



INSTITUTO  
UNIVERSITÁRIO  
DE LISBOA

---

***"Standing on your own feet"*: Processo de integração  
socioprofissional e bem-estar de pessoas refugiadas afgãs em  
Portugal**

Maria Teresa Toscano Pessoa Pais Ferreira

Mestrado em Psicologia Comunitária, Proteção de Crianças e  
Jovens em Risco

Orientadora: Professora Doutora Carla Moleiro, Professora  
Associada, Iscte - Instituto Universitário de Lisboa

Outubro, 2023

Departamento de Psicologia Social e das Organizações

***"Standing on your own feet": Processo de integração socioprofissional e bem-estar de pessoas refugiadas afegãs em Portugal***

Maria Teresa Toscano Pessoa Pais Ferreira

Mestrado em Psicologia Comunitária, Proteção de Crianças e Jovens em Risco

Orientadora: Professora Doutora Carla Moleiro, Professora Associada, Iscte - Instituto Universitário de Lisboa

Outubro, 2023

## Agradecimentos

Começar por agradecer à professora Carla, que me orientou durante este ano, pelo voto de confiança na ideia do estudo que sugeri e me autopropus a concretizar. Agradecer pela sua dedicação e paciência, reuniões e constante troca de *e-mails*. Ao longo dos últimos cinco anos, tem-me inspirado a ser uma melhor aluna e futura profissional. Devo-lhe um grande agradecimento.

À minha família e amigos, pelo incentivo e apoio que me deram neste ano, que muito desafiante foi. Estiveram presentes nas minhas crises de incertezas, tensões e conflitos. Fizeram-me sentir acolhida, respeitada e valorizada.

À minha psicóloga Mariana, que me ouve e me aceita como sou. Agradeço-lhe, do fundo do coração, o pilar que tem sido nos últimos tempos, honrando a nossa relação e ajudando-me a crescer emocionalmente. Tem sido uma peça fundamental no desenvolvimento da pessoa que procuro tornar-me.

Ao Kiko, por me dar força e carinho. Por todos os dias e noites, risos e choros, desesperos e entusiasmos e acreditar sempre em mim. Por me mostrar o que é o amor e como podemos crescer em conjunto com alguém, celebrando não só as conquistas, mas também aprendendo com as derrotas e insucessos.

À comunidade do JRS, que me acolheu como voluntária e confiou no meu trabalho e ideias. Sem o trabalho deles e a dedicação em tornar o mundo melhor e mais empático nada disto poderia ser possível. Apesar de todos os obstáculos que o trabalho na área social pode trazer, a missão – “*Acompanhar, Servir e Defender*” – está presente no trabalho diário realizado pela organização.

Às pessoas refugiadas afgãs, que me confiaram as suas experiências e histórias e me mostraram o poder da resiliência e da força de vontade. A elas devo-lhes as aprendizagens que levo no coração para que um dia me possa tornar na psicóloga que procuro ser.



## Resumo

O presente estudo teve como objetivo compreender a experiência das pessoas refugiadas afgãs relativamente à integração socioprofissional e bem-estar associado, em Portugal, tendo por base uma perspetiva de género. A amostra foi composta por 10 participantes, cinco mulheres e cinco homens, com idades compreendidas entre os 19 e 51 anos. Foi utilizada uma abordagem qualitativa, tendo os dados sido recolhidos através de entrevistas semiestruturadas e analisados com recurso à análise temática. A análise permitiu identificar cinco principais domínios, através dos quais foi possível identificar temas e subtemas que, pelas interligações entre si, caracterizaram o processo de integração no país de acolhimento como multidimensional. O processo de integração socioprofissional e adaptação foi retratado pela presença de barreiras e desafios vivenciados pelas pessoas refugiadas no quotidiano, que, por sua vez, estão associados ao acesso a empregos dignos, bem-estar e saúde mental das mesmas. Os resultados evidenciaram o papel da independência financeira no bem-estar, autonomia e significado, o suporte de relações interpessoais no processo de integração, e a ausência de trabalho digno como desafio à saúde mental. Esta investigação assinala aspectos fundamentais para a compreensão das experiências e bem-estar psicológico de pessoas refugiadas e para o debate que deve ser a base das intervenções sociais e políticas públicas no setor da migração.

**Palavras-chave:** pessoas refugiadas afgãs, integração socioprofissional, saúde mental, género.



## Abstract

The present study aimed to understand afghan refugees' socioprofessional integration experiences and associated well-being, in Portugal, from a gender perspective. The sample was composed by 10 participants, five men and five women, aged between 19 and 51 years old. The investigation used a qualitative approach in which the data was collected through semi-structural interviews and analysed using a thematic analysis technique. Through the analysis it was possible to identify five main domains, and different themes and subthemes. The connections between the subthemes characterized integration process in the host country as multidimensional. The access to decent work and the refugees' well-being and mental health were influenced by the barriers and challenges experienced during the adaptation and integration process into a new society. The results evidenced the role of financial independence on well-being, autonomy and meaning, the support of interpersonal relationships in the integration process, and the absence of decent work as a challenge to mental health. This research highlights fundamental aspects for understanding the experiences and psychological well-being of refugees and for the debate that should be the basis of social intervention and public policies in the migration sector.

