human resources management; Intercultural adaptation; Expatriates

## Índice

|   |             |
|---|-------------|
| <b>Agradecimentos</b> .....                                     | <b>vi</b>   |
| <b>Resumo</b> .....   | <b>vii</b>  |
| <b>Abstract</b> .....   | <b>viii</b> |
| <b>Keyword:</b> .....   | <b>viii</b> |
| <b>Índice</b> .....   | <b>ix</b>   |
| <b>Índice de Quadros</b> .....                                  | <b>xii</b>  |
| <b>Índice de Siglas</b> .....                                   | <b>xiii</b> |
| <b>Introdução</b> .....   | <b>1</b>    |
| <b>Capítulo I – Revisão de Literatura</b> .....                 | <b>3</b>    |
| <b>1.1 Globalização</b> .....                                   | <b>3</b>    |
| <b>1.2 Expatriação</b> .....                                    | <b>5</b>    |
| <b>1.2.1 Expatriação Tradicional</b> .....                      | <b>8</b>    |
| <b>1.2.2 Expatriação por Iniciativa Própria</b> .....           | <b>9</b>    |
| <b>1.3 Adaptação Geral dos Expatriados</b> .....                | <b>13</b>   |
| <b>1.3.1 Choque Cultural</b> .....                              | <b>16</b>   |
| <b>1.4 Dificuldades dos Expatriados</b> .....                   | <b>17</b>   |
| <b>1.5 A Expatriação de Estudantes Internacionais</b> .....     | <b>18</b>   |
| <b>1.6 Caracterização Socio Demográfica de Angola</b> .....     | <b>19</b>   |
| <b>1.6.1 Saúde em Angola</b> .....                              | <b>20</b>   |
| <b>1.6.2 Recursos Naturais</b> .....                            | <b>21</b>   |
| <b>1.6.3 Educação / Ensino Superior</b> .....                   | <b>21</b>   |
| <b>1.6.4 Índice de Desemprego</b> .....                         | <b>22</b>   |
| <b>1.7 Caracterização Socio Demográfica de Cabo Verde</b> ..... | <b>22</b>   |
| <b>1.7.1 Evolução da População</b> .....                        | <b>23</b>   |
| <b>1.7.2 Saúde em Cabo Verde</b> .....                          | <b>24</b>   |
| <b>1.7.3 Educação em Cabo Verde</b> .....                       | <b>24</b>   |
| <b>1.7.4 Índice de Desemprego</b> .....                         | <b>25</b>   |
| <b>1.8 Repatriação</b> .....                                    | <b>26</b>   |
| <b>Capítulo II Metodologia do Estudo</b> .....                  | <b>28</b>   |
| <b>2.1 Método e Técnica de Recolha de Dados</b> .....           | <b>28</b>   |
| <b>2.2 Procedimento no Tratamento dos Dados</b> .....           | <b>31</b>   |

|  |           |
|--|-----------|
| <b>2.3 Caracterização dos Entrevistados .....</b>                            | <b>33</b> |
| <b>Capítulo III - Apresentação dos Resultados .....</b>                      | <b>36</b> |
| <b>3.1 Ajustamento Intercultural Entre o País de Origem e Portugal .....</b> | <b>36</b> |
| <b>3.1.1 Fatores Facilitadores.....</b>                                      | <b>36</b> |
| <i>a) Valorização dos cursos.....</i>  | <i>36</i> |
| <i>b) Custo de vida.....</i>   | <i>36</i> |
| <i>c) Domínio da língua .....</i>  | <i>37</i> |
| <i>d) A existência de familiares em Portugal.....</i>                        | <i>37</i> |
| <i>e) A credibilidade do ensino em Angola e Cabo Verde .....</i>             | <i>37</i> |
| <i>f) Influência dos amigos e/ou familiares.....</i>                         | <i>37</i> |
| <b>3.1.2 Fatores Bloqueadores .....</b>                                      | <b>38</b> |
| <i>a) Deficiente preparação.....</i>   | <i>38</i> |
| <i>b) Saudade da família.....</i>  | <i>38</i> |
| <i>c) Solidão .....</i>  | <i>38</i> |
| <i>d) Diferenças climáticas .....</i>  | <i>38</i> |
| <i>e) Medo de ser mal tratado .....</i>                                      | <i>39</i> |
| <i>f) Existência do racismo latente.....</i>                                 | <i>39</i> |
| <b>3.2 Ajustamento intercultural à vida académica .....</b>                  | <b>40</b> |
| <b>3.2.1 Fatores Facilitadores.....</b>                                      | <b>40</b> |
| <i>a) Interação com alunos portugueses e estrangeiros .....</i>              | <i>40</i> |
| <i>b) Interação com professores .....</i>                                    | <i>40</i> |
| <i>c) Inexistência de segregação / exclusão.....</i>                         | <i>41</i> |
| <i>d) Qualidade dos métodos de ensino.....</i>                               | <i>41</i> |
| <i>e) Qualidade dos atrativos de apoio.....</i>                              | <i>41</i> |
| <b>3.2.2 Fatores Bloqueadores .....</b>                                      | <b>41</b> |
| <i>a) Elevado grau de exigência do ensino.....</i>                           | <i>42</i> |
| <i>b) Falta de interesse dos professores.....</i>                            | <i>42</i> |
| <i>c) Segregação / exclusão .....</i>  | <i>42</i> |
| <b>3.3 Expetativas Futuras dos Estudantes .....</b>                          | <b>42</b> |
| <i>a) Retorno ao país de origem .....</i>                                    | <i>43</i> |
| <i>b) A bagagem cultural e os conhecimentos adquiridos .....</i>             | <i>43</i> |
| <i>c) Permanecer em Portugal .....</i>                                       | <i>43</i> |
| <i>d) Ficar em Portugal se encontrar emprego compatível.....</i>             | <i>43</i> |
| <b>3.4 Balanço da Experiência de Expatriação em Portugal .....</b>           | <b>43</b> |

|  |           |
|--|-----------|
| <i>a) Riqueza da experiência adquirida em Portugal ao país de origem.....</i>    | <i>44</i> |
| <i>b) Aprendizagem continua .....</i>  | <i>44</i> |
| <i>c) Imagem positiva do País em termos de infraestruturas e segurança .....</i> | <i>45</i> |
| <i>d) Experiência em repetir .....</i>   | <i>45</i> |
| <i>e) Perceção de saudades da família e solidão .....</i>                        | <i>45</i> |
| <b>Capítulo IV – Principais Conclusões .....</b>                                 | <b>46</b> |
| <b>4.1 Discussão dos Resultados.....</b>   | <b>46</b> |
| <b>4.2 – Principais Conclusões .....</b>   | <b>48</b> |
| <i>a) A preparação para a expatriação .....</i>                                  | <i>48</i> |
| <i>b) O choque cultural.....</i>   | <i>48</i> |
| <i>c) Adaptação à academia .....</i>   | <i>49</i> |
| <i>d) Espectativas futuras.....</i>  | <i>49</i> |
| <i>e) Análise do percurso.....</i>   | <i>49</i> |
| <b>Bibliografia .....</b>  | <b>50</b> |
| <b>Anexos .....</b>  | <b>56</b> |

## Índice de Quadros

### Diagrama do Nvivo

|  |    |
|--|----|
| Quadro 1 - Tipos de expatriação tradicional .....                            | 9  |
| Quadro 2 - Grupos de EIP consoante a principal motivação .....               | 11 |
| Quadro 3 - Fases do processo de adaptação cultural segundo a curva em U..... | 13 |
| Quadro 4 - Atributos dos entrevistados.....                                  | 34 |
| Quadro 5 - Ano de expatriação .....  | 34 |
| Quadro 6 - Habilitações dos entrevistados à chegada.....                     | 35 |
| Quadro 7 - Habilitações dos entrevistados na atualidade .....                | 35 |
| Quadro 8 - Fatores facilitadores da expatriação.....                         | 36 |
| Quadro 9 - Fatores bloqueadores da expatriação .....                         | 38 |
| Quadro 10 - Vida académica - Fatores facilitadores .....                     | 40 |
| Quadro 11 - Vida académica - Fatores bloqueadores .....                      | 41 |
| Quadro 12 - Expectativas futuras dos estudantes.....                         | 42 |
| Quadro 13 - Balanço da Experiência de Expatriação em Portugal .....          | 44 |

## Índice de Siglas

|       |       |   |
|-------|-------|---|
| EIP   | ----- | Expatriado por Iniciativa Própria                       |
| ET    | ----- | Expatriado Tradicional                                  |
| OCDE  | ----- | Organização para Cooperação e Desenvolvimento Económico |
| EMN   | ----- | Empresas Multi-Nacionais                                |
| AI    | ----- | Ajustamento Intercultural                               |
| MI    | ----- | Missão Internacional                                    |
| DGEEC | ----- | Direção Geral de Estatística Educação e Ciência         |
| MPLA  | ----- | Movimento Popular de Libertação de Angola               |
| UNITA | ----- | União Nacional para Independência Total de Angola       |
| FNLA  | ----- | Frente Nacional de Libertação de Angola                 |
| CPLP  | ----- | Comunidade de Países de Língua Portuguesa               |
| INEA  | ----- | Instituto Nacional de Estatística de Angola             |
| OMS   | ----- | Organização Mundial da Saúde                            |
| INE   | ----- | Instituto Nacional de Estatística                       |

INLCS ----- Instituto Nacional da Luta Contra o  
Sida

MGM ----- Ministério da Geologia e  
Minas

IES ----- Instituições do Ensino  
Superior

INEES ----- Instituto Nacional de Estatística para o Ensino  
Superior

INECV ----- Instituto Nacional de Estatística de Cabo  
Verde

CEB ----- Curso do Ensino Básico

## **Introdução**

O incremento da interação entre os mercados económicos mundiais acelerou o fenómeno de globalização incidindo não somente nos aspetos económicos, mas também nos demais fatores essenciais à economia, nomeadamente nos recursos financeiros, tecnológicos e humanos. Em consequência, as organizações requerem um maior intercâmbio com entidades externas visando uma melhor preparação e adaptação para a competitividade internacional.

A gestão dos recursos humanos revela-se importante para fazer face às necessidades das organizações que estão ou pretendam deslocalizar-se para outros países. No sentido de obterem vantagem competitiva, as empresas optam por reter, no seu quadro de colaboradores, indivíduos com conhecimentos e habilidades variadas, formações académicas certificadas em locais diferentes, aumentando inerentemente a multiculturalidade organizacional (Sebben e Filho, 2005 citados por Filho, et al 2016). Aquando do envio de recursos humanos para novas instalações em novos ambientes fora do país de origem a empresa difunde o conhecimento corporativo. Este percurso designa-se por expatriação.

Entende-se que existem expatriados em diversas situações e com diferentes motivações. No entanto, no presente estudo, focamo-nos na análise do estudo da “expatriação por iniciativa própria”, com particular incidência nos expatriados estudantes africanos cuja missão é desenvolver e adquirir novos conhecimentos no ensino superior Português. Analisamos o modo como estes percecionam o seu ajustamento intercultural ao contexto português.

O estudo baseia-se numa metodologia qualitativa suportada pela realização de entrevistas a estudantes africanos residentes no grande Porto (Portugal). Com a análise qualitativa pretendemos: (i) percecionar a grandeza e âmbito do choque cultural inerente às eventuais diferenças entre os países de origem e Portugal; (ii) compreender o grau de adaptação intercultural, nomeadamente ao sistema de ensino, ao relacionamento intercultural interpares e ao contexto social geral e (iii) conhecer o percurso e as expectativas dos jovens estudantes expatriados.

Especificamente, pretende-se estudar de que forma a mobilidade dos estudantes para Portugal corresponde às expectativas iniciais, quais as maiores dificuldades e facilidades na adaptação ao ensino, alimentação e à socialização com estudantes portugueses e estrangeiros não africanos, e com a própria comunidade não estudantil. Foca-se a análise, ainda, no entendimento de quais as expectativas para o futuro por parte dos estudantes africanos em

universidades portuguesas, particularmente entender se pretendem regressar ao país de origem, continuar em Portugal ou migrarem para outro país.

O trabalho está estruturado em 4 capítulos principais. No primeiro engloba a revisão da literatura relacionada com a temática central deste trabalho “expatriação por iniciativa própria”. Neste capítulo são apresentadas as perspetivas de vários autores sobre o conceito geral de expatriação tradicional e por iniciativa própria, dando ênfase à última. As Motivações, as dificuldades sentidas e o ajustamento intercultural são, também, tópicos abordados neste primeiro capítulo.

O segundo capítulo expõe a metodologia técnica e instrumento de recolha de dados e procedimentos de tratamento desses dados.

O terceiro capítulo apresenta os principais resultados empíricos. As conclusões e principais recomendações constituem o quarto e último capítulo deste trabalho. Aqui é feita, antes da reflexão final sobre a temática da expatriação por iniciativa própria, uma resenha analítica do trabalho desenvolvido e identificadas as principais limitações associadas ao estudo realizado assim como a apresentação de algumas sugestões para uma possível investigação futura. Na parte final do capítulo são apresentadas as principais conclusões.

## Capítulo I – Revisão de Literatura

### 1.1 Globalização

A internacionalização das empresas e a necessidade de se criar mercados globais é um fenómeno antigo. A primeira época da globalização esteve ligada aos descobrimentos, com a descoberta da América por Cristóvão Colombo, em 1492, e do caminho marítimo para Índia, por Vasco da Gama, em 1498 (Rodrigues & Devesas, 2007 citados por Camara 2011). Os descobridores Portugueses foram os pioneiros na criação dos grandes espaços económicos pluricontinentais ao firmarem o domínio dos locais de produção e as rotas de distribuição de especiarias e outros produtos extravagantes entre o Oriente e a Europa. Controlavam também os pontos de venda neste continente, pelo estabelecimento de administradores nestes locais (MacGillivray, 2006 citado por Camara, 2011).

A segunda época da globalização teve origem na nova ordem política emergente do Congresso de Viena, em 1815, e caracterizou-se pelo imperialismo económico, firme no sistema de pacto colonial, em que as capitais importavam matérias-primas das colónias a preços baixos, alterando-as e exportando-as para as mesmas colónias a preços mais elevados aos praticados nos mercados mundiais (Camara, 2011).

A terceira época da globalização moderna é a atual, que teve início com o abandono dos EUA, da convertibilidade do dólar, em 1971, o término do acordo de Bretton Woods (que tinha regulado, desde 1944, o regime monetário internacional) em 1973 e a progressão liberal dos fluxos de capitais que lhe sucedeu (Bordo, 2002, citado por Camara, 2011).

Falar de globalização é falar da criação de grandes espaços económicos e a livre circulação de capitais e mercadorias e em certos casos de pessoas, por exemplo; no Espaço Schengen. Em outros casos coloca-se ênfase na mundialização das multinacionais e nas suas práticas potencialmente monopolistas. Neste mercado globalizado surgem, como principais atores, as empresas multinacionais, muitas das quais com uma escala global (Camara, 2011).

Uma das transformações mais frequentes associadas à globalização é a compreensão tempo-espaço, ou seja, o processo social pelo qual os processos se aceleram e se difundem pelo mundo. Aparentemente monolítico, esse processo combina situações e condições diferentes e, por isso não pode ser analisado independentemente das relações de poder que respondem pelas diferentes formas de mobilidade temporal e espacial. Por outro lado, existe a classe capitalista transnacional, aquela que realmente controla a compreensão tempo-espaço e

que é capaz de transformar a seu favor. Existem ainda, as classes e grupos subordinados, como os trabalhadores migrantes e os refugiados, que nos últimos tempos têm bastante movimentação transfronteiriça, mas que não controlam, de modo algum, a compreensão tempo-espaço.

Assim, a globalização é o processo pelo qual uma condição ou entidade consegue alargar a sua influência a toda a extensão global e, ao fazê-lo desenvolve a capacidade de designar como local outra condição social ou entidade concorrente (Santos, 2001).

O processo de internacionalização é um processo complexo e muito turbulento para as organizações empresariais. De forma a minimizar a adversidade à organização em novos ambientes diversos, direcionam a sua atenção para a análise do comportamento das populações recetoras, particularmente os valores, ética, língua, regras e estilos de comunicação (Sebben & Filho, 2005, citados por Pasqualotto, et al., 2006). A comunicação e a colaboração entre comunidades com culturas e origens diferentes requerem uma atenção especial pois os códigos, os hábitos e os padrões são muito diferentes. Ainda que se fale a mesma língua, entender e interpretar as mensagens pode ser um desafio.

