

**EMIGRATION OF PORTUGUESE EXECUTIVES TO  
BRAZIL**

Déhora António de Castro Pinto

Dissertation submitted as partial requirement for the degree of  
Master in International Management

First Supervisor:

Prof. Dr. Alexandra Fernandes, Prof. Auxiliar do Dep. Marketing, Operações e Gestão  
Geral do ISCTE-IUL

Second supervisor:

Prof. Dr. Gabriel Rossini, PUC São Paulo, Brazil

June 2012

## **Agradecimentos**

O trabalho aqui exposto representou uma enorme oportunidade de aprofundamento de conhecimentos adquiridos ao longo do ano académico do Master in International Management de 2010/2011. Importa por isso salientar o excelente contributo dado nas disciplinas leccionadas pelos professores António Robalo, Rui Vinhas da Silva, Reinier Starink e Matthias Eichhoff que em muito contribuíram para o aprofundamento das teorias e práticas em análise neste estudo.

Um profundo agradecimento dirijo à minha orientadora da tese, a Prof. Dr. Alexandra Fernandes, pelo incondicional apoio, dedicação, empenho e orientação que me concedeu ao longo deste trabalho, mas principalmente pela assertividade na sua análise.

De salientar ainda um agradecimento especial ao meu segundo orientador, o Prof. Dr. Gabriel Rossini, docente da PUC São Paulo, a Universidade onde realizei intercâmbio no âmbito do Mestrado, com o qual pude trocar impressões bem concretas sobre o levantamento teórico e análise de dados.

Na elaboração deste projeto contámos com indispensável ajuda e colaboração de um grupo de sete portugueses a residir em São Paulo no Brasil, cujo contributo é de uma enorme riqueza empírica: André Bernardo, André Carvalho, Diogo Alonso, Inês Varela, Miguel Loureiro, Rui Carvalho e Teresa Horta e Costa. Os seus depoimentos foram fundamentais para estabelecer uma correlação entre o quantitativo e o qualitativo, ou seja enquadrar as vivências destes portugueses com a realidade das estatísticas divulgadas sobre emigração e sobre estas duas economias, Portugal e Brasil,

É ainda relevante deixar um agradecimento aos meus pais, ao meu namorado, à minha irmã, amigos e colegas de mestrado que em todos os momentos me concederam forças para continuar o trabalho compreendendo a minha menor disponibilidade horária para estar junto deles.

Muito obrigada a todos.

## Contents

Agradecimentos .....	1
Resumo .....	5
Abstrat .....	6
1. Executive Summary .....	7
2. Introduction .....	8
2.1 Research Objectives.....	8
2.2 Dissertation Structure.....	9
3. The history framework (XIX and XX centuries) .....	10
3.1 Reasons for the Portuguese emigration to Brazil.....	11
3.1.1 How can emigration result in a good measure to balance the economy? .....	12
3.1.2 Money Remittances .....	14
3.1.3 The Brazilian “Eldorado” .....	15
3.2 The profile of the Portuguese emigrant in Brazil during XIX and XX centuries .	16
3.2.1 Activities, Origin and Gender .....	18
4. Migrations: from Portugal to Brazil today .....	19
4.1 Theoretical referential about migration effects.....	19
4.1.1. Labour Migration .....	19
4.1.2. Migrant Networks .....	21
4.2 The Migratory movements in Portugal .....	23
4.2.1 Portuguese emigrants distribution in Brazil territory.....	25
4.2.2 Portuguese executives .....	27
4.2.3 Illegal migration.....	28
4.2.4. Communities and networks .....	30
5. Economic analysis of Portugal and Brazil.....	34
5.1 Competitiveness analysis (The Global Competitiveness Report).....	35
5.1.1Portugal in the GCI.....	38
5.1.2 Brazil in the GCI.....	41
5.1.3 Comparison Portugal and Brazil (GCI) .....	43
5.2 Human Development Index - UNDP .....	44
5.2.1 Portugal and Brazil in the HDI ranking .....	46
6. Qualitative analysis .....	48
6.1 Research methodology .....	48
6.1.1 Sample .....	49

6.2 Interviews content analysis .....	50
6.3 Results.....	51
6.3.1 Professional Background .....	52
6.3.1.1 High education .....	53
6.3.1.2 Professional experience .....	54
6.3.1.3 International experience.....	56
6.3.1.4 Foreign Languages.....	57
6.3.2 Adaptation to the Brazilian business culture .....	58
6.3.2.1 Feedback .....	58
6.3.2.2 Positivism.....	60
6.3.2.3 Market Dimension .....	61
6.3.2.4 Competitiveness.....	62
6.3.3 Personal adaptation to Brazil .....	63
6.3.3.1 Benefits .....	63
6.3.3.2 Distance .....	65
6.3.3.3 Friends .....	66
6.3.4 Goals for the future (personal and professional).....	68
6.3.4.1 Timeline .....	68
6.3.4.2 Family .....	69
6.3.4.3 Career.....	70
6.4 Discussion of the content analysis .....	71
6.4.1 Hypothetical explanation .....	72
7. Conclusion.....	73
7.1 Limitations of the Research and Open topics for development.....	75
Bibliography: .....	77
Appendixes .....	80
Appendix A - Absolute numbers estimated of Portuguese emigrants arriving in Brazil. .....	80
Appendix B - Gender of all the Portuguese emigrants form 1875-1964.....	81
Appendix C – Italians, Portuguese and Japanese immigrants entrances in the state of São Paulo by decades (1890-1949).....	82
Appendix D – Foreign authorization given by country of origin .....	82
Appendix E - Top 20 rank of absolute Numbers of Portuguese emigrants in receiving countries until the end of 2011 .....	83

Appendix F – Complete The Global Competitiveness Index 2011–2012 .....	84
Appendix F – Total The Global Competitiveness Index 2011–2012 (cont’d.) .....	85
Appendix G – Human Development Index and its components 2011.....	86
Appendix G – Human Development Index and its components 2011 (cont’d.).....	87
Appendix H - Brazil GDP compared with Latin America and the Caribbean .....	87
Appendix I – Hofstede dimensions definition .....	87
Appendix J - Comparison between Portugal and Brazil Hofstede dimensions .....	88
Appendix K – Interview Script.....	88
Appendix L - Interviews .....	91

## **Table of figures**

- FIGURE1- IMMIGRANTS IN BRAZIL BY COUNTRY OF ORIGIN FROM 1880 TO 1969. 11
- FIGURE 2 – TOP 7 OF NUMBER OF RECEIVING EMIGRANTS IN BRAZIL BETWEEN 1890 AND 1929..... 12
- FIGURE 3 - ABSOLUTE NUMBERS ESTIMATED OF PORTUGUESE EMIGRANTS ARRIVING IN BRAZIL..... 13
- FIGURE 4 - RANKING OF THE 20 COUNTRIES RECEIVING PORTUGUESE UNTIL THE END OF 2011, REGISTERED BY THE CONSULAR RECORDS OF EACH COUNTRY. .... 24
- FIGURE 5 - RANKING OF THE 20 COUNTRIES WITH “RESIDENTS BORN IN PORTUGAL” UNTIL THE END OF 2011 REGISTERED BY THE STATISTIC INSTITUTIONS OF EACH COUNTRY. .... 24
- FIGURE 6 – PORTUGUESE POPULATION MOVEMENTS TO BRAZIL, 2004-2010..... 25
- FIGURE 7 – “THE PROMISED LAND” AUTHORIZATIONS GIVEN BY THE BRAZILLIAN MINISTÉRIO DO TRABALHO UNTILL 2011 ..... 27
- FIGURE 8- 12 PILLARS OF COMPETITIVENESS USED ON THE GLOBAL COMPETITIVENESS REPORT ..... 37
- FIGURE 9 - 12 PILLARS OF COMPETITIVENESS OF PORTUGAL AND INNOVATION DRIVEN ECONOMIES. .... 39
- FIGURE 10: 12 PILLARS OF COMPETITIVENESS OF BRAZIL AND TRANSITION 2 TO 3 ECONOMIES. .... 42
- FIGURE 10 - PROFILES IDENTIFIED TO SIX INTERVIEWS – HOMOGENIZATION ..... 50
- FIGURE 11 – INDUCTIVE CATEGORIES CREATED BY CODIFICATION OF OPEN ENDED QUESTIONS ..... 52
- FIGURE 12 – DEGREE AND FIELDS OF THE INTERVIEWEES..... 53
- FIGURE 13 – PREVIOUS AND ACTUAL POSITION OF THE SEVEN INTERVIEWEES. . 54
- FIGURE 14 – PREVIOUS INTERNATIONAL EXPERIENCE ..... 56
- FIGURE 15 – FOREIGN LANGUAGES FLUENTLY SPOKEN BY THE SEVEN INTERVIEWEES. .... 58
- FIGURE 18 – PERCENTAGE OF SOCIAL CLASSES IN BRAZIL..... 62
- FIGURE 19 - MONEY REMITTANCES IN MILLIONS OF EUROS FROM 2005 TO 2011 .. 64

## **Resumo**

O estudo que se segue teve como objetivo explorar o fenómeno recente de emigração de portugueses para o Brasil. Analisou-se o fenómeno idêntico datado do final do século XIX e início do século XX com o fim de se fazer uma comparação com os dados atuais divulgados pelos diversos gabinetes de estatísticas e pelas fontes jornalísticas relevantes e especializadas.

Foi feita ainda uma análise teórica sobre os efeitos migratórios e um enquadramento da mesma na realidade dos portugueses no Brasil. Baseado nesse entendimento e concluindo que a conjuntura económica de cada um destes países é o motor para esta mobilidade social, explorámos dois estudos sobre o perfil destes países no que toca a Competitividade e o Desenvolvimento Humano.

Foi realizada uma análise empírica a uma amostra de sete emigrantes com o objetivo de complementar as ideias preestabelecidas. Verificámos tratar-se de um fenómeno em crescimento derivado da atual crise vivida em Portugal o do potencial de evolução económico do Brasil.

A vaga de emigração atual diferencia-se das anteriores e é caracterizada por uma absorção de portugueses altamente qualificados na rede empresarial brasileira em oposição à busca de fortuna através do comércio verificada há cerca de um século atrás. No entanto, o processo de integração na comunidade brasileira por parte de ambas as vagas de emigração é feito de forma semelhante, com um enorme foco nos objetivos profissionais mas mantendo um grande afastamento e algum desinteresse pela integração no povo brasileiro.

**Palavras-chave:** Migrações, Competitividade, Carreira, Integração social.

### **JEL:**

J - Labor and Demographic Economics: J11 - Demographic Trends, Macroeconomic Effects, and Forecasts; J21 - Labor Force and Employment, Size, and Structure; J61 - Geographic Labor Mobility; Immigrant Workers.

## **Abstrat**

The following study aimed to explore the recent phenomenon of emigration of Portuguese people to Brazil. It was analyzed the similar phenomenon dated from the end of the XIX century and the beginning of the XX century in order to do a comparison with the actual data delivered by the various statistical centers and relevant and specialized news sources.

It was also made a theoretical analysis of the effects of migration and a framework in the reality of the Portuguese in Brazil. Based on this understanding, it was concluded that the economic situation of each of these countries is the engine for the social mobility and two studies were explored to get the profiles of these countries regarding the Competitiveness and Human Development.

It was performed an empirical analysis of a sample of seven emigrants in order to complement the pre-established ideas. We found that this is a growing phenomenon derived from the current crisis lived in Portugal and followed by the potential for economic development of Brazil.

The current wave of emigration differs from the past one and is characterized by absorption of the highly qualified Portuguese executives by the Brazilian business networks in opposition to the pursuit of fortune through trade activities verified about a century ago. Nevertheless the process of integration in the Brazilian community by these two waves of Portuguese emigrants is made in a similar way, with big focus on the professional goals and remaining an alienation and detachment with the integration into the Brazilian people.

**Key-words:** Migration, Competitiveness, Career, Social integration.

### **JEL:**

J - Labor and Demographic Economics: J11 - Demographic Trends, Macroeconomic Effects, and Forecasts; J21 - Labor Force and Employment, Size, and Structure; J61 - Geographic Labor Mobility; Immigrant Workers.

## 1. Executive Summary

This dissertation is based on a very recent phenomenon of migration of high qualified Portuguese executives. The economic problems that Portugal is facing are closing doors to the young executives that invested money and time on their careers and have ambitions but no opportunities in their home country.

Brazil is the largest country in South America with the maximum population and today, their economy is on the rise, blessed with abundant natural resources. Brazil has become the most powerful country in South America in economic terms and a place searched by the depressed standards of Europe and the United States that are being attracted to do business investment but also to live and build a new life. Portuguese people have the competitive advantage of the language and the ambition to grow and hat the numbers are rising, in 2011 stood at 137 executive permissions given.

But Brazil is still on a level of development different from the European countries which are good for the capacity of absorption of high qualified people but bad at the same time since the human conditions are low when looking to the Human Development ranking. The analysis ranks countries in terms of long and healthy life, knowledge and a decent standard of living and Portugal got the 41<sup>th</sup> position and Brazil the 84<sup>th</sup>.

So the country analysis here developed passed through economic factors, competitiveness and human development stages, all frame worked the countries situations and gave answers to the increase of the migration numbers to Brazil from Portugal.

The starting point is a literature review focus on the past experience of the Portuguese emigrants in Brazil during the end of the XIX century and the beginning of the XX. The profile did not match with the new emigrant, nevertheless there are still remnants of the past and the communities and networks have a strong presence creating an image of the Portuguese outdated and that creates conflicts with the newcomer's values.

Besides the factual analysis the results were complemented by an empirical study with a content analysis of seven interviews made to Portuguese young executives living in São Paulo. The answers were the basis to justify some ideas about professional



backgrounds, Adaptation to the Brazilian business culture, Personal adaptation to Brazil and Goals for the future.

As a conclusion the ideas taken from the historical analysis could create a correlation with the recent events and build a new profile of the Portuguese emigrant that goes to Brazil. He is now a developed person, with career ambitions on his path, his new social environment is secondary and there is a strong lack of integration on the Brazilian community.

This master thesis leaves open questions about the future of this emigrant and about the receptivity of the market to a group of people that have a common history but a different culture.

## **2. Introduction**

This chapter focuses on the structure of the dissertation project. The sub-sections that will be presented in this chapter are, research objectives, problem statement, dissertation structure and data collection. Through this chapter the reader will be able understand what are the objectives and organization of the material of the project. This is a chapter that structures the layout of the dissertation for the reader.

### **2.1 Research Objectives**

The main objective of this project is to collect data about emigration of Portuguese people going to Brazil enabling a creation of a profile of the today emigrant and allowing a comparison with the past. In order to get these profiles the literature review and the statistical data collected gave us information to define them and understand the changes verified along the time between the previous wave of emigration (XIX and XX centuries) and the new one.

Besides the people, the understanding of the country profiles was also an objective established in order to compare their economies and human development stages and get macro reasons to explain the migration movement.

Other objective of this project includes a development of an empirical study to understand with a more close view the motivations of the new emigrants. The

interviews were, together with the experience of the author on the field, the main tools to cross facts with specific examples.

So in a summary there are three pillars in analysis that designs the objectives of the study:

- Migration movements from the XIX century until today;
- Country analysis and comparison of Brazil and Portugal;
- Motivations, adaptation, integration career and personal goals of the newcomers.

In the end, our intention is to create a starting point on the deep comprehension of the phenomenon and also to open questions about the future of both countries and communities.

## **2.2 Dissertation Structure**

This dissertation is divided into five main chapters. Chapter one aims to define the dissertation objectives and respective structure. It is intended to organize the dissertation and explain the reason for choosing this topic.

Chapter two focuses on the analysis of the previous phenomenon of emigration, framing the past history between the XIX and XX centuries with a focus on economic impacts, motivations that provoked the migration movement and the profile of that emigrant (career objectives, family and social life).

The chapter three will go into deep on the data collected about the new emigrants. It will start with an explanation of the concepts about migration that fits in this study: labour migration and migration networks. This chapter will give the numbers and graphics about migration to Brazil, migration of Portuguese people by regions, illegal migration phenomenon and also a subchapter dedicated to the slice of executives.

The chapter four will introduce two global rankings in the project, The Global Competitiveness Report and the Human Development Index. These rankings will give us an understanding of the state of both economies and stages of human development.

The fifth chapter is the qualitative analysis. An empirical study was done among seven emigrants and the results were analyzed and systematized in a list of inductive categories taken during the field work.

The final chapter is the conclusion of the dissertation and the further recommendations. The goal of this dissertation is to understand this Portuguese migration movement and present a realistic explanation with comparisons with the past and with the tools available in the market to understand countries.

### **3. The history framework (XIX and XX centuries)**

The history of Brazil has its foundation in 1500 when Portugal arrived in the largest country in South America as the colonist country. The symbiosis between the two countries started in the 1<sup>st</sup> day of the new born Brazil and explains a lot of economic and social factors that still remains marked by a long relationship. The same language, the Portuguese, is the most characteristic of the similarities and is one of the factors to create proximity and the migration effects more evident

Over time, Brazil's governments have encouraged migration flows to fill its vast territory and boost agricultural production. The first wave, coordinated by Portugal, brought Portuguese migrants and slaves from Africa. Politics and economic needs made Brazil a country of opportunities.

Stelzig (2008) characterizes Brazil “as a country made by centuries of immigration from all parts of the world: the systematic settlement of European invaders, in particular the Portuguese, but also Spaniards, the Dutch, the English and the French, began more than three hundred years ago.” The article reinforces that Portugal “relinquished its exclusive rights (“Pacto Colonial”) to Brazil in 1808, when the Portuguese king, Dom João VI, fled there to escape Napoleon. The country’s harbors were opened to all friendly nations.”

The time of the so-called “big migration” to Brazil began in the second half of the 19th century. The first of three phases of mass immigration (1880 to 1909) lasted until the early years of the 20th century. The immigrants in this phase originated primarily from Europe. The strongest increase was firstly among the Italians with 1,188,883 immigrants. However, immigrants also came from Portugal (519,629), Spain (307,591),

Germany (49,833), the Middle East (31,061) and, in smaller numbers, from various other countries such as Ukraine, Poland, Russia and Korea. The total number of immigrants in the period after the abolition of slavery was between 50,000 and over 200,000 per year.

	Portugal	Italy	Spain	Germany	Japan	Middle East	Others
1880-1909	519,629	1,188,883	307,591	49,833	861	31,061	171,498
1910-1929	620,396	245,003	263,582	101,703	85,716	79,102	266,598
1930-1969	464,055	142,334	140,538	56,606	160,735	30,301	232,939
<b>Total</b>	<b>1,604,080</b>	<b>1,576,220</b>	<b>711,711</b>	<b>208,142</b>	<b>247,312</b>	<b>140,464</b>	<b>671,035</b>
<b>Share</b>	<b>31%</b>	<b>30%</b>	<b>14%</b>	<b>4%</b>	<b>5%</b>	<b>3%</b>	<b>13%</b>

**Figure1- Immigrants in Brazil by country of origin from 1880 to 1969.**  
Adapted from Jeffrey (1999).

### **3.1 Reasons for the Portuguese emigration to Brazil**

Pasckes (1990) developed a study about historical reasons for the phenomenon of the tremendous flows of emigrants from Portugal to Brazil during the XIX and XX centuries.

The XIX century was for Portugal a transition period, the commercial and industrial capitalism were in a development phase and the country was passing for an economic crisis with the lost of their main market, Brazil, complemented by the crisis of the Monarchy that started to fall down. As a consequence, the corporatism of the Middle Age was extinguished in 1835 and the liberal capitalism was at that time with the doors open to the development.

Pasckes (1990) states that in the middle of the XIX century, the manpower and the means of production were being separated in the country side and in the cities, especially in Oporto and Lisbon, and the exports of the Portuguese products started a new era, especially with the wine, the developing industry of textile, paper productions, dishware and glass. The development of the mechanisms to work in agriculture represented the development of these industries and the expansion of the markets outside Portugal

In this economic context, we can observe an excess of the manpower that were being head off to the Portuguese cities and even to other countries. The lost of the power over

Brazil created a development of the commercial exchanges but an accumulation of workers. The Portuguese Balance of Payment was negative and one of the ways that government found to equilibrate the balance was sending them to Brazil. So the migration was more than a dream of enrichment of the Portuguese workers, it was also encouraged by the government. (Pasckes 1990)

Between 1890 -1929 the Portuguese emigrants represented the second most important slice of labor force in Brazil side by side with Italians as shown in the table above

1	Italy	1.156.472
2	Portugal	1.030.666
3	Spain	551.385
4	Germany	112.593
5	Russia	108.475
6	Japan	86.577
7	Austria	79.052

**Figure 2 – Top 7 of number of receiving emigrants in Brazil between 1890 and 1929.**

Adapted from Petrone (1978)

### **3.1.1 How can emigration result in a good measure to balance the economy?**

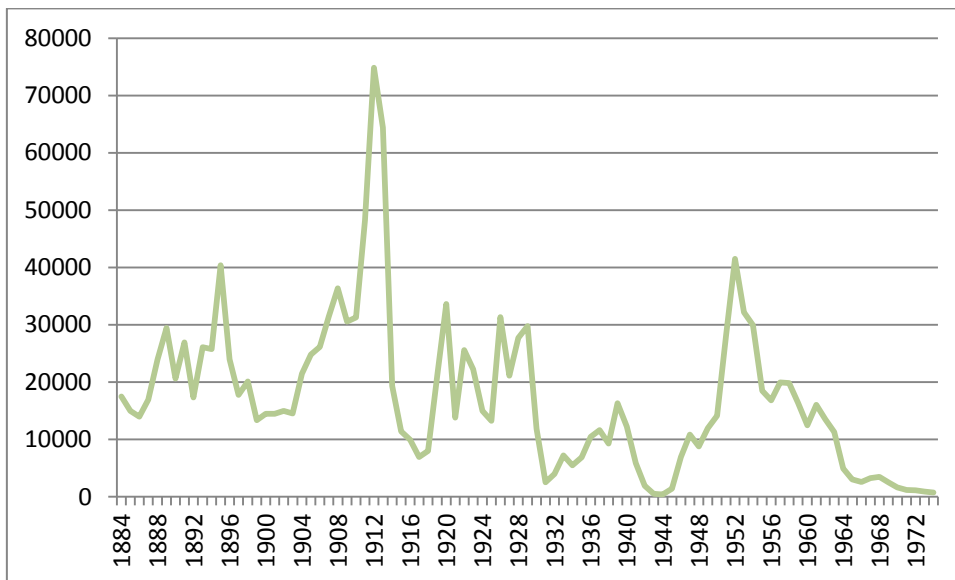
Mata (1984) considers also other theory that understands the Portuguese emigrants as a redundant labor force in the national environment, but a need for the international markets, that allows the mother country to receive part of the revenues by money remittances. In this case the value of money remittances can be compared with the GDP and the results from the end of the XIX century until the 1<sup>st</sup> World War of money remittances represented 2% of the GDP and until the big depression it represented 4% for Portugal.

In a brief analysis these numbers can be explained by the revolution facts that Portugal passed. The development of the commercial and industrial capitalism would motivate conflicts with the politic institutions. The 5th of the October of 1910, established a republic after the Portuguese monarchy, ousted by revolutionaries. So, in the beginning of the XX century and after the 1st World War the Portuguese emigrants increases due to the lack of quality life in Portugal and also because of the politic agitation that the new republic was facing.

In the Salazar era, with the corporatism implemented, the economy starts to be managed by the government, especially with the *Planos de Fomento* (Baganha 1994). The strategy after the 2<sup>nd</sup> World War aimed to encourage the internal production of goods, since the external investments were at that moment focused on the army. The idea was to replace the imports and starts to develop industrialization, invest on infrastructures, and highlight the agriculture potential of the country among other measures. So the employment politics were reviewed and the emigrants' flow retrains, comparing to the XIX century. As stated by Baganha (1994) the percentage of emigrants that arrived in Brazil shows the relevance of these political facts in Portugal:

- 1820-1833 -13,31%;
- 1884-1933 - 68,39%
- 1934-1960 -18,30%.

It's evident the decrease of emigration to Brazil between the second phase and the Salazar era (1934-1960). Based in the graphic bellow, we can also analyze the absolute numbers of emigrants that were traveling per year and that can we express better the difference between the three phases above.



**Figure 3 - Absolute numbers estimated of Portuguese emigrants arriving in Brazil.**

Adapted from (1 )Rodrigues de Freitas. in Notice sur le Portugal (1855-1865); (2 ) Emigração Portuguesa 1910-12; Movimento da População, 1913-1920; Anuário Estatístico de Portugal, 1915-1919; 1921-1930 (3) Junta de Emigração (1958-1974)

### 3.1.2 Money Remittances

Baganha (1994) says that we can analyze the impact of the emigrants in the national economy with the ratio between the value of the money remittances under the value of the exportations and also by the value of the money remittances under the GDP. As Mata (1984,13,14 referred by Baganha (1994) between 1890 and 1930 the estimated value for the money remittances from immigrants to Portugal, represented around 50% of the exportations of the Portuguese economy. The big impact in the Portuguese economy and demography of the emigration phases is undeniable when considering it an item among all the products like wine or glass that Portugal was exporting. The question if it benefits or prejudices the future of the Portuguese economy is not so clear, but in terms of immediate impact the boost of the economy was visible.

The influence of remittances is referred by Lewis (1954) and Ranis and Fei (1961) on the Massey review, when in a theoretical world the households of origin implicitly are ruled out, developing country governments have an interest promoting out-migration only to extend that the marginal product of the migrating labour is less than the countries' average product of labour. In this case, emigration carries no opportunity cost and the average product of workers who remain is increased. However in developing country governments, such as Portugal at the beginning of the XIX century, the emigration was not conceived in terms of the lost labour effects, but as a potential source of savings with foreign exchange, as well as a safety valve for easing unemployment or exporting troublemakers who question the political status quo.

Although measuring remittances is difficult because migrants often enter developed countries outside of official channels and repatriate their earnings through informal means, Oliveira Martins (1994) compares the official numbers of money remittances with the Portuguese exportations and found that in the end of the XIX century they surpassed the value. Portugal received 18.000 *contos de reis* (the currency at that time) annually from the emigrants, and the commercial exportations did not even reach 4.000 *contos de reis*.

Between these two centuries the government tried also to engage these emigrants in the urban centers of Brazil, betting on the commercial sector even more and believing that the agriculture savings were not so profitable as the ones that were following the evolution of the cities. Rio de Janeiro and São Paulo were the targets and one of the

reasons was to motivate the immigrants consumption of the Portuguese products exported.

### **3.1.3 The Brazilian “Eldorado”**

We’re going back to the XIX century to understand the reasons that will allow us to get a parallel with the reasons that motivates de emigrants of today to go to Brazil. From a population of around 5 millions of habitants, at the end of the XIX century, Portugal sent around 300.000 workers to Brazil, representing 6% of the total population. (Envagelista, 1971).

The emigration was not a consequence of the excess of population. So what motivated this amount of people to go to Brazil besides the government facilities? Become rich was a dream always present in the emigrants mind. This is an ideological reason that makes sense and that was combined with the economic crisis, with the end of the Monarchy and the independence of Brazil.

Pasckes (1990) states that the easy enrichment dream, made the Portuguese population create an illusion of a better future and that dream was growing even during the travel through the ocean at that time. The food, sanitary assistance and the living conditions a board, were better during those three weeks than in their own villages in Portugal. The feeling of a big and good adventure started before the arrival.

But, as Pasckes (1990) says, after arriving the illusion became real, the beginning was always precarious in Brazil and the bitterness combined the homesickness with the difficulties with the country adaptation. So these new emigrants became totally focused on their work. The majority were working on urban activities, like autonomous commerce, basically because of their bad memories of the agriculture, the mean of subsistence in their home country that made them decide to go to Brazil. The enrichment could not be made in the same activity and the ambition led them to challenge their professional life in a new activities.

The choice for the Brazilian “Eldorado” is explained by the language and for the well known treasure that Brazil possessed from their greatness and from their rich fields.

Among the ideological causes, the INE (Instituto Nacional de Estatísticas) made a study that found that “the desire to increase their fortune” was the one that most motivated the



17.547 emigrants in a total of 20.772 that were leaving Portugal in 1901. 14.559 were going to Brazil and 12.434 had that motivation of enrichment. So 70% of the emigrants in 1901 were going to Brazil and only less than 15% had different reasons besides getting rich while changing Portugal for Brazil.

As Scott (2000) mentioned in her article “As duas faces da imigração portuguesa para o Brasil”, São Paulo and Rio de Janeiro represented the main receptor centers of emigrants. São Paulo because of the expansion of the labour on the coffee industry in the XIX century, needed manpower to sustain the big growth of this production, and motivated by the end of the slavery. 70% of the immigrants in the decade of 1890 were going to São Paulo, the most frequent destination of the immigrants from all over the world (Klein, 1994:31). But the Portuguese’s made a different career engagement, and while Italians entered in the coffee industry the Portuguese emigrants started to work on their own, gaining with the growth of the city and opening commercial establishments.

### **3.2 The profile of the Portuguese emigrant in Brazil during XIX and XX centuries**

The profile of the Portuguese emigrant during the XIX and XX centuries created, as a consequence of the political and economical incidents, the choice of a certain type of workers to emigrate. The Lusitanian heritage of Brazil it’s not only crated with the language, architecture of the colonial cities, food and wine but also of a profile of the residents, the Portuguese emigrant. Renato Pinto Venâncio (2000), in the article "Presença de portugueses: de colonizadores a imigrantes" defines the history of the Portuguese emigration to Brazil in three phases: the restrict emigration (1500-1700), the transition (1701-1850), the massive (1851-1930) and the decline (1960-1991). Each one generated a type of profile that among the Brazilian society was understood sometimes as interesting for the economy and in most of all situations with a negative acceptance.

The massive phase is the one that can better be transferred as a comparison for nowadays and that we’ll explore later. The massive phase brought to Rio de Janeiro the ones that were anxious to realize the dream of enrichment. As a consequence (Alvim, 1998), the Portuguese starts to have a double representation expressed in the Portuguese literature of the XIX century: the Portuguese goes back to the home country, enriched by the Brazilian gold and he is lauded in Portugal, but in Brazil, this same condition is understood in the opposite way. The Brazilian saw the Portuguese as a robber of their natural resources and an explorer of the poor people. That anti-Lusitan vision had the

memories of the colonialism era and created the Portuguese profile as a man focused on their work and not so well melted in the society.

This assumption, allows us to understand the road that this Portuguese's walked, and the way they built their lives in Brazil. The propose is not to make an anthropological analysis but get profiles and see the match with the emigrant of today.

In "O Cortiço" (1890), the romance of the Brazilian author Aluísio Azevedo, he builds three images of the Portuguese emigrant that reveals different types of interactions with the new country and three interpretations of these emigrants by a Brazilian view. The characters were:

- João Romão – the stereotype of the greedy Portuguese that the only worry was to make a fortune and because of that he forgets to take care of his image and forgets himself physically for working so much. He's owner of a store where he sleeps in the balcony every night. After getting rich the ambition still pursues his life and he wants more and more with no limits ;
- Jerónimo – he is the opposite of João Romão. He is the honest, physically strong, serious character and good costumes, admired for his simplicity and with disposition to work. He remains emotionally connected with the home country maintains the habit of sitting at his door playing Fado.
- Miranda – the typical ambitious Portuguese but in opposition to Romão, prefers to get richer in a easy way and gets married with a Brazilian women which the dowry allows him to maintain his textile store. The maintenance of his economical situation is more important than his marriage for his pride as a man, since he was being betrayed and preferred to ignore that.

In the massive phase it's clear the xenophobic feeling of the Brazilians toward the Portuguese and these three characters always marked by negative details exaggerated by the fiction, helped to understand the issues between the two cultures.

During these years the cultural level of the Brazilian population was still very low, so the typical Brazilian was not a model when compared with the Portuguese that had studied much more, before arriving.

Another theory is from Fortes (1980), he believes that in the beginning of the XX century the success of the Portuguese emigrant caused the anti-Lusitan feeling and an exclusion mechanism created by the society as a protection, developing a stereotype of the Portuguese population that is still part of the Portuguese anecdotes today: a sweaty man, with sabots, a big mustache and the pockets full of money.

### **3.2.1 Activities, Origin and Gender**

(Envagelista, 1971) The north of Portugal was the origin of the majority of the emigrants that went to Brazil from the end XIX century to 1960. The main precedence's were:

- Trás-os-Montes – 14,5% (Bragança and Vila Real)
- Minho – 13% (Viana do Castelo and Braga)
- Porto and Douro Litoral – 13%
- Beira Litoral – 25% (Aveiro and Coimbra)
- Beira Alta – 22,6% (Viseu and Guarda)
- Leiria and Lisbon – 6,3%

The data above let us see that the majority of the emigrants were coming from regions where the main sector of production was the small agriculture and exportation commerce. Between 50% and 80% of the emigrants came from the regions of Minho and Douro Litoral.

The main economic activities of these emigrants were agriculture (45%) at the end of the XIX century and only near 1950 the Brazil starts receiving qualified emigrants (Baganha, 1994).

So the main activities that these people looked for was not the agriculture or the answer to the Brazilian need of labor force on the coffee industry, but in the end of the XIX century these emigrants were building a stronger secondary sector, exploring the services and trade activities.

Regarding the gender, the statistics reveals that three quarters or even more of the legal emigrants that left Portugal until the 50's to Brazil (Table N°2) were in a big proportion adults (more than 80%) and an extreme difference of man instead of women when we look to São Paulo for example.