**Keywords:** afghan refugees, socioprofessional integration, mental health, gender.



## Índice

Introdução.....	15
Capítulo 1: Enquadramento Teórico .....	17
1.1 Enquadramento Legal e Contextual das Migrações .....	17
1.2 Conceptualização e Contextualização do Processo de Integração em Portugal .....	18
1.3 Contextualização da População Refugiada Afegã.....	21
1.4 Direito a Trabalho Digno de Pessoas Refugiadas .....	23
1.5 Integração no Mercado de Trabalho .....	24
1.6 Condições de Saúde Mental no Quadro da Migração .....	27
1.6.1 Fatores de Risco Pré-Migratórios ( <i>no país de origem</i> ).....	28
1.6.2 Fatores de Risco durante o Processo de Migração.....	28
1.6.3 Fatores de Risco Pós-Migratórios ( <i>no país de acolhimento</i> ).....	29
1.6.4 Fatores de Suporte e Impacto no Processo de Integração no País de Acolhimento	29
1.7 Desigualdade de Género na População Refugiada .....	30
1.8 Definição do Problema e Objetivos do Presente Estudo .....	31
Capítulo 2: Método.....	33
2.1 Participantes.....	34
2.2 Instrumentos .....	34
2.3 Procedimento .....	35
Capítulo 3: Resultados .....	39
3.1 Características Culturais e Especificidades das Pessoas Afegãs .....	39
3.2 Recursos Disponibilizados durante o Processo de Integração em Portugal .....	41
3.2.1 Apoio na Habitação .....	42
3.2.2 Apoio na Saúde .....	42
3.2.3 Apoio na Documentação.....	43
3.2.4 Apoio na Aprendizagem da Língua Portuguesa .....	43
3.3 Desafios e Barreiras vivenciadas em Portugal pelas Pessoas Refugiadas Afegãs .....	44

3.3.1 Dificuldades Financeiras.....	44
3.3.2 Dificuldades no Acesso à Educação .....	46
3.3.3 Barreiras Linguísticas .....	47
3.3.4 Experiências de Problemas no Acesso à Habitação.....	48
3.3.5 Perceção de Lacunas no Apoio das Organizações às Pessoas Refugiadas .....	49
3.3.6 Desafios de Carácter Burocrático .....	49
3.4 Integração no Mercado de Trabalho .....	50
3.4.1 Apoio Percebido e Dificuldades sentidas na Procura de Emprego .....	50
3.4.2 Expectativas sobre o Mercado de Trabalho em Portugal e a Limitação de Oportunidades para Trabalho Digno .....	53
3.4.3 Experiência de Desvalorização das Experiências de Formação e Laborais Passadas .....	55
3.4.4 O Papel das Relações Profissionais e Respeito sentido pelas Pessoas Refugiadas em Ambiente de Trabalho .....	55
3.5 Consequências da Integração Socioprofissional em Portugal .....	56
3.5.1 Da Independência Financeira ao Bem-Estar, Autonomia e Significado .....	56
3.5.2 Do Suporte das Relações Interpessoais à Integração em Sociedade .....	58
3.5.3 Da Ausência de Trabalho Digno aos Desafios da Saúde Mental.....	59
Capítulo 4: Discussão.....	61
4.1 Características Culturais e Especificidades das Pessoas Afegãs .....	61
4.2 Recursos Disponibilizados durante o Processo de Integração em Portugal .....	62
4.3 Desafios e Barreiras vivenciadas em Portugal pelas Pessoas Refugiadas Afegãs .....	63
4.4 Integração no Mercado de Trabalho .....	64
4.6 Limitações .....	68
4.7 Implicações e Direções Futuras .....	69
Conclusão .....	71
Referências Bibliográficas .....	73
Apêndices .....	83

Apêndice A: Guião da Entrevista .....	83
Apêndice B: Consentimento Informado .....	85
Apêndice C: <i>Debriefing Explanation</i> .....	86
Anexo .....	87
Questionário sobre Tratamento de Dados Pessoais.....	87



## **Glossário de Siglas**

CATR – Centro de Acolhimento Temporário para Refugiados

CV – Currículo Vitae

JRS – *Jesuit Refugee Service* [Serviço Jesuítico aos Refugiados]

NIF – Número de Identificação Fiscal

NISS – Número de Identificação de Segurança Social

ODS – Objetivo do Desenvolvimento Sustentável

PAR – Plataforma de Apoio aos Refugiados

SNS – Sistema Nacional de Saúde

UE – União Europeia



## Introdução

O mundo tem assistido a um processo de globalização que, nas últimas décadas, tem promovido mudanças económicas, políticas, sociais e culturais a nível mundial. Contudo, o efeito destas transformações não é proporcional e tem causado discrepâncias nos diferentes países e regiões (Comissão Mundial sobre as Migrações Internacionais, 2005).

Em 2015, na Europa, incluindo Portugal, emergiu em grande escala a “crise de refugiados” (p. 212), que incluiu milhões de pessoas a fugir dos seus países de origem, como a Síria e o Afeganistão, e a procurar abrigo e segurança nos países europeus (Cheung & Phillimore, 2017). Segundo United Nations (2015), os migrantes, as pessoas refugiadas e as pessoas deslocadas internamente são populações que se encontram em situações extremamente vulneráveis e que devem ser integradas e empoderadas. Dada a situação atual no Afeganistão, o país parece viver tempos de instabilidade e insegurança, levando a que a população se desloque interna e externamente (Brechenmacher, 2021; Ferreira, 2017). Neste âmbito, parece importante que os países de acolhimento delineiem estratégias e programas de intervenção para que as pessoas refugiadas, em particular, as que se encontram em situação mais vulnerável, se sintam acolhidas, respeitadas e integradas.

