



UNIVERSIDADE
LUSÓFONA

Escola de Psicologia e Ciências da Vida
Mestrado em Psicologia Social e das Organizações

**IMIGRAÇÃO BRASILEIRA
QUALIFICADA EM PORTUGAL:
RELAÇÕES ENTRE DISCRIMINAÇÃO
LABORAL E PROCESSOS DE
ACULTURAÇÃO**

Dissertação apresentada a provas públicas para a obtenção do grau de Mestre em Psicologia Social e das Organizações, orientado por Professora Doutora Maria Leonor Pereira da Costa Novo e Co - Orientado por Professor Doutor Jerónimo Soro

Rodrigo Aparecido de Faria
Nº A22210534

www.ulusofona.pt



U N I V E R S I D A D E
LUSÓFONA

Escola de Psicologia e Ciências da Vida
Mestrado em Psicologia Social e das Organizações

**IMIGRAÇÃO BRASILEIRA
QUALIFICADA EM PORTUGAL:
RELAÇÕES ENTRE DISCRIMINAÇÃO
LABORAL E PROCESSOS DE
ACULTURAÇÃO**

Dissertação defendida em provas públicas na Universidade Lusófona, Centro Universitário de Lisboa no dia 17/ 02/ 2025, perante o júri, nomeado pelo Despacho de Nomeação n.º: 1108/2024 com a seguinte composição: Presidente: Prof. Doutor Rui Filipe Gaspar de carvalho; Vogais: Prof. Doutor Vítor Hugo Ferreira da Silva – arguente; Orientador: Prof.^a Doutora Maria Leonor dos Anjos Pereira da Costa Novo

Rodrigo Aparecido de Faria
Nº A22210534

2024

Epígrafe

Ô, marinheiro, marinheiro

Marinheiro só Ô, quem te ensinou a nadar

Marinheiro só Ou foi o tombo do navio

Marinheiro só Ou foi o balanço do mar

Marinheiro só Eu não sou daqui Marinheiro só

Eu não tenho amor Marinheiro só

Música de Caetano Veloso

Ao marinheiro Roberto, Laroyê

Agradecimentos

Nos primeiros meses do mestrado, ainda refletia sobre as inúmeras dificuldades que enfrentava na altura. O mestrado em Psicologia Social não foi a minha primeira escolha, mas ao longo do curso percebi que talvez estivesse no caminho certo. Discutir imigração qualificada tem um significado especial; foi a partir das histórias de outros conterrâneos e da minha própria experiência que este desejo se manifestou. Chego ao fim cansado, mas feliz, pois este projeto teve início há cerca de 9 anos, quando tomei a decisão de emigrar do Brasil, país pelo qual sinto tanto orgulho. Portugal é, sem dúvida, a minha segunda casa, um lugar que me leva a refletir sobre as diferenças, mas, sobretudo, sobre o quanto podemos partilhar enquanto países irmãos. Esta dissertação é minha, mas também é coletiva.

Aos meus pais, José e Ilda, que, na sua simplicidade e mesmo sem compreender totalmente os meus projetos, sempre me apoiaram. Talvez tenha sido uma decisão muito difícil para eles, mas permitiram que o seu único filho voasse para o outro lado do Atlântico.

À professora Leonor, que, desde a entrevista para este mestrado, se tornou, sem saber, numa espécie de “paixão à primeira vista”. Não tinha ideia de quem seria a minha orientadora, mas o universo, ou a afinidade dos temas, acabou por nos aproximar.

Ao professor Jerónimo, que foi um grande presente nesta trajetória académica, mesmo com minhas dificuldades nas disciplinas por ele lecionadas.

Aos meus colegas de turma, que sempre demonstraram empatia e cooperação durante esta fase tão especial para todos nós.

À Susana Almeida, uma das minhas primeiras supervisoras no contexto de trabalho, que sempre revelou empatia pelas minhas dificuldades e me auxiliou em todas as situações, tanto profissionais quanto pessoais.

À Mari, ao Júnior e ao Renato, pelas partilhas de experiências durante os nossos processos imigratórios.

Ao José Luís, meu padrinho, que, com a sua subtileza, ajudou-me e continua a ajudar a refletir sobre os caminhos que percorro.

À Joana, que se mostrou uma verdadeira amiga ao demonstrar empatia pelas minhas angústias.

À Sofia, pelas nossas longas conversas sobre a vida e pelos constantes debates sobre a construção de uma sociedade mais justa e melhor.

À Elena, pelo apoio em tempos de pandemia e pelo incentivo contínuo na busca pelo

aperfeiçoamento académico e pessoal.

Ao Sérgio, por me apoiar com a sua sensibilidade genuína, mesmo quando não a demonstra, ajudando-me a colocar a cabeça no lugar nos momentos mais turbulentos.

À Juliana, uma grande amiga de vida que, mesmo a quilómetros de distância, faz-me sentir conectado ao meu país. As nossas partilhas ajudaram-me a lidar com as minhas angústias na minha segunda casa.

Ao Rui, que tem um papel especial no meu percurso imigratório. Sempre disponível, mostrou-me o melhor de Portugal, fez-me sentir integrado e, sobretudo, deu-me as ferramentas necessárias para construir o meu próprio caminho.

A todos, o meu mais sincero agradecimento.

Resumo

O processo migratório em Portugal caracteriza-se pela sua complexidade e diversidade, sendo influenciado por estruturas sociodemográficas, diferentes motivações para migrar e variados processos de integração na sociedade de acolhimento (Góis e Marques, 2018). Em cenários de discriminação percebida e estereótipos negativos, os indivíduos podem experienciar emoções negativas em relação ao grupo maioritário, como raiva, frustração ou ódio (Pettigrew & Tropp, 2008). Essas experiências negativas tendem a intensificar a ansiedade intergrupar (Stephan, 2014), dificultando ainda mais a interação entre os grupos. O presente estudo analisa os desafios do percurso imigratório de cidadãos brasileiros qualificados em Portugal e a relação com os processos de aculturação. Tendo em conta que o mercado de trabalho qualificado exige habilitações académicas específicas, a investigação analisa os obstáculos enfrentados por esses imigrantes no mercado laboral. Neste contexto, o inquérito avaliou a perceção de discriminação no local de trabalho, mediada por emoções negativas, ansiedade intergrupar e os possíveis efeitos desses mediadores nas estratégias de aculturação. Foi realizado um inquérito junto de 68 participantes de origem brasileira e com formação académica superior, dos quais 66% eram mulheres, com idade média de 36.81 (SD = 8.76) e com residência em Portugal média de 5,19 anos. Os resultados das mediações seriais mostram que a discriminação percebida aumenta as emoções negativas e a ansiedade intergrupar, e estas, por sua vez, estão associadas. A discriminação está diretamente associada a estratégias de integração, enquanto a separação ocorre indiretamente via mediação emocional. Não foram encontrados efeitos significativos na assimilação e marginalização. Os resultados são discutidos à luz das políticas de diversidade e inclusão laboral na promoção da integração e na mitigação de barreiras emocionais à aculturação.

Palavras-chave: Mercado laboral qualificado; Imigração; Aculturação; discriminação percebida.

Códigos Classificação APA:

3000 Psicologia Social

3020 Processos de Grupo e Interpessoais

Abstract

The migration process in Portugal is characterised by its complexity and diversity, being influenced by sociodemographic structures, different motivations to migrate and varied integration processes in the host society (Góis and Marques, 2018). In scenarios of perceived discrimination and negative stereotypes, individuals may experience negative emotions towards the majority group, such as anger, frustration or hatred (Pettigrew & Tropp, 2008). These negative experiences tend to intensify intergroup anxiety (Stephan, 2014), making interaction between groups even more difficult. This study analyses the challenges of the immigration journey of qualified Brazilian citizens in Portugal and the relationship with acculturation processes. Bearing in mind that the skilled labour market requires specific academic qualifications, the research analyses the obstacles faced by these immigrants in the labour market. In this context, the survey assessed the perception of discrimination in the workplace, mediated by negative emotions, intergroup anxiety and the possible effects of these mediators on acculturation strategies. A survey was carried out among 68 participants of Brazilian origin and with higher education, of whom 66% were women, with an average age of 36.81 (SD = 8.76) and an average residence in Portugal of 5.19 years. The results of the serial mediations show that perceived discrimination increases negative emotions and intergroup anxiety, and these, in turn, are associated. Discrimination is directly associated with integration strategies, while separation occurs indirectly via emotional mediation. No significant effects were found for assimilation and marginalisation. The results are discussed in the light of diversity and labour inclusion policies in promoting integration and mitigating emotional barriers to acculturation.

Keywords: Qualified labor market; Immigration; Acculturation; perceived discrimination.

APA Classification Codes:

3000 Social Psychology

3020 Group and Interpersonal Processes

Índice Geral

Epígrafe	3
Agradecimentos	4
Resumo	6
Abstract	7
Índice de Figuras	10
Índice de Quadros	11
Introdução	12
Capítulo 1 Enquadramento Teórico	13
Trajetórias migratórias em Portugal: explorando contextos e perfis	13
Preconceito e discriminação percebida no contexto laboral	14
Emoções negativas e ansiedade intergrupar	16
Adaptação e Aculturação	18
Discriminação percebida e estratégias de aculturação	21
<i>Objetivos e/ou Hipóteses</i>	<i>22</i>
Capítulo 2 Metodologia	24
<i>Determinação da amostra e Amostragem</i>	<i>24</i>
<i>Procedimento e Medidas</i>	<i>25</i>
Escala de estratégias de aculturação.	25
Escala de discriminação e assédio	25
Escala de Ansiedade intergrupar	26
Escala de Emoções	26
<i>Procedimento Estatístico</i>	<i>26</i>
Capítulo 3 Resultados	27
Capítulo 4 Discussão	29

<i>Limitações e pesquisas futuras</i>	32
Referências	34
Apêndices e/ou Anexos	i
Anexo 1 : Consentimento informado	i
Anexo 2 : Questionário Sociodemográfico – BR	iii
Anexo : Debriefing	xvii

Índice de Figuras

Figura 1 <i>Curva de Adaptação</i>	19
Figura 2 <i>Modelo 6 de Hayes</i>	27

Índice de tabelas

Tabela 1	<i>Estatísticas descritivas e correlações entre as variáveis do estudo</i>	27
Tabela 2	<i>Resultados dos modelos de mediação testados</i>	28

Introdução

Este estudo tem como objetivo investigar os desafios e oportunidades enfrentados pela comunidade brasileira qualificada durante e após a sua inserção no mercado de trabalho em Portugal, analisando de que forma esses processos influenciam os mecanismos de adaptação e aculturação.

Embora já existam vários estudos sobre a imigração brasileira qualificada em Portugal (e.g. Egreja, 2008; Ribeiro, 2020), a proposta deste trabalho é explorar as estratégias de aculturação dos imigrantes da comunidade brasileira ao longo das suas trajetórias profissionais. Isto porque a jornada migratória pode revelar-se transformadora, proporcionando ao indivíduo oportunidades enriquecedoras e promovendo amadurecimento pessoal, ou pode ser uma experiência traumática.

O estudo será desenvolvido em quatro fases. Na primeira, será realizada uma revisão da literatura sobre trajetórias migratórias em Portugal e a sua relação com o mercado de trabalho. Nesta fase, também discutiremos os processos de aculturação, incluindo emoções, ansiedade intergrupar e discriminação percebida no contexto laboral.

De seguida, será apresentado o método de investigação e as técnicas de recolha de dados utilizadas para alcançar os objetivos propostos. A terceira fase visa apresentar os resultados obtidos através do inquérito aplicado aos participantes, analisados com recurso a ferramentas estatísticas.

Por fim, serão expostas as discussões e as considerações finais, com o objetivo de refletir sobre os conteúdos investigados e sugerir melhores práticas no mercado de trabalho português para a comunidade brasileira qualificada.

Capítulo 1 | Enquadramento Teórico

Trajetórias migratórias em Portugal: explorando contextos e perfis

O movimento migratório, independentemente de sua natureza, influencia de maneira significativa a transformação social em diversos domínios, como economia, legislação, política, sociedade e cultura (Baganha et al., 2010; Castles, 2005). Inicialmente, ao longo da história, esse fenómeno estava relacionado principalmente a migrações causadas por guerras e catástrofes naturais. Com o tempo, passou a ser identificado, principalmente, como um movimento Sul-Norte, no qual trabalhadores migrantes, em busca de melhores oportunidades de trabalho e qualidade de vida, deixavam os países em desenvolvimento para se estabelecer nos países desenvolvidos. Contudo, com o advento da globalização, o fenómeno migratório adquiriu novos contornos, gerando uma diversidade de perfis migratórios e novas formas de interação entre povos, o que tornou a migração um processo mais complexo, abrangendo não só as dinâmicas entre o Norte e o Sul, mas também transformando as trocas culturais, económicas e políticas entre diferentes regiões do mundo (Matias, 2014).

