



INSTITUTO
UNIVERSITÁRIO
DE LISBOA

Homesickness nos Trabalhadores Imigrantes

Marcela Fernandda Alves de Souza

Mestrado em Psicologia Social e das Organizações

Orientadora:

Professora Dra. Maria João Velez, Professora Auxiliar,
Departamento de Recursos Humanos e Comportamento Organizacional,
Iscte - Instituto Universitário de Lisboa

Setembro, 2024



CIÊNCIAS SOCIAIS
E HUMANAS

Departamento de Psicologia Social e das Organizações

Homesickness nos Trabalhadores Imigrantes

Marcela Fernandda Alves Souza

Mestrado em Psicologia Social e das Organizações

Orientadora:

Professora Dra. Maria João Velez, Professora Auxiliar,
Departamento de Recursos Humanos e Comportamento Organizacional
Iscte - Instituto Universitário de Lisboa

Setembro, 2024

Obrigada a todos os que me ajudaram a chegar até aqui.

Agradecimento

Ao longo do meu percurso, tive a sorte de poder contar com pessoas incríveis que estiveram sempre ao meu lado.

À minha orientadora, Maria João, por toda a paciência e disponibilidade.

À minha mãe, por nunca ter medido esforços para que eu tivesse sempre acesso aos melhores meios educacionais possíveis.

Ao meu querido pai, por mesmo longe fisicamente, estar sempre ao meu lado.

À minha madrinha que aguentou os pedidos de cartolina em muitos domingos, às 22h.

À minha prima Denise, por todas as manhãs, tardes e noites, sentada à mesa comigo para que eu tentasse aprender a tabuada.

À minha querida Leonor, por tudo e por tanto.

À Catarina e à Aianura, por todo o apoio e incentivo.

À Rita por dividir comigo as dificuldades e alegrias do mestrado.

Ao João, por todas as centenas de folhas impressas.

Aos meus amigos e familiares que foram inspiração para o meu tema. Não há um dia em que não pense com muito carinho em cada um de vós.

Resumo

A *homesickness* é um fenómeno emocional comumente vivido por trabalhadores imigrantes, e que pode influenciar diretamente a sua adaptação ao novo país, desempenho no novo ambiente de trabalho e bem-estar. O objetivo deste estudo centra-se na investigação de fatores que podem estar a contribuir para o surgimento da *homesickness*. O estudo utiliza uma abordagem qualitativa, recorrendo a entrevistas semi-estruturadas feitas a trabalhadores imigrantes que estão a viver em diferentes países e a atuar em diversas áreas profissionais. Os resultados revelam alguns intensificadores dos sintomas da *homesickness*, como a distância da família, as diferenças culturais e as barreiras linguísticas. Para mais, a pesquisa enfatiza a importância de uma boa rede de apoio social e recursos psicológicos como forma de atenuar o sentimento de solidão vivido e a promoção de uma melhor integração no novo país. As conclusões abordam algumas sugestões da forma como as entidades empregadoras têm de criar políticas que reforcem um ambiente de trabalho mais acolhedor, que suporte as necessidades dos seus colaboradores imigrantes.

Palavras-chave: *Homesickness*, Trabalhadores Imigrantes, Adaptação ao Trabalho, Isolamento, Diferenças Culturais.

Códigos de Classificação APA: 3600 Organizational Psychology & Human Resources; 3650 Personnel Attitudes & Job Satisfaction

Abstract

Homesickness is an emotional phenomenon commonly experienced by immigrant workers, which can directly influence their adaptation to a new country, performance in the workplace, and overall well-being. This study aims to investigate the factors contributing to the onset of homesickness. It employs a qualitative approach, using semi-structured interviews with immigrant workers living in various countries and working in diverse professional fields. The results reveal several intensifiers of homesickness symptoms, such as family distance, cultural differences, and language barriers. Additionally, the research highlights the importance of a strong social support network and psychological resources to mitigate feelings of loneliness and promote better integration into the new country. The conclusions discuss strategies employers can implement to create policies that foster a more welcoming work environment, supporting the needs of employees from different countries.

Keywords: Homesickness, Immigrant Workers, Work Adaptation, Isolation, Cultural Differences.

APA Classification Codes: 3600 Organizational Psychology & Human Resources; 3650 Personnel Attitudes & Job Satisfaction

Índice

Agradecimento	iii
Resumo.....	v
Abstract	vii
CAPÍTULO 1 - Introdução	1
CAPÍTULO 2 - Revisão de Literatura	5
2.1. <i>Homesickness</i>	5
2.2. Fatores que Contribuem para a <i>Homesickness</i>	6
2.3. Impacto da <i>Homesickness</i>	8
2.4. Estratégias de Enfrentamento.....	8
CAPÍTULO 3 - Metodologia	13
3.1. Participantes	13
3.2. Recolha de Dados.....	16
3.3. Entrevistas	17
CAPÍTULO 4 - Resultados	21
4.1. Desafios Enfrentados.....	23
4.2. Principais Gatilhos	25
4.3. Sintomas	27
4.4. Estratégias Utilizadas	30
4.5. Suporte Oferecido pela Empresa.....	31
4.6. Sugestões de Suporte.....	33
CAPÍTULO 5 - Discussão e Conclusão	37
5.1. Implicações Teóricas e Práticas	39
5.2. Limitações e Sugestões para Estudos Futuros.....	40
Referências Bibliográficas	43
Anexos.....	49
Anexo 1. Consentimento Informado	49
Anexo 2. Guião de Entrevista.....	50

Índice de Tabelas

Tabela 3.1. – Dados Sociodemográficos.....	14
Tabela 4.1. – Desafios Enfrentados.....	24
Tabela 4.2. – Principais Gatilhos.....	26
Tabela 4.3. – Sintomas.....	27
Tabela 4.4. – Estratégias Utilizadas.....	30
Tabela 4.5. – Suporte Oferecido pela Empresa.....	32
Tabela 4.6. – Sugestões de Suporte.....	33

CAPÍTULO 1

Introdução

Embora a literatura tenha discutido a *homesickness* em múltiplos contextos, ainda há uma lacuna no entendimento de como esse sentimento impacta especificamente os trabalhadores imigrantes, cujas experiências são singulares e complexas. A falta de pesquisas direcionadas a esse grupo mostra a necessidade de aprofundar a compreensão das nuances da *homesickness*. Para tal, essa dissertação tem como objetivo investigar as experiências de *homesickness* entre trabalhadores imigrantes, identificando os principais fatores que contribuem para esse fenómeno e avaliando suas repercussões na saúde mental e no desempenho profissional. Para atingir esses objetivos, as questões de investigação serão: Quais fatores predominam na saudade de casa entre trabalhadores imigrantes? De que maneira a saudade de casa impacta a saúde mental e o desempenho no trabalho? Quais estratégias de enfrentamento os trabalhadores imigrantes empregam para lidar com a *homesickness*?

Com o aumento da globalização e da mobilidade laboral, o número de trabalhadores imigrantes tem crescido significativamente, trazendo à tona diversas questões relacionadas ao seu bem-estar e adaptação em novos ambientes (Batalova, 2024). Só em Portugal, no ano de 2023, foram registados cerca de 1.044.606 de imigrantes a residirem (AIMA, 2023).

Um colaborador mais satisfeito com o seu trabalho tende a apresentar um desempenho mais elevado. Assim, a qualidade de vida e a satisfação no ambiente de trabalho são fatores cruciais para o sucesso organizacional. A satisfação no trabalho está diretamente relacionada ao bem-estar geral dos colaboradores, que, por sua vez, ocorre quando suas necessidades pessoais e profissionais são devidamente atendidas (Sabuhari, 2021).

No entanto, entre trabalhadores imigrantes, fatores externos ao trabalho, como a *homesickness*, podem interferir diretamente nesse bem-estar e, conseqüentemente, na satisfação no trabalho. Segundo Van Tilburg et al. (1999), a *homesickness* refere-se ao sentimento de angústia experimentado por aqueles que deixaram sua casa e estão vivendo em um ambiente novo e desconhecido. Este estado emocional é frequentemente acompanhado por um desejo intenso de retorno ao lar, humor depressivo e queixas somáticas.

A gestão de recursos humanos internacionais aponta a *homesickness* como um dos grandes desafios enfrentados pelos trabalhadores imigrantes, afetando sua satisfação no trabalho e, potencialmente, seu desempenho. Os sintomas de *homesickness* podem prejudicar o

envolvimento com o trabalho, reduzindo a produtividade e o bem-estar, o que, a longo prazo, pode ter efeitos negativos tanto para o trabalhador quanto para a organização (Van Empel, 2019).

Sparrow et al., (2004) afirmam que nos últimos trinta anos houve um maior interesse sobre os fatores que influenciam o sucesso e boa adaptação dos colaboradores internacionais. É clara a complexidade do processo de adaptação destes colaboradores, que abrange transformações a nível interno e ajustes externos ligados ao ambiente cultural.

Os empregadores salientaram as vantagens dos trabalhadores migrantes, apontando que eles muitas vezes apresentam uma ética de trabalho superior, sendo mais motivados, confiáveis e comprometidos. Os migrantes tendem a ter uma menor taxa de rotatividade e absentismo, estão dispostos a trabalhar por mais tempo e em horários flexíveis, e demonstram maior satisfação com suas funções e horários. Não obstante, impulsionam a diversidade cultural e muitas vezes têm motivações adicionais, como aprender um novo idioma ou ajudar financeiramente as suas famílias que estão nos seus países de origem (Dench et al., 2006).

Hack-Polay e Mahmoud (2021), pontuaram algumas estratégias para atenuar os sintomas sofridos pelos expatriados. A primeira está ligada ao esforço que as pessoas fazem para manter o contacto com a rede social do país anfitrião e com o seu país de origem. Para isto, são utilizadas ferramentas on-line como Skype, e-mails e videochamadas. Para aumentar o sentimento de proximidade, as pessoas tendem a optar por tecnologias de comunicação com voz e imagem.

O suporte social dado pelos colegas é capaz de influenciar positivamente a forma como o indivíduo lida com as experiências stressantes, transformando-as em desafios que podem ser gradualmente superados. Como resultado, há uma diminuição progressiva da saudade de casa e um aumento da capacidade de lidar com as adversidades vividas no país de acolhimento (Sarafino, 2002).

Os expatriados têm uma forte tendência a idealizar o país de origem, o que os tira do foco do desempenho organizacional, bem como das tentativas de adaptação local (Biasi et al., 2018). De acordo com Setti et al. (2020), indivíduos com menores níveis de inteligência cultural estão mais propensos a encontrar maiores dificuldades no processo de adaptação ao novo ambiente, o que por sua vez, pode levar ao aumento da idealização do país de origem. Os autores definem a inteligência cultural como a capacidade de identificar, compreender e ajustar-se a diferentes culturas

A intensificação dos sintomas da *homesickness* está ligada a alguns fatores, dos quais podemos mencionar o país de origem, o género e a faixa etária. Neste sentido, Poyrazli e Lopez

(2007) postularam que grandes diferenças culturais entre o país de origem e o país anfitrião intensificam sentimentos negativos. No mesmo sentido, Kazantzis e Flett (1998), descobriram que pessoas mais novas tendem a sofrer mais com *homesickness* quando comparadas às mais velhas. Ainda neste sentido, destaca-se a presença de maiores taxas de *homesickness* nas mulheres em comparação aos homens (Stroebe et al., 2002).

CAPÍTULO 2

Revisão de Literatura

O bem-estar dos trabalhadores imigrantes tem se tornado um tópico cada vez mais relevante entre os pesquisadores. A presente dissertação tem como objetivo analisar o impacto da experiência de *homesickness* (saudades de casa) nos trabalhadores imigrantes. Para tal, é necessário entender os principais desafios enfrentados, os principais gatilhos, os sintomas sentidos, as estratégias utilizadas, o suporte oferecido pela entidade empregadora e as sugestões de suportes dadas pelos entrevistados.

É necessário avaliar as dinâmicas de apoio social e estratégias de enfrentamento que podem ajudar os trabalhadores a lidar com a *homesickness*, de forma a promover uma melhoria no seu bem-estar. A análise destas experiências é crucial para entender o papel que o contexto social e emocional desempenha no cotidiano dos colaboradores imigrantes, contribuindo para a criação de ambientes de trabalho mais acolhedores e inclusivos.

2.1. *Homesickness*

A *homesickness* começa quando as pessoas começam a sentir a falta da sua casa depois de terem ido viver para outro lugar (Ireland & Archer, 2000). Fisher (1989) definiu a *homesickness* como a reação que ocorre quando um indivíduo lamenta e/ou anseia pelo antigo lar e se encontra num estado depressivo por tê-lo deixado. Sendo vista como uma reação de separação muito parecida ao luto. A saudade de casa ocorre quando as pessoas sentem falta de seus lares depois de os deixarem para residir em outro lugar.