O processo de integração, de acordo com Ager e Strang (2008), é caracterizado por quatro categorias que incluem 10 domínios: *a base*, que é composta pelos direitos e deveres sociais; *os facilitadores*, conhecimento da língua e da cultura e segurança e estabilidade; *as relações sociais*, que podem integrar pontes, laços e vínculos sociais; e *os meios e indicadores*, como a habitação, a educação, a saúde e o emprego. Deste modo, a integração deve ser considerada como um processo multidimensional (Cheung & Phillimore, 2017).

Devido à necessidade de autonomia, independência financeira e capacitação por parte das pessoas refugiadas, em especial das mulheres, a literatura tem identificado a integração socioprofissional como um dos aspetos mais importantes no processo de integração no país de acolhimento (Grönlund & Nordlund, 2022). Contudo, a complexidade atual da integração no mercado de trabalho tem estado sujeita às circunstâncias da macroeconomia vigente na União Europeia (UE) (Vilié, 2021), com indicadores de pobreza, desemprego e recuperação económica que denotam uma evolução genericamente positiva, na última década, embora com variações significativas entre países, estando grupos mais vulneráveis, como as pessoas refugiadas, mais expostas a estes riscos.

A presente dissertação, por meio da investigação qualitativa, teve como finalidade direcionar a atenção para as experiências que as próprias pessoas refugiadas vivenciam. Desta

forma, como Doná (2007) explica, o desenvolvimento de uma perspetiva centrada na pessoa refugiada apenas pode ser conseguido dando palco às suas vozes.

Assim, a estrutura do presente trabalho está organizada em quatro secções. Primeiramente, apresenta-se o Enquadramento Teórico relativo à contextualização e conceptualização da integração, em específico no mercado de trabalho, da população afegã, que termina com a apresentação dos objetivos da investigação. Na segunda secção desenvolve-se o Método, secção onde se afiguram a metodologia, a amostra, os instrumentos, o procedimento e a recolha e análise dos dados. A terceira secção - Resultados - é composta pelos resultados obtidos através da análise das entrevistas realizadas, tendo sido categorizados em cinco domínios, com recurso ao *software* MAXQDA. Por fim, desenvolve-se a Discussão dos Resultados, a qual foi elaborada tendo em vista os objetivos propostos e a literatura previamente apresentada. Nesta última secção são, também, descritas limitações do estudo e implicações futuras.

## Capítulo 1: Enquadramento Teórico

### 1.1 Enquadramento Legal e Contextual das Migrações

Já no século XX, a problemática crise das migrações era um tema a nível internacional (*United Nations High Commissioner for Refugees* [UNHCR], 2011). Após a Segunda Guerra Mundial deu-se uma vasta deslocação de pessoas por todo o globo e compreendeu-se que era importante proteger as vidas das pessoas em busca de refúgio, incluindo os seus estatutos, direitos e obrigações, já que até ao ano de 1951 a maioria das pessoas requerentes de asilo eram provenientes de países europeus (Alto Comissariado das Nações Unidas para os Direitos Humanos [ACNUDH], 2002). Assim, foi criado, em 1951, o Alto Comissariado das Nações Unidas para os Refugiados, sucedido de dois instrumentos internacionais de elevada importância no que respeita ao estabelecimento dos princípios básicos das pessoas refugiadas: a Convenção das Nações Unidas relativa ao Estatuto dos Refugiados de 1951 e o Protocolo relativo ao Estatuto dos Refugiados de 1967 (ACNUDH, 2002; UNHCR, 2011).

A migração existe há largas décadas, sendo que uma parte das pessoas desloca-se por vontade própria - os chamados migrantes económicos, aqueles que partem em busca de melhores condições de vida -, enquanto outra parte movimenta-se por motivos de força maior, tais como guerra, más condições de vida, violação dos direitos humanos, decretadas como pessoas refugiadas, em busca de asilo (Sousa et al., 2021; Waldely et al., 2014). Uma pessoa refugiada é, segundo a International Organization for Migration (IOM, 2019) e com base no artigo 1º A(2) da Convenção de Genebra de 1951, alguém que por razões de perseguição relativamente à sua raça, religião, nacionalidade, pertença a um grupo social, opinião política, se encontra fora do seu país de origem e é incapaz ou está relutante em usufruir da proteção desse mesmo país; ou que por não ter nacionalidade e por estar fora do seu país de origem é impossibilitada de voltar (Convenção relativa ao Estatuto dos Refugiados, adotada no dia 28 de julho de 1951, entrando em vigor no dia 22 de abril de 1954) (Organização das Nações Unidas, 1951).

De acordo com a lei internacional de refugiados, o reconhecimento de uma pessoa como refugiada é descriptivo e situacional, e não constitutivo (IOM, 2019). Isto é, uma pessoa não se torna refugiada devido ao reconhecimento do seu estatuto, mas passa a ser declarada ou reconhecida como tal, assim que for considerado pelo país de acolhimento que preenche os critérios pré-definidos pela Convenção de 1951 (UNHCR, 2011).