O processo imigratório em Portugal representa uma realidade complexa, diversificada e multifacetada, influenciada por diversas estruturas sociodemográficas, diversos motivos migratórios e distintos processos de integração na sociedade de acolhimento (Góis & Marques, 2018). Este fenómeno abrange desde a imigração sazonal com uma recorrência cíclica, especialmente nas atividades agrícolas e turísticas, até a migração temporária de médio prazo, característica das crescentes migrações de Universitários, e a migração de longo curso comum em contextos laborais, que engloba a migração de famílias e uma integração social a longo prazo. Essa diversidade migratória compreende uma gama abrangente de contextos, tornando inviável simplificar as causas, origens ou características da imigração em Portugal. Na maioria das vezes, a imigração em Portugal é o resultado de densos processos podendo ser históricos, económicos e sociais e que, independentemente de serem de escala macro ou mediano, singularizam a experiência dos imigrantes (Góis & Marques, 2018).

Os imigrantes em Portugal, independentemente da nacionalidade, não formam um grupo uniforme devido à diversidade de perfis migratórios, muitos dos quais estão concentrados em setores específicos da economia, sugerindo uma possível segmentação no mercado de trabalho, com variação em níveis de qualificação, como observado por (Góis et.

al., 2018).

É sabido que países desenvolvidos atraem constantemente imigrantes em busca de boas oportunidades de emprego e qualidade de vida, com as migrações relacionadas ao trabalho apresentando um aumento significativo em diversos países da Organização para a Cooperação e o Desenvolvimento Económicos (OCDE). Esse crescimento é atribuído, em grande parte, aos trabalhadores qualificados nas áreas de tecnologia da informação e comunicação, assim como nos setores de saúde e educação (OCDE, 2002; OCDE, 2004)

A habilidade dos diferentes países em recrutar e integrar profissionais imigrantes está fortemente evidenciada com o desenvolvimento referente ao mercado de trabalho qualificado e as oportunidades. Contudo, essa relação não é linear. Apesar de os países mais desenvolvidos apresentarem uma maior capacidade de atração, nem sempre demonstram a mesma aptidão para a integração (Egreja & Oliveira, 2008). Existem países com mercados de trabalho qualificados desenvolvidos, com procura de profissionais, que, devido a mecanismos corporativos de fechamento e proteção de mercados de serviços profissionais, têm dificuldade em se tornar atrativos e integradores para profissionais. A capacidade de integração está também intrinsecamente ligada à abertura dos sistemas de trabalho e formação, tanto nos países de origem quanto nos países de acolhimento (Iredale, 2001).

Contudo, o preconceito e a discriminação percebida no contexto laboral configuram questões de grande relevância, com impacto direto tanto na dinâmica do mercado de trabalho quanto na inclusão de diferentes grupos sociais. Essas práticas podem manifestar-se de diversas maneiras, desde a exclusão de oportunidades de emprego até o tratamento desigual no ambiente laboral. Indivíduos pertencentes a grupos minoritários ou percebidos como dissemelhantes tornam-se alvos de intolerância, sendo-lhes atribuídas características negativas exclusivamente em função de sua identidade (Mezan, 1998).

Preconceito e discriminação percebida no contexto laboral

A discriminação é um comportamento negativo que surge da associação preconceituosa de um grupo em relação a outro, ocorrendo quando a inclusão em determinado grupo não é baseada em mérito (Jetten, et al., 2011). Várias abordagens sobre discriminação percebida enfatizam o tratamento desigual em diferentes contextos sociais. Em Portugal, em 2016, a Comissão para a Igualdade e Contra a Discriminação Racial registou um aumento de 42% nas queixas de discriminação étnica e racial, abrangendo setores como trabalho, forças de segurança e saúde (Observatório das Migrações, 2017).

A discriminação linguística, por exemplo, ocorre quando padrões de fala são utilizados como base para tratamento discriminatório, afetando diretamente oportunidades profissionais (Munro, 2003). Apesar da existência de legislação de Direitos Civis, a discriminação permanece evidente em várias áreas, como emprego, habitação, educação, os meios de comunicação, tribunais e interações cotidianas (Lippi-Green, 2012). Na Comunidade de Países de Língua Portuguesa (CPLP), embora o português seja a língua comum, as diferenças de pronúncia e sotaque entre os países questionam a ideia de que há apenas uma forma correta de falar a língua (Andrade et al., 2012). Além disso, os mesmos autores destacam que a discriminação percebida com base no sotaque está significativamente associada aos processos de adaptação e aculturação dos imigrantes, influenciando de forma direta, seja positiva ou negativamente, as suas experiências no país de acolhimento.

Para além das percepções de discriminação na esfera social, destaca-se também no âmbito laboral. De acordo com a Organização Internacional do Trabalho (OIT), milhares de pessoas ao redor do mundo sofrem discriminação no ambiente de trabalho. A Convenção n.º 111 da Organização Internacional do Trabalho, sobre a discriminação em matéria de emprego e profissão define discriminação no trabalho como qualquer distinção, exclusão ou preferência fundamentada em raça, cor, género, religião, opinião política, ascendência nacional ou origem social, que tenha como consequência prejudicar ou alterar a igualdade de oportunidades ou de tratamento no emprego ou na profissão. Autores como DeGraff e Anker (2004) consideram que a discriminação continua presente na sociedade e, segundo Pager (2006), o comportamento das pessoas no que se refere à desigualdade ainda é um tema evasivo e difícil de mensurar.

Os autores Ehrenberg e Smith (2000) mencionam três tipos de discriminação no mercado de trabalho: *Discriminação pessoal*, que ocorre quando empregadores, trabalhadores e clientes se recusam a trabalhar com pessoas com determinadas características (género, raça, etnia); - *discriminação pelo viés estatístico* onde a entidade patronal depende da qualidade das informações recebidas acerca do candidato para tomar decisões de contratação, a fim de empregar funcionários produtivos; *uso do poder de monopólio* onde as empresas dominam um mercado específico gerando discriminação não só para o consumidor como também para o trabalhador escolhendo um tipo de contratação especifica muitas vezes sem critérios éticos. Neste sentido, Becker (1994) argumenta que a discriminação no mercado de trabalho é baseada nas preferências pessoais dos empregadores, enquanto Arrow (1971) e Phelps (1972) defendem o modelo de discriminação estatística, no qual os empregadores, nas incertezas sobre a

produtividade dos trabalhadores durante os processos de recrutamento, tomam decisões com base em características observáveis (Stanila, et al., 2020).

Neste âmbito, a discriminação, em um contexto geral, tende a gerar respostas coletivas, especialmente quando é amplamente percebida como injusta. Quando indivíduos ou grupos sentem que estão sendo tratados de forma desigual ou injusta, isso frequentemente desperta emoções negativas, um senso de indignação e solidariedade. Essa percepção de injustiça mobiliza as pessoas a se unirem, formando movimentos de resistência, protesto ou reivindicação de direitos. Tais respostas coletivas podem ocorrer em várias esferas, como no ambiente de trabalho, nas comunidades ou em escala social mais ampla, resultando em ações organizadas como greves, manifestações ou campanhas de conscientização (van Zomeren et al., 2008). Esses movimentos visam, muitas vezes, corrigir as desigualdades percebidas e buscar justiça, reforçando a importância da coesão social na luta contra práticas discriminatórias (Jetten, et al., 2011).

Independente do tipo de discriminação sofrida, estas experiências discriminatórias podem conduzir a emoções negativas como resultado das reações desfavoráveis que enfrentam.

Emoções negativas e ansiedade intergrupar

As emoções são desencadeadas como respostas automáticas a estímulos emocionais significativos, sendo desenhadas por uma cadeia de reações químicas e neuronais. Elas podem ser vistas no corpo, manifestando-se na expressão facial, na voz ou em comportamentos específicos (Damásio, 2008). Dessa forma, elas desempenham um papel crucial na vida humana, influenciando diretamente nossas decisões, comportamentos e interações. De acordo com Fernández-Abascal e colegas (2010), esses estados emocionais são essenciais para como enfrentamos desafios, mantemos relacionamentos e tomamos decisões, impactando tanto nossa saúde mental quanto física.

São fenômenos complexos que envolvem estímulos externos e internos, experiências subjetivas, vários níveis de processamento cognitivo, mudanças físicas, padrões de comunicação expressiva, motivadores de ações (Dixon, 2012).

As emoções são categorizadas como primárias ou secundárias (Damásio, 1994). As emoções primárias tiveram um impacto significativo na evolução das espécies e na formação da ontologia Darwin, (1859, como citado em Damásio, 1994). Apesar da controvérsia, as

emoções primárias mais comumente evocadas são tristeza, alegria, desgosto, medo e raiva. Todas essas são funções que ajudam a retornar uma pessoa ao seu estado anterior (Ekman & Cordaro 2011). Outras emoções e estados de afeto que servem para se adaptar a funções sociais, morais e relacionadas a si mesmas, particularmente culpa, ciúme, vergonha, orgulho e arrogância, são considerados secundários. Essas emoções são consideradas autoconscientes porque exigem consciência pessoal, a internalização de regras sociais (diferenciando o certo do errado) e a capacidade de avaliar ações e pensamentos (Etxebarria, 2010).

Nesta perspectiva, as interações entre diferentes grupos podem gerar diversas sensações num indivíduo, e as emoções negativas podem conduzir a sentimentos de ansiedade intergrupar. Estes níveis de ansiedade intergrupar podem ser transitórios ou persistentes, influenciando as respostas afetivas do indivíduo em relação a um grupo específico ou a grupos externos de maneira geral (Paolini et al., 2006).

Em contextos de discriminação percebida e estereótipos negativos, um indivíduo pertencente a um grupo externo pode desencadear emoções negativas consistentes em relação ao outro grupo, como raiva, frustração ou ódio. Essas experiências negativas tendem a intensificar a ansiedade intergrupar, dificultando ainda mais a interação entre os grupos. Esse afastamento contribui para a incompreensão mútua dos comportamentos, crenças e valores dos diferentes grupos (Pettigrew & Tropp, 2008).

Outro fator relevante é que a ansiedade intergrupar afeta ambos os grupos envolvidos. No caso do grupo dominante, a presença de preconceito pode levar o indivíduo a preocupar-se com a possibilidade de suas atitudes negativas serem percebidas pelos membros do outro grupo. Esse receio aumenta na perspectiva do o outro grupo retribuir essas atitudes e de ocorrer desconforto durante as interações. A ansiedade intergrupar é influenciada não apenas pelas crenças individuais de um membro em relação ao grupo externo, mas também pelas percepções coletivas do seu grupo. Quando as normas sociais do grupo interno proíbem ou desencorajam o contacto com membros de outros grupos, os indivíduos podem experimentar maior ansiedade nas interações intergrupais, temendo a desaprovação social por se relacionarem com o grupo externo (Stephan, 2014).

Neste âmbito, as emoções negativas e a ansiedade intergrupar podem manifestar-se de forma particularmente significativa no ambiente laboral. Em locais de trabalho multiculturais, a presença de discriminação percebida pode comprometer a comunicação e a colaboração entre os trabalhadores, podendo gerar tensões que impactam negativamente o desempenho organizacional. É necessário reconsiderar essas ideias negativas e a forma injusta como um

grupo trata o outro. A partir dessa reflexão, devem-se buscar estratégias para combater comportamentos negativos. Um clima positivo e inclusivo em relação à diversidade deve ser cultivado no local de trabalho para envolver todos os funcionários (Hitt, et al., 2013). Os autores McKay, et al., (2007) consideram que um clima culturalmente diverso afeta as recompensas dadas à organização e seus envolvidos, as atitudes dos trabalhadores em relação aos seus superiores e colegas de equipa afeta diretamente a satisfação no trabalho e o comprometimento com a organização. Quando membros de grupos minoritários percebem um clima que não é propício à diversidade, suas atitudes em relação às suas organizações e ocupações serão menos positivas (Hitt, et al., 2013). Estratégias de integração são parte da resposta organizacional às mudanças no local de trabalho. A formação e a compreensão sobre conscientização cultural promovem a politização dos trabalhadores sobre suas suposições perante os outros, desafiam estereótipos e preconceitos aumentando a empatia e comunicação com pessoas de diferentes culturas e origens.