Mesmo que os sentimentos moderados de saudades sejam uma reação natural ao distanciamento dos entes queridos e do lar, para aqueles que vivenciam de forma profunda, as saudades podem se tornar excessivamente desesperantes. Este sentimento intenso está associado a alterações no funcionamento regular do cotidiano e a impactos negativos na saúde mental e física (Stroebe et al., 2015). A intensidade da experiência da *homesickness* pode alterar de acordo com a quantidade de sintomas, como é o caso da apatia, perda de apetite, sentimentos de insegurança e fadiga, perda de interesse pelo ambiente, isolamento, insónia e ideação suicida (Eurelings-Bontekoe et al., 1994).

A partir de Matt (2007) podemos distinguir a nostalgia da *homesickness*, comumente perçecionadas de forma igual. A nostalgia diz respeito a um anseio melancólico por um tempo

perdido, enquanto a *homesickness* é o desejo de regresso ao lar. A saudade de casa pressupõe que o regresso a casa é possível, por outro lado, a nostalgia remete a algo inatingível, como um tempo passado. A nostalgia também passou a ser considerada como uma sensação, por vezes, agradável, enquanto a saudade de casa permaneceu ligada a uma dor contínua.

De entre as diversas formas de exteriorização da *homesickness*, Rosner et al., (2022), pontuam as dimensões emocionais (desejo de estar em casa, solidão profunda e melancolia), cognitivas (pensamentos recorrentes sobre o que foi deixado para trás), comportamentais (agressividade ou retração) e somáticas (perturbações do sono ou perda/ganho de peso), como os sintomas que mais afetam as vítimas. Fisher e Hood (1988) acrescentam o sentimento de luto e uma inquietação constante com relação ao passado.

2.2. Fatores que Contribuem para a *Homesickness*

Watt e Badger (2009) postulam que a *homesickness* pode estar parcialmente ligada à angústia que resulta da quebra dos laços sociais, mesmo que temporariamente. A necessidade de pertença incentiva os indivíduos a protegerem e valorizarem os seus vínculos afetivos. Caso o vínculo seja quebrado devido a um afastamento físico, o sujeito pode vir a experienciar algum tipo de sofrimento.

O etnocentrismo, ou a crença de que a própria cultura é superior, combinado com a falta de respeito pela nova cultura, pode agravar o choque cultural, o que por sua vez contribui para a *homesickness*. Assim sendo, o etnocentrismo impede o sujeito de desenvolver novas conexões no ambiente estrangeiro e fortalece o apego ao lar, o que contribui ainda mais para o sentimento de *homesickness* (Rajasekar & Renand, 2013).

No estudo comparativo de Anasuri & Robinson (2023), é explorado como diferentes grupos culturais percebem e reagem ao choque cultural, que por sua vez é definido pela autora como um processo emocional causador de confusão e stresse ao confrontar culturas distintas. A autora postula que indivíduos vindos de culturas coletivistas e individualistas vivenciam esse choque de maneiras distintas, pondo em causa a importância das origens culturais no processo de adaptação.

Haslberger et al. (2013) destacam que o processo de adaptação cultural não se desenvolve de forma linear e pode ser duradouro, variando de acordo com os níveis de suporte social, capacidade de enfrentamento do sujeito e acolhimento do novo ambiente. Durante as primeiras etapas de transição, a *homesickness* pode estar mais acentuada, o que leva a uma alteração no bem-estar dos imigrantes. De acordo com Vingerhoets (1997), a *homesickness* passa por três

fases. A primeira fase, chamada de negação, é caracterizada pela dificuldade de alguns indivíduos em reconhecer ou minimizar seus sentimentos de saudade de casa. A segunda fase é vista como o confronto, onde as pessoas começam a confrontar os seus sentimentos, reconhecendo a saudade de casa e as emoções relacionadas. Finalmente, na fase de adaptação, os indivíduos já são capazes de desenvolver estratégias de enfrentamento e ajustam-se de forma gradual ao novo ambiente, criando rotinas e estabelecendo conexões sociais.

A *homesickness* engloba componentes cognitivos, como pensamentos sobre o lar e memórias afetivas, essas memórias não são apenas recordações de lugares físicos, mas também englobam sentimentos relacionados a momentos significativos com amigos e familiares; componentes motivacionais como o anseio do regresso e a procura pelo alívio da dor emocional. A busca pelo alívio da dor emocional torna-se um impulsionador para o comportamento, levando os sujeitos a buscar formas de se reconectar com suas origens; e componentes emocionais como é o caso da tristeza, ansiedade e nostalgia. A tristeza é resultado da percepção de perda, abrangendo tanto a casa física, como a rede de apoio emocional e as interações diárias. A ansiedade é frequentemente impulsionada pela incerteza do novo ambiente, o que gera preocupações sobre a adaptação e a integração social. A nostalgia, por sua vez, é, um sentimento ambivalente, evoca tanto alegria quanto dor, uma vez que os sujeitos se lembram de momentos felizes no lar, mas também sentem a tristeza pela separação (Fisher & Hood, 1987).

Manzo (2003) postula que os indivíduos manifestam apego a locais que transcendem o conceito de lar habitual. Esse apego pode compreender ambientes naturais e outros locais significativos, que refletem sentimentos profundos associados a esses espaços. Esses vínculos sentimentais com lugares específicos podem influenciar a vivência de *homesickness*, já que as lembranças e associações positivas com estes ambientes representam conforto e sentimento de pertença.

Trinke e Bartholomew (1997) ressaltam que jovens adultos podem ter, em média, até cinco figuras de apego. Isso indica que, para além das pessoas e lugares relacionados com o lar, as pessoas também desenvolvem conexões com outros marcos emocionais importantes. Esses laços podem ter um impacto na vivência de *homesickness*, uma vez que as relações com figuras distintas de apego podem vir a intensificar o sentimento de perda e saudade, pondo em evidência a prática emocional que acompanha a separação do ambiente familiar.

Em suma, a *homesickness* é um fenómeno de grande complexidade, influenciado por elementos como a quebra de laços sociais, etnocentrismo e o processo de adaptação cultural. Essas questões têm impacto direto no bem-estar emocional e manifestam-se através de laços

afetivos com pessoas e lugares. Compreender essas questões é essencial para a criação de estratégias de apoio e para facilitar a adaptação emocional dos imigrantes.

2.3. Impacto da *Homesickness*

Hack-Polay (2012) afirma que a *homesickness* tem um impacto avassalador na vida dos trabalhadores imigrantes, que podem englobar sintomas cognitivos, comportamentais e físicos, que são capazes de prejudicar o bem-estar pessoal e profissional dessas pessoas. Os problemas cognitivos passam pelo desenvolvimento de pensamentos obsessivos acerca do lar e pensamentos negativos acerca do novo ambiente. Os problemas comportamentais passam pela ausência de motivação, diminuição do desempenho e espírito de equipa, o que no final, traz consequências à entidade empregadora (Van Tilburg et al., 1999). Os problemas físicos englobam sintomas como insónia, falta de apetite, cansaço e dores de cabeça (Baier & Welch, 1992).

A adaptação ao novo ambiente laboral pode ser um processo bastante desafiante para os trabalhadores imigrantes que estão a passar por algum mal-estar devido às saudades de casa. A distância física dos membros familiares é vista como causadora de problemas ligados à saúde física e mental, que consequentemente, afetam de forma negativa o desempenho no trabalho desses colaboradores (Mucci et al., 2020).

A ausência de apoio social e o isolamento constituem dois grandes agravantes para a saúde mental dos colaboradores imigrantes, podendo provocar problemas graves como depressão, ansiedade e dificuldade de concentração em contexto laboral (Kukatlapalli, 2016).

O estudo “*Self-initiated expatriation: Career experiences, processes and outcomes*” de Doherty et al., (2013) aborda as vivências de expatriados autónomos que decidem ir viver para outro país sem apoio. O foco centra-se nas motivações, desafios de adaptação e nos resultados da carreira. Os autores destacam que esses expatriados procuram novas culturas e crescimento profissional, no entanto têm de lidar com dificuldades, como a ausência de suporte e redes sociais locais. O sucesso vai depender da capacidade de adaptação, resiliência e construção de novos contactos, com resultados que podem variar amplamente entre o sucesso e a estagnação de carreira.

2.4. Estratégias de Enfrentamento

Kuo (2014) afirma que redes sociais sólidas facilitam a adoção de estratégias adequadas, que contribuem para o bem-estar e resiliência dos imigrantes, enquanto a ausência de uma rede

social pode aumentar o stress da aculturação. A aculturação, por sua vez, diz respeito às mudanças que acontecem após a interação entre indivíduos de diferentes culturas (Sam, 2006).

Hovey (2000) enfatiza que a criação de programas de apoio direcionados para a construção e solidificação de redes sociais, bem como o ensino de estratégias de enfrentamento eficazes são fundamentais para a melhoria da saúde mental de imigrantes. Estes programas devem proporcionar os recursos fundamentais para o desenvolvimento de habilidades de enfrentamento, além de consolidar as conexões sociais desses imigrantes, dando resultado a uma adaptação mais eficaz e positiva ao novo contexto cultural.

Schmidt (2012) afirma que identidade de grupo executa uma função essencial na forma como os imigrantes lidam com stress e discriminação. A forte ligação a um grupo social oferece um sentimento de pertença, diminuindo a percepção de isolamento e solidão. Para além de proporcionar apoio emocional e prático, essa identificação valida as vivências dos sujeitos, normalizando suas reações emocionais e promovendo a resiliência.

Uma das formas de atenuar os sintomas, segundo Van Tilburg et al. (1997), é através da procura de apoio social e da realização de tarefas prazerosas.

Para tratar a *homesickness* é necessário que primeiramente exista uma normalização da mesma, orientando as pessoas em relação às formas eficazes de lidar com as saudades de casa. Para tal, é importante que exista um trabalho na construção de conexões sociais, adaptação e envolvimento com o novo ambiente (Thurber et al., 2007).

Lawton et al. (2016) postulam duas estratégias de enfrentamento: ativo e evitativo. O enfrentamento ativo engloba uma abordagem proativa, onde os sujeitos procuram soluções e mantêm-se conectados com redes de apoio, o que resulta num maior nível de bem-estar. Por outro lado, o enfrentamento evitativo é definido pela negação dos problemas, o que pode levar ao isolamento e a consequências negativas, tais como o aumento dos níveis de stress.

Em suma, a literatura aponta para diversos fatores, como a distância, a rutura de laços sociais e as dificuldades de adaptação, como causadores do aumento da *homesickness* entre imigrantes. Esse sentimento causa um impacto negativo no bem-estar, saúde física e no desempenho laboral, estando relacionado a stress, ansiedade e menor produtividade.

Na literatura sobre *homesickness*, Sun et al. (2016) estudaram relação entre a *homesickness* e os mais diferentes aspetos da vida académica, com foco na sua influência no desempenho académico e na retenção de estudantes. Os resultados apontaram que a *homesickness* tem impacto na GPA (Grade Point Average) dos estudantes. O aumento dos níveis de angústia relacionados à ausência de casa correlaciona-se com uma diminuição no desempenho académico. Para mais, o estudo revela que estudantes que vivenciem a *homesickness* estão mais

propensos a abandonar a faculdade, o que aponta para uma clara ligação entre a *homesickness* e a retenção acadêmica.

CAPÍTULO 3

Metodologia

Para atingir os objetivos de pesquisa definidos nesta dissertação, foi realizado um estudo qualitativo de caráter exploratório, com o intuito de explorar as perspectivas e vivências dos imigrantes com maior profundidade. Optou-se por conduzir entrevistas semiestruturadas, uma vez que estas proporcionam um certo nível de flexibilidade, essencial para a abordagem exploratória. Utilizar a entrevista como ferramenta para obtenção de informações é tentar compreender a subjetividade do indivíduo por meio de seus relatos pessoais. Trata-se de compreender como é que o sujeito encara e vivencia as saudades que sente de casa (Batista et al., 2017). A partir do que é subjetivo e pessoal, podemos pensar numa dimensão coletiva, o que nos permite entender a lógica das relações que se formam ou se formaram dentro dos grupos sociais aos quais o entrevistado pertenceu ou pertence, num tempo e lugar específicos (Duarte, 2004). Portanto, percebe-se que esse método de colheita de dados oferece abertura para explorar, durante as entrevistas, elementos imprevistos mencionados pelos participantes.

3.1. Participantes

O presente estudo consistiu na realização de 15 entrevistas semiestruturadas com imigrantes que residem fora do seu país de origem há, pelo menos, um ano. Em termos de caracterização dos participantes, constatou-se uma predominância feminina, com 53,33% da amostra composta por mulheres e os 46,67% restantes por homens, conforme apresentado na Tabela 3.1. As idades dos participantes variaram entre 25 e 54 anos, com uma média de aproximadamente 35,5 anos.