Quando comparados em várias regiões do mundo, os produtos e serviços desenvolvidos por empresas locais e globais apresentam diversas similaridades. Esta convergência no desenvolvimento dos produtos carece, contudo, de ajustamento às características dos produtos ou serviços em cada região, já que os diferentes players no mercado local têm especificidades próprias (Motta, 2004). Para agilizar o enquadramento das organizações nos países recetores e potenciar a internacionalização, torna-se crucial aproximar os ideais das organizações com as culturas dos países (Kotabe & Helsen, 2000, citados por (Scortegagna, et al., 2015).

O potencial da economia global e a era digital pressionam as entidades empresariais, sociais e culturais para a necessidade de disporem de trabalhadores que detenham não apenas competências cognitivas sólidas, mas também competências em gestão e comunicação assim como disponibilidade para a aprendizagem contínua (OCDE, 2017). Recrutar personalidades de diferentes nacionalidades configura-se como uma das etapas para aumentar o “know-how” das organizações.

## 1.2 Expatriação

O fenómeno de globalização e as constantes estratégias de internacionalização implementadas nas empresas, numa tentativa de incremento das exportações de serviços e/ou produtos, têm conduzido ao conseqüente aumento de colaboradores bem como de executivos a viver fora do país de origem, sendo denominados de expatriados. O conceito inicial de expatriado está intimamente associado ao fluxo de recursos humanos das organizações; isto é pessoal especializado e quadros que são enviados para países estrangeiros onde exercem a sua profissão, por um período superior a 6 meses (Martins, 2013).

O processo de expatriação para uma organização era definido por Tung (1988, citado por Andresen, et al., 2013), como um conjunto de etapas que se iniciam no recrutamento e seleção de candidatos para cargos no estrangeiro e se concluem com a inserção e acompanhamento dos colaboradores no novo ambiente organizacional.

O processo inclui questões de negociação de benefícios legais, alojamento, preparação cultural e idioma. Já à data, a expatriação era percebida como um processo complexo que exigia alterações no ambiente de trabalho do expatriado e requeria o acompanhamento e avaliação da sua performance por parte de outros colaboradores da empresa não expatriados.

Cinco indicadores, resultantes de estudos empíricos (Black, Mendenhall, & Oddou, 1991), perfazem este protótipo de ajustamento internacional: (i) preparação prévia do futuro expatriado; (ii) experiência anterior internacional; (iii) mecanismos de seleção organizacional; (iv) capacidades individuais; (v) fatores externos ao trabalho. Em 1985, entre 16 e 40% dos americanos realocados no estrangeiro regressavam aos países de origem antes do prazo acordado e entre 30 a 50% dos expatriados americanos, que se mantinham até ao final do contrato, eram considerados ineficazes ou pouco eficazes pela própria entidade patronal (Copeland & Griggs, 1985, citados por Black, et al., 1991). Importa referir que, em 1991, até as empresas mais meticulosas no processo de expatriação só tinham em consideração fatores relacionados com o trabalho e renegavam fatores sociais/pessoais durante o ajustamento internacional (Black, et al., 1991).

A experiência de expatriação envolve não só o indivíduo, mas também, e de forma bastante intensa, a sua família cujas energias emocionais mobiliza. Expatriado e família enfrentam diversas situações inimagináveis para as quais não haviam sido preparados, a maior fonte de problemas para o indivíduo expatriado bem como para a empresa que representa

advém da falta de apoio aos familiares (Freitas & Freitas, 2000; Martins, 2013; Sousa, 2014). A gênese da expatriação assenta no fomento das atribuições internacionais - expatriação tradicional (Inkson, et al., 1997), e vem sendo praticada por empresas multinacionais com estratégia competitiva, decorrendo num período de tempo predeterminado que oscila entre seis meses e cinco anos (Aycan & Kanungo, 1997, citados por Mol, et al, 2005).

Nas organizações, a expatriação de colaboradores acontece, principalmente, por solicitação da gestão do topo. Contudo, a expatriação não está somente associada às organizações, existe a expatriação também de estudantes, atletas, artistas entre outros (Sebben & Filho, 2005, citado por Filho, et al., 2016).

Nos países que integram a Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Económico (OCDE), existem demasiados adultos que não dispõem de competências para acompanhar o ritmo da globalização, sendo que um quarto dos adultos da OCDE (200 milhões) tem competências reduzidas em literacia e numeracia, e 60% destes adultos não dispõem de nenhuma destas duas competências (OCDE, 2017). Em consequência, prevê-se que a população de expatriados cresça (GMAC, 2011; Hippler, 2009), principalmente os expatriados académicos por iniciativa própria, que procuram corresponder às potenciais necessidades das organizações. A procura de conhecimento e adaptabilidade a ambientes multiculturais, pelas organizações empresariais, tem conduzido estudantes de níveis académicos mais avançados a optar por realizar total ou parcialmente os seus estudos em universidades internacionais.

Este fluxo de migrantes à procura de maior conhecimento, experiência pessoal e profissional, melhores oportunidades de carreira (Pearson, et al., 2012; Tung & Lazarova, 2006), causa um défice de talento e competências nos países de origem (Brandí, 2001; Tung & Lazarova, 2006), principalmente nos países menos desenvolvidos. O oposto verifica-se nos países mais desenvolvidos (Tung & Lazarova, 2006), recebendo os migrantes com competências à procura de melhores oportunidades profissionais, incluindo melhores remunerações. As alterações nas carreiras, no sentido de serem mais dinâmicas e menos restringidas, induzem a mobilidade de indivíduos, sob diversas formas (Zikic, et al., 2010), sendo o fluxo de expatriados por iniciativa própria bem superior ao referido na literatura de EIP e constituído por um grupo heterogéneo que pode ser subdividido em jovens oportunistas, indivíduos à procura de emprego, oficiais, profissionais locais, profissionais internacionais e casais com carreira conjunta (Suutari & Brewster, 2000).

Os expatriados por iniciativa própria, não tendo um apoio corporativo, assumem perante si mesmo uma grande responsabilidade, pressão de ação e busca de resultados.

Existem vários fatores responsáveis pela impulsão no momento de decisão e aceitação de uma missão internacional. Contudo a literatura não explora de que forma os empregadores entendem as motivações dos expatriados (Dickmann, et al., 2008).

O conceito de expatriados por iniciativa própria foi introduzido nas organizações e experiências internacionais através das atribuições estrangeiras (Suutari & Brewster, 2000, citados por Dorsch et al, 2017). Os expatriados por iniciativa própria caracterizam-se pela mobilização por iniciativa própria; não existência de ligação a organizações; o poder de decisão absoluto no momento da repatriação está a cargo de expatriado.

A análise aprofundada dos expatriados por iniciativa própria (EIP), iniciou-se a meio da primeira década do século XXI sobretudo com estudos sobre a migração (William & Balaz, 2005). Até então, o estudo dos expatriados incidia principalmente nas empresas multinacionais, onde os expatriados são sobretudo corporativos. Os EIP existiam em maiores quantidades nas organizações sem fins lucrativos, sendo que estas organizações não eram alvo de grandes estudos (Andresen, et al., 2013) e daí o menor conhecimento do fenómeno.

Os EIP distinguem-se entre si de acordo com a função e objetivos da expatriação por iniciativa própria, e complementarmente, pela motivação que induziu o início do processo de expatriação.

O potencial da mobilidade dos expatriados é verificado sobretudo através da aquisição de conhecimentos adquiridos e observados pelas entidades empregadoras. Numa empresa, tradicionalmente existem regras, posições ou funções bem definidas. O conhecimento tácito, nestas organizações, é transmitido de colaborador para colaborador (independentemente de ser EIP, ou não), num processo de aprendizagem longo e inato, através da observação, imitação e prática (Bird, 1996) e o maior bloqueio centra-se na diminuição do período de contratos de trabalho, que causa ruturas neste processo tradicional de transmissão de conhecimentos. Neste contexto, dado o conhecimento tácito acumulado pelos EIP, devido às experiências culturais e internacionais anteriormente adquiridas, geralmente superiorizam-se em relação aos restantes colaboradores (Andresen, et al., 2013).

Quando inseridos em organizações com menos restrições, comparativamente às tradicionais, os EIP convertem o conhecimento tácito em explícito. Alguns EIP reconhecem que não desempenhariam a mesma função caso não tivessem a experiência internacional anterior (Doherty & Dickmann, 2009). A experiência internacional obtida pelo EIP é semelhante à experiência obtida pelo expatriado corporativo, pese embora sejam tendencialmente os jovens recém-graduados quem procura a experiência por iniciativa

própria, dado não terem tanta facilidade de acesso à expatriação corporativa (Jokinen, et al., 2008).

### **1.2.1 Expatriação Tradicional**

A expatriação tradicional é o processo de atribuições internacionais, isto é, uma forma de deslocalizar indivíduos por organizações para países diferentes daquele onde o colaborador habitualmente trabalha, podendo envolver a mobilização das suas famílias (Suutari, 2003; Martins 2013).

O objetivo associado à mobilidade é a resolução de problemas ou ganho de competências pelo expatriado. O colaborador da empresa encontra-se fora do local de trabalho habitual por um período não inferior a seis meses embora não perdendo o direito do seu cargo no local de trabalho habitual (Martins, 2013). O vínculo à empresa de origem mantém-se, bem como a responsabilidade de pagamento dos respetivos benefícios do colaborador. No entanto, devido à existência de uma mudança efetiva de local de trabalho, o cargo de origem deixa de existir.

O expatriado é inserido na estrutura da nova entidade e mantém o direito de regressar à empresa inicial após a finalização do período da missão de expatriação, sendo-lhe atribuído normalmente um cargo compatível com o seu nível de competências (Camara, et al., 2016).

A carreira internacional difere das expatriações pelo facto de não existir um período contratualizado de expatriação, ou seja, o colaborador assume que está disponível para uma mobilidade internacional por um período superior a 6 meses, podendo desempenhar a sua função nos locais de interesse para a empresa de origem. Estes colaboradores internacionais têm acesso a rendimentos mais elevados e, em alguns casos, à reforma antecipada, devido à intensa atividade e desgaste associados à carreira internacional. Habitualmente são designados de trabalhadores globais (Camara, et al., 2016; Rego & Cunha, 2009).

A deslocalização dos colaboradores ocorre no interesse das empresas e pelos motivos referidos anteriormente. No entanto, importa realçar que, a motivos diferentes estão associados distintos perfis de colaboradores, tempos de duração dos contratos e salvaguarda do cargo inicial, aquando da repatriação (Martins, 2013). O quadro seguinte é elucidativo dos diferentes motivos de expatriação tradicional.

Quadro 1 - Motivos para expatriação tradicional

| Motivos   | Colaboradores-alvo  | Tempo de duração   | Cargo inicial   |
|---|---|--|---|
| Supressão de vagas para cargos internacionais com elevado grau de especialização. | Quadros administrativos e colaboradores técnicos  | Período de expatriação definido, mas renovável.                                | Não mantém o cargo inicial que possuía na empresa origem. |
| Desenvolvimento pessoal e profissional.   | Técnicos com elevado potencial, cujo objetivo é o desenvolvimento rápido de conhecimentos e maturidade. | Inserido no plano de carreira, tem tempo de duração definido, e não renovável. | Mantém o cargo inicial que possuía na empresa origem.     |
| Supressão/falta de colaboradores no estrangeiro (carreira internacional)          | Técnicos recrutados especificamente para prestar serviço em locais de trabalho diversos                 | Tempo indeterminado  | O colaborador não dispunha de cargo inicial.              |

Fonte: Elaborado a partir de Camara et al. (2016)

### 1.2.2 Expatriação por Iniciativa Própria

Embora a expatriação esteja relacionada com o envio de colaboradores para o estrangeiro, pelas empresas multinacionais, o seu âmbito alargou-se rapidamente aos expatriados por iniciativa própria (Tomas, 2002, citado por Andresen, et al., 2012).

Doherty & Dickmann (2008) sugerem, no campo de estudos sobre a expatriação, o termo “expatriado por iniciativa própria” (EIP), que envolve experiências internacionais com objetivos profissionais sem necessariamente a intermediação da empresa em que o indivíduo trabalha. Os primeiros estudos sobre expatriação por iniciativa própria foram realizados por

Inkson et al., (1997), e o interesse em estudos sobre este tipo de expatriação tem aumentado cada vez mais.

O termo “iniciativa própria”, indica uma decisão independente de experiência global, já o termo “expatriação” refere-se ao caráter temporal do fenómeno e à intenção de voltar ao país de origem (Casalapro, 2013, citado por Filho, et al., 2016).

Segundo Al ariss (2013), citados por Selmer, et al., 2017), os EIP são indivíduos provenientes de contatos desenvolvidos, capazes de avançar estrategicamente para as suas carreiras, obtendo sucesso e integrando, no país de acolhimento, habilidades de processamento e qualificações que são transportáveis em todos os países. Assim os EIP caracterizam-se por uma mobilidade internacional que é concebida como uma escolha e não como uma necessidade (Selmer et al., 2017). Estes indivíduos internacionalmente móveis promovem a sua própria mudança para um outro país por um tempo indeterminado ao contrário dos expatriados tradicionais. Portanto, não beneficiam de apoio de nenhuma organização.

Os EIP são indivíduos que se deslocam do seu país de origem para outro, aonde obtêm emprego segundo as condições locais (Suutari & Brewsten, 2000, citados por McDonnell, & Scullion, 2013). Por conseguinte, a principal diferença em relação aos expatriados tradicionais é que os EIP são responsáveis pela sua deslocação, por garantir o cargo por eles mesmos bem como os encargos inerentes à sua deslocação.

Os EIP não representam apenas um grupo particular. Mas da mesma forma que há diferentes tipos de expatriados tradicionais (por exemplo, expatriados do país de origem, expatriados de países terceiros, e impatriados), há também diferentes tipos de EIP, (Howe-Walsh & Schyns, 2010, citados por McDonnell & Scullion, 2013). Não são um grupo homogéneo, sendo mais comum dois tipos diferentes de EIP. O primeiro diz respeito aos indivíduos que se mudam para outro país por ambições de carreira, enquanto o segundo é relativo aos EIP que vão por motivos pessoais, seja por manter uma relação ou pelo desejo de experienciar um novo país. O primeiro grupo provavelmente já terá conseguido um trabalho no novo país, antes de fazer a mudança, enquanto o segundo, conseguiu o trabalho, após a sua chegada (Howe-Walsh & Schyns, 2010, citados por McDonnell & Scullion, 2013).

Habitualmente, a motivação dos expatriados fundamenta-se na progressão de carreira, desenvolvimento profissional, novas experiências, degradação da atual situação de emprego, interesse em competências de internacionalização e benefícios económicos (Suutari & Brewster, 2000).

Inkson et al, (1997, citados por McDonnell & Scullion, 2013), estabeleceram a ideia de que os jovens que viajam para o estrangeiro vão em busca de uma nova aventura (por

exemplo, um "gap year" ou seja num interregno na vida diária), sendo que países como a Austrália, Canadá, Nova Zelândia e Estados Unidos da América são particularmente populares entre os jovens. Esta categoria é, sem dúvida, muito diferente dos indivíduos com mais maturidade e que se deslocam principalmente por motivos profissionais ou monetários. A recente crise financeira pode dar um maior peso aos motivos financeiros, embora sejam diversos os motivos para realizarem uma expatriação por iniciativa própria, conforme mostra o quadro 2.