Atualmente, cerca de 100 milhões de pessoas foram obrigadas a deixar as suas casas, por diversas razões, sendo que, entre estas, realçam-se, como já referido, a violência, os conflitos, a perseguição e as constantes violações dos direitos humanos (United Nations, 2022). Como refere Vilié (2021), o maior desafio que os países enfrentam relativamente à crise de refugiados atual - em especial os países da UE e os países de trânsito (i.e., país através do qual as pessoas refugiadas passam nas viagens após fugirem do seu país de origem) (IOM, 2022) - é como gerir o ritmo, o tamanho e as complexas consequências nas áreas social, política e económica que desta têm surgido. De facto, os movimentos populacionais dão origem a desafios a múltiplos níveis, tais como económico, político, social, cultural, epidemiológico e de saúde (Isaias, 1989).

## **1.2 Conceptualização e Contextualização do Processo de Integração em Portugal**

Em 2015, o cenário mudou na UE, uma vez que o número de migrações aumentou drasticamente e a atenção mediática focou-se na denominada “crise migratória do Mediterrâneo” (p. 2), sobressaindo-se como uma crise humanitária e política (Torkington & Ribeiro, 2018). Ambas a realidade e a literatura demonstram que o impacto das crises migratórias é profundo a diversos níveis (Ferreira, 2017), dos quais se salientam as esferas económica, demográfica e cultural, sendo a chegada de pessoas refugiadas ao país de acolhimento um fenómeno importante. Contudo, pouca investigação existe sobre o impacto a nível psicológico e social que a migração pode ter nas pessoas refugiadas e nas comunidades de acolhimento (Tarusarira, 2017).

O processo de integração num país de acolhimento, que caracteriza o fenómeno da migração, ao nível individual ou de grupo, traduz o encontro entre duas culturas (Phillimore, 2010). Apesar das suas limitações, o trabalho de Berry (1997) é o mais referido, conceptualizando a aculturação como as alterações culturais e a emergência de novas identidades que decorrem do encontro entre a cultura do país de acolhimento e a cultura do país de origem das pessoas refugiadas. Berry (1997) apresenta, assim, quatro estratégias: a *assimilação* – as pessoas migrantes adquirem novos valores culturais e não mantêm relações com a sua herança cultural – ; a *separação* – as pessoas migrantes apenas mantêm relações com princípios e padrões da sua cultura de origem – ; a *integração* – as pessoas migrantes absorvem novos valores da cultura de acolhimento e mantêm as relações com a sua cultura de origem – ; e a *marginalização* – as pessoas migrantes não possuem relações com nenhuma das culturas (origem e acolhimento). Todo o processo de integração inclui outros aspetos, como a

aculturação e adaptação psicológicas, que se referem a mudanças no campo psicológico, podendo estas resultar da vivência ao nível individual do processo de aculturação (Berry, 1997).

Em Portugal, a atenção relativa ao fluxo de pessoas refugiadas cresceu por parte de indivíduos, famílias e organizações da sociedade, tendo o país vindo a assistir a um crescente número de ações e movimentos, os quais pretendiam impulsionar o acolhimento de pessoas refugiadas nas comunidades locais (Costa & Sousa, 2017; Vieira et al., 2017). Como está previsto na lei, o estatuto de refugiado é atribuído a um estrangeiro ou a um apátrida quando este é reconhecido como pessoa refugiada pelas autoridades portuguesas competentes e lhe é permitido permanecer em território nacional (Lei nº 27/2008, 2008).

Deste modo, tendo em conta as condições vulneráveis que caracterizam as pessoas migrantes, é importante que o país de acolhimento delineie estratégias imediatas e adequadas e ofereça hospitalidade e empatia desde o momento de chegada das pessoas refugiadas (Barbosa et al., 2021). Assim sendo, no ano de 2015, foi fundada a PAR - Plataforma de Apoio aos Refugiados - como resposta à crise humanitária em curso (Sousa et al., 2019; Vieira et al., 2017). Mais de 300 organizações não governamentais, entidades institucionais e voluntários juntaram-se com o propósito de acolher e integrar famílias e pessoas em situação de refúgio em Portugal (Barbosa et al., 2021; Vieira et al., 2017). Segundo Sousa e colaboradores (2021), a PAR foi “(...) o principal agente da sociedade civil a emergir e a reunir e congregar esforços em comum” (p. 44) para promover o acolhimento e a integração de pessoas refugiadas no país.

Diversos autores destacam que o processo de acolhimento e integração das pessoas refugiadas em Portugal implica que sejam realizados esforços a vários domínios, incluindo a inserção nos contextos da habitação, dos cuidados de saúde, da educação, da aprendizagem da língua portuguesa, do reconhecimento de habilitações e do mercado de trabalho (Barbosa et al., 2021; Cheung & Phillimore, 2017; Costa & Sousa, 2017; Sousa et al., 2019). O processo de acolhimento inicia-se com a instalação das pessoas refugiadas nos Centros de Acolhimento Temporário para Refugiados (CATR's), isto é, alojamentos temporários com camaratas e quartos familiares, sendo atribuída uma equipa técnica, composta por representantes das entidades institucionais e organizações da PAR, a cada centro (Graça, 2018). O suporte tem a duração de, no mínimo, dois anos, e pretende que, através de acompanhamento, as pessoas refugiadas alcançassem, progressivamente, autonomia (Barbosa et al., 2021). A PAR também promove cursos e formações de forma a impulsionar e fortalecer o conhecimento e a experiência dos profissionais e voluntários que, tendo contacto direto com a população refugiada (com hábitos e atitudes culturais e religiosas diferentes), são considerados a linha da frente na prevenção da exclusão social (Vieira et al., 2017).