No que se refere às qualificações acadêmicas, a maioria dos indivíduos possui ensino superior (73,33%), que inclui licenciatura, pós-graduação, mestrado ou doutoramento, seguido por indivíduos que completaram o ensino secundário (20%) e um participante que possui ensino básico ou inferior (6,67%). Em relação ao tempo que cada participante passou fora do seu país natal, o período variou entre 1 e 25 anos, com uma média calculada de 7,11 anos. Este valor médio proporciona uma visão geral das experiências internacionais dos participantes, destacando a variabilidade dos períodos de vivência no exterior.

No que toca às áreas de atuação profissional, constatou-se uma diversidade significativa. Moda e tecnologia de informação foram as áreas com maior representatividade, cada uma com 13,33% dos participantes

Desta forma, a Tabela 3.1. apresenta uma visão mais completa das características sociodemográficas e profissionais do grupo analisado.

Tabela 3.1. Dados Sociodemográficos

Dados Sociodemográficos		Nº de Participantes
<i>Sexo</i>	Feminino	8
	Masculino	7
<i>Idade</i>	25-30	2
	31-36	6
	37-42	4
	43-48	2
	49-54	1
	Solteiro(a)	6
	Casado(a)/União de Facto	7
<i>Estado Civil</i>	Divorciado(a)	2
	Ensino Básico ou Inferior	1
<i>Habilitações Académicas</i>	Ensino Secundário ou equivalente	3
	Ensino Superior (Licenciatura, Pós-Graduação, Mestrado ou Doutoramento)	11
	Portugal	5
	França	3
<i>País de Residência Atual</i>	Espanha	2
	Emirados Árabes	1
	Bélgica	1
	Suíça	1
	Itália	2
	Restauração	1

Área Profissional	Contabilidade	1
	Pastelaria	1
	Peixaria	1
	Frutaria	1
	Moda	2
	Hotelaria	1
	Formação	1
	Recrutamento e Seleção	1
	Payroll	1
	Engenharia Mecânica	1
	Tecnologia de Informação	2
	Cuidador de Idosos	1
	Marketing	1
	Repositor de Armazém	1
Tempo Fora do seu País Natal	1-5	9
	6-10	3
	11-15	1
	16-20	1
	21-25	1
País de Origem	Paquistão	1
	Roménia	1
	Portugal	2
	Uruguai	1

Brasil	8
Venezuela	1
Guiné-Bissau	1

3.2. Recolha de Dados

Para serem considerados aptos a participar nesta investigação, os indivíduos precisavam de estar a residir fora do seu país de origem por um período igual ou superior a um ano. Além disso, é requisito que os participantes estejam empregados e que tenham disponibilidade para realizar a entrevista de forma online ou presencial. Além dos critérios básicos de participação, que exigem que os indivíduos estejam a viver fora do seu país de origem há pelo menos um ano e estejam atualmente empregados, a seleção dos participantes também visou garantir uma ampla variedade de perfis. Essa diversidade foi intencionalmente procurada para incluir diferentes realidades, perspetivas e experiências, a fim de explorar de forma mais completa a "*homesickness*" entre os trabalhadores imigrantes.

Priorizou-se a seleção de indivíduos que tivessem uma diversidade significativa de experiências, tanto em relação às suas funções profissionais e à área em que atuam, como ao tempo que passaram a viver e a trabalhar fora do país de origem. Este cuidado na escolha dos participantes permitiu uma análise mais abrangente e representativa das diferentes manifestações de "*homesickness*" nos trabalhadores imigrantes.

A metodologia de amostragem adotada nesta dissertação foi a amostragem por conveniência (não aleatória), sendo os participantes selecionados através de contatos pessoais e referência de terceiros. Antes de serem abordados, verificou-se se os possíveis participantes cumpriam os critérios previamente estabelecidos.

Os contatos foram realizados via e-mail, telefone ou pessoalmente, de acordo com as informações de contacto disponíveis. O objetivo era tanto explicar os propósitos da pesquisa e descrever em linhas gerais o que a participação envolvia, quanto avaliar a disposição e a disponibilidade dos indivíduos para participar no estudo.

As entrevistas foram agendadas com base na disponibilidade dos participantes, tanto em termos de formato (presencial ou à distância) quanto de horários. Para as entrevistas foi essencial esclarecer que a participação era voluntária, confidencial e anónima. Foi dito ou enviado um e-mail que continha as informações detalhadas sobre o estudo, juntamente com o termo de consentimento informado (Anexo 1), solicitando que fosse assinado e devolvido. Para

as entrevistas presenciais, o consentimento foi obtido no início da sessão, com os participantes a lerem e assinarem o documento antes de começarem.

As entrevistas ocorreram em ambientes silenciosos, com a maioria sendo conduzida presencialmente, enquanto as restantes foram realizadas remotamente, por meio de Google Teams ou chamadas telefônicas convencionais. Todas as entrevistas foram conduzidas pela autora da pesquisa e gravadas em áudio, após obtenção do consentimento dos entrevistados. A gravação das entrevistas permitiu uma transcrição precisa e detalhada, garantindo a integridade dos depoimentos. Além disso, algumas notas foram tomadas durante as entrevistas para complementar o material registrado.

3.3. Entrevistas

As entrevistas realizadas para esta investigação sobre "*homesickness*" entre trabalhadores imigrantes foram conduzidas com base num guião elaborado especificamente para este estudo, devido à ausência de pesquisas anteriores diretamente relacionadas com o tema. O guião foi construído de acordo com os objetivos da dissertação, buscando explorar de forma abrangente e detalhada as experiências de saudade de casa entre os participantes.

O guião (Anexo 2) continha 12 perguntas predominantemente abertas, que permitiram aos entrevistados dar a conhecer as suas experiências e sentimentos de forma livre, sem restrições impostas por respostas predefinidas. Em alguns casos, foi necessário fornecer exemplos ou esclarecimentos, de acordo com as necessidades dos participantes, para facilitar a compreensão das questões.

As perguntas do guião (Anexo 2) foram desenhadas para explorar múltiplos aspetos da "*homesickness*". Questões como "O que o levou a sair do seu país de origem e há quanto tempo está fora?" e "Teve experiências anteriores de expatriação ou é a primeira vez?" foram utilizadas para contextualizar a situação dos participantes e entender os motivos que os levaram a emigrar. Para investigar a experiência emocional dos entrevistados, perguntas como "Já sentiu saudade de casa durante a sua experiência de trabalho no exterior?" e "Quais foram os principais gatilhos ou causas da saudade de casa para você?" foram cruciais, permitindo identificar as origens e os impactos da "*homesickness*".

Outras perguntas, como "Como descreveria os sintomas que experienciou durante esses períodos?" e "Que estratégias você utilizou para lidar com as saudades de casa?", ajudaram a entender as reações emocionais dos participantes e as técnicas que adotaram para enfrentar a saudade. O papel do apoio social e organizacional foi investigado através de perguntas como

"Como o apoio social, seja de colegas ou amigos, influenciou sua experiência?" e "Que tipo de suporte seu empregador oferece para lidar com a saudade de casa?", o que permitiu uma análise das redes de suporte disponíveis para os expatriados.

A flexibilidade do formato semiestruturado das entrevistas permitiu que a ordem das perguntas fosse ajustada e que novas questões fossem inseridas conforme a conversa se desenvolvia, permitindo uma investigação mais profunda e direcionada aos tópicos mais relevantes abordados pelos participantes. Nem todas as questões do guião foram necessariamente aplicadas em cada entrevista, já que a direção de cada conversa variava conforme as respostas dos entrevistados.

As entrevistas tiveram uma duração mínima de 13 minutos e 50 segundos e máxima de 31 minutos e 5 segundos. A gravação das entrevistas, com o consentimento dos participantes, permitiu a transcrição de forma detalhada e fiel dos depoimentos, assegurando a integridade das informações fornecidas. No decorrer das entrevistas, além das gravações, foram feitas anotações como forma de complemento e apoio à análise posterior.

CAPÍTULO 4

Resultados

Após uma análise detalhada da literatura existente e dos relatos fornecidos pelos 15 participantes, foi desenvolvida uma *Análise Template*, que por sua vez é definida por Brooks et al., (2015) como a utilização de uma codificação hierárquica, que combina uma estrutura organizada com flexibilidade que se adapta às necessidades específicas de cada pesquisa. De acordo com os autores, o processo central engloba a criação de um *template* de codificação baseado num subconjunto de dados, que se aplica e ajusta aos demais dados. O presente estudo foi codificado através de 6 categorias principais e 35 subcategorias. A seguir, serão apresentados os resultados com base neste sistema de categorias e nas informações recolhidas durante as entrevistas.

Primeiramente, serão examinados os Desafios Enfrentados pelos participantes, que foram divididos em várias subcategorias: Adaptação ao Ambiente de Trabalho, Barreiras Linguísticas, Diferenças Culturais, Distância da Família, Solidão, Dificuldade em Fazer Amigos, Desempenho no Trabalho e Apoio no Processo de Legalização no País. Estes desafios destacam as principais dificuldades que os imigrantes enfrentam ao tentar integrar-se no novo ambiente de trabalho. As categorias Diferenças Culturais, Solidão e Adaptação ao Ambiente de Trabalho foram baseadas em Henríquez et al. (2021), que apontam que as diferenças culturais refletem os desafios da adaptação à nova cultura, sendo a identidade étnica um recurso valioso para lidar com o stress da aculturação. A solidão, acentuada pela distância da família e desconexão com a comunidade de origem, é mitigada pela formação de redes de apoio social dentro do grupo étnico, que proporcionam suporte emocional e sentido de pertença. A adaptação ao ambiente de trabalho envolve a integração tanto com a cultura de origem quanto com a cultura profissional do país anfitrião, facilitando a adaptação e promovendo o bem-estar psicológico.

A categoria Distância da Família segue a definição de "homesickness" proposta por Thurber et al. (2007), que descreve o sofrimento causado pela separação de casa e entes queridos, destacando o impacto desse fenómeno na solidão dos imigrantes. A categoria Barreira Linguística baseou-se em Chiswick et al. (2001), que afirmam que as competências linguísticas são essenciais para a vida social e financeira dos imigrantes, influenciando diretamente o seu bem-estar económico e integração social. As categorias Dificuldade em Fazer Amigos, Apoio

no Processo de Legalização e Desempenho no Trabalho foram criadas com base nas respostas dos participantes. Em seguida, serão analisados os Principais Gatilhos que têm impacto no bem-estar dos imigrantes. As subcategorias identificadas incluem Saudades da Família, Saudades da Culinária do País Natal, Datas Comemorativas, Diferenças Climáticas e Choque Cultural. Estes gatilhos refletem fatores emocionais e culturais que afetam a adaptação dos participantes ao novo contexto. A subcategoria Saudades da Culinária Local foi selecionada tendo por base o estudo de Vignolles e Pichon (2014), onde mencionam que o consumo de alimentos é uma das formas mais eficazes de levar as pessoas de volta ao seu passado, já que envolvem diferentes sentidos, que apelam à nostalgia. A subcategoria Saudade de Casa foi formulada de acordo com Akhtar (1999) que afirma que separação da família pode intensificar a saudade e a tristeza nos imigrantes, o que por sua vez, afeta o bem-estar dos mesmos. A subcategoria Diferenças Climáticas foi selecionada de acordo com Kaczan (2020), que afirma que as mudanças repentinas nas condições meteorológicas entre o país de origem e o país anfitrião podem causar incômodo físico e psicológico. Para mais, climas extremos, como frio ou calor intensos, podem dificultar ainda mais o processo de adaptação, sobretudo para aqueles que vêm de regiões com climas mais amenos. As subcategorias Choque Cultural e Datas Comemorativas foram incluídas de acordo com o número de menções ao longo das entrevistas.

A análise prosseguirá com a identificação dos Sintomas relatados pelos participantes, que incluem Isolamento, Ansiedade, Tristeza, Nostalgia, Falta de Motivação, Angústia, Arrependimento e Insônia. Estes sintomas representam as respostas emocionais e psicológicas dos imigrantes frente aos desafios e gatilhos mencionados anteriormente.

As subcategorias Isolamento, Ansiedade, Tristeza e Insônia foram definidas com base em Adzrago et al. (2024), que destacam a prevalência do isolamento social em imigrantes de primeira geração e identificam a ansiedade, tristeza e insônia como principais agravantes da saúde mental. A subcategoria Falta de Motivação foi baseada nas afirmações de Alegría et al. (2021), que indicam que a falta de motivação pode estar relacionada à dificuldade de adaptação a uma nova cultura e ambiente. Muitas vezes, os imigrantes enfrentam dificuldades em encontrar um sentimento de pertença, reduzindo a sua motivação para se integrar em atividades sociais ou profissionais. A subcategoria Arrependimento, conforme Walther et al. (2021), descreve o arrependimento como uma resposta emocional frente a grandes dificuldades no novo país, surgindo quando as expectativas de uma vida melhor não são atendidas. A subcategoria Angústia foi baseada em Johnsson et al. (2015), que mencionam que a dificuldade em se comunicar no novo idioma e adaptar-se às novas normas culturais e sociais pode causar um grande sentimento de angústia. Finalmente, a subcategoria Nostalgia, conforme Smeekes e

Jetten (2019), refere-se à tristeza e arrependimento causados pelo afastamento do país de origem, intensificando a sensação de perda e dificultando a adaptação ao novo ambiente. Essas análises têm como objetivo oferecer uma compreensão abrangente das dificuldades e impactos enfrentados pelos imigrantes, contribuindo para um melhor entendimento do seu processo de adaptação e das necessidades de suporte no decorrer dessa transição.