Adaptação e Aculturação

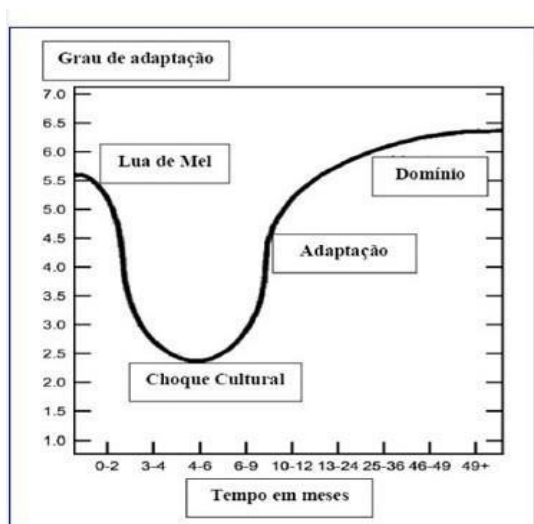
O conceito de aculturação, está profundamente relacionado com a imigração. Este processo, determina como os imigrantes interagem com a cultura de acolhimento, e, tem sido extensivamente explorado nas ciências sociais ao longo das gerações. Uma das primeiras e mais influentes conceptualizações do termo foi fornecida por Redfield e Herskovits (1936), que o definiu como "o fenómeno que surge quando grupos de indivíduos com diferentes origens culturais cruzam períodos de contacto direto, com implicações para as normas culturais de um ou ambos os grupos" (como citado em Berry, et al., 1992, p. 271). Assim, "o processo de aculturação ocorre como as mudanças psicológicas e sociais que grupos e indivíduos experimentam ao entrar em um contexto cultural novo e diferente, caracterizando-se como um processo interativo, de desenvolvimento, multifatorial e multidimensional" (Cabassa, 2003, p. 128).

Nesse sentido, Neto (2008) revela que antes das estratégias de aculturação o indivíduo passa pelo processo de adaptação. Este processo envolve uma série de respostas às exigências do ambiente quando o indivíduo é exposto a mudanças. Dessa forma, ele passa por adaptações psicológicas, o que pode resultar na satisfação com uma nova experiência cultural, além de uma adaptação sociocultural, que permite vivências e/ou experiências em grupo (Ward, 1996).

De acordo com Lysgaard (1955 como citado em Black & Mendenhall, 1991), o processo de adaptação ocorre em quatro estágios: *no primeiro*, o indivíduo experimenta uma fase de encantamento com a nova cultura, que tende a ser breve; *o segundo estágio*, é vivenciado a partir dos desafios ao se inserir em duas culturas distintas; *no terceiro estágio*, há um ajuste necessário, no qual o indivíduo busca encontrar equilíbrio; por fim, *no quarto estágio*, o indivíduo atinge maior estabilidade e domínio sobre o processo adaptativo. Neste sentido, os 4 estágios são definidos pela U-Curve, conforme Figura 1.

Figura 1

Curva de adaptação: U-CURVE



Nota. Black, J. S., & Mendenhall, M. (1991).

Embora diversos fatores influenciem os processos individuais de aculturação, há um consenso de que esse processo começa por meio de eventos significativos na vida do indivíduo ao imigrar (Aldwin, 1994).

Para Moore (1987) a aculturação é a transferência de elementos culturais de uma sociedade para outra, desde a adoção de vocabulário estrangeiro até a transformação parcial ou total de sistemas sociais. Já em 1973, Herkovikts descreveu o processo como um fenômeno de encontro, no qual ocorrem mudanças dramáticas quando dois grupos pertencentes a culturas distintas interagem, desencadeando a assimilação de uma cultura dominante em relação a uma cultura recetora.

De acordo com Bartolomé (2000), a aculturação é um processo de alteração de

atitudes e comportamentos que ocorre de forma consciente ou inconsciente em indivíduos que residem em sociedades multiculturais ou que estão em contato com uma nova cultura devido a migrações, invasões ou mudanças políticas. O autor destaca que essas mudanças ocorrem em três níveis: superficial, intermediário e significativo, influenciando a aprendizagem de costumes, a transformação de valores e normas.

Além de todos os conceitos explorados anteriormente, Berry (1997) identifica três fatores-chave que impactam na adaptação do indivíduo à nova cultura. Para o autor, a voluntariedade, mobilidade e permanência influenciam a entrada dos grupos nesse processo de cultura. Alguns indivíduos entram voluntariamente, como imigrantes, enquanto outros são forçados, como refugiados. Nesse sentido, Berry e colegas (1996; 1997; 1998) apoiam essa visão, apontando que, apesar das mudanças ambientais e culturais provocadas pela imigração para um novo país, “os processos de aculturação para todos os grupos que passam por uma mudança na cultura parecem ser semelhantes” (como citado em Cabassa, 2003, p.130).

Berry (1997), nos anos 80, vem com uma nova abordagem no que se refere a teoria da aculturação. Ele propõe quatro estratégias de aculturação: assimilação, integração, separação e marginalização. De acordo com o autor, na Assimilação - os indivíduos buscam adotar completamente a cultura da sociedade de acolhimento, muitas vezes abandonando elementos da sua própria cultura de origem. Já na Integração - os indivíduos que optam por integrar-se mantêm os vínculos com a sua cultura de origem enquanto participam ativamente na cultura de destino. Isso implica uma identidade bicultural. No que se refere a estratégia de Separação - os indivíduos mantêm sua cultura de origem e evitam a interação com a cultura de acolhimento. Isso pode resultar na criação de enclaves culturais. Por fim, a Marginalização - ocorre quando os indivíduos se sentem alienados tanto da sua cultura de origem quanto da cultura de destino, o que pode levar a um estado de desenraizamento cultural.

Berry (1997) discorre que essas estratégias de aculturação afetam a adaptação psicológica em várias dimensões e que os resultados variam dependendo da estratégia de aculturação escolhida. Indivíduos que optam pela integração, por exemplo, tendem a apresentar melhor adaptação psicológica, enquanto aqueles que se sentem marginalizados podem experimentar maior estresse e conflito interno.

O modelo de estratégias de aculturação proposto por Berry (1997) fornece uma estrutura conceitual valiosa para entender como os indivíduos e grupos enfrentam os desafios de viver em um ambiente culturalmente diverso. Para aprofundar a compreensão do fenômeno da aculturação, torna-se essencial identificar as variáveis que influenciam as dimensões das

orientações aculturativas. Essas variáveis incluem o desejo de viver num país com valores e culturas diferentes, preservando simultaneamente as próprias origens, e, ao mesmo tempo, a capacidade de se integrar à cultura anfitriã, adaptando-se às normas e costumes do país de acolhimento. É necessário reconhecer a interdependência entre as atitudes e crenças mantidas por ambos os grupos, investigando como esses elementos influenciam o comportamento e, por conseguinte, como esse comportamento é avaliado pelo grupo externo. É neste cenário que investigamos o comportamento dos imigrantes brasileiros qualificados perante a cultura portuguesa. Nesse sentido, os sentimentos negativos gerados pela experiência de discriminação percebida podem levar muitos à frustração e, como forma de lidar com esses sentimentos, a desejarem se distanciar enquanto grupo.

Discriminação percebida e estratégias de aculturação

As diferenças e interações culturais têm um efeito no processo de aculturação. Na psicologia, o modelo de aculturação de Berry (1997; Berry & Sam 2016) é a contribuição mais influente para a teorização sobre a coexistência de grupos minoritários e majoritários. A estrutura do seu modelo centra-se em duas dimensões principais subjacentes às orientações de aculturação dos imigrantes: o desejo de manter a sua cultura original e o desejo de ter contacto com membros de grupos majoritários. Pesquisas subsequentes concluíram que a dimensão do contacto deveria ser substituída por outra que destacasse o desejo de adotar as normas, valores e comportamentos culturais da sociedade anfitriã, pois isso proporcionaria uma melhor correspondência com a dimensão da manutenção cultural (Bourhis et al., 1997).

Conforme destacado por Berry e Kalin (1995), a aceitação da diversidade cultural só pode ocorrer em sociedades verdadeiramente multiculturais. Esse tipo de sociedade caracteriza-se por baixos níveis de preconceito e discriminação, o que permite que os grupos minoritários desenvolvam o desejo de integrar-se. Contudo, a integração não é apenas uma decisão individual, mas sim um fenómeno coletivo: os membros de um grupo sentem-se integrados quando percebem que são aceites na sociedade de acolhimento. Por outro lado, na ausência dessa aceitação, pode emergir o desejo coletivo de se separar. Essas duas estratégias – integração e separação – estão profundamente ligadas ao coletivo, enquanto outras, como a assimilação, tendem a ser mais individualistas. É importante salientar que, em uma sociedade multicultural, não basta apenas acolher imigrantes. Promover a inclusão de maneira eficaz é benéfico para todos, pois ajuda a prevenir problemas sociais e evita a imposição de práticas culturais dos grupos que se sentem marginalizados. Ainda assim, mesmo em contextos de

pluralismo, haverá variações na aceitação de diferentes grupos culturais. Questões como raça, religião, hostilidade e discriminação no trabalho direcionada a determinados grupos ainda existem e podem dificultar sua adaptação a longo prazo, resultando em desafios significativos tanto para os imigrantes quanto para a sociedade de acolhimento (Berry 1997).

Em relação ao ambiente de trabalho, Esses e colegas (2001) afirmaram que independentemente da sua situação financeira e profissional, os imigrantes são sempre percebidos como uma ameaça. Quando estão desempregados, são vistos como um desperdício de subsídios estatais; por outro lado, quando são bem-sucedidos, o seu sucesso é visto como algo que ocorre à custa dos recursos locais; as atitudes em relação aos imigrantes e aos migrantes em geral dependem, portanto, em grande parte da percepção de que competem por recursos com os cidadãos do país de acolhimento a vários níveis.

A teoria do conflito ajuda a explicar a prevalência de comportamento preconceituoso ao propor que a competição por recursos limitados (como empregos) pode levar a conflitos intergrupais (Sherif, 1961). Quando indivíduos tentam ter acesso a recursos limitados, eles normalmente percebem os imigrantes como competidores, o que aumenta a animosidade.

No entanto, isso só será possível se o grupo for percebido como um competidor e tiver semelhanças com o grupo majoritário em relação ao trabalho. Por exemplo, se assumirmos que os imigrantes aceitam empregos que são especialidade dos nativos, isso provavelmente levará a um maior número de atitudes e comportamentos negativos em relação a eles (Zárate et al., 2004).

Em geral, ao falar da Cultura portuguesa, os portugueses têm uma atitude tolerante para com os imigrantes e são vistos como um povo que particularmente não tem práticas discriminatórias. No entanto, apesar desta crença, Valentim e Heleno (2018), sugerem que o luso-tropicalismo está associado ao preconceito. É nessa perspetiva que o presente estudo busca analisar a relação entre a percepção de discriminação e os comportamentos de adaptação e aculturação dos imigrantes da comunidade brasileira qualificada. Embora sejam altamente qualificados, as barreiras relacionadas à discriminação podem levá-los a desejar se afastar da comunidade local.

Objetivos e/ou Hipóteses

Este estudo tem como objetivo analisar a integração de profissionais ligados à comunidade brasileira no mercado de trabalho português, com abordagem nos desafios enfrentados por esses indivíduos, seja na procura de emprego ou no exercício das suas

funções, nomeadamente no que diz respeito à percepção de preconceito ou discriminação no contexto laboral. Pretende-se compreender de que maneira tais desafios influenciam o processo de aculturação desses profissionais, considerando não apenas as questões laborais, mas também os aspetos sociais e culturais que fazem parte do processo de adaptação. Ao analisar as nuances dessa dinâmica, busca-se contribuir para uma visão mais abrangente e aprofundada das experiências da comunidade brasileira qualificada no contexto laboral português.

Neste sentido, este trabalho permeia-se através das seguintes questões:

- 1) De que forma o imigrante brasileiro qualificado, ao procurar oportunidades de emprego na sua área de trabalho em Portugal, é afetado pela discriminação percebida, e quais são os efeitos dessa percepção nos processos de aculturação?
- 2) Quais os processos psicológicos que podem mediar essa relação?

Para isso, propõem-se alguns objetivos (O) e Hipóteses (H):

O1: Verificar o nível de discriminação laboral percebida;

O2: Verificar se o nível de discriminação laboral percebida está relacionado com o processo de aculturação nos imigrantes brasileiros qualificados.

O3: Verificar se as emoções negativas e a ansiedade intergrupais são mediadores da relação entre o nível de discriminação laboral percebida e o processo de aculturação nos imigrantes brasileiros qualificados.