## **4. Migrations: from Portugal to Brazil today**

### **4.1 Theoretical referential about migration effects**

Studies reveals that a close idea of what is migration and the classical form of changing the country of leaving for a better life is changing and the mobility is becoming on the XXI century part of the society evolution. A lot of theories about human migration have appeared and reveals social, economical and political reasons that motivated the biggest flows that marked the past and with that analysis we can see that the globalization and for example the technology evolution braked some boundaries, but the most classical theories can still be applied when looking at the nowadays phenomenon.

“World in Motion” by Massey (1998) gave us the notion that whatever concepts or theories we drive will determine predictions about the magnitude, duration and character of international migration in the next century. He describes more than 20 contemporary theories of international migration, they are not exclusive but a set of phenomenon analysis that combined can give reasons for people movements.

The Neoclassic Economics has a macro theory that fits on the phenomenon in analysis.

#### **4.1.1. Labour Migration**

This theory states that the international migration effects is caused by geographic differences in the supply of and demand for labor.

Massey (1998) resumed the macro theory of the neoclassical perspective in five propositions and assumptions:

1. The international migration of workers is caused by differences in wage rates between countries;
2. The elimination of wage differentials will end the movement of labor, and the migration will not occur in the absence of such differentials.
3. International flows of human capital – that is highly skilled workers – respond to differences in the rate of return to human capital, which may be different from the overall wage rate of return to human capital, which may be different from the overall wage rate, yielding a distinct pattern of migration that may be the opposite that of unskilled workers;

4. International flows of workers are influenced primarily by labour market mechanisms; other kinds of markets do not have important effects on the international migration;
5. The way for governments to control migration flows is to regulate or influence labor markets in sending and/or receiving countries.

So the search for a labor, a better labor or the variation of minimum wages are one of the most important causes for migration effects. Looking to a more distant point of view, some data can give us an idea of why people tend to search for a better life outside their countries<sup>1</sup>:

- Global Population: 6.5 billion
- Global Labour force 3.2 billion of whom 85% live in less developed countries
- Global Migrants: estimated at 190 million, of whom 90 million are in the labour force 95 million and sixty per cent are in developed countries
- Global labour force: 40% agriculture, 20% industry, 40% services
- Developed country labour force: 3% agriculture, 25% industry, 72 % services
- Migrants in developed countries (60 million out of a total of 500 million): 10% agriculture, 40% industry, 50% services

The phenomenon is formally called Labour Migration and is defined by the International Organization for Migration (IOM) as a cross-border movement for purposes of employment in a foreign country. However, there is no universally accepted definition of labour migration.

The term “economic migrant” is sometimes used as an equivalent to the term labour migrant or migrant worker. However, the two concepts may cover different categories. The term “labour migrant” can be used restrictively to only cover movement for the purpose of employment, while “economic migrant” can be used either in a narrow sense, which includes only movement for the purpose of employment, or in a broader sense that includes persons entering a State to perform other types of economic activities such as investors or business travelers.

IOM points three important reasons that explain the increase of Labour emigration nowadays:

---

<sup>1</sup> <http://tutor2u.net/economics/revision-notes/a2-micro-labour-market-migration.html>

- differences in employment opportunities and living standards between countries;
- increased education and broader access to information on living conditions and employment opportunities abroad
- established inter-country networks based on family, culture, and history.

For IOM labour migration may have enormous potential for countries at both ends of the migration spectrum. For countries of origin, in addition to the possibility of providing some relief from unemployment and absorbing an increase in the labour force, it can provide a form of developmental support, especially through remittances, transfer of know-how, and creation of business and trade networks. For receiving countries facing labour shortages, immigration can alleviate labour scarcity, facilitate occupational mobility, and add to the human capital stock of the receiving countries. In the context of demographic changes, labour migration can help receiving countries to maintain workforce levels.

#### **4.1.2. Migrant Networks**

According to the previous assumption, international migration is caused by geographic differences in the supply of and demand for labor (Todaro and Marusko 1987) so this takes this analysis to another approach of the New Economics of Migrations (Stark and Bloom, 1985) that says that the key insight of the migration decisions are not made by isolated individual actors, but by larger units of related people - typically families or households, but sometimes communities, in which people act collectively not only to maximize expected income, but also to minimize risks and to loosen constraints associated with various kinds of market failures, apart from those in labor market.

Communities formed in the foreign country are often called as Migrant Networks and is defined as a set of interpersonal ties that connect migrants, former migrants, and non-migrants in origin and destination areas through ties of kinship, friendship, and shared community origin. The bigger this network is the more likelihood is the international movement since they lower costs and risks of the movement, increasing the expected net returns to migration. Massey states that this is a catalyst for the change in the nature of social relations highlighting the benefits of the risk diversification or utility maximization as the network grows and becomes stronger in terms of numbers, and

knowledge about the destination such as procedures to legalization, job search, financial helps or relation with consulships or embassies.

In the article “Networks and their Influence on Migration Policy” by Tim Erick, migrant networks are described as particular groups build on the reciprocal cohesion of the group members who are then able to utilize the social capital accumulated within the network. Social capital is the available material and non-material resources of the network members to which other members have access through their connections in the network. The more contacts a person can incorporate in their network and the more resources such contacts have, the stronger the person’s network becomes. This also applies in exactly the same way to the migration network as a whole. The longer it exists, in other words the longer the relevant group’s experience of migration, the stronger a migration network will be. Thus, for example, the inhabitants of a village in which there is a high degree of solidarity can obtain information from members of their community who have already migrated abroad about which places in the destination country have a particularly large number of jobs available.

Erick (2008) also describe how does this networks work in a practical way by hypothesis confirmed by a few studies he compiled:

- The facilitating hypothesis states that the social network contacts at the target destination help the (potential) migrant in many ways, e.g. with local knowledge about jobs, interim funding or helpful contacts.
- The encouraging hypothesis points to the fact that network members invite the (potential) migrant to migrate in the short or long term in order to achieve specific goals, for example as a strategy to secure the household income.
- According to the affinity hypothesis, networks prevent migration because they, or the social ties resulting from them at the place of origin, for example to friends and kin, are so strong that potential migrants refrain from moving.
- In this respect it is said that migration networks reduce the costs (whether economic or social costs) and risks inherent in the migration process.
- It can generally be determined that people who have connections with others with current or previous experience of migration are themselves more likely to migrate.

- And finally, scientific studies have ascertained that the more political, institutional and economic obstacles there are to oppose plans to migrate, the more important migration networks become.

Labor disequilibrium and the migrant networks will be the basis of analysis of the qualitative study, since the search for an economic new reality and being part of a group are variables that connected explain the recent move of Portuguese people to Brazil.

#### **4.2 The Migratory movements in Portugal**

The emigration always made part of the Portuguese history and culture, the past of Portugal as a country of colonies, made this dispersion of the population more evident and migration effects always marked the Portuguese demography. We'll take a look on the recent numbers released by the Portuguese "Observatório da Emigração".

The last publication of numbers refers to all the registers collected before 30 of December 2011, some data are not available so the numbers in analysis are the official ones delivered by each country and published by the "Observatório da Emigração". In the Appendix E, the top 20 ranking of the destinations of the Portuguese emigrants, there is an indicator called "Portuguese's" meaning that these are people living in the foreign country with an unique nationality, the Portuguese, and that can be confused with the concept of "Residents born in Portugal" but are interpreted from each country as different. So we'll keep the analysis with focus on the "Consular records" and "Residents born in Portugal" from the report.



EMIGRATION OF PORTUGUESE EXECUTIVES TO BRAZIL

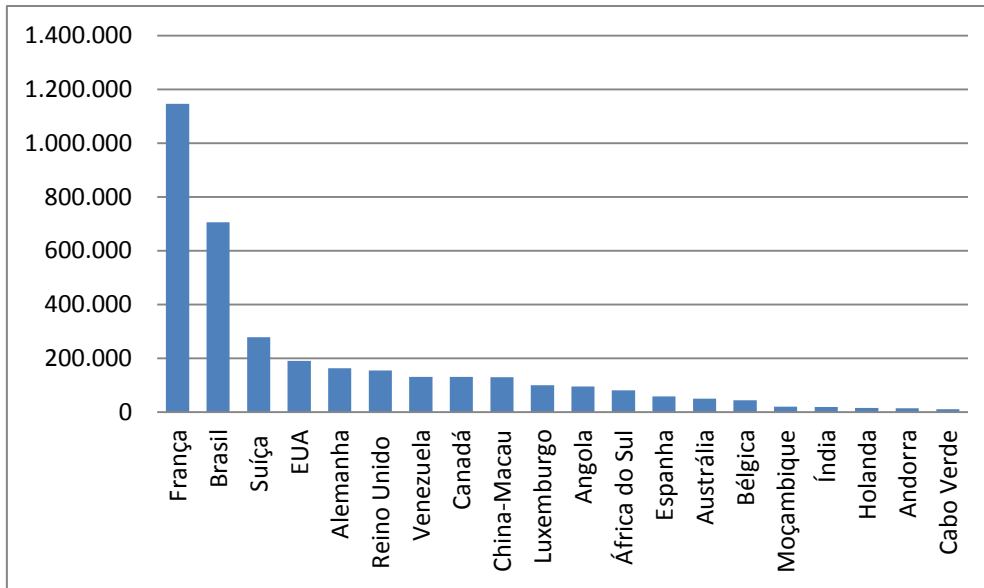


Figure 4 - Ranking of the 20 countries receiving Portuguese until the end of 2011, registered by the Consular Records of each country.

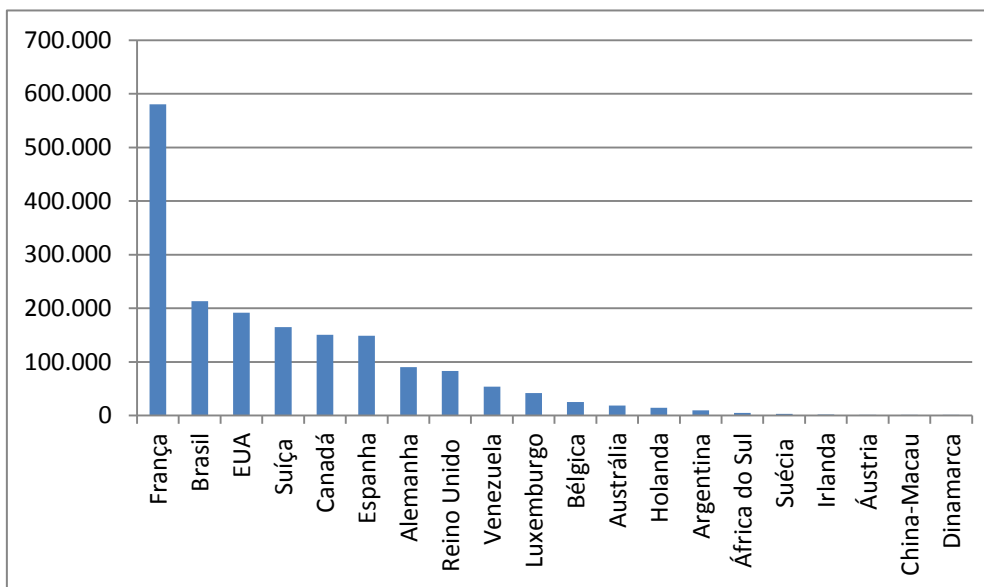


Figure 5 - Ranking of the 20 countries with “Residents born in Portugal” until the end of 2011 registered by the statistic institutions of each country.

The graphics give us different scales of registration numbers, where we find the consular registers much higher than the national statistics. But even though, both puts in evidence that France is by far the preferred destiny with 1.145.531 consular registrations and Brazil comes in second place with 705.615. Is important to highlight that this is a total number that is not segmented by the new arrivals, so it includes people that can be

emigrant for years and years motivated by another economic, social or personal reasons than the ones that arrived in the last couple of years.

To reach an understanding of the evolution of numbers in terms of entrances of Portuguese emigrants in Brazil, we will look at the numbers between 2004 and 2010, and Portugal almost doubled the number of entrances as seen in the Illustration nº6.

	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
Total entrances of foreigners in Brazil	20.162	24.158	25.440	29.488	43.993	42.914	56.006
Entrances of portuguese emigrants	482	595	477	550	679	708	798

**Figure 6 – Portuguese population movements to Brazil, 2004-2010**

Adapted from Ministério do Trabalho e Emprego.

The Portuguese number compared with the total number of entrances looks small, but can be explained with the country dimensions, making the absolute numbers not proportional comparing with bigger countries such as United States of America that had 7.550 entrances (Table N°4), the number one ranked on the entrances in Brazil.

Another factor to be seen as a problem on the migration analysis is the assumption that all the countries have non registered emigrants, as for example the ones that are leaving in a illegal situation, with a tourist visa or even some that are staying with student Visas. A few cases that unfortunately doesn't allow the statistical institutes to analyze the realistic numbers.

#### **4.2.1 Portuguese emigrants distribution in Brazil territory**

São Paulo and Rio de Janeiro have been always the main destinies to the arriving emigrants putting into evidence to seek for the tertiary sector instead of the primary sector. Brazil, as we will see further on the Global Competitiveness analysis is facing an increase of the innovation of the market, nevertheless Portugal surpasses the Brazil position something that leads us to the business interests and emerging industry that is attracting the high qualified Portuguese emigrants.

The Portuguese Embassy in Brazil presented the data from a demographic census from Brazil of 2000 and announced the number 213.203 as the total of Portuguese including bi-nationalized living in Brazil from who the Portuguese Ministério dos Negócios Estrangeiros assumed that this people where perfectly integrated in the society of reception and in the majority of the cases based in the states of São Paulo and Rio de Janeiro (around 90%), one absolute predominance of the urban concentration versus the rural one (not much more than 1%).

The data from 2011 bellow continues to confirm the predominance of the big cities, and only São Paulo and Rio de Janeiro totalizes 80% of the Portuguese concentration that as the Departamento de Polícia Federal states were in 2011 of 329.199.

<b>Estado</b>	<b>2011</b>	<b>%</b>
<b>São Paulo</b>	159867	48,56%
<b>Rio de Janeiro</b>	130488	39,64%
<b>Paraná</b>	6270	1,90%
<b>Minas Gerais</b>	5431	1,65%
<b>Rio Grande do Sul</b>	3838	1,17%
<b>Bahia</b>	3321	1,01%
<b>Pernambuco</b>	3037	0,92%
<b>Santa Catarina</b>	2667	0,81%
<b>Pará</b>	2328	0,71%
<b>Ceará</b>	1978	0,60%
<b>Distrito Federal</b>	1489	0,45%
<b>Espírito Santo</b>	1268	0,39%
<b>Goiás</b>	1213	0,37%
<b>Rio Grande do Norte</b>	1159	0,35%
<b>Amazonas</b>	908	0,28%
<b>Mato Grosso</b>	841	0,26%
<b>Paraíba</b>	786	0,24%
<b>Alagoas</b>	505	0,15%
<b>Mato Grosso do Sul</b>	501	0,15%
<b>Maranhão</b>	410	0,12%
<b>Rondônia</b>	252	0,08%
<b>Sergipe</b>	225	0,07%
<b>Tocantins</b>	113	0,03%
<b>Piauí</b>	99	0,03%

<b>Roraima</b>	91	0,03%
<b>Amapá</b>	87	0,03%
<b>Acre</b>	27	0,01%
<b>Total Geral</b>	<b>329199</b>	<b>100,0%</b>

#### 4.2.2 Portuguese executives

A part from the general number released by the official institutions, recruitment companies have been keen on finding more precise numbers, and Michael Page, a multinational recruitment company delivered to the Brazilian Newspaper “Isto é Dinheiro”<sup>2</sup> a study saying that the number of Portuguese executives arriving to work in Brazil is growing. In 2011 stood at 137 executive permissions given, according to data from the Brazilian Ministry of Labor and the recruitment company. The ranking is led by Japan, which provides 250 executives, followed by South Korea, with 176 executives. In contrast, Portugal does not appear among the 10 countries sending more workers to Brazil. This list is led by the United States, with 9,936 workers, followed by the Philippines and the United Kingdom in 7797 to 4861 (Figure 6) Over the past four years, notes the Brazilian magazine, the number of work visas for this country grew 60%. "Brazil offers higher earnings and prospects for professional growth," said Ricardo Guedes, director of Michael Page in the newspaper.



Figure 7 – “The promised land” Authorizations given by the Brazilian Ministério do Trabalho until 2011

Adapted from “Isto é Dinheiro” (2012)

<sup>2</sup> 2nd of March 2012

[http://www.istoedinheiro.com.br/noticias/78918\\_A+INVASAO+DE+EXECUTIVOS+ESTRANGEIROS](http://www.istoedinheiro.com.br/noticias/78918_A+INVASAO+DE+EXECUTIVOS+ESTRANGEIROS)

The Figure 7 shows the increase of need for executives, explained also by the unemployment rate in January, which according to the IBGE, was 5.5%, which puts the country at the level of full employment. Nevertheless in several areas, including construction, technology and energy, the number of vacancies exceeds the total of available candidates. A recent study by the National Industry Confederation (CNI) has pointed out that the lack of professionals is one of the biggest weaknesses of the Brazilian economy and affects 69% of the companies. So, plan to import employees entered the list of priorities for many companies. Federal government data shows that over the past four years, the number of permits issued to foreigners rose 60% to 70,524 in 2011. Of these, 1,368 are professionals who are taking senior management positions and almost double that recorded in 2008.

Looking to a Portuguese newspaper, *Diário Económico*<sup>3</sup> the vision is clear on the title “Portuguese executives trace route to Brazil” that is explained by the language proximity and the lack of opportunities in Portugal. The newspaper refers a study made by “Boyden Executive Outlook” where they state that alongside to the growth of other BRIC countries - Russia, India and China - Brazil is in the forefront of executive recruiting. The remuneration of executives in Sao Paulo is, comparatively higher than for professionals working in New York, London or Hong Kong.

The research explains this phenomenon with the lack of qualified managers in the country, a factor which in Brazil has attracted a growing number of foreigners. Also the “linguistic proximity and greater familiarity with the situation in this market make Brazil one step at a Portuguese professional excellence in search of an international placement,” explains Fernando de Almeida Neves, the Country Manager of Boyden Portugal.

#### **4.2.3 Illegal migration**

The growth of the number of emigrants made the illegal situations more frequent, and the State Secretary for the Communities said to a Portuguese newspaper (Cesário, 2012) that “the number of irregular emigrants is increasing because of the crisis” (in Portugal) and alerts to the risks taken for those who go illegally to Brazil.

---

<sup>3</sup> 2nd of November 2011 <http://forum.economico.pt/index.php?topic=28481.20>

“In these times, the biggest problem is the tentative of people to outline the bureaucratic obstacles, specially the working visas and working agreements, making the abuse situations much more exposed” told José Cesário. Before the announcement of a new campaign of information driven to the Portuguese emigrants, the governor admitted that in the most part of the cases, people leave Portugal without working agreements to Europe, especially in areas such as civil engineering. For Canada, EUA and Brazil the numbers are increasing in terms of official licenses, but the estimated illegal situations are many. Regarding the legal emigration, the State Secretary recons that is increasing because “when the unemployment increases the emigration is higher” – but explained that is not possible to quantify the phenomenon.

The article reinforces the two main reasons that generally motivates the emigration: “because of a concrete objective such as formation/education or for necessity” and with the crisis in Portugal the numbers of illegal situations are about to increase and because of that the State Secretary is implementing a new campaign to inform the new candidates about the requisitions to emigrate to countries with a lot of legal restrictions such as Brazil.

The number of illegal situations is also drawing the attention to the Brazilian government and in the article published by the Portuguese newspaper *Público*<sup>4</sup>, we can see that Brazil admits to accelerate the granting of visas to foreign immigrants "skilled", developing a plan to change the law, especially to European high educated people. *Público* cited the Brazillian Secretaria de Assuntos Estratégicos: “Brazil is an island of prosperity in the world and many people of good quality want to come, but the Visa queue is the same for everyone. We're not looking to see who will bring technology.” With this assumption the objective for the future is create a process of selective immigration to expedite visas for the more "skilled" and limit the entry of the poorest, such as Haitians and other immigrants who have been accumulated at the borders of the Amazonians. The priority must be the brain drain as said by the Chief Minister of SAE,

---

<sup>4</sup> 18th of January 2012 (<http://www.publico.pt/Mundo/brasil-admite-acelerar-concessao-de-vistos-para-imigrantes-estrangeiros-qualificados-1529558?p=1>)

Moreira Franco: "We can't transfer (technology) buying products outside. You must drain the brain. Technology is in people's minds. "

Brazil, is living a boom in construction and oil exploration and it remains a great shortage of middle management, for example engineers. At the same time, many European experts face unemployment and lack of career perspectives. The possibility of being attracted to Brazil is large and the numbers have shown an increase of new immigrants.

As published by *Público*, between January and September 2011, the Brazilian Ministry of Labor granted 51,353 permits, a third more than in 2010. Portuguese and Spanish are among the most interested.

#### **4.2.4. Communities and networks**

Migration poses challenges for community cohesion: migrants should be helped to settle and get used to how things work in the local area but, in addition, the settled community needs to be helped on the adaptation to the change in their community. Thus, wherever possible, settled communities should be informed about migration into the area and supplied with reliable and accurate information about where newcomers have arrived from, why they have come, the implications of their arrival, their needs and the benefits they bring to the community.

In Brazil, the power of the Portuguese community is huge, due to the decades of history of emigration to Brazil. The ways of support are most of all informal, and based in organized groups that are together for social interest of provenience. Naturally this small institutions work in a supporting role of helping with experience.

Portugal has more than 120 Associations, Federations and Clubs with different proposes and that represent the basis of the connection between the Portuguese emigrants. Almost all of them were created by the emigrants from an age group that are not classified as the newcomers, the executive ones that are assuming manager positions today in the big cities. These groups are focused on the cultural characteristics of Portugal such as the food, folklore, football, "fado" and other activities that connect interests.

To maintain the coherence and relevance of the existence of so many associations, all of them are converged in the “Conselho da Comunidade Luso Brasileira”. The council was created in 1981 and their mission is:

- To advocate the dissemination of historical and cultural values that unite Brazil and Portugal, representing, combining and enlarging the Luso-Brazilian community and its valuable association movement.

To take a deeper look we'll see three examples, chosen randomly:

❖ **Casa do Minho** (<http://www.minho.com.br/>)

- Since 1924
- Based at Rio de Janeiro
- Objectives:
  - Promote the Luso Brazilian fraternity;
  - Develop the sports, cultural and social activities;
  - Disseminate the cult of the Lusophone Community
  - Fight for the interests of the Minho region and North of Portugal making well known the history, nature beauty and promoting the folklore;
  - The house owns three folklore ranches to keep alive the Portuguese traditions;
  - The house owns a Portuguese restaurant to spread the traditional dishes.

❖ **Casa de Portugal** (<http://www.casadeportugalsp.com.br/>)

- Since 1935
- Based at São Paulo
- Objectives:
  - Preserve the Portuguese heritage of big proportions;
  - Preserve the historical values and cultural references of Portugal in São Paulo;
  - Spread the legacy of the colonial era;
  - Provide services to the Portuguese emigrants associated such as a Library, Gallery, amphitheater, events hall, meeting rooms and a restaurant;
  - Work together with the Conselho da Comunidade Luso-Brasileira do Estado de São Paulo, the Câmara Portuguesa do Comércio and the



Provedoria da Comunidade Portuguesa to enhance Portugal among the brazillians.

- ❖ **Clube Centro Português 1º Dezembro** (<http://www.centroportugues.com.br/>)
  - Since 1926
  - Based at Pelotas, Rio Grande do Sul
  - Objectives:
    - Promote the fraternization among the Portuguese descendents;
    - Keep alive the Portuguese culture;
    - Perpetuate the Portuguese culture at Pelotas;
    - Maintain the cultural activities of folklore groups, tunes and chorals.

In common almost all of the associations have similarities such as:

- Born in the first part of the XIX century;
- Objectives focuses on the cultural characteristics of Portugal;
- Promotion of the leisure activities.

For the new emigrants, with new ambitions and less connection to the Portuguese culture, these associations are not being able to connect with them. The lack of identification is not attracting the newcomers and new kinds of connections in terms of content and in terms of form are being developed.

New ways of connections have emerged, and the internet is the main vehicle in opposition to the restaurants and colonial buildings, it is now faster and easier to belong. Social media is the main tool in a business and formal way and in a more relaxed attitude that emphasizes their objective: simplify the entrance in the new country and promote business connections like job searching or business networking.

To understand and create a comparison here are three new networks chosen randomly:

- ❖ **A Nova Geração de Patrícios**
  - Facebook page (<http://www.facebook.com/groups/225738657454471/>)  
composed by members that join by invitation. All can interacted and write on the mural, sharing ideas, questions or thoughts.
  - Since 2010
  - Members: 2.125 (15 June 2012)

○ Objectives: “Exchange ideas and experiences, contacts and information to help new *Patrícios*, knowing the old *Patrícios*, make it easier when it may seem difficult. Increase networking.”

❖ **Portugueses no Brasil**

○ Facebook page (<http://www.facebook.com/groups/225738657454471/>) composed by member that join by invitation. All can interacted and write on the mural, sharing ideas, questions or thoughts about the experience at Brazil.

○ Since Abril 2011

○ Members: 1.429 (15 June 2012)

○ Objectives: promote the connection of a Group for Portuguese living in Brazil at this time or that ever lived or who live part time in Brazil for several reasons, or with an interest in living in Brazil,

❖ **Brasil: Vagas Executivas**

○ LinkedIn page

([http://www.linkedin.com/groups?home=&gid=1312007&trk=anet\\_ug\\_hm](http://www.linkedin.com/groups?home=&gid=1312007&trk=anet_ug_hm)) where the member only will be accepted by the manager LinkedIn page if he has a minimum of 20 connections and have the profile with complete information.

○ Since November 2008

○ Members: 129,888 (15 June 2012) with 53% living in São Paulo, Brazil

○ Objectives: The goal is to bring together companies that need professional (executive level) of people seeking new opportunities in the labor market. There is no statistic about the percentage of Portuguese members, but Portuguese people are recommended to come and the viral effect is evident.

The three examples put in evidence the business interests and the relationship created to develop lucrative partnerships in the job searching or in a specific field. There are networks created in LinkedIn only directed to civil engineers, others that promote weekly meetings to exchange business cards while people watch football matches.

So comparing the two scenarios, today we have sophistication on the way people get together, internet is the main vehicle, but the more evident characteristic is the propose of this networks, business more than social.

People that come to Brazil are focused on work, a similarity with the past, but are from a economic level that allows them to emigrate with family, so get connected with the community is a synonymous of improving business.

## **5. Economic analysis of Portugal and Brazil**

Emigration factors as seen in the past are motivated by economic and social effects. Portugal is passing through an economic phase of depression in opposition to Brazil that faces an exponential growth. With a population of 194 million, Brazil represents the fifth largest market opportunity in the world — after China, India, Indonesia and the USA. It is also the fifth largest country in the world by geographic size.

To analyze the state of both economies we've chosen two fonts that will give a big picture and will allow us to compare both countries with the same indicators

The first report that will be analyzed is “The Global Competitiveness Report 2011/2012” published by the World Economic Forum within the framework of the Centre for Global Competitiveness and Performance.

The first Global Competitiveness Report was release in 1979 and since 2004, the Global Competitiveness Report ranks countries based on the Global Competitiveness Index, Before that, the macroeconomic ranks were based on Jeffrey Sachs's Growth Development Index and the microeconomic ranks were based on Michael Porter's Business Competitiveness Index. The Global Competitiveness Index integrates the macroeconomic and the micro/business aspects of competitiveness into a single index. The report assesses the ability of countries to provide high levels of prosperity to their citizens. This in turn depends on how productively a country uses available resources. Therefore, the Global Competitiveness Index measures the set of institutions, policies, and factors that set the sustainable current and medium-term levels of economic prosperity.

The second phase of the countries analysis will go more deep on the sociological aspects instead of the economic ones with focus on the Human Development Report developed by the UNDP (United Nations Development Program).

The first Human Development Report in 1990 opened with the simply stated premise that has guided all subsequent Reports: “People are the real wealth of a nation.” By

backing up this assertion with an abundance of empirical data and a new way of thinking about and measuring development, the Human Development Index has had a profound impact on policies around the world.

The Human Development Index (HDI) is a composite statistic used to rank countries by level of "human development", taken as a synonym of the older terms (the standard of living and/or quality of life), and distinguishing "very high human development", "high human development", "medium human development", and "low human development" countries. The HDI is a comparative measure of life expectancy, literacy, education, and standards of living of a country. It is also used to distinguish whether the country is a developed, a developing or an under-developed country, and also to measure the impact of economic policies on quality of life. In the UNDP WebSite this report is described as a human development approach that "is as relevant as ever to making sense of our changing world and finding ways to improve people's well-being. Human development is an evolving idea, not a fixed, static set of precepts. And as the world changes, analytical tools and concepts will also continue to evolve. Yet the core insight at the center of the human development approach remains constant and as valid today as it was two decades ago: Development is ultimately best measured by its impact on individual lives."

### **5.1 Competitiveness analysis (The Global Competitiveness Report)**

The Global Competitiveness Report is created by the evaluation of all countries in the world according to twelve pillars grouped in three key factors that moves a country in terms of competitiveness: Basic Requirements, Efficiency Enhancers and Innovation and sophistication factors. The report states that it is based on the latest theoretical and empirical research. It is made up of over 110 variables, of which two thirds come from the Executive Opinion Survey, and one third comes from publicly available sources such as the United Nations.

The Executive Opinion Survey is a survey of a representative sample of business leaders in their respective countries. Respondent numbers increases every year and is currently just over 13,500 in 142 countries (2010). The report notes that as a nation develops, wages tend to increase, and that in order to sustain this higher income, labor productivity must improve for the nation to be competitive. In addition, what creates productivity in Portugal is necessarily different from what drives it in Brazil.

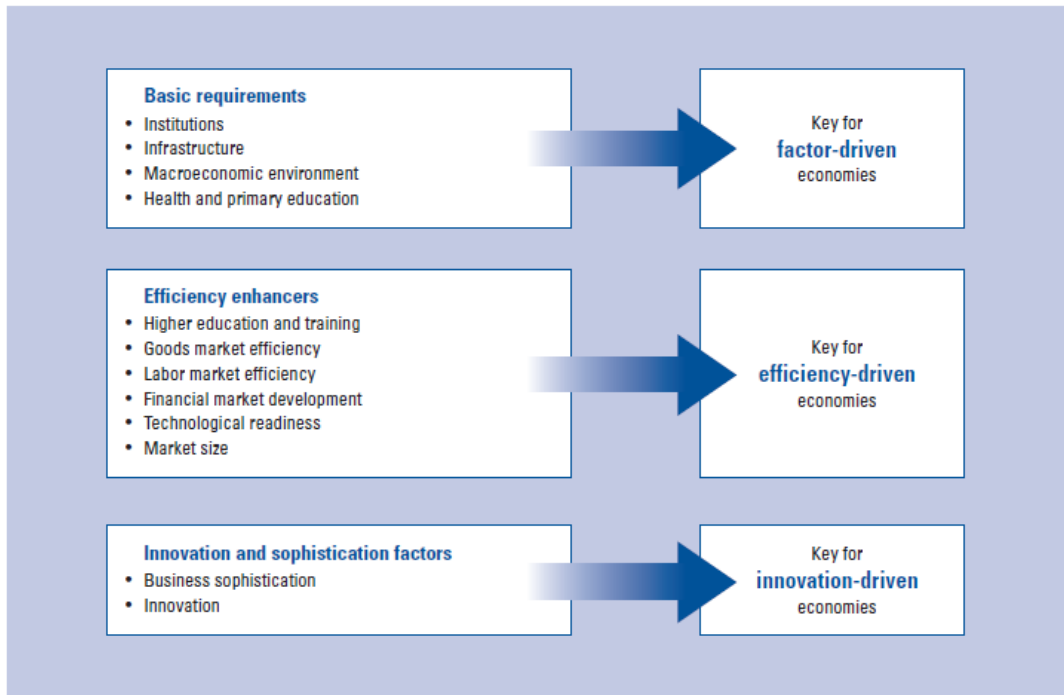
Thus, the GCI separates countries into three specific stages: factor-driven, efficiency-driven, and innovation-driven, each implying a growing degree of complexity in the operation of the economy.

In the factor-driven stage countries compete based on their factor endowments, primarily unskilled labor and natural resources. Companies compete on the basis of prices and sell basic products or commodities, with their low productivity reflected in low wages. To maintain competitiveness at this stage of development, competitiveness hinges mainly on well-functioning public and private institutions (pillar 1), appropriate infrastructure (pillar 2), a stable macroeconomic framework (pillar 3), and good health and primary education (pillar 4).

As wages rise with advancing development, countries move into the efficiency-driven stage of development, when they must begin to develop more efficient production processes and increase product quality. At this point, competitiveness becomes increasingly driven by higher education and training (pillar 5), efficient goods markets (pillar 6), efficient labor markets (pillar 7), developed financial markets (pillar 8), the ability to harness the benefits of existing technologies (pillar 9), and its market size, both domestic and international (pillar 10).

Finally, as countries move into the innovation-driven stage, they are only able to sustain higher wages and a higher standard of living if their businesses are able to compete by providing new or unique products. At this stage, companies must compete by producing new and different goods using the most sophisticated production processes (pillar 11) and through innovation (pillar 12).

Thus, the impact of each pillar on competitiveness varies across countries, in function of their stages of economic development. Therefore, in the calculation of the GCI, pillars are given different weights depending on the per capita income of the nation.