Quadro 2 - Grupos de EIP consoante a principal motivação

| Grupo                                | Descrição   |
|--------------------------------------|---|
| <b>EIP por motivos de aventura</b>   | Pessoas normalmente jovens e à procura de aventura com o desejo de viajar, ou seja, que procuram uma experiência nova ou que queiram explorar um novo ambiente                |
| <b>EIP por motivos profissionais</b> | Indivíduos que consideram experiências internacionais como um elemento chave para melhorar o progresso na futura carreira   |
| <b>EIP por motivos financeiros</b>   | Indivíduos que tiveram de sair do ambiente familiar devido ao desemprego e a resultantes pressões que advêm de tal situação   |
| <b>EIP itinerantes</b>               | Indivíduos que tiveram de sair do ambiente familiar devido ao desemprego e a resultantes pressões que advêm de tal situação   |
| <b>EIP "a reboque"</b>               | Os EIP podem ser o parceiro de um expatriado tradicional. Estes EIP podem ter recebido apoios da organização do parceiro, o que significa que a mudança não será tão difícil. |

*Fonte: Construído a partir de Inkson et al., 1997; Suutari & Brewster, 2000; Richardson & McKenna, 2002; Inkson & Myers, 2003; Thorn, 2009.*

As motivações de diferentes tipos de EIP foram estudadas por vários autores. (e.g. Dorsch, et al, 2012) que examinaram particularmente as motivações dos estudantes, graduados e académicos, presumivelmente porque era uma amostra mais disponível entre os EIP. Deste modo, os autores (Dorsch et al, 2012), verificaram que a educação ou a frequência de um curso em outro país é suscetível de conduzir a uma percentagem significativa de estudantes que procuram trabalho nesse país. Alguns desses estudantes têm intenção de permanecer por algum tempo. Quando existem laços com membros da família no país de destino a permanência prolongada será mais provável.

O estudo realizado por Tharenou (2003, citados por Dorsch, et al, 2012), a jovens graduados, revela que as principais razões que levam os jovens à procura de emprego fora dos

seus países estão diretamente ligadas com o desejo de ter experiências inter-culturais, crescimento, perspectivas de carreira, emoção e conhecer pessoas novas e diferentes.

Os fatores que levam à expatriação por iniciativa própria são diversificados e podem ser agrupados em cinco elementos chave (Jackson, et al., 2005):

1. Fatores económicos, com vista à obtenção de melhores salários;
2. Fatores políticos, isto é, regimes políticos que criam ou persuadem a expatriação;
3. Fatores relacionados com a carreira;
4. Fatores culturais, em que os indivíduos são atraídos para países com culturas similares ou onde a adaptação tende a ser rápida;
5. Fatores relacionados com a família;

Para além dos elementos positivos que motivam a decisão de partida, também há os de pressão associados a razões negativas, que igualmente podem conduzir a mobilização do EIP (Andresen, et al, 2013), nomeadamente o desejo de abandonar um ambiente económico ou social degradado, relacionado com o país de origem, e o desejo de se afastarem de problemas pessoais em casa.

Tem havido uma discussão significativa nos meios académicos e profissionais sobre o carácter mutável das missões internacionais ou, pelo menos, um reconhecimento de que as empresas multinacionais (EMN) estão a fazer uso de missões com formas variáveis, (McDonnell & Scullion, 2013). As EMN começaram a substituir ou a complementar as missões de ET por EIP para conter os custos da expatriação, que são elevados, dificuldade de mobilidade de pessoal e escassez de talentos (Tahvanainen, et al, 2005, citados por McDonnell & Scullion, 2013).

Embora seja difícil quantificá-los, tudo indica que os EIP fazem parte de uma vasta "comunidade de expatriados em crescimento" (Suutari & Brewster, 2000; Peltokorpi & Froese, 2009, citados por McDonnell & Scullion, 2013), dada a mobilidade transfronteiriça cada vez mais acessível na Europa, em conjunto com o grande número de países a procurar ativamente por migrantes qualificados (como a Austrália, por exemplo). É provável que os números venham a aumentar ainda mais devido à guerra de talentos global, a qual parece que irá continuar na próxima década (Scullion & Collings, 2010; McDonnell, 2011, McDonnell & Scullion, 2013).

No entanto, um EIP pode nem sempre ser uma opção de recrutamento apropriada. Por exemplo, no caso de uma EMN que esteja a pensar usar um ET para fins de controlo, como acontece normalmente na abertura de uma nova filial (McDonnell & Scullion, 2013; Martins, 2013), um EIP dificilmente será uma boa opção. Tal deve-se ao facto de que os EIP não

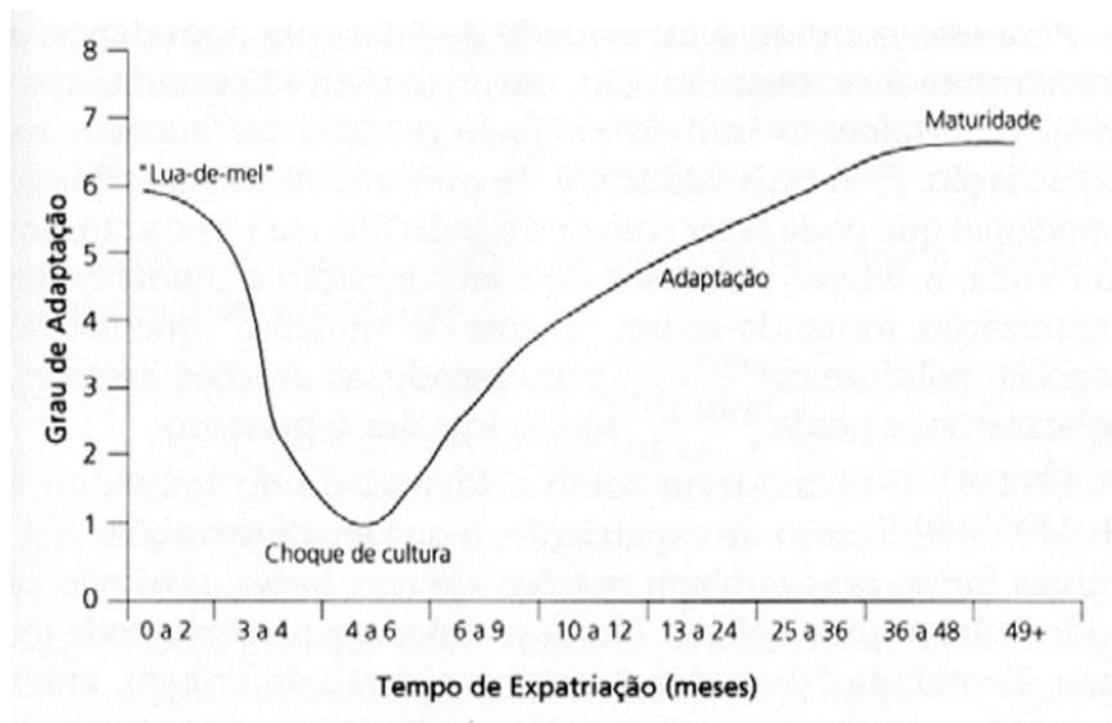
estarem “ainda” completamente familiarizados com a cultura da empresa ou com os sistemas de relatórios da empresa e não terão as redes da sede que os ET dispõem. De forma geral, os EIP representam uma fonte de empregabilidade potencialmente útil para as organizações que procurem trabalhadores com aptidões internacionais, sem ter os mesmos custos financeiros que normalmente acarretam com os expatriados tradicionais (McDonnell & Scullion, 2013).

### **1.3 Adaptação Geral dos Expatriados**

É progressiva a quantidade de trabalhadores que viajam internacionalmente ao serviço da organização em que trabalha, isto é, expatriados. O desempenho destes expatriados depende muito do seu nível de adaptação intercultural (AI) ao país de acolhimento. Esta adaptação é influenciada por variadíssimos aspetos, incluindo as características pessoais e o comportamento na relação com as pessoas aonde o expatriado foi inserido (Rego & Cunha, 2009).

Um dos primeiros autores a abordar o tema da adaptação intercultural foi Black & Mendenhall (1991), que apresentaram a hipótese da curva em U, isto é, a adaptação ou ajustamento intercultural é um processo que ocorre durante o tempo em que o indivíduo se encontrar na missão internacional e tende a seguir uma curva com o formato da letra U, como apresentada no quadro nº 3.

Quadro 3 - Fases do processo de adaptação cultural segundo a curva em U



Fonte: Black & Mendenhall, 1991.

Segundo Black & Mendenhall (1991), existem quatro fases diferentes durante o processo de ajustamento intercultural: lua-de-mel, choque cultural, adaptação e maturidade.

A Lua-de-mel - é quando o expatriado se encontra deslumbrado com o novo ambiente. Nesta fase, o individuo comporta-se como se estivesse de férias ou numa curta viagem de negócios. Também é caracterizada pelo deslumbramento e expectativas positivas sobre a nova cultura.

Choque Cultural - é o impacto sentido no contacto com uma realidade diferente da sua, representando uma fase de crise do expatriado relativamente à cultura do país de destino. Esta crise ocorre nas primeiras semanas no país de acolhimento variando de individuo para individuo. Nesta fase ocorrem alguns problemas que se vão acumulando, as coisas não correm conforme planeado e até as coisas consideradas mais simples para os cidadãos locais tornam-se complicadas para o expatriado. Pequenos problemas podem parecer complicados e as diferenças culturais desacerbada. Normalmente, nesta altura, as saudades da família e outras tensões aumentam levando o individuo a depressão, isolamento e hostilidade, demonstrando uma elevada vontade de regressar.

Adaptação - reanimação e reajustamento ao novo ambiente. Esta fase, caracterizada pelo comportamento típico de um individuo resiliente. A deliberação do choque cultural, consiste em conseguir alcançar um ajustamento aceitável à nova cultura.

Maturidade - firmeza, resolução e aculturação. É a fase em que os expatriados aceitam e começam a integrar sem restrição a cultura do país de acolhimento. A maturação é alcançada quando um indivíduo consegue desenvolver uma adaptação estável. Conseguir resolver e gerir problemas com sucesso faz parte desta nova fase. É de ressaltar que, é muito difícil senão até impossível a assimilação total de uma nova cultura (Finuras, 2016).

Black et al., (1991, citados por McDonnell & Scullion, 2013), analisaram a adaptação antecipada e no país de acolhimento, sendo que a primeira pode ser uma influência crucial na segunda adaptação. Tal passa, por exemplo, pelo facto de o indivíduo ter experiência internacional prévia ou não. Uma característica de ambas as formas de adaptação é que estas promovem expectativas mais realistas para o expatriado (e parceiro/família no caso de acompanharem o expatriado).

A adaptação antecipada pode ser fomentada se a EMN tiver um processo sofisticado de recrutamento e seleção para as missões e se fornecer uma formação intercultural adequada. Em relação à adaptação no país de acolhimento, foram identificaram três dimensões de adaptação, nomeadamente:

1. Adaptação geral, denota o grau de facilidade que o indivíduo sente em viver no ambiente do país de acolhimento. Por exemplo, refere-se ao conforto psicológico de cada pessoa relativamente ao clima, alimentação e padrão de vida do novo ambiente.
2. A adaptação intercultural de interação com o país de acolhimento, diz respeito ao conforto psicológico do expatriado em relação aos diferentes estilos de comunicação existentes na cultura de acolhimento.
3. Adaptação laboral refere-se ao enquadramento do indivíduo nas expectativas de desempenho e valores de trabalho que encontra no cargo e na organização em que trabalha.

Por conseguinte, os EIP terão de enfrentar desafios de adaptação significativos, muitos dos quais poderão ser semelhantes aos que os expatriados tradicionais experienciam. Porém, poderão existir complexidades adicionais. É quase certo que os EIP careçam de qualquer apoio por parte de organizações, porque tendem a ser tratados como os trabalhadores locais. Aquando do recrutamento, uma organização irá supor que um indivíduo local esteja confortável com as idiosincrasias culturais do ambiente e, por isso, é provável que não se dê nenhuma atenção especial ao caso único dos EIP (McDonnell & Scullion, 2013).

Normalmente, as EMN esperam que os expatriados tradicionais necessitem de algum tempo para se adaptarem e desempenharem as suas funções ao nível que lhes é exigido e

esperado. No caso dos EIP, é provável que tal não seja tido em conta e terão o mesmo tempo que qualquer iniciante local para atingir os níveis de desempenho aceitáveis. Esta situação pode acrescentar níveis consideráveis de stress e pressão aos EIP, acentuando as dificuldades de adaptação (McDonnell & Scullion, 2013).

### **1.3.1 Choque Cultural**

As missões internacionais (MI) são normalmente acompanhadas por uma serie de processos psicológicos e sociais próprios, denominados por choque cultural. Esta situação pode gerar sentimentos adversos e frustração face à nova cultura onde o individuo está inserido (Finuras, 2016).

O resultado do esforço e a ansiedade que resulta do contacto com uma nova cultura (Finuras, 2016), pode desencadear choque cultural. O choque cultural é a ansiedade resultante da transferência de um individuo para um ambiente cultural desconhecido e normalmente é acompanhado de stress (Finuras, 2016; Martins, 2013).

A forma de contacto cultural mais simples que se verifica é a estabelecida entre o expatriado e o novo ambiente cultural aonde irá viver e trabalhar, passando necessariamente por um processo de aculturação faseado em que a exibição a outro ambiente tende a provocar um conjunto de sentimentos e emoções (Finuras, 2016).

Este contacto entre o individuo e o novo ambiente causa reações como desorientação, isto é, o expatriado perde o controlo e torna-se agressivo, ressentido e com sentimentos de superioridade, inferioridade ou exclusão, inseguro, desapontado e revela vontade de voltar para casa, manifesta medo ou defesa (Finuras, 2016).

Assim, o choque cultural é toda a perturbação física e emocional que acompanha o expatriado neste momento podendo atingir um grau de intensidade que leva-o à repatriação antecipada, incorrendo em custos diretos elevados para a empresa, no caso de expatriados tradicionais (Martins, 2013).

No entanto, muitas das repatriações antecipadas devem-se também à pressão da família ou à inadaptação dos mesmos ao novo ambiente ou à nova situação de separação. Daí, a importância da firmeza ou estabilidade da família (Finuras, 2016), na preparação, formação cultural e linguística prévia à expatriação. A preparação antecipada do expatriado sobre o novo ambiente é essencial e ajuda a reduzir tanto o tempo do choque cultural como o próprio choque.

É, por isso de grande importância a fase de preparação do ajustamento intercultural, para o expatriado, para a sua família e para a empresa, uma vez que reduz as situações de mal-estar e a quantidade de repatriações antecipadas. Por outro lado, pode ajudar a aumentar o bem-estar psicofísico do expatriado e a sua produtividade. De qualquer maneira, o dilema dos indivíduos que têm de viver e trabalhar em países com culturas diferentes da sua consiste em procurar um equilíbrio na gestão do quotidiano, tanto entre «a minha cultura e a cultura dos outros» (Black & Mendenhall, 1991, citados por Finuras, 2016).

A preparação antecipada dos expatriados e da família favorece a adaptação cultural a outro contexto e evita fracassos com prejuízos para os trabalhadores e para as organizações, (Finuras, 2016).

Logo, a preparação da expatriação é, pois, de grande relevância uma vez que permite, em parte, reduzir as dificuldades de adaptação cultural do expatriado (Rego & Cunha, 2009; Martins, 2013).

#### **1.4 Dificuldades dos Expatriados**

As maiores dificuldades sentidas pelos expatriados tradicionais que preparam a expatriação, relacionam-se com a família, receio com a adaptação e condições de regresso à empresa de origem, nomeadamente:

- a) Discórdias conjugais, afastamento do conjugue, e escolaridade dos filhos;
- b) Adaptação a uma nova posição social, língua e cultura;
- c) Recusa do regresso, devido à perda de autonomia, a atribuições de novas funções limitadas sem valorização do conhecimento adquirido internacionalmente (Finuras, 2016).

Uma desvantagem importante na expatriação por iniciativa própria é a falta de apoios organizacionais e de ter de lidar com tudo por eles mesmos, (Vance, 2005, citado por McDonnell & Scullion, 2013). Há casos em que as organizações deveriam adotar uma abordagem mais ponderada com os EIP. Se não o fizerem, as organizações estarão a aumentar

o risco de obter desempenhos de baixo nível (Rego & Cunha, 2009; Camara, 2011; Martins, 2013).

### **1.5 A Expatriação de Estudantes Internacionais**

Os estudantes internacionais constituem um subgrupo de expatriados que apresenta características específicas. Embora igualmente expatriados, estudantes e trabalhadores cumprem desígnios complementares. Enquanto os primeiros absorvem e desenvolvem novos conhecimentos, os segundos aplicam conhecimentos já adquiridos (Filho, et al., 2016).

A maioria dos estudantes não percebe o processo de expatriação de forma idêntica à do profissional do mundo empresarial com carreira em evolução no mundo corporativo (Filho, et al., 2016). Os estudantes focam-se, sobretudo, na vida académica e na aquisição de conhecimento, sendo as competências sociais e multiculturais adquiridas no decorrer do processo de expatriação, sem que signifiquem um peso considerável na classificação dos objetivos. Dão ênfase ao conhecimento académico, proveniente do mundo universitário, às oportunidades de estagiar na área da respetiva formação, à progressão de carreira na área de investigação científica, cientes de que esta mobilidade internacional e experiência profissionalizante lhes trarão vantagens (Ackers, 2005).