Para além de promover o apoio às pessoas refugiadas, tanto dentro da sociedade portuguesa como nos países de origem, a PAR também visa trabalhar no sentido de combater a xenofobia e de desenvolver mecanismos de mediação intercultural (Vieira et al., 2017). Assim, a ação da PAR focou-se em dois projetos: o Projeto Famílias PAR e o Projeto Linha da Frente PAR, sendo a finalidade do primeiro receber e integrar famílias refugiadas através do suporte da comunidade portuguesa, enquanto que o segundo pretendeu disponibilizar, através de organizações como o Serviço Jesuíta aos Refugiados (JRS-Portugal) e a Cáritas Portuguesa, apoio às pessoas refugiadas em risco nos seus países de origem, nos países vizinhos para os quais fugiram ou nos países de trânsito (Vieira et al., 2017).

Em Portugal, na prática, os últimos anos têm-se caracterizado por alguns desafios relativamente à integração de pessoas refugiadas. O apoio governamental e institucional e a inclusão de pessoas em busca de asilo e segurança no país têm evidenciado determinadas lacunas, que, da perspetiva das pessoas refugiadas, não permitem que os recursos correspondam às necessidades sentidas pelas próprias (Santinho, 2022). Não obstante, o foco das declarações políticas e formais das entidades responsáveis pelo acolhimento e integração da população refugiada ser no sentido da salvaguarda dos Direitos Humanos, do respeito pelas diferentes culturas e religiões e do cumprimento das leis que orientam os encargos políticos e sociais, de acordo com Santinho (2022), as experiências pessoais da população refugiada traduzem o contrário.

Desta forma, os desafios sentidos mantêm-se nos domínios da habitação, da educação, da saúde, do emprego, da aprendizagem da língua nacional, da aceitação e valorização das habilidades académicas e profissionais (Rebelo, 2020; Sousa et al., 2019). Nos últimos anos, tem-se verificado que os planos que têm sido estruturados e desenvolvidos para uma integração eficaz e eficiente a nível nacional não têm espelhado a realidade (Santinho, 2022). Sobre os locais de residência, embora as pessoas refugiadas fiquem geograficamente dispersas, com o intuito de os recursos e os custos adjacentes ao seu acolhimento serem repartidos pelas diversas zonas de residência, de controlar os aglomerados e, também, de atenuar o estigma, a exclusão social e a discriminação racial, nem sempre os apoios e os recursos disponibilizados correspondem às necessidades do grupo em causa (Costa & Sousa, 2017; Hynes, 2011). Um apoio importante realçado pela literatura é nas questões do tipo burocrático, visto as pessoas refugiadas estarem constantemente dependentes dos processos burocráticos e administrativos, e os serviços públicos que estão encarregues do tratamento destas questões encontrarem-se frequentemente sobrelotados, com carência de funcionários competentes e sem formação adequada ao exercício das funções e atendimento especializado a diferentes públicos (Santinho,

2022). A aprendizagem da língua nacional, como já mencionado, é considerada um dos fatores centrais no processo de integração numa nova sociedade (Barbosa et al., 2021; Rebelo, 2020). Neste sentido, Santinho (2022) apontou cinco fatores que parecem condicionar a obtenção de novas competências linguísticas, em Portugal: 1) reduzida oferta de cursos, especialmente fora dos municípios mais habitados; 2) insuficiência de formação conforme as necessidades dos professores; 3) cursos incompatíveis com a multiplicidade e diversidade de alunos/as refugiados/as em termos de género, formação, classe social, idioma, etnia, país de origem; 4) limitação de horários; e 5) turmas compostas por pessoas de diferentes níveis (que têm maior ou menor conhecimento prévio da língua). Para além disso, Graça (2018) salienta a complexa e rigorosa entrada no mercado de trabalho português e a dificuldade que existe, por parte das pessoas refugiadas, de se sustentarem com um montante de “*pocket money*” (p. 55) relativamente baixo e que não corresponde às necessidades reais. Por último, relativamente aos voluntários que cooperam no acolhimento e integração da população refugiada, constata-se que estes não são, muitas vezes, devidamente preparados para responder às necessidades das pessoas refugiadas (Santinho, 2022).

### **1.3 Contextualização da População Refugiada Afegã**

O Afeganistão é considerado um dos países mais frágeis em todo o globo (International Federation of Red Cross and Red Crescent Societies [IFRC], 2022), sendo a sua população composta por aproximadamente 40 milhões de pessoas (Garner, 2022). Atualmente, cerca de 5.5 milhões de pessoas encontram-se deslocadas internamente e 72% das famílias deslocadas foram afetadas pelos conflitos atuais (IFRC, 2022).

Ao longo dos anos, a guerra, o deslocamento forçado de pessoas e a pobreza têm tido consequências negativas na resiliência das pessoas afegãs, tornando-as mais propensas ao desenvolvimento de problemas de saúde mental e traumas (Alemi et al., 2017). Este país tem sido caracterizado por uma onda de instabilidade, caos e insegurança, expondo muitos afegãos e afegãs à violência perpetrada pelo regime Talibã (Johnson & Mason, 2007). Todavia, este último ano tem-se revelado como o mais desafiante, desde a crise humanitária, à carência de cuidados de saúde, à instabilidade económica em grande escala, à devastação do sistema financeiro, à rejeição das jovens no que respeita ao acesso à educação e às severas limitações relativamente à participação económica das mulheres e à sua movimentação (United Nations Development Programme [UNDP] Afghanistan, 2022).