**Figure 8- 12 pillars of competitiveness used on The Global Competitiveness Report**

According to the 2011-2012 ranking, Portugal ranks the 45th position among 142 countries (Appendix F) in the world considered in the analysis by the pillars described.

Switzerland retains its 1st place position again as the previous report as a result of its continuing strong performance across the board. The country’s most notable strengths are related to innovation, technological readiness, and labor market efficiency, where it tops the GCI rankings.

Brazil will be further detail, reached the 53rd position going up five positions comparing to 2010-2011 report.

The United States continues the decline that began three years ago, falling one more position to 5th place, while many structural features continue to make its economy extremely productive, a number of escalating weaknesses have lowered the US ranking in recent years. The business community continues to be critical toward public and private institutions

Important to highlight also the position of Angola, that is one of the Top 20 countries receiving Portuguese emigrants, and that in the end of 2011 had registered 94.767

emigrants from Portugal (Appendix F). Angola ranks the 138 position, almost in the end of the list. The country is classified as in the transition from the stage 1 (Factor driven) to the stage 2 (Efficiency driven), the GDP is 85.3 US\$ billions and their most problematic factors for doing business is the inadequately educated workforce. This example gives us an understanding on reasons to the recent emigration to this country. Angola is not competitive when comparing to Portugal or Brazil, but the past relations with Portugal is similar to the ones with Brazil and the need of educated people of both countries provokes the trend of brain drain in Portugal. The competitiveness of the country doesn't seem important, but the individual prosperity is a reason when Portugal faces a problem of increasing of Unemployment.

### **5.1.1 Portugal in the GCI**

Analyzing Portugal in the ranking, the position reached regarding the crisis that affected strongly the economy recently, is good and improved in one position comparing to the previous year.

The World Economic Forum released an article with the Country Profile Highlights and Portugal was described like this:

“Despite the country’s critical financial situation, which led to a recovery plan earlier in the year—and not withstanding the negative economic forecasts for the next two years as the consolidation plans start to reduce public spending—Portugal improves its competitiveness performance slightly and moves up one position to 45th place comparing with 2010 - 2011 report.”<sup>5</sup>

The World economic Forum says that “this positive development is largely led by an increase in ICT (information and communication technologies) use throughout the economy and an improvement in the quality of its overall infrastructure, especially of roads. Despite this slight progress, the country still holds one of the poorest competitive positions among advanced economies and suffers from serious weaknesses. In addition to the well-documented macroeconomic difficulties of a national savings rate below 10 percent a high deficit and high public debt that hinder the availability of financial resources for local companies, the economy suffers from rigidities in its labor market and a disconnect between salaries and productivity that have hampered Portugal’s capacity to remain internationally competitive. Moreover, the traditional lag in

---

<sup>5</sup> The Global Competitiveness Report - 2011–2012; Page 27

company R&D (41st) and other innovation-oriented investments have prevented it from moving toward higher-value-added activities, so it suffers the consequences of fierce competition from cheaper production sites, such as Eastern Europe and China.

Addressing these weaknesses by adopting the necessary reforms and preserving growth-enhancing investments will be crucial to boost the competitive edge of the economy and set the national economy on a path of growth after a decade of stagnation.”

The Portugal GDP is not also a sign of the weaknesses of the economy, since the values are in line with past and not going down, 229.3 US\$ billions, and 21,559 US\$ billions of GDP per capita taking into account the population of 10.7 millions.

Portugal is on the stage 3, Innovation driven and the graphic below shows the position of each pillar comparing to the other economies classified in the same stage, Innovation-driven.

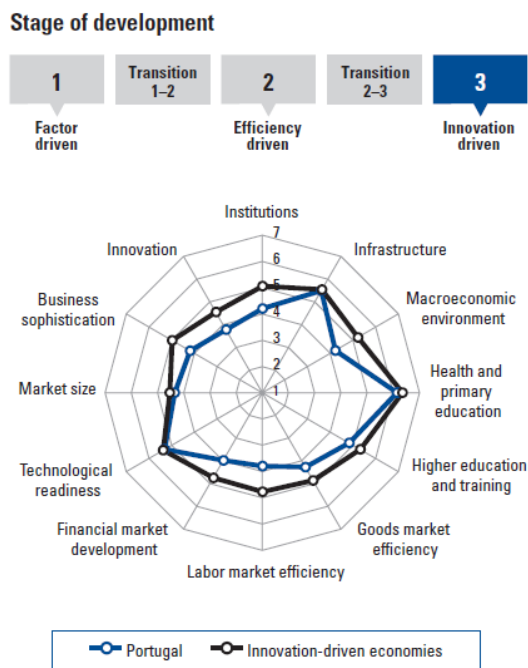


Figure 9 - 12 pillars of competitiveness of Portugal and Innovation driven economies.

As shown Labor Market Efficiency and Innovation are the worst ranked pillars, in opposition to Health and Primary Education that reached more than 6 of the punctuation, out of 7. Also technology readiness and infrastructures reached good positions.



But we'll go deeper on the 7th Pillar, Labor Market efficiency, since it's the worst ranked, 3.8 out of 7, and the 122nd position on the ranking of 142. As seen before one of the main reasons to motivate migration effects is the search for better jobs and labour condition, and Portugal is facing an increasing, month after month, of the level of unemployment. Although Portugal is a developed country and a high income country, Portugal has the lowest GDP per capita in Western Europe and its population has one of the lowest incomes per head among member states of the European Union. The average wage in Portugal is 1,039 € per month (net), and the minimum wage, which is regulated/ref by law, is €485 per month. In December 2009, unemployment had surpassed the 10% mark nationwide, by 2010, it was about 11%, and in 2011 it was above 12%. As of March 2012, the unemployment rate is at 14.8% revealed the Eurostat.

The GCI gives more specific data about this labour situation, the general position of 122 of the Labor Market Efficiency is explained by each indicator, here the worst ranked positions:

- Cooperation in labor-employer relations - 110
- Flexibility of wage determination - 111
- Hiring and firing practices - 140
- Pay and productivity - 112
- Brain drain - 80

This fragility of Portugal emphasizes the premise taken by the GCI, that the efficiency and flexibility of the labor market are critical to ensure that workers are allocated to their most efficient use in the economy and provided with incentives to give their best effort in their jobs. Labor markets must therefore have the flexibility to shift workers from one economic activity to another rapidly and at low cost, and to allow for wage fluctuations without much social disruption. Taken together these factors have a positive effect on worker performance and the attractiveness of the country for talent, two aspects that are growing more important as talent shortages loom on the horizon.

Going to the 5th pillar: Higher education and training we can see positions in the ranking much higher comparing to the 7th Pillar:

- Secondary education enrollment - 13
- Quality of the educational system - 76

- Quality of management schools - 25
- Availability of research and training services - 43
- Extent of staff training - 72

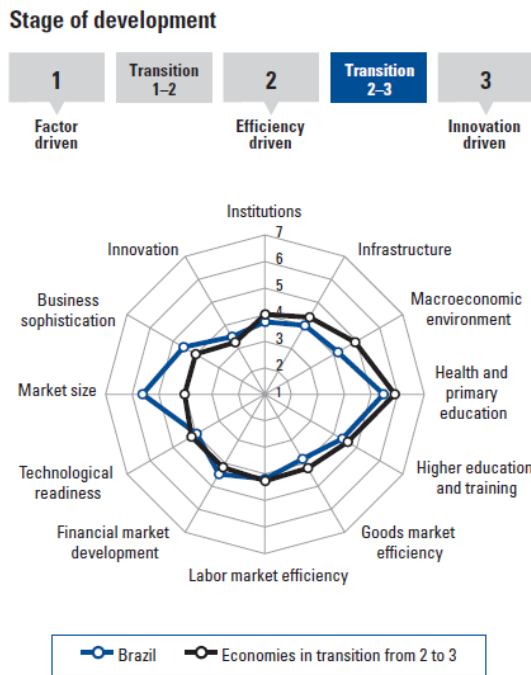
The level of education in Portugal is high and the training methods are growing inside companies that is confirmed by the high level of literacy that the United Nations Development Programme (UNDP) Report 2011 published and gave Portugal the 26th position with 94,9% of the population have reading and writing abilities.

Important to highlight the management schools position, upgrading the level of the Portuguese managers, the profile of people that are part of the emigrants going to Brazil. So Hiring and firing practices reached almost the last position of the ranking, below there are only Slovenia and Venezuela, revealing a big problem on the flexibility of the labour efficiency; inadequate Pay and Productivity; high levels of education and quality of education it's a an explanations for the also high position on the Brain Drain. Portugal is losing high educated resources to countries as Brazil in analysis.

### **5.1.2 Brazil in the GCI**

The Report itself highlights the position of Brazil, saying that the Portuguese speaking country improves five places in the rank and reaches 53rd position overall. “The country benefits from several competitive strengths, including one of the world’s largest internal markets (10th) and a sophisticated business environment (31st), thus allowing for important economies of scale and scope. Brazil has one of the most efficient financial markets (40th) and one of the highest rates of technological adoption (47th) and innovation (44th) in the region. On a less positive note, Brazil still suffers from weaknesses that hinder its capacity to fulfill its tremendous competitive potential. The lagging quality of its overall infrastructure (104th) despite its Growth Acceleration Programme (PAC), its macroeconomic imbalances (115th), the poor overall quality of its educational system (115th), the rigidities in its labor market (121st), and insufficient progress to boost competition (132nd) are areas of increasing concern.”

The Brazil GDP is representative of the productive land the country has, reached 2.090 US\$ billions, maintaining Brazil in line with the rest of the Latin America and the Caribbean GDP's (see Table 7). Brazil is on the stage “Transition from stage 2 -3” going from Efficiency driven to Innovation driven. The graphic below shows the position of each pillar comparing to the other economies classified in the same stage.



**Figure 10: 12 pillars of competitiveness of Brazil and Transition 2 to 3 economies.**

Going to the 5th pillar, Higher education and training, we can see a difference on the ranking comparing to Portugal. Brazil still holds a lower level of literacy: age 15 and over can read and write in a total population of 88.6% and level of quality of education is very low, however staff training and internal services of education, the ones that are promoted by private institutions are reaching good rates.

- Quality of the educational system - 115
- Quality of math and science education - 127
- Quality of management schools -61
- Availability of research and training services -36
- Extent of staff training - 33

The Brazil ranking also shows the low rank of the Quality of primary education, 124<sup>th</sup> position. It's like going to the basis and watching the lack of readiness that since the first years of school the Brazilian children have. Brazil faces a big social disequilibrium and the weak quality of the education system emphasizes the scarcity of resources of high quality and high education, giving only to the richens classes that possibility to grow professionally with a high standard.

The GCI listed the most problematic factors for doing business in Brazil and in the top list we can find the biggest problem of the Brazilian economy, that doesn't allow the entrance of new developers and the rapid growth of the internal businesses

- Tax rates
- Tax regulations
- Inadequate supply of infrastructure
- Restrictive labor regulations
- Inefficient government bureaucracy
- Inadequately educated workforce
- Corruption

To highlight also the “Inadequately educated workforce” that is one of the reasons to the big entrance of foreigners in their territory to work on management positions.

The Brazilian Domestic market size index (8<sup>th</sup>) is very good. The country develops their own industries and with a good position on Business Sophistication (the 11<sup>th</sup> Pillar) where we can find Brazil on the 10<sup>th</sup> position for the indicator Local supplier quantity.

Interesting also to analyze that also as Portugal, the 7th pillar: Labor market efficiency is also a problem to the country:

- Flexibility of wage determination - 115
- Rigidity of employment index -118
- Hiring and firing practices - 128
- Pay and productivity – 83
- 

### **5.1.3 Comparison Portugal and Brazil (GCI)**

To understand in a more clear view the differences, similarities and needs of each country, the main factors were synthesized in the table below, allowing an objective and immediate understanding.

	Portugal	Brazil
<b>Key Indicators</b>		
Population (millions)	10.7	195.4
GDP (US\$ billions)	229.3	2,090.3
GDP per capita (US\$)	21,559	10,816
<b>GCI (positions in the ranking)</b>		
GCI 2011–2012 (out of 142 countries)	45	53
GCI 2010–2011 (out of 139 countries)	46	58
Stage of development	Transition 2-3	3 - Innovation driven
Basic requirements	44	83
Most problematic factor for doing business	Access to financing	Tax rates
Higher education and training	35	57
Efficiency enhancers	39	41
Innovation and sophistication factors	38	35
<b>Relevant Data</b>		
Unemployment rate	14.8%	6%
Level of literacy	88.6%	93.3%
Minimum wage (US\$)	602	304

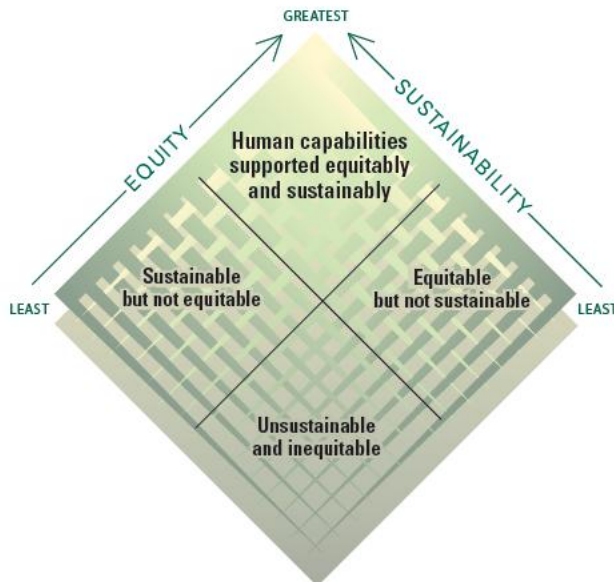
## 5.2 Human Development Index - UNDP

The concept of human development focuses on the ends rather than the means of development and progress. The UNDP (United Nations Development Programme) states that

*The real objective of development should be to create an enabling environment for people to enjoy long, healthy and creative lives.*

The report Human development denotes both the process of widening people's choices and improving their well-being. The most critical dimensions of human development are: a long and healthy life, knowledge and a decent standard of living. The concept distinguishes between two sides of human development. One is the formation of human capabilities, such as improved health or knowledge. The other is the enjoyment of these acquired capabilities, for work or for leisure. This study will be relevant for the country analysis, particularly on the first side described as formation. The positions in ranking of Portugal and Brazil are very different and we'll take a look on reasons why people move to a worst country in terms of Human Development.

The diagram below is the graphic explanation of the human development analysis; it symbolizes how different policies can have different implications for sustainability and equity. “Whenever available, we should prefer solutions that are good for the environment while also promoting equity and human development. Pursuing sustainability and equity jointly does not require that they be mutually reinforcing. In many instances they will not be. Sometimes the most feasible alternative involves trade-offs between sustainability and equity and requires explicit and careful consideration. No trade-off is isolated from a society’s structural and institutional conditions, and so we must address the underlying constraints and identify positive synergies between sustainability and equity.”



This Report is aimed not only at finding positive synergies but also at identifying ways to build them human development is often being misconstrued and confused with the following concepts and approaches to development.

- **Economic growth** is a means and not an end of development.
- **Theories of human capital formation and human resource development** view human beings as means to increased income and wealth rather than as ends.
- **The human welfare approach** looks at human beings as beneficiaries rather than participants in the development process;

- **The basic needs approach** concentrates on the bundle of goods and services that deprived population groups need - food, shelter, clothing, health care and water. It focuses on the provision of these goods and services rather than their implications on human choices.

Thus the concept of human development is a holistic one putting people at the centre of all aspects of the development process.

### 5.2.1 Portugal and Brazil in the HDI ranking

As said before, the Human Development Index (HDI) distinguishes "very high human development", "high human development", "medium human development", and "low human development" countries, classifying. The last publication was release in November 2010 and combined three dimensions:

- A long and healthy life: Life expectancy at birth
- Education index: Mean years of schooling and Expected years of schooling
- A decent standard of living: GNI (Gross National Income) per capita (purchasing power parity - PPP US\$)

So each position will take a comparative measure of life expectancy, literacy, education, and standards of living of 187 countries.

Portugal reached the 41<sup>st</sup> position in the ranking (Appendix G), losing six positions comparing to the previous year ranking. In 2009 Portugal had already downgraded in the ranking with a 34<sup>th</sup> position. This year, Portugal remains on the list of the 47 countries classified as "very high human development" where Norway remains the lider of the list and the neighbor Spain reaches the 20<sup>th</sup> position. When looking to Europe the Portuguese position is very weak, since only Latvia (43<sup>rd</sup>) and Croatia (46<sup>th</sup>) are below.

- Life expectancy at birth: **79,1 Years**
- Education index (Mean years of schooling): **8 years**
- GNI per capita: **20,573 US\$**

Important to highlight that besides the three main dimensions, Portugal revealed on this report that the people are satisfied with their professional activities but more than half of

the population doesn't like their standard of living. 5,7, out of 10, is the position that the Portuguese people gave to classify their life generally – only 47% of the population considers being satisfied with their standard of living.

Regarding Brazil, the position in the ranking almost doubled the Portuguese one, 84<sup>th</sup>. In the previous report Brazil ranked the 73<sup>rd</sup> position among 169 countries, but with the equivalent place with the new list of countries would be 85<sup>th</sup>, since the methodology of evaluations changed. With this perspective we can say that Brazil improved one position and remains classified among the "high human development", the second category.

Besides this evolution, Brazil has an HDI lower than Jamaica (79°), Bosnia (74°) and Lebanon (71°). The Latin American neighbor overpasses Brazil: Chile reached 44th, Argentina 45th, Uruguai 48th and Cuba is on the 51st. Comparing with the BRICs, the group of emerging countries, the most developed is Russia (66°), followed by Brazil (84°), China (101°) and Índia (134°).

Between 1980 and 2011, the HDI value reached by Brazil passed from 0,549 to 0,718, an increase of 31%. When we look closer to the factors that contributed to the boost of the index we see that in 31 years of interval, the life expectancy increased 11 years, the Education index increased 4,6 years and the GNI per capita increased 39%, indicators of an exponential growth of the country, but that a deeper interpretation on the data must be developed.

Between 2010 and 2011, the increase of the GNI was the biggest reason to the gain of a position in the ranking. In 2010 the GNI in Brazil was in PPP 9.812 US\$ and in 2011, reached the PPP 10.162 US\$. The educational and health data composes the HDI did not change and besides the increase of the individual income, this does not reflect the improvement of the services given to the population.

- Life expectancy at birth: **73,5 Years**
- Education index (Mean years of schooling): **7,2 years**
- GNI per capita: : **10.162US\$**

In a comparative analysis of the Table 8 (annexed) we can understand the differences between Portugal, Brazil and the World, and start confirming that the better conditions



of living are not measured by the emigrants as a condition to choose the country. The choice is independent and becomes more solid when the receiving country needs and values high educated resources.

	Portugal	Brazil	Norway	World
<b>Position in Ranking</b>	41	84	1	-
<b>Life expectancy at birth (Years)</b>	79,1	73,5	81.1	69.8
<b>Education index (Years)</b>	8	7,2	12.6	7.4
<b>GNI per capita (US\$)</b>	20,573	10.162	47,557	10,082

## 6. Qualitative analysis

### 6.1 Research methodology

We will see results of a qualitative and exploratory research applied by interviews to a group of people (non statistical sample) representative of the subject in review. The intention of this research is to elaborate a model that will explain the studied reality, the exponential growth of the entrance of qualified Portuguese professionals in the Brazilian territory. The script of the interview (Appendix I) was designed to get inside the arguments that led this sample to change the country and seek for a different career development than the one available in their home country.

It is important so, to understand the meaning of exploratory and to get the idea of what we intended to do with this investigation. Theodorson e Theodorson (1969) explains exploratory study as “A preliminary study with the major purpose of which is to become familiar with a phenomenon that is to investigate, so that the major study to follow may be designed with greater understanding and precision. The exploratory study (which may use any of a variety of techniques, usually with a small sample) permits the investigator to define his research problem and formulate his hypothesis more accurately. It also enables him to choose the most suitable techniques for his research and to decide on the questions most in need of emphasis and detailed investigation, and it may alert him to potential difficulties, sensitivities, and areas of resistance.”<sup>6</sup>

<sup>6</sup> cited in Reber 1995, p.663

In a more resumed way Polit and Hungler, 1987 explained "Exploratory study is an extension of descriptive research."; "Researchers may engage in exploratory research for two basic reasons. First, the investigator may be simple curious and desire a richer understanding of the phenomenon of interest than a straight forward descriptive study could provide. This reason is particularly salient when a new area or topic is being investigated, for which no satisfactory theory can be identified. Second, exploratory studies are sometimes conducted to estimate the feasibility and cost of undertaking a more rigorous or extensive research project on the same topic. When large-scale studies are anticipated, it is usually wise to explore potential difficulties with a smaller version of the study."<sup>7</sup>

### 6.1.1 Sample

As an exploratory study, the group of emigrants interviewed will give us a social representation and not a statistical representation. The sample composed of seven interviews is defined generally as Portuguese professionally qualified living and working in Brazil. The chosen group (sample) will give diversity on the observations to complement the information collected. This diversity is intentionally and will highlight characteristics that are susceptible to create variations on their experiences.

This sample is defined by homogenization since the group has homogeneous characteristics explained bellow:

- Living in Brazil for working reasons and with working visa;
  - o There are emigrants that are not working, for example wives that came with the executives or workers without visa, and those will not match with the official data;
- Resident for more than one year in Brazil;
  - o We've considered that one year is enough to get inside the society, create lifestyles and get coherent feedback about working and social adaptation;
- Between 25 and 39 years old;
  - o We've considered that before 25 years the professional career is not yet solidified to make structured movements. The sample in analysis must have clear and well structured ideas of present and future goals.

---

<sup>7</sup> Polit & Hungler, 1987, p. 531

- Professional qualified – at least a Bachelors degree and fluent in two foreign languages.
  - o We are analyzing only high qualified people that could have chosen another country instead of Brazil.

A sample by homogenization (Carvalho, 2006) allows a control of the diversity not on the external elements but on the internal characteristics of the group. This means, that in this case, we are analyzing reasons to be and stay working in Brazil among people that are already there for more than one year. So, diversity will be found among the group, for example on answers about projects for the future, connection with the community, integration on the working system.

	Origin	Destiny (adress)	Activity	Qualifications	Arrival date	Age
<b>André Bernardo</b>	Lisbon	São Paulo - Moema	Specialized consultant	Bachelor's degree + Post Graduation + MBA	July - 09	32
<b>André Carvalho</b>	Lisbon	São Paulo - Jardins	Marketing Manager for Latin America	Bachelor's degree	Jan-11	36
<b>Diogo Alonso</b>	Montijo	São Paulo - Jardins	Country Manager	Bachelor's degree	Jan-10	25
<b>Inês Varela</b>	Lisbon	São Paulo - Itaim Bibi	Civil Engneer + Country affairs	Bachelor's degree	Jan-09	32
<b>Miguel Loureiro</b>	Madrid/ Lisbon	São Paulo and Rio de Janeiro Itaim Bibi	Associate Consultant	Bachelor's degree + MBA	Jan-10	30
<b>Rui Carvalho</b>	Lisbon	São Paulo - Paulista	Brand Manager	Bachelor's degree	Jan - 09	30
<b>Teresa Horta e Costa</b>	Lisbon	São Paulo - Moema	Marketing Manager	Bachelor's degree	Jan-11	30

**Figure 10 - Profiles identified to six interviews – homogenization**

## 6.2 Interviews content analysis

Based on the sample described, and in the ideas that we want to justify, we will make an analysis of the interviews using one of the techniques used for the treatment of information called content analysis that fits investigations with different objectives.

According to Vala (1986), the content analysis is particularly useful in the treatment of

answers to questions, open questionnaires and interviews, allowing the understanding of the meaning of open questions. It must be defined of categories, which may take place a priori, a posteriori or a priori first, with the subsequent refinement. In this case the Hypothetical representations are the *a priori*, and the next subchapters will determine concrete ideas taken from the interviews determining the whole process analysis. Choose or create the categories of analysis involves a first encoding process of the data collected (Goetz and LeCompte, 1984). In the case of this particular study, the determination of categories was made during the data analysis.

The study will compile opinions, personal projects and perceptions that we can catalogue in groups for being shared by all the interviewees and they will be codified based on a theoretical methodology of encoding responses.

But we don't want do close the interpretation to the fieldwork, and Miles and Huberman (1994) present the idea that there is no rigid definition for the term qualitative research. They highlighted some recurring characteristics of the naturalistic research and found the approach: long contact with the field or real situation is the role of the researcher to ensure a holistic view of the phenomenon and to capture the data through the perceptions of local actors, suspending their prejudices about the topics studied. So, since the author lived in São Paulo for six months, the contact with the executives in analysis was almost natural and interpretations about the responses will be influenced by the environment experimented that created a more realistic assimilation of data.

There are many different types of codes that are commonly used in qualitative data analysis and we've chosen the method of Inductive codes<sup>8</sup>, the codes were developed by the researcher by directly examining the data.

### 6.3 Results

The data collected will be organized in a codification procedure and we'll have, based on the interview script (Appendix I) three groups of open ended questions. The developed *a priori* Inductive Categories created by codification are in the table below:

---

<sup>8</sup> <http://www.southalabama.edu/coe/bset/johnson/lectures/lec17.pdf>

Open ended questions	Inductive Categories
<b>Professional Background</b>	High education
	Professional experience
	Internacional experiencie
	Foreign Languages
<b>Adaptation to the Brazilian business culture</b>	Feedback
	Positivism
	Market dimension
	Competitiveness
<b>Personal adaptation to Brazil</b>	Benefits
	Distance
	Friends
<b>Goals for the future (personal and professional)</b>	Timeline
	Family
	Career

Figure 11 – Inductive categories created by codification of open ended questions

For each category we will mention the relative frequency that the interviewees considered it, taking into account the suggestions made during the conversation. We'll transcript sentences, words or feeling expressed in the answers taken, to assess conclusions.

Although we start from a sample of convenience of 7 interviews we consider that the study can be a good step and a different approach on understanding and constructing a profile of needs, motivations and perspectives of the wave of executive emigrants.

### 6.3.1 Professional Background

The professional background part, intended to framework the person in analysis in terms of professional experience, academic skills and foreign languages spoken. A key question was posed were the international past experience will be a fundamental issue to understand the migration effect.

The professional background was posed as a beginner of the conversation, not only to make the interviewer aware of the following questions and get a formal contextualization, but mainly to get the interviewee more comfortable and start giving facts instead of emotional answers.

**6.3.1.1 High education**

All profiles fit on what is mentioned on the chapter 2.2.2, where we can see that Brazil has a lack of management qualified people in certain areas. Also important to notice that all of them invested in their education and two have MBA diplomas. So we'll find a correlation between investment on education and career ambitions.

André Bernardo	Bachelor in Management + Post Graduation in Corporate Finance + MBA
André Carvalho	Bachelor in Marketing
Diogo Alonso	Bachelor in Management
Inês Varela	Bachelor in Civil Engeneer
Miguel Loureiro	Bachelor in Management + MBA
Rui Carvalho	Bachelor in Marketing
Teresa Horta e Costa	Bachelor in Marketing

**Figure 12 – Degree and fields of the interviewees**

At the time of the interview, André Bernardo was working in Vivo Brazil and his previous job was on PT/TMN in Lisbon. He has three levels of high education and notes the difficulty to improve his career in Portugal “Professionally, my boss was new, so there were no perspectives for me to upgrade my position on TMN and beyond that, the market was small and crowded and so I thought it was a good chance to come here and start doing an MBA. In Brazil a MBA is cheaper and scheduled after the working day.”

Miguel Loureiro, refers the importance of doing the MBA on his future: “The MBA taught me a lot in terms of cultures and in terms of world perception.” He emphasizes that after finishing the MBA in Madrid he had a big “disbelief in the Portuguese economy and the challenges that it could provide me.” He also refers an important detail explored on the chapter 2.3.1 about the Angola phenomenon, “a person in Portugal has few prospects for growth and if you want to (specially on the Consulting area), you must bet in Angola and I had already done some projects there, I liked a lot but it was not what I wanted, in other words I did not want to stay in Portugal because of the lack of perspectives to grow but I did not want to go to Angola too.” So, Miguel was open to

new opportunities, and Angola was not able to give him the quality of life he wanted and the challenge he was able to face.

André Carvalho talks about the importance of his university IADE, “My marketing university is a wonderful school and it was important to my training but also to open my mind, not only in the classic studies, but also because of the challenging environment of meeting people.”

The brain drain is here evident, the high educated people in Portugal are motivated to go abroad not only to have return on investment (education costs) but also because the studies gave them an open mind and a comprehensive perception of the world. People want to fit in a market that really needs them as professionals, and Portugal besides the crises is overcrowded of available high educated people.

### 6.3.1.2 Professional experience

An upgrade on the career level is visible just looking at the position in the table below.

	<b>Occupation in Portugal (previous professional experience)</b>	<b>Occupation in Brazil (today’s professional experience)</b>
André Bernardo	Pricing Specialist in TMN	Specialized consultant in Vivo
André Carvalho	Marketing Director in Red Bull Portugal	Marketing Director for Brazil Argentina and Paraguay in Red Bull Brasil
Diogo Alonso	Consulting department coordinator in Gatewit Portugal	Country Manager in Gatewit Brazil
Inês Varela	Civil Engeneer in Tiner Portugal	Civil Engineer + Country affairs in Tiner Brazil
Miguel Loureiro	Senior Consultant in Deloitte Portugal	Associate Consultant in Strategus Brazil
Rui Carvalho	Product Manager in Fox Iberia	Brand Manager at Schicariol
Teresa Horta e Costa	Partnerships coordinator in Mobit Portugal and Brazil	Marketing Manager in Vista Alegre Brazil

**Figure 13 – Previous and actual position of the seven interviewees.**

The seven interviewees described their careers as positive moves with quite interesting growth, even assuming that they did not plan anything, “When I went to college I had

no idea of what I wanted to do and I do not know yet. My career was being built while I was doing things” said André Carvalho. André was well established in a good position in Portugal as a Marketing Manager, his career was all developed in the same company: “When I left college I went directly to Red Bull in Portugal, and I’ve been there for the last 13 years. I did everything in the marketing area: marketing assistant, events, brand manager, trade manager, events manager, sports manager and finally I’ve reached the marketing director position that began in 2006 as a formal position but I was doing that since 2003.” André has a huge reputation in Portugal in the Marketing area and as he said the plans to go abroad were not established previously, just happened. “I was in a comfort zone and when I was contacted by two colleagues here in Brazil there were clearly two things that made me change: Obviously the proposal was very interesting but the other variable was the question “Why Not?”. More than the idea of having a much bigger market was the idea that we are always closed in our world and I realized that I needed something different, new worlds and bigger markets.”

For Teresa Horta e Costa the route was different, she wanted to go to Brazil, but has André she had a good position in Portugal, she started as a media planner in McCann, then went to YDreams as a Product Manager, passed by PayUp working with international markets and in Lisbon her previous job was at Mobit, where she was responsible for partnerships accumulated with marketing and commercial responsibilities. Teresa came to Brazil with a proposal of Mobit, but she was looking for another thing, she wanted to launch Vista Alegre in Brazil/São Paulo. After three months in Mobit São Paulo, she reached her goal, today she is the Marketing Manager of Vista Alegre Brazil.

Diogo Alonso is the youngest on the sample (25 years old) he did his entire career at Gatewit and when he was in a coordination position the proposal of Brazil arrived, he is today Country Manager at Gatewtt Brazil and his career development was the biggest among the seven analyzed. “After two years of work, the company gave me the opportunity to come here and start this new project; the proposal was so ambitious and interesting that I could not refuse. Obviously, when this opportunity came along I’ve demonstrated all my interest and I got happy when it was recognized on me the ability to lead the project.



As seen, the majority came with the same company where they were working in Portugal, the risk was small and in some cases, such as the one of Teresa Horta e Costa, that left Portugal with an unpaid leave, so she could return her previous job in Portugal with no problems. So the executives go to a challenging project, they have a well consolidated past experience but they were too much in a comfort zone. The risk taken was to work in a bigger market, and in some cases a big upgrade on the career position. Brazil does not appear to be a personal choice, but as a professional challenge and a need for a job upgrade.

**6.3.1.3 International experience**

Portugal has been betting on programs of internationalization for bachelors students such as Erasmus Programme (EuRopean Community Action Scheme for the Mobility of University Students). These kind of programs had an enormous impact on the perceptions of the world among the Portuguese students, the generation of executives of today are the ones that lived the first years of the program and developed the feeling of emigrant by getting inside other cultures.

In the seven examples here in analysis almost all have international past experiences and we observe that they were crucial to decide going abroad, let’s see the list of countries:

	<b>International experience</b>
André Bernardo	Erasmus in France
André Carvalho	No international experience besides company International Affairs
Diogo Alonso	Exchange program at Rio de Janeiro, Brazil
Inês Varela	Erasmus at Roma, Italy
Miguel Loureiro	MBA in Madrid, Spain and Short Working Experience at Uruguay
Rui Carvalho	Worked with Madrid, Spain with Fox Iberia
Teresa Horta e Costa	International Affairs with Poland, Romania, Serbia at PayUp

**Figure 14 – Previous international experience**

Miguel Loureiro is very sure of what made him go to Brazil, the past experience as a MBA student in Madrid and the working experience in a nongovernmental organization in Uruguay: “The experience in Uruguay was very important to me. If I had not gone there probably I wouldn’t be in Brazil today. It was the first time I was in South

America and it gave me a perspective of this continent that I had not realized. Everything here is very easy and there is not much difference in terms of culture when compared with Europe and in particular comparing with Portugal and Spain. In Madrid it was very good, because I met people from all over the world and this experience intensified my adaptability and willingness to work outside Portugal and it strengthened me. I have a much greater sense of how the world works.”