Neste estudo, o foco será explicar a expatriação de estudantes africanos em Portugal, provenientes de instituições do ensino superior de Angola e Cabo Verde, os dois países africanos com maior representatividade de estudantes internacionais do ensino superior Português (DGEEC, 2018).

Segundo dados provisórios da DGEEC, (2018), o ensino superior português recebeu, no ano letivo 2017/18, cerca de 42.141 mil alunos estrangeiros, dos quais 22.834 do sexo feminino, oriundos de 167 países. O Brasil, continua a liderar a lista destes países, com 13.785 alunos, seguido de Angola 3.721, Espanha 3.224, Cabo Verde 2.812, e Itália 2.399. França, Alemanha, São Tomé e Príncipe e China são, igualmente, países com mais de mil alunos inscritos em Portugal, segundo os dados apurados pelo jornal público (2018) através de um inquérito anual dirigido a todos os estabelecimentos de ensino superior, relativos ao ano letivo 2017/2018.

De fora da Europa chegam também alunos do universo lusófono. Entre a diversidade de nacionalidades e culturas nas instituições portuguesas, encontram-se alunos da Síria (79), Irão (293), Nepal (44), Vietname (21) e da Bolívia (19).

No total, estão inscritos neste registo 358.919 alunos, 297.230 no ensino superior público e 61.689 no ensino superior privado.

Fora destas contas ficam os jovens de nacionalidade estrangeira que frequentam o ensino superior português mas que já residiam em Portugal não sendo, por isso, considerados alunos em mobilidade internacional.

Entre os mais de 37 mil estudantes internacionais que se deslocaram para Portugal, a maioria completou o secundário no estrangeiro e veio tirar o curso superior no ensino superior português. Para além destes, há os cerca de 15 mil estudantes que chegam sobretudo ao abrigo de programas como o Erasmus, que lhes permite uma experiência de vida e de ensino noutra país, durante um trimestre ou semestre, acumulando créditos que são reconhecidos nas instituições que frequentam no seu país de origem. A maioria opta por inscrever-se numa universidade pública.

Quanto maior for a motivação para a aquisição de conhecimento nas faculdades e maiores forem as dificuldades em encontrar resposta no país de origem, menor importância será dada, pelos estudantes, ao ajustamento intercultural.

Relativamente aos estágios profissionais, os estudantes expatriados dão prioridade ao enquadramento em grupos de trabalho, estabelecendo alianças entendidas como estratégicas para o sucesso no mundo empresarial. (Filho, et al., 2016).

## **1.6 Caracterização Socio Demográfica de Angola**

A República de Angola é a segunda maior nação do sul do Saara, depois do Congo. Com uma área de 1.246.700 Km<sup>2</sup>, Angola, é constituída por 18 províncias e está situada na costa ocidental da África, em frente ao Brasil e tem fronteiras ao norte com a República Popular do Congo; a nordeste, com a República Democrática do Congo ou Ex-Zaire; a leste com a Zâmbia; e ao sul, com a Namíbia. Angola foi durante cinco séculos (1475-1975), uma grande colónia portuguesa, lutou durante 14 anos pela sua independência (1961-1975), obtendo-a a 11 de Novembro 1975. Luanda é a capital de Angola (Kiala, 2014).

A população angolana é de aproximadamente 27.719,633 milhões de habitantes, sendo que (57%) desta reside em áreas urbanas. No que se refere à densidade demográfica, a mesma é de 15 habitantes por quilómetro quadrado. Angola tem o Português como língua oficial e é membro da Comunidade dos Países de Língua Portuguesa (CPLP). A principal religião do país é o cristianismo com 94% da população (INEA, 2017).

A penetração dos portugueses nos seus territórios teve início no reino dos Bakongos, atual província do Zaire situada ao norte de Angola. Dentro da visão expansionista dos portugueses já havia uma consciência de que a conquista deste território não seria fácil, porque os Bakongos, antes da chegada do colonizador, já dominavam técnicas da metalurgia, transformando ferro em instrumentos de guerra, conseguindo assim hegemonia territorial sobre os outros reinos próximos ao seu Estado (Oliver, 1980).

Quando houve os primeiros contatos com os portugueses, o mais importante dos muitos pequenos chefes da região de Ndongo era o que tinha o título hereditário de Ngola, que os colonizadores deturparam dando mais tarde o nome de Angola à Colonia (Oliver, 1980).

Angola é um país marcado por duas estações climáticas distintas: a das chuvas – húmida e quente, que decorre de Setembro a Abril, pronunciando-se com alguma antecedência ou mais tardiamente em algumas regiões – e a do cacimbo – seca e fria, que vai normalmente de Maio a Setembro (Santos, 1969).

Com o fim dos conflitos pela independência, iniciou-se uma guerra entre os três grupos que lutavam contra o domínio português: Movimento Popular de Libertação de Angola (MPLA), de ideologia marxista e apoiado pela União Soviética; Frente Nacional para a Libertação de Angola (FNLA), financiada pelos Estados Unidos; União Nacional para a Independência Total de Angola (UNITA), apoiada pelo regime sul-africano do Apartheid. Os conflitos entre esses três grupos pelo poder duraram 37 anos, causando várias mortes e prejudicando o desenvolvimento socioeconómico do país. Somente em 2002, com a morte do líder da UNITA, Jonas Malheiro Savimbi, teve fim a guerra em Angola (Wagner & Francisco, 2018).

### **1.6.1 Saúde em Angola**

Segundo os dados da Organização Mundial para Saúde (OMS), em 2014 a esperança média de vida dos Angolanos, subiu para os 54 anos para as mulheres e 50,9 para os homens e a expectativa de uma vida saudável à nascença é de apenas 45,8 anos, igualmente uma das mais baixas do mundo (INE, 2014).

Angola está entre os países com taxas mais elevadas de mortalidade infantil e foi o país com a segunda taxa mais baixa de esperança de vida em 2015 a seguir a Serra Leoa (OMS, 2015). Metade da população angolana (49%) tinha acesso a fontes de água potável em

2015, o segundo pior registo em 47 países africanos, enquanto o acesso a saneamento abrange 52%, a 11.<sup>a</sup> posição no mesmo grupo (OMS, 2015).

Em Angola, estima-se que 300.000 pessoas vivem com o vírus do HIV entre homens, mulheres e crianças numa taxa de prevalência de 2,1% da população sendo que destes 215.000 estão a ser acompanhadas e apenas 78.000 estão a beneficiar de terapia anti retroviral. Estima-se ainda que a epidemia afetou cerca de meio milhão de pessoas, segundo dados do Instituto Nacional de Luta Contra o Sida (INLCS). Em 2014, segundo a OMS, em cada 100.000 angolanos, 370 tinham tuberculose (Agencia Lusa, 2016).

### **1.6.2 Recursos Naturais**

Angola, é um país rico em recursos naturais e florestais. Os recursos florestais encontram-se principalmente na Floresta do Maiombe (província de Cabinda), onde se encontram madeiras de valor económico elevado como o pau-preto, ébano, sândalo, pau-raro e pau-ferro. Os recursos minerais são, sem dúvida, os que melhor se conhecem e estão a ser aproveitados a um nível razoável, principalmente o petróleo nas províncias de Cabinda, Soyo e Kissama, os diamantes (Lunda sul e Malange). Além desses, Angola possui ainda grandes jazidas de ferro, cobre, ouro, chumbo, zinco, manganês, volfrâmio, estanho e urânio, (MGM, 2015).

### **1.6.3 Educação / Ensino Superior**

Em Angola existem 64 instituições do ensino superior (IES), das quais 24 públicas e 40 privadas. Deste universo de IES, contam-se 18 Universidades (sendo 8 públicas e 10 privadas), 41 Institutos Superiores (sendo 11 públicos e 30 privados) e 3 Escolas Superiores públicas (INEES, 2016).

Na capital Angolana, encontram-se metade das IES. As restantes, encontram-se distribuídas pelas restantes províncias do país.

Em 2015, 14.735 estudantes concluíram a formação superior a nível de graduação nas diferentes áreas de conhecimento, com maior destaque a área de Ciências da Educação com 38,09%, dos quais 36,27% em IES públicas e 1,83 % em IES privadas e em segundo plano a área de Ciências Sociais, Comércio e Direito com 34,49%, sendo 8,83% em IES

públicas e 25,66% das IES privadas. A área de Engenharia, Indústria de Transformação e Produção representa apenas 8,94 % do total dos estudantes graduados.

As IES públicas contribuíram na formação de 61,38% do total dos graduados (sendo 24,07 % do sexo feminino e 37,32% do sexo masculino), enquanto as IES privadas com 38,62% (sendo 21,30 % do sexo feminino e 17,31 % do sexo masculino).

Para a absorção de novos estudantes, as Instituições de Ensino Superior disponibilizaram uma oferta de 104.305 vagas, com maior proporção as IES privadas com 78.697 (75,4%), e 25.608 (24,6%). Esta oferta formativa movimentou 197.760 candidatos Inscritos para Exame de Acesso, sendo que, as IES públicas registaram a maior procura na ordem de 74,32% contra 25,68% das IES privadas.

Esta procura cingiu-se nas áreas das Ciências Sociais, Comércio e Direito e Educação com 36,07% e 28,36% respetivamente, enquanto a área de Engenharia, Indústria de Transformação e Produção, representa apenas 14,09% da procura.

O processo de exame de acesso permitiu a admissão de 66.029, representando 33,39% dos candidatos inscritos, com maior predominância para as IES privadas com 40.090 (20,27%) contra 25.939 (13,12%) das IES públicas. Segundo dados do ministério da educação (2016), em Angola, 25% da população é analfabeta e 500 mil pessoas estão a ser alfabetizadas em todo país, (Observador, 2017).

#### **1.6.4 Índice de Desemprego**

O Governo angolano reconhece que o nível de desemprego no país é preocupante. Segundo o Instituto nacional de estatísticas de Angola (INEA), em 2017, cerca de 46% dos jovens com idades entre 15 aos 35 anos encontravam-se desempregados. (INEA, 2017).

#### **1.7 Caracterização Socio Demográfica de Cabo Verde**

A República de Cabo Verde, está situada no Oceano Atlântico Norte, a cerca de 500km da costa ocidental de Africa, tem como capital, Praia.

O arquipélago é constituído por 10 ilhas (Santo Antão, São Vicente, Santa Luzia, São Nicolau, Sal, Boavista, Maio, Santiago, Fogo e Brava) e 8 ilhéus (Branco, Raso, Grande, Luís Carneiro, Cima, Rombo ou Secos, Sapado e Rei), dispendo de um espaço marítimo exclusivo de mais de 600000 km<sup>2</sup>. As ilhas dividem-se em dois grupos, consoante a sua posição geográfica relativamente aos ventos dominantes: barlavento, do lado que sopra o vento (Santo Antão, São Vicente, Santa Luzia, São Nicolau, Sal, Boavista e os ilhéus Branco e Raso) e sotavento, do lado oposto ao vento (Brava, Fogo, Santiago, Maio e os ilhéus Grande, Luís Carneiro, Cima, Rombo ou Secos, Sapado e Rei). A superfície terrestre é de 4033 km<sup>2</sup>, reduzindo a ilha de Santa Luzia que não é habitada. A superfície da parte habitada é de 3985 km<sup>2</sup>. Todas as ilhas são de origem vulcânica, encontrando-se ainda hoje, no arquipélago, um vulcão em atividade, na ilha do Fogo, conhecido pelo Pico do Fogo.

Cabo Verde, tem um clima árido e semiárido, quente e seco, com temperatura média anual a rondar os 25°C, com fraca pluviosidade, onde podem ser identificadas duas estações, que definem o clima das ilhas: o tempo das brisas (estação seca - dezembro a junho) e o tempo “das águas” (estação das chuvas, que, normalmente, decorre entre agosto e outubro, sendo o mês de julho, de transição, (Fernandes, 2011).

Cabo Verde foi descoberto entre os anos 1460 e 1462 pelo navegador português Diogo Gomes a serviço do Infante D. Henrique. O arquipélago esteve sob a soberania de Portugal por um período de aproximadamente 500 anos, tendo as ilhas servido de palco de uma grande miscigenação e cruzamento de influências, dando origem a uma cultura, a um modo de estar e ser cabo-verdiano (Ferreira, 1997).

### **1.7.1 Evolução da População**

O povoamento das ilhas de Cabo Verde iniciou-se com a presença de colonos (em numero reduzido) e de escravos Africanos. Nos princípios desse povoamento, o número de mulheres era muito restrito e por essa razão as relações entre os colonos europeus e as escravas africanas deram origem ao aparecimento de mestiços, resultante cruzamento das duas raças. Este processo de miscigenação não foi realizado ao mesmo ritmo em todo Arquipélago, havendo ilhas onde o cruzamento de grupos étnicos foi mais intenso. Esse cruzamento inicial, variado, deu origem a uma diversidade de usos e costumes de cada ilha. A fusão operou-se assim ao acaso das possibilidades e circunstâncias, dando lugar a

combinações étnicas diversificadas, com uma composição que vai do negro ao branco, marcada pela ausência do que se poderia chamar-se uma sociedade biológica cabo-verdiana (Ferreira, 1997).

A 5 de Julho de 1975, o país tornou-se independente e, desde então, tem feito um percurso visando o desenvolvimento, tendo efetuado diversas conquistas em diferentes frentes, o que lhe permitiu estar hoje colocado entre os países de rendimento médio (Ferreira 1997).

### **1.7.2 Saúde em Cabo Verde**

Segundo o Instituto Nacional de Estatísticas de Cabo Verde (INECV), a população residente é estimada em 540.157 milhões de habitantes, dos quais, 267 780 (49.6%) são do sexo masculino e 272 378 são do sexo feminino (INECV, 2017).

A análise por concelho indica que Praia e São Vicente apresentam uma maior concentração da população, representando, em 2016, respetivamente, 29,2% e 15,4% do total da população do país. Os concelhos com menor concentração de população são Tarrafal de São Nicolau e Santa Catarina do Fogo, com igual percentagem (1,0%).

Em 2016, a esperança média de vida em Cabo Verde, para os homens, foi de 71,8 anos, para mulheres foi de 80,0 anos, apontando para uma diferença média de anos de vida de 8,2 anos (INECV, 2017).

A idade média da população de Cabo Verde tem rondado os 27 anos, de 2012 a 2014, tendo atingido o valor médio de 28 anos, em 2015, e um ligeiro aumento (28,3) em 2016. O Índice de Dependência Total tem estado a decrescer de forma contínua, de 2012 a 2016, devido, principalmente, ao número significativo de homens e mulheres em idade de trabalhar, em comparação com a população de crianças e idosos. Em 2012, este indicador era de 57,7% e passou para 52,6%, em 2016.

De acordo com o INECV em 2016, a população imigrante nascida fora de o território nacional, residente em Cabo Verde, foi de 17.899 pessoas, representando 3,4% da população (INECV, 2016). Segundo o Comité de Coordenação do Combate a Sida (CCS-SIDA), em 2016, a taxa de prevalência de HIV esteve a abaixo de 1%.

### **1.7.3 Educação em Cabo Verde**

Os dados do Ministério da Educação de Cabo Verde de 2016 indicam que, em termos de percentagem da população que nunca frequentou a escola, houve uma redução de 2,1 pontos percentuais, entre 2012 e 2016.

Em 2016, apenas 7,2% da população afirmou nunca ter frequentado a escola. Em relação ao pré-escolar nota-se uma ligeira diminuição, tendo em consideração que 3,3% da população estava a frequentar este nível de ensino, quando comparado com os 3,4% registados em 2015. Já em relação à percentagem da população a frequentar o ensino básico, ao contrário do que se verificou em 2015, os dados de 2016 apontam que a população a frequentar o ensino básico aumentou 1,3 pontos percentuais, enquanto os ensinos secundário e superior tiveram aumentos de 5,1 e 0,1 pontos percentuais, respetivamente (LBSEACV, 2005).