Seguidamente, serão discutidas as estratégias que os participantes adotaram para enfrentar as dificuldades encontradas. Entre as abordagens identificadas, destacam-se as seguintes: videochamadas com familiares e amigos, compra e preparação de comidas típicas do país natal, visualização de programas de televisão e novelas do país de origem, procura de novas conexões através das redes sociais, participação em grupos de imigrantes, procura por ajuda psicológica e prática de exercício físico. Estas estratégias foram apontadas como eficazes na mitigação dos desafios e sintomas enfrentados pelos imigrantes na sua jornada longe do seu país natal.

Posteriormente, será analisado o suporte fornecido pelas entidades empregadoras, abordando subcategorias como: ausência de suporte, disponibilização de um voo gratuito por ano ao país de origem, realização de eventos voltados para a celebração de diferentes nacionalidades, oferta de cursos de línguas, assistência com as burocracias relacionadas com a legalização e flexibilidade de horário. A avaliação deste suporte institucional tem como objetivo entender como as organizações contribuem para a integração dos imigrantes e identificar possíveis lacunas no apoio oferecido.

Por fim, serão apresentadas as sugestões de suporte que os participantes consideram que as entidades empregadoras poderiam implementar. Estas sugestões incluem: atividades voltadas à integração dos trabalhadores imigrantes, concessão de dias de férias extra para visitas ao país natal, ajuda com a compra de bilhetes para o país de origem, suporte adicional na legalização no país de acolhimento, cursos de línguas, eventos relacionados com nacionalidades, criação de um gabinete de apoio ao imigrante, elaboração de um guia cultural que apresente a cultura do país de acolhimento e a possibilidade de trabalhar remotamente a partir do país natal. Essas sugestões refletem as necessidades e expectativas dos participantes e indicam áreas para potenciais melhorias nas práticas de suporte das organizações.

4.1. Desafios Enfrentados

Tabela 4.1. Desafios Enfrentados

Categoria	Subcategorias	Número de Ocorrências
Desafios Enfrentados	Adaptação ao Ambiente de Trabalho	10
	Barreiras Linguísticas	7
	Diferenças Culturais	9
	Distância da Família	12
	Solidão	6
	Dificuldade em fazer amigos	5
	Desempenho no Trabalho	4
	Apoio no processo de legalização no País	3

Ao analisarmos os dados de incidências, tal como é possível observar na Tabela 4.1., identificamos que os principais desafios enfrentados pelos participantes se encontram relacionados com questões emocionais e de adaptação. As categorias "Distância da Família" e "Adaptação ao Ambiente de Trabalho" foram as mais frequentemente mencionadas, com 12 e 10 incidências. Estes resultados apontam que a separação da família e a integração no novo ambiente profissional são questões de grande importância para a maioria dos participantes. A elevada frequência com que estas categorias foram citadas revela a relevância desses fatores no processo de adaptação dos imigrantes e o impacto considerável que têm na sua experiência de forma geral.

A separação física da família é o desafio mais citado, apontando um grande impacto emocional no bem-estar dos participantes. As saudades e a vontade de estar próximo dos familiares parecem estar sempre presentes, afetando diretamente a qualidade de vida dos imigrantes. Como mencionado por um dos participantes: “O meu maior desafio foi a distância da minha família. Às vezes sinto o choque em saber que não tenho por perto a minha mãe e as minhas irmãs, e imediatamente fico melancólica e um bocado arrependida de ter deixado a minha vida com elas para trás” (E2).

A adaptação ao novo ambiente de trabalho também se revelou como um desafio significativo, mencionada por 10 participantes. Essa adaptação inclui expectativas, novas rotinas e uma integração num contexto cultural diferente. Além disso, as diferenças culturais, mencionadas nove vezes, retratam a complexidade na integração social dentro do país de acolhimento. Como mencionado por um dos participantes: “Adaptar-me ao novo ambiente de trabalho no estrangeiro foi complicado, para além das diferenças culturais, o ritmo de trabalho era muito diferente do que estava habituado em Portugal, o que me fez sentir um pouco

deslocado no início. Lembro-me de me sentir perdido nas reuniões, porque a forma como discutiam os assuntos era muito diferente do que eu conhecia, e isso fez com que demorasse mais a integrar-me na equipa” (E3).

Outras categorias, como solidão e dificuldade em fazer amigos, também foram citadas. A solidão, mencionada por seis participantes, está associada à distância da família e às dificuldades em formar novas amizades. A falta de uma rede de apoio local prejudica o isolamento emocional. A dificuldade em fazer amigos foi citada por cinco participantes como um ponto relacionado ao isolamento nos primeiros meses no novo país: “Quando cheguei na França, foi muito difícil arranjar amigos, porque percebi que os franceses são bastante fechados para amizades com estrangeiros. Passei muito tempo sozinho até descobrir um grupo de imigrantes brasileiros que morava aqui. Foi depois de me juntar a eles que comecei a passear mais, sair para explorar a cidade, me divertir...” (E7).

Referências ao desempenho no trabalho, ainda que em menor número, revelam que alguns participantes sentem que seus desafios pessoais e culturais afetam a sua performance profissional. Quatro participantes mencionaram essa dificuldade, possivelmente devido à adaptação ao ambiente de trabalho ou às barreiras linguísticas. “A barreira da língua fez-me sentir deslocado no início. Havia momentos, como durante as pausas para o café, em que não conseguia acompanhar as conversas dos colegas, o que me fez sentir bastante à margem” (E3).

Já o apoio no processo de legalização no país foi citado por três participantes, o que pode indicar que a maioria já passou por essa fase ou considera outros desafios mais urgentes: “Quando cheguei a Portugal, logo tive problemas com a legalização. Eram muitos papéis e confusão, fiquei mesmo à toa. Isso só complicou mais a minha vida e atrasou tudo no início” (E1).

Em suma, a análise sugere que os desafios emocionais e de adaptação cultural são os principais obstáculos enfrentados pelos imigrantes. A frequência das menções à "Distância da Família" e à "Adaptação ao Ambiente de Trabalho" indica a necessidade de estratégias de apoio focadas nessas áreas. Empresas e organizações de apoio a imigrantes poderiam considerar a implementação de programas de suporte emocional, como aconselhamento psicológico e grupos de apoio, além de iniciativas para facilitar a adaptação ao ambiente de trabalho, como treinamentos interculturais e mentorias.

4.2. Principais Gatilhos

Tabela 4.2. Principais Gatilhos

Categoria	Subcategorias	Número de Ocorrências
Principais Gatilhos	Saudades da Família	12
	Saudades da Culinária do País Natal	9
	Datas comemorativas	7
	Diferenças Climáticas	5
	Choque Cultural	4

Com base nos dados recolhidos, como se apresenta na Tabela 4.2., observa-se que os principais gatilhos emocionais para os participantes são "Saudades da Família" e "Choque Cultural". Segundo Nakao et al., 2021, os gatilhos emocionais são definidos como estímulos, eventos ou situações que levam a reações emocionais intensas e automáticas. Podem ser de natureza interna, como pensamentos, memórias ou sensações corporais, ou de natureza externa, como ambientes, interações interpessoais ou acontecimentos específicos. A categoria "Saudades da Família" surge como o gatilho mais proeminente, com 12 menções, evidenciando o impacto profundo da separação dos familiares sobre os participantes. Esse sentimento de saudade é uma fonte constante de tristeza e um desafio significativo para a adaptação emocional dos imigrantes: “Estar longe da minha família é muito difícil. Sinto falta de coisas simples, como os almoços juntos e as conversas. É um sentimento constante de saudade, e mesmo com novas amizades e a rotina aqui, a falta deles nunca passa completamente. A distância faz com que eu valorize ainda mais os momentos que passávamos juntos" (E5).

Em seguida, o "Choque Cultural" é identificado com 4 menções, refletindo que muitos participantes enfrentam dificuldades em ajustar-se aos novos valores, normas e comportamentos do país anfitrião. Essa dificuldade de adaptação frequentemente resulta em frustração e desorientação, complicando a integração social e a construção de uma nova identidade no ambiente de acolhimento, por outro lado um participante considera o choque cultural que sentiu como positivo “Percebi como tudo é mais simples para os europeus, a economia sólida e a qualidade de vida são evidentes. Isso influencia diretamente o desempenho no trabalho. Eu produzi mais em 5 meses aqui do que em 2 anos no Brasil” (E9).

A "Saudade da Culinária do País Natal" também se destaca como um gatilho importante, com nove menções. A ausência dos sabores e pratos típicos do país de origem serve como uma constante lembrança da desconexão cultural, acentuando o sentimento de alienação e distanciamento da identidade Natal. Um dos participantes revela que preparar comidas típicas

do seu país traz-lhe conforto: "Preparar comida do meu país é uma forma de conforto para mim. Cada prato que faço traz um pedaço de casa para cá e faz-me sentir mais próxima das minhas tradições. Estando longe, esses sabores lembram dos momentos especiais que vivi no meu país" (E4).

"Datas Comemorativas" foram citadas sete vezes, revelando que momentos específicos do ano, que têm significado especial para os participantes, são particularmente difíceis de lidar. A incapacidade de celebrar essas datas da mesma forma que em seu país natal intensifica o sentimento de isolamento e saudade. Um dos participantes aponta que um dos momentos mais difíceis de lidar foi o nascimento de um dos sobrinhos: "Os principais gatilhos são em momentos especiais como o nascimento dos meus sobrinhos, em momentos especiais que a família e amigos reúnem-se no Uruguai e enviam fotos, a saudade aumenta, pois, fica a vontade de estar lá também" (E4).

Por último, as "Diferenças Climáticas" foram mencionadas 5 vezes. Embora o clima represente um desafio, ele afeta um número menor de participantes em comparação com outros fatores. As dificuldades relacionadas ao clima impactam tanto o bem-estar físico quanto emocional, mas de maneira menos pronunciada em relação a outros gatilhos. "Nunca tinha passado por um inverno rigoroso. Não tinha a noção de que podia afetar tanto o nosso humor. Não sentia a mínima vontade de pôr os pés para fora de casa" (E10).

Em resumo, a análise dos gatilhos emocionais revela que os principais desafios enfrentados pelos participantes são a saudade da família e o choque cultural, seguidos pela saudade da culinária, datas comemorativas e diferenças climáticas. Esses dados ressaltam a importância de oferecer suporte adequado aos imigrantes para ajudá-los a gerir esses sentimentos e facilitar uma adaptação mais bem-sucedida ao novo ambiente.

4.3. Sintomas

Tabela 1.3. Sintomas

Categoria	Subcategorias	Número de Ocorrências
Sintomas	Isolamento	12
	Ansiedade	9
	Tristeza	8
	Nostalgia	7
	Falta de Motivação	6
	Angústia	5
	Arrependimento	4
	Insônia	3

Em relação aos sintomas, tal como está representado na Tabela 4.3., o sintoma mais frequentemente mencionado pelos participantes foi o isolamento, com doze ocorrências. Isso sugere que muitos enfrentam altos níveis de preocupação e stresse, provavelmente relacionados com o processo de adaptação ao novo ambiente e às incertezas que acompanham a mudança para um novo país. A ansiedade pode ter um impacto significativo na qualidade de vida, o que torna essencial a implementação de estratégias de apoio que ajudem os participantes a lidar com essas emoções. Um dos participantes mencionou o sentimento de ansiedade ao chegar no país de acolhimento: "Chegar cá foi um sonho realizado, mas a sensação constante de estar perdido num sítio onde tudo é estranho, trouxe uma ansiedade que nunca imaginei sentir" (E3).

A tristeza foi o segundo sintoma mais relatado, aparecendo oito vezes. Este estado de desânimo e melancolia parece estar associado à distância da família, à dificuldade de adaptação cultural e à falta de satisfação ou propósito no novo ambiente. A tristeza prolongada pode ter sérias consequências para a saúde mental e o bem-estar geral, ressaltando a necessidade de intervenções que promovam suporte emocional e ajudem na integração dos participantes. Um dos entrevistados menciona: "Apesar de já estar tanto tempo em Portugal, de vez em quando a tristeza por estar longe da Guiné volta a bater" (E6).