Inês Varela was already working with international markets; she passed the last months before coming to Brazil permanently traveling between Brazil and Portugal and working with the Tiner clients. She faced that experience as a test to a new environment that at first time was not that good, “The first time I came to São Paulo it was in 1998 and I thought to myself that I would never live here, I did not like the city it was ugly but now I got used to it”. Just before coming to São Paulo, Inês assumed that “Professionally I was looking to mature myself, learn other culture, even though I was working a lot with them (Brazilian people). Finally I wanted to have a different view of the business and here things are more Americanized than in Portugal. So it was more challenging.” Erasmus experience was a step on the personal development: “When I finished the University I did Erasmus because I wanted to go out and have that experience maybe because of my family background, my father and brother work here in Brazil, my mother is in Portugal and I always traveled with my family. When I was not even working in the company, my father was very keen to take us to each of the sites to get inside the business, and because of that I always thought that Portugal was a very small country and the opportunities in Portugal were always small and if I ever wanted to work in some area with some visibility I would have to leave Portugal.”

The openness to a new market is also influenced by a previous experience. Executives with the profile of Brazilian emigrants are crossing an ocean facing a challenge and knowing with experience that they can grow professionally only with the act of going abroad and seeing new ways of doing business.

#### **6.3.1.4 Foreign Languages**

At first, knowing how to speak different languages can be only a matter of personal skills and also an issue on decisions to go abroad, but in this case the spoken language in the foreign country is the same, Portuguese, only with a different accent. We’ve decided to ask about fluency in foreign languages to understand how important the

choice for a country with their mother tongue was. All of the interviewees speak more than two foreign languages.

	<b>Fluency in foreign languages</b>
André Bernardo	English, French and Spanish
André Carvalho	English and Spanish
Diogo Alonso	English and Spanish
Inês Varela	English, French, Italian and Spanish
Miguel Loureiro	English and Spanish
Rui Carvalho	English and Spanish
Teresa Horta e Costa	English and Spanish

**Figure 15 – Foreign languages fluently spoken by the seven interviewees.**

This question was posed to understand if they were fully prepared to go to other countries instead of Brazil. In opposition of what happened in the beginning of the XX Century, these emigrants are not looking for easy conditions of adaptation and having the Portuguese as mother languages is mainly a competitive advantage compared with other emigrants. They are looking for professional challenges and that can be found in other countries since their level of knowledge of foreign languages is very high.

### **6.3.2 Adaptation to the Brazilian business culture**

The adaptation to the country is also an adaptation to the market and it involves management styles, cultural characteristics of peoples, education and readiness to work. The second part of the content analysis will be focused on the answers given to questions related to adaptation to the Brazilian management styles. We'll try to emphasize the differences between Portuguese and Brazilian day to day business by analyzing the interviewees feedback.

#### **6.3.2.1 Feedback**

Among the interviewees the feedback taken from clients, partners or even coworkers was pointed as not clear and objective. The sample is composed of a few executives

launching businesses in Brazil for the first time and is evident the difficulty on understanding feedback.

Diogo and Teresa are peremptory, and without being suggested with the questions of the Interview Script, both said the Brazilians never say the word “No”.

“They are very good commercially and they have a very large market, all market niches are millions and there are always consumers and potential customers. But that also brings us a problem in the commercially different ways of working. The Brazilian is not able to say no, is not able to look at your product and say that he doesn’t like, he always says is great and fantastic and that we will continue to work together and that we will talk tomorrow. There is always a great need for pleasing and if they do not like they will never tell you that and if we try to call for feedback they will not answer you. Brazilians avoid confrontation.” said Diogo.

Teresa is very satisfied with the informal way of working, especially the easy that is reaching someone and schedules a meeting to present a proposal. “Here I do not hang up the phone frustrated or anxious and this happened to me in Portugal, because people are less sympathetic, you must go filled with recommendations and it seems that the doors are always closed, in Brazil are always open. Within the same point there is a negative characteristic, they always have open doors but they never close them. So you get excited and you think you’ll sell a lot and you were very successful and when you try to pass to the next stage after the budget for example, it’s hard to get there a yes or a no. And then follow up becomes an unnecessary work because the other part could already have said he was not interested and he does not.”

André pointed a different perspective his “great difficulty is getting feedback on e-mails for example, we need to call or go there directly”

The feedback point had a few different opinions and since we’re on a qualitative analysis we can only take interpretations and when analyzing business management styles we must take into account the company culture that each interviewee have in their routines. Nevertheless there is a common agreement on the difficulty on having a clear feedback especially when it is negative. This can be explained with the importance Brazilians give to the relationship, explained on the Uncertainty avoidance dimension of

Hofstede (Appendix I). A professional close relationship creation is easy and Inês Varela highlights that “there is a big informality in the Brazilian market”

### 6.3.2.2 Positivism

“The Brazilian transmits a lot of optimism he is always able to do it and gives confidence to everything. And this is a thought that we don’t have in Portugal, just to give you an example I counted how many times the word crisis was said in the Portuguese television news and were 42 times. It turns out to be saddening, a spiral that does not stop.” This positivism that Diogo refers is classified by Hofstede in the dimension Long term orientation (Appendix I) explained with the “jeitinho brasileiro”<sup>9</sup> an expression used for them when something seems impossible to solve.

Miguel Loureiro compares himself with a Brazilian and says that he is skeptical person and the Brazilian is the positive one “they are better in terms of communication skills and they are less analytic.”

André made an interesting cultural comparison, “The Samba VS Fado is like comparing Sadness <sup>10</sup>with the expression “*It’s bad, but will be better*”. That irritates me because in Portugal is all very good and since I’m here whenever I go to Portugal I think that we are very advanced.” André was refereeing to examples like infrastructures, technology sophistication or services that are still in a early stage of development in Brazil.

In a business environment Brazil has one habit that was highlighted by Teresa, Diogo and André Bernardo, the Happy Hours – people get together after work to chat and have a beer in an informal environment and that habit approaches people. “Here, even when it’s raining people get out and go get together, what matters is having a good time and be among friends. Having Happy Hours in the end of a day is great and brings people together” said Teresa. André agrees and says “Brazil generally receives better the foreign people, and this is an advantage, they are easier to connect and the happy hour culture somehow makes it much easier.”

---

<sup>9</sup> “The Brazilian way”

<sup>10</sup> Of the Portuguese traditional music.

### 6.3.2.3 Market Dimension

One characteristic that is not related with the business cultural and was mentioned in the seven interviews is the market dimension. It's a fact that Brazil it's geographically much bigger than Portugal, the impact on the management style is relevant.

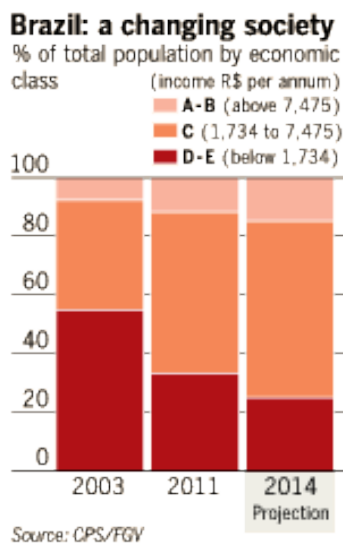
André Carvalho was working in the Red Bull Portugal and is now responsible for the marketing of Red Bull Latin America, his job allows him to perceive the dimension effects on the business: "For me the greatest difficulty and also the greatest opportunity and challenge, is the thing that I like most, is the market size, diversity and multiculturalism, specifically Brazil, for being so big you must have a different ways to get attention and understanding the different regions and opportunities. Porto Alegre for example has nothing to do with Fortaleza or São Paulo, Brazil is like a continent."

Diogo is now country manager of the Portuguese company that is being established in São Paulo, is the same company where he was working before as a consultant in the Lisbon office. Because of his past experience living in Rio de Janeiro he has a clear vision of the challenge, and points the market size exactly with the same perspective as André and describes, "Another good point and that might be also negative is the market size, for being so great can become difficult for a company that haven't made the right planning, it's easy to get lost or become anxious to reach everywhere and not be able to. Brazil has to be looked not as a country but as a continent. The state of São Paulo is the size of Spain and so it has to be seen as that, each state has different customs, even different laws." Teresa is also launching Vista Alegre, a Portuguese company in São Paulo and is conscious of the challenge, "Here I have a much larger market and there are a lot of needs of new services and products, the economy is very hot and we can feel that. Here we negotiate, but what speaks louder is not the price but the quality. The market is huge and that's what scares me when I wonder how to get everywhere."

The executives here in analysis are very enthusiastic when referring the market dimension, professionally it is the biggest upgrade highlighted, they feel challenged and mainly they feel that their experience and learning are being useful, because they act in a market that reacts with immediate results.

### 6.3.2.4 Competitiveness

In this category the society contrast creates an evidence on the results, as seen on the chapter about the Global Competitiveness Analysis, Brazil is very low on the ranking of high level of education, nevertheless the experience taken by the author and the majority of the responses gave a different perspective that can be explained by the social classes of Brazil. The figure 18 allows us to understand the social phenomenon of the increase of the A and B social classes. This people are the ones that have access to high levels of education and are also the ones that compete with the Portuguese executives in the labour market. The competitiveness is reaching the dimension of the country.



**Figure 18 – Percentage of social classes in Brazil**

Adapted from Financial Times

What the empirical analysis verifies is that the outside perception of the Brazilian worker is generalized as lazy, but the competitiveness is now perceived in the field with other eyes. André Bernardo, experienced working in a big Brazilian company, Vivo and he affirmed that “Internally I found that on average people were much better prepared than the people in the company where I worked in Portugal, so a Vivo reality versus Portugal Telecom. Even in the academic level, I think that has to do with a reality that exists here in Brazil and that I had felt before when I was studying. They start to do internships in the second year and when they go to the market they are already in other stage of the learning curve. They have more experience on (management) tools and market.”

Rui Carvalho compares himself with the Brazilian young workers “I’ve reached the retail manager position at Unilever with 26 years old and here I have people with 24/25 years working with me and I think they are better than I was, there is much competitiveness and aggressiveness that makes them grow faster and that makes them brilliant. I found people very well prepared.”

And Miguel also agrees, adding the studies as a matter of big importance on this A and B social classes “The Brazilians are always studying. In the places I’ve been working my colleagues were always studying, and I do not know if the level of demanding is bad or good, but everyone I work with, since I’m here, are postgraduates and doctorates and I think that is something strange, because I do not understand why. Sometimes I work with people who are 27 years old but have been working for 11 years, while I’m 29 and I have 6 years of experience. It can have perverse effects but it also gives them a lot of maturity. Sometimes I see people 17 years working seriously and with responsibility what it is not common in Portugal.”

### **6.3.3 Personal adaptation to Brazil**

In this chapter our intention is to understand how the integration of these executives among the Brazilian society is. We’ll first understand how the benefits given by the job contracts are making the difference and giving them the right quality of life considering their standards.

So the subchapter explaining the inductive categories about social cultural adaptation of each element and it will be all connected as consequence after consequence. It’s important to highlight that integration and adaptation are together here in analysis and both play different roles. Normally, to integrating is a lot harder than adapting. To integrate means *have to do as Brazilians do* and almost merge into the culture, while adaptation can mean adapting the way of doing things to the Brazilian way of doing things. Integration requires more sacrifice, while adaptation requires a lot more patience.

#### **6.3.3.1 Benefits**

The code benefits include all the practical things that the emigrants receive to move from Portugal to Brazil. Besides the interest on such a big market and besides the



historical affinity, making such a change in a executive life is part of a plan. So almost all the interviewees referred spontaneously the salary:

Rui Carvalho – “when we are on senior management level, the salaries are 100% higher of the Portuguese ones. São Paulo is the 5th most expensive city in the world, but we make twice as much and we can eat in São Paulo for 10 dollars. So it's all about options. Who wants to come here and save money can make a fortune, but does not benefit from the glamorous life of the city.”

Rui pointed an interesting issue about the Money Remittances. The new emigrant is focused on the career more than saving money and he never sends the earned money to Portugal as in the past.<sup>11</sup> The economic Portuguese balance of Money Remittances is negative as shown on the table below:

	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Sent to Portugal	8.865	8.187	7.805	9.757	8.909	10.594	8.734
Received from Portugal	267.587	348.664	311.835	331.713	309.961	306.347	277.573
Balance	-258.722	-340.477	-304.030	-321.956	-301.052	-295.753	-268.839

**Figure 19 - Money Remittances in millions of Euros from 2005 to 2011**

Adapted from Observatório da Emigração, <http://www.observatorioemigracao.secomunidades.pt/>

Still on the salaries subject, Teresa refers that at Vista Alegre Brazil she’s “the second responsible, the first is at Rio de Janeiro. In terms of the salary package I followed my heart, of course that I did not loose money, I had a salary increase but it was much more the project and the challenge. For me is very important to manage a company of 200 years in a city like this.”

Diogo refers the good care that his company has with their people, “they gave me an apartment, a car to have some comfort in my day to day life and other benefits that give me the possibility to disregard certain things such as laundry, a routine that can have impact on my daily routines.”

The salary is added to other benefits as Diogo referred, and are the main variables that these executives negotiate because can have impact on life the quality. For example expatriates that come with family normally have included schools, nanny or even transportation of personal things from one country to another.

<sup>11</sup> Chapter 1.1.2

Rui Carvalho explains his quality of life standard and the good things that he could take from his transition: “I’m not attached to money, when I have it I spent and that is ok. For example, in Portugal I’ve always wanted a car Defender and I could have it, and here I have two Defender. That’s the point, is not money that moves me but what he gives me. I really don’t care about money and I am well rewarded allowing me to have an apartment here in Av. Paulista, I travel, go to restaurants, shows, carnival in Rio de Janeiro and nothing is about the money but the experience.”

When questioned about the meaning of Quality of Life Inês Varela said: “Quality of life we had in Portugal a few years ago. Now for me the quality of life that São Paulo can give me is a good job and a challenge every day. It’s mainly about work because 80% of my day is spent working and so the other 20% are relative. Here the quality of life is the professional achievement.”

### 6.3.3.2 Distance

When moving to a country with an ocean in the middle and where a flight can cost one thousand Euros and take nine hours, the psychological distance can turn the migration a painful experience, especially when the emigrant is leaving the family, friends and certain lifestyle. Nevertheless our interviewees demonstrated a lot of objectivity on the understanding of the word *saudade*<sup>12</sup>. Each one have their way of dealing with the distance, ones feel more attached because they are still in the adaptation process, other, such as Rui are completely establish and created routines that allows him to balance the feeling of distance.

As seen by Kym (2008) such commonly shared adaptation experiences are the focus of this cross-cultural adaptation theory. The rapidly changing reality confronting us in the globalizing world can be threatening to many people, provoking a keen sense of unsettling discontinuity, malaise, and nostalgia for the age of certainty, permanence, and a fixed and unitary cultural identity. Yet the dynamic nature of cross-cultural adaptation and intercultural identity development points to an alternative way of living in the world. It shows us that we can strive to embrace and incorporate seemingly divergent cultural elements into something new and unique—one that conjoins and integrates, rather than separates and divides.

---

<sup>12</sup> Homesickness

Rui is a good example of a successful cross-cultural adaptation, he is living in Brazil for the last three years and says “I have embraced very well the spirit of immigrant and I was fortunate because my family is very independent, is not the traditional Portuguese one. The homesickness is easy to manage and it allowing me to take a normal.

Teresa arrived in January 2011 and the distance has a stronger impact on her feelings “I'm not going to Portugal for six months and that hurts me a lot. I am homesick, maybe the first year is the most difficult. When I think about distance I think about Madrid or London, it would be easier.”<sup>13</sup>

Diogo is more objective on the management of the distance feeling “My goal is to go to Portugal at least every 3/4 months. I think it won't be always easy to manage vacations but at least in Christmas time and summer I intend to go. My parents are already in an advanced age and I find it hard being away from them.” Miguel, assumes his coldness dealing with the distance “Distance? With that I can be relatively cold and in my first months in Rio I had free tickets to Lisbon and didn't use them, I was very well there. Everything depends on the friends and people that are around you and I was lucky.”

### **6.3.3.3 Friends**

As Miguel mentioned, friends and people that surround the emigrant are essential to make a smoothly adaptation. Friends are the fundamental references to the self esteem of the emigrant; they compose the affective dimension of the socialization, in the way that through them they create the sense of belonging to a group.

In this category there are two possibilities influenced by the stage of adaption that the emigrant is, but the main importance is to get the difference between: inside or outside the national group. In this point of view there can be an attitude opened to the cultural diversity or in other hand the search for the identification and cohesion in the relationship with others, established or outsiders.

The group in analysis was almost totally directed to the search of identification. They relate with an huge percentage with other Portuguese emigrants, so they are directed to the inside national group.

---

<sup>13</sup> Due to the geographic proximity

Inês Varela is the most evident case she considers having 80% of Portuguese friends and 20% of Brazilians in São Paulo, “It is cultural matter, because the Brazilian people have a little problem, they always have open arms but do not close them and in the day that you really need help from someone and that has happened to me, they are not there. Those who I consider my close friends are Portuguese, are those that have the same problems as you, have no family here so they are 100% available to assist you and much better, they think like you, have the same values, normally they were educated within the same paradigm of society. The Brazilian culture is very different from ours, even the concept of family values and are very different. I love my Brazilian friends but they are a few, even though they are very good and can really help.”

Miguel Loureiro said “I arrived in Brazil alone and I met my three or four good friends are Portuguese and I met them here. With Brazilian people I do not have close relations, I have one or two that I can call friends. As a percentage 80% Portuguese against 20% of Brazilians.” Teresa has an explanation; she thinks that her lifestyle is so focused on work that does not allow her to do a big effort on creating relations. “Most of my friends are Portuguese by laziness and habit. It’s not a choice, I would like to have more Brazilian friends.”

André Bernardo is in the middle, he has very few Brazilian friends, the other friends are foreigners, 99% of his friends not Brazilians neither Portuguese. He built his group of friends with a Spanish friend as the basis.

Rui Carvalho is the veteran of the group when looking to his stage of adaptation that is reflected also on his social life, “I came here with Brazilian friends but not with the lifestyle I have, I met them by circumstance, but I did not feel a great affinity with their profile and behavior. I arrived in 2009, perhaps the second load of executives to Brazil and there was a mini community of Portuguese executives I joined, that helped me in the beginning, nowadays I’m not seeing them. Today my friends are Brazilians.”

So here is evident that the stage of adaptation to the new country influences also the adaptability to people and the relations circle. The community is a comfort zone that can be a problem on the acceptance of the Portuguese in the Brazilian society. These new executives can be seen as not interested on the Brazilian culture but only interested on the economic benefits. The longer the Portuguese live in Brazil, as Rui, the more mingle

they gets, but as years pass, the number of executives arriving increases, the communities and social networks get bigger and the circle can become so strong that no one will pass the boundary.

### **6.3.4 Goals for the future (personal and professional)**

The last chapter of the categories analysis is about the future plans that the executives have in their lives. A change as this in the life of high level educated Portuguese can seem a very weighted, planned and calculated movement. But all the interviewees contradicted that idea. Going abroad was clearly on their future plans but going to Brazil do what they are doing right now, was a fast and rapid decision and in most of the cases came from an external proposal not from a self decision or initiative as seen in the past, where the interior people were seeking for a new life. These executives are not looking for a new life but for an upgrade on their careers. We'll see in detail how is the draw of the timeline for the next years, the plans for the family constitution and career ambitions, all answered by the open ended questions.

#### **6.3.4.1 Timeline**

The interviewees were asked about the plans for the next years and all hesitated, no one have ever planed their life's, all flowed naturally the path of their careers, like Rui "I almost didn't plan my life." But if we go into deep we can find answers like "I would go back to Portugal in two years" by Teresa.

Taking the example of Rui he says that he's not planning his life but if he could never go back to Portugal. He is well established in Brazil and he feels good and comfortable with the way he relates to Portugal. "I would only go back to Portugal if I could find a job with a 200 000 Euros salary" Rui wants to stay in São Paulo and he even thinks about opening a business in the next three years.

"With the lottery I would go back to Portugal. I would like to go back one day because Portugal has something that is not explainable, a magnetism that is emotional, I just don't know when." said André Carvalho.

André Bernardo, at the time of the interview (February 2012) was living in São Paulo, and today (June 2012) he is living in Madrid, Spain, he was transferred and he couldn't say no because of the proximity with his home country.

The ambition to create a business by themselves is shared by Teresa, Rui and Miguel. They are aware of the evolution they need to face before getting independent so the owned business is mentioned with the expression “One day”. Miguel was asked about his next ten years plans and he could say that “I intend to travel around the world, open a company and take a doctoral degree. The last one I want to do it in a big country, like the United States. Of the three plans I think I will do two fulfill them”.

#### **6.3.4.2 Family**

All the interviewees are young executives with no children and only André Carvalho and Inês are both married. The choice of this profile was deliberate and with the purpose to understand the possibility of a profound change on the personal life in Brazil. Family is one of the most important social categories in the perspective of the creation of linkages. The union or a marriage in the country of destination with a Brazilian is enough to postpone the return.

These young executives recognize the cultural differences and the difficulties to get a long relationship with a Brazilian. “As much as the Brazilian girl is educated, cultured and traveled she will always have small details difficult to surpass. And even if I stay more ten years here, these small details will continue to be a barrier. Differences in alignment that I thought it would be easier to accept, but it is not.” said Rui.

Teresa arrived with her boyfriend and she is septic about the future of their children in Brazil, “My big question is how to educate a child here, not only financially because here schools are extremely expensive, but culturally, the children here are *grow up* too fast and it is difficult for a Portuguese like me fitting into a model of education where the girls are doing their make up with 7 years old or going to the manicure with 6 years. All this is still shocking to me and one day if I put my child in a school what will happen? It will be different for being the child of an emigrant? Excluded?”

Inês Varela, at the time of the interview (February 2012) was married and living with her husband, and today (June 2012) she is pregnant and the child will be born in Brazil as she previewed “Yes I think it will be difficult to get back to Portugal again so soon. I am living here with my husband and I have established my life here to eventually have a child. I am not thinking of postpone 20 years to have a child, so I will not wait, life continues and today the world is so globalized that I have a child here and in 10 years I

can be in China or in the U.S. My basis is Portugal but always with other satellites and I hope one day to return, I just don't know when."

Miguel agrees with these differences and sees it very difficult to get married with a Brazilian "I would not marry a Brazilian because I love Portugal and Portuguese people. I think it would be easier to bring my wife and my personal life to Brazil. The return to Portugal relies heavily on the personal side, namely the relation of my parents which I think it's an incentive to my return. If it was not for that it would make sense to stay here indefinitely. My goal is also reach a point where I do not need to work so hard."

As seen in the past, the Portuguese emigrant is not willing to mix blood. Generally people are satisfied living in Brazil with still no plans to returns, to stay longer the personal life has to change like bringing relatives, but creating a Brazilian family is not an option.

#### **6.3.4.3 Career**

Career is the main reason that is provoking this social mobility among the Portuguese's executives, they want to succeed, earn money and justify their investment on education. Work is a fundamental category on the development of the belonging feeling. Besides being a mean of survival it is, fundamentally, an integration aspect by the achievements that the work can get. The work allows the emigrant to get the desired recognition of the society and the social system (Kasterszestein, 1999)

Questioned about success Miguel said that "have money and a family, doing what you like to do the most. I think, thank God, I am in this space. Another thing is to achieve a professional development and building business rather than being a boss in a bank, if you can be an entrepreneur and make money with it several years, you are being successful." Inês Varela says that being successful means being "able to generate more, not only monetarily, but also businesses that are useful and contribute to the welfare society in general. Generate value and do something that really helps someone at some point in life."

Diogo sets the money as the most relevant variable on his future career and explains "I've never cared much about career positions but I care about the responsibilities. I

value the money of my salary very much, because it turns out to be what allows us to live, work, give a future with quality to who is with us, children.”

“Success is related to what you know, if you know much you will seek very much. So you'll find that you are well succeeding when you hit what you've aimed for you. I never knew intimately a CEO for example, and I do not know what is being a CEO personally, so I do not aspire to be a CEO. Apart from the positions, I think success is about managing to have your personal life linked with work, something that inspires you. Today I'm happy to get up and enjoy going to work, in that sense I think today I am a successful person, I do what I want and like what I do.” finalized Rui in his interview.

#### 6.4 Discussion of the content analysis

After the extensive analysis of each category, an overall view of the conclusions taken is essential. The table below is the result of the ideas taken after defined the Inductive Categories. The ideas represent only an interpretation of the majority of the interviews and are matched with the experience that the author had in the field among other emigrants and connected with communities' o executives.

	<b>Inductive Categories</b>	<b>Relevant ideas taken</b>
<b>Professional Background</b>	High education	Never less than a completed Bachelors
	Professional experiencie	Fast evolution
	Internacional experiencie	Open minded but the previous experiences abroad
	Foreign Languages	Fluent in more than two foreign languages
<b>Adaptation to the Brazilian business culture</b>	Feedback	Brazilians never say “NO”
	Positivism	Brazilians are always confident and living life with joy.
	Market dimension	The big market dimension is a career challenge
	Competitiveness	Brazilians are well prepared for the market
<b>Personal adaptation to Brazil</b>	Benefits	Doubled salary compared with Portugal
	Distance	Homesickness is overlooked for the career goals
	Friends	Mainly portuguese



<b>Goals for the future (personal and professional)</b>	Timeline	No Plans
	Family	They will come to Brazil if needed from Portugal
	Career	Is the priority in life

The table gives us one profile of the new emigrant that is completely career driven. Being in São Paulo is a matter of work, money and pride for their career path. The market dimension ("a continent") is a big challenge and not a difficulty. The young executive is no longer planning his life and understands the uncertainty of the future, nevertheless he plays a safe game and is far way from Portugal but living with benefits, like a doubled salary and accommodation that no one had in the previous wave of emigrants. This people are willing to grow professionally no matter what but the roots with Portugal remains, and even with a good adaptation to the society, the majority of them are comfortable when relating themselves with other Portuguese people. The community is growing and it is comfortable and easier to get together with people with the same profile than starting from the zero and make Brazilian friends. Nevertheless, there are exceptions, and the ones that decided to do the effort and mingle the society (Rui and André Carvalho) are in the extreme opposition and almost never get together with the Portuguese community. Brazilians are very well prepared, and even with competitive advantages the Portuguese high educated executives are working among Brazilians also very high profiled. So, proportionally the well prepared workers are less than in Portugal but still impressing positively the Portuguese executives. The Positivism is something referred in Brazil by the Hofstede<sup>14</sup> analysis as a long term oriented society. The "jeitinho brasileiro" is their ability to look for alternatives to improve what in a Western eyes could be regarded as impossible. Brazilians easily accept change as a part of life and the Portuguese executives are highlighting that as a very good characteristic specially to do business. The Portuguese classification in this analysis is much below (Appendix J)

#### 6.4.1 Hypothetical explanation

The research is not statistical or quantifiable, but allows us to create Hypothetical explanations that serve not to verify the validity of our ideas but to build in a relationship between variables, social mechanisms and recurrent processes. The body of

<sup>14</sup> <http://geert-hofstede.com/brazil.html>

our ideas is justified by the observations and conclusions taken from the previous investigation of data about Portuguese population in Brazil and from the observations done during the primary research during the six months that the author lived in São Paulo, Brazil combined with the content analysis.

Follows the hypothetical representations:

- Strong relationship between professional goals and the status of the economy of Brazil;
- The Portuguese community is becoming stronger, avoiding the blend of both cultures – the historic social facts remains the same today;
- Brazil is only an opportunity center;
- Ambition to become rich is recovering the meaning of the old El Dorado, but in addition today the pride and self development are as important as money;
- The career is a priority and the personal life is changing as a consequence;
- There is no established date to go back to Portugal;
- Academic qualifications and European experience gave to the Portuguese professionals unique competences comparing with the Brazilians;
- It's easy to integrate the community but a long lasting relationship like a marriage is not on their plans due to the culture differences;
- The same language and the cultural affinity are only good coincidences; the economic environment is the main reason.

## 7. Conclusion

In the XIX century and beginning of the XX century Portugal went through a transition period. The commercial and industrial capitalism were in a development phase and the country was passing for an economic crisis. With excess of manpower in the rural areas, people were being head off to the Portuguese cities and even to other countries.

Between 1890 -1929 the Portuguese emigrants represented the second most important slice of labor force in Brazil. In economic terms during these years the estimated value of the money remittances sent from immigrants to Portugal, represented around 50% of the exports in the Portuguese economy.

Portuguese people were very anxious to leave and Brazil became the *El Dorado* - the easy enrichment dream, made the Portuguese population create an illusion of a better

future. Their choice is explained by the benefit of a common language and for the well known treasures that Brazil possessed from their geographic greatness and from their rich fields. INE (Instituto Nacional de Estatísticas) made a study and found that at that time “the desire to increase their fortune” was the most important motivation to cross the ocean.

The majority of the emigrants were coming from regions where the main sectors of production were the small agriculture and exportation commerce. Between 50% and 80% of the emigrants came from the regions of Minho and Douro Litoral with very low levels of education and a xenophobic feeling of the Brazilians toward the Portuguese grew and caused the anti-Lusitan feeling. An exclusion mechanism was created by the Brazilian society as a protection and it was developed a stereotype of the Portuguese people: a sweaty man, with sabots, a big mustache and the pockets full of money.

From that time until the last five years ago there was a hiatus and this migration movement slowed down due to the development of Europe and the entrance of Portugal in the European economic zone.

But the economic problems came back, and between 2004 and 2010 Portugal almost doubled the number of entrances of people in Brazil territory, and it was published the number 213.203 as the total Portuguese, including bi-nationalized, living in Brazil. In the majority of the cases they were based in the states of São Paulo and Rio de Janeiro, one absolute predominance of the urban concentration (around 90%) versus the rural one.

This migration movement can be explained by two theories: Labour Migration (geographic differences in the supply of labor) and the Migration Networks (decisions are not made by isolated individual actors, but by larger units of related people). So the lack of labour opportunities in Portugal and existence of a big community at Brazil motivated the rose of the recent number, in 2011 official sources announced that it was around 60% increase. In the numbers of working visas given by Brazil, 1,368 were professionals who are taking senior management positions in 2011 and 137 of this number were for Portuguese professionals.

When looking to the Global Competitiveness Country ranking we see Portugal with an increase in their position on the ICT (information and communication technologies) and

an improvement in the quality of its overall infrastructure, especially of roads, but suffering the country a high deficit and high public debt. Portugal economy has problems with rigidity in its labor market and a no balance between salaries and productivity that have hampered Portugal's capacity to remain internationally competitive. When looking at Brazil, the country improved in the ranking and benefiting from several competitive strengths, like being one of the world's largest internal markets and having a good sophisticated business environment and consequently allowing for important economies of scale and scope. The Brazil weaknesses are identified as its overall infrastructure and also the poor overall quality of the educational system. On the GCI Portugal ranked the 45<sup>th</sup> position and Brazil the 53<sup>rd</sup>. The most problematic factor for doing business highlighted in Brazil was the Tax rates and in Portugal the Access to financing.

Both countries have completely different levels of development, apparently the Portugal analysis gives an overall progression much higher than the Brazilian one but for those high level educated people the country competitiveness level is not seen as a synonymous of prosperity. The Portuguese emigrant is looking for a good job and for a close community surrounding him.

The emigrant profile of today is not matching with the old times emigrant. The two profiles still live together in Brazil but with different costumes and professional ambitions.

### **7.1 Research limitations and Open topics for development**

The study done and the development of the topics proposed demanded continuous analysis of additional literature and further questions were raised even after the interviews done and while writing of this thesis.

The main limitation of this research was the access to official numbers of emigrants. There is a lack of credible numbers, because of the illegal situations mentioned on the Chapter 4.2.3 and since there are many organisms delivering results from different researches. The most relevant are the one prepared with the collection of data released from the Consular registrations. The emigration to Brazil requires a lot of bureaucratic obligations and visas are taking a long time to be released, As a consequence the numbers are time differed.

This study still aims to leave open questions to this recent phenomenon. Here follows interesting topics that to be further developed:

- Analysis of migration movements as a less and less disruptive social phenomenon, but a reaction of a globalized world;
- Creation of an understanding of how high levels of career ambitions can impact on a personal and social environment;
- Observation of the brain drain effects in the Portuguese society and economy;
- Understand the Brazilians perception about the new Portuguese emigrant;
- Observation of the demographic impacts caused by correlation between emigration and immigration in economic crisis scenario.

About the phenomenon in analysis, in November 2011 the Deputy Minister of the Parliamentary Affairs in Portugal, Miguel Relvas was quoted by the Portuguese newspaper *Jornal de Negócios*<sup>15</sup> saying “I understand as very positive, having people that is able to find opportunities out of their own country in a relatively short period and always with the prospect of a return, it can strengthen training and be a way to know other cultures. It is important to have a cosmopolitan vision of the world”. The speech got polemic interpretations for being encouraging the job search outside Portugal, but Miguel Relvas continued, “We have today an extraordinarily well prepared generation in which Portugal has invested heavily. Our economy and the today’s country situation do not allow us to give to these fantastic human resources a solution for their active life in Portugal. Search and challenge ambition is always extremely important”

---

<sup>15</sup> [http://www.jornaldenegocios.pt/home.php?template=SHOWNEWS\\_V2&id=519983](http://www.jornaldenegocios.pt/home.php?template=SHOWNEWS_V2&id=519983)

## Bibliography:

**ALVIM, Zuleika.** Imigrantes: a vida privada dos pobres do campo. In: NOVAIS, Fernando A. (coord.) & EVCENKO, Nicolau (org.). *História da vida privada no Brasil - volume 3 - República: da Belle Époque à Era do Rádio*. São Paulo: Cia. das Letras, 1998.