Segundo o Livro Branco Sobre o Estado do Ambiente (LBSEA), Cabo Verde é um país de fracos recursos naturais, não tem recursos minerais que possam contribuir para o desenvolvimento de atividades industriais e as condições agro-ecológicas condicionam a agricultura, impossibilitando a cobertura da demanda alimentar da população. A pesca é uma das poucas atividades económicas baseadas nos recursos naturais de que provém produtos de qualidade para exportação ainda que em pequena escala. O turismo internacional, em particular o ecoturismo, é uma segunda atividade económica baseada na grande diversidade paisagística das ilhas, ilhéus e mar territorial (LBSEACV, 2005).

Cabo Verde é um país vulnerável aos fenómenos naturais, particularmente as secas, as atividades antrópicas, que têm como consequência a alteração dos microclimas, a desertificação, as chuvas torrenciais. O facto do país ser de origem vulcânica, com um vulcão ativo e dominado por ecossistemas de montanha, aumenta ainda mais a vulnerabilidade. Os períodos cíclicos de secas alternadas com cheias têm sido as principais causas de perdas económicas, degradação ambiental e problemas sócio-económicos. A satisfação das necessidades básicas do homem exige orientações estratégicas de aproveitamento bem definidas e uma exploração sustentável dos recursos naturais a favor do desenvolvimento das atividades económicas (LBSEACV, 2005).

#### **1.7.4 Índice de Desemprego**

Quanto ao índice de desemprego, nos jovens, entre 15-24 anos, passou de 28,6%, em 2015, para 41,0%, em 2016, representando um aumento de 12,4 pontos percentuais. Relativamente à taxa de desemprego, por sexo, verifica-se ser menor nos indivíduos do sexo

masculino do que nos do sexo feminino. Em 2016, o desemprego, relativamente às mulheres, foi de 17,4% e nos homens 12,9%, (INECV, 2017).

Em síntese, Angola e Cabo Verde são países com laços muito estreitos com Portugal, para além dos motivos já acima referidos, estes três países fazem parte da Comunidade dos Países de Língua Portuguesa (CPLP), onde Portugal é o único país da Europa a fazer parte e Brasil o único país da América Latina. Os restantes membros desta comunidade são: Timor Leste, Guiné Equatorial e Bissau, Moçambique e São Tomé e Príncipe, todos situados no continente Africano.

A Comunidade dos Países de Língua Portuguesa (CPLP) é o foro multilateral privilegiado para o aprofundamento da amizade mútua e da cooperação entre os seus membros. Criada em 17 de Julho de 1996, a CPLP goza de personalidade jurídica e é dotada de autonomia financeira. A Organização tem como objetivos gerais:

1. A concertação político-diplomática entre seus estados membros, nomeadamente para o reforço da sua presença no cenário internacional;
2. A cooperação em todos os domínios, inclusive os da educação, saúde, ciência e tecnologia, defesa, agricultura, administração pública, comunicações, justiça, segurança pública, cultura, desporto e comunicação social;
3. A materialização de projetos de promoção e difusão da língua portuguesa (portal CPLP, 2018).

## **1.8 Repatriação**

A repatriação é quando o expatriado volta à reintegrar-se no seu país de origem, após a missão internacional, na cultura e organização de origem e no desenvolvimento da sua carreira (Martins, 2013).

A repatriação dos EIP tem como principal característica a capacidade e poder de decisão de e quando desejam regressar, não estando dependente de uma base contratual com organizações, os EIP podem livremente decidir se continuam no país de acolhimento, se mudam para outro ou se regressam ao país de origem (Andresen & Bieman, 2012).

Muitos EIP não regressam, adotando o estilo de vida do seu novo país e vivendo-o como o seu país de eleição. No entanto, tem havido uma série de estudos sobre a vontade de repatriar. As pressões de casa e o confronto com a perda de trabalho, separação da família,

etc, tendem a provocar desejo de retorno. Os EIP, que pensam da mesma maneira, declararam que estariam a considerar a repatriação no próprio ano (Tharenou & Caulfield, 2010, citados por Andresen & Bieman, 2012), mas as questões de carreira raramente integram em tais decisões as motivações para a repatriação.

Como seria de esperar, quanto mais incorporado no trabalho e na comunidade o EIP estiver, menor é a probabilidade de retorno. O tempo de permanência é, igualmente, um elemento a ter em conta. Quanto mais tempo um EIP estiver no estrangeiro, menor vontade tem de regressar ao país de origem. De realçar que os fatores demográficos têm pouco impacto sobre a decisão de repatriar ou não (Cieri, et al., 2009, citados por Andresen & Bieman, 2012). O estilo de vida é importante, pois quando o EIP tem acesso a qualidade de vida no país acolhedor, mais propenso se encontra a permanecer nesse país. Pelo contrário, quanto maior for a discrepância, no sentido negativo, entre a qualidade de vida no país de origem e no país acolhedor, mais o EIP deseja a repatriação (Andresen & Bieman, 2012).

Outras evidências indicam que a família também desempenha um papel importante, isto é, os relacionamentos e a interação com a família no país de origem podem levar a uma maior probabilidade de repatriação, especialmente em momentos específicos na vida (pais doentes, etc.). Mas a família no novo país pode, em contrapartida, incentivar à intenção de permanecer (Andersen & Bieman, 2012).

Outro fator que influencia a repatriação é a existência de uma crise económica no país de acolhimento. Quando a crise económica interfere na oferta de emprego, os sentimentos de frustração, deceção e insatisfação conduzem os EIP a regressar ao país de origem, mesmo que no próprio país de origem seja mais difícil encontrar emprego do que no país de acolhimento (Begley, et al., 2008).

Entre os expatriados que regressam ao país de origem, pode acontecer que alguns entrem numa fase de choque cultural reverso (Martins, 2013; Andresen, 2013). Esta fase é idêntica à de choque cultural do modelo da Curva em U. Os expatriados que regressam ao país de origem esperam que o local se encontre inalterado, tanto ao nível de infraestruturas como de pessoas, quando tal não acontece o sentimento do choque cultural tende a aumentar (Martins, 2013).

## **Capítulo II Metodologia do Estudo**

### **2.1 Método e Técnica de Recolha de Dados**

O enquadramento desta pesquisa numa metodologia qualitativa foi a opção que permitiu desenvolver o aprofundamento necessário para um entendimento de uma realidade socialmente construída e interpretá-la, no caso específico, pelos estudantes expatriados e pelo investigador, na sua relação com o objeto. Tendo por base esta opção metodológica (Carmo, 2015), afastamo-nos de um propósito de objetividade subjacente aos princípios do método experimental da perfeição das medidas e da quantificação das respostas que conduzem a conclusões gerais consideradas representativas do conjunto da população (Carmo, 2015). Nesse sentido, reiteramos a ideia de que esta investigação assume um cariz exploratório relativo ao grupo de sujeitos a que diz respeito. Segundo Guerra (2006), a sua representatividade não é estatística, mas de significado contextualizado à posição no mundo da expatriação que esses sujeitos ocupam.

Na pesquisa qualitativa procura-se a diversidade e não a homogeneidade e para garantir que a investigação aborda a realidade considerando as variações necessárias, procuramos assegurar a presença de diversidade dos sujeitos a entrevistar, interrogando sujeitos cujas opiniões presumivelmente seriam heterogéneas num leque variado de situações. Embora a figura de estudante expatriado configure homogeneidade de situações, houve a tentativa neste estudo como recomenda Carmo (2015), de obter diversidade nas variáveis independentes (casos), interseccionalidade ou discriminação múltipla que assenta na combinação de dois ou mais fundamentos de discriminação, como o país de origem, idade, estatuto de estudante ou estagiário e no género, esperando que esta diversificação evite uma excessiva saturação da informação.

Para a recolha de dados deste trabalho, foi utilizada a técnica de entrevista que, segundo (Ketete,1999 citado por Sousa & Batista, 2016), consiste em conversas orais, individuais ou em grupo, com pessoas cuidadosamente selecionadas, cujo grau de pertinência, validade e fiabilidade é analisado na perspetiva dos objetivos de recolha de informações. Através de um questionário oral ou uma conversa, um indivíduo ou um informante chave pode ser interrogado sobre os seus atos, ideias ou projetos. O objetivo da entrevista é a recolha ou transmissão de informação e é caracterizada por: (1) requerer pessoas especializadas; (2) possibilitar a diversidade relativamente às questões e respostas; (3) possibilitam maior eficácia de resposta, interação direta, reformulação constate, permitiu um papel ativo do entrevistador e recolha oral de informações (Sousa & Batista, 2016).

Neste trabalho, foi utilizada a entrevista semi- estruturada, que é dirigida por um guião (ver anexo 1) e um conjunto de tópicos ou perguntas a abordar na entrevista. Também dá

liberdade ao entrevistado, embora não deixe fugir muito do tema. O guião pode ou não ser memorizado e tem a vantagem de falar dos assuntos que se quer explorar com maior liberdade e rigidez para o entrevistado (Sousa & Batista, 2016). O guião foi estruturado em grandes secções onde inserimos perguntas de “lembrança”, a introduzir no diálogo no caso do entrevistado as não referir.

Conforme sugerem Carmo e Fernandes (2008) “*o objectivo de qualquer entrevista é abrir a área livre dos dois interlocutores, no que respeita à matéria da entrevista*”, mas a matéria da entrevista deverá estar previamente determinada através da definição dos objetivos, para que no final da entrevista possamos avaliar “se os objetivos da entrevista foram ou não atingidos”. Exige-se um esforço intelectual de confrontação das ideias com os factos, os dados com uma situação real tendo como objetivo garantir a conformidade do pensamento.

*“O simples facto desta investigação envolver como sujeitos seres humanos implica que deva estar sujeita a sólidos princípios éticos e a regras deontológicas estritas, principalmente para a proteção dos indivíduos objeto de investigação, mas também para a do investigador e da instituição que o enquadra.”*

Relativamente ao processo de recolha da informação; começámos por procurar as Associações de Estudantes de algumas faculdades a quem solicitamos contactos de estudantes africanos. Estabelecemos comunicação telefónica com cerca de trinta estudantes e, após um trabalho árduo de compatibilização de datas e horários, conseguimos o contacto direto com onze estudantes. As entrevistas neste trabalho foram agendadas via telefone. O entrevistador dirigiu-se ao local combinado com o entrevistado (casa, cafés ou jardins), seguindo-se de uma entrevista em áudio com duração de 30 a 40 minutos. As entrevistas foram realizadas entre outubro de 2017 e janeiro de 2018. As maiores dificuldades encontradas foram na identificação de indivíduos para participarem no estudo.

De modo a existir orientação temática das entrevistas, construímos um “guião de entrevista”, elaborado em função dos objetivos que decorrem da problematização e justificável pela necessidade de todos os entrevistados deverem focar os mesmos aspetos. O guião da entrevista assenta em seis principais tópicos de conversa:

1. Introdução do participante – apresentação do candidato e respetivas características sociais, e motivo para realizarem uma missão internacional em Portugal.
2. Interação inicial com o país de acolhimento – sensações e emoções sentidas nos primeiros dias em Portugal, e análise do primeiro impacto com a sociedade Portuguesa.

3. Interação acadêmica – capacidade do aluno internacional se integrar no ensino superior Português e possíveis dificuldades/facilidades.
4. Interação com a sociedade – capacidade do aluno expatriado se integrar na sociedade Portuguesa e possíveis dificuldades/facilidades.
5. Futuro – previsão/expectativas do aluno para o futuro, em termos acadêmicos e profissionais.
6. Análise do percurso em Portugal – percepção do aluno para repetir o processo de expatriação, após experiência vivida em Portugal.

A rigorosa documentação dos dados que suportam o nosso estudo é fundamental. Assim, após a obtenção do consentimento por parte dos participantes, gravámos em áudio as entrevistas e fizemos a sua transcrição para que, de forma não consciente, haja falsas informações de dados por parte do investigador. Antes de iniciarmos cada entrevista, explicitámos cabalmente os objetivos do estudo a levar a cabo para, desta forma, conseguirmos a colaboração total dos entrevistados. O nosso objetivo com a aplicação da ética na condução deste estudo foi o de *“representar os valores morais e culturais dos participantes no estudo e garantir o respeito pelos direitos dos sujeitos”* (Ferreira, 2013).

## **2.2 Procedimento no Tratamento dos Dados**

Os dados obtidos das entrevistas foram objeto de análise de conteúdo categorial (Bardin, 2016). Como suporte à análise de conteúdo das entrevistas, usamos o software informático NVivo, vocacionado para a pesquisa qualitativa, usado quando há interesse em avaliar, interpretar e explicar fenómenos sociais (Brazeley, 2000). Tal como é afirmado no tutorial do NVivo, trata-se de uma poderosa ferramenta desenvolvida para análise de dados de entrevistas, pesquisas, anotações de campo, páginas na internet e artigos em revistas científicas e trabalham em vários setores; desde ciências sociais e educação até saúde e negócios (QSR Internacional, 2017).

O esquema seguinte, que criámos a partir do tutorial, ilustra a forma de funcionamento do NVivo.

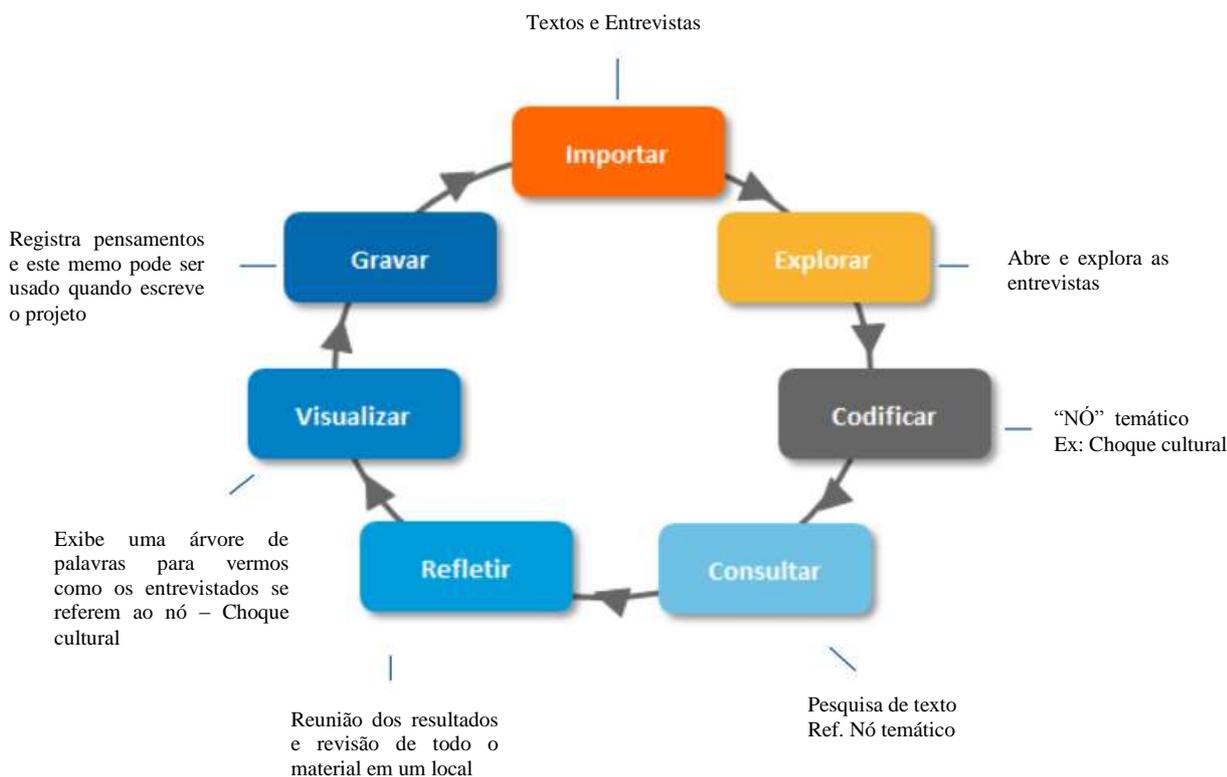


Diagrama: “Funcionamento do NVivo”. Fonte: Tutorial NVivo ([www.qsrinternacional.com](http://www.qsrinternacional.com))

Depois de introduzidos no programa NVivo os materiais de pesquisa, procede-se à codificação que consiste em reunir os materiais por tópico, tema ou caso. Por exemplo, selecionar um parágrafo sobre diferenças culturais e codificá-lo no nó “choque cultural”.