A estes objetivos acrescentam-se ainda as seguintes hipóteses:

H1: As percepções de discriminação laboral no país de acolhimento estão intrinsecamente ligadas ao processo de aculturação dos imigrantes. Perante a discriminação percebida, a comunidade imigrante tende a adotar diferentes estratégias de aculturação:

H1a: Esperamos que a estratégia de integração seja mais adotada quando a discriminação é menor;

H1b – Esperamos que a estratégia de separação seja mais adotada quando a discriminação é maior;

H1c: Para as estratégias de assimilação abordamos de forma exploratória, sendo que pode ser mais adotada quando a discriminação é menor, mas também pode acontecer quando a discriminação é maior (na tentativa de ser aceite pelo país de acolhimento);

H1d: Esperamos que a marginalização seja adotada quando a discriminação é maior.

H2: A relação entre a percepção de discriminação e os processos de aculturação é mediada por emoções negativas e sentimentos de ansiedade intergrupais no local de trabalho.

Capítulo 2 | Metodologia

Determinação da amostra e Amostragem

Este é um estudo que faz um corte transversal de natureza observacional, com uma amostra não aleatória usando métodos de conveniência ou bola de neve e será conduzido online por meio da plataforma *Qualtrics*. A investigação será disseminada por meio de conexões pessoais e profissionais do mestrando e seus orientadores, bem como por meio de diferentes redes sociais (Instagram, Facebook e WhatsApp).

A participação no estudo é voluntária e anónima, o que garante a proteção dos dados da população-alvo e o sigilo. A pesquisa não levou a danos físicos ou psicológicos entre os participantes ou potenciais participantes. Todos os participantes receberão todas as informações necessárias sobre a pesquisa para tomar uma decisão informada sobre a sua participação no estudo (ver consentimento informado no anexo1). Os dados foram recolhidos entre abril e julho de 2024 após a aprovação da Comissão de Ética e Deontologia em Investigação da Universidade Lusófona.

A amostra é composta por 108 sujeitos imigrantes brasileiros qualificados que vivem e trabalham em diversos Distritos de Portugal. Contudo, apenas 68 sujeitos responderem o questionário até o fim e serão com estes dados que apresentaremos os resultados. Desta amostra, 33% são do género masculino, 66% do género feminino e 1% do género não-binário, com idade média de 36.81 (DP = 8.76) e média de anos de permanência em Portugal de 5.19 anos (DP = 4.17). Os critérios de exclusão abrangem participantes que não tenham concluído suas qualificações académicas no Brasil, menores de 18 anos e com mais de 15 anos de experiência de imigração em Portugal.

Dos inquiridos apenas 49% têm suas habilitações académicas reconhecidas em Portugal, e destes apenas 41% trabalham em sua área de formação. Acerca das formações complementares em Portugal, somente 29% dos inquiridos optaram por fazer formações complementares em Portugal com o intuito de melhores colocações no mercado laboral.

Participantes

Participaram X pessoas, % do sexo feminino, sendo a média de idades X (amplitude entre X e Y). Indicar outros dados sociodemográficos que possam ser relevantes. Indicar consentimento informado, se houve alguma recompensa pela participação e referência de aprovação ética CEDIC.

Procedimento e Medidas

Foi proposto aos participantes reponderem ao inquérito sociodemográfico que consiste em recolher alguns dados como sexo, idade, nacionalidade, habilitações académicas e profissão. Ademais, o questionário foi constituído por várias secções e as escalas utilizadas para este estudo foram: escala de estratégias de aculturação, escala de discriminação e assédio, escala de ansiedade intergrupar, escala de emoções.

Escala de estratégias de aculturação.

Esta escala é constituída por 16 itens, baseados no modelo de Berry, (1997) avalia quatro estratégias de aculturação (assimilação, integração, separação e marginalização), cada uma com cinco¹ itens. Um exemplo de item que avalia cada uma das estratégias de aculturação são: *Assimilação*: “Acho que os brasileiros devem adaptar-se à sociedade portuguesa e não manter as suas próprias tradições”; *Separação*: “Prefiro ter apenas amigos brasileiros”; *Integração*: “Os brasileiros devem ter amigos brasileiros e portugueses”; *Marginalização*: ‘Não quero frequentar atividades sociais nem portuguesas nem brasileiros’. Cada item foi avaliado numa escala de *Likert* de cinco pontos, onde 1 (*discordo totalmente*) a 5 (*concordo totalmente*). O alfa de *Cronbach* para esta escala são: assimilação ($\alpha = 0.6$); integração ($\alpha = 0.5$); separação ($\alpha = 0.6$); e marginalização ($\alpha = 0.5$).

Escala de discriminação e assédio

Esta escala, composta por 12 itens, foi desenvolvida para o estudo Yes e avalia diversas situações de discriminação e assédio (Rooks et al. 2011). A escala de *Likert* foi utilizada em que 1 identifica “uma vez por semana ou mais” e 5 “nunca” para questões como “Com que frequência você recebe injustamente trabalhos que ninguém mais quer fazer?”, “Com que frequência seus colegas de trabalho fazem piadas ou insultos raciais ou étnicos com você?”, “Com que frequência os outros presumem que você trabalha em um cargo de status inferior ao seu e o tratam como tal?”. O alfa de *Cronbach* para esta escala é ($\alpha = 0.9$).

¹ Excluída a questão 10 para medir a estratégia de assimilação, que por lapso, estava idêntica a questão 11. Excluída a questão 12 para medir a estratégia de marginalização.

Escala de Ansiedade intergrupar

A ansiedade intergrupar Stephan, (2014) foi avaliada por meio de seis itens que mediram como os participantes se sentiriam ao trabalhar em um grupo composto exclusivamente por portugueses. Foi utilizada uma escala *Likert* de 6 pontos, em que 1 corresponde a "nada" e 6 a "totalmente", para os tópicos: "*confortável, aceito, à vontade, nervoso, ansioso e embaraçado*". O alfa de *Cronbach* para esta escala é ($\alpha = 0.9$).

Escala de Emoções

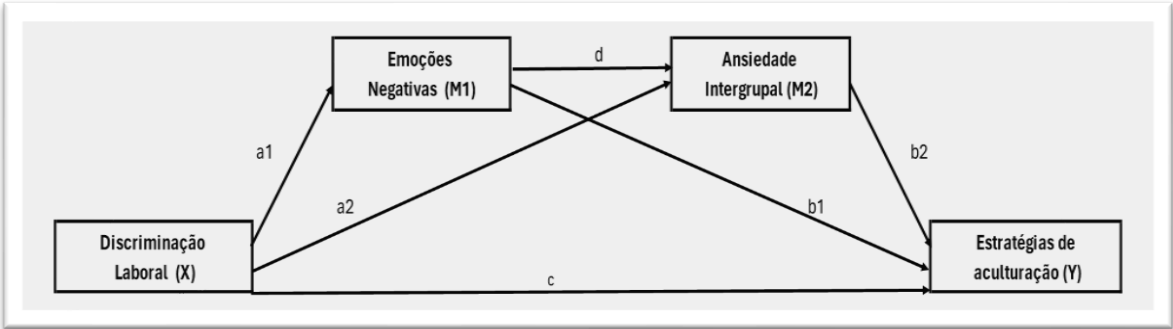
A escala de emoções intergrupais (Mackie et al., 2000) foi adaptada para este trabalho no sentido de avaliar as emoções durante o percurso profissional. Foi utilizada uma escala *Likert* de 7 pontos, em que 1 corresponde a "*discordo totalmente*" e 7 "*concordo fortemente*", para questões como: "Eu sinto-me zangado com o meu percurso profissional desde que cheguei a Portugal", "*Eu sinto-me feliz com o meu percurso profissional desde que cheguei a Portugal*". O alfa de *Cronbach* para esta escala é ($\alpha = 0.9$).

Procedimento Estatístico

Para este estudo será utilizado o modelo 6 de Hayes (2013) que analisa múltiplos efeitos indiretos em cadeia (Figura 2). Este modelo investiga como uma variável preditora (X) influencia uma variável critério (Y) através de mediadores (M1, M2). O seu objetivo é compreender o mecanismo que liga X a Y, decompondo essa relação em etapas intermediárias. É particularmente útil quando se assume que a relação entre X e Y é indireta, sendo mediada por vários mecanismos. Diferente do modelo de mediação simples, como o Modelo 4, que utiliza apenas um mediador, o Modelo 6 envolve uma cadeia de mediação, onde cada mediador interage com o seguinte até se chegar à variável critério. Os anos de residência em Portugal e género foram incluídos nas análises como covariáveis.

Figura 2

Modelo 6 de Hayes adaptado para este estudo



Capítulo 3 | Resultados

A Tabela 1 apresenta as estatísticas descritivas (médias e desvios padrão), bem como os coeficientes de correlação de Pearson entre as variáveis relevantes do estudo. Estes dados permitem caracterizar a amostra ao nível das variáveis em análise e explorar as associações bivariadas que se estabelecem entre elas.

Tabela 1

Estatísticas descritivas e correlações entre as variáveis do estudo

Variáveis	M	DP	1	2	3	4	5	6	7
1. Anos em Portugal	5.19	4.17	-						
2. Discriminação e assédio	2.12	0.95	-.007	-					
3. Emoções negativas	3.84	1.52	.05	.25*	-				
4. Ansiedade intergrupala	3.90	1.51	-.14	.49**	.40**	-			
5. Integração	5.36	1.16	-.18	-.37**	-.17	-.33**	-		
6. Separação	2.59	1.29	-.15	.14	-.07	.48**	-.39**	-	
7. Assimilação	2.06	1.10	-.08	-.12	-.01	-.01	-.008	.25*	-
8. Marginalização	1.73	0.97	.15	-.12	.03	-.08	-.25*	.16	.42**

Nota: * $p < 0.05$; ** $p < 0.01$

Os modelos testados verificam a relação da discriminação percebida, mediados pelas emoções negativas e ansiedade intergrupala, e a sua relação com as várias estratégias de aculturação nomeadamente *separação*, *integração*, *assimilação* e *marginalização*. Os resultados para estes modelos encontram-se na Tabela 2.

Tabela 2

Resultados dos modelos de mediação testados

Tabela 1. Coeficientes não-estandarizados, erros padrão, e informações sobre efeitos diretos e indiretos do modelo de mediação serial

Efeitos diretos sem Var.

critério	B	SE	p	
DA → EN	0,43	0,2	.03	$F(3, 63) = 1.84, p = .149; R^2 = .08$
DA → AI	0,65	0,17	<.001	
EN → AI	0,3	0,1	.005	$F(4, 63) = 8.91, p < .001, R^2 = .37$

Efeito total	Separação			Integração			Assimilação			Marginalização		
	B	SE	p	B	SE	p	B	SE	p	B	SE	p
DA	0,19	0,17	0,265	-0,46	0,14	0,001	-0,16	0,14	0,281	-0,1	0,12	0,448
Efeitos diretos	B	SE	p	B	SE	p	B	SE	p	B	SE	p
DA	-0,14	0,17	0,4	-0,33	0,16	0,04	-0,21	0,17	0,215	-0,1	0,15	0,512
EN	-0,27	0,1	0,008	0,01	0,09	0,953	0,01	0,1	0,923	0,03	0,09	0,747
AI	0,57	0,11	<.001	-0,17	0,11	0,128	0,06	0,12	0,573	0,01	0,1	0,892
	$F(5, 61) = 6.19, p < .001, R^2 = .34$			$F(5, 61) = 3.59, p = .007, R^2 = .23$			$F(3, 63) = 1.84, p = .149, R^2 = .08$			$F(5, 61) = .593, p = .705, R^2 = .05$		

Efeitos indiretos	B	LLCI	ULCI	B	LLCI	ULCI	B	LLCI	ULCI	B	LLCI	ULCI
DA → EN → Var. critério	-0,12	-0,24	-0,01	0,002	-0,11	0,08	0,004	-0,08	0,11	0,01	-0,06	0,1
DA → AI → Var. critério	0,37	0,17	0,61	-0,11	-0,25	0,03	0,04	-0,12	0,18	-0,01	-0,19	0,14
DA → EN → AI → Var. critério	0,08	0,003	0,16	-0,02	-0,07	0,01	0,01	-0,02	0,05	-0,002	-0,04	0,03

Nota: DA = Discriminação e assédio, EN = Emoções negativas, AI = Ansiedade intergrupar

De forma geral, semelhante a todos os modelos, observa-se que a relação entre a discriminação percebida e as emoções negativas é significativa ($b = 0.43, p = 0.03$), o que sugere que indivíduos que percebem a discriminação tendem a experimentar mais emoções negativas. Ao testar a variável preditora com o mediador de ansiedade intergrupar percebe-se que há uma relação significativa ($b = 0.65, p < .001$), o que revela que a discriminação percebida aumenta os níveis de ansiedade intergrupar. Nota-se também há relação significativa entre os dois mediadores ($b = 0.3, p = .005$), sugerindo que, quanto mais emoções negativas maiores serão os níveis de ansiedade intergrupar.