O isolamento foi identificado em 12 ocasiões, destacando o sentimento de solidão dos participantes, mesmo quando inseridos numa nova comunidade. Essa dificuldade em formar novas conexões sociais e em se integrar plenamente no novo ambiente pode intensificar outros sintomas emocionais, sublinhando a importância de redes de apoio social eficazes. Um dos participantes aponta para a solidão como um sentimento opressivo: "Estar em outro país parecia uma chance de recomeçar, mas o que ninguém me contou foi sobre o isolamento que eu sentiria. Mesmo cercado por pessoas, a sensação de estar sozinho é esmagadora" (E12).

A nostalgia foi mencionada sete vezes, indicando um desejo profundo de retornar ao país natal e às experiências passadas. Embora seja uma reação natural a mudanças significativas, uma nostalgia intensa pode dificultar o processo de adaptação, criando desafios adicionais para os participantes que se tentam estabelecer num novo contexto. Um dos participantes revela que ao longo do seu percurso fora de casa, já pensou em regressar ao país natal: "Quando decidi emigrar, estava cheio de expectativas e esperança. Mas, às vezes, a saudade aperta tanto que me pego pensando se fiz a escolha certa. A vida aqui tem seus momentos bons, mas a nostalgia do meu país natal é forte. Há dias em que o arrependimento bate, e tudo o que quero é voltar para casa" (E11).

A angústia também foi relatada cinco vezes, refletindo um estado de sofrimento e aflição ligado às incertezas e desafios da vida em um novo país. Este sintoma pode estar interligado

com a ansiedade e a dificuldade de se ajustar ao novo ambiente, o que torna necessário um suporte que ajude a aliviar a angústia e promova um ambiente mais acolhedor. Um dos participantes afirma que a angústia muitas vezes toma conta de si: “Sinto uma angústia que me faz duvidar da decisão de ter deixado o meu país. A vida cá é difícil, e estar longe de tudo o que conhecia pesa-me no coração” (E5).

A falta de motivação foi mencionada em seis ocasiões, o que pode comprometer a capacidade dos participantes de se engajarem em atividades diárias e de perseguir os seus objetivos. Esse sintoma pode ser resultado de outros desafios emocionais, como tristeza ou ansiedade, e pode impactar negativamente a produtividade e a qualidade de vida. Intervenções que estimulem a motivação e o interesse são essenciais para melhorar o bem-estar dos participantes. Um dos participantes afirmou que a saudade de casa fazia-o sentir mais “desligado” no ambiente laboral: "A saudade de casa fazia-me sentir sempre desligado no trabalho. Não conseguia focar, porque estava sempre a pensar na minha terra. Tentava fazer as coisas, mas estava sempre distraída, e o trabalho parecia cada vez mais difícil" (E6).

A insônia foi relatada três vezes, apontando para dificuldades com o sono que podem estar relacionadas à ansiedade e ao stress. A falta de sono adequado pode comprometer tanto a saúde mental quanto a física, exacerbando outros sintomas e dificultando o processo de adaptação. Técnicas de relaxamento e estratégias para melhorar a qualidade do sono são recomendadas para enfrentar esse desafio. Um dos participantes relatou que chegou a sofrer com insônias e que teve o seu dia a dia afetado: "Tive insónias. Ficava a noite inteira a revirar na cama. Não conseguia descansar direito, e isso acabava por afetar o meu trabalho e o meu dia a dia" (E3).

Por último, o arrependimento foi mencionado quatro vezes, refletindo dúvidas e insatisfação com a decisão de emigrar. Esse sintoma pode surgir em resposta às dificuldades inesperadas e desafios enfrentados, e embora seja menos frequente, pode impactar negativamente a saúde mental e o processo de adaptação. Isso destaca a importância de fornecer suporte para ajudar os participantes a lidar com essas emoções e a encontrar um novo sentido na sua decisão de se mudar para outro país. Num dos relatos, um participante explicou que por detrás do seu arrependimento estavam questões ligadas à legalização no país: "Logo quando cheguei cá, o arrependimento bateu. Estava aflito para conseguir a documentação, arranjar uma casa e encontrar um trabalho. Senti-me perdido e sozinho, sem saber por onde começar. A cada dia que passava, a angústia de não conseguir me estabilizar deixava-me ainda mais desanimado" (E1).

Esses sintomas evidenciam a complexidade das experiências emocionais vividas pelos participantes, ressaltando a importância de oferecer apoio psicológico e estratégias de adaptação para facilitar a integração e melhorar a qualidade de vida no novo ambiente.

4.4. Estratégias Utilizadas

Tabela 4.4. Estratégias Utilizadas

Categoria	Subcategorias	Número de Ocorrências
Estratégias Utilizadas	Videochamadas com familiares e amigos	12
	Compra e preparação de comidas típicas do país natal	9
	Visualização de programas de televisão e novelas do país de origem	8
	Procura de novas conexões através das redes sociais	7
	Participação em grupos de imigrantes	6
	Procura por ajuda psicológica	5
	Prática de exercício físico	7

Relativamente às estratégias, como está apresentado na Tabela 4.4., a estratégia mais mencionada entre os participantes foi a videochamada com familiares e amigos, tendo 11 menções no total. Este resultado evidencia que, apesar da distância, manter o contato virtual com a família e amigos continua a ser uma estratégia de grande importância para lidar com as saudades. Um participante relata: “Todos os dias, logo quando chego do trabalho, ligo para os meus pais. Mesmo sem ter nada de novo para contar, gosto de vê-los. Claro que nunca é a mesma coisa, mas já é melhor que nada” (E10).

A compra e preparação de comidas típicas do país natal, mencionada por nove participantes, destaca a importância da comida como um elo com a cultura de origem. Para muitos imigrantes, o ato de cozinhar pratos tradicionais proporciona conforto emocional e um sentido de identidade num ambiente desconhecido. Um dos participantes menciona a importância da comida típica para si: “É quase como se, por um momento, eu estivesse de volta em casa. Também gosto de cozinhar e levar para os meus colegas estrangeiros experimentarem. Acho engraçado ver a reação deles em relação à nossa culinária” (E8).

Ver programas de televisão e novelas do país de origem foi mencionado por oito participantes, mostrando que, além da comida, os média também desempenham um papel relevante na manutenção de uma conexão cultural e emocional com o país de origem. Um participante mencionou a importância dos programas de televisão locais para si: “Desde que

me mudei, passei a consumir muito mais novela do que quando estava no Brasil. Nem é pelo conteúdo em si, mas pelo significado por trás. Era tradição na minha família depois do jantar sentar na sala e esperar pela novela das 21h. Agora estou revendo Avenida Brasil” (E8).

A procura de novas conexões através das redes sociais foi relatada por seis participantes, apontando que os meios digitais ajudam a manter laços com o país natal e permitem a formação de novas amizades e redes de apoio no país anfitrião. Isso mostra uma tentativa de construir um novo círculo social. Como mencionado por um dos participantes: “Quando era recém-chegada na França, “me forcei” a instalar aplicativos de encontros para conhecer pessoas. Não durou muito tempo, mas fiz amizades boas por lá, tenho contato com muitas até hoje” (E7).

A participação em grupos de imigrantes, mencionada por cinco participantes, reflete a procura por identificação e apoio com pessoas que partilham experiências semelhantes. Esses grupos oferecem um espaço seguro para compartilhar vivências, discutir desafios e encontrar estratégias conjuntas de adaptação. Um dos participantes revelou a importância de encontrar um grupo social que tivesse as mesmas dificuldades: “Foi um desafio enorme adaptar-me a Portugal, especialmente sendo mãe. Sentia-me um pouco perdida, mas felizmente encontrei um grupo de mães venezuelanas que também viviam aqui. Elas compreendiam perfeitamente os desafios que eu estava a enfrentar. Criámos um laço muito forte e ajudávamo-nos” (E5).

A procura por ajuda psicológica foi citada por quatro participantes. Embora o número seja relativamente baixo, mostra a crescente conscientização sobre a importância da saúde mental e do apoio profissional no processo de adaptação. Um dos participantes menciona a importância da terapia, mas com um profissional que fale o seu idioma: “Acredito que fazer terapia também ajude, mas a barreira da língua pode ser um problema. Seria talvez mais fácil procurar um psicólogo que fale o seu idioma ou fazer à distância com alguém no Brasil. Durante o período inicial mais difícil da experiência atual, marquei com um psicólogo francês que também fala português” (E7).

Por fim, a prática de exercício físico, com sete menções, demonstra que a atividade física é vista como uma ferramenta eficaz não só para manter a saúde física, mas também como um mecanismo de gestão de stress e ansiedade, contribuindo para o bem-estar geral dos imigrantes. Um dos participantes afirmou que a prática de exercícios físicos teve um impacto muito grande: “praticar exercício ajudou-me a manter a mente mais tranquila. Além de ser uma forma de aliviar o stress, era também um momento em que conseguia desligar dos problemas diários e focar-me apenas no meu corpo” (E3).

4.5. Suporte Oferecido pela Empresa

Tabela 4.5. Suporte Oferecido pela Empresa

Categorias	Subcategorias	Número de Ocorrências
Suporte Oferecido pela Empresa	Ausência de Suporte	6
	Disponibilização de um voo gratuito por ano ao país de origem,	2
	Realização de eventos voltados para a celebração de diferentes nacionalidades	3
	Oferta de cursos de línguas	5
	Assistência com as burocracias relacionadas com a legalização	7
	Flexibilidade de horário	4

Em relação ao suporte oferecido pela empresa, a Tabela 4.5., mostra que a assistência com as burocracias relacionadas com a legalização foi a categoria mais mencionada, com sete ocorrências. A ausência de suporte neste aspecto foi frequentemente citada como uma fonte de grande frustração e causa de ansiedade. A falta de orientação adequada por parte das instituições locais deixa os imigrantes sem apoio, dificultando o processo de legalização e aumentando a preocupação. Entretanto, alguns participantes afirmaram terem tido suporte por parte das entidades empregadoras. Um participante mencionou: "Nesse aspecto fui muito sortudo. A empresa que trabalhei anteriormente me ajudou com a parte burocrática. Já na entrevista fui informado que poderia contar com a ajuda do advogado da empresa" (E9).

A ausência de suporte geral, mencionada por seis participantes, foi percebida como um fator significativo na adaptação. Muitos relataram que não foi oferecido qualquer tipo de apoio por parte da entidade empregadora.

A oferta de cursos de línguas, com cinco menções, destaca a barreira linguística como sendo um fator que gera bastante preocupação nos imigrantes. Um dos participantes mencionou que muitas vezes se sentiu frustrado por tentar conversar, mas não ser compreendido: “Na minha empresa fiz parte de um projeto chamado “SPEAK”, onde todos os dias, durante o turno da manhã tínhamos aulas de francês. As aulas de manhã e o trabalho à tarde me fizeram aprender o idioma mais rápido. Mas antes de aprender, era super frustrante tentar me comunicar com os nativos e não ser correspondido. Até porque muitos não falavam inglês, só francês” (E7).

A flexibilidade de horário, mencionada por quatro participantes, é outra área em que a ausência de suporte por parte dos empregadores foi destacada. A rigidez nos horários de trabalho dificulta a conciliação entre a vida pessoal e as necessidades de adaptação, como o tempo para aprender o idioma ou cuidar de questões familiares, gerando maior stress. Um dos participantes mencionou que a flexibilidade de horários dada pela empresa foi crucial, pois

tinha de conciliar os horários com o companheiro: “Tive apoio com a flexibilidade de horário. Quando cheguei, não conseguimos encontrar uma creche para a minha filha. O meu marido também trabalhava por turnos, então a minha empresa ajustou os meus horários para que conseguíssemos conciliar os nossos turnos e podermos ficar com a nossa filha” (E5).

A realização de eventos voltados para a celebração de diferentes nacionalidades, com três menções, sugere que a ausência de suporte cultural e iniciativas que valorizem a diversidade deixam os imigrantes sem espaços de reconhecimento. Um dos participantes ressaltou o contentamento com os eventos promovidos pela entidade empregadora: “Atualmente eu trabalho num hospital público e onde eu trabalho eles têm diversas formas de lidar com a diversidade cultural do corpo de empregados, seja promovendo eventos para celebrar datas específicas de determinada cultura o que é muito interessante” (E8)

Por fim, a disponibilização de um voo gratuito por ano ao país de origem, mencionada por dois participantes, revela que a falta dessa iniciativa agrava a saudade da família. Um dos participantes mencionou que foi o suporte mais benéfico por parte da empresa: “Depois de um ano a trabalhar na empresa, ofereceram-me um voo de ida e volta para Portugal. Foi como uma lufada de ar fresco. Pude ver a minha família, aproveitei para ir à praia, estive com os meus amigos e comi tudo o que me apetecia. Voltei com outra estaleca para o trabalho.” (E3).