Recentemente, em agosto de 2021, assistiu-se a uma alteração no cenário político, que levou ao aumento da crise de migração e do deslocamento interno da população afegã (IFRC, 2022; Larios et al., 2023; UNDP Afghanistan, 2022). Para além dos conflitos presentes no país desde 1998, devido à soberania e aos massacres do regime Talibã (Human Rights Watch, 2002), as causas desta situação são, maioritariamente, a pobreza crónica, a falta de oportunidades de emprego, acesso limitado a cuidados de saúde e questões económicas e ambientais (IFRC, 2022; UNDP Afghanistan, 2022).

Em relação à saúde da população, o Afeganistão é um dos países do mundo com taxas mais altas de subnutrição (UNDP Afghanistan, 2021), encontrando-se milhões de pessoas, migrantes e refugiadas, em situação de vulnerabilidade e com necessidade de acesso a serviços de saúde urgentes (Costa et al., 2020; IFRC, 2022). De acordo com Gulati (2010), a subnutrição é um fenómeno avassalador, visto que prejudica a mente e a percepção, reduz a produtividade e perpetua a pobreza, não permitindo que a sociedade evolua e se potencie. A literatura tem realçado as mulheres como um dos grupos mais vulneráveis que tem sido negligenciado, em particular no acesso a cuidados de saúde (Matsangos et al., 2022). Também no acesso à educação, a população tem enfrentado desafios, especialmente, as mulheres e as jovens, a quem têm sido colocadas restrições no acesso à escola e ao mercado socioprofissional no Afeganistão (Johnson & Mason, 2007), dificultando, em casos de migração forçada, a adaptação a uma nova cultura, onde se comunica através de uma língua materna diferente, e ao novo mercado de trabalho, onde o sistema apresenta diferentes requisitos (Sharifian et al., 2021; Vergani et al., 2021).

A migração da população afegã para outros países em busca de melhores condições de vida e de novas oportunidades tem sido caracterizada como desafiante, visto nos países de acolhimento as pessoas refugiadas enfrentarem diversas barreiras, como a falta de segurança no trabalho, dificuldades linguísticas, a reduzida garantia de condições básicas de saúde, o estigma e marginalização por parte das pessoas residentes dos países de acolhimento (IFRC, 2022; Rebelo, 2020; Sharifian et al., 2021).

Desta forma, parece relevante estudar o grupo de pessoas refugiadas afegãs, um dos maiores grupos de pessoas refugiadas (Ferreira, 2017). Geralmente, estas pessoas são vistas como suspeitas e perigosas, uma vez que vêm de um país pouco estável da perspetiva europeia, acabando, desta forma, por serem excluídas e muito pouco mencionadas (Bunyan, 2015).

## **1.4 Direito a Trabalho Digno de Pessoas Refugiadas**

Como diversos estudos referem, o acesso a empregos dignos nos países de acolhimento é uma das principais necessidades das pessoas em situação de refúgio e deve fazer parte do processo de integração desde o início (Bloch, 2002; Cheung & Phillimore, 2017; Gordon, 2019). Estes devem permitir que as pessoas se sintam úteis, acolhidas e seguras na comunidade que os acolhe, capazes de sustentar e proteger as suas famílias, com expectativas no que respeita ao desenvolvimento de relações sociais, com maior possibilidade de organizar e poder participar nas decisões que afetam diretamente as suas vidas, com liberdade para poderem expressar as suas opiniões e preocupações, e, também, que sintam que vivem num meio onde há igualdade de oportunidades para pessoas de todos os géneros (International Labour Organization [ILO], 2018; UNHCR, 2021).

Atualmente, apesar de a migração das pessoas refugiadas não ser originada pela busca de trabalho e de oportunidades económicas, o campo da empregabilidade faz parte do processo de integração (ILO, 2016). Nesta linha, de acordo com a Convenção de 1951, é internacionalmente reconhecido que as pessoas refugiadas devem ter acesso ao mercado de trabalho no país de acolhimento, devendo ser disponibilizadas oportunidades de acesso a empregos dignos, livres de violência, discriminação, assédio e exploração (UNHCR, 2021). A ILO (2013) caracteriza o trabalho digno através de 10 componentes, considerados direitos no local de trabalho: (a) oportunidades de empregabilidade; (b) trabalho adequado e bem remunerado; (c) condições justas de horário laboral; (d) articulação entre vida pessoal, familiar e profissional; (e) abolição de empregos que não respeitam os direitos humanos; (f) estabilidade e segurança no ambiente laboral; (g) igualdade de oportunidades; (h) ambiente de trabalho seguro; (i) segurança social; e (j) existência de diálogo social e representação de empregadores e funcionários.

O trabalho digno e a proteção sobre as leis de trabalho e segurança social dos Estados para pessoas refugiadas são considerados aspetos fundamentais, uma vez que beneficiam tanto as pessoas em busca de asilo, através do aumento da capacidade de resiliência e de autoconfiança, assim como as sociedades que os acolhem, através da redução e da prevenção da exclusão social, das desigualdades e da pobreza (UNHCR, 2021). Por um lado, parece que as pessoas refugiadas favorecem as comunidades de acolhimento a nível pessoal, económico e social, contribuindo com novas competências, talentos e experiências profissionais (ILO, 2016; UNHCR, 2014). Por outro lado, parece que, muitas vezes, as pessoas refugiadas preenchem as lacunas e as vagas de mão-de-obra nos mercados locais e nas zonas onde há menor força de trabalho e população mais velha (ILO, 2016; UNHCR, 2014). Segundo a International Labour

Organization (ILO, 2016), verifica-se que há uma concentração de trabalhadores migrantes nos setores da agricultura, da construção e do trabalho doméstico.