**AZEVEDO, Aloísio.** *O cortiço*. São Paulo: Klick. Coleção Livros O Globo, 1997.

**BERGER, Peter and LUCKMANN, Thomas.** *A construção Social da Realidade: tratado de sociologia do conhecimento*, Petrópolis, Vozes 1966.

**ELRICK, Tim.** *Networks and their Influence on Migration Policy*. Germany: Hamburg Institute of International Economics, 2008.

**EVANGELISTA, João.** *Um Século de População Portuguesa - (1864-1960)*, Lisboa, I.N.E., 1971 (publicação do Centro de Estudos Demográficos).

**FORTES, Corsino.** *Pão & Fonema*. Lisboa: Sá da Costa, 1980

**GARCIA, José Luís,** *Portugal Migrante. Emigrantes e Imigrados. Dois Estudos Introdutórios*, Oeiras, Celta, 2000.

**GHILLAM, Bill.** *The Research Interview*. London: Continuum, 2000.

**GLESNE, Corrine.** *Becoming Qualitative Researchers*. United States: Addison Wesley Longman, 1999.

**GOETZ J.P. & LeCompte, M.D.** *Ethnography and qualitative design in educational research*. New York, Academic Press, 1984.

**GOLDEN-BIDDLE, Karen;** Locke, Karen. *Composing Qualitative Research*, California, Sage, 2007.

**GUERRA, Isabel Carvalho.** *Pesquisa Qualitativa e Análise de Conteúdo*. Estoril: Principia Editora, 2006.

**KASTERSESTEIN, J.** (1999), *Les strategies identitaires des acteurs sociaux: approche dynamique des finalités* in Camilleri, Carmer et al., *Stratégies Identitaires*, Paris, PUF, (1990)

**KIM, Young Yun.** *Toward Intercultural Personhood: Globalization and a Way of Being. Globalization and Diversity*. International Journal of Intercultural Relations 2008

**KLEIN, Herbert S.** *Imigrantes portugueses no Brasil; A integração social e económica dos imigrantes portugueses no Brasil nos finais do século XIX e no século XX*; São Paulo: Editora Sumaré /FAPESP; 1993.

**LEWIS, W. Arthur,** *Economic development with unlimited suppliers of labour*. Manchester school of Economic and Social studies, 1954.

**MARTIN, Phil.** *Agricultural and resource economics*, United States, UC Davis, 2006

**MARTINS, Oliveira ()**, *Fomento Rural e Emigração*, Lisboa, Guimarães Editores; 1994.

**MASSEY, D.S., Arango, J., Hugo, G., Kouaouci, A., Pellegrino, A. and Taylor, J.E.** *Worlds in Motion, Understanding International Migration at the End of the Millenium*. Oxford: Clarendon Press, 1998.

**OLSEN, J. & Martins, L.** *The effects of expatriate demographic characteristics on adjustment*. Human Resource Management, 2008.

**PASKES, Maria Luisa Nabinger de Almeida.** *Notas sobre os imigrantes portugueses no Brasil (sécs.XIX e XX)*, Revista de História (123/124), São Paulo, 1990/1991.

**PETRONE, Maria Tereza Schorer.** *Imigração, História Geral da Civilização Brasileira*. Tomo III, Volume 2, São Paulo: Difel, 1978

**POLIT, D. F. & HUNGLER, B. P.** *Nursing research: principles and methods. 3rd ed.* Philadelphia, J. B. Lippincott, 1987.

**RANIS, Gustav, J. C. H. FEI,** *A theory of economic development*, American Economic Review, 1961.

**REBER, Arthur,** *The Penguin Dictionary of Psychology (4th Edition)*, Penguin, 2009.

**SCOTT, Ana Silva.** “*As duas faces da imigração portuguesa para o Brasil (décadas de 1820-1930)*” Paper apresentado ao: Congresso de Historia Económica de Zaragoza, Universidad San Pablo-CEU Fac. de Ciencias Económicas y Empresariales;2000.

**STELZIG, Sabina.** *Focus Migration, Country profile, Brazil, N°15*. Germany: Hamburg Institute of International Economics, 2008.

**THEODORSON, G.;Theodorson, A.** *A modern dictionary of sociology*, New York, Thomas Y. Crowell (1969)

**VALA, J.** *Sobre as representações sociais — para uma epistemologia do senso comum*, in *Cadernos de Ciências Sociais*, 1986.

**XAVIER, Maria,** (2000), *Redescobrimdo o Brasil : Processos identitários de Brasileiros em Portugal*. Tese de mestrado em Comunicação, Cultura e Tecnologias da Informação, ISCTE.

**ZLOTNIK, Hania.** *Théories sur les migrations internationales*. In Caselli, G, Vallin, J e Wunsch, G(org) *Démographie : analyse et synthèse – Les determinants de la migration*.Editions –INED – Paris- 2003.

#### **Internet referencies:**

Brazil analyzed Geert Hofstede, available at: <http://geert-hofstede.com/brazil.html> accessed on 23rd of May 2012.

**CESÁRIO, José.** *Número de emigrantes em situação irregular está a aumentar*, SOL, 16 of February ([http://sol.sapo.pt/inicio/Sociedade/Interior.aspx?content\\_id=41643](http://sol.sapo.pt/inicio/Sociedade/Interior.aspx?content_id=41643))

Country Highlights of The Global Competitiveness Report 2011-2012 © 2011 World Economic Forum:

[http://www3.weforum.org/docs/WEF\\_GCR\\_CountryProfilHighlights\\_2011-12.pdf](http://www3.weforum.org/docs/WEF_GCR_CountryProfilHighlights_2011-12.pdf)  
accessed on 15th of January 2012

ELIAS, Norbert and John Scotson (1994) The established and the outsiders – a sociological enquiry into community problems Labour Migration, available at:  
<http://www.iom.int/jahia/Jahia/about-migration/developing-migration-policy/migration-labour/labour> accessed on 20th of May 2012.

Focus Migration: [http://focus-migration.hwwi.de/typo3\\_upload/groups/3/focus\\_Migration\\_Publikationen/Kurzdossiers/PB11\\_Migration\\_networks.pdf](http://focus-migration.hwwi.de/typo3_upload/groups/3/focus_Migration_Publikationen/Kurzdossiers/PB11_Migration_networks.pdf), accessed on 10<sup>th</sup> of May 2012

Human Development Report (2011): <http://hdr.undp.org/en/reports/global/hdr2011/>  
accessed on 15th of January 2012.

IBGE Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística <http://www.ibge.gov.br/home/>  
accessed on 20<sup>th</sup> of February 2011

Jornal de Negócios  
[http://www.jornaldenegocios.pt/home.php?template=SHOWNEWS\\_V2&id=519983](http://www.jornaldenegocios.pt/home.php?template=SHOWNEWS_V2&id=519983),  
accessed on 28th of June 2012.

LANG, Alice; Campos, Christina; Demartini, Zeila. Imigrantes portugueses em São Paulo, Janus 2001 [www.janusonline.pt](http://www.janusonline.pt) accessed on 19th of November 2011.

Observatório da Emigração: <http://www.observatorioemigracao.secomunidades.pt/>  
accessed on 28th of June 2012.

Pesquisa Qualitativa, Características, usos e possibilidades, available at:  
<http://www.ead.fea.usp.br/cad-pesq/arquivos/C03-art06.pdf> , accessed on 19th of June 2012.

Qualitative Data Analysis:  
<http://www.southalabama.edu/coe/bset/johnson/lectures/lec17.pdf> accessed on 15th of January 2012.



## Appendixes

## Appendix A - Absolute numbers estimated of Portuguese emigrants arriving in Brazil.

Ano	Imigrantes	Ano	Imigrantes	Ano	Imigrantes
1822/1835	(Estimativa: 49 mil)				
1836 (4)	2.046 (saídas do Porto)				
1837	1.536 (idem)				
1838	1.112 (idem)	1884	17.518	1930	11.834
1839	949 (idem)	1885	15.004	1931	2.541
1840	1.251 (idem)	1886	13.998	1932	3.960
1841	1.559 (idem)	1887	16.932	1933	7.202
1842	1.861 (idem)	1888	23.981	1934	5.517
1843	2.218 (idem)	1889	29.421	1935	6.917
1844	1.690 (idem) (5)	1890	20.610	1936	10.470
1845	1.596 (idem) ( 5 )	1891	26.920	1937	11.613
1846	1.555 (idem)	1892	17.312	1938	9.314
1847	2.263 (idem)	1893	26.119	1939	16.322
1848	2.192 (idem)	1894	25.761	1940	12.260
1849	1.703 (idem)	1895	40.365	1941	5.891
1850	1.741 (idem)	1896	23.980	1942	1.926
1851	3.482 (idem)	1897	17.783	1943	502
1852	2.499 (idem)	1898	20.124	1944	419
1853	3.687 (idem)	1899	13.348	1945	1.414
1854	4.940 (idem)	1900	14.488	1946	6.955
1855 (1)	11.557 (a)	1901	14.487	1947	10.875
1856	10.288	1902	14.995	1948	8.770
1857	9.861	1903	14.522	1949	11.974
1858	8.963	1904	21.446	1950	14.143
1859	9.309	1905	24.806	1951	28.104
1860	6.524	1906	26.139	1952	41.518
1861	5.945	1907	31.474	1953	32.158
1862	5.674	1908	36.353	1954	29.943
1863	4.411	1909	30.574	1955	18.486
1864	4.517	1910 (2)	31.274	1956	16.814
1865	4.170	1911	48.196	1957	19.931
1866	4.124 (b)	1912	74.853	1958 (3)	19.829
1867	4.805	1913	64.402	1959	16.400
1868	4.782	1914	19.341	1960	12.451
1869	6.035	1915	11.435	1961	16.073
1870	7.310	1916	9.988	1962	13.555
1871	10.388	1917	6.934	1963	11.281

**EMIGRATION OF PORTUGUESE EXECUTIVES TO BRAZIL**

<b>1872</b>	17.283 (c)	<b>1918</b>	7.981	<b>1964</b>	4.929
<b>1873</b>	12.987	<b>1919</b>	21.218	<b>1965</b>	3.051
<b>1874</b>	14.834	<b>1920</b>	33.641	<b>1966</b>	2.607
<b>1875</b>	15.434	<b>1921</b>	13.829	<b>1967</b>	3.271
<b>1876</b>	11.027	<b>1922</b>	25.621	<b>1968</b>	3.512
<b>1877</b>	11.054	<b>1923</b>	22.270	<b>1969</b>	2.537
<b>1878</b>	9.925	<b>1924</b>	14.960	<b>1970</b>	1.669
<b>1879</b>	13.207	<b>1925</b>	13.280	<b>1971</b>	1.200
<b>1880</b>	12.596	<b>1926</b>	31.327	<b>1972</b>	1.158
<b>1881</b>	14.635	<b>1927</b>	21.142	<b>1973</b>	890
<b>1882</b>	18.272 (d)	<b>1928</b>	27.705		729

Fontes: (1) Rodrigues de Freitas. in Notice sur le Portugal (1855-1865); (2) Emigração Portuguesa 1910-12; Movimento da População, 1913-1920; Anuário Estatístico de Portugal, 1915-1919; 1921-1930 (3) Junta de Emigração (1958-1974) (4) Saídas apenas da cidade do Porto (1836-1854)-J. Costa Leite- Emigração Portuguesa: a Lei e os Números (1855-1914). O total do país seria no mínimo de 3 mil pessoas; (5) Nestes dois anos só o porto do Rio de Janeiro registou a entrada respectivamente de 3.197 e 3.355 emigrantes portugueses.

**Appendix B - Gender of all the Portuguese emigrants form 1875-1964**

Quinquénio	Total	Total de homens	Total de mulheres	Crianças *	Proporção total entre sexos	Percentagem de crianças
1875-1879	60 666	51 070	9 596	10 052	532	16,6
1880-1884	82 275	65 865	16 410	12 271	401	14,9
1885-1889	90 529	69 947	20 582	16 715	340	18,5
1890-1894	141 374	106 722	34 652	28 239	308	20,0
1895-1899	135 624	98 275	37 349	32 940	263	24,3
1900-1904	116 044	84 509	31 535	24 189	268	20,8
1905-1909	191 929	147 490	44 439	35 131	332	18,3
1910-1914	291 429	204 459	86 970	59 992	235	20,6
1915-1919	108 281	65 797	42 484	20 360	155	18,8
1920-1924	199 056	152 927	46 129	13 769	332	6,9
1925-1929	167 283	128 547	38 736	9 605	332	5,7
1930-1934	51 515	35 689	15 826	4 639	226	9,0
1935-1939	67 707	45 534	22 173	10 309	205	15,2
1940-1944	25 017	16 712	8 305	3 996	201	16,0
1945-1949	56 690	37 308	19 382	8 034	192	14,2
1950-1954	182 939	118 930	64 009	33 517	186	18,3
1955-1959	159 241	96 139	63 102	37 078	152	23,3
1960-1964	194 548	120 672	73 876	43 971	163	22,6
<b>Total **</b>	<b>2 322 147</b>	<b>1 646 592</b>	<b>675 555</b>	<b>404 807</b>	<b>244</b>	<b>17,4</b>

\* Individuos com menos de 14 anos até 1955; a partir deste ano, a definição de criança passou a abranger os indivíduos com menos de 15 anos.

\*\* Estes totais incluem os migrantes provenientes do continente e das ilhas; no entanto, deverá sublinhar-se que o Instituto Nacional de Estatística português e os organismos que o precederam eram inconsistentes, modificando constantemente as contagens totais, pelo que estes números «oficiais» divergem de década para década, apenas podendo ser considerados números aproximados, mesmo no que se refere à emigração «legal».


Fontes: 1872-1920, Imre Ferenczi e Walter W. Willcox, *International Migrations*, Nova Iorque, National Bureau of Economic Research, n.º 14, 1929, p. 844, e 1920-1964, Portugal, Instituto Nacional de Estatística, *Anuário Demográfico 1966*, p. CXXXVIII, tabela n.º 88.

### Appendix C – Italians, Portuguese and Japanese immigrants entrances in the state of São Paulo by decades (1890-1949)

Período	Italianos	Portugueses	Japoneses
1890-1899	430.243	59.011	-
1900-1909	174.634	57.097	825
1910-1919	105.834	132.682	27.114
1920-1929	74.778	113.366	57.164
1930-1939	12.429	36.284	101.666
1940- 1949	9.159	18.114	2.946

Fonte: (Secretaria da Agricultura 1950)

### Appendix D – Foreign authorization given by country of origin



Gabinete do Ministro - GM  
 Coordenação Geral de Imigração - CGI  
 Autorizações concedidas a estrangeiros por país de origem  
 Atualizado até 31/12/2010.

País	2006	2007	2008	2009	2010
EUA	3801	4519	5799	5590	7550
FILIPINAS	1542	2120	4825	4969	6531
REINO UNIDO	2199	2474	3874	3496	3809
ÍNDIA	766	1292	1981	2630	3237
ALEMANHA	1553	1292	1815	1454	2904
CHINA	717	1078	2422	1405	2180
ITÁLIA	1099	1382	1413	1395	2040
NORUEGA	618	790	990	1206	1926
INDONÉSIA	128	287	1356	1700	1819
JAPÃO	1278	1244	1804	1237	1765
FRANÇA	1210	1377	1813	1908	1653
ESPAÑA	655	878	1133	1104	1457
HOLANDA	712	548	720	933	1146
COLÔMBIA	354	401	904	915	1089
CORÉIA	253	126	203	214	898
POLÓNIA	559	610	757	625	899
CANADÁ	702	903	917	899	851
MÉXICO	325	395	775	490	818
PORTUGAL	477	550	679	708	798
PERU	280	311	572	524	664
ARGENTINA	681	653	671	571	644
UCRÂNIA	184	269	199	265	615
RÚSSIA	435	495	680	539	589
VENEZUELA	259	299	360	374	562
GRÉCIA	373	312	224	410	464
DINAMARCA	227	257	292	343	459
BÉLGICA	180	187	270	169	451
SUÉCIA	237	334	289	273	451
CROÁCIA	189	154	285	270	409
AUSTRIA	109	146	246	241	389
CHILE	217	245	317	343	383
OUTROS	3343	3580	5608	5714	6586
<b>Total</b>	<b>25440</b>	<b>29488</b>	<b>43993</b>	<b>42914</b>	<b>56006</b>

**Appendix E - Top 20 rank of absolute Numbers of Portuguese emigrants in receiving countries until the end of 2011**

	<b>Consular Registrations</b>		<b>Residents born in Portugal</b>		<b>Portugueses</b>	
<b>1</b>	França	1.145.531	França	580.240	França	490.502
<b>2</b>	Brasil	705.615	Brasil	213.203	Suíça	221.641
<b>3</b>	Suíça	278.933	EUA	191.802	Espanha	142.520
<b>4</b>	EUA	190.199	Suíça	164.691	Alemanha	113.208
<b>5</b>	Alemanha	162.472	Canadá	150.390	Reino Unido	102.000
<b>6</b>	Reino Unido	154.455	Espanha	148.789	Luxemburgo	80.000
<b>7</b>	Venezuela	131.067	Alemanha	90.148	Canadá	57.075
<b>8</b>	Canadá	130.607	Reino Unido	83.000	Bélgica	33.084
<b>9</b>	China-Macau	129.735	Venezuela	53.477	Moçambique	22.090
<b>10</b>	Luxemburgo	100.073	Luxemburgo	41.690	Holanda	15.364
<b>11</b>	Angola	94.767	Bélgica	24.950	Andorra	13.100
<b>12</b>	África do Sul	80.476	Austrália	18.520	China-Macau	8.593
<b>13</b>	Espanha	58.031	Holanda	14.356	África do Sul	5.779
<b>14</b>	Austrália	50.157	Argentina	9.340	Itália	5.678
<b>15</b>	Bélgica	43.509	África do Sul	4.502	Irlanda	1.798
<b>16</b>	Moçambique	20.413	Suécia	2.936	Suécia	1.660
<b>17</b>	Índia	19.306	Irlanda	1.520	Áustria	1.596
<b>18</b>	Holanda	15.196	Áustria	1.482	Noruega	1.250
<b>19</b>	Andorra	13.914	China-Macau	1.316	Dinamarca	1.052
<b>20</b>	Cabo Verde	11.318	Dinamarca	1.148	Islândia	619

## Appendix F – Complete The Global Competitiveness Index 2011–2012

Country/Economy	SUBINDEXES							
	OVERALL INDEX		Basic requirements		Efficiency enhancers		Innovation and sophistication factors	
	Rank	Score	Rank	Score	Rank	Score	Rank	Score
Switzerland	1	5.74	3	6.18	2	5.53	1	5.79
Singapore	2	5.63	1	6.33	1	5.58	11	5.23
Sweden	3	5.61	4	6.06	7	5.33	2	5.79
Finland	4	5.47	5	6.02	10	5.19	4	5.56
United States	5	5.43	36	5.21	3	5.49	6	5.46
Germany	6	5.41	11	5.83	13	5.18	5	5.53
Netherlands	7	5.41	7	5.88	8	5.29	9	5.30
Denmark	8	5.40	8	5.86	9	5.27	8	5.31
Japan	9	5.40	28	5.40	11	5.19	3	5.75
United Kingdom	10	5.39	21	5.60	5	5.43	12	5.17
Hong Kong SAR	11	5.36	2	6.21	4	5.48	25	4.58
Canada	12	5.33	13	5.77	6	5.36	15	4.99
Taiwan, China	13	5.26	15	5.69	16	5.10	10	5.25
Qatar	14	5.24	12	5.81	27	4.68	16	4.98
Belgium	15	5.20	22	5.58	15	5.13	14	5.06
Norway	16	5.18	9	5.85	14	5.15	19	4.78
Saudi Arabia	17	5.17	16	5.66	24	4.82	24	4.64
France	18	5.14	23	5.57	17	5.09	17	4.93
Austria	19	5.14	18	5.65	19	4.94	13	5.12
Australia	20	5.11	14	5.74	12	5.18	26	4.57
Malaysia	21	5.08	25	5.45	20	4.88	22	4.65
Israel	22	5.07	35	5.23	21	4.86	7	5.32
Luxembourg	23	5.03	6	5.90	23	4.86	20	4.75
Korea, Rep.	24	5.02	19	5.65	22	4.86	18	4.87
New Zealand	25	4.93	17	5.66	18	4.99	28	4.34
China	26	4.90	30	5.33	26	4.70	31	4.15
United Arab Emirates	27	4.89	10	5.84	25	4.78	27	4.43
Brunei Darussalam	28	4.78	24	5.48	71	4.03	73	3.45
Ireland	29	4.77	37	5.20	28	4.67	23	4.65
Iceland	30	4.75	31	5.31	33	4.57	21	4.67
Chile	31	4.70	29	5.37	34	4.54	42	3.88
Oman	32	4.64	20	5.62	45	4.33	44	3.87
Estonia	33	4.62	27	5.41	36	4.52	37	3.98
Kuwait	34	4.62	34	5.25	67	4.05	66	3.51
Puerto Rico	35	4.58	41	5.09	35	4.53	29	4.32
Spain	36	4.54	38	5.18	32	4.58	33	4.03
Bahrain	37	4.54	26	5.42	31	4.59	46	3.86
Czech Republic	38	4.52	45	4.90	29	4.63	32	4.09
Thailand	39	4.52	46	4.88	43	4.38	51	3.75
Tunisia	40	4.47	42	5.08	58	4.11	43	3.87
Poland	41	4.46	56	4.70	30	4.61	57	3.64
Barbados	42	4.44	33	5.25	49	4.28	47	3.86
Italy	43	4.43	47	4.84	40	4.41	30	4.18
Lithuania	44	4.41	49	4.82	48	4.31	50	3.78
Portugal	45	4.40	44	5.00	39	4.42	38	3.98
Indonesia	46	4.38	53	4.74	56	4.18	41	3.90
Cyprus	47	4.36	32	5.26	46	4.32	48	3.83
Hungary	48	4.36	55	4.72	42	4.39	52	3.75
Panama	49	4.35	50	4.81	57	4.13	54	3.68
South Africa	50	4.34	85	4.32	38	4.44	39	3.93
Malta	51	4.33	40	5.12	47	4.32	49	3.83
Sri Lanka	52	4.33	65	4.61	69	4.03	34	4.03
Brazil	53	4.32	83	4.33	41	4.40	35	4.02
Mauritius	54	4.31	48	4.83	68	4.04	60	3.62
Azerbaijan	55	4.31	59	4.68	77	3.99	67	3.51
India	56	4.30	91	4.25	37	4.46	40	3.92
Slovenia	57	4.30	39	5.12	51	4.23	45	3.87
Mexico	58	4.29	67	4.59	53	4.21	55	3.65
Turkey	59	4.28	64	4.61	52	4.22	58	3.62
Montenegro	60	4.27	57	4.69	63	4.07	59	3.62
Costa Rica	61	4.27	70	4.54	61	4.09	36	4.02
Iran, Islamic Rep.	62	4.26	51	4.80	88	3.76	83	3.37
Uruguay	63	4.25	43	5.04	75	4.00	65	3.51
Latvia	64	4.24	66	4.60	54	4.20	64	3.53
Vietnam	65	4.24	76	4.41	66	4.05	75	3.44
Russian Federation	66	4.21	63	4.61	55	4.19	97	3.24
Peru	67	4.21	78	4.38	50	4.25	89	3.32
Colombia	68	4.20	73	4.47	60	4.10	56	3.65
Slovak Republic	69	4.19	60	4.66	44	4.38	71	3.46
Rwanda	70	4.19	72	4.53	95	3.71	68	3.51
Jordan	71	4.19	61	4.65	78	3.95	70	3.48

## Appendix F – Total The Global Competitiveness Index 2011–2012 (cont'd.)

Country/Economy	SUBINDEXES							
	OVERALL INDEX		Basic requirements		Efficiency enhancers		Innovation and sophistication factors	
	Rank	Score	Rank	Score	Rank	Score	Rank	Score
Kazakhstan	72	4.18	62	4.64	76	4.00	114	3.04
Morocco	73	4.16	54	4.74	83	3.86	79	3.40
Bulgaria	74	4.16	74	4.46	59	4.10	96	3.24
Philippines	75	4.08	100	4.17	70	4.03	74	3.45
Croatia	76	4.08	52	4.76	72	4.01	82	3.37
Romania	77	4.08	89	4.28	62	4.09	99	3.20
Albania	78	4.06	71	4.53	82	3.87	102	3.18
Macedonia, FYR	79	4.05	69	4.55	87	3.83	104	3.14
Botswana	80	4.05	81	4.35	86	3.83	94	3.26
Trinidad and Tobago	81	4.00	58	4.68	79	3.89	76	3.44
Ukraine	82	4.00	98	4.18	74	4.00	93	3.29
Namibia	83	4.00	68	4.56	97	3.70	95	3.25
Guatemala	84	4.00	93	4.24	81	3.87	63	3.53
Argentina	85	3.99	84	4.33	84	3.85	77	3.43
Honduras	86	3.98	90	4.25	104	3.60	90	3.31
Algeria	87	3.96	75	4.44	122	3.35	136	2.65
Georgia	88	3.95	86	4.32	89	3.74	117	3.01
Lebanon	89	3.95	109	3.97	64	4.06	78	3.43
Greece	90	3.92	80	4.36	65	4.06	81	3.39
El Salvador	91	3.89	87	4.31	96	3.71	106	3.14
Armenia	92	3.89	94	4.24	91	3.73	110	3.09
Moldova	93	3.89	102	4.13	103	3.62	127	2.86
Egypt	94	3.88	99	4.17	94	3.71	86	3.33
Serbia	95	3.88	88	4.28	90	3.73	118	2.99
Mongolia	96	3.86	101	4.16	105	3.56	112	3.04
Cambodia	97	3.85	108	3.99	98	3.69	91	3.31
Syria	98	3.85	77	4.41	109	3.51	111	3.06
Gambia, The	99	3.84	103	4.08	111	3.48	61	3.55
Bosnia and Herzegovina	100	3.83	92	4.25	102	3.63	108	3.13
Ecuador	101	3.82	82	4.35	107	3.53	103	3.17
Kenya	102	3.82	118	3.72	73	4.01	53	3.72
Bolivia	103	3.82	95	4.21	125	3.24	107	3.13
Benin	104	3.78	107	4.02	117	3.43	88	3.33
Tajikistan	105	3.77	106	4.03	118	3.42	100	3.19
Ethiopia	106	3.76	105	4.06	121	3.37	120	2.92
Jamaica	107	3.76	116	3.76	85	3.84	84	3.36
Bangladesh	108	3.73	112	3.81	99	3.69	113	3.04
Guyana	109	3.73	104	4.07	110	3.50	87	3.33
Dominican Republic	110	3.73	110	3.90	93	3.71	109	3.12
Senegal	111	3.70	113	3.81	108	3.53	62	3.54
Suriname	112	3.67	79	4.37	124	3.27	122	2.91
Zambia	113	3.67	115	3.77	106	3.54	80	3.40
Ghana	114	3.65	122	3.64	92	3.72	98	3.20
Nicaragua	115	3.61	111	3.85	123	3.31	129	2.81
Cameroon	116	3.61	114	3.78	120	3.37	101	3.19
Malawi	117	3.58	120	3.68	116	3.43	85	3.35
Pakistan	118	3.58	130	3.53	100	3.68	72	3.45
Cape Verde	119	3.58	96	4.19	126	3.22	124	2.87
Tanzania	120	3.56	123	3.64	113	3.47	92	3.29
Uganda	121	3.56	127	3.55	101	3.64	105	3.14
Paraguay	122	3.53	117	3.75	114	3.47	125	2.86
Belize	123	3.52	97	4.18	130	3.14	131	2.78
Venezuela	124	3.51	125	3.62	112	3.48	128	2.82
Nepal	125	3.47	121	3.67	127	3.22	132	2.73
Kyrgyz Republic	126	3.45	131	3.52	115	3.44	138	2.57
Nigeria	127	3.45	139	3.19	80	3.88	69	3.49
Mali	128	3.39	126	3.59	134	3.10	116	3.02
Côte d'Ivoire	129	3.37	135	3.41	119	3.38	121	2.92
Madagascar	130	3.36	128	3.53	131	3.14	123	2.90
Timor-Leste	131	3.35	119	3.70	138	2.88	137	2.59
Zimbabwe	132	3.33	132	3.49	133	3.10	119	2.93
Mozambique	133	3.31	133	3.43	129	3.16	115	3.02
Swaziland	134	3.30	124	3.63	128	3.17	134	2.67
Lesotho	135	3.26	134	3.42	135	3.08	133	2.69
Burkina Faso	136	3.25	136	3.37	132	3.12	126	2.86
Mauritania	137	3.20	129	3.53	141	2.71	135	2.67
Yemen	138	3.06	138	3.21	137	2.91	141	2.33
Angola	139	2.96	141	2.98	136	3.04	142	2.23
Burundi	140	2.95	137	3.25	142	2.51	140	2.44
Haiti	141	2.90	140	3.03	140	2.76	139	2.44
Chad	142	2.87	142	2.88	139	2.87	130	2.81

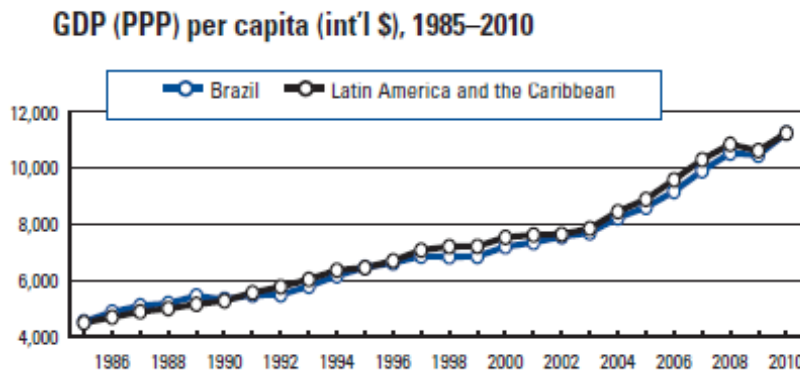
## Appendix G – Human Development Index and its components 2011

HDI rank	Human Development Index (HDI) Value	Life expectancy at birth (years)	Mean years of schooling (years)	Expected years of schooling (years)	Gross national income (GNI) per capita (constant 2005 PPP \$)	GNI per capita rank minus HDI rank	Nonincome HDI Value	
	2011	2011	2011 <sup>a</sup>	2011 <sup>a</sup>	2011	2011	2011	
<b>VERY HIGH HUMAN DEVELOPMENT</b>								
1	Norway	0.943	81.1	12.6	17.3	47,557	6	0.975
2	Australia	0.929	81.9	12.0	18.0	34,431	16	0.979
3	Netherlands	0.910	80.7	11.6 <sup>b</sup>	16.8	36,402	9	0.944
4	United States	0.910	78.5	12.4	16.0	43,017	6	0.931
5	New Zealand	0.908	80.7	12.5	18.0	23,737	30	0.978
6	Canada	0.908	81.0	12.1 <sup>b</sup>	16.0	35,166	10	0.944
7	Ireland	0.908	80.6	11.6	18.0	29,322	19	0.959
8	Liechtenstein	0.905	79.6	10.3 <sup>c</sup>	14.7	83,717 <sup>d</sup>	-6	0.877
9	Germany	0.905	80.4	12.2 <sup>b</sup>	15.9	34,854	8	0.940
10	Sweden	0.904	81.4	11.7 <sup>b</sup>	15.7	35,837	4	0.936
11	Switzerland	0.903	82.3	11.0 <sup>b</sup>	15.6	39,924	0	0.926
12	Japan	0.901	83.4	11.6 <sup>b</sup>	15.1	32,295	11	0.940
13	Hong Kong, China (SAR)	0.898	82.8	10.0	15.7	44,805	-4	0.910
14	Iceland	0.898	81.8	10.4	18.0	29,354	11	0.943
15	Korea, Republic of	0.897	80.6	11.6 <sup>b</sup>	16.9	28,230	12	0.945
16	Denmark	0.895	78.8	11.4 <sup>b</sup>	16.9	34,347	3	0.926
17	Israel	0.888	81.6	11.9	15.5	25,849	14	0.939
18	Belgium	0.886	80.0	10.9 <sup>b</sup>	16.1	33,357	2	0.914
19	Austria	0.885	80.9	10.8 <sup>b</sup>	15.3	35,719	-4	0.908
20	France	0.884	81.5	10.6 <sup>b</sup>	16.1	30,462	4	0.919
21	Slovenia	0.884	79.3	11.6 <sup>b</sup>	16.9	24,914	11	0.935
22	Finland	0.882	80.0	10.3	16.8	32,438	0	0.911
23	Spain	0.878	81.4	10.4 <sup>b</sup>	16.6	26,508	6	0.920
24	Italy	0.874	81.9	10.1 <sup>b</sup>	16.3	26,484	6	0.914
25	Luxembourg	0.867	80.0	10.1	13.3	50,557	-20	0.854
26	Singapore	0.866	81.1	8.8 <sup>b</sup>	14.4 <sup>a</sup>	52,569	-22	0.851
27	Czech Republic	0.865	77.7	12.3	15.6	21,405	14	0.917
28	United Kingdom	0.863	80.2	9.3	16.1	33,296	-7	0.879
29	Greece	0.861	79.9	10.1 <sup>b</sup>	16.5	23,747	5	0.902
30	United Arab Emirates	0.846	76.5	9.3	13.3	59,993	-27	0.813
31	Cyprus	0.840	79.6	9.8	14.7	24,841	2	0.866
32	Andorra	0.838	80.9	10.4 <sup>f</sup>	11.5	36,095 <sup>g</sup>	-19	0.836
33	Brunei Darussalam	0.838	78.0	8.6	14.1	45,753	-25	0.819
34	Estonia	0.835	74.8	12.0	15.7	16,799	13	0.890
35	Slovakia	0.834	75.4	11.6	14.9	19,998	8	0.875
36	Malta	0.832	79.6	9.9	14.4	21,460	4	0.866
37	Qatar	0.831	78.4	7.3	12.0	107,721	-36	0.757
38	Hungary	0.816	74.4	11.1 <sup>b</sup>	15.3	16,581	11	0.862
39	Poland	0.813	76.1	10.0 <sup>b</sup>	15.3	17,451	7	0.853
40	Lithuania	0.810	72.2	10.9	16.1	16,234	10	0.853
41	Portugal	0.809	79.5	7.7	15.9	20,573	1	0.833
42	Bahrain	0.806	75.1	9.4	13.4	28,169	-14	0.806
43	Latvia	0.805	73.3	11.5 <sup>b</sup>	15.0	14,293	12	0.857
44	Chile	0.805	79.1	9.7	14.7	13,329	14	0.862
45	Argentina	0.797	75.9	9.3	15.8	14,527	9	0.843
46	Croatia	0.796	76.6	9.8 <sup>b</sup>	13.9	15,729	5	0.834
47	Barbados	0.793	76.8	9.3	13.4 <sup>h</sup>	17,966	-3	0.818
<b>HIGH HUMAN DEVELOPMENT</b>								
48	Uruguay	0.783	77.0	8.5 <sup>b</sup>	15.5	13,242	12	0.828
49	Palau	0.782	71.8	12.1 <sup>i</sup>	14.7	9,744 <sup>jk</sup>	29	0.853
50	Romania	0.781	74.0	10.4	14.9	11,046	20	0.841
51	Cuba	0.776	79.1	9.9	17.5	5,416 <sup>l</sup>	52	0.904
52	Seychelles	0.773	73.6	9.4 <sup>m</sup>	13.3	16,729	-4	0.794
53	Bahamas	0.771	75.6	8.5 <sup>m</sup>	12.0	23,029 <sup>n</sup>	-15	0.768
54	Montenegro	0.771	74.6	10.6	13.7 <sup>b</sup>	10,361 <sup>e</sup>	20	0.831
55	Bulgaria	0.771	73.4	10.6 <sup>b</sup>	13.7	11,412	14	0.822
56	Saudi Arabia	0.770	73.9	7.8	13.7	23,274	-19	0.765
57	Mexico	0.770	77.0	8.5	13.9	13,245	2	0.808