4.6. Sugestões de Suporte

Tabela 4.6. Sugestões de Suporte

Categoria	Subcategoria	Número de Ocorrências
Sugestões de Suporte	Atividades voltadas à integração dos trabalhadores imigrantes	6
	Concessão de dias de férias extra para visitas ao país natal	4
	Ajuda com a compra de bilhetes para o país de origem	3
	Suporte adicional na legalização no país de acolhimento	7
	Cursos de línguas	5
	Criação de um gabinete de apoio ao imigrante, elaboração de um guia cultural que apresente a cultura do país de acolhimento	4
	Possibilidade de trabalhar remotamente a partir do país natal	1

Relativamente às sugestões de suporte, a Tabela 4.6, mostra que a assistência na legalização no país de acolhimento, com sete ocorrências, foi a estratégia mais mencionada. Este dado reflete a necessidade urgente de um suporte mais robusto e acessível para os imigrantes enfrentarem os desafios burocráticos. Sem esse auxílio, o processo de integração torna-se complexo e angustiante, como um participante mencionou: "A legalização foi o maior obstáculo para a minha estabilidade." (E1).

As atividades voltadas à integração dos trabalhadores imigrantes, com seis menções, mostram a importância de promover a integração no ambiente de trabalho. Iniciativas que ajudam os imigrantes a sentirem-se parte da equipa contribuem diretamente para a sua adaptação e produtividade. Um participante mencionou que sente falta de um momento de interação entre imigrantes, onde todos possam partilhar um pouco da sua cultura: "Sinto falta de um momento apropriado para partilharmos as nossas vivências enquanto imigrantes. Ainda somos muitos, acho que se houvesse organização por parte da empresa, dava para fazer uma coisa bacana. Reuniam todos e faziam uma *team building*, por exemplo". (E11).

Os cursos de línguas, mencionados por cinco participantes, continuam a ser uma das principais estratégias de apoio, reforçando a importância de garantir o aprendizado da língua local para facilitar a integração social e profissional. A ausência de suporte linguístico adequado limita a participação plena dos imigrantes na sociedade. Um dos participantes mencionou que: "No caso, o italiano não era tão fluente como agora, e acho que por conta disso experienciei discriminação e xenofobia de várias formas. Teria sido interessante se disponibilizassem algum curso para isso, nem que fosse básico." (E8).

A criação de um gabinete de apoio ao imigrante, com quatro ocorrências, e a concessão de dias de férias extra para visitas ao país natal, também com quatro menções, mostram que medidas formais e estruturadas podem aliviar os desafios da adaptação. Um gabinete de apoio pode fornecer orientação prática e emocional, enquanto as férias extra podem reduzir o impacto da saudade, permitindo um contacto mais frequente com a família e o país de origem. Como mencionado por um participante: "Uma sugestão poderia ser criarem um lugar específico para irmos, onde outros imigrantes mais antigos dessem apoio aos novatos." (E4). Outro participante mencionou que gostava que lhe fossem oferecidos dias extra para poder ir com mais calma ao país natal: "Sugeria que fossem dados uns dias a mais para irmos ao nosso país, não precisavam ser muitos, mas pelo menos uns três ou quatro dias já ajudariam muito. Sinto que os patrões não entendem que nem todos vivem na capital. No meu caso, só para chegar na minha cidade natal, são nove horas de avião no mínimo, se o voo for direto, mais três horas de avião para a capital do meu estado, porque não existe voo internacional ainda, e depois mais cinco horas de

carro da capital do estado até a minha cidade. Só aí vai metade das férias, se for contar com ida e volta” (E12).

A elaboração de um guia cultural, com três ocorrências, destaca o valor de familiarizar os imigrantes com as normas e tradições do país de acolhimento. A falta desse recurso pode dificultar a adaptação inicial. Um dos participantes mencionou: “Já vi isso noutras empresas e acho que, se implementássemos aqui, também seria interessante. É como um guia cultural. Neste caso, dava dicas sobre o que fazer na cidade, monumentos culturais, os melhores lugares para comer comida típica, passeios para fazer com os miúdos” (E5).

A ajuda com a compra de bilhetes para o país de origem, também com três menções, revela que o custo das viagens de retorno ao país natal pode ser uma barreira significativa. Oferecer esse suporte financeiro pode reduzir o impacto emocional causado pela distância. Um dos participantes revelou que o preço dos bilhetes para o país natal era um fator que pesava muito na vida financeira: “Se a empresa ajudasse com a compra dos bilhetes para ir a casa, já seria uma ajuda valiosa. Imagine que, no final do ano, ao termos um bom desempenho, ganhássemos isso como prémio. No final do mês, depois de pagarmos a renda, comida, escola e alguma despesa extra que surja, não sobra nada” (E6).

Por fim, a possibilidade de trabalhar remotamente a partir do país natal, mencionada por um participante, sugere que essa flexibilidade pode ser uma medida valorizada para conciliar a vida profissional com a saudade e a necessidade de estar mais próximo da família, ainda que temporariamente. “No meu caso, o meu posto de trabalho não exige que eu esteja presencialmente no escritório. O meu trabalho pode ser feito remotamente. Queria que a empresa permitisse que eu pudesse trabalhar um tempo a partir do Brasil” (E12).

CAPÍTULO 5

Discussão e Conclusão

De acordo com os resultados obtidos nas entrevistas, foi possível alcançar os objetivos propostos, sendo eles: reconhecer a influência da saudade no bem-estar dos trabalhadores imigrantes; explorar, a partir do ponto de vista dos participantes, de que forma a saudade afeta a adaptação ao novo ambiente de trabalho; identificar os principais desafios e comportamentos que podem ser mais suscetíveis a alterações devido a este sentimento; e identificar recursos pessoais e organizacionais que possam ajudar a mitigar os sintomas de saudade, facilitando a jornada pessoal e profissional desses trabalhadores.

Com o objetivo de perceber o entendimento dos participantes acerca dos seus desafios enfrentados fora do país natal, foi concluído que a saudade da família constitui o maior desafio enfrentado pelos imigrantes. Van Tilburg et al. (1999), afirmaram que ao se deixar um ambiente familiar para se estabelecer em um novo local, há diversas mudanças, adaptações e perdas, que envolvem a criação de novos hábitos, mudança de papéis, perda de amigos e familiares e aprendizagem de novas regras. Tais mudanças podem se tornar um período de grande tensão, causando malefícios à saúde a nível físico e mental. Os indivíduos que experienciam a *homesickness* estão mais propensos ao sofrimento, o que pode levar a problemas de saúde a nível físico e mental (Flett et al., 2009). Os resultados obtidos nas entrevistas vão ao encontro do que é proposto pela literatura. Os participantes nalgum momento durante a sua experiência de imigração, tiveram a sua saúde física e/ou mental afetadas pela distância da família.

Outro desafio que teve bastante destaque ao longo das entrevistas foi a adaptação ao ambiente de trabalho. De acordo com Mucci et al., (2020), o processo de adaptação ao novo ambiente de trabalho pode ser bastante difícil para os trabalhadores imigrantes que estejam a sofrer com a *homesickness*. A distância do seio familiar pode ser causadora de fatores stressantes que geram mal-estar físico e mental, o que, por conseguinte, afeta o desempenho laboral dos mesmos. Kukatlapalli (2016) menciona que tanto a ausência de apoio social como a percepção de isolamento nos imigrantes, podem elevar os níveis de estresse e causar problemas de saúde, como depressão, ansiedade e dificuldades de concentração no trabalho. Os resultados obtidos reforçam o que é dito pelos autores. Grande parte dos entrevistados sentiu que o desempenho no trabalho foi afetado pelas saudades de casa.

No que toca aos sintomas causados pela *homesickness*, notou-se que grande parte da amostra tende a isolar-se no novo país de residência. Lee et al., (2020) afirmam que quando inseridos em contextos de exclusão e stress, os imigrantes estão mais propensos à solidão e ao isolamento social. Por sua vez, os altos níveis de isolamento social e solidão estão ligados à uma qualidade baixa de saúde mental.

No que diz respeito às estratégias utilizadas, os participantes mencionaram o uso das tecnologias, mais concretamente através de videochamadas para ajudar a diminuir as saudades dos entes queridos. González et al., (2009) afirmam que a população imigrante consome muito as tecnologias devido à necessidade de estar em contacto com os familiares e amigos que estão distantes. Inclusive, nalguns casos, pessoas com pouca experiência com as tecnologias, sentem-se encorajadas a aprender como se usam tais tecnologias. Uma grande parte da população imigrante procura estar a par dos acontecimentos do seu país de origem. Para tal, há uma utilização diária dos meios de comunicação virtuais (Felton, 2015).

Em relação ao suporte oferecido pelas empresas, constatou-se que o maior benefício proporcionado pelas entidades empregadoras foi o auxílio nos processos de legalização no país. LeVoy e Geddie (2009) afirmam que muitos imigrantes entram legalmente em seus países de destino, mas, após um período, acabam se tornando indocumentados devido à falta de permissão adequada para residência e/ou trabalho. A ausência de documentação em conformidade com a lei pode estar relacionada a fatores como demissão, falta de informações precisas e atrasos administrativos. Ashar et al., (2016) afirmam o status de indocumentado oferece limitações significativas à mobilidade geográfica, sobretudo ligados às perspetivas de emprego e à separação familiar.

No que se refere às sugestões de suporte que podiam ser dadas pela entidade empregadora, mais uma vez entra em causa as questões ligadas ao apoio nos processos de legalização no país. Hing (1992) defende que as organizações podem facilitar o processo de legalização dos seus funcionários ao disponibilizarem acessos a recursos e informações. Desta forma, para além de ajudarem os seus funcionários, as empresas contribuiriam para a conceção de comunidades mais integradas e coesas. Segundo Abrego e Lakhani (2015) a falta de documentação traz danos graves, como a possibilidade de deportações de famílias e comunidades. Para mais, os trabalhadores sofrem com uma insegurança económica e angústia mental ligada à possibilidade de serem deportados a qualquer momento, em espaço público ou privado.

5.1. Implicações Teóricas e Práticas

O presente estudo é inovador na medida em que explora, através de uma análise qualitativa, um campo ainda pouco estudado (Naeem et al., 2015). Essa abordagem colabora positivamente para o conhecimento científico, pois, oferece uma compreensão mais profunda de como as saudades de casa afetam o bem-estar dos trabalhadores imigrantes e, conseqüentemente, seus comportamentos no ambiente de trabalho.

A pesquisa suporta as teorias que relacionam o bem-estar emocional com o desempenho laboral, evidenciando que as saudades podem influenciar de forma direta na motivação e produtividade dos trabalhadores imigrantes. A partir da Teoria dos Recursos e Demandas do Trabalho (Bakker & Demerouti, 2007) podemos explicar o impacto da saudade sobre a motivação e produtividade dos trabalhadores imigrantes. De acordo com essa teoria, a saudade pode atuar como uma demanda emocional adicional que, se não for bem gerenciada, pode levar ao esgotamento dos recursos psicológicos do sujeito, o que leva a uma diminuição no engajamento e o desempenho. Em contrapartida, a existência de recursos, como apoio social e familiar, pode vir a atenuar esse impacto, impulsionando um estado de bem-estar emocional e promovendo uma adaptação mais eficiente ao ambiente laboral.

Outra implicação teórica importante é o papel da saudade como um fator de isolamento social. Ao inserir as emoções no contexto laboral, a tese contribui para uma abordagem mais holística das vivências dos trabalhadores imigrantes, que considera os desafios externos como diferenças culturais e linguísticas e também os internos, como a saudade e a saúde mental (Chowdhury, 2019).

A dificuldade na adaptação ao ambiente de trabalho reflete os desafios enfrentados pelos imigrantes para se integrarem ao novo contexto laboral, impactando seu bem-estar emocional e desempenho. Essas dificuldades decorrem, em sua maioria, das diferenças nas dinâmicas organizacionais, que abrangem alterações nas normas sociais, estilos de comunicação e expectativas profissionais.

De acordo com os participantes, as videochamadas com familiares e amigos são apresentadas como um mecanismo de extrema importância na mitigação das saudades de casa. Esse meio de comunicação permite que os imigrantes tenham uma maior percepção de conexão com a família e amigos. Do ponto de vista prático, as videochamadas podem ser vistas como uma estratégia eficaz para a promoção da saúde mental dos trabalhadores migrantes, ao facilitar a sensação de proximidade e suporte emocional, mesmo à distância.

Como visto através das entrevistas, a dificuldade em se adaptar afeta o bem-estar, bem como o desempenho e a produtividade no trabalho, pondo em evidência a urgência em se criar programas de integração que auxiliem os imigrantes a se familiarizarem com as diferenças do ambiente de trabalho e a desenvolverem uma rede de apoio entre colegas.