Assim, no panorama internacional, a concretização de esforços para a adoção de medidas e ações pode facilitar a cooperação entre os países para a erradicação da pobreza e a garantia da paz (United Nations, 2015). Deste modo, na Agenda de 2030 das Nações Unidas foi estabelecida a área da empregabilidade como uma das áreas de intervenção mais relevantes (United Nations, 2015). Especificamente, relacionado com o trabalho digno, destacam-se quatro Objetivos do Desenvolvimento Sustentável (ODS's) (United Nations, 2015):

**Tabela 1.1**

*Descrição dos ODS's Associados ao Trabalho Digno*

<b>ODS</b>	<b>Descrição dos Objetivos</b>
<b>ODS 4</b>	“Ensure inclusive and equitable quality education and promote lifelong learning opportunities for all” (p. 19)
<b>ODS 5</b>	“Achieve gender equality and empower all women and girls” (p. 20)
<b>ODS 8</b>	“Promote sustained, inclusive and sustainable economic growth, full and productive employment and decent work for all” (p. 21)
<b>ODS 16</b>	“Promote peaceful and inclusive societies for sustainable development, provide access to justice for all and build effective, accountable and inclusive institutions at all levels” (p. 28)

A carência de oportunidades de emprego com condições de trabalho digno é uma realidade da esfera mundial com consequências graves e limitantes na vida de muitas pessoas, pelo que no sentido de concretizar mudanças ao nível da promoção de trabalhos dignos e justos pode ser necessário a promoção de intervenções multidimensionais em que seja assegurada coerência das políticas (European Commission, 2018).

## **1.5 Integração no Mercado de Trabalho**

Diversos autores e investigadores definem a integração de diferentes formas, mas parece existir um consenso na agenda política, salientado por Phillimore (2012), de que este conceito engloba

três fatores: a igualdade no acesso aos recursos, a aquisição da língua nacional e a participação ativa na sociedade.

O apoio social e comunitário no acesso a recursos práticos e funcionais, durante o processo de integração, é salientado como importante, visto fomentar interações positivas e permitir que haja iguais oportunidades para todos (Phillimore, 2012; Vilié, 2021). O domínio da língua do país de acolhimento tem sido comprovado como uma mais-valia na procura e no acesso a empregos dignos e adequados às competências de cada pessoa refugiada (Cheung & Phillimore, 2013; Eggenhofer-Rehart et al., 2018; Santinho, 2022). Vantagens como informar-se sobre as ofertas e os postos de trabalho anunciados, compreender os critérios de recrutamento e aceder a cursos e formações com certificados podem facilitar o processo de adaptação à nova sociedade e de inserção no mercado de trabalho (Santinho, 2022). Neste âmbito, como já foi mencionado, o trabalho e a contribuição das pessoas refugiadas para o crescimento económico do país de acolhimento são aspetos valorizados no processo de integração, na medida em que promovem contacto social e facilitam a independência financeira (Cheung & Phillimore 2013; Ferreira, 2017).

A integração e o acesso facilitado ao mercado de trabalho por parte das pessoas refugiadas podem ser dos principais fatores facilitadores (que beneficia) da integração estrutural e bem sucedida na sociedade de acolhimento (Cheung & Phillimore, 2013; Graça, 2018; Secretariado Técnico da PAR, 2017). A literatura reconhece que quanto mais estável é o mercado de trabalho, melhor será a integração de migrantes e mais políticas e investimentos serão realizados no âmbito do crescimento económico e da criação de empregos novos e de qualidade (Vilié, 2021). Outro aspeto relevante foi realçado no estudo de Cheung e Phillimore (2017) que constataram que a dificuldade no acesso ao trabalho tem implicações na saúde, em particular, na saúde mental.

Neste sentido, o emprego pode favorecer o desenvolvimento das sociedades através de três meios: a) a melhoria dos padrões de vida, já que o trabalho tem influência no nosso bem-estar psicológico, físico e material, a estabilidade da família e daqueles que dependem da remuneração e a satisfação que sentimos ao longo da vida; b) o aumento da produtividade e da eficiência dos trabalhadores, que faz a sociedade crescer economicamente; e c) a coesão social, uma vez que os empregos dignos contribuem para a estabilidade social e política da comunidade, da qual fazem parte cidadãos comprometidos com os seus deveres e direitos cívicos, identidades sociais e estatutos, que, por sua vez, lhes permitem sentirem-se seguros e conectados com as outras pessoas (Cheung & Phillimore 2013; European Commission, 2018). De facto, verificou-se que a procura de emprego sucedida é maior nos dois primeiros anos desde

a chegada ao país de acolhimento se as relações criadas nos primeiros momentos da integração na comunidade de acolhimento, tanto com outras pessoas refugiadas como com pessoas residentes, forem significativas e transmitam sentimentos de suporte e segurança (Vergani et al., 2021). Para além disso, a literatura constatou que quanto mais cedo uma pessoa se inserir no mercado de trabalho, mais benefícios irá apresentar a longo prazo (Grönlund & Nordlund, 2022). Evidentemente, maior probabilidade vai ter de se sentir parte de uma comunidade e vai mostrar maior capacidade de construir redes sociais e relações pessoais (Vitale & Ryde, 2016).