Os “nós” representam temas, tópicos, conceitos, ideias, opiniões ou experiências. Por exemplo, podem-se codificar todas as referências culturais no “nó” choque cultural.

Os “casos” são elementos da codificação que representam unidades de observação, como por exemplo pessoas e lugares; são um tipo especial de “nós”, na medida em que é possível classificá-los e designar-lhes atributos (variáveis) como idade, sexo, local de origem, antiguidade da expatriação. À medida que se codificam conteúdos em “nós” de casos, é possível utilizar as consultas para formular questões importantes do género, como respondem os homens cabo-verdianos ao problema do choque cultural? As suas perceções diferem da dos Angolanos? Importa referir que é possível criar e organizar os grandes “nós” antes de começarmos a codificação baseando-nos por exemplo na revisão bibliográfica.

A interpretação do conteúdo das entrevistas levou-nos à definição das categorias para análise, isto é, das rubricas significativas, exaustivas, objetivas e pertinentes. A unidade semântica de análise foi definida “*a priori*”: “Estudantes Expatriados”. As unidades formais

de análise que emergem das entrevistas foram subdivididas em unidades de contexto e articuladas com as rubricas do guião.

Unidades formais de análise (nós) que emergem das entrevistas são:

1. Ajustamento intercultural entre o país de origem e Portugal;
2. Ajustamento cultural à vida académica;
3. Expectativas futuras dos estudantes;
4. Balanço da expatriação em Portugal.

### **2.3 Caraterização dos Entrevistados**

Neste estudo optamos por entrevistar um conjunto de indivíduos de origem africana que decidiram obter o seu grau académico de ensino superior em Portugal, concretamente na Universidade do Porto, Instituto Politécnico do Porto, Universidade Lusíada e ISLA Gaia, cuja participação foi voluntária e sem recompensas.

Dado o tema ainda pouco explorado, não se pretende que os resultados obtidos sejam representativos da população estudantil Africana em Portugal, mas entrevistar indivíduos com experiência e conhecimento aprofundado do tema, pois trata-se de um estudo exploratório.

Os critérios de seleção para este estudo foram: (1) serem indivíduos com naturalidade num país Africano de língua Portuguesa; (2) estarem inscritos numa instituição do ensino superior em Portugal; (3) estarem a residir em Portugal há pelo menos dois anos.

O quadro 4 apresenta uma síntese dos atributos dos entrevistados, a saber: idade, nacionalidade, estado civil, profissão, ano de entrada em Portugal, grau académico à chegada, grau académico atual.

Quadro 4 - Atributos dos entrevistados

| Nome                  | Idade | Nacionalidade | Estado Civil | Profissão   | Chegada | Grau Académico à chegada | Grau Académico obtido em Portugal |
|-----------------------|-------|---------------|--------------|-------------|---------|--------------------------|-----------------------------------|
| <b>P01 - Passos</b>   | 29    | Cabo Verde    | Solteiro     | Estudante   | 2005    | 12º Ano                  | Mestrado                          |
| <b>P02 - Lopes</b>    | 25    | Cabo Verde    | Solteiro     | Estudante   | 2005    | 12º Ano                  | Licenciatura                      |
| <b>P03 - Lopes</b>    | 41    | Angolano      | Casado       | TE (Contab) | 2013    | Bacharelato              | Licenciatura                      |
| <b>P04 - Costa</b>    | 24    | Angolano      | Solteiro     | Estudante   | 2014    | 12º Ano                  | Freq. Ens. Sup                    |
| <b>P05 - Pinto</b>    | 25    | Angolano      | Solteiro     | Estudante   | 2005    | 9º Ano                   | Mestrado                          |
| <b>P06 - Necas</b>    | 31    | Angolano      | Casado       | Estudante   | 2015    | 12º Ano                  | Freq. Ens. Sup                    |
| <b>P07 - Liz</b>      | 25    | Angolano      | Solteiro     | Estudante   | 2011    | 12º Ano                  | Freq. Ens. Sup                    |
| <b>P08 - Bernardo</b> | 38    | Angolano      | Solteiro     | Estudante   | 2014    | 12º Ano                  | Pós-Graduação                     |
| <b>P09 - Pedro</b>    | 23    | Angolano      | Solteiro     | Estudante   | 2014    | 12º Ano                  | Freq. Ens. Sup                    |
| <b>P10 - Luís</b>     | 20    | Angolano      | Solteiro     | Estudante   | 2015    | 12º Ano                  | Freq. Ens. Sup                    |
| <b>P11 - Cassanje</b> | 40    | Angolano      | Casado       | Estudante   | 2015    | 12º Ano                  | Licenciatura                      |

A idade dos entrevistados oscila entre os 20 e os 41 anos, com idade média de 29.18 anos e desvio padrão de 7.3. Dois (2) participantes são naturais de Cabo Verde e nove (9) de Angola. Quanto ao estado civil, registamos oito (8) solteiros e três (3) casados; todos são estudantes mas um dos entrevistados é TE - trabalhador estudante-, exercendo atividade profissional de contabilista. Quanto ao ano de chegada a Portugal verificamos que três (3) dos entrevistados chegaram em 2005, outros tantos em 2014 e em 2015 e chegaram um (1) em 2011 e um (1) em 2013.

Quadro 5 - Ano de expatriação



À chegada a Portugal, um (1) dos entrevistados detinha o 9º CEB (Curso do Ensino Básico); nove (9) tinham o 12º ano (Ensino Secundário); e um (1) detinha o grau de Bacharelato.

Quadro 6 - Habilitações dos entrevistados à chegada

| Habilitações Chegada | Frequency | Valid Percent |
|----------------------|-----------|---------------|
| 9º Ano               | 1         | 9,1           |
| 12º Ano              | 9         | 81,8          |
| Bacharelato          | 1         | 9,1           |
| <b>Total</b>         | <b>11</b> | <b>100,0</b>  |

Quadro 7 - Habilitações dos entrevistados na atualidade

| Habilitações Atuais                                   | Frequency | Valid Percent |
|---|-----------|---------------|
| Frequência 1º Ciclo do Ensino Superior (licenciatura) | 5         | 45,4          |
| 1º Ciclo do Ensino Superior (licenciatura)            | 3         | 27,3          |
| Frequência 2º Ciclo do Ensino Superior                | 1         | 9,1           |
| 2º Ciclo do Ensino Superior (mestrado)                | 2         | 18,2          |
| <b>Total</b>  | <b>11</b> | <b>100,0</b>  |

Atualmente: cinco (5) dos entrevistados frequentam o 1º Ciclo do Ensino Superior (licenciatura); três (3) completaram o 1º Ciclo do Ensino Superior (Licenciatura); um (1) frequenta uma (pós-graduação); e dois (2) completaram o 2º ciclo do Ensino Superior.

Quanto ao tipo de estabelecimento de ensino: dois (2) frequentam a Universidade Pública e nove (9) frequentam o Ensino Privado. Apenas um (1) tem o estatuto de bolseiro. Os restantes estudam por conta própria sem apoios públicos quer do seu país de origem quer do Estado Português.

## Capítulo III - Apresentação dos Resultados

### 3.1 Ajustamento Intercultural Entre o País de Origem e Portugal

Para compreender como é o ajustamento intercultural dos estudantes oriundos do Continente Africano, exploramos os fatores facilitadores e dificultadores associados ao processo de expatriação.

#### 3.1.1 Fatores Facilitadores

São seis os principais fatores facilitadores à expatriação que os participantes identificaram, conforme mostra o quadro 8.

Quadro 8 - Fatores facilitadores da expatriação

| Fatores facilitadores da expatriação                          |
|---|
| Valorização dos cursos dada a qualidade de ensino em Portugal |
| Custo de vida mais baixo em Portugal                          |
| Domínio da língua   |
| Existência de familiares em Portugal                          |
| Credibilidade do ensino português em Angola e Cabo Verde      |
| Influência de amigos e/ou familiares                          |

#### a) Valorização dos cursos

Dada a qualidade do ensino em Portugal, é um fator unanimemente reconhecido pela totalidade dos entrevistados. *“Portugal é um país que prima muito pelo rigor e pela qualidade do ensino e que em termos de ensino e novas tecnologias já está muito mais avançado do que em Angola, então, decidi estudar cá, para valorizar os meus estudos.”* (P03).

#### b) Custo de vida

Os fatores económicos podem constituir uma alavancagem à escolha do país e à posterior integração do estudante expatriado. O custo de vida mais baixo em Portugal

do que nos países africanos (Angola e Cabo Verde), também se apresenta como um fator de atração “*O custo de vida é mais elevado em Cabo-Verde.*” (P02), “*O custo de vida em Portugal é mais baixo em relação a Angola.*” (P03), “*Eu considero que é baixo, e ao mesmo tempo acessível em alguns aspetos, por exemplo, alimentação, transportes e hospitais.*” (P04).

**c) Domínio da língua**

O domínio da língua portuguesa é referida como fator decisivo para a escolha de Portugal “... *falarmos a mesma língua, foi uma das condições essenciais para eu vir a Portugal estudar*” (P08).

**d) A existência de familiares em Portugal**

A terceira razão invocada para a escolha deste país de destino. “*Os meus pais decidiram enviar-me para Portugal porque tenho cá alguns familiares Angolanos.*” (P10).

**e) A credibilidade do ensino em Angola e Cabo Verde**

Não atinge o patamar do ensino ministrado em Portugal, o investimento público em educação, a qualidade, o rigor e a exigência do ensino em Portugal, suportados por boas infraestruturas, bibliotecas, materiais escolares e outros meios, fazem com que o nível de ensino aqui esteja num patamar diferente do ensino africano. A qualidade dos cursos realizados em Portugal constitui, assim, um fator determinante para a escolha. “*Em Angola as empresas valorizam mais os estudantes internacionais porque acham que estão melhor preparados do que as pessoas que se formam no país*” (P10).

**f) Influência dos amigos e/ou familiares**

Constatamos ainda que a influência de amigos ou familiares próximos bem como um melhor conhecimento da sociedade e cultura portuguesa, constituíram fatores relevantes para a escolha. “*O meu pai estudou cá, então achou melhor meter-me a estudar cá.*” (P05).”

### 3.1.2 Fatores Bloqueadores

Entre os fatores bloqueadores, os entrevistados nomearam sete fatores como os principais responsáveis pela maior dificuldade de ajustamento intercultural dos estudantes expatriados, oriundos de Angola e Cabo Verde.

Quadro 9 - Fatores bloqueadores da expatriação

| Fatores bloqueadores da expatriação |
|-------------------------------------|
| Deficiente preparação               |
| Saudades da família                 |
| Solidão                             |
| Diferenças climáticas               |
| Medo de ser maltratado              |
| Existência de algum racismo latente |

#### a) Deficiente preparação

A falta de preparação académica é o principal problema apontado para as dificuldades de ajustamento ao ensino em Portugal “*A aprendizagem serviu de base mas foi deficitária porque eu não estava bem preparada apesar de estarmos na mesma classe dava a impressão que eles sabiam mais do que eu.*” (P06).

#### b) Saudade da família

O afastamento da família promove as saudades, que acaba por dificultar o processo de adaptação à sociedade Portuguesa. “*Senti-me feliz, porque sempre fui, mas com saudades de casa.*” (P01);

#### c) Solidão

Viver em país estranho, sem conhecimento de pessoas que nos rodeiam conduz a solidão. “*Viver sozinho, chegar em casa cozinhar, pagar renda e o dinheiro também preocupa, é muita coisa para gerir.*” (P01)

#### d) Diferenças climáticas

*“A duração dos dias no verão, nunca havia apreciado tal fenómeno sol ardente em plenas 20h.”* (P08) e especialmente o frio, *“O clima, não estava habituado ao clima, frio e chuva, foram as coisas que mais me marcaram.”* (P02) é um dos fatores que mais dificultou o ajustamento intercultural levando a algum choque cultural.

**e) Medo de ser mal tratado**

Também alguns dos entrevistados revelam ter-se sentido assustados com algum receio de serem maltratados *“Senti-me assustado, em primeiro lugar com as grandes infraestruturas por outro lado porque tinha medo de ser maltratado pelas pessoas cá.”* (P04).

**f) Existência do racismo latente**

Outro fator identificado foi a existência de racismo de pessoas brancas sobre as pessoas negras, especialmente na adoção de comportamentos e linguagem verbal desagradáveis *“O que mais me desagrada, é a forma como algumas pessoas tratam os negros, eles sentem-se limitados quando estão a falar com um negro, não falam de uma maneira normal, falam como se tivessem a falar com uma pessoa sensível, então eles têm medo de usar certos termos porque pensam que vão nos magoar, mas acabam por usar palavras desagradáveis.”* (P09).

Para além da deficiente preparação académica, das saudades de casa e das dificuldades de adaptação ao clima, outros aspetos do ajustamento ressaltam das entrevistas, nomeadamente a falta de preparação para a gestão do orçamento financeiro *“Os pais, em C. Verde, deviam ensinar os filhos, desde criança, a saber gerir o seu dinheiro...”* (P02); o pouco conhecimento da sociedade portuguesa, da cultura e dificuldades com a língua portuguesa *“Me prepararia melhor para viver num país diferente, procurava saber mais sobre as pessoas e os costumes desse país para não ter aquele choque cultural.”* (P05).

O clima, especialmente as temperaturas mais frias em Portugal, a par da dificuldade em falar a língua portuguesa foram também fatores que dificultaram o ajustamento intercultural em Portugal. *“Sabia que Portugal fazia frio mas não sabia o quanto, vivia num lugar aonde não tinha noção de como as pessoas são e muito mais, se pudesse voltar para atrás podia me preparar melhor também no que diz respeito à língua portuguesa porque tenho alguns erros.”*

### 3.2 Ajustamento intercultural à vida académica

Para compreender como é o ajustamento cultural à vida académica dos estudantes oriundos do Continente Africano, exploramos os fatores facilitadores e dificultadores associados ao processo de integração.

#### 3.2.1 Fatores Facilitadores

Os entrevistados identificaram cinco fatores facilitadores do seu ajustamento à vida académica em Portugal.

Quadro 10 - Vida académica - Fatores facilitadores

| Vida Académica – fatores facilitadores          |
|---|
| Interação com alunos portugueses e estrangeiros |
| Interação com professores                       |
| Inexistência de segregação/exclusão             |
| Qualidade dos métodos de ensino                 |
| Qualidade dos atrativos de apoio                |

##### a) Interação com alunos portugueses e estrangeiros

A maioria dos entrevistados considera que a sua relação com os alunos portugueses e com os alunos estrangeiros é boa. “*A comunicação com os colegas portugueses é fluida, porque sempre participei nas equipas de desporto e comunico muito bem com todos.*” (P02). “*Também lido muito bem com os colegas de outras nacionalidades.*” (P03).

##### b) Interação com professores

A interação com professores é maioritariamente positiva; dada a sua disponibilidade para ajudar “*Tenho uma boa interação com os professores, tive a sorte de encontrar*

*professores excelentes que estão sempre dispostos a ajudar em qualquer dificuldade.”* (P03).

**c) Inexistência de segregação / exclusão**

A maioria dos entrevistados não se considera segregado ou excluído no ambiente acadêmico. *“Não existe um sentimento de exclusão durante as aulas ou no campus universitário. Eu sempre tive algum receio de me aproximar porque pensei que fosse ser mal tratada mas estava enganada, na escola nunca aconteceu isso.”* (P10)

**d) Qualidade dos métodos de ensino**

Relativamente à qualidade de ensino, os entrevistados reconhecem o ensino ministrado em Portugal mais avançado e sério. *“A nível superior eles estão muito mais avançados que em Cabo Verde e a diferença é notável.”* (P02), *“O ensino aqui é muito mais avançado e sério que em Angola.”* (P03).

**e) Qualidade dos atrativos de apoio**

A qualidade das estruturas de apoio, também é referido como um fator que promove a facilidade do ajustamento à vida académica dos estudantes internacionais. As bibliotecas são parte ativa do processo educacional e têm um papel importante na formação dos estudantes, pois é neste espaço que existe a chance de realizarem pesquisas sobre os mais diversos temas, alargando os conhecimentos que foram adquirindo ao longo das aulas (Sófia, 2018). A qualidade das bibliotecas universitárias e não só, transforma-as em espaços mais atrativos, criando dinâmicas que promovem interação, integração, cultura e muita conectividade, auxiliando ativamente e com eficiência no processo ensino-aprendizagem, disponibilizando para comunidade universitária e outros mais-valia nos serviços oferecidos, satisfação das necessidades e expectativas dos indivíduos, ou seja, que auxilie na instrução dos alunos (Alcântara, 2018).