Integração

Ao testar o modelo com a estratégia de integração, verifica-se que as emoções negativas não estão associadas à estratégia de integração ($b = 0.01, p = 0.95$) e a ansiedade intergrupar não é significativa na estratégia de integração ($b = -0.17, p = 0.12$). O efeito total da discriminação percebida sobre a estratégia de integração é significativo ($b = -0.46, p = .001$), e o efeito direto da discriminação percebida sobre a estratégia de integração é significativo ($b = -0.33, p = 0.04$). Contudo, o efeito indireto através das emoções negativas e ansiedade intergrupar não é significativo ($b = -0.02, 95\% \text{ BCI } [-0.07, 0.01]$), indicando

que a discriminação percebida, tem um efeito direto e não mediado ou seja, indivíduos que sentem menos discriminação percebida tendem adotar a estratégia de integração nos processos de aculturação o que apoia H1a, mas que não acontece via emoções negativas e ansiedade intergrupar (não apoiando H2).

Separação

Referindo a estratégia de separação, as emoções negativas têm uma relação negativa com a estratégia de separação ($b = -0.27, p = .008$) e a ansiedade intergrupar tem uma relação positiva com a separação ($b = 0.57, p < .001$). O efeito total da discriminação percebida sobre a estratégia de separação não é significativo ($b = 0.19, p = .26$), bem como o efeito direto da discriminação percebida sobre a estratégia de separação ($b = -0.14, p = 0.4$). Isso sugere que, na presença de mediadores (emoções negativas e ansiedade intergrupar), a discriminação percebida não tem influência direta a estratégia de separação. Contudo, o efeito indireto através das emoções negativas e ansiedade intergrupar é estatisticamente significativo ($b = 0.08, 95\% \text{ BCI } [0.003, 0.16]$), indicando que a percepção de discriminação, via emoções negativas e ansiedade intergrupar, aumenta a tendência de separação. Neste sentido, os efeitos da discriminação percebida, embora não exerça um efeito direto na adoção da estratégia de separação, tem uma relação significativa pela presença de mediadores emocionais e apoia a H2.

Assimilação e Marginalização

Ao testar as demais estratégias de aculturação, verificou-se que a variável de discriminação percebida mediada via emoções negativas e ansiedade intergrupar, não apresenta relação significativa com a estratégia de assimilação ($b = -0.16, p = 0.28$), nem efeito indireto ($b = 0.01, 95\% \text{ BCI } [-0.02, 0.05]$). Do mesmo modo, não se observou relação significativa com a estratégia de marginalização ($b = -0.1, p = 0.44$), nem efeito indireto ($b = -0.002, 95\% \text{ BCI } [-0.04, 0.03]$).

Capítulo 4 | Discussão

O presente estudo teve como objetivo explorar a relação da discriminação percebida com os processos de aculturação dos imigrantes brasileiros qualificados. Os resultados foram analisados no contexto das diferentes estratégias de aculturação,

confirmando as hipóteses H1a e H2, revelando os diversos efeitos que essas estratégias têm sobre os imigrantes da comunidade brasileira.

No que diz respeito à estratégia de integração, quando testada com as variáveis de emoções negativas e ansiedade intergrupar, os resultados mostraram que, isoladamente, estas variáveis não são significativas. Contudo, o efeito total revelou-se relevante, demonstrando que um indivíduo que deseja integrar-se na cultura de acolhimento precisa de sentir menos discriminação. Isto contribui para que as suas expectativas sobre o percurso migratório sejam mais positivas e, consequentemente, que o nível de ansiedade em relação às dificuldades seja mais baixo, fortalecendo afinidades com o país de acolhimento. Segundo Berry (1997), isto implica a manutenção da identidade cultural do imigrante, mas com uma participação mais ativa na nova sociedade.

Em relação à estratégia de separação, os resultados apontaram aspetos relevantes para reflexão. Embora os dados sejam significativos quando mediados por emoções negativas, não há evidências de que essas emoções sejam determinantes no desejo explícito de afastamento em relação à cultura de acolhimento. Contudo, verifica-se que as experiências negativas desempenham um papel relevante no aumento da ansiedade intergrupar, levando os imigrantes a sentir um crescente desconforto e tensão em relação à sociedade de acolhimento. Neste contexto, os mediadores influenciam a adoção da estratégia de separação, sugerindo que uma combinação de fatores pode contribuir para a intensificação das experiências negativas e, consequentemente, para o aumento dos níveis de ansiedade. A separação, portanto, não deve ser interpretada como uma escolha consciente de afastamento da cultura de acolhimento, mas sim como uma resposta indireta às condições adversas vivenciadas pelos imigrantes. Este processo é marcado pela interação entre experiências individuais, emoções negativas e contextos sociais mais amplos, o que sublinha a complexidade das dinâmicas de adaptação cultural.

Para exemplificar, a literatura refere que um dos maiores obstáculos à entrada no mercado de trabalho qualificado é o reconhecimento das habilitações académicas, e a burocracia associada a esse processo (Esteves et al., 2017). Neste estudo, verificou-se que apenas 49% dos inquiridos tinham as suas habilitações reconhecidas, e, destes, apenas 41% trabalhavam nas suas áreas de trabalho. Este processo burocrático, necessário para a integração no mercado qualificado, pode levar os imigrantes a sentirem-se discriminados e desvalorizados. Embora o reconhecimento de habilitações seja um processo aplicável a todos os imigrantes, muitos questionam a necessidade de validar competências adquiridas em instituições de ensino

superior, sugerindo que o processo poderia ser simplificado através de uma maior colaboração entre as universidades de origem e as do país de acolhimento. Este sentimento de discriminação pode desencadear uma série de emoções negativas que, conforme os resultados, não estão diretamente relacionadas com a adoção da estratégia de separação, mas sim com um conjunto de fatores que, em última instância, levam a essa opção.

Além disso, mesmo após ultrapassar as questões burocráticas, a inserção no mercado de trabalho não é garantida. Para além da competitividade no mercado laboral português, há entraves culturais que continuam a ser obstáculos para imigrantes brasileiros qualificados o que se pressupõem que empresas podem manter estereótipos sobre a origem dos imigrantes, valorizando mais as qualificações adquiridas no país de acolhimento.

Neste contexto, é possível sugerir que, no mercado de trabalho, a percepção de ameaça sentida pelo grupo dominante em relação aos grupos externos gera emoções negativas e intensifica a ansiedade intergrupar, manifestando-se em atitudes de hostilidade face aos estrangeiros que competem no mercado nacional (Maitner, et al., 2006). Isto reforça o papel das emoções intergrupais nos processos psicológicos que influenciam as estratégias de aculturação. Como apontado por Fridja e colegas (1989), as emoções de um indivíduo em relação a outro influenciam diretamente as suas reações, gerando respostas variadas consoante o tipo de sentimento envolvido.

Este estudo ainda testou as variáveis relacionadas com as outras estratégias de aculturação. No que concerne às estratégias de assimilação e marginalização, os resultados obtidos não revelaram significância estatística. Assim, sugere-se que, face à discriminação percebida, mediada por emoções negativas e ansiedade, os indivíduos não demonstram uma tendência acentuada para recorrer a essas estratégias como mecanismos de aculturação no país de acolhimento. Conforme descrito por Berry (1997) e Neto (2002), a assimilação implica o abandono da cultura de origem em favor da nova. Sugere-se talvez, que essa estratégia só poderia ser adotada como uma forma de evitar a discriminação, e não por um desejo genuíno de integração plena; na marginalização, o indivíduo poderia sentir que a cultura de acolhimento lhe é imposta, inviabilizando a preservação da cultura de origem, o que, de facto, não se verifica na população alvo deste estudo. Estas questões estão diretamente ligadas à dimensão psíquica do imigrante, marcada por várias ruturas ao longo do percurso migratório (Dias, 2005). O processo de aculturação acarreta desafios sociais, como vulnerabilidade, stress e emoções negativas (Malzberg & Lee, 1956). Quando o imigrante percebe que as exigências do novo país superam a sua capacidade de adaptação, pode enfrentar níveis de sofrimento

mental que dificultam a sua integração. Diferenças culturais, problemas interpessoais e dificuldades socioculturais representam obstáculos iniciais no contacto intercultural. Segundo Berry (1997), os imigrantes que não conseguem ultrapassar estes desafios correm o risco de desenvolver processos psicopatológicos.

O percurso migratório pode ser árduo e emocionalmente desgastante, sendo importante ressaltar que a conquista de um emprego qualificado envolve vários desafios, desde a contratação até à integração, que depende de um processo de via dupla entre o imigrante brasileiro qualificado e a sociedade de acolhimento.

Assim, torna-se necessário repensar as estratégias de integração dos imigrantes qualificados. A implementação de programas de apoio e redes de orientação sólida são fundamentais para superar esses desafios. Além disso, políticas públicas inclusivas, focadas na requalificação profissional, podem mitigar as dificuldades enfrentadas por estes trabalhadores, promovendo uma integração mais eficiente e produtiva no mercado de trabalho.

Limitações e pesquisas futuras

Uma das principais limitações deste estudo foi a recolha de dados. Embora se tenha utilizado o método de amostragem em bola de neve para alcançar um maior número de participantes, o número obtido ficou aquém do esperado, o que restringiu a amplitude dos resultados. Com uma amostra mais robusta, seria possível ter maior poder teste na análise dos dados, e revelar aspetos mais detalhados e variados. Além disso, diversos fatores como a área profissional, as relações familiares e as experiências profissionais prévias podem ser considerados em estudos futuros para analisar em maior profundidade o impacto dessas variáveis nos processos de aculturação e percepção de discriminação. Uma linha de investigação futura poderá basear-se num estudo qualitativo, dada a complexidade e as nuances do tema, permitindo uma abordagem mais aprofundada às experiências individuais dos imigrantes qualificados.

Outra limitação importante deste estudo é que, por ser um estudo correlacional, não é possível afirmar com certeza que a discriminação percebida causa as emoções negativas ou a ansiedade intergrupar, nem que essas emoções levam à estratégia de separação. O estudo apenas identifica associações entre essas variáveis, mas não determina uma relação de causa

Rodrigo Aparecido de Faria | Imigração Brasileira Qualificada em Portugal: relações entre discriminação laboral e processos de aculturação e efeito.

Sugere-se que futuras pesquisas explorem questões cruciais, como: de que forma os migrantes qualificados podem ser integrados de forma mais eficaz no mercado de trabalho português? Que estratégias podem facilitar uma maior aproximação entre diferentes culturas? Quando os imigrantes adotam a estratégia de separação, estão a proteger-se ou podem também estar a perpetuar a discriminação? E, por fim, de que modo a perceção de discriminação laboral afeta a saúde mental e o bem-estar dos imigrantes qualificados?

Estas questões são fundamentais para uma compreensão mais aprofundada dos desafios enfrentados pelos imigrantes qualificados, contribuindo para o desenvolvimento de estratégias que promovam a sua integração e bem-estar no país de acolhimento, além de poderem gerar, no futuro, novos conteúdos académicos sobre o tema.

Este estudo propôs contribuir para um tema de grande relevância para Portugal e para a comunidade brasileira qualificada: a discriminação percebida no contexto laboral. A imigração brasileira ocorre há muitos anos, e, nos últimos tempos, a comunidade brasileira qualificada tem crescido significativamente no país.

Assim, o estudo teve como objetivo compreender a perceção da comunidade brasileira em relação à busca por emprego qualificado e às possíveis experiências de discriminação enfrentadas nesse contexto. Neste sentido, é fundamental estabelecer melhores práticas na sociedade que permitam valorizar essas qualificações, visando proporcionar um crescimento económico positivo através da força de trabalho dos imigrantes qualificados.

Dessa forma, é imprescindível abrir espaço para a participação ativa dos imigrantes qualificados na vida social, permitindo que a diversidade cultural enriqueça a sociedade e favoreça a aprendizagem de novos mecanismos que facilitem a integração e a convivência entre diferentes culturas.

Implicações do Estudo

Como é que os resultados podem ser utilizados, sublinhando-se questões que possam emergir.