**Appendix G – Human Development Index and its components 2011 (cont'd.)**

HDI rank	Human Development Index (HDI) Value	Life expectancy at birth (years)	Mean years of schooling (years)	Expected years of schooling (years)	Income (GNI) per capita (constant 2005 PPP \$)	GNI per capita rank minus HDI rank	Nonincome HDI Value	
								2011
58	Panama	0.768	76.1	9.4	13.2	12,335	7	0.811
59	Serbia	0.766	74.5	10.2 <sup>b</sup>	13.7	10,236	16	0.824
60	Antigua and Barbuda	0.764	72.6	8.9 <sup>b</sup>	14.0	15,521	-8	0.786
61	Malaysia	0.761	74.2	9.5	12.6	13,685	-5	0.790
62	Trinidad and Tobago	0.760	70.1	9.2	12.3	23,439 <sup>p</sup>	-26	0.750
63	Kuwait	0.760	74.6	6.1	12.3	47,926	-57	0.705
64	Libya	0.760	74.8	7.3	16.6	12,637 <sup>q</sup>	0	0.795
65	Belarus	0.756	70.3	9.3 <sup>r</sup>	14.6	13,439	-8	0.785
66	Russian Federation	0.755	68.8	9.8	14.1	14,561	-13	0.777
67	Grenada	0.748	76.0	8.6	16.0	6,982	30	0.829
68	Kazakhstan	0.745	67.0	10.4	15.1	10,585	4	0.786
69	Costa Rica	0.744	79.3	8.3	11.7	10,497	4	0.785
70	Albania	0.739	76.9	10.4	11.3	7,803	18	0.804
71	Lebanon	0.739	72.6	7.9 <sup>m</sup>	13.8	13,076	-10	0.760
72	Saint Kitts and Nevis	0.735	73.1	8.4	12.9	11,897	-4	0.762
73	Venezuela, Bolivarian Republic of	0.735	74.4	7.6 <sup>b</sup>	14.2	10,656	-2	0.771
74	Bosnia and Herzegovina	0.733	75.7	8.7 <sup>r</sup>	13.6	7,664	16	0.797
75	Georgia	0.733	73.7	12.1 <sup>r</sup>	13.1	4,780	36	0.843
76	Ukraine	0.729	68.5	11.3	14.7	6,175	24	0.810
77	Mauritius	0.728	73.4	7.2	13.6	12,918	-14	0.745
78	Former Yugoslav Republic of Macedonia	0.728	74.8	8.2 <sup>r</sup>	13.3	8,804	2	0.776
79	Jamaica	0.727	73.1	9.6	13.8	6,487	19	0.802
80	Peru	0.725	74.0	8.7	12.9	8,389	2	0.775
81	Dominica	0.724	77.5	7.7 <sup>m</sup>	13.2	7,889	6	0.779
82	Saint Lucia	0.723	74.6	8.3	13.1	8,273	2	0.773
83	Ecuador	0.720	75.6	7.6	14.0	7,589	9	0.776
84	Brazil	0.718	73.5	7.2	13.8	10,162	-7	0.748
85	Saint Vincent and the Grenadines	0.717	72.3	8.6	13.2	8,013	1	0.766
86	Armenia	0.716	74.2	10.8	12.0	5,188	22	0.806
87	Colombia	0.710	73.7	7.3	13.6	8,315	-4	0.752
88	Iran, Islamic Republic of	0.707	73.0	7.3	12.7	10,164	-12	0.731
89	Oman	0.705	73.0	5.5 <sup>m</sup>	11.8	22,841	-50	0.671
90	Tonga	0.704	72.3	10.3 <sup>b</sup>	13.7	4,186	26	0.808
91	Azerbaijan	0.700	70.7	8.6 <sup>m</sup>	11.8	8,666	-10	0.733
92	Turkey	0.699	74.0	6.5	11.8	12,246	-25	0.704
93	Belize	0.699	76.1	8.0 <sup>b</sup>	12.4	5,812	9	0.766
94	Tunisia	0.698	74.5	6.5	14.5	7,281	2	0.745

**Appendix H - Brazil GDP compared with Latin America and the Caribbean**



**Appendix I – Hofstede dimensions definition**

**Power Distance** - The extent to which the less powerful members of institutions and organizations within a country expect and accept that power is distributed unequally.

**Individualism** - The degree of interdependence a society maintains among its members. It has to do with whether people’s self-image is defined in terms of “I” or “We”.

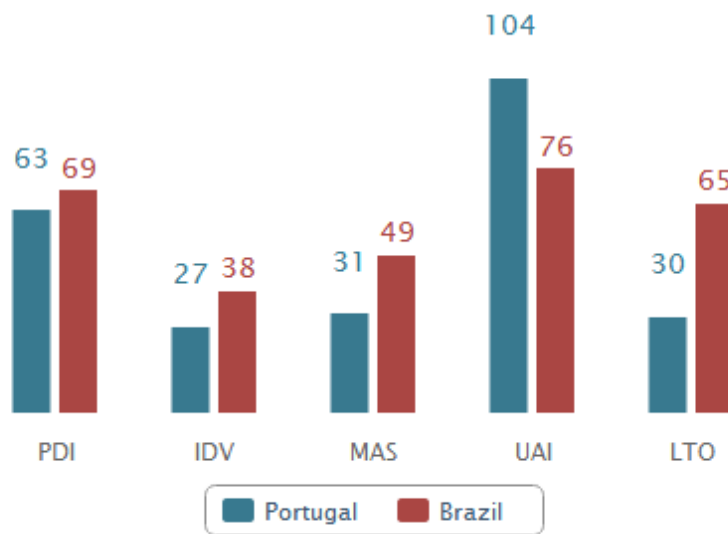


**Masculinity** - The fundamental issue here is what motivates people, wanting to be the best (masculine) or liking what you do (feminine).

**Uncertainty Avoidance** - The extent to which the members of a culture feel threatened by ambiguous or unknown situations and have created beliefs and institutions that try to avoid

**Long term orientation** - The extent to which a society shows a pragmatic future-oriented perspective rather than a conventional historical short-term point of view.

**Appendix J - Comparison between Portugal and Brazil Hofstede dimensions**



**Appendix K – Interview Script**

**GUIÃO ENTREVISTA DE PESQUISA PARA ELABORAÇÃO DE TESE DE MESTRADO**

**MIM - MASTER IN INTERNATIONAL MANAGEMENT**

Programa de intercâmbio entre ISCTE – Lisboa e PUC – São Paulo

*Emigration of Portuguese Managers to Brazil*

**Subject-matter:** *Understanding the phenomenon that is occurring since the last years: the growth of emigration of Portuguese executives to Brazil, with more emphasis in São Paulo. Correlation between the facts (statistics and past) and the goals/achievements in career defined by these managers.*

### **Apresentação e Objetivos da Entrevistas**

Estamos a contactá-lo no sentido de nos facultar uma entrevista sobre a sua vivência no Brasil, no contexto de uma investigação para uma tese de mestrado, para o qual nos interessa saber, o porquê da sua mudança para o Brasil, a sua conceção de qualidade de vida no Brasil, os seus objetivos de carreira, um pouco da sua “história de vida” em termos académicos e profissionais e um enquadramento do seu plano e objetivos para o futuro.

### **Para enquadrarmos o seu perfil nesta pesquisa de forma mais detalhadas pode-nos dar os seguintes dados?**

Idade

Estado Civil

Profissão/Cargo

Empresa

Formação

Línguas

Morada (zona)

Data de chegada ao Brasil

### **Enquadramento do perfil profissional**

1. Fale-nos um pouco do seu **passado profissional**
  - Quantos anos de experiência profissional têm?
  - Que funções desempenhou ao longo da sua carreira.
  - Já trabalhou fora de Portugal antes de vir para o Brasil? Se sim, fale-nos um pouco sobre essa experiência.
  
2. Pode contar-nos o que o trouxe em termos profissionais a mudar-se para São Paulo e a ficar até agora, referindo:
  - O que fazia no seu anterior emprego (cargo e empresa)
  - As condições oferecidas no Brasil. Que benefícios obteve com a mudança.
  - Se é expatriado ou já está vinculado a uma empresa brasileira
  
3. Até à sua saída de Portugal que aspirações tinha quanto ao seu futuro profissional?
  
4. Planeou a sua vinda para o Brasil ou surgiu a oportunidade sem planeamento?
  
5. Na sua juventude o que esperava/sonhava em relação à sua profissão? E agora?

### **Enquadramento no mercado de trabalho brasileiro**

Tendo em conta o tempo que já passou em ambiente profissional (mais de um ano) gostaríamos de saber como se sente sendo um estrangeiro num mercado que mesmo com a mesma língua é diferente do seu anterior ambiente (Portugal).

1. Como se enquadrou no ambiente profissional brasileiro?
  - a. Dificuldades e pontos favoráveis no desenvolvimento das suas atividades diárias.
2. Sente-se realizado/motivado profissionalmente?
3. Considera estar num ambiente mais competitivo ou ainda em desenvolvimento em relação a Portugal?
  - a. Trabalha mais horas do que em Portugal?
4. Existem brasileiros com a mesma função que a sua na empresa onde trabalha? Se tivesse que se comparar com eles o que diria?
5. A Copa do Mundo e as Olimpíadas são pilares na economia brasileira que o fazem acreditar num futuro aqui?

### **Apreciação e enquadramento pessoal no Brasil**

Gostaríamos agora de saber um pouco da sua opinião sobre a vivência que tem tido no Brasil.

1. Em traços gerais está satisfeito em viver no Brasil? O que gosta mais e o que gosta menos?
2. Chegou sozinho ou veio acompanhado? Se veio sozinho já tinha relações pessoais aqui ou as que tem hoje foram feitas cá?
3. Quais são para si os padrões básicos de qualidade de vida? Considera ter qualidade de vida em São Paulo?
4. Como sente a distância do seu país de origem?
5. A vida que aqui leva corresponde, de alguma maneira, àquela que pensava vir a ter? E àquela que desejava?
6. Considera ter uma vida social ativa? Tem amigos portugueses e brasileiros? Em que proporção?
7. Considerando que teria uma posição profissional igual à que tem neste momento ou equivalente às suas aspirações, que país escolheria para viver se pudesse escolher (excluindo Portugal)?

### **Metas estabelecidas e perspectivas futuras**

1. Qual a sua expectativa de carreira aqui no Brasil? Estabeleceu metas/objetivos?
  - a. Na sua estadia aqui no Brasil qual a sua prioridade: crescer profissionalmente ou ganhar dinheiro?
2. Quando pretende voltar a Portugal?
  - a. O que o faria fazer ficar por tempo indeterminado?
  - b. Que condições considera fundamentais para se enraizar no Brasil a longo prazo?
3. O que o faria fazer regressar a Portugal profissionalmente falando, antes do previsto?
4. Onde pretende estar nos próximos 5 anos de carreira?

- a. A sua perspectiva de carreira mudou quando veio para o Brasil ou o seu alvo está bem determinado?

**Como define Sucesso?**

**Se tivesse que dizer numa frase, como definiria o seu sonho como emigrante?**

**Appendix L - Interviews**

**Interview 1: André Bernardo**

**Nome: André Bernardo**

**Idade: 32 anos**

**Estado Civil: solteiro**

**Profissão/Cargo: Economista/Consultor especialista**

**Empresa: Vivo**

**Formação: Economia**

**Línguas: Inglês, francês e espanhol**

**Morada (zona): Vila Olímpia, São Paulo**

**Data de chegada ao Brasil: Julho 2010**

**Origem: Lisboa**

**Fale-nos um pouco do seu passado profissional**

Comecei a trabalhar num banco como *controller*, no Banco +, estive lá um ano e fui para a Tele2 um empresa Sueca durante 3 anos e pouco e depois fui para a TMN e fiquei 2 anos e depois vim para São Paulo, fiquei na Vivo e quando a Telefónica comprou a parte da PT eu rescindi o contrato com a PT e agora sou funcionário da Vivo/Telefónica. Trabalho desde 2003. Fiz economia na Nova, depois fiz uma especialização em Corporate Finance no ISCTE e depois fiz um MBA aqui em São Paulo.

**Já trabalhou fora de Portugal antes de vir para São Paulo?**

Não. Mas fiz Erasmus em França.

**Pode contar-nos o que o trouxe em termos profissionais a mudar-se para São Paulo?**

Eu vim com uma licença sem vencimento, depois pedi transferência e não era possível e o que me disseram foi que quando existisse aqui uma vaga eu poderia ser contratado e então eu vim para cá por um misto de razões pessoais e profissionais. Profissionalmente o meu chefe era novo, portanto não tinha grandes perspetivas de subir na TMN e além de que o mercado era mais pequeno e saturado e então achei que era uma boa hipótese vir para cá e queria também conciliar com um MBA. Os MBA cá são pós laborais e era mais barato e dava para trabalhar ao mesmo tempo. Eu gostava do Brasil e achei que era uma boa altura para me vir embora, vim para cá e então acabei por entrar na Vivo.

**Que benefício tem em relação ao seu trabalho em Portugal?**

Eu ganho o dobro líquido do que ganhava lá, portanto esse é o principal benefício. De resto é mais ou menos igual. Embora o custo de vida cá seja mais caro.

**Antes de sair de Portugal tinha idealizado a sua vida assim?**

Não tinha tudo planeado, mas queria sair de Portugal e São Paulo surgiu porque gostava, já tinha cá amigos e depois porque a TMN tinha cá ligação.

**Antes começares a estudar qual era o teu sonho profissional?**

Não tinha, sinceramente nunca pensei em fazer carreira, foi acontecendo.

**Como se enquadrou no ambiente profissional brasileiro? Dificuldades e pontos favoráveis no desenvolvimento das suas atividades diárias.**

Pontos positivos – é um mercado muito maior, quase o tamanho da Europa e portanto cada zona do Brasil tem a sua especificidade e é muito diferente de zona para zona e para mim pessoalmente é mais atrativo porque é mais variado. Depois o mercado no caso das telecomunicações está numa fase muito diferente de Portugal e da Europa, aqui está em fase de crescimento. A nível interno achei que em média as pessoas estavam muito mais bem preparadas do que as pessoas da empresa onde eu trabalhava em Portugal, portanto a realidade Vivo versus PT. Não necessariamente tem de ser assim nas outras empresas, é a minha experiência, em média estão mais preparada em tudo, mesmo a nível académico. Acho que isto

tem a ver com uma realidade que existe aqui no Brasil que eu já tinha sentido antes quando estava a estudar, com o facto de eles começarem a estagiar a partida do segundo ano ou seja quando saem par ao mercado já passaram a curva de aprendizagem. Eles têm mais experiência em ferramentas e mercado. Depois no caso da Vivo especificamente, eles têm um programa de *trainees* e muitas das pessoas estão lá há sete anos e isso dá-lhes outra estaleca. Nesse programa de *trainee* há um MBA próprio da Vivo, então passam metade do tempo a fazer um MBA em colaboração com universidades e com cadeiras ajustadas à nossa realidade e outra metade do tempo a estagiar o além disso fazem *job rotation* ou seja não trabalham apenas na função em que entraram e isso dá uma grande bagagem. Também é verdade que a TMN não é a melhor empresa para usar como referência pela herança estatal de monopólio com pessoas muito antigas. A grande dificuldade é mais a nível de cultura. Enviar um e-mail alguns não respondem logo, e uma pessoa tem necessidade de ligar ou ir lá diretamente. Em Portugal também era um pouco assim mas depende da situação e de facto às vezes tenho de andar a tras. De resto fui bem recebido tenho um bom grupo. Não tive problemas com a língua, eu adapto-me. Aqui as pessoas são mais competitivas e fazem muitos PPTs para mostrar trabalho.

**Trabalha mais horas aqui do que em Portugal?**

Nem por isso embora as pessoas digam que sim que trabalham mais horas, eu não acho o que acontece e talvez por isso é que por exemplo se puder sair às 18h da tarde há um problema de trânsito. Entre as 18h e as 20h é uma hora critica. Eu como venho de metro eu saio antes das 18h ou depois das 20h se não, não consigo entrar no comboio. E isso não tem a ver com o volume de trabalho. Como estou deslocado posso ficar mais tempo por razões sociais. Na minha área queixam-se muito, mas não chegam às 9 e almoçam 2 horas.

**Tem pares brasileiros? Consegue-se comprar com eles?**

Por ser português nada, a única coisa que tinha de imediato é que tinha muito mais facilidade em falar línguas, mas de resto não vejo grande diferença. Outras razões seriam meramente pessoais.

**Sente-se motivado e realizado?**

Sim, sempre gostei do que faço e acho que a melhor coisa que fiz foi sair de Portugal.

**São Paulo tem as condições que precisa para acolher um emigrante?**

Depende. No meu caso eu vim já a conhecer pessoas e o enquadramento foi fácil. Profissional também fui bem recebido. O Brasil em geral recebe melhor e isso é uma vantagem e são mais fáceis no trato e tem a cultura do *happy hour* que de certa forma facilita muito o enquadramento. No trabalho só me relaciono com alguns pois a maioria é casado e tem filhos, mas isso é o normal. Acho que o Brasil é um bom país para quem vem de fora e porque estão muito estrageiros a vir para cá, sobretudo em 2010. Há sempre uma tendência de as pessoas de fora se darem com as outras porque estão na mesma onda, não têm nada para fazer, querem companhia acho que isso facilita muito a estadia, aqui o meu grupo é quase só estrangeiros e estão na mesma situação e nisso tive uma ótima experiência, mesmo os Facebooks acabam por facilitar essa ligação. O país em si em termos de condições, viver em São Paulo especificamente depende do sito onde vives e a distância do trabalho. Se tivesse que demorar duas horas para chegar ao trabalho muito provavelmente não estava aqui. O que acho que dificulta é que embora as pessoas venham ganhar mais o custo de vida é muito maior e muitas pessoas não têm noção disso. E para manteres uma certa qualidade de vida pelo menos equivalente ao que tinha em Portugal é caro.

**E conseguiu essa qualidade de vida?**

Eu cheguei antes do boom de 2010 e portanto o aluguer de uma casa era mais barato. O meu vizinho está a pagar o dobro do que eu pago por uma casa com menos um quarto. Portanto cheguei numa altura boa para conseguir boas condições. Divido a casa com três pessoas, que são dois espanhóis um deles conheci em Erasmus em França

**Como sente a distância de Portugal?**

Vou pouco a Portugal, em média vou duas vezes por ano, no verão e no Natal, máximo três vezes por ano. Das saudades, tirando a família e a namorada o mais difícil é a comida, o tempo pois está sempre a chover. Acabo por valorizar mais coisas que dantes não valorizava tanto. Sinto falta de marisco e peixe e lá o verão é melhor e por isso começa a valorizar mais certas coisas. A pessoa tem sempre saudades, mas eu gosto de morar fora e então, tudo tem um preço.

**Tem uma vida social ativa? Sim, bastante.**

**E a proporção de amigos brasileiros e estrangeiros qual é?**

Deve ser 99% estrangeiros e o resto Brasileiros. Amigos com que eu saia regularmente sim. E é casualidade mas é também por que quando vais para fora o teu nucelo de amigos tem tendência a ser o do trabalho e há umas pessoas com quem estou mais vezes. Fora do trabalho os estrangeiros têm mais disponibilidade te conhecer e de estar e sair. Um brasileiro não tem aquela necessidade de ir jantar fora, mesmo que seja um mero jantar.

**Considerando que teria uma posição profissional igual à que tem neste momento ou equivalente às suas aspirações, que país escolheria para viver se pudesse escolher (excluindo Portugal)?**

Provavelmente iria para Buenos Aires porque gosto muito, tem qualidade de vida, porque falo espanhol e é barata. Conseguiria uma qualidade de vida a triplicar com a que tenho aqui e acho agradável é segura. Tenho curiosidade por Singapura para saber se gostaria de lá viver, mas tinha de conhecer primeiro. Europa nem por isso.

**Se por alguma razão tivesse de ficar no Brasil mais do que o planeado era capaz de construir família a se fixar?**

Sim, era.

**Onde pretende estar nos próximos 5 anos de carreira?**

Eu não planeio a minha vida e não me imagino a ser CEO, não tenho essa ambição, quero crescer mais para ganhar mais e trabalhar menos, mas com mais responsabilidade. Aqui no Brasil queria passar a gerente que é o mesmo que faço mas com uma equipa e depois passaria a diretor. Mas não tenho essa ambição pessoal, quero progredir por uma questão financeira e de comodidade de passar a mandar fazer. Eu vou em Março para Madrid num misto de profissional e pessoal e vou fazer *pricing* na Telfónica digital que é uma nova empresa e em teoria não vou ter todas as condições que tenho aqui porque o nível de vida lá é mais baixo.

**Como define sucesso?**

Sucesso é estar contente com o que se está a fazer.

**Quer voltar para Portugal?**

Não

## **Interview 2: André Carvalho**

**Nome: André Carvalho**

**Idade: 36 anos**

**Estado Civil: casado**

**Profissão/Cargo: Diretor de Marketing para Brasil Argentina e Paraguay**

**Empresa: Red Bull Brasil**

**Formação: Licenciado em Marketing**

**Línguas: Espanhol e Inglês**

**Morada (zona): Jardins - São Paulo**

**Data de chegada ao Brasil: 30 de Janeiro 2011**

**Origem: Lisboa**

**Fale-nos um pouco do seu passado profissional. Quantos anos de experiência profissional têm? Que funções desempenhou ao longo da sua carreira.**

Trabalhei na Red Bull quase desde que saí da faculdade (no IADE) entrei direto para a Red Bull em 1999 e faz agora 13 anos. 1º a Red Bull estava numa distribuidora que era a Viborel, nós éramos um grupo de marketing dentro de um distribuidor e fiz isso durante 2 anos e meio até fundarmos a Red Bull Portugal em setembro de 2001 e depois fiz tudo, desde assistente de marketing, passei para eventos, fui brand manager, trade manager, Events manager, sports manager até chegar a diretor de marketing que começou em 2006 como título mas já estava a fazer isso desde 2003.

**Passado académico?**

Fiz marketing no IADE essa escola maravilhoso e foi super importante para minha formação, pelo menos para me abrir a cabeça em tudo não só o clássico de estudo, mas acredito que a universidade foi importante para conhecer muita gente. Quando fui para a faculdade não fazia ideia do que queria fazer e nem sei ainda e de lá fui construindo o que fui fazendo.

**Já trabalhou fora de Portugal antes de vir para o Brasil? Se sim, fale-nos um pouco sobre essa experiência**

Não, viver mais de 3 meses nunca.

**Pode contar-nos o que o trouxe em termos profissionais a mudar-se para São Paulo e a ficar até agora?**

Eu estava super confortável, zona de conforto total e fui contactado por dois colegas meu aqui do Brasil e claramente houve duas coisas que me fizeram mudar. Obviamente que a proposta foi bastante interessante e foi o *Why Not*. Mais do que a ideia de ter um negócio muito maior, foi a ideia de que estamos sempre fechados no nosso mundo, é uma coisa diferente, novos mundos, uma dimensão muito maior.

**Até à sua saída de Portugal que aspirações tinha quanto ao seu futuro profissional?**

Nunca fiz planos para a minha carreira profissional, portanto como nunca fiz fui recebendo algumas propostas. As coisas foram acontecendo.

**Como se enquadrou no ambiente profissional brasileiro? Dificuldades e pontos favoráveis no desenvolvimento das suas atividades diárias.**

Tudo depende da tua expectativa, personalidade e da forma como encaras quando te dizem uma coisa. O Brasileiro não dá importância a Portugal e para o povo português, não existe Portugal, têm vergonha do seu passado. Para mim a maior dificuldade e também a maior oportunidade e desafio, é a coisa que eu mais gosto, é a dimensão do mercado e a diversidade e multiculturalidade, especificamente do Brasil que por ser tão grande tens de ter uma forma diferente de atenção e de entender as diferentes regiões como países diferentes e oportunidades diferentes. Porto Alegre não tem nada a ver Fortaleza ou São Paulo. Portanto dimensão e diversidade são o maior desafio e dificuldade, dá mais pica.

**Como lida com os brasileiros no dia-a-dia?**

São Paulo é New York com açúcar, super competitivo mas com um caos que NY não tem nesta dimensão. Eles têm algumas coisas de “Já vai” mas isso é dinamizável e colmatado com a cultura da empresa. Eu aí também sou um bocadinho nazi e se alguém chegar um bocadinho mais tarde digo “obrigada, mas vem na próxima reunião” e isso acontece uma vez e não acontece mais. Então foi super gratificante, eu tenho aprendido mais com as pessoas do que tenho tido stresses.

**Quantas pessoas tem a sua equipa?**

Total Brasil somos 197, aqui em São Paulo, na matriz somos 27 em Marketing e o resto está separado pelos diferentes Business Units. E sou o único português na RedBull Brasil, ainda, vem agora um português, pois vamos abrir uma fábrica em Manaus, a 1ª fábrica *owned*, e ele vem para o departamento financeiro.

**Trabalha mais horas do que em Portugal?**

Não, o mesmo. Mas sinto-me mais desafiado, pela dimensão e como é novo tens de estar mais atento aos sinais

**Existem brasileiros com a mesma função que a sua na empresa onde trabalha? Se tivesse que se comprar com eles o que diria?**

Não só especificamente de um português, mas de um estrangeiro. Portugal tem o melhor de dois mundos, por um lado é europeu, mas não é europeu (centro da Europa) Tem a ginga brasileira no sentido de adaptação e capacidade de abertura e não fritar com a falha de um deadline, eu não frito com isso mas faço questão de marcar posição. Se fores uma pessoa aberta, não é preciso seres português, mas tens essa necessidade de juntar tudo o que trazes de bom com o melhor que há aqui. O samba VS Fado é muito interessante é o “oh triste fado” VS “tá ruim mas tá bom ou vai melhorar” e irrita-me isso do triste fado porque em Portugal é tudo muito bom e desde que estou cá sempre que vou a Portugal penso “Eh pá nós somos muito evoluídos...já temos isto?” e nós não temos essa noção, mas também, nos estamos a comparar com um país mais novo historicamente com muito mais problemas culturais e históricos. O português não valoriza esse seu lado.

**A Copa do Mundo e as Olimpíadas são pilares na economia brasileira que o fazem acreditar num futuro aqui?**

O Brasil é um país incrível, pela sua dimensão e diversidade, riquezas naturais e mercado interno de consumo por isso mesmo que esteja tudo a desabar lá fora, o Brasil tem tudo para resultar internamente, tem um mercado de 190 milhões e qualquer coisa de consumidores, tem bens naturais como a madeira, o ferro, petróleo, etanol. São quase autónomos se quiserem, só têm de resolver alguns problemas de corrupção e falta de infraestruturas, mas esse tipo de eventos permite que exista um momento grande na vida do brasileiro. Eles já são por norma um povo para cima e isso vai trazer ainda mais por que os leva a acreditar que eles afinal não são mais o país do futuro, mas o país do agora. O nordeste por exemplo, tem 50% do nosso consumo e cresce a 50% enquanto São Paulo cresce 20% o que também é inacreditável. Nós (Red Bull) globalmente no Brasil crescemos 23% versus o passado mas lá em cima está a crescer ao dobro e então sim esses eventos são importantes porque vão movimentar mais. Não acredito que vá ser um desastre depois disso, devido ao tal mercado interno que existe. Uma coisa é teres de exportar para sobreviver, mas o Brasil é consumir o seu produto, além de ser protecionista em relação aos seus produtos. Os bens importados são taxados. Mesmo o nível de vida aqui é muito alto, chegas a pagar 400 reais por um jantar.

**Veio sozinho?**

Vim com a minha mulher e ela está a estudar na escola de São Paulo

**Está satisfeito com o seu dia-a-dia aqui, à parte do trabalho? Rotinas sociais?**

Estou super feliz porque a minha rotina não mudou assim tanto. O que mudou é que não vou surfar como lá. Mas a cidade é incrível a nível cultural, a arte, teatro, o cinema brasileiro é ótimo. Portanto eu estou a abrir o espectro daquilo que vejo. Aqui há mais oferta cultural mas continuo a fazer as mesmas coisas que fazia em Lisboa.

**Como é a sua rede social aqui?**

O expatriado normalmente era arrogante, beto, estúpido e desinteressante e então eu pensei que não deveria entrar na onda do expatriado e se vim para o Brasil, vou conhecer o Brasil, comer bacalhau como em Portugal. Eu dei-me muito mais a conhecer às pessoas brasileiras e até com pessoas de outros países

que estão cá. Acho que me dou mais com um austríaco, mexicano do que com um português e conheci pessoas aqui de Portugal com amigos em comum lá na publicidade e fotografia e só agora estou a conhecer algumas pessoas de Portugal, mas se vim para o Brasil vim para conhecer o Brasil. E dou-me bem com eles.

Eles ainda têm o cliché do português Sr. Manel da padaria de bigode, porque o português que vinha para cá era esse mesmo. Só agora estão a mudar essa ideia porque cada vez chegam mais portugueses que não são esse cliché porque hoje ainda vou a uma padaria em que o dono é português que é do porto, clássico. Mas o brasileiro ainda tem vergonha do português, ainda se revê mais no americano do que no europeu, ele liga mais à competitividade ao sucesso, do que à cena social. Mas está a mudar um pouco isso e à medida que eles vão viajando mais, vão-se apercebendo que estavam enganados, mas eles viajam pouco porque é caro.

**Como sente a distância de Portugal?**

A 10 horas de distância. O ano passado fui 4 vezes a Portugal, mas este ano devo ir menos vezes porque também quero aproveitar, já que estou na América do Sul ir ao Perú, porquê ir a Lisboa se posso ir ao Chile. Provavelmente irei só duas vezes a Portugal este ano.

**Considerando que teria uma posição profissional igual à que tem neste momento ou equivalente às suas aspirações, que país escolheria para viver se pudesse escolher (excluindo Portugal)?**

Não sei. Comecei a pensar nisso há pouco tempo, numa de perceber como lidaria se me surgisse uma oportunidade como surgiu esta. Mas acho que qualquer país pode ser interessante atraindo-me menos trabalhar a Ásia, a nível de trabalho acho que é super difícil a aculturação, é interessante, mas talvez fosse uma das áreas em que me questionasse. Para mim a Colômbia pode ser tão interessante como a Austrália e se calhar a Europa até iria menos agora, talvez só mais tarde, porque este não é um bom momento para trabalhar na Europa.

**Imagina-se a construir família aqui?**

Sou casado e tenho família aqui. Mas acho que nós não nos podemos fechar a um país. Eu adoro Portugal e sei que um dia vou regressar, ainda tenho a minha casa em Lisboa. Mas penso que continua a ser a mesma pessoa, está tudo globalizado mas existem coisas de cada país e região, portanto é-me indiferente se estou aqui ou se estou lá. O difícil é a primeira ida. Às vezes questionamo-nos demais. Eu posso sair daqui agora e ser atropelado aqui ou em qualquer lado portanto eu quero aproveitar e crescer como pessoa e como profissional. Claro que à medida que vais crescendo que há coisas que não abdicar facilmente mas não penso demais nisso.