### **3.2.2 Fatores Bloqueadores**

São quatro os principais fatores identificados como bloqueadores do desejável sucesso na vida académica.

Quadro 11 - Vida académica - Fatores bloqueadores

| Vida Académica – fatores bloqueadores           |
|---|
| Elevado grau de exigência do ensino             |
| Dificuldade de comunicação na língua portuguesa |
| Falta de interesse dos professores              |
| Segregação/exclusão                             |

**a) Elevado grau de exigência do ensino**

O ritmo dinâmico em que decorrem as aulas e trabalhos associado à exigência de qualidade, constituem um sério problema para a maior parte dos entrevistados. Há a evidência de que o ensino em Portugal é mais exigente e tem um ritmo mais dinâmico. “O ensino em Portugal é mais rigoroso e os professores estão mais em cima dos alunos, puxam mais pelos alunos e o aluno tem que saber.” (P10), “Eu estava acostumada com um ritmo de estudo mais lento, vim para Portugal aonde o ritmo de estudos é bem mais dinâmico.” (P08)

**b) Falta de interesse dos professores**

A interação com professores é maioritariamente positiva; dada a sua disponibilidade para ajudar “*Tenho uma boa interação com os professores, tive a sorte de encontrar professores excelentes que estão sempre dispostos a ajudar em qualquer dificuldade.*” (P03).

**c) Segregação / exclusão**

No que respeita à segregação ou exclusão na vida académica verificam-se algumas queixas dos entrevistados. “*Às vezes nos debates na sala de aulas, quando se fala em Angola ou África a tendência dos portugueses é falar com ignorância e desprezo.*” (P07).

### 3.3 Expectativas Futuras dos Estudantes

São quatro os principais fatores que definem as expectativas futuras dos estudantes entrevistados.

Quadro 12 - Expectativas futuras dos estudantes

| Expectativas futuras dos estudantes |
|-------------------------------------|
| Retorno ao País de Origem           |

|  |
|--|
| A bagagem cultural adquirida garante boas perspectivas de emprego  |
| Permanecer em Portugal por razões de qualidade de vida e segurança |
| Ficar em Portugal se encontrar emprego compatível                  |

**a) Retorno ao país de origem**

Quando falamos a estes estudantes expatriados sobre o seu futuro e perspectivas, constatamos que a maioria tenciona retornar ao país de origem “*Pretendo regressar para Angola (...) pretendo pôr em prática lá, tudo que aprendi cá, para ajudar a desenvolver o meu país.*” (P03) e ajudar ao seu desenvolvimento “*Porque eu sempre quis ajudar a desenvolver o meu país; eu acho que chegou a altura.*” (P05).

**b) A bagagem cultural e os conhecimentos adquiridos**

Estes são no entender de alguns entrevistados, garantia de boas perspectivas de integração no mercado de trabalho do seu país de origem “*Eu acho que é mais fácil conseguir um emprego em Angola, principalmente se, se formou no estrangeiro.*” (P04).

**c) Permanecer em Portugal**

Razões de qualidade de vida e de segurança fundamentam a decisão dos entrevistados que preferem permanecer em Portugal “*A qualidade de vida que existe cá, porque em Angola a gente pode até ganhar bem, mais não temos qualidade de vida, por outro lado pondero ficar cá se constituir família cá, porque queria que os meus filhos crescessem neste ambiente.*” (P04); “*A insegurança que se vive em Angola, ... aqui as pessoas andam e saem a vontade em Angola não se pode andar a vontade nem de dia nem de noite, tu nunca sabes quando é que encontras um ladrão na esquina da rua para levar tudo que estiver contigo – telemóvel, relógio, boné, as sapatilhas e muito mais, aqui não acontece nada disso.*” (P09)

**d) Ficar em Portugal se encontrar emprego compatível**

Razões Alguns dos entrevistados colocam a hipótese de ficar em Portugal, condicionando essa decisão a encontrarem emprego compatível “*Se eu conseguir um emprego, fico por aqui.*” (P06).

### 3.4 Balanço da Experiência de Expatriação em Portugal

Um balanço da experiência de expatiação destes entrevistados pode ser condensado em cinco ideias-força, correspondentes aos fatores que, de seguida, enumeramos.

Quadro 13 - Balanço da Experiência de Expatiação em Portugal

| Balanço da Experiência de Expatiação em Portugal                 |
|--|
| Riqueza da experiência adquirida em Portugal                     |
| Aprendizagem contínua  |
| Imagem positiva do País em termos de infraestruturas e segurança |
| Experiência a repetir  |
| Percepção de saudades da família e solidão                       |
|  |

**a) Riqueza da experiência adquirida em Portugal ao país de origem**

Os entrevistados consideram que esta sua experiência foi excelente e proveitosa na medida em que lhes permitiu uma aprendizagem contínua, útil em termos pessoais, académicos e profissionais. *“Aprendi a valorizar coisas que eu jamais valorizei, a cuidar de coisas que eu jamais soube cuidar, a experiência de estar fora dos meus familiares foi muito proveitosa para a minha vida profissional e académica.”* (P07). Apesar de os hábitos e a forma de estar dos portugueses ser bastante diferente da sua *“A diferença entre as culturas é abismal, porque temos estilos de vida totalmente diferentes.”* (P07), *“As pessoas cá têm o hábito de serem chamadas pelo nome, tanto faz, adultos como crianças, mas isso em Angola é uma tremenda falta de respeito; em Angola, nós até chamamos tio aos amigos dos nossos pais ou vizinhos só por respeito, porque achamos que chamar “tu ou ouve lá” aos nossos mais velhos, uma falta de respeito.”* (P04).

**b) Aprendizagem contínua**

*“Não! não foi fácil lidar com os portugueses; no início foi muito complicado por causa da maneira deles de viver, estão sempre fechados em casa, quase que não vão a casa de ninguém, os convívios são nos restaurantes, isso é muito diferente de Angola aonde estamos habituados a frequentar as casas uns dos outros e a aparecer sem avisar, aqui não se vai a casa de ninguém sem avisar.”* (P05) - os entrevistados consideram tudo isto como um tempo de aprendizagem que não se cingiu aos conhecimentos científicos adquiridos, extravasou este âmbito. Muitos dos entrevistados referem explicitamente que viveram um tempo de aprendizagem a vários níveis. *“...a experiencia está a ser muito boa e proveitosa, estou sempre a apreender*

coisas, mesmo em termos de diversidade cultural, cá aprende-se muito.”(P04)  
“Depois desta experiência acho que estarei preparada para lidar com diversas situações, porque aprendi a olhar para o mundo de maneira diferente.” (Zinga P11).

**c) Imagem positiva do País em termos de infraestruturas e segurança**

Admiram o contraste entre a modernidade, monumentalidade e infraestruturas existentes em Portugal e no seu país de origem “O que mais me admirou foi a organização, a maneira como as coisas e instituições estão organizadas, fiquei admirada com as infraestruturas e outras coisas que não se vê em Angola.” (P10). Valorizam a segurança que transmite tranquilidade “O nível de segurança. Aqui me senti mais segura, aqui posso andar a vontade; de noite não tenho medo de ser assaltada na rua.” (P05).

**d) Experiência em repetir**

A maior parte dos entrevistados afirma que voltaria a repetir esta experiência de expatiação “Hoje não tenho dúvidas que fiz a melhor opção **porque** o Porto é uma excelente opção para estudar e não só.” (P02) e garantem que não mudariam nada desta experiência “Não faria nada diferente porque, até agora, ainda não me arrependi de nada do que já fiz.” (P03).

**e) Perceção de saudades da família e solidão**

A saudade acompanhou o percurso destes estudantes expatriados “Acho que eu sinto mais saudades da minha família do que eles de mim porque estou cá sozinha e eles têm-se uns aos outros; mas estão ansiosos pelo meu regresso.” (P08).

## **Capítulo IV – Principais Conclusões**

Concluimos o nosso trabalho com a discussão de resultados e a apresentação das principais conclusões. Estamos cientes da grandiosidade do tema e de que outros campos poderiam ter sido explorados. Conicionados pelo tempo e pelas dificuldades de comunicação com outros estudantes expatriados, este foi o trabalho possível.

### **4.1 Discussão dos Resultados**

Estes estudantes são verdadeiros expatriados que visam absorver e desenvolver novos conhecimentos, convictos de que a sua mobilidade internacional e experiência profissionalizante lhes trarão vantagens comparadas, antecipando atributos e qualidades normalmente exigíveis pelas empresas internacionais.

As motivações para a expatriação prendem-se, genericamente, com fatores económicos, políticos, progressão nas carreiras, desenvolvimento profissional, novas experiências, fatores culturais e familiares. Os estudantes focam-se essencialmente no enriquecimento dos conhecimentos científicos em instituições académicas localizadas em países desenvolvidos, motivados pela perspetiva de obtenção de melhores empregos nos seus países de origem aquando do retorno, sendo que o conhecimento e o convívio com outras culturas é, também, uma motivação complementar.

A preparação para a expatriação é especialmente cuidada no meio empresarial, já que representa uma despesa adicional que importa rentabilizar. Consubstancia-se em formação

específica aos quadros a expatriar e visa minorar as dificuldades no ajustamento ao novo ambiente e, também, a pressão dos familiares. Já a preparação dos EIP, feita por vontade e risco próprios, centra-se na pesquisa de conhecimento prévio das características da sociedade onde se vão inserir tentando antecipar alguns comportamentos, quer da população quer das instituições.

Os estudantes expatriados que entrevistámos revelam uma incipiente preparação prévia sendo que alguns nem sobre as diferenças climáticas detinham informação. Salvaguardado o problema económico e garantida a inserção no ensino português, estes estudantes expatriados revelaram algumas dificuldades na adaptação ao novo meio, tornando-se evidente que descuraram algum conhecimento prévio da sociedade portuguesa, os pré-requisitos para a frequência do ensino a que se candidataram e o correto uso da língua portuguesa, o que lhes dificultou a comunicação e a interação académica e social nos momentos iniciais.

Teoricamente, o processo de adaptação pode ser traduzido em quatro fases distintas: lua-de-mel, choque cultural, recuperação e adaptação - processo conhecido por modelo em U (Black, Mendenhall, 1991). O nosso estudo comprova a validade desta sequência, ou seja, o momento da chegada foi marcado pelo deslumbramento, a sensação de felicidade e cumulativamente algum receio pelo desconhecido. De seguida, o choque no confronto com a realidade, a constatação da existência de diferenças comportamentais e tradições, estranheza pelo ar mais sério e menos extrovertido dos portugueses, dos hábitos de tratamento entre as pessoas, do maior individualismo e partilha de espaços, etc; a seguir a recuperação, quando começam a compreender e respeitar a cultura académica e social. Finalmente, a adaptação, quando começam a integrar-se, a sentir-se parte da sociedade portuguesa, apreciando e vivendo o estilo de vida Português, saboreando a simpatia do povo e gozando a segurança que existe. Estes resultados confirmam a aplicabilidade da curva de Ajustamento Intercultural de Black Mendenhall, (1991).

A convivência sobre a forma de interculturalidade dos estudantes africanos expatriados em Portugal torna-se fluida após pequenos ajustamentos comportamentais. Sentindo que da parte dos pares, bem como da sociedade portuguesa em geral, não há sintomas de rejeição mas sim uma convivência baseada no respeito e na cidadania e ultrapassado o primeiro impacto da língua, corrigido algum dialeto pouco entendível e absorvidas novas formas de dicção e expressão, estes estudantes ficam no uso de todas as competências comunicacionais. A relação com o “Outro” torna-se facilitada e agradável. Admiram o estilo de vida em Portugal, elogiam a organização e a segurança, deslumbram-se

com as novidades e com a monumentalidade arquitetónica. A generalidade dos estudantes expatriados classifica como sucesso a sua opção pela escolha de Portugal, garantindo que se estivessem no início do processo fariam a mesma opção.

Como benefício da expatriação levam toda a bagagem científica adquirida, uma experiência intercultural inesquecível, a certeza de que há mais mundo para além do seu espaço, um mundo onde os hábitos, usos e costumes, a língua, a cor da pele e a organização social até podem ser diferentes, mas onde é possível todos viverem em harmonia e num clima de segurança.

Como recomendações à sequência deste trabalho onde, reconheço, muito ficou por dizer e explorar, penso que seria útil um estudo mais exaustivo da repatriação dos estudantes e, ainda, acompanhar o percurso de alguns dos estudantes no sentido de aferir da correlação entre as expectativas e a realidade, respondendo à questão “valeu a pena?”. Para uma potencial generalização dos resultados, seria necessário alargar o âmbito da amostra em ordem a potenciar uma maior heterogeneidade das respostas e recorrer à metodologia quantitativa programando um inquérito com base nos itens aferidos neste trabalho de modo a possibilitar a generalização das conclusões aos estudantes Africanos que se encontram a estudar em Portugal.

## **4.2 – Principais Conclusões**

### **a) A preparação para a expatriação**

Ficou evidente que uma grande parte dos entrevistados descurou a sua preparação para a expatriação. Revelaram desconhecimento de elementos básicos como o tipo de clima que iriam encontrar em Portugal, a exigência do ensino e a conseqüente necessidade de preparação prévia, os hábitos e forma de estar da cultura portuguesa. Com laivos de espírito aventureiro e com a convicção de que o conhecimento da língua portuguesa seria condição de sucesso, embarcaram no acaso. Contudo, até na língua encontraram dificuldades inesperadas que tiveram de superar.

### **b) O choque cultural**

Ao deslumbramento inicial motivado pela grandiosidade e variedade das infraestruturas em Portugal, à alegria e felicidade dum desejo realizado e à observação do estilo de vida, higiene e segurança em que os portugueses vivem, seguiu-se o

confronto com a sua própria realidade traduzida em algum desconforto com o receio de racismo, exclusão ou rejeição, com hábitos e formas de estar dos portugueses que não entendiam.

**c) Adaptação à academia**

Ingressados no ensino superior, rapidamente se apercebem da falta de pré-requisitos que lhes permitisse acompanhar os colegas em igualdade de circunstâncias e isso requereu um esforço extra não planeado. A exigência e rigor científico associados a metodologias e estratégias de ensino que desconheciam, dificultou a adaptação. Contudo o espírito de interculturalidade da sociedade portuguesa ajudou à sua integração, destacando-se o bom relacionamento com colegas e professores. Também a existência de bibliotecas e outros materiais de apoio facilitou os estudos.

**d) Espectativas futuras**

A maioria dos entrevistados declara a sua intenção de regressar às origens, mostrando vontade de ajudar o seu País a evoluir, dando sequência à bagagem cultural entretanto adquirida. Contudo, muitos deles aceitariam de bom grado continuar em Portugal se encontrassem emprego compatível. Apesar das saudades de casa, amplamente referidas, apreciam o conforto e o nível de vida que a sociedade portuguesa lhes proporciona, levando alguns a reconhecerem-se divididos entre o desejo de permanecer em Portugal e o dever de regressar ao seu país de origem.

**e) Análise do percurso**

Apesar das dificuldades iniciais e do choque cultural sentido, a generalidade dos entrevistados classifica como excelente e muito proveitosa a sua estadia, afirmando que voltaria a repetir a experiência. Entendem a sua estadia como um tempo de aprendizagens único e frutífero.

A realização deste trabalho permite concluir que, embora havendo alguns fatores que dificultam o ajustamento intercultural dos estudantes Angolanos e Cabo-verdianos, quer à cultura societal quer a vida académica, é uma experiência na generalidade positiva, deixando pistas bastante ricas quer aos cidadãos Portugueses quer aos agentes da vida académica, da percepção que os comportamentos adotados têm junto dos estudantes internacionais.

## **Bibliografia**

Almeida, J. F. (2013). Ética da investigação em Ciências Sociais. In Revista da Associação Portuguesa de Sociologia. [sociologiaonline@aps.pt](mailto:sociologiaonline@aps.pt)

Alshahrani, S. T. & Morley, M. J. (2015) Accounting for variations in the patterns of mobility among conventional and self-initiated expatriates, *The International Journal of Human Resource Management*, 26:15, 1936-1954, DOI: 10.1080/09585192.2015.1041757

Andresen, M., Biemann, T. & Pattie, M.W. (2012). “What make them move abroad? Reviewing and exploring differences between self-initiated and assigned expatriation.” *The international Journal of Human Resource of Management*, DOI: 10.1080/09585192.2012.669780.