Referências

- Aldwin, C. M. (1994). *Stress, Coping, and Development*. New York: The Guilford Press.
- Andrade, G.K. S., Santana, I. M. & Ribeiro, J. S. (2012). *O Preconceito Linguístico*. Brasil: Eixo 2. Educação, sociedade e práticas educativas.
- Arrow, K. J. (1971). The theory of discrimination in labor markets. Retrieved May, 14,2010.
- Phelps, E. S. (1972). The statistical theory of racism and sexism. *The american economic review*, 62(4), 659-661.
- Baganha, M.I., Marques, J.C.; Góis, P.(orgs.) (2010), *Imigração ucraniana em Portugal e no Sul da Europa: a emergência de uma ou várias comunidades?* Lisboa: ACIDI – Alto Comissariado para a Imigração e Diálogo Intercultural, I.P.
- Bartolomé, M. (2000). *La construccion de la identidad en contextos multiculturales*. Espanha: Ed. Centro de Investigação e Documentacion Educativa/Ministério de Educacion e Deporte. <http://www.mec.es/cide/publicaciones/textos/col149/14901.htm>
- Becker, G. ([1975] 1994). *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education*. New York: University of Chicago Press.
- Berry, J. W., & Sam, D. L. (1996). Acculturation and adaptation. In J. W. Berry, M. A. Segall, & C. Kagitcibasi (Eds.), *Handbook of cross-cultural psychology: Social behaviors and application* (Vol. 3, pp. 291-326). Boston: Allyn & Bacon.
- Berry, J. W. (1997). Immigration Acculturation and Adaptation. *International Association of Applied Psychology*- 46(1) 5-68.
- Berry, J. W. (1998). Acculturation and health. *Cultural clinical psychology: Theory, research, and practice*, 39-57.
- Berry, J. W., & Sam, D. L. (2016). Theoretical perspectives. In D. L. Sam & J. W. Berry (Eds.), *The Cambridge Handbook of Acculturation Psychology* (pp. 11–29). chapter, Cambridge: Cambridge University Press. <https://doi.org/10.1017/CBO9781316219218.003>
- Berry, J. W., Poortinga, Y. H., Segall, M. H., & Dasen, P. R., (1992) *Cross-cultural psychology: Research na Applications*. USA: Cambridge University Press.
- Berry, J.W, & Kalin, R. (1995). Atitudes multiculturais e étnicas no Canadá: Uma visão geral da Pesquisa Nacional de 1991. *Canadian Journal of Behavioral Science / Revue canadienne des sciences du comportement*, 27 (3), 301–320. <https://doi.org/10.1037/0008-400X.27.3.301>
- Black, J. S., & Mendenhall, M. (1991). The U-Curve Adjustment Hypothesis Revisited: A

- Review and Theoretical Framework. *Journal of International Business Studies*, 22(2), 247.
- Bourhis, R., Moïse, L., Perreault, S., & Senécal, S. (1997). Towards an interactive acculturation model: A social psychological approach. *International Journal of Psychology* 32, 369-386. <https://doi:10.1080/002075997400629>
- Cabassa, L. J. (2003). Measuring Acculturation: Where We Are and Where We Need to Go. *Hispanic Journal of Behavioral Sciences*, 25 (2), 127-146. <https://doi.org/10.1177/0739986303025002001>
- Castles, Stephen (2005), Globalização, transnacionalismo e novos fluxos migratórios. Lisboa: Fim de Século.
- Damásio, A. (2008). O Sentimento de Si. O Corpo, a Emoção e a Neurobiologia da Consciência . Lisboa. Publicações Europa-América.
- Damásio, A. R. (1994). Descartes' error. Emotion, reason, and the human brain. New York: Grosset; Putman Book.
- Degraff, D. S.; Anker, R. (2004). Gênero, mercados de trabalho e o trabalho das mulheres. In: PINELLI, A. (org.). Gênero nos estudos de população. Campinas: Associação Brasileira de Estudos Populacionais, 2004. p. 163-197.
- Dias, M. (2005). Uma Viagem Psicológica pela Migração. Revista Do Serviço de Psiquiatria Do Hospital Fernando Fonseca.
- Dixon, T. (2012). Emotion: the history of a keyword in crisis. *Emotion Review*, 4(4), 338-344. <https://doi.org/10.1177/1754073912445814>
- Egreja, C. ; Oliveira, L. (2008). Imigrantes brasileiros qualificados em Portugal: que inserção? *VI Congresso Português de Sociologia: Mundos Sociais: Saberes e práticas*.
- Ehrenberg, R. G., & Smith, R. S. (2000). Modern Labor Economics: Theory and Public Policy. Makron Books.
- Ekman, P., & Cordaro, D. (2011). What is meant by calling emotions basic. *Emotion Review*, 3(4), 364–370. <https://doi.org/10.1177/1754073911410740>
- Esses, V. M., Dovidio, J. F., Jackson, L. M., & Armstrong, T. L. (2001). The immigration dilemma: The role of perceived group competition, ethnic prejudice, and national identity. *Journal of Social Issues*, 57, 389–412. <https://doi:10.1111/0022-4537.00220>
- Esteves, A. , Esteves, A. , Amílcar, A. , McGarrigle, J. , Malheiros, J. , Moreno, L., Pereira, S. (2017). *Condições de vida e inserção laboral de imigrantes em Portugal: Efeitos da*

- crise de 2007-2008, Coleção Estudos, 60*. Lisboa: Observatório das Migrações, ACM IP.
- Ettxebarria, I. (2010). Las emociones autoconscientes: culpa, vergüenza y orgullo. In E. G. FernándezAbascal, B. García-Rodríguez, M. P. JiménezSánchez, M. D. Martín-Díaz, & F. J. DomínguezSánchez (Orgs.), *Psicología de la emoción* pp. 431-453. Madrid: Editorial Universitaria Ramon Areces.
- Fernández-Abascal, E. G., Garcia-Rodríguez, B., Jiménez-Sánchez, M. P., Martín-Díaz, M. D., & Domínguez-Sánchez, F. J. (Orgs.) (2010). *Psicología de la emoción*. Madrid: Editorial Universitaria Ramon Areces.
- Frijda, N. H., Kuipers, P., & ter Schure, E. (1989). Relations among emotion, appraisal, and emotional action readiness. *Journal of Personality and Social Psychology*, 57(2), 212–228. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.57.2.212>
- Góis, P., Marques, J. C. (2018). Retrato de um Portugal migrante: a evolução da emigração, da imigração e do seu estudo nos últimos 40 anos, e-cadernos CES [Online]. URL: <http://journals.openedition.org/eces/3307>; <https://doi.org/10.4000/eces.3307>
- Góis, P., Marques, J. C., Valadas, C., Leite, A. & Nolasco, C. (2018). Discriminação no recrutamento e acesso ao mercado de trabalho de imigrantes e portugueses de origem estrangeira. Lisboa: ACM.
- Hayes, A. F. (2013). *Introduction to mediation, moderation, and conditional process analysis: A regression-based approach*. New York & London: Guilford Press.
- Herkovits, M (1973) *El Hombre y sus Obras*. México:Ed. Fondo de Cultura Económica.
- Hitt, M. A., Miller, C., & Colella, A. (2013). *Comportamento organizacional: uma abordagem estratégica*. Rio de Janeiro: LTC.
- Indicadores de Integração de Imigrantes 2017: Relatório Estatístico Anual. (2017). (n.p.): Observatório das Migrações, ACM, IP.
- Iredale, R.R. (2001). The Migration of Professionals: Theories and Typologies. *International Migration*, 39, 7-26.
- Jetten, J., Schmitt, T. M., Branscombe, R. N., Garza, A. A. & Mewse, J. A. (2011). Group commitment in the face of discrimination: The role of legitimacy appraisals. *European Journal of Social Psychology*, 41, 116–126. <https://doi:10.1002/ejsp.743>
- Lippi-Green, R. (2012). *English with an Accent: Language, ideology, and discrimination in the United States*, Routledge, Second Edition, London & New York.
- Mackie, D. M., Devos, T., & Smith, E. R. (2000). Intergroup emotions: explaining offensive

- action tendencies in an intergroup context. *Journal of Personality and Social Psychology*, 79, 602- 616. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.79.4.602>
- Maitner, A. T. D., Mackie, D. M., & Smith, E. R. (2006). Evidence for the regulatory function of intergroup emotion: Emotional consequences of implemented or impeded intergroup action tendencies. *Journal of Experimental Social Psychology*, 42, 720-728. <https://doi.org/10.1016/j.jesp.2005.08.001>
- Malzberg B., & Lee, E. (1956). *Migration and mental disease* (New York). Social Science.
- Matias, G. S. (2014). *Migrações e Cidadania* (1.^a ed.). Fundação Francisco Manuel dos Santos.
- McKay, P., Avery, D., Tonidandel, S., Morris, M., Hernandez, M., & Hebl, M. (2007). Racial differences in employee retention: are diversity climate perceptions the key? *Personnel Psychology*, 60, 35-62. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2007.00064.x>
- Mezan, R. (1998). *Tempo de muda: ensaios de psicanálise*. São Paulo: Cia das Letras.
- Moore, W. (1987) *Cambio Social*. México: Ed. Union Tipográfica Hispano Americana. <http://www.lafacu.com/apuntes/geografia/Aculturation/default.htm>.
- Munro, M.J. (2003). A Primer on Accent Discrimination in the Canadian Context. *TESL Canada Journal*, 20 (2), 38–51. <https://doi.org/10.18806/tesl.v20i2.947>
- Neto, F. (2002). Acculturation strategies among adolescents from immigrant families in Portugal. *International Journal of Intercultural Relations*, 26, 17-38. [https://doi.org/10.1016/S0147-1767\(01\)00036-0](https://doi.org/10.1016/S0147-1767(01)00036-0)
- Neto, F. (2008). Adaptação psicológica e sociocultural de jovens oriundos de famílias de imigrantes dos PALOP. *Psicologia, Educação E Cultura*, 12, 435-450.
- OECD (2002), *OECD in Figures 2002: Statistics on the Member Countries*, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/oif-2002-en>
- OECD (2004), *OECD in Figures 2004: Statistics on the Member Countries*, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/oif-2004-en>
- Pager, D. (2006). Measuring discrimination. *Tempo Social*, 18(2), 65-88.
- Paolini, S., Hewstone, M., Voci, A., Harwood, J., & Cairns, E. (2006). Intergroup contact and the promotion of intergroup harmony: The influence of intergroup emotions. In R. Brown & D. Capozza (Eds.), *Social Identities: Motivational, Emotional and Cultural Influences* (pp. 209–238). Psychology Press/Taylor & Francis (UK).
- Pettigrew, T. F., & Tropp, L. R. (2008). How does intergroup contact reduce prejudice? Meta-analytic tests of three mediators. *European Journal of Social Psychology*, 38(6), 922–934. <https://doi.org/10.1002/ejsp.504>

- Phelps, E. S. (1972). The statistical theory of racism and sexism. *The american economic review*, 62(4), 659-661.
- Redfield, R., Linton, R., & Herskovits, M. J. (1936). Memorandum on the study of acculturation. *American Anthropologist*, 38, 149-52.
- Ribeiro, K. R. (2020). Perfis atuais da imigração brasileira qualificada em Portugal: O caso dos profissionais de tecnologias de informação (TI) [Dissertação de mestrado, Iscte - Instituto Universitário de Lisboa]. Repositório Iscte. <http://hdl.handle.net/10071/21100>
- Rooks, R., Xu, Y., Holliman, B., & Williams, D. R. (2011). [Discrimination and Mental Health among Black and White Adults in the YES Health study](#). *Race and Social Problems*, 3 (3), 182-96.
- Sherif, M. (1961). *The Robbers Cave experiment: Intergroup conflict and cooperation*. Wesleyan University Press.
- Stanila, L., Vasilescu, M. D., & Militaru, E. (2020). Investigating Labor Market Discrimination in Romania. *Sustainability*, 12(12), 4983. <https://doi.org/10.3390/su12124983>
- Stephan, W. G. (2014). Intergroup Anxiety: Theory, Research, and Practice. *Personality and social psychology review: an official journal of the Society for Personality and Social Psychology, Inc*, 18(3), 239-255. <https://doi.org/10.1177/1088868314530518>
- Valentim, J. P., & Heleno, A. M. (2018). Luso-tropicalism as a social representation in Portuguese society: variations and anchoring. *International Journal of Intercultural Relations*, 62, 34-42. <https://doi.org/10.1016/j.ijintrel.2017.04.013>
- van Zomeren, M., Postmes, T., & Spears, R. (2008). Toward an integrative social identity model of collective action: a quantitative research synthesis of three socio-psychological perspectives. *Psychological bulletin*, 134(4), 504-535. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.134.4.504>
- Ward, C. (1996). Acculturation. In D. Landis & R. S. Bhagat (Eds.), *Handbook of intercultural training* (2nd ed., pp. 124-147). Sage Publications, Inc.
- Zárate, MA, Garcia, B., Garza, AA, & Hitlan, RT (2004). Ameaça cultural e conflito de grupo realista percebido como preditores duais de preconceito. *Journal of Experimental Social Psychology*, 40 (1), 99-105. [https://doi.org/10.1016/S0022-1031\(03\)00067-2](https://doi.org/10.1016/S0022-1031(03)00067-2)

Apêndices e/ou Anexos

Anexo 1 : Consentimento informado

O presente estudo integra um projeto de pesquisa em curso na Universidade Lusófona, com o propósito de investigar as representações da comunidade brasileira qualificada no mercado.