A ajuda da entidade empregadora nas burocracias de legalização foi destacada como um grande apoio por aqueles que a receberam. Para esses imigrantes, esse suporte não facilitou o processo de regularização e ajudou a combater a ansiedade e incerteza que acompanham o processo de adaptação a um novo país. Em contrapartida, os participantes que não usufruíram desse suporte demonstraram o desejo de ter contado com essa ajuda, ressaltando a importância desse tipo de assistência na integração no ambiente laboral. Muitos mencionaram que a falta de apoio nesse aspecto gerou sentimentos de insegurança e frustração, tornando o processo de adaptação ainda mais desafiador. Assim, para muitos, essa ajuda foi percebida como a maior contribuição da empresa, ressaltando a importância de políticas de apoio que aumentem a integração dos imigrantes e contribuam para o seu bem-estar geral.

Para facilitar a integração e adaptação dos trabalhadores imigrantes, entidades empregadoras podem aderir a diversas estratégias. Primeiramente, é essencial adotar programas de orientação cultural e treinamento que englobem normas e expectativas do novo ambiente laboral, o que ajuda a diminuir o choque cultural (Shen et al., 2009). Para mais, oferecer suporte com o idioma local, é essencial para ultrapassar barreiras comunicativas (Ruths & Anderson, 2010).

Outra estratégia importante é oferecer serviços de apoio psicológico, contribuindo para a saúde mental dos imigrantes (Lazarova et al., 2010). Finalmente, é de grande importância promover um ambiente inclusivo, com políticas de respeito à diversidade e oportunidades para participação em atividades sociais (Kossek & Thompson, 2015). Essas práticas não só promovem uma adaptação mais eficaz, como contribuem para o bem-estar geral dos trabalhadores imigrantes.

5.2. Limitações e Sugestões para Estudos Futuros

O presente estudo utilizou uma abordagem qualitativa, o que promove um entendimento mais detalhado e rico das experiências individuais, contudo apresenta limitações no que toca à generalização dos resultados. Há uma variação no que toca às experiências e percepções de cada um, de acordo com fatores como gênero, faixa etária, tipologia do trabalho e origem étnica.

Não obstante, a análise explorou o impacto emocional da saudade, mas outras dimensões do bem-estar, como a saúde física e aspetos financeiros, não foram investigadas em profundidade. Esses fatores também podem influenciar a maneira como a saudade afeta os trabalhadores imigrantes, e uma abordagem mais abrangente podia suportar de forma mais eficaz o tema.

Finalmente, a pesquisa se baseou em relatos auto-referidos, o que pode estar passível a lapsos de memória e percepção. A saudade, sendo uma experiência emocional bastante subjetiva, pode ser afetada por diferentes fatores que os participantes podem não ter reconhecido ou mencionado no decorrer das entrevistas.

De forma a desenvolver o conhecimento sobre a *homesickness* nos trabalhadores imigrantes, sugerem-se alguns aperfeiçoamentos para estudos futuros. Em primeiro lugar, a realização de pesquisas quantitativas podia suportar uma base mais sólida para generalizações e identificação de padrões mais amplos. O presente estudo possui uma amostra reduzida (N=15). Estudos com amostras de maior dimensão e questionários padronizados podiam avaliar a prevalência da saudade e correlacioná-la com variáveis como desempenho no trabalho, nível de adaptação e satisfação com a vida.

Outra sugestão seria ampliar o estudo para diferentes contextos culturais e áreas de trabalho, de forma a comparar as percepções de imigrantes em diferentes países e contextos laborais. Tal ampliação permitiria analisar de que forma as condições locais e organizacionais influenciam a saudade e a adaptação.

Estudos futuros também poderiam avaliar o impacto longitudinal da saudade no decorrer dos anos. Apesar desta pesquisa ter oferecido uma visão momentânea da experiência de *homesickness*, seria importante como esse sentimento evolui à medida que o imigrante se adapta ao novo ambiente.

Além disso, sugere-se explorar mais de forma mais profunda as estratégias de enfrentamento que os trabalhadores imigrantes utilizam para lidar com a saudade. Embora o presente estudo tenha identificado algumas estratégias, estudos futuros podem averiguar os níveis de eficácia de cada uma delas, proporcionando insights práticos sobre como as organizações e instituições podem apoiar mais eficazmente os seus colaboradores,

Em suma, seria importante averiguar de que forma elementos como uma rede de suporte social sólida, nível de instrução e experiências prévias de imigração influenciam a experiência da *homesickness*. Esses fatores podem contribuir para uma visão mais detalhada e abrangente das necessidades específicas de grupos distintos de imigrantes.

Referências Bibliográficas

- Abrego, L. J., & Lakhani, S. M. (2015). Incomplete Inclusion: Legal Violence and Immigrants in Liminal Legal Statuses. *Law & Policy*, 37(3), 265-293. <https://doi.org/10.1111/lapo.12039>
- Adzrago, D., Thapa, K., Rajbhandari-Thapa, J., Sulley, S. & Williams, F. (2024). Influence of biopsychosocial factors on self-reported anxiety/depression symptoms among first-generation immigrant population in the U.S. *BMC Public Health*, 24(819), 1-12. <https://doi.org/10.1186/s12889-024-18336-w>
- AIMA (2023). *Relatório de Migrações e Asilo 2023*. <https://aima.gov.pt/media/pages/documents/92dd0f02ea-1726562672/rma-2023.pdf>
- Anasuri, S., & Robinson, K. (2023). Physiological and Psychological Effects of Workplace Bullying on Employees: An Exploratory Study in American Organizations. *Journal of Social Science Research*, 19, 1–16. <https://doi.org/10.24297/jssr.v19i.9360>
- Akhtar, S. (1999). The Immigrant, the Exile, and the Experience of Nostalgia. *Journal of Applied Psychoanalytic Studies*, 1, 123–130. <https://doi.org/10.1023/A:1023029020496>
- Alegría, M., Frank, R. G., Hansen, H. B., Sharfstein, J. M., Shim, R. S., & Tierney, M. (2021). Transforming Mental Health and Addiction Services. *Health Affairs*, 40(2), 226–234. <https://doi.org/10.1377/hlthaff.2020.01472>
- Ashar, S. M., Burciaga, E., Chacon, J. M., Coutin, S. B., Garza, A., & Lee, S. (2016). *Navigating liminal legalities along pathways to citizenship: Immigrant Vulnerability and the Role of Mediating Institutions*. New York: Russell Sage Found.
- Baier, M. & Welch, M. (1992). An analysis of the concept of homesickness. *Archives of Psychiatric Nursing*, 6(1), 54-60. [https://doi.org/10.1016/0883-9417\(92\)90055-N](https://doi.org/10.1016/0883-9417(92)90055-N)
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The Job Demands-Resources model: State of the art. *Journal of Managerial Psychology*, 22(3), 309–328. <https://doi.org/10.1108/02683940710733115>
- Batalova, J. (2024, March 13). *Frequently Requested Statistics on Immigrants and Immigration in the United States*. MPI. <https://www.migrationpolicy.org/article/frequently-requested-statistics-immigrants-and-immigration-united-states-2024>
- Batista, E. C., de Matos, L. A. L., & Nascimento, A. B. (2017). A entrevista como técnica de investigação na pesquisa qualitativa. *Revista Interdisciplinar Científica Aplicada*, 11(3), 23-38.
- Biasi, V, Mallia, L, Russo, P. M., Menozzi, F., Cerutti, R. & Violani, C. (2018). Homesickness Experience, Distress and Sleep Quality of First-Year University Students Dealing with Academic Environment. *Journal of Educational and Social Research*, 8(1), 9-10. <https://doi.org/10.2478/jesr-2018-0001>
- Brooks, J., McCluskey, S., Turley, E. & King, N. (2015). The Utility of Template Analysis in Qualitative Psychology Research. *Qualitative Research in Psychology*, 12(2), 202–222. <https://doi.org/10.1080/14780887.2014.955224>
- Chiswick, B. R. & Miller, P. W. (2001). A model of destination-language acquisition: Application to male immigrants in Canada. *Demography*. 38, 391-409. <https://doi.org/10.1353/dem.2001.0025>

- Chowdhury, R. (2019). A Holistic Approach to Employee Engagement. In R. Chowdury (Ed), *Systems Thinking for Management Consultants* (pp. 269-304). Springer Singapore. https://doi.org/10.1007/978-981-13-8530-8_10
- Dench, S., Hurstfield, J., Hill, D. & Akroyd, K. (2006) *Employers' Use of Migrant Labour: The Main Report*. Home Office Online Report 04/06. London: Home Office.
- Doherty, N., Richardson, J. & Thorn, K. (2013). Self-initiated expatriation: Career experiences, processes and outcomes. *Career Development International*, 18(1), 6–11. <https://doi.org/10.1108/13620431311305917>
- Duarte, R. (2004). Entrevistas em pesquisas qualitativas. *Educar em Revista*, 24, 213-225. <https://doi.org/10.1590/0104-4060.357>
- Eurelings-Bontekoe, E. H. M., Vingerhoets, A. & Fontijn, T. (1994). Personality and behavioral antecedents of homesickness. *Personality and Individual Differences*, 16(2), 229–235. [https://doi.org/10.1016/0191-8869\(94\)90161-9](https://doi.org/10.1016/0191-8869(94)90161-9)
- Felton, E. (2015). Migrants, refugees, and mobility: How useful are information communication technologies in the first phase of resettlement? *Journal of Technologies in Society*, 11(1), 1-13. <https://doi.org/10.18848/2381-9251/CGP/v11i01/56496>
- Fisher, S. (1989). *Homesickness, Cognition and Health* (1st ed.). Routledge. <https://doi.org/10.4324/9781315636900>
- Fisher, S., & Hood, B. (1987). The stress of transition to university: A longitudinal study of psychological disturbance, absent-mindedness, and vulnerability to homesickness. *British Journal of Psychology*, 78(4), 425-441. <https://doi.org/10.1111/j.2044-8295.1987.tb02260.x>
- Fisher, S., & Hood, B. (1988). Vulnerability factors in the transition to university: Self-reported mobility history and sex differences as factors in psychological disturbance. *British Journal of Psychology*, 79(3), 309-320. <https://doi.org/10.1111/j.2044-8295.1988.tb02290.x>
- Flett, G. L., Endler, N. S. & Besser, A. (2009). Separation Anxiety, Perceived Controllability, and Homesickness. *Journal of Applied Social Psychology*, 39(2), 265–282. <https://doi.org/10.1111/j.1559-1816.2008.00438.x>
- González, V. M., Castro, L. A., & Rodriguez, M. D. (2009). Technology and connections: Mexican immigrants in the US. *IEEE Technology and Society Magazine*, 28(2), 42-48. <https://doi.org/10.1109/MTS.2009.932805>
- Hack-Polay, D. (2012). When home isn't home: A study of homesickness and coping strategies among migrant workers and expatriates. *International Journal of Psychological Studies*, 4(3), 62-72. <https://doi.org/10.5539/ijps.v4n3p62>
- Hack-Polay, D., & Mahmoud, A. B. (2021). Homesickness in developing world expatriates and coping strategies. *German Journal of Human Resource Management: Zeitschrift für Personalforschung*, 35(3), 285-308. <https://doi.org/10.1177/2397002220952735>
- Haslberger, A., Brewster, C., & Hippler, T. (2013). The Dimensions of Expatriate Adjustment. *Human Resource Management*, 52(3), 439-463. <https://doi.org/10.1002/hrm.21531>
- Henríquez, Diego & Urzua, Alfonso & López-López, Wilson. (2021). Indicators of Identity and Psychological Well-Being in Immigrant Population. *Frontiers in Psychology*, 12(707101), 1-11. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.707101>