**O que o faria fazer voltar a Portugal?**

Com o Euromilhões voltava. Eu adoro o que faço se não, não o fazia. Eu gosto do ir e voltar. Portugal tem algo que não se explica, um magnetismo que é emocional. Não te sei explicar porque voltaria, mas sei que voltarei mas não sei porquê nem quando.

**Onde pretende estar nos próximos 5 anos de carreira?**

Eu não tenho as coisas planeadas, mas não sou estúpido, obviamente que de vez em quando penso nisso. Eu vim com uma missão de limpar a casa e de organizar algo e vim construir uma equipa. E isso foi feito e agora tenho de ir mais para o mercado e para as BUs e construir uma equipa nas regiões, mas ou saio do marketing aqui ou vou para outro país da RedBull ou mesmo para outra empresa.

**Como defines sucesso?**

Eu não defino sucesso mas respondo com uma pergunta. *What is success if you're not having fun with it?* Então para mim sucesso é isso. Se eu não tirar gozo pessoal da coisa. Se chegas a casa e estás a ter crises de ansiedade para gerir uma coisa há algo que está errado na tua vida. Claro que *with great power comes great responsibility*. Há mínimos de stress mas se a coisa toma proporções que não fazem sentido é porque está tudo errado. O que faço permite-me estar num mundo que eu gosto, desporto, música, cinema e não dá para não estar envolvido.

### **Interview 3: Diogo Alonso**

**Nome: Diogo Alonso Cardoso**

**Idade: 24 anos**

**Estado Civil: Solteiro**

**Profissão/Cargo: Country Manager para Brasil**

**Empresa: Gatewit**

**Formação: Gestão de Empresas no ISCTE**

**Línguas: Inglês e Castelhana**

**Morada (zona): Jardins – São Paulo**

**Data de chegada ao Brasil: Janeiro de 2010**



**Origem: Montijo**

**Fale-nos um pouco do seu passado profissional**

Experiência profissional tenho desde que entrei para a empresa onde trabalho agora. Apesar de estar aqui só há 3 anos, costumamos dizer que um ano de vida aqui é de cão, uma pessoa passa de junior consultant a consultant quase ao fim de 6 meses dada a carga de trabalho. Entrei como junior, subi a consultant ao fim de um ano e passei a coordenador do departamento de consultoria ao fim de cerca de 7/8 meses. Ao fim de 2 anos de trabalho, deram-me a oportunidade de vir para cá e de começar este novo projeto tão ambicioso e interessante que não tive como recusar. Antes da Gatewit, tive dois trabalhos/estágios, um em Lisboa na área de informática e trabalhei no Rio de Janeiro num café em controlo de stocks e fornecedores, compras, era um pouco de sourcing manager.

**Antes de São Paulo, o único sítio onde trabalhou fora de Portugal foi no Rio de Janeiro?**

Morei cerca de um ano e meio no Rio a estudar na Fundação Gertúlio Vargas e gostei tanto que acabei por pedir o alargamento do prazo de estadia e acabei o curso lá. Esta experiência deixou-me um bichinho do Brasil, gosto da cultura, das pessoas, há qualquer coisa aqui que me fascina além do positivismo deles. Enquanto em Portugal se “vai andando” aqui está sempre tudo “show de bola” e eu sinto-me bem a lidar com pessoas assim. Obviamente que quando surgiu esta oportunidade na empresa e se começou a falar do mercado brasileiro, eu mostrei interesse e fiquei feliz quando me foi reconhecido a capacidade e quando recebi a proposta não tive como recusar tanto a nível de projeto porque qualquer um gostava de começar algo de raiz ou seja poder ter poder de decisão de desenvolver um negócio como este e claro que financeiramente também é interessante por mais cara que seja a cidade de São Paulo, uma pessoa que esteja deslocado da sua residência habitual tem sempre condições financeiras à medida da cidade onde reside. Se fosse outro país onde não me identificasse tanto teria de pensar duas vezes.

**E quanto às condições oferecidas no Brasil? Que benefícios obteve com a mudança?**

A minha empresa tem o cuidado de pensar na qualidade de vida dos colaboradores e deu-me um apartamento, um carro para me deslocar tanto a nível profissional como pessoal e para ter alguma comodidade no meu dia-a-dia. Como outros cuidados que à partida não parecem tão interessantes mas que me dão despreocupação em certas coisas como a lavandaria, um detalhe em que a empresa tem todo o interesse em facilitar. Tudo coisas que tornam a minha vida mais fácil como expatriado.

**Antes de vir qual era a sua visão do seu futuro? Imaginava-se aqui?**

Quando sai do Rio disse que queria voltar e que viria para cá trabalhar. Quando sai da faculdade nunca imaginei que viesse passados 3 anos. Primeiro porque quando entrei na Gatewit éramos 17 pessoas e tudo estava a começar, cada um dava muito de si e víamos que cada passo que dávamos a empresa crescia. E se calhar por isso nunca pensei vir para o Brasil nestas condições e tão rápido

**E quando entrou na faculdade o que achavas que ia fazer no fim do curso?**

Quando entrei na faculdade fui atrás do sonho dos jovens que entram em gestão, que é o mercado financeiro, ou a bolsa, mas depois por experiência de pessoas próximas vi que todos eles estavam infelizes com o trabalho que tinham porque todos os dias faziam o mesmo e aquilo não se adequava ao meu perfil. Eu gosto de não estar quieto no mesmo sítio ter de conviver, dialogar com pessoas e estar fechado no mesmo sítio todos os dias torna-se complicado para mim. Por isso sempre olhei mais para a consultoria e lado comercial. A empresa é de TI mas tem muita consultoria e permitiu-me viajar e ir num dia a um sítio noutro dia a outro, isso para mim não trazia problema.

**Planeou muito a sua vida?**

Algumas coisas surgiram fortuitamente e outras fruto do trabalho e dedicação. Por exemplo, a ida para o Rio foi completamente furtuita, quando escolhi as opções de intercâmbio não escolhi o Rio mas sim Miami, Nova Iorque e Praga, como não fiquei em nenhuma as novas opções eram Grécia, Azerbeijão, Luanda, Rio de Janeiro, entre outros. Como tenho família no Rio senti-me mais seguro e escolhi e ainda bem que o fiz porque conheci pessoas fantásticas que me fizeram gostar ainda mais do Brasil. Aqui corri atrás de muita coisa, mas foi complicado porque era um estudante de 21 anos sem residência fixa no Brasil e as entidades pensavam que eu ia ficar 2/3 anos e que iam formar-me, capacitar-me e depois me ia embora. E isso é sempre uma situação complicada para quem chega e é um conselho que eu dou a quem possa vir é, “Venha com algo certo”, porque isto não é assim tão simples como nos dizem os amigos, o Facebook. Mas em Portugal nunca trabalhei a pensar no Brasil, estava muito focado numa carreira que pudesse ser alguém e sempre trabalhei para isso, se tivesse de trabalhar 14 horas fazia. Então lá está, há coisas furtuitas e há coisa que são dedicação e esforço, caso contrário nunca me teriam trazido ao Brasil.

**Como se enquadrou no ambiente profissional brasileiro? Dificuldades e pontos favoráveis no desenvolvimento das suas atividades diárias.**

Portugal tem uma ligação ao Brasil e isso é um tema desbloqueador de conversa pois todos têm familiares portugueses, logo isso é uma vantagem que nós temos cá, além da língua que facilita muito o trabalho. Portante a proximidade dos países. O estarmos na Europa para o Brasil é um ponto positivo de selo de

qualidade que por exemplo os Estados Unidos ainda têm mais e eles influenciam ainda mais os brasileiros que a Europa. Mas para eles o que vinga na Europa pode vingar no Brasil. Eles comercialmente são muito bons. Têm um mercado muito grande, todos os nichos de mercados são milhões ou seja há sempre consumidores e potenciais clientes. O que trás outros problemas, por exemplo as diferentes formas de trabalhar comercialmente. O Brasileiro não é capaz de dizer que Não, não é capaz de olhar para o teu produto e dizer não gosto disto, ele diz sempre que é ótimo e fantástico, vamos continuar a trabalhar, vamos já falar amanhã. Ou seja, há sempre grande necessidade de agradarem e se eles não gostarem nunca mais vão falar, ligamos e não atendem. O confronto, o brasileiro não consegue, ele diz sempre que vamos ver, pensar ou marcar outra reunião. Outra dificuldade é toda esta situação de crise em que vivemos que descredibiliza-nos e eles pensam que nós estamos todos a vir para cá à procura de uma salvação e de um balão de oxigénio. Acredito que existam empresas assim, não é o nosso caso, é a empresa brasileira que vive da portuguesa e não o contrário e felizmente temos uma estrutura para arriscar neste mercado. Outro ponto positivo e que pode vir a ser negativo é a dimensão do mercado que por ser tão grande pode se tornar difícil para uma empresa que não tenha um planeamento bem feito se possa perder muito facilmente, ou seja querer atender em todo o lado e não conseguir. O Brasil tem de ser olhado não como um país mas como um continente. O estado de São Paulo é do tamanho de Espanha e é assim que tem de ser olhado, cada estado tem costumes diferentes, mesmo legislação.

**Em termos de trabalho?**

O brasileiro transmite-me muito positivismo e ele é sempre capaz e dá confiança. E é um pensamento que nós não temos, só para dar um exemplo contabilizei quantas vezes se disse a palavra Crise num telejornal português e foram 42 vezes e isso acaba por ser entristecedor, uma espiral que não para. Aqui aprendemos as estar bem. Comercialmente são fortíssimos, a vontade de vender que eles têm é muito diferente da nossa. Eles já passaram por crises muito piores que a nossa e hoje deram a volta por cima e não é por isso que deixaram de ser o país que são.

**Trabalha mais horas do que em Portugal?**

Trabalho mais aqui pelo desafio, mas também por não ter equipa, passei os últimos 6 meses sozinho. Ou seja há sempre trabalho, se eu me quiser deitar às 3 da manhã vou conseguir arranjar trabalho. Portanto é um autocontrolo do que posso fazer, estou a puxar o barco sozinho.

**Se tivesse um par aqui no Brasil se tivesse que se comprar com ele o que diria?**

Neste momento aquilo que posso definir como diferenciais é o meu lado profissional, neste momento o lado pessoal não é relevante, cada pessoa é uma pessoa, não é por ser português ou brasileiro. Mas sim o conhecimento que cada um de nós pode trazer. Na minha área Portugal já está muito mais avançado que o Brasil, nesta área o *know how* que qualquer um tem na nossa equipa em Portugal dificilmente qualquer brasileiro pode ter. Mas eles têm outras vantagens.

**Em traços gerais está satisfeito em viver no Brasil?**

Sim, no geral estou satisfeito, gostaria neste momento de ter alguma segurança, que depende também do mercado, mas em termos profissionais para poder de vez estabilizar no Brasil ou seja ainda não tenho, estou trabalhar para isso para mais tarde poder dizer que fico mais 5 ou 10 ou 20 anos e decidir que aqui vai ser a minha casa, ou seja trazer a minha vida para cá, neste momento ainda é um pouco cedo e ando entre cá e lá e ainda vivo muito dependente de lá. Claro que sinto falta de família e amigos até porque cresci numa cidade relativamente pequena em que todos se conhecem e agora aqui ninguém se conhece. São Paulo não é o Rio de Janeiro isto é uma metrópole sem praia com uma paz de espírito diferente. Num modo geral estou satisfeito e vejo-me a ficar aqui durante uns bons anos.

**Chegou sozinho ou veio acompanhado? Se veio sozinho já tinha relações pessoais aqui ou as que tem hoje foram feitas cá?**

Eu quando vim, vim sozinho, a minha namorada ficou em Portugal e ainda está e as pessoas que conhecia aqui eram aquelas com quem tinha estudado no Rio de Janeiro. E foi a partir deles que comecei a fazer os primeiros contactos. Depois também existe um núcleo grande de portugueses em São Paulo o que facilmente crias relações porque te entendem se calhar melhor pois passam pelas mesmas necessidades e situações que tu e então facilmente também crias amigos portugueses, pessoas que sabes que facilmente se precisares de alguma coisa podes ir jantar, distrair-te um bocadinho da solidão que acabas por ter quando estás longe da família, namorada, amigos.

**De quanto em quanto tempo vais a Portugal?**

O meu objetivo é tentar ir a Portugal pelo menos nesta fase inicial de 3 em 3 meses ou 4 no máximo. Nem sempre vai ser fácil por isso no mínimo Natal e Verão. Os meus pais já têm alguma idade, custa-me estar longe deles mas pelo menos 2 vezes por ano.

**A vida que levas corresponde ao que idealizaste há uns tempos atrás?**

Sim, pode-se dizer que até acho que superou um pouco as expectativas, quando era consultor nunca pensei chegar aqui. Bem ou mal esta posição com estes objetivos deixa-me conhecer pessoas pessoalmente e profissionalmente que me ensinam muito e isso é muito enriquecedor para um jovem com

24 anos como eu, que pouco sei do que é o mundo do trabalho. Essencialmente é isso que mais saliento é isso, as pessoas com quem pude privar e aprender.

**Tens uma vida social ativa?**

Posso dizer que sim. Não saio todos os dias, durante a semana gosto de fazer uma vida mais rotineira, chegar a casa e dar uma corrida, cinema no máximo, mas a vida mais organizada. Ao fim de semana gosto de sair, beber um copo e jantar com amigos. Gosto de aproveitar a casa onde vivo e São Paulo. A vida aqui é muito rápida.

**Amigos brasileiros e portugueses?**

Aqui em São Paulo tenho 80% brasileiros e 20% portugueses. Devido à experiência do Rio. Mas também há muito portugueses que conheço através da minha atividade profissional e acabo por me dar bem. Amizade pura aqui são mais os brasileiros.

**Considerando que teria uma posição profissional igual à que tem neste momento ou equivalente às suas aspirações, que país escolheria para viver se pudesse escolher (excluindo Portugal)?**

Da mesma maneira que sempre tive o bichinho do Brasil também sempre tive dois pais, que queria muito ir, Estados Unidos e Austrália, que têm qualquer coisa que sempre senti que poderia ser feliz lá.

**Quais as expectativas de carreira aqui no Brasil?**

Acaba sempre por passar pela empresa onde estou, tenho um objetivo de conquistar o mercado brasileiro e por isso este projeto pode ocupar o curto, o medio ou o longo prazo, ou seja, estamos a começar do zero. Vejo-me na mesma posição em que estou mas com mais responsabilidades que advêm de uma maior quantidade de clientes mas com as mesmas funções.

**Aqui no Brasil qual a prioridade, crescer profissionalmente ou ganhar dinheiro?**

Nunca liguei muito a cargos e ligo sim às responsabilidades. Mas sim em primeiro lugar a remuneração, porque por mais que nós queiramos acaba por ser isso que nos permite viver, trabalhar, dar um futuro de qualidade a quem está connosco, filhos.

**Era capaz de construir família aqui no Brasil?**

Perfeitamente. Vejo-me muito aqui e já ponderei isso e sim, desde que tenha as condições necessárias a ter aqui uma família. Na altura na faculdade já dizia que aos 50 anos gostava de me reformar e ter uma pousada em Búzios, portanto tenho 25 anos pelo meio, e se for no Brasil farei com todo o gosto e ter filhos no Brasil não será isso que me fará tirar o sono, ficarei extremamente feliz com isso, será porque estou feliz aqui e a minha família também há-de estar.

**Dinheiro que recibes é para ti ou fazes envio de remessas?**

Neste momento é para mim. Mas em situações complicadas da família permite-me ajudar, nomeadamente o meu pai que passou por uma situação difícil e que se não fossem as condições que tenho aqui, não o conseguiria fazer.

**O que é sucesso para si?**

Para mim sucesso é conseguirmos reunir uma carreira profissional e um sentimento pessoal e se conseguir ter uma família e ser feliz com uma boa carreira já me sentirei em paz e ser feliz com aquilo que tenho e isso para mim é o maior sucesso que eu posso alcançar.

## **Interview 4: Inês Varela**

**Nome:** INÊS MOURA VARELA

**Idade:** 32

**Estado Civil:** Casada

**Profissão/Cargo:** Eng<sup>a</sup> Civil de Obras Feitas/Gestora

**Empresa:** TINNER - área de incorporação e construção Civil

**Formação:** Eng<sup>a</sup> Civil

**Línguas:** Português, Inglês, Italiano e Francês

**Morada:** Itaim Bibi – São Paulo

**Data de chegada ao Brasil:** Janeiro de 2009

**Origem:** Lisboa

**Fale-nos um pouco do seu passado profissional e do que a levou a mudar-se para o Brasil.**

Licenciei-me em Eng<sup>a</sup> Civil e quando terminei fui fazer Erasmus durante 6 meses para Roma. Quando acabei o curso estava extremamente perdida porque Eng<sup>a</sup> Civil não era o que queria fazer e na altura surgiu o convite do meu pai para trabalhar na empresa dele de construção civil. Quando entrei na empresa em Portugal havia uma área que estava bastante perdida que era o Brasil. É uma empresa internacional, temos negócios em Portugal, nos Estados Unidos, na Polónia, em Angola e Brasil. E apesar de o Brasil ser o sítio para onde nós viemos mais cedo (1958) pela demora das aprovações dos projetos a empresa demorou muito tempo até arrancar, e em 2006 quando eu entrei foi quando os projetos começaram a sair e

foi nesta altura que depois de estar bastante perdida fiquei responsável pela interação entre o Brasil e Portugal. Desde 2006 a 2008 fiquei a fazer a Ponte aérea SP e LX todos os meses e ia também muito a Miami e Polónia para conhecer os negócios, mas fiquei muito ligada ao Brasil e em 2009 a empresa já estava a crescer bastante e precisava de alguém aqui a 100% e decidi mudar-me.

A minha área é muito vasta e vai da área comercial ao acompanhamento de projetos e reintegração de projetos de qualidade.

Trabalhei a vida toda na Tiner mas foi um desafio e por isso o que me motivou a vir para o Brasil não foi uma promoção. Vim fazer tudo o que já fazia mas a 100%.

Fiz Erasmus em Roma, estava a estudar mas não tinha obrigação de estudar e foi engraçadíssimo porque não tinha um objetivo mas acabei por fazer mais do que aquilo a que me tinha proposto, mais cadeiras que anexe ao currículo. Isto ajudou-me a crescer bastante a nível pessoal até mais que profissional.

#### **Qual a sua situação legal cá?**

Sou expatriada, tenho casa, carro mas no início e fui eu que paguei a mudança, o 1º carro e casa, foi investimento pessoal para vir para cá. Não quis misturar as duas coisas e no início foi assim que funcionou e só quando a empresa a começou a ter capacidade é que começou a suportar os meus custos e agora sim é tudo pago pela empresa, mas como a empresa é de família, acaba por sair tudo do mesmo bolso.

#### **Pode contar-nos o que o trouxe em termos profissionais a mudar-se para São Paulo e a ficar até agora?**

A 1ª vez que vim a São Paulo foi em 1998 e achei que nunca viria viver para São Paulo, não gostei da cidade, era feia, agora habituei-me, mas os tempos eram outros as coisas não aconteciam com a mesma velocidade que acontecem hoje em dia, não é uma cidade atrativa de todo e nunca achei que viesse para São Paulo. Quando comecei a vir com mais frequência, entre 2006 e 2008 a cidade acabou por se entranhar um pouco ou seja, numa cidade em que passas 12 ou 14 horas a trabalhar por dia, tudo o resto é um bocadinho indiferente. O maior interesse é a estrutura que existe à volta disso ou seja, no momento em que saís do escritório o que tens à volta? E aqui tens 24 horas de serviço, serviços para tudo, desde estacionar o carro até mão-de-obra em supermercados, é muito fácil conseguires esses serviços, caros mas têm muito para nos oferecer.

A nível profissional o Brasil é um país que em muitas coisas está muito evoluído e noutras ainda há muita coisa para acontecer e uma estrutura para desenvolver entre estradas, infraestrutura e vias de comunicação, algumas coisas que ainda não existem aqui. Se em Portugal era complicada a aprovação de um projeto aqui é mil vezes mais complicado. A nível pessoal e profissional cresci muito por exemplo o marketing aqui é fantástico a nível de sistemas de vendas também. A nossa equipa é muito boa, as pessoas com quem lidamos no dia-a-dia há de tudo há muito boas e muito más.

#### **O que procurava?**

Profissionalmente eu procurava amadurecer um pouco, conhecer outro tipo de cultura, apesar de já trabalhar muito com eles, enfim ter uma visão diferente que aqui é um pouco mais americanizada do que a portuguesa. Portanto foi isso, mais um desafio.

#### **Quando acabou o curso sonhou sair do país?**

Sempre imaginei sair de Portugal. Quando terminei, quis fazer Erasmus para sair e ter essa experiência. Na minha base familiar, o meu pai trabalha aqui no Brasil, o meu irmão também, a minha mãe está em Portugal e eu sempre por uma questão familiar viajei muito e mesmo não trabalhando na empresa, o meu pai fazia muita questão de nos levar a cada um dos sítios para irmos conhecendo o negócio. Sempre achei que Portugal era um país muito pequeno e as oportunidades em Portugal são sempre muito diminutas, se eu algum dia quisesse trabalhar nalguma área com alguma visibilidade teria de sair.

#### **Enquadramento no mercado de trabalho brasileiro. Dificuldades e pontos favoráveis no desenvolvimento das suas atividades diárias?**

Não falamos a mesma língua de todo, não temos a mesma forma de pensar, culturalmente somos um povo muito diferente. Pontos Fracos é realmente o povo brasileiro que tem muitas vantagens mas que regra geral é um povo que gosta de levar vantagem naquilo que faz portanto se em Portugal tinha de estar com dois olhos em cima aqui tenho de estar com 4 ou 5. Há sempre alguém a querer tirar alguma vantagem. Isso é o ponto mais complicado do Brasil. Especificamente sobre São Paulo, é uma cidade muito exigente, as próprias pessoas exigem mais de ti profissionalmente, em Portugal ficava a trabalhar das 8 às 18h e aqui quase nunca consigo sair às 18h. Se dás um passo em falso és automaticamente julgada, criticada e não é bom. Tem de se estar sempre me cima do acontecimento e tem de se acompanhar sempre as pessoas em todos os momentos, não se pode falhar um único segundo.

Pontos Fortes é que apesar das pessoas serem exigentes, realmente estão dispostas a ajudar, dão-te a mão para te ajudar, a qualquer momento se precisares até podes falar com qualquer presidente de uma empresa à hora que quiseres, não há uma dificuldade o que comparativamente com Portugal é extremamente complicado. Existe uma grande informalidade no mercado ou seja ninguém trata as pessoas pelo curso

superior, mas pelo 1º nome e que é bom, a pessoa em sim e o valor que ela tem e eu acho isso muito importante pois aí sim o profissional e não o curso que se tirou. Há muita gente a fazer muita fortuna no Brasil sem ter um único curso. Existe uma grande transparência em alguns sectores no mercado nomeadamente eu sei o que a empresa do lado está a fazer e ela sabe o que eu estou a fazer. É muito fácil de fazer parcerias. Também existem uma serie de serviços que não existem em Portugal.

**Quantas pessoas tem a sua empresa?**

Somos várias empresas à volta da Tiner e em todas devemos estar à volta das 150 pessoas. No último ano trouxemos muitas pessoas de Portugal e pretendemos trazer muito mais, porque 150 pessoas ainda é muito pouco e o mercado aqui ainda não está preparado e não tem pessoas qualificadas, portanto a ideia é trazer mais pessoas que saibam fazer as coisas bem-feitas. Têm é de ter um período de adaptação, é impossível que alguém chegue e absorva tudo num primeiro momento.

**Sente-se realizado/motivado profissionalmente?**

Sim. Vejo isto como um desafio todos os dias, existem também muitos problemas no caminho, mas sim.

**A Copa do Mundo e as Olimpíadas são pilares na economia brasileira que o fazem acreditar num futuro aqui?**

Sim, as pessoas estão motivadas, sentem que há trabalho principalmente na nossa área. O que vai acontecer depois ainda é uma grande incógnita, portanto vamos ver o que nos espera.

**Em traços gerais está satisfeito em viver no Brasil? O que gosta mais e o que gosta menos?**

Sim, muito. É muito fácil a adaptação. As viagens internas pelo país são ótimas, embora as estradas sejam péssimas e os voos caros. Tudo é muito caro, mas gosto bastante e sinto que ainda tenho muito para explorar.

**Chegou sozinho ou veio acompanhado?**

Vim sozinha e fiz tudo de raíz. Toda a minha rede social foi construída a partir do momento em que cheguei.

**Tem amigos portugueses e brasileiros? Em que proporção?**

Diria que 80% portugueses e 20% brasileiros.

**Precisa da comunidade portuguesa para te sentires confortável?**

É muito cultural porque o povo brasileiro tem um pequeno problema que é ter sempre os braços abertos mas não fechar e no dia em que realmente precisas de ajuda de alguém, que já me aconteceu, eles não estão lá. Quem considera os teus amigos próximos, são regra geral portugueses, são aqueles que têm as mesmas dificuldades que tu, que estão a passar pelo mesmo, não têm família cá portanto estão 100% disponíveis para te ajudar e pensam como tu, os mesmos valores, regra geral são formados dentro de um paradigma de sociedade que é muito parecido com o teu e a cultura brasileira é muito diferente da nossa, mesmo os valores e conceito de família são muito diferentes. Gosto muito dos meus amigos brasileiros os que tenho são poucos mas muito bons e realmente me conseguem ajudar.

**Quais são para si os padrões básicos de qualidade de vida? Considera ter qualidade de vida em São Paulo?**

Qualidade de vida havia em Portugal há alguns anos atrás. Aqui qualidade de vida é teres um bom trabalho e um desafio todos os dias, passa mais pelo trabalho pois 80% do meu dia é passado a trabalhar e por isso os outros 20% são relativos, aqui não vale a pena estar a pensar que era ótimo ter a praia a 10 minutos de casa quando efetivamente não podia usufruir da praia a não ser ao fim de semana. Aqui a qualidade de vida passa por outros pontos. É a realização profissional.

**De quanto em quanto tempo vai a Portugal?**

Eu fui a Portugal todos os meses, no 1º ano que cá estive fui 6 meses depois, mas o ano passado por questões pessoais tive de ir a Portugal todos os meses 2 dias, ia 6ª e voltava domingo, portanto não sou boa para responder a essa questão.

**Consideras construir aqui a tua família e ficares no Brasil sem termo?**

Sim considero, vai ser difícil voltar tão cedo. Estou a viver cá com o meu marido e já tenho a minha vida estabelecida para eventualmente ter filho cá. Não estou a pensar adiar 20 anos para ter um filho, portanto não vou esperar, a vida continua e hoje em dia o mundo é tão globalizado que posso ter um filho aqui e daqui a 10 anos estar na China ou nos EU. A minha base é Portugal mas sempre com outros satélites e espero um dia poder voltar, não sei quando.

**Considerando que teria uma posição profissional igual à que tem neste momento ou equivalente às suas aspirações, que país escolheria para viver se pudesse escolher (excluindo Portugal)?**

Miami, pela qualidade de vida depois do trabalho.

**O que o faria fazer regressar a Portugal profissionalmente falando, antes do previsto?**

Nada, neste momento nada e por isso não tenho data definida para voltar a Portugal.

**O que a faria fazer ficar no Brasil para sempre?**

Oportunidades, negócios gerados, continuar a fazer mais e grande capacidade de absorção que este país tem.

**Onde pretende estar nos próximos 5 anos de carreira?**

Trabalhar no Brasil.

**O que é para si Sucesso?**

Conseguir gerar mais, não apenas monetariamente, mas negócios que sejam uteis e contribuam para o bem-estar na sociedade no geral. Gerar algo com valor e que realmente ajude alguém nalgum ponto da sua vida.

**O dinheiro que recebe aqui consome aqui ou envias?**

Não faço envios, é consumido aqui com muita rapidez e facilidade

**Interview 5: Miguel Loureiro**

**Nome: Miguel Loureiro**

**Idade: 29**

**Estado Civil: Solteiro**

**Profissão/Cargo: Consultor Associado**

**Empresa: Strategus**

**Formação: Gestão + MBA**

**Línguas: Inglês e Espanhol**

**Morada: Itaim Bibi – São Paulo**

**Data de chegada ao Brasil: Janeiro 2010**

**Origem: Lisboa**

**Fale-nos um pouco do seu passado profissional**

Licenciei-me em Gestão e Administração de empresas no ISEG, acabei em 2005. Fiz o 3º ano do curso em Nottingham em Inglaterra 2003/2004 e em 2005 entrei na Deloitte para o departamento de consultoria de Turismo e Imobiliária, estive lá 4 anos, a carreira correu-me muito bem e ao fim de 4 anos decidi tirar um MBA. Antes disso arranjei três meses para trabalhar numa organização não-governamental, focada em economia e empreendedorismo, no Uruguai, uma instituição chamada EnDever que foi criada nos Estados Unidos e o que faz é promover o crescimento de empreendedores de alto impacto em países emergentes. Estive lá três meses a trabalhar como consultor de uma empresa de produção de desenhos animados. Depois entrei em Madrid no MBA fiz lá o curso todo com um pequeno Exchange em Tuq nos Estados Unidos e quando acabei vim diretamente para o Brasil, onde estou desde janeiro de 2010.

**Fale-nos um pouco da tua experiência no Uruguai, Espanha e nos Estados Unidos.**

A experiência no Uruguai foi muito importante para mim, se não tivesse ido para lá naquela altura, provavelmente hoje não estava no Brasil. Foi excelente foi a primeira vez que estive na América do Sul, deu-me uma perspetiva que eu não tinha deste continente e percebi que tudo cá é muito fácil e que não existe muita diferença face à Europa em termos culturais e face a Portugal e Espanha em particular, conheci pessoas altamente empreendedoras, também pelo trabalho que estava a fazer. A Madrid fui estudar para lá, foi muito bom porque conheci pessoas de todo o mundo e esta experiência acentuou a minha capacidade de adaptação e vontade de trabalhar fora de Portugal e isso fortaleceu-me pois foi a minha 3ª experiência fora de Portugal. O MBA ensinou-me muito em termos culturais e em termos de mundo. Tenho uma noção muito maior de como o mundo funciona.

**O que te trouxe a São Paulo?**

Inicialmente não sabia exatamente onde é que ia parar quando aceitei a proposta. Tinha uma descrença na economia portuguesa e nos desafios que ela me poderia proporcionar para além dos desafios que poderiam aparecer em Africa, ou seja, uma pessoa em Portugal têm poucas perspetivas de crescimento e se quiseres crescer tens de apostar em Angola e eu já tinha feito alguns projetos em Angola, gostei imenso mas não era aquilo que eu queria, ou seja não queria ficar em Portugal porque não crescia e também não queria ir para Angola. Depois um aspeto que acentuou esta minha descrença, foi o facto de ter chegado a acordo verbal em Outubro com um banco de investimento Português para trabalhar em Lisboa e a começar no dia seguinte a ter terminado o MBA e as pessoas deste banco ligarem-me uma semana antes de eu acabar o MBA a dizer que tinham sido congeladas as contratações e portanto isto gerou em mim uma descrença ainda maior e uma vontade menor de voltar àquele país e porque pensei que se um dos maiores bancos de Portugal faz uma coisa destas, todo o resto de empresas portuguesas podem fazer o mesmo. Nessa altura surgiu uma oportunidade de trabalhar numa consultora em Portugal muito reconhecida e surgiu a possibilidade de ir abrir uma consultora no Brasil, menos conhecida mas também muito forte na área em que atua e eu achei que o Brasil era o inverso de Portugal e ao fim de um ano de termos instalado a empresa cá, de facto as coisas estão a correr lindamente, temos vendido imensos projetos e muitas das coisas que se dizem do Brasil negativas, como por exemplo a burocracia e corrupção, não

apareceram ainda e em Portugal já teriam aparecido se eu tivesse ficado lá. Não estou a dizer que seja tudo muito rápido, mas também não é tão lento como pintam.

**Qual era o teu plano de carreira?**

Quando saí de Portugal, tinha alguma curiosidade por empreendedorismo mas o meu grande enfoque mais do que mudar de país era trabalhar em consultoria ou em banca de investimento e foi isso que aconteceu, consegui ir para consultoria e consegui envolver-me em empreendedorismo, pois estou a participar na criação de um escritório e vim para um país emergente, portanto, cumpro um dos meus objetivos e fui mais longe em outros dois, empreendedorismo e sair de Portugal.

**Antes de começar o curso de certeza que não pensavas em banca de investimento, o que idealizou?**

Eu fui para gestão um pouco por exclusão de partes, por ser um curso muito abrangente e uma pessoa pode ir para qualquer percurso. Nunca fui bom aluno no liceu e de repente por medo comecei a estudar bastante na faculdade pois achei que me ia correr tudo mal e de repente comecei a tirar notas muito boas e aí também comecei a ganhar ambição e no final do primeiro ano da universidade, comecei a definir objetivos a 3 e 4 anos que geralmente faço. No final do primeiro ano da faculdade comecei a pensar em fazer Erasmus e olhei para a lista de Erasmus e via uma vaga para estudar em Inglaterra e na altura achei que era o melhor, por ser o sistema mais evoluído disponível e falava mal inglês e então passados 3 anos consegui a única vaga que existia e a que queria. Quando saí desse 3º ano comecei a pensar no que queria realmente fazer quando fosse trabalhar e mais uma vez, não sabia o que queria.