Quem pode participar? Indivíduos de nacionalidade brasileira, com idade igual ou superior a 18 anos, portadores de licenciatura (faculdade) obtida no Brasil e com período de imigração em Portugal não superior a 15 anos, são elegíveis para participar neste estudo.

Como participar? A participação envolve o preenchimento de um questionário, com uma estimativa de duração entre 15 a 25 minutos. Nele, responderá a um conjunto de questões acerca da sua perspetiva sobre a imigração brasileira em Portugal e a sua experiência neste sentido. **Dados recolhidos:** Os dados coletados referem-se exclusivamente às respostas dos participantes às questões relacionadas com os objetivos do estudo.

Garantia de anonimato: A recolha de dados será conduzida de maneira totalmente anônima, por meio de um questionário online, não envolvendo a recolha de dados pessoais que permitam a sua identificação. Os dados recolhidos destinam-se a tratamento estatístico no qual serão analisados de forma agregada com dados de outros participantes. O acesso aos dados será exclusivo dos investigadores associados ao estudo e os resultados obtidos serão utilizados apenas para fins de investigação (artigos e comunicações científicas).

Benefícios da participação: Sua contribuição é extremamente valiosa. Espera-se que sua participação possa contribuir para o avanço do conhecimento neste campo científico.

Participação voluntária: A participação é estritamente voluntária, conferindo-lhe a liberdade de escolher participar ou não. Em caso de decisão pela participação, pode interromper a sua contribuição a qualquer momento, sem a necessidade de justificação.

Riscos associados e liberdade de participação: Não há riscos associados à participação no estudo. No entanto, em caso de desconforto, tem total liberdade para interromper a sua participação sem qualquer penalização. Contudo, caso sinta algum desconforto e necessidade de apoio pode, de forma autónoma, usar os serviços de apoio disponíveis, tais como:

- Linha de Apoio a Migrantes (LAM) - 808 257 257 (rede fixa) ou 218 106 191 (rede móvel)
- Linha que disponibiliza informação, em 14 idiomas diferentes, a cidadãos, associações, empresas e instituições da Administração Pública, para ajudar à integração dos migrantes em Portugal.
- Linha SNS 24 – 808 24 24 24. Depois deve seleccionar a opção 4 (aconselhamento psicológico);
- Linha “Liga-te”. Serviço de apoio psicológico da Câmara Municipal de Lisboa através do número 800 916 800, 24 horas por dia, sete dias por semana;
- Fundação São João de Deus. Linha de apoio psicológico gratuito de âmbito nacional: (+351) 924 101 62 / 961 962 828 / 967 072 421.
- Casa do Brasil em Lisboa. Gabinete de Orientação e Encaminhamento: goe.lisboa@casadobrasilidelisboa.pt ou através dos números +351 213 400 000 / +351 935 141 813.

Mudança de decisão e informações adicionais: A qualquer momento, pode solicitar informações adicionais sobre o estudo, requerer o acesso às suas respostas ou optar por desistir da sua participação. Para isso, entre em contato com o Investigador Responsável, Rodrigo Aparecido de Faria (rodrigodefaria@outlook.pt) ou Leonor Pereira da Costa (leonor.costa@ulusofona.pt).

Aceitação: Ao pressionar o botão abaixo, atesto que li as informações mencionadas, fui devidamente informado(a) sobre os objetivos do estudo, sua natureza voluntária, tratamento confidencial dos dados, e aceito participar na pesquisa.

Anexo 2 : Questionário Sociodemográfico – BR

1. idade

☐ ____

2. Gênero

☐ Masculino_

☐ Feminino_

☐ Não binário _

☐ Outro ____

3. Estado Civil

☐ Casado

☐ Solteiro

☐ Separado

☐ Divorciado

☐ União de facto/ Estável

☐ Outro____

4. Qual a sua nacionalidade? (selecione no máximo uma resposta):

☐ Brasileira

☐ Portuguesa

☐ Portuguesa e Brasileira

☐ Outra____

5. Qual região do Brasil você viveu a maior parte da sua vida ?

☐ Norte_

☐ Nordeste_

☐ Centro-Oeste_

☐ Sudeste_

☐ Sul_

6. Atualmente, em qual distrito de Portugal vive?

☐ ____

7. Por que razão escolheu Portugal como país de destino?

- ☐ Por razões económicas
- ☐ Por razões profissionais
- ☐ Devido à possibilidade de obter a legalização
- ☐ Devido à possibilidade de obter a nacionalidade portuguesa
- ☐ Por razões de reunificação/ reagrupamento familiar
- ☐ Devido à influência de familiares / amigos
- ☐ Teve conhecimento de oportunidades de trabalho em Portugal
- ☐ Para estudar
- ☐ Outro__

8. Em que ano imigrou para Portugal?

☐ ____

9. Foi a primeira vez que imigrou para Portugal?

- ☐ Sim, apenas uma vez
- ☐ Não, é a segunda vez
- ☐ Não, mais que duas vezes

10. Quais as suas habilitações académicas? (selecione apenas uma das opções, indicando somente o nível mais elevado que finalizou):

- ☐ Ensino Profissional e Tecnológico
- ☐ Ensino Superior (Licenciatura)
- ☐ Pós-Graduação
- ☐ Mestrado
- ☐ Doutorado (Doutoramento)

11. Onde concluiu esta habilitação académica que acabou de referir?

- ☐ Brasil
- ☐ Portugal
- ☐ Outro ____

12. Indique qual a área da sua habilitação académica (Engenharia, Arquitetura, Direito ...etc.)

☐ _____

13. Fez ou está fazendo alguma formação complementar em Portugal?

- ☐ Licenciatura/Faculdade

- ☐ Pós-Graduação
- ☐ Mestrado
- ☐ Doutorado/ Doutoramento
- ☐ Não Fiz nenhuma formação complementar em Portugal

14. Quantos empregos teve em Portugal?

- ☐ 1
- ☐ 2
- ☐ 3
- ☐ mais 3
- ☐ Nunca trabalhei em Portugal

15. Qual sua situação profissional atual?

- ☐ Empregado, na minha área de formação académica
- ☐ Empregado, mas em outras áreas que não pertencem a minha formação académica
- ☐ Desempregado
- ☐ À procura de emprego
- ☐ Estudante
- ☐ Outro

16. Considerando a busca de emprego em Portugal na sua área de formação, classifique sua experiência, em que, 1 considera muito fácil e 5 considera muito difícil.

Procurar emprego na minha área de formação em Portugal é ...

- ☐ Muito Fácil
- ☐ Fácil
- ☐ Normal
- ☐ Difícil
- ☐ Muito Difícil

17. Se não está a trabalhar em sua área de formação, indique o motivo:

- ☐ Minhas habilitações académicas (Diploma) não estão validadas em Portugal
- ☐ Muitas empresas não reconhecem minhas habilitações académicas mesmo que sejam validadas em Portugal
- ☐ Preferem contratar pessoas com formação em Portugal
- ☐ Minhas habilitações académicas (Diploma) estão validadas em Portugal, mas é necessária formação complementar
- ☐ Outro

18. Seu diploma é reconhecido/validado em Portugal?

- ☐ Sim
- ☐ Não, mas está em processo
- ☐ Não
- ☐ Não sei

19. Como você considera o processo de validação em Portugal.

- ☐ Muito Fácil
- ☐ Fácil
- ☐ Normal
- ☐ Difícil
- ☐ Muito Difícil

20. Pensando no seu percurso profissional desde que chegou a Portugal, por favor indique em que medida discorda ou concorda com cada uma das seguintes afirmações. Use a escala de 1 a 7 em que, 1 significa ‘Não concordo fortemente e 7 ‘Concorda fortemente.

Eu sinto-me zangado com o meu percurso profissional desde que cheguei a Portugal.

- ☐ Não concordo fortemente
- ☐ Não concordo
- ☐ Não concordo de algum modo
- ☐ Nem concordo nem discordo
- ☐ Concordo de algum modo
- ☐ Concordo
- ☐ Concordo fortemente

Eu sinto-me irritado com o meu percurso profissional desde que cheguei a Portugal.

- ☐ Não concordo fortemente
- ☐ Não concordo
- ☐ Não concordo de algum modo
- ☐ Nem concordo nem discordo
- ☐ Concordo de algum modo
- ☐ Concordo
- ☐ Concordo fortemente

Eu sinto-me furioso com o meu percurso profissional desde que cheguei a Portugal.

- ☐ Não concordo fortemente

- ☐ Não concordo
- ☐ Não concordo de algum modo
- ☐ Nem concordo nem discordo
- ☐ Concordo de algum modo
- ☐ Concordo
- ☐ Concordo fortemente

Eu sinto-me desagradado com o meu percurso profissional desde que cheguei a Portugal.

- ☐ Não concordo fortemente
- ☐ Não concordo
- ☐ Não concordo de algum modo
- ☐ Nem concordo nem discordo
- ☐ Concordo de algum modo
- ☐ Concordo
- ☐ Concordo fortemente

Eu sinto-me feliz com o meu percurso profissional desde que cheguei a Portugal.

- ☐ Não concordo fortemente
- ☐ Não concordo
- ☐ Não concordo de algum modo
- ☐ Nem concordo nem discordo
- ☐ Concordo de algum modo
- ☐ Concordo
- ☐ Concordo fortemente

Eu sinto-me tranquilo com o meu percurso profissional desde que cheguei a Portugal.

- ☐ Não concordo fortemente
- ☐ Não concordo
- ☐ Não concordo de algum modo
- ☐ Nem concordo nem discordo
- ☐ Concordo de algum modo
- ☐ Concordo
- ☐ Concordo fortemente

Eu sinto-me confiante com o meu percurso profissional desde que cheguei a Portugal.

- ☐ Não concordo fortemente
- ☐ Não concordo
- ☐ Não concordo de algum modo
- ☐ Nem concordo nem discordo
- ☐ Concordo de algum modo
- ☐ Concordo
- ☐ Concordo fortemente

21. As seguintes afirmativas referem-se à sua relação com os portugueses. Leia cada descrição cuidadosamente e responda de acordo com a escala a seguir.

Até que ponto você concorda com as afirmações a seguir?

Eu não me sinto aceito pelos portugueses

- ☐ Discordo fortemente
- ☐ Discordo um pouco
- ☐ Nem concordo nem discordo
- ☐ Concordo um pouco
- ☐ Concordo fortemente

Eu sinto que os portugueses têm algo contra mim

- ☐ Discordo fortemente
- ☐ Discordo um pouco
- ☐ Nem concordo nem discordo
- ☐ Concordo um pouco
- ☐ Concordo fortemente

Eu já fui insultado ou provocado por causa da minha herança cultural brasileira

- ☐ Discordo fortemente
- ☐ Discordo um pouco
- ☐ Nem concordo nem discordo
- ☐ Concordo um pouco
- ☐ Concordo fortemente

Eu já fui ameaçado ou atacado por causa da minha herança cultural brasileira

- ☐ Discordo fortemente

- ☐ Discordo um pouco
- ☐ Nem concordo nem discordo
- ☐ Concordo um pouco
- ☐ Concordo fortemente

Eu acho que os portugueses têm se comportado de maneira injusta ou negativa para com o grupo de brasileiros

- ☐ Discordo fortemente
- ☐ Discordo um pouco
- ☐ Nem concordo nem discordo
- ☐ Concordo um pouco
- ☐ Concordo fortemente

22. Aqui estão algumas situações que podem surgir no trabalho. Usando a escala abaixo, por favor, indique quantas vezes você as experimentou durante os ÚLTIMOS 12 MESES.

Com que frequência você recebe injustamente trabalhos que ninguém mais quer fazer?

- ☐ Uma vez por semana ou mais
- ☐ Algumas vezes por mês
- ☐ Algumas vezes por ano
- ☐ Menos de uma vez por ano
- ☐ Nunca

No trabalho, quando opiniões diferentes seriam úteis, com que frequência a sua não é solicitada?

- ☐ Uma vez por semana ou mais
- ☐ Algumas vezes por mês
- ☐ Algumas vezes por ano
- ☐ Menos de uma vez por ano
- ☐ Nunca

Com que frequência você é observado mais de perto do que os outros?

- ☐ Uma vez por semana ou mais
- ☐ Algumas vezes por mês
- ☐ Algumas vezes por ano
- ☐ Menos de uma vez por ano

☐ Nunca

Com que frequência seu supervisor ou chefe usa insultos ou piadas raciais ou étnicas?

- ☐ Uma vez por semana ou mais
- ☐ Algumas vezes por mês
- ☐ Algumas vezes por ano
- ☐ Menos de uma vez por ano
- ☐ Nunca

Com que frequência seu supervisor ou chefe dirige insultos ou piadas raciais ou étnicas com você?