Andresen, M., Al Ariss, A., Walther, M. (2012) Self-initiated expatriation: individual, organizational, and national perspectives. pp.3-10 Edition: Publisher: Routledge, Editors: In book.

Andresen, M. (2013) Self-initiated expatriation, individual, organizational, and national perspectives, Publisher: Routledge, Print ISBN: 9780415536455, 0415536456 eText ISBN: 9781136278754, 1136278753, Edition: 1<sup>st</sup>,Pages: 266.

Andresen, M., Biemann, T & Pattie, M. W. (2012): What makes them move abroad? Reviewing and exploring differences between self-initiated and assigned expatriation, Pages 932-947 | Published online: <https://doi.org/10.1080/09585192.2012.669780>.

Andresen, M. (2013). Self-initiated expatriation, individual, organizational, and national Perspectives, Publisher: Routledge, Print ISBN: 9780415536455, 0415536456 eText ISBN: 9781136278754, 1136278753, Edition: 1st,Pages: 266.

Andresen, M., Al Ariss, A. & Walther, M. (2013) Self-Initiated expatriation individual, organizational, and national perspectives, chapter. Publisher: Routledge, Editors.

Bäckström, B., Costa, P. M., Albuquerque, R., & Sousa, L. (2016). Políticas de igualdade e inclusão: reflexões e contributos I. Retrieved from [http://repositorioaberto.uab.pt/bitstream/10400.2/5673/1/e-book\\_MDC-Nº1\\_21\\_setembro\\_final.pdf](http://repositorioaberto.uab.pt/bitstream/10400.2/5673/1/e-book_MDC-Nº1_21_setembro_final.pdf).

Bardin, L. (2016). *Análise de conteúdo*, São Paulo:Edições 70. 1ª Edição.

Bazeley, P., & Richards, L. (2000). *The NVivo qualitative project book*, London: Sage Publications.

Black, J. & Mendenhall, M. (1991). The U-curve adjustment hypothesis revisited: a review and theoretical framework. *Journal of International Business Studies*. Vol. 22, Nº 2, pp. 225–247.

Bazeley, P., & Richards, L. (2000). *The NVivo qualitative project book*, London: Sage Publications.

Camara, P. B. (2011). A Expatriação em Portugal, Editora Lisboa, RH, Lda. 1ª edição.

Camara, P. B., Guerra, P. B. & Rodrigues, J. V. (2016). Humanator XXI. Recursos humanos e sucesso empresarial. Lisboa, Publicações Dom Quixote.

Carmo, Hermano & Ferreira, Manuela Malheiro (2015). Metodologia da investigação: guia para autoaprendizagem. Lisboa, Universidade Aberta

Desidério, E. J. (2006) Migração internacional com fins de estudo: o caso dos africanos do programa estudante-convênio de graduação em três universidades públicas do Rio de Janeiro. Dissertação de mestrado em estudos populacionais e pesquisas sociais. Escola nacional de ciências estatísticas (ENCE). Rio de Janeiro.

Filho, V. C., Anderson, L. Q., Kaiser, F. Zabdiele, M. M. (2015) A experiencia dos estudantes africanos expatriados no Brasil: uma análise à luz das correntes teóricas da expatriação (Instituto de Ciências Sociais Aplicadas Gestão e Desenvolvimento, Novo Hamburgo, a. XIII, v. 13, n. 1, p. 112-129, 1º sem. 2016 113) revista do ISCA Gestão e Desenvolvimento.

<<https://periodicos.feevale.br/seer/index.php/revistagestaoedesenvolvimento/article/view/158>>. Acesso em: 25 sep. 2018. doi:<https://doi.org/10.25112/rgd.v13i1.158>.

Finuras, P. (2016) Globalização, diferenças culturais e gestão internacional de recursos humanos. 1ª edição, Lisboa, edições Sílabo.

Freitas, M. E. (2010) Expatriação profissional. O desafio interdependente para empresas e individuos, GES – Revista gestão e sociedade CEPEAD/UFMG vol. 4, nº 9, Setembro/Dezembro 2010 [www.ges.face.ufmg.br/](http://www.ges.face.ufmg.br/)

Giddens, A. (2001). Sociologia (6ª ed.). Lisboa: Fundação Calouste Gulbenkian.

Giovanni, J. Z., Lauro C., Kulkamp, B. J. F.W. (2009) Estudantes internacionais no processo globalizador e na internacionalização do ensino, dissertação de mestrado. Porto alegre.

Guerra, I. C. (2006). Pesquisa Qualitativa e Análise de Conteúdo. Estoril, Principia Editora.

Habermas, J. (1999) *Modernity. An unfinished project of modernity* (pp. 38-56). Cambridge: Polity press.

Harvey, D. (1989). *A compressão do tempo-espaço e a condição pós-moderna*. In *a condição pós-moderna* (pp.257-276). São Paulo: Loyala.

Inkson, K., & Myers, B. A. (2003). 'The big OE': Self-directed travel and career development. *Career Development International*, 8, 170–181. doi:10.1108/13620430310482553 papers. <https://wall.oise.utoronto.ca/inequity/6inkson.pdf>

Jackson, D. J. R., Carr, S. C., Edwards, M., Thorn, K., Allfree, N., Hooks, J., & Inkson, K. (2005). Exploring the dynamics of New Zealand's talent flow. *New Zealand Journal of Psychology*, 34(2), 110–116.

Jokinen, T., Brewster, C., & Suutari, V. (2008). Career capital during international work experiences: Contrasting self-initiated expatriate experiences and assigned expatriation. *International Journal of Human Resource Management*, 19, 979–998. doi:10.1080/09585190802051279

Martins, D. (2013). *Gestão e retenção de repatriados: um estudo empírico em empresas portuguesas*. Madrid: Bubok.

McDonnell, A., & Scullion, H. (2013) *A Adaptação de Expatriados por Iniciativa Própria: Uma Questão negligenciada*. Career concepts of self-Initiated and assigned expatriates: A Theoretical analysis based on coupling and configuration. DOI [https:// doi .org/10.1057/9780230392809](https://doi.org/10.1057/9780230392809).

McLuhan, M. (1962). *A Galáxia de Gutenberg: A formação do homem tipográfico*. Canadá: University of Toronto press.

McDonnell, A., Scullion, H. (2013) *Self-initiated expatriate's adjustment: A neglected terrain*. In: Vaiman V., Haslberger A. (eds) *Talent Management of Self-Initiated Expatriates*. Palgrave Macmillan, London. DOI [https://doi.org/10.1057/9780230392809\\_7](https://doi.org/10.1057/9780230392809_7)

Nata, G. (2011). Diferença cultural e democracia: A identidade, cidadania e tolerância na relação entre maioria e minorias. OI –ACIDI. Retrieved from [http://www.om.acm.gov.pt/documents/58428/179891/Teses35\\_WBS.pdf/8807e412-607c-4d46-96b4-fec268144a29](http://www.om.acm.gov.pt/documents/58428/179891/Teses35_WBS.pdf/8807e412-607c-4d46-96b4-fec268144a29)

OCDE. (2008). The global competition for talent: Mobility of the highly skilled. Paris: OCDE.

Ramos, N. (2007). Sociedades multiculturais, interculturalidade e educação. Desafios pedagógicos, comunicacionais e políticos. *Revista portuguesa de pedagogia*, 41(3), 223-244.

Rego, A. & Cunha, M. P. (2009). Manual de gestão transcultural de recursos humanos. Lisboa: RH editora.

Rocha- Trindade, M. B. (2001) Associativismo em contest migratório, associativism in the context of migration. In revista migrações (Associativ, Vol. 6, p.39.58). Lisboa: ACIDI. Retrieved from [https://repositorioaberto.uab.py/bitstream/10400.2/1455/Migr6\\_Secl\\_Artl.pdf](https://repositorioaberto.uab.py/bitstream/10400.2/1455/Migr6_Secl_Artl.pdf)

Rodrigues, D., Correia, T., Pinto, I., Pinto, R., & Cruz, C. (2013). Um Portugal de Imigrantes: exercício de reflexão sobre a diversidade cultural e as políticas de integração. *Da Investigação às Práticas*, 4(1), 82–105.

Santos, B. S. (2001). Globalização: Fatalidade ou utopia? Edições Afrontamento.

Santos, N. (1997). Angola e o seu Potencial/Economia, Luanda, Ministério da Cultura.

Selmer, J., Adresen, M. & Cerdim, J. (2017). Self-initiated expatriate. In *Reserch handbook of expatriates*. McNult, Y. & Selmer, J. (2017). DOI:10.4337/9781784718183

Suutari, V., Brewster, C., Tornikoski, C. (2013) The careers of self-initiated expatriates. In: Vaiman V., Haslberger A. (eds) *Talent Management of Self-Initiated Expatriates*. Palgrave Macmillan, London. DOI:[https://doi.org/10.1057/9780230392809\\_8](https://doi.org/10.1057/9780230392809_8)

Suutari, V., & Brewster, C. (2000). Making their own way: International experience through selfinitiated foreign assignments. *Journal of World Business*, 35, 417–436. doi:10.1016/S1090-9516(00)00046-8.

Suutari, V. (2003). Global managers: Career orientation, career tracks, life-style implications and career commitment. *Journal of Managerial Psychology*, 18(3), 185–207.

Thorn, K. (2009). The relative importance of motives for international self-initiated mobility. *Career Development International*, 14, 441–464. doi:10.1108/13620430910989843.

Williams, A. M. (2007). International labour migration and tacit knowledge transactions: A multi-level perspective. *Global Networks*, 7(1), 29–50.

William, A. M., & Balaz, V. (2005). What human capital, which migrants? Returned skilled migration to Slovakia from the UK. *International Migration Review*, 39(2), 439–468.

Vance, C. M. (2005). The Personal Quest For Building Global Competence: A Taxonomy Of Self-Initiating Career Path Strategies For Gaining Business Experience Abroad. *Journal Of World Business*, 40, 374-385.

Zikic, J., Bonache J., & Cerdin J. (2010). Crossing national boundaries: A typology of qualified immigrants' career orientations. [http://ine.cv/wp-content/uploads/2017/06/imc-2016-condicoes\\_vida-1.pdf](http://ine.cv/wp-content/uploads/2017/06/imc-2016-condicoes_vida-1.pdf)

#### **Sites visitados:**

[www.nuangola.net/Ficheiros/Sites/65/.../Anuário%20Estatístico%202016%20WEB.pdf](http://www.nuangola.net/Ficheiros/Sites/65/.../Anuário%20Estatístico%202016%20WEB.pdf)

[https://www.rtp.pt/noticias/mundo/mortalidade-infantil-e-esperanca-de-vida-colocam-angolana-cauda-da-tabela-da-oms\\_n919874](https://www.rtp.pt/noticias/mundo/mortalidade-infantil-e-esperanca-de-vida-colocam-angolana-cauda-da-tabela-da-oms_n919874)

<http://ine.cv/wp-content/uploads/2017/11/aecv-2016.pdf>

[www.qsrinternacional.com](http://www.qsrinternacional.com)

<https://repositorioaberto.uab.pt/bitstream/10400.2/436/1/ANGOLA-Trilhos31-105.pdf.pdf>

[countrysimeters.info/pt/ANGOLA](http://countrysimeters.info/pt/ANGOLA)

[https://www.rtp.pt/noticias/mundo/mortalidade-infantil-e-esperanca-de-vida-colocam-angola-na-cauda-da-tabela-da-oms\\_n919874](https://www.rtp.pt/noticias/mundo/mortalidade-infantil-e-esperanca-de-vida-colocam-angola-na-cauda-da-tabela-da-oms_n919874)

<http://www.inforpress.publ.cv/hivsida-dados-de-2016-revelam-que-cabo-verde-mantem-taxa-de-prevalencia-abaixo-de-1-por-cento/>

<https://www.cplp.org/>

<https://www.sophia.com.br/blog/bibliotecas-e-acervos/a-importancia-da-biblioteca-universitaria-e-como-gerir-a-sua>

<http://biblioo.info/gestao-de-qualidade-em-bibliotecas-escolares>

## **Anexos**

### **GUIÃO DE ENTREVISTA**

#### **PROPOSTA DE TÍTULO**

1. Expatriação por iniciativa própria – Um estudo exploratório com estudantes africanos no Porto/ Portugal.

Este trabalho tem por objetivo o ajustamento intercultural de expatriados por iniciativa própria, no caso de estudantes Africanos em Portugal. Pretende-se especificamente, explorar eventuais diferenças entre os países de origem e Portugal, compreender o grau de adaptação intercultural (ao sistema de ensino, ao relacionamento intercultural e ao contexto geral Português).

---

### *Introdução do participante*

---

Nome:

Idade:

Nacionalidade:

Estado civil:

Profissão: (no caso de ser trabalhador-estudante)

Ano de entrada em Portugal:

Grau académico no ano de admissão em Portugal:

Grau(s) académico(s) obtido(s) em Portugal:

Ensino público ou privado:

Estudante bolsheiro ou por conta própria:

Média de conclusão do curso:

Porque escolheu Portugal para vir estudar?

Qual o motivo de vir obter um diploma de ensino superior em Portugal?

---

### *Interação inicial com o país de acolhimento*

---

Como se sentiu nos primeiros dias em Portugal? (Feliz, tranquilo, assustado, nervoso, preocupado, eufórico...)

O que estranhou em Portugal na chegada?

O que mais lhe agradou nos primeiros tempos em Portugal?

O que mais lhe desagradou nos primeiros tempos em Portugal?

Como reagiram os seus familiares/pessoas mais próximas à sua ausência?

---

### *Interação académica*

---

Considera que o ensino em Portugal é diferente do país de origem? Porquê?

A aprendizagem adquirida no país de origem, serve de base para o estudo em Portugal ou é deficitária? Porquê?

A linguagem/ dialetos foi um problema durante a aprendizagem?

Como era a comunicação entre si e os seus colegas portugueses?

E com os colegas de outras nacionalidades?

Como era a relação com os professores, durante o período de aulas?

Alguma vez existiu um sentimento de exclusão durante as aulas ou no campus universitário?

Pode justificar a sua resposta?

---

### *Interação com a sociedade*

---

E na sociedade local, alguma vez sentiu um sentimento de exclusão? Se sim, com que frequência sente esse sentimento? Pode dar exemplos?

Quando chegou a Portugal, foi fácil interagir com os habitantes locais?

A interação com a sociedade foi maior com portugueses ou estrangeiros?

Participa em eventos sociais, tais como festas, concertos, teatro?

Combina saídas com colegas ou amigos para sair à noite, visitar os pontos turísticos locais? Se não, porquê?

E quanto à alimentação, agrada-lhe a comida portuguesa? Se não, o quão fácil foi adaptar-se ao tipo de comida local (fácil, relativamente fácil, difícil, muito difícil)?

Sentiu alguma diferença na cultura/hábitos dos portugueses comparativamente com a cultura do país de origem? Considera essa diferença positiva ou negativa?

---

### *Fatores financeiros*

---

Quando pensou em candidatar-se, o fator financeiro foi considerado inconveniente?

Desde que chegou a Portugal foi colocado perante alguma situação de dificuldades económicas?

Tem conhecimento dos apoios sociais do governo de Portugal e/ou respetiva universidade a estudantes estrangeiros? Se sim, considera que são suficientes?

Como considera o custo de vida em Portugal comparando com o país de origem (baixo, igual, elevado)?

---

### *Futuro*

---

Após a conclusão do curso, o que prevê fazer? (seguir os estudos académicos em Portugal, regressar ao país de origem para trabalhar, arranjar trabalho em Portugal, ...);

Se não prevê regressar ao país de origem, qual o motivo para tal?

Considera que a situação económica em Portugal é vantajosa para prosseguir a vida em Portugal? Porquê?

Considera que é mais fácil arranjar emprego em Portugal, comparativamente ao país de origem? Porquê?

Alguma vez considerou abrir um negócio em Portugal, em detrimento de trabalhar por conta de outrem?

---

### *Análise do percurso em Portugal*

---

Tendo em consideração as experiências vividas durante a estadia em Portugal, voltaria a repetir a candidatura para o ensino superior Português? Se sim, o que faria de diferente?