Fiquei com a ideia de consultoria e assim foi, passados 3 anos entrei para consultoria e pensei em 3 ou 4 anos quero tirar um MBA e portanto foi isso, só ao fim do 3º ano é que eu soube que queria fazer o que faço.

Agora planeio muito menos a minha vida, pelas voltas que tudo isto deu. Decidi ir para o Uruguai de um dia para o outro e decidi ir para o Brasil em uma semana. Portanto hoje as coisas são muito mais difíceis e eu neste momento não sei de forma tão claro do que quero fazer nos próximos 3 anos e isso incomoda-me. Mas sei que nos próximos 3 anos quero estar no Brasil.

**Como se enquadrou no ambiente profissional brasileiro? Dificuldades e pontos favoráveis no desenvolvimento das suas atividades diárias.**

Dificuldades encontram muito poucas. Eu não estou cá há muito tempo, mas trabalhei em duas das 4 maiores empresas do Brasil, que é uma mineradora. Uma das grandes dificuldades que encontrei não percebi se tinha a ver com o Brasil ou com a dimensão da empresa: as decisões demoravam muito tempo a ser tomadas e os processos eram altamente burocráticos. Eles tinham um poder de negociação tão forte que espremiavam os consultores e os prestadores de serviços como eu nunca vi. Toda a gente queria trabalhar com eles portanto eles abusavam, trabalhei como nunca atinha trabalhado em Portugal. As pessoas achei-as tão ou mais inteligentes quanto nós, muito flexíveis. A língua, no primeiro mês eles têm alguma dificuldade em entender, mas depois adaptam-se e geralmente depois acham muita graça. O segundo cliente era da indústria aeroespacial e essa empresa surpreendeu-me pois as pessoas eram muito preparadas, mais do que em todos os clientes que tive em Portugal e com muita vontade de aprender e competir globalmente e é uma coisa que não se verifica em Portugal. Muito mais abundância de recursos e muito maior preocupação em crescer e as pessoas são menos sovinas do que em Portugal, em Portugal os projetos são vendidos muito mais baratos do que cá e há muito menos espaço para uma pessoa se focar no crescimento, lá o enfoque é muito maior nos custos e nas barreiras.

**Considera estar num ambiente mais competitivo ou ainda em desenvolvimento em relação a Portugal? Trabalha mais horas do que em Portugal?**

É igual, no primeiro cliente trabalhei horrores mais do que em Portugal no 2º cliente igual, acho que é ela por ela. Mesmo em termos de exigência nos resultados não vejo grandes diferenças.

**Existem brasileiros com a mesma função que a sua na empresa onde trabalha? Se tivesse que se comprar com eles o que diria?**

Eu sou mais analítico e mais céptico em tudo o que vejo, que é uma característica minha, mas também dos portugueses que são mais negativos e melancólicos. Os Brasileiros são mais relaxados e têm mais facilidade em falar e mais *skills* de comunicação, mas são menos analíticos e mais positivos. Os brasileiros são muito mais abertos, há muito mais *stratups* a trabalhar no Brasil e muito deles já estiveram envolvidos em empreendedorismo. Os Brasileiros estão sempre a estudar. Nos vários clientes estão sempre a estudar, pós graduações e cursos, não sei se as licenciaturas deles são má ou boas, ou se são pesadas ou muito leves, mas toda a gente com quem eu trabalho desde que estou cá são pós-graduados ou doutorados e acho uma coisa estranha, pois não percebo que aquilo é muito fácil ou se eles têm muita vontade de estudar. Outra coisa interessante é o facto de eles usarem muito os estagiários. As pessoas com quem eu trabalho/clientes às vezes trabalho com pessoas que têm 27 anos, mas estão lá há 11 anos ao passo que eu tenho 29 anos e tenho 6 anos de experiência. O facto é que chegam aos 26 anos com uma maturidade enorme, que pode ter efeitos perversos mas que lhes dá muita maturidade, porque às vezes vejo pessoas com 17 anos a trabalhar a sério com responsabilidade e isso não se vê em Portugal. A

verdade é que eles são muito grandes e para entrarem em empresas desta dimensão têm de competir com centenas de pessoas.

**Estás motivado?**

Estou muito motivado e sinto que estou a fazer aquilo que quero.

**Em traços gerais está satisfeito em viver no Brasil?**

Sim, muito.

**Como é a sua vida social aqui?**

É ativa mas varia muito pois eu mudei de cidade 3 vezes, estive 6 meses no Rio e em São José dos Campos e em São Paulo mais outros 6. Mas por onde tenho passado tenho feito grandes amigos, não muitos, mas bons. Há uma comunidade portuguesa muito forte especialmente em São Paulo, no Rio de Janeiro a integração é mais difícil principalmente porque os portugueses que lá estão são bem mais novos. Estão avir muitos portugueses para cá ainda hoje recebi um e-mail de um colega da Deloitte a dizer que vinha com a mulher para cá. Em São Paulo tenho sempre programas e coisas para fazer, apesar de gostar mais do Rio.

**A cidade oferece aquilo de que precisa para viveres bem?**

Sim, as duas cidades têm tudo.

**Chegou sozinho ou veio acompanhado? Se veio sozinho já tinha relações pessoais aqui ou as que tem hoje foram feitas cá?**

Cheguei sozinho e os meus 3 ou 4 grandes amigos conheci cá e são portugueses. Brasileiros, não tenho quase relações com homens brasileiros e mulheres tenho uma ou duas e que são minhas amigas. Em percentagem 80% amigos portugueses e 20% brasileiros. Ou mesmo 90/10.

**Porquê?**

Eu trabalho sempre no cliente há que ter cuidado com as relações que se tem com os clientes. As relações pessoais que tenho com pessoas de trabalho só acontecem depois dos projetos acabarem. Fora do cliente tive a sorte de conhecer uns portugueses com quem tenho vontade de estar permanentemente. E uma pessoa para ver se está bem num país com os amigos é importante pensar se estas pessoas com que te dás te dariam com elas em Portugal e sim, tive sorte. A comunidade aqui é ótima e super receptiva, recebem muito bem e se no final do dia há sempre 2 ou 3 com quem prefiro estar, mas conheces muito mais gente que não conheceria em Portugal e engraçado que aqui em São Paulo, conheces pessoas que lutaram para cá chegar, são pessoas muito boas e qualificadas isto se por exemplo comparar com Angola, que é um excelente *Benchmark* pois se quiseses fugir de Portugal e evoluir imenso vais para Angola, é fácil. Culturalmente têm sempre um ponto muito forte todas elas, ou são muito empreendedores ou corajosos ou se esforçaram mesmo muito para cá chegar. Estamos do outro lado do oceano, não é fácil chegar aqui. Acho que se fores ignorante achas que é preciso muita coragem para vir para cá e nisso o Uruguai ajudou-me muito.

**Como sente a distância do seu país de origem?**

Em 2011 estive 20% do meu tempo em Portugal mas nisso eu consigo ser relativamente frio e nos meus primeiros meses no Rio ou tinha bilhetes e não ia, estava muito bem lá. Tudo depende dos amigos e das pessoas que te acompanham e eu tive sorte.

**Considerando que teria uma posição profissional igual à que tem neste momento ou equivalente às suas aspirações, que país escolheria para viver se pudesse escolher (excluindo Portugal)?**

Estados Unidos, por ser uma enorme potência. Austrália, tem uma coisa muito boa que é o mar. Inglaterra porque é muito evoluído e é perto de casa. Espanha porque é confortável e China porque deve ser uma experiência incrível e eu não conheço a Ásia. Mas não trocava nenhum deles pelo Brasil.

**Se pudesse planear a sua vida pessoal, conseguiria ficar no Brasil indefinidamente, eventualmente casar com uma brasileira?**

Não me casaria com uma brasileira porque gosto muito de Portugal e portugueses. Acho mais pacífico trazer eu a minha mulher e a minha vida pessoal para o Brasil. O retorno a Portugal depende muito do lado pessoal, nomeadamente a existência dos meus pais e eu acho que eles ainda vão existir muito tempo mas isso é um incentivo a voltar. Se não fosse por isso, faria sentido ficar indefinidamente aqui. O meu objetivo é também chegar a um ponto em que não preciso de trabalhar mais.

**Envia dinheiro para Portugal?**

Não. O meu vínculo é Portugal, eu trabalho aqui mas estou a ser pago em Portugal, vou transferir o meu dinheiro para cá para salvar embora as taxas de juros não motivem, mas o dinheiro é para meu uso.

**Expectativas de carreira aqui no Brasil?**

Eu vejo-me aqui 3 ou 4 anos e a partir daí não sei. Se estiver nesta empresa terei de estar no nível “principal” que é normal passado um ano. Se sair desta empresa não sei talvez marketing ou novos negócios numa multinacional pois são muito mais flexíveis que as empresas brasileiras. Outra coisa engraçada seria trabalhar numa empresa portuguesa que esteja a entrar no Brasil até porque isso depois me facilita a ida para Portugal.



**E nos próximos 10 anos?**

Pretendo dar a volta ao mundo, abrir uma empresa e tirar um doutoramento e quero fazer este último num país à sério, possivelmente Estados Unidos. Dos três acho que consigo dois.

**O que é para si sucesso?**

Pelo máximo é ser feliz e estar realizado com dinheiro e família e fazer o que tu quiseres e acho que graças a Deus estou nesse espaço. Outra é evolução profissional e conseguires montar uma empresa, mais do que seres um chefe num banco se conseguires ser empreendedor e ganhar dinheiro com isso vários anos, isso é ser bem-sucedido.

**Interview 6: Rui Carvalho**

**Nome:** Rui Carvalho

**Idade:** 32

**Estado Civil:** Solteiro

**Profissão/Cargo:** Gerente de marketing dos produtos não alcoólicos

**Empresa:** Schincariol

**Formação:** Comunicação (Católica)

**Línguas:** Inglês e Espanhol

**Morada:** Itu e São Paulo – Av. Paulista

**Data de chegada ao Brasil:** Janeiro 2009

**Origem:** Lisboa

**Fale-nos um pouco do seu passado profissional**

Vim para o Brasil sem emprego, não sou expatriado e vim por razões pessoais. Acabei por arranjar uma colocação num emprego, tendo acesso a um visto temporário, era um trabalho que não era o que eu queria para a minha vida profissional e depois há cerca de dois anos é que apareceu o lugar onde estou agora que é a Schincariol onde sou gerente de marketing dos produtos não alcoólicos., inclui águas, refrigerantes, sumos e néctares.

**E mercados internacionais?**

Já tivemos exportação nomeadamente para os Estados Unidos, França, Argentina e Paraguai e hoje já não temos porque recuámos nessa unidade de negócio mas a empresa foi recentemente vendida à Quirin que é uma multinacional de bebidas, portanto talvez num médio prazo se volte a exportar, neste momento trabalho só o mercado brasileiro.

**Onde trabalhava antes de vir para o Brasil?**

Eu trabalhei na Unilever durante dois anos e depois fui para a FOX onde era gerente de marketing (group brand manager) e estive 10 meses lá e foi nessa altura que vim para o Brasil.

**Pode contar-nos o que o trouxe em termos profissionais a mudar-se para São Paulo e a ficar até agora?**

Vim por causa de uma mulher, decidi largar tudo e vir, mas se ele fosse para o Alasca eu não iria, então foi um combinado de fatores, pois o Brasil sempre foi um país em que eu sempre quis viver e que estava na altura com uma moral muito boa e como tudo na vida é preciso ter sorte, eu cheguei aqui em Janeiro e em Julho/Agosto foi a crise mundial do Subprime e se na altura eu já queria vir porque achava que o Brasil era um lugar para estar, passados 6 meses era o lugar de onde eu não ia sair nunca e assim tem sido. Eu não vim por uma questão profissional, vim consciente que era um lugar com muito potencial depois acabou por ficar claro que queria ficar.

**Já trabalhou fora de Portugal antes de vir para o Brasil? Se sim, fale-nos um pouco sobre essa experiência.**

A sede da FOX Ibéria era em Madrid e eu estava dividido entre Lisboa e Madrid, não cheguei a viver mas tive uma forte experiência em Madrid.

**Que condições de trabalho o Brasil lhe ofereceu para acreditar que aqui estavas bem?**

O primeiro trabalho que arranjei não era carreira e por isso dava para pagar contas mas não dava para o custo de vida de São Paulo. Mas só que quando passas um certo nível, o de gerência sénior, os salários são 100% acima dos de Portugal, são o dobro. São Paulo é a 5ª cidade mais cara do mundo, mas nós ganhamos o dobro e dá para comer em São Paulo com 10 reais. Portanto é tudo uma questão de opções. Quem quiser vir para cá e poupar uma fortuna consegue, mas não faz a vida glamourosa da cidade e o que é bom aqui é comer bem e disfrutar.

**Antes de vir para o Brasil qual era a sua aspiração? Imaginavas fazer o que estas a fazer hoje? Sonho?**

Eu saí da Unilever em choque com a diretora e também com a companhia como uma todo que decidi que não ia fazer mais expatriamentos e quando eu entrei na Unilever era com a intenção de ser expatriado e circular pelo mundo e então eu decidi procurar a minha felicidade noutra lugar e decidi arriscar e felizmente correu tudo bem. O que estou a fazer hoje é a parte divertida da coisa, é o que eu gosto de fazer, a gestão de marcas e produtos. Em Portugal vivia num mercado que cresce 2% ao ano que é um crescimento orgânico, nomeadamente na área dos gelados, era o crescimento do consumo. E se lá tinham um milhão de euros de budget e já era muito, aqui os números nem têm comparação. O dinheiro é mais, mas o país é um continente e aqui há muito mais coisas para fazer, uma pequena afinação já te faz crescer em vendas e notoriedade, portanto aqui usas literalmente todas as ferramentas que tens porque o mercado é gigantesco, há muito consumidor e se num ano és o 3º no ranking no ano seguinte já podes estar no segundo. E eu queria isto, um mercado mais dinâmico.

**Como se enquadrou no ambiente profissional brasileiro? Dificuldades e pontos favoráveis no desenvolvimento das suas atividades diárias.**

No meu dia-a-dia eu não conheço nenhuma empresa em Portugal que tenha um departamento de *pricing* e aqui há um com 50 pessoas e claro que sito está associado à agressividade do mercado. Por exemplo se virmos um mapa com os preços da água engarrafada no Brasil por região, tens grandes oscilações e no Rio de Janeiro o preço é um e em São Paulo é outro. Portanto este tipo de coisas, tive de aprender bem rápido porque estava num cargo de gestão. Outra coisa, nós aqui temos acesso aos dados da Nielsen e estamos ligados e a qualquer hora podemos ver resultados. O que vim encontrar aqui, muita formação, dados, *pricing* e isto permite-me trabalhar outras vertentes que é correlacionar tudo.

Outro ponto forte: passei a gerente de retalho na Unilever com 26 anos e aqui eu tenho pessoas com 24/25 anos a trabalhar comigo e eu acho que eles são melhores do que eu era, há muita competitividade e agressividade que os faz subir muito rápido e que os torna muito brilhantes. Eu encontrei pessoas muito bem preparadas.

**Existem brasileiros com a mesma função que a sua na empresa onde trabalha? Se tivesse que se comprar com eles o que diria?**

Os meus pares são muito parecidos comigo, faz parte do padrão que o nosso diretor quer. O que posso dizer é que em comparação com os que já passaram lá, não somos *marketeiros* obcecados, a nossa grande força é que somos muito ligados ao negócio. Como português, e inclusivamente o meu chefe dá-me feedback negativo sobre isso, é a minha intensidade com que vivo as coisas. Lá em Portugal se não estiveres naquela janela, vais perder aqueles 2% que estávamos a falar há pouco e aqui como é gigantesco não há tanto esse problema, mas eu coloco muita pressão e agressividade e intensidade nos projetos e se está marcado neste dia não pode falhar. E eles não, eles dizem que se não for hoje pode ser amanhã e para mim isso não dá.

**Teve alguma dificuldade na integração na empresa?**

A Schincariol é uma empresa do interior do São Paulo, em Itu, como se fosse a Delta em Campo Maior. Quando entrei estava com receio, porque sabia que estava a tirar emprego a outro. Mas quando entrei tive a sorte de ver que os meus pares e colegas eram pessoas viajadas e já estão a trabalhar no estrangeiro. E portanto fui recebido de uma forma muito positiva pela a troca de experiências, não foi complicado.

**Trabalha muitas horas em relação a Portugal?**

Nós entramos às 7h30, o meu diretor entra às 7h e tem 46 anos e também porque é a fábrica e nesta industria o horário é mais cedo. Chega ao 12h e estamos todos cheios de fome, porque é tudo muito intenso, vamos para o refeitório e almoçamos arroz, feijão, tudo e mais alguma coisa e às 16h30 estamos cheios de fome outra vez, então eu costumo dizer que o nosso metabolismo acelera porque somos muito consumidos Mas em Lisboa muitas vezes nem almoçava. Nós lá trabalhamos as mesmas horas mas a intensidade é diferente. Entro às 7h30 e saio às 19h. Chego a ter picos de trabalho com 23 reuniões por semana.

**Está motivado?**

Sim, nunca ambicionei ser presidente de uma empresa, mas sinto-me realizado e tenho a consciência que estou num lugar em que 90% dos profissionais brasileiros da minha área gostaria de estar e sou muito agradecido por isso, mas no meu medio prazo no Brasil eu penso virar empresário e se há sitio para lutar pelo teu negócio é aqui. Não daqui a 2 mas talvez daqui a uns 3 anos.

**Em traços gerais está satisfeito em viver no Brasil?**

Eu não tenho saudades de Portugal, tenho saudades dos meus amigos e do Benfica. Se o mundo fosse perfeito pegava nos meus amigos e punha-os aqui, mas não iria para Lisboa. São Paulo está numa bolha imobiliária que pode ter proporções graves e quem vai resolver é o Banco Central do Brasil e regula as coisas e trava esta cavalgada de preços e outra coisa que é preciso resolver é a questão do trânsito. A mim não me afeta tanto porque estou sediado em Itu, mas estas seriam as coisas que eu mudaria.

**Chegou sozinho ou veio acompanhado? Se veio sozinho já tinha relações pessoais aqui ou as que tem hoje foram feitas cá?**

Cheguei aqui e tinha amigos brasileiros mas não com o estilo de vida que tenho, conheci-os por circunstância, mas não tinha total afinidade em perfil e comportamento. Eu cheguei em 2009, talvez a segunda carga de executivos para o Brasil e já havia uma mini comunidade de executivos que se juntavam e eu liguei-me a eles e isso ajudou-me nesse início, hoje em dia não me dou com nenhum. Dou-me com dois portugueses que já eram meus amigos em Portugal mas hoje os meus amigos são brasileiros.

**Tem uma vida social ativa?**

Bastante. Em São Paulo e Itu. Em Itu as pessoas com os mesmos pontos de contacto no negócio que eu, acabam por ser aquelas com quem estou e aqui em São Paulo são amigos que vou conhecendo, muito brasileiros.

**Considerando que teria uma posição profissional igual à que tem neste momento ou equivalente às suas aspirações, que país escolheria para viver se pudesse escolher (excluindo Portugal)?**

Sem termo Nova Iorque ou Londres. Não me arriscaria por muito mais lugares. Com termo, imagina 2 anos, ia a Tóquio, Shangai, Sidney, qualquer coisa.

**Qual a sua expectativa de carreira aqui no Brasil? Estabeleceu metas/objetivos como é o caso de montar o seu próprio negócio?**

Eu em Portugal nunca pensaria montar o meu próprio negócio. A 1ª vez que vim ao Brasil tinha 19 anos e pensei que havia tanta coisa que se poderia fazer aqui e não existia. E quando cheguei aqui com 29, pensei que continuo a ter ideias mas agora sei estrutura-las e geri-las e eu hoje só preciso de arrumar a minha vida a nível de gestão do tempo e de ritmo para começar a tocar esse projeto com um fundo de investimento. Mas é uma ideia que só amadureceu aqui.

**Na sua estadia aqui no Brasil qual a sua prioridade: crescer profissionalmente ou ganhar dinheiro?**

Sou pouco agarrado ao dinheiro, eu gasto e pronto. Em Portugal sempre quis ter um carro Defender e nunca conseguia ter e aqui eu tenho dois e esse é o ponto, não é o dinheiro que me faz ficar mas sim o que ele me proporciona, acho que é um misto. Não me movo a dinheiro e sou bem recompensado, preferia viver em São Paulo, mas é um preço a pagar para conseguir ter o que tenho e vir a São Paulo e ter aqui um apartamento em plena Paulista, viajar, ir ao restaurante, *shows*, carnaval no Rio. Mas não é o dinheiro mas sim a experiencia.

**Quando pretende voltara a Portugal?**

Nunca. Os meus pais sabem e eu sei o peso da palavra “Nunca”. Eu abracei muito bem o espírito de emigrante e tive a sorte da minha família ser muito independente, não é tradicional, tenho saudades mas é fácil de gerir e isso permite-me levar esta vida com mais ligeireza. Se amanhã me disserem que tenho de voltar eu volto, mas o meu salário tinha de ser 200 mil euros ou algo do género, porque não seria onde eu quieria estar no médio prazo. Mas depressa vou para Shangai.

**Considera constituir família no Brasil?**

Sim, já estive mais longe. Mas no final do dia são duas culturas muito diferentes e isso estende-se para os relacionamentos e para o casal. Por muito que a brasileira seja instruída, culta e viajada vai haver sempre pequenos detalhes e nem que eu esteja aqui 10 anos esses pequenos detalhes não vão ser ultrapassados. Diferenças de alinhamento, pensava que ia ser mais fácil, mas não é. Mas se surgir sim, não vejo como um problema.

**Vai a Portugal de quanto em quanto tempo?**

Não fui no Natal e é o que a vida nos dá. Quem toma a opção de viver a 8 mil Kms de casa, tem que recebe-lo com tudo o que vem. Ninguém me pediu para vir para aqui, fui eu que vim, portanto quando vim tive de conviver com o bom e o mau e em Dezembro é pré-verão e na empresa não podia sair. Passei o Natal no Skype os meus pais de cachecol e eu de bermudas. Vou menos agora do que ia quando cheguei. Em 2009 fui duas vezes e em 2010 fui em Julho e Natal e depois fui em outubro, fiquei quase um ano sem ir.

**Como define sucesso?**

O sucesso está relacionado com o que tu conheces, se conheces muito ambicionas muito. Portanto vais achar que tens sucesso quando atingires aquilo que ambicionaste para ti. Nunca conheci intimamente nenhum CEO mas não sei o que é ser CEO de forma pessoal, e não ambiciono sê-lo. Mas tirando os cargos, eu acho que o sucesso passa por conseguires ter na tua vida pessoal com a profissional atrelada, algo que te inspira. Eu hoje acordo e gosto de ir trabalhar, nesse sentido eu acho que hoje sou uma pessoa com sucesso, posso fazer o que quero e gosto.

**Sempre programaste a tua vida?**

Programei muito pouco a minha vida, vou despertando a vida como ela tem de ser. Quando tive dinheiro para comprar um carro vi preços e comprei. É como o carnaval, alguma coisa há-de aparecer e não planeio a festa. Em Portugal era igual.

## **Interview 7: Teresa Horta e Costa**

**Nome:** Teresa Horta e Costa

**Idade:** 30 anos

**Estado Civil:** Solteira

**Profissão/Cargo:** Marketing Manager

**Empresa:** Vista Alegre

**Formação:** Comunicação Social na Católica

**Línguas:** Inglês e Espanhol

**Morada:** São Paulo - Moema

**Data de chegada ao Brasil:** Janeiro de 2011

**Origem:** Lisboa

### **Fale-nos um pouco do seu passado profissional**

Acabei a faculdade e fui estagiar para McCann em planeamento de meios e como não adorei o que estava a fazer um dia num workshop em que estava o meu primeiro patrão, o António Câmara, ele estava a lançar a YDreams e enviei-lhe um e-mail a seguir para ser entrevistada ele respondeu e diquei a fazer um estágio profissional como *marketing assistant* e depois passei para *product manager*, fiquei lá quase 3 anos e depois fui para a PayUp e lá trabalhava com o mercado da Polónia, Roménia, Servia, etc. E para mim foi bom trabalhar com mercados estrangeiros. Foi uma experiência curta e boa. Nessa altura surgiu a oportunidade de ir para a Mobit, do grupo OnGoing e fui fazer um bocadinho de tudo pois era uma start up onde acabei por fazer trabalho comercial e gestão de parcerias.

Vim para o Brasil ainda na Mobit, sendo que já tinha cá estado com o intuito de vir para cá mais tarde e nessa altura já me tinha lembrado da Vista Alegre onde estou hoje, achando que podia ser um projeto interessante, pois este mercado tem muita sede de coisas europeias com novidade e qualidade. O que é importado aqui faz sentido. Em Portugal fui a uma entrevista na Visabeira numa altura de *ping pong* na Mobit em que durante um ano nem estava cá nem lá. Eu tinha mesmo o objetivo de vir para fora e ter uma experiência internacional e estava obcecada com isso e nessa fase como não havia decisão decidi procurar outras oportunidades. Na altura não era o timing e então acabei por vir com a Mobit para cá sempre com o bichinho da Vista Alegre. Na Mobit integrei uma equipa comercial de brasileiros aqui em São Paulo e um director geral, estive três meses lá e depois tentei de novo a Vista Alegre e aí responderam-me e pediram-me uma entrevista e depois acabei por ficar na Vista Alegre em São Paulo.

### **O que lhe ofereceram quando veio para São Paulo? (na Mobit)**

Quando vim ofereceram-me um proporcional de 40 a 50% mais de ordenado, quase o dobro, casa, carro, seguro de saúde que cá é muito importante. Outra coisa importante foi deixar em Portugal uma licença sem vencimento pois não sabia o que poderia acontecer e queria ter o meu lugar assegurado.

### **E na Vista Alegre o que lhe ofereceram?**

Eu sou a segunda pessoa da empresa, a primeira está no Rio de Janeiro. Em termos de pacote segui muito mais o coração, claro que não perdi, tive um aumento de salário mas foi muito mais pelo projeto e desafio, para mim é muito importante gerir uma empresa de 200 anos numa cidade destas.

### **Até à sua saída de Portugal pensava em sair e vir para São Paulo? Era este o projeto que tinha?**

Relativamente à expectativa que tinha não fui defraudada. Claro que a parte dos afetos destabiliza e nós (portugueses) temos uma afinidade muito grande em termos de família e amigos. Mas tirando essa parte mais humana, o crescimento profissional não tem comparação, num ano eu desenvolvi, aprendi e cresci muito mais do que se estivesse em Portugal onde estaria um pouco mais estagnada.

### **Como se enquadrou no ambiente profissional brasileiro? Dificuldades e pontos favoráveis no desenvolvimento das suas atividades diárias.**

Pontos positivos são sem dúvida o facto de ao trabalhar com a área comercial e conseguir o que nesta área mais ambicionamos como por exemplo, ligar para um empresa e conseguir falar com um diretor de marketing e ouvir voz simpática e que me diz que sim que me vai receber numa reunião, no fundo chegar ao contacto pessoal é extremamente fácil. Não desligo o telefone frustrada ou ansiosa e isso acontecia-me em Portugal, pois as pessoas são menos simpáticas e têm de vir sempre cheias de recomendações ou

parece que está sempre uma porta fechada, aqui estão sempre abertas. O senão dentro do mesmo ponto é que estas portas abertas também nunca se fecham ou seja entusiasmo-te muito e achas que vais vender imenso e que foste muito bem sucedido e quando se tenta passar à fase seguinte por exemplo pós orçamento, a um sim ou um não, é difícil de lá chegar. O sim é sempre muito evidente o “Não” não existe. E aí o *follow up* é desnecessário pois a pessoa já podia ter dito que não estava interessada e não o faz. Outra parte má é a burocracia, comparativamente com Portugal. Para mim os serviços aqui ainda estão atrasados, desde limpeza do escritório à internet. Outra coisa é a distância, se em São Paulo quero ir a Ribeirão Preto que é dentro do estado de São Paulo, é um dia inteiro que perco para ir a uma reunião de 2 horas. Essa distância também se sente como um ponto positivo pois quer dizer que tenho um mercado muito maior e também há uma sede de novos serviços e produtos, a economia está muito quente e isso sente-se, nós negociamos mas o valor não é o que grita mais alto, mas sim a necessidade e a qualidade. O mercado é enorme e isso sim assusta-me imaginar como é que vou conseguir chegar a todo o lado. Em Portugal o mercado já tem tanta coisa e está tão fechado que não conseguimos, aqui é o contrário.

**Trabalha mais horas do que em Portugal?**

Não, porque também sou anti *workaholic*, eu para trabalhar bem preciso de ter qualidade de vida e se não o tiver estou infeliz e por isso prefiro ter tempo para tudo, para trabalhar, viver e ir ao ginásios, jantar, dormir bem. Mas é evidente que quando há feiras, eventos ou coisas que se complicam trabalho mais horas.

**Existem brasileiros com a mesma função que a sua na empresa onde trabalha? Se tivesse que se comprar com eles o que diria?**

Na Vista Alegre estou sozinha, mas na Mobit tinha pares e consigo fazer essa comparação. Não foi das melhores experiências pois dentro da equipa senti que nós somos mais produtivos do que eles. Ou seja fazemos pausas, mas o foco é trabalho e aqui senti menos, por exemplo em reunião onde é preciso apresentar resultados há sempre uma desculpa. A semana parece que foi feita para criar essa desculpa em vez de se fazer. Achei-os pouco proactivos e com poucas ideias próprias.

**Gostaríamos agora de saber um pouco da sua opinião sobre a vivência que tem tido no Brasil?**

Eu quando vim cá a primeira vez adorei tudo, por ser cosmopolita e ter tudo a toda a hora e ser no meio do Brasil, hoje continuo a gostar de São Paulo. O tempo (meteorologia) é desgastante, só agora estou a ver o que é o verão aqui e está sempre a chover, de resto museus, galerias há um apelo cultural enorme. É fácil de conhecer pessoas, consegue-se ter uma vida social muito mais intensa do que me Lisboa. Cá está a chover e as pessoas saem de casa na mesma e vão e o que interessa é passar um bom bocado e estar entre amigos, *Happy Hours* no fim do dia é ótimo e aproxima as pessoas. Depois, as viagens e os sítios lindos que temos para conhecer.

**Chegou sozinho ou veio acompanhado, se veio sozinho já tinha relações pessoais aqui ou as que tem hoje foram feitas cá?**

Cheguei com o meu namorado que agora é meu noivo e fomos descobrindo todos os dias pessoas que cá estavam e fomos criando um grupo a partir do zero. E a maioria dos meus amigos são portugueses.

**Qual a razão que explica ter mais amigos portugueses?**

A preguiça e o hábito. É mais fácil chegar a uma 6ª feira e toda a gente já saber que se vai encontrar. Mas não é uma escolha, eu gostava de ter mais amigos brasileiros

**Como sente a distância de Portugal?**

Não vou a Portugal há seis meses e custa-me bastante. Tenho muitas saudades, sobretudo neste primeiro ano, pois este ano deve ter um impacto grande. Estou a terminar questões de visto para ir em Março. Essa parte a mim custa-me verdadeiramente e é algo que não aconteceria em Madrid ou Londres, aqui é mais difícil.

**Considerando que teria uma posição profissional igual à que tem neste momento ou equivalente às suas aspirações, que país escolheria para viver se pudesse escolher (excluindo Portugal)?**

Madrid sem dúvida. A parte legal não existe e também porque já tive esta experiência de estar tão longe de Portugal e isso já me deu suficiente para perceber o que é ter uma vida distante e sobreviver sem apoio familiar. E adoro Madrid, conheço muito bem e aproxima-se muito desta vida dos brasileiros com convívio e *happy hours* e programas. É uma cidade sem praia, mas não me faria tanta confusão.

**Constituiria família aqui?**

É uma das minhas maiores duvidas. Visualizo-me a ficar grávida aqui e essa é das minhas grandes vontades lá para o final do ano. A minha grande dúvida é como educar um filho aqui, não só financeiramente, pois é extremamente caro como culturalmente, as crianças aqui são muito mais precoces e para os portugueses é difícil encaixarmo-nos num modelo onde as raparigas se maquilham desde os 7 anos que vão à manicura aos 6 anos. Tudo isso ainda é chocante para mim e se um dia puser um filho meu na escola ela vai ser diferente por ser a filha do emigrante? Por isso excluída? Mas também concordar com isso tudo me faria muita confusão é um misto que não sei definir.

**O plano de vida não está fechado?**

Não. Neste momento não me visualizo aqui para sempre mas sim imagino um regresso a Portugal mas não sei é quando.

**E se pudesse decidir, quando voltaria?**

Voltava daqui a uns dois anos e fazia 3 anos aqui.

**Expectativa de carreira/ambiçãõ?**

Eu acho que isso é muito difícil quando se vem para fora. Confesso que não consigo estabelecer, pois se cheguei aqui com a pasta do marketing hoje faço muitas coisas da área comercial outra vez, é confuso mas acho que irá ser sempre por aí um encaixe nestes dois mundos. Agora rótulos não me dizem nada, tipo ser diretor gostava de ter um projeto meu ou mesmo um negócio próprio e isso começa a crescer no meu imaginário. Mas não seria aqui, mas sempre em Portugal.

**O que é para si sucesso?**

Para mi sucesso é arriscar e não olhar para trás e aprender com os erros e não nos fustigarmos com o que de errado aconteceu e assim estar bem connosco próprios. Sucesso envolve o profissional e pessoal e se estiver bem comigo própria vou estar bem no trabalho e ser bem-sucedida e estarei feliz que acho que é o maior objetivo de toda a gente.