- ☐ Uma vez por semana ou mais
- ☐ Algumas vezes por mês
- ☐ Algumas vezes por ano
- ☐ Menos de uma vez por ano
- ☐ Nunca

Com que frequência seus colegas de trabalho usam insultos ou piadas raciais ou étnicas?

- ☐ Uma vez por semana ou mais
- ☐ Algumas vezes por mês
- ☐ Algumas vezes por ano
- ☐ Menos de uma vez por ano
- ☐ Nunca

Com que frequência seus colegas de trabalho fazem piadas ou insultos raciais ou étnicos com você?

- ☐ Uma vez por semana ou mais
- ☐ Algumas vezes por mês
- ☐ Algumas vezes por ano
- ☐ Menos de uma vez por ano
- ☐ Nunca

Com que frequência você sente que precisa trabalhar duas vezes mais que os outros?

- ☐ Uma vez por semana ou mais
- ☐ Algumas vezes por mês

- ☐ Algumas vezes por ano
- ☐ Menos de uma vez por ano
- ☐ Nunca

Com que frequência você sente que é ignorado ou não levado a sério pelo seu chefe?

- ☐ Uma vez por semana ou mais
- ☐ Algumas vezes por mês
- ☐ Algumas vezes por ano
- ☐ Menos de uma vez por ano
- ☐ Nunca

Com que frequência os outros presumem que você trabalha em um cargo de status inferior ao seu e o tratam como tal?

- ☐ Uma vez por semana ou mais
- ☐ Algumas vezes por mês
- ☐ Algumas vezes por ano
- ☐ Menos de uma vez por ano
- ☐ Nunca

Com que frequência um colega de trabalho com menos experiência e menos qualificações foi promovido antes de você?

- ☐ Uma vez por semana ou mais
- ☐ Algumas vezes por mês
- ☐ Algumas vezes por ano
- ☐ Menos de uma vez por ano
- ☐ Nunca

Com que frequência você foi humilhado injustamente na frente de outras pessoas no trabalho?

- ☐ Uma vez por semana ou mais
- ☐ Algumas vezes por mês
- ☐ Algumas vezes por ano
- ☐ Menos de uma vez por ano
- ☐ Nunca

23. Usando a escala abaixo, escreva em cada caixa o número que melhor corresponde à forma como os portugueses são vistos pela maioria dos brasileiros.

Em que medida a maioria dos brasileiros vê a comunidade Portuguesa como:

Competente

☐ Nada ☐ Pouco ☐ De certa forma ☐ Suficiente ☐ Muito

Capaz

☐ Nada ☐ Pouco ☐ De certa forma ☐ Suficiente ☐ Muito

Determinada

☐ Nada ☐ Pouco ☐ De certa forma ☐ Suficiente ☐ Muito

Amigável

☐ Nada ☐ Pouco ☐ De certa forma ☐ Suficiente ☐ Muito

Calorosa

☐ Nada ☐ Pouco ☐ De certa forma ☐ Suficiente ☐ Muito

Bem-intencionada

☐ Nada ☐ Pouco ☐ De certa forma ☐ Suficiente ☐ Muito

Honesta

☐ Nada ☐ Pouco ☐ De certa forma ☐ Suficiente ☐ Muito

Sincera

☐ Nada ☐ Pouco ☐ De certa forma ☐ Suficiente ☐ Muito

Confiável

☐ Nada ☐ Pouco ☐ De certa forma ☐ Suficiente ☐ Muito

24. Como você se sentiria trabalhando em um grupo composto exclusivamente por portugueses?

Confortável

1 ☐ Nada 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5 ☐ 6 ☐ 7 ☐ Totalmente

Aceite

1 ☐ Nada 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5 ☐ 6 ☐ 7 ☐ Totalmente

À vontade

1 ☐ Nada 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5 ☐ 6 ☐ 7 ☐ Totalmente

Nervoso

1 ☐ Nada 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5 ☐ 6 ☐ 7 ☐ Totalmente

Ansioso

1 ☐ Nada 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5 ☐ 6 ☐ 7 ☐ Totalmente

Embaraçado

1 ☐ Nada 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5 ☐ 6 ☐ 7 ☐ Totalmente

25. Por favor, classifique o calor ou frio que sente em portugueses

(0 = sentimentos mais frios, 5 = neutro, 10 = sentimentos mais calorosos).

☐ 0 - Muito frio

☐ 1

☐ 2

☐ 3

☐ 4

☐ 5 - Neutro

☐ 6

☐ 7

☐ 8

☐ 9

☐ 10 – Muito quente

26. Seguem-se algumas afirmações sobre a língua, as tradições culturais, os amigos, etc. Por favor, indique até que ponto concorda ou discorda de cada afirmação, assinalando a

resposta que melhor se aplica a si. Use a escala de 1 a 7 em que, 1 "Discordo Totalmente" a 7 "Concordo Totalmente".

Penso que os membros da comunidade Brasileira devem adaptar-se às tradições culturais portuguesas e não manter as suas próprias tradições.

1 ☐ Discordo totalmente 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5 ☐ 6 ☐ 7 ☐ Concordo totalmente

Preferia casar-me com um(a) Brasileiro(a) do que com um Português(a).

1 ☐ Discordo totalmente 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5 ☐ 6 ☐ 7 ☐ Concordo totalmente

Penso que os membros da comunidade Brasileira devem manter as suas próprias tradições culturais, mas também adaptar-se às dos Portugueses.

1 ☐ Discordo totalmente 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5 ☐ 6 ☐ 7 ☐ Concordo totalmente

Preferia casar-me com um(a) português(a) do que com um(a) brasileiro(a).

1 ☐ Discordo totalmente 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5 ☐ 6 ☐ 7 ☐ Concordo totalmente

Estaria tão disposto a casar com um(a) português(a) como com um brasileiro(a).

1 ☐ Discordo totalmente 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5 ☐ 6 ☐ 7 ☐ Concordo totalmente

Considero que não é importante para os membros da comunidade Brasileira manterem as suas próprias tradições culturais nem adaptarem-se às dos portugueses.

1 ☐ Discordo totalmente 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5 ☐ 6 ☐ 7 ☐ Concordo totalmente

Penso que os membros da comunidade Brasileira devem manter as suas próprias tradições culturais e não se adaptar às dos Portugueses.

1 ☐ Discordo totalmente 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5 ☐ 6 ☐ 7 ☐ Concordo totalmente

Não gostaria de me casar nem com um(a) português(a) nem com um brasileiro(a).

1 ☐ Discordo totalmente 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5 ☐ 6 ☐ 7 ☐ Concordo totalmente

É mais importante para mim falar naturalmente em português brasileiro do que em português europeu.

1 ☐ Discordo totalmente 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5 ☐ 6 ☐ 7 ☐ Concordo totalmente

É importante para mim falar naturalmente tanto em português europeu como em português brasileiro.

1 ☐ Discordo totalmente 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5 ☐ 6 ☐ 7 ☐ Concordo totalmente

É importante para mim falar naturalmente tanto em português europeu como em português brasileiro.

1 ☐ Discordo totalmente 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5 ☐ 6 ☐ 7 ☐ Concordo totalmente

Não é importante para mim falar naturalmente nem em português brasileiro nem em português europeu.

1 ☐ Discordo totalmente 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5 ☐ 6 ☐ 7 ☐ Concordo totalmente

Prefiro atividades sociais que envolvam tanto portugueses(as) como os membros da comunidade Brasileira.

1 ☐ Discordo totalmente 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5 ☐ 6 ☐ 7 ☐ Concordo totalmente

Prefiro ter apenas amigos portugueses(as).

1 ☐ Discordo totalmente 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5 ☐ 6 ☐ 7 ☐ Concordo totalmente

Prefiro ter apenas amigos brasileiros(as).

1 ☐ Discordo totalmente 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5 ☐ 6 ☐ 7 ☐ Concordo totalmente

Prefiro atividades sociais que envolvam apenas portuguesas(as).

1 ☐ Discordo totalmente 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5 ☐ 6 ☐ 7 ☐ Concordo totalmente

Prefiro ter tanto amigos brasileiros como portuguesas(as).

1 ☐ Discordo totalmente 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5 ☐ 6 ☐ 7 ☐ Concordo totalmente

*Não quero frequentar atividades sociais nem portuguesas nem brasileiras.
Prefiro atividades sociais que envolvam apenas membros da comunidade Brasileira.*

1 ☐ Discordo totalmente 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5 ☐ 6 ☐ 7 ☐ Concordo totalmente

Não quero ter amigos(as) nem portugueses(as) nem brasileiros(as).

1 ☐ Discordo totalmente 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5 ☐ 6 ☐ 7 ☐ Concordo totalmente

27. Novamente, pense sobre morar em Portugal. Usando a escala abaixo, quanto você acha que foi fácil ou difícil para se adaptar a cada uma das seguintes características de Portugal?

Clima (temperatura, chuva, humidade).

1 ☐ Discordo totalmente 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5 ☐ 6 ☐ 7 ☐ Concordo totalmente

Natureza (plantas e animais, poluição, cenário).

1 ☐ Discordo totalmente 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5 ☐ 6 ☐ 7 ☐ Concordo totalmente

Ambiente social (tamanho da comunidade, vida, barulho).

1 ☐ Discordo totalmente 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5 ☐ 6 ☐ 7 ☐ Concordo totalmente

Moradia (higiene, hábitos de dormir, senso de segurança).

1 ☐ Discordo totalmente 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5 ☐ 6 ☐ 7 ☐ Concordo totalmente

Aspectos práticos (chegar aos lugares, transportes públicos, compras).

1 ☐ Discordo totalmente 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5 ☐ 6 ☐ 7 ☐ Concordo totalmente

Comida e hábitos alimentares (o tipo de comida servido, como a comida é, horário das refeições).

1 ☐ Discordo totalmente 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5 ☐ 6 ☐ 7 ☐ Concordo totalmente

Vida familiar (se a família é unida, quanto tempo passam juntos).

1 ☐ Discordo totalmente 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5 ☐ 6 ☐ 7 ☐ Concordo totalmente

Normas sociais (como se comportar em público, estilo das roupas, o que as pessoas acham engraçado).

1 ☐ Discordo totalmente 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5 ☐ 6 ☐ 7 ☐ Concordo totalmente

Valores e opiniões (o que as pessoas acham de religião e política, o que as pessoas acham certo ou errado).

1 ☐ Discordo totalmente 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5 ☐ 6 ☐ 7 ☐ Concordo totalmente

Pessoas (se as pessoas são amigáveis, quão estressadas ou relaxadas as pessoas são, atitudes com estrangeiros).

1 ☐ Discordo totalmente 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5 ☐ 6 ☐ 7 ☐ Concordo totalmente

Amigos (fazer amigos, quantidade de interação social, o que as pessoas fazem para se divertir e relaxar).

1 ☐ Discordo totalmente 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5 ☐ 6 ☐ 7 ☐ Concordo totalmente

Língua (aprender a língua, entender as pessoas, se fazer compreendido).

1 ☐ Discordo totalmente 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5 ☐ 6 ☐ 7 ☐ Concordo totalmente

Anexo : Debriefing

Muito obrigado por ter participado neste estudo. Seu tempo e suas respostas foram importantes para nós.

Sua participação por meio do inquérito contribuiu para o reconhecimento da importância de aprofundar o conhecimento científico acerca das interações entre a comunidade brasileira qualificada e a população portuguesa no ambiente profissional. Ao participar, possibilitam a construção de uma base sólida de informações que poderão servir como referência para futuras intervenções e políticas públicas.

O objetivo deste estudo é examinar a integração da comunidade brasileira qualificada no cenário profissional português, com foco nos impactos que surgem quando esses indivíduos se deparam com obstáculos na busca por emprego. Pretende-se compreender de que maneira tais desafios influenciam o processo de aculturação desses profissionais, considerando não apenas as questões laborais, mas também os aspetos sociais e culturais que fazem parte do

Rodrigo Aparecido de Faria | Imigração Brasileira Qualificada em Portugal: relações entre discriminação laboral e processos de aculturação
processo de adaptação.

Voltamos a referir os dados de contacto que pode utilizar caso deseje colocar uma dúvida, partilhar algum comentário, ou assinalar a sua intenção de receber informação sobre os principais resultados e conclusões do estudo: Rodrigo de Faria (rodrigodefaria@outlook.pt) e Leonor Pereira da Costa (leonor.costa@ulusofona.pt)

Se tiver conhecimento de mais pessoas que possam vir a participar neste estudo, solicitamos que não divulgue nem os objetivos que aqui lhe apresentamos nem a metodologia utilizada, de forma a não colocar em causa os resultados do estudo.