- Hing, B. O. (1992). The Immigration and Naturalization Service, Community-Based Organizations, and the Legalization Experience: Lessons for the Self-Help Immigration Phenomenon. *Georgetown Immigration Law Journal*, 6, 413-468.
- Hovey, J. D. (2000). Acculturative stress, depression, and suicidal ideation in Mexican immigrants. *Cultural Diversity and Ethnic Minority Psychology*, 6(2), 134–151. <https://doi.org/10.1037/1099-9809.6.2.134>
- Ireland, C., & Archer, J. (2000). Homesickness amongst a prison population. *Legal and Criminological Psychology*, 5(1), 97-106. <https://doi.org/10.1348/135532500168001>
- Johnsson, E., Zolkowska, K., & McNeil, T. F. (2015). Prediction of adaptation difficulties by country of origin, cumulate psychosocial stressors and attitude toward integrating: a Swedish study of first-generation immigrants from Somalia, Vietnam and China. *The International Journal of Social Psychiatry*, 61(2), 174–182. <https://doi.org/10.1177/0020764014537639>
- Kaczan, D. J. & Orgill-Meyer, J. (2020). The impact of climate change on migration: a synthesis of recent empirical insights. *Climate Change*. 158(3), 281-300. <https://doi.org/10.1007/s10584-019-02560-0>
- Kazantzis, N. & Flett, R. (1998). Family cohesion and age as determinants of homesickness in university students. *Social Behavior and Personality: An International Journal*, 26(2), 195–202. <https://doi.org/10.2224/sbp.1998.26.2.195>
- Kossek, E. E. & Thompson, R. J. (2015). Workplace Flexibility: Integrating Employer and Employee Perspectives to Close the Research-Practice Implementation Gap. In T. D. Allen & L. T. Eby (Eds). *The Oxford Handbook of Work and Family* (pp. 255-270). Oxford University Press. <https://doi.org/10.1093/oxfordhb/9780199337538.013.19>
- Kukatlapalli, J. (2016). *A study of the adjustment experiences of Indian international students in New Zealand universities* [Doctoral dissertation, Victoria University of Wellington] Open Access Te Herenga-Victoria University of Wellington. <https://doi.org/10.26686/wgtn.17013920.v1>
- Kuo B. C. H. (2014). Coping, acculturation, and psychological adaptation among migrants: a theoretical and empirical review and synthesis of the literature. *Health Psychology and Behavioral Medicine*, 2(1), 16–33. <https://doi.org/10.1080/21642850.2013.843459>
- Lawton, K. E., Kapke, T. L., & Gerdes, A. C. (2016). Understanding parental locus of control in Latino parents: Examination of cultural influences and help-seeking intentions for childhood ADHD. *Cultural Diversity & Ethnic Minority Psychology*, 22(2), 288–298. <https://doi.org/10.1037/cdp0000022>
- Lazarova, Mila & Westman, Mina & Shaffer, Margaret. (2010). Elucidating the Positive Side of the Work-Family Interface on International Assignments: A Model of Expatriate Work and Family Performance. *Academy of Management Review*, 35, 93–117. <https://doi.org/10.5465/amr.35.1.zok93>
- Lee, J., Hong, J., Zhou, Y., & Robles, G. (2020). The Relationships Between Loneliness, Social Support, and Resilience among Latinx Immigrants in the United States. *Clinical Social Work Journal*, 48(1), 99-109. <https://doi.org/10.1007/s10615-019-00728-w>
- LeVoy, M. & Geddie, E. (2009). Irregular Migration: Challenges, Limits and Remedies. *Refugee Survey Quarterly*, 28(4), 87–113. <https://doi.org/10.1093/rsq/hdq010>
- Manzo, L. C. (2003). Beyond house and haven: Toward a revisioning of emotional relationships with places. *Journal of Environmental Psychology*, 23(1), 47-61. [https://doi.org/10.1016/S0272-4944\(02\)00074-9](https://doi.org/10.1016/S0272-4944(02)00074-9)

- Matt, S. J. (2007). You can't go home again: Homesickness and nostalgia in U.S. history. *The Journal of American History*, 94(2), 469–497. <https://doi.org/10.2307/25094961>
- Mucci, N., Traversini, V., Giorgi, G., Tommasi, E., De Sio, S., & Arcangeli, G. (2020). Migrant workers and psychological health: A systematic review. *Sustainability*, 12(1), 120. <https://doi.org/10.3390/su12010120>
- Naeem, A., Bin Nadeem, A., & Khan, I. (2015). Culture Shock and Its effects on Expatriates. *Global Advanced Research Journal of Management and Business Studies*, 4(6), 248-258.
- Nakao, M., Shiotsuki, K. & Sugaya, N. (2021). Cognitive–behavioral therapy for management of mental health and stress-related disorders: Recent advances in techniques and technologies. *BioPsychoSocial Medicine*, 15(16), 1-4. <https://doi.org/10.1186/s13030-021-00219-w>
- Poyrazli, S. & Lopez, M. D. (2007). An Exploratory Study of Perceived Discrimination and Homesickness: A Comparison of International Students and American Students. *The Journal of Psychology*, 141(3), 263–280. <https://doi.org/10.3200/JRLP.141.3.263-280>
- Rajasekar, J. & Renand, F. (2013). Culture Shock in a Global World: Factors Affecting Culture Shock Experienced by Expatriates in Oman and Omani Expatriates Abroad. *International Journal of Business and Management*, 8(13), 144-160. <https://doi.org/10.5539/ijbm.v8n13p144>
- Rosner, R., Hagl, M., Bücheler, L. & Comtesse, H. (2022). Homesickness in asylum seekers: The role of mental health and migration-related factors. *Frontiers in Psychiatry*, 13, 1-11. <https://doi.org/10.3389/fpsy.2022.1034370>
- Ruths, M. & Anderson, B. (2010) Migrant Workers: Who Needs Them? A Framework for the Analysis of Staff Shortages, Immigration, and Public Policy. In M. Ruths & B. Anderson (Eds.), *Who Needs Migrant Workers? Labour shortages, immigration, and public policy* (pp. 15–52). Oxford University Press. <https://doi.org/10.1093/acprof:oso/9780199580590.003.0002>
- Sabuhari, R. (2021). The Role of Organizational Culture Adaptation and Job Satisfaction in Mediating Effects of Human Resource Flexibility on Employee Performance. *Jurnal Dinamika Manajemen*. 12(1), 132-145. <https://doi.org/10.15294/jdm.v12i1.27026>
- Sam, D.L. (2006). Acculturation: Conceptual background and core components. In D. L. Sam & J. W. Berry (Eds.), *The Cambridge handbook of acculturation psychology* (1st ed., pp. 11—26) Cambridge, UK: Cambridge University Press.
- Sarafino, E.P. (2002). *Health psychology: Biopsychological interactions* (4th ed.). Wiley & Sons
- Schmidt, R. (2012). Attention. In P. Robinson (Ed.), *Cognition and Second Language Instruction* (pp. 3-32). Cambridge: Cambridge University Press. <http://dx.doi.org/10.1017/CBO9781139524780.003>
- Setti, I., Sommovigo, V. & Argentero, P. (2020). Enhancing expatriates' assignments success: the relationships between cultural intelligence, cross-cultural adaptation and performance. *Current Psychology*, 41, 4291–4311. <https://doi.org/10.1007/s12144-020-00931-w>
- Shen, J., Chanda, A., D'Netto, B., & Monga, M. (2009). Managing diversity through human resource management: an international perspective and conceptual framework. *The International Journal of Human Resource Management*, 20(2), 235–251. <https://doi.org/10.1080/09585190802670516>
- Smeekes, A., & Jetten, J. (2019). Longing for one's home country: National nostalgia and acculturation among immigrants and natives. *International Journal of Intercultural Relations*, 69, 131–150. <https://doi.org/10.1016/j.ijintrel.2019.02.001>

- Sparrow, P., Brewster, C., & Harris, H. (2004). *Globalizing Human Resource Management* (1st ed.). Routledge.
<https://doi.org/10.4324/9780203614129>
- Stroebe, M., Schut, H. & Nauta, M. (2015). Homesickness: A Systematic Review of the Scientific Literature. *Review of General Psychology*, 19(2), 157–171. <https://doi.org/10.1037/gpr0000037>
- Stroebe, M., van Vliet, T., Hewstone, M. & Willis, H. (2002). Homesickness among students in two cultures: Antecedents and consequences. *British Journal of Psychology*, 93(2), 147–168.
<https://doi.org/10.1348/000712602162508>
- Sun, J., Hagedorn, L. S., & Zhang, Y. (2016). Homesickness at College: Its Impact on Academic Performance and Retention. *Journal of College Student Development*, 57(8), 943–957. <https://doi.org/10.1353/csd.2016.0092>
- Thurber, C. A., Walton, E., & Council on School Health (2007). Preventing and Treating Homesickness. *Pediatrics*, 119(1), 192–201. <https://doi.org/10.1542/peds.2006-2781>
- Trinke, S. J., & Bartholomew, K. (1997). Hierarchies of Attachment Relationships in Young Adulthood. *Journal of Social and Personal Relationships*, 14(5), 603–625. <https://doi.org/10.1177/0265407597145002>
- Van Tilburg, M. A. L., Eurelings-Bontekoe, E. H. M., Vingerhoets, A. J. J. M., & Van Heck, G. L. (1999). An Exploratory Investigation into Types of Adult Homesickness. *Psychotherapy and Psychosomatics*, 68(6), 313–318. <https://doi.org/10.1159/000012349>
- Van Tilburg, M. A. L., Vingerhoets, A. J. J. M., & Van Heck, G. L. (1997). Coping with homesickness: The construction of the adult homesickness coping questionnaire. *Personality and Individual Differences*, 22(6), 901–907. [https://doi.org/10.1016/S0191-8869\(97\)00010-X](https://doi.org/10.1016/S0191-8869(97)00010-X)
- Van Empel, K. (2019). *Investigating the impact of relocation and homesickness on attention and safety outcomes of high-risk workers* [Master's thesis, University of Canterbury]. UC Library.
<http://dx.doi.org/10.26021/6217>
- Vignolles, A. & Pichon, P.-E. (2014). A taste of nostalgia: Links between nostalgia and food consumption. *Qualitative Market Research: An International Journal*, 17(3), 225-238. <https://doi.org/10.1108/QMR-06-2012-0027>
- Vingerhoets, A. J. J. M. (1997). The homesickness concept: Questions and doubts. In M. Van Tilburg, & A. J. J. M. Vingerhoets (Eds.), *Psychological aspects of geographical moves: Homesickness and acculturation stress*. (pp.1-16). Tilburg University Press.
- Walther, L., Amann, J., Flick, U, Ta, T. M. T., Bajbouj M. & Hahn, E (2021). A qualitative study on resilience in adult refugees in Germany. *BMC Public Health*, 21(828), 1-17. <https://doi.org/10.1186/s12889-021-10817-6>
- Watt, S. E., & Badger, A. J. (2009). Effects of Social Belonging on Homesickness: An Application of the Belongingness Hypothesis. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 35(4), 516-530.
<https://doi.org/10.1177/0146167208329695>

Anexos

Anexo 1. Consentimento Informado

O presente estudo surge no âmbito de uma dissertação de mestrado desenvolvida por Marcela Souza, estudante do Mestrado em Psicologia do Trabalho e das Organizações, ministrado pelo Iscte – Instituto Universitário de Lisboa, sendo a responsável pelo tratamento dos seus dados pessoais, recolhidos e tratados exclusivamente para as finalidades do estudo, tendo como base legal o seu consentimento.

O estudo tem por objetivo identificar os fatores que contribuem para a intensidade da *homesickness* dentro do ambiente de trabalho; analisar como a *homesickness* afeta o bem-estar geral dos trabalhadores imigrantes; identificar estratégias de apoio que possam minimizar os efeitos da *homesickness*; apoiar a criação de ambientes de trabalho mais inclusivos e sensíveis culturalmente; e propor recomendações para a organização lidar com os colaboradores que estejam a sofrer com os sintomas da *homesickness*.

A sua participação no estudo, que será muito valorizada, irá contribuir para o avanço do conhecimento neste domínio da ciência e consiste em responder a dez questões sobre a sua experiência enquanto trabalhador expatriado. A duração da tarefa dependerá do tempo dedicado a cada resposta.

Caso pretenda esclarecer alguma dúvida, partilhar algum comentário ou exercer os seus direitos relativos ao tratamento dos seus dados pessoais, poderá utilizar o seguinte endereço de email: marcelaf.alvess@gmail.com.

Poderá também utilizar o contacto indicado para solicitar o acesso, a retificação, o apagamento ou a limitação do tratamento dos seus dados pessoais.

A participação neste estudo é confidencial. Os seus dados pessoais serão sempre tratados tendo em consideração o dever de sigilo e confidencialidade, sendo garantida a utilização de técnicas, medidas organizativas e de segurança adequadas para proteger as informações pessoais.

Além de confidencial, a participação no estudo é estritamente voluntária: pode escolher livremente participar ou não. Se optar por participar, poderá interromper a participação e retirar o consentimento para o tratamento dos seus dados pessoais a qualquer momento, sem ter de

prestar qualquer justificação. A retirada de consentimento não afeta a legalidade dos tratamentos anteriormente efetuados com base no consentimento prestado.

Anexo 2. Guião de Entrevista



GUIÃO ENTREVISTA

Tese de Mestrado: *Homesickness* nos Trabalhadores Imigrantes.

- O que o levou a sair do seu país de origem e há quanto tempo está fora?
- Quais foram os principais desafios que você enfrentou e ainda enfrenta agora? Teve algum apoio? Se sim, qual?
- Teve experiências anteriores de expatriação ou é a primeira vez?
- Já sentiu saudade de casa durante a sua experiência de trabalho no exterior?
- Quais foram os principais gatilhos ou causas da saudade de casa para você?
- Como descreveria os sintomas que experienciou durante esses períodos?
- Que estratégias você utilizou para lidar com as saudades de casa?
- Como o apoio social, seja de colegas ou amigos, influenciou sua experiência?
- Que conselhos daria a outros expatriados que estão lidando com as saudades de casa?
- Como essa experiência mudou sua visão sobre trabalhar fora do país?
- Que tipo de suporte seu empregador oferece para lidar com a saudade de casa? E que tipo de apoio sente que poderia ser melhorado na empresa?
- Há mais alguma informação que gostaria de compartilhar ou discutir?