Todavia, uma das lacunas a nível de informação que é realçada pela literatura é sobre como procurar um emprego (Vitale & Ryde, 2016). O estudo de Vitale e Ryde (2016) concluiu que a reduzida percepção de autoeficácia por parte de pessoas deslocadas pode ser originada pela falta de informação, podendo significar que os estatutos que antes possuíam tinham desaparecido. Isto é, se as pessoas refugiadas não têm acesso adequado a informação que lhes pode facilitar a sua adaptação à nova sociedade, mais difícil se torna a sua integração (Vitale & Ryde, 2016). Neste domínio, os serviços de apoio e aconselhamento na procura de emprego, os quais fazem parte das organizações e instituições que acolhem e acompanham as pessoas refugiadas, poderiam ser uma ponte importante entre aqueles que contratam e aqueles que procuram emprego, contactando potenciais empregadores e prestando mentoria às pessoas que procuram ativamente tornar-se colaboradoras de uma entidade empregadora (Eggenhofer-Rehart et al., 2018; Graça, 2018).

Em relação a Portugal, Costa e Sousa (2017) determinam que o país necessita de pessoas em idade ativa que contribuam para o crescimento económico. No entanto, a instabilidade laboral e o fraco mercado de trabalho, que caracterizam a situação nacional, parecem ser fatores que acentuam os indignos salários que, por sua vez, não permitem uma acessível entrada no setor habitacional e sustentar e atender às necessidades pessoais e familiares (Santinho, 2022).

A integração socioprofissional é apresentada como uma das áreas que maior desigualdade de género contempla, havendo, contudo, uma evidente carência de estudos relativamente à análise dos padrões de género no estabelecimento de migrantes no mercado de trabalho a longo-prazo (Grönlund & Nordlund, 2022). Segundo os autores Grönlund e Nordlund (2022), uma das grandes limitações das mulheres na integração no mercado de trabalho e no acesso a empregos dignos e justos é o excesso de peso no que respeita aos cuidados e responsabilidades domésticas.

## 1.6 Condições de Saúde Mental no Quadro da Migração

Nos últimos anos, a investigação no campo da saúde tem-se vindo a desenvolver no âmbito dos determinantes sociais da saúde (World Health Organization [WHO], 2023). Por definição, as condições com que se nasce e vive, como a etnia, o local de nascimento ou o estatuto socioeconómico da família onde se cresce, que são condicionadas pelos sistemas políticos, económicos, sociais e culturais da região, do país e do mundo, refletem-se como determinantes sociais da saúde (WHO, 2023).

Deste modo, além dos fatores biológicos, considera-se que fatores psicológicos, sociais, económicos, políticos, educacionais, também apresentem influência no estado de saúde das populações (WHO, 2023). Nesta perspetiva, fatores como o *stress* aculturativo ou a experiência de discriminação e preconceito nas sociedades de acolhimento têm relevância para a compreensão da saúde e bem-estar de pessoas migrantes.

No presente estudo, utilizar-se-á a definição de Saúde Mental da Organização Mundial de Saúde que descreve este conceito como “um estado de bem-estar no qual cada indivíduo toma consciência das suas próprias capacidades, consegue lidar com os *stresses* quotidianos, consegue trabalhar de forma útil e produtiva e é capaz de contribuir para a sua comunidade” (WHO, 2022).

De forma geral, as pessoas refugiadas apresentam indicadores de saúde mais baixos, em comparação com a população em geral (Matsangos et al., 2022). A saúde mental das pessoas em busca de asilo e segurança é determinada pela exposição a determinados fatores de risco, sendo que estes podem ser experienciados antes, durante e após migrarem e se estabelecerem noutra país (Kirmayer et al., 2011; Priebe et al., 2016; Siriwardhana et al., 2014). O quadro clínico e psicológico das pessoas refugiadas é um assunto que também se consubstancia como um problema de saúde pública, uma vez que as condições de saúde que estas pessoas apresentam, nas diferentes fases mencionadas, terá impacto não só no seu bem-estar físico, mental e social, como também na saúde das comunidades de acolhimento (IOM, 2022; Matsangos et al., 2022).

Alguns estudos concluíram que a vulnerabilidade vivenciada por pessoas refugiadas pode torná-las mais suscetíveis ao desenvolvimento de perturbações mentais e outros problemas somáticos de saúde (Alemi et al., 2014; Hvass et al., 2022; Kassam et al., 2020). As perturbações mentais mais frequentes em pessoas refugiadas parecem dividir-se em três categorias: perturbações de humor (e.g., depressão); perturbações de ansiedade (e.g., perturbação de ansiedade generalizada) e perturbações do uso de substâncias (e.g., abuso e

dependência de álcool e drogas); e, ainda, Perturbação de *Stress Pós-Traumático* (American Psychiatric Association, 2014; Bogic et al., 2012). As necessidades que a população refugiada apresenta são físicas e psicológicas, podendo, tanto as experiências passadas como as presentes, ter impacto na sua saúde, principalmente a nível mental (Vitale & Ryde, 2016). Apesar da urgência desta questão, segundo Kirmayer et al. (2011), disponibilizar serviços e cuidados na área da saúde mental adequados e oportunos a pessoas refugiadas é um grande desafio.

Os fatores *stressores* dividem-se, desta forma, em fatores pré-migração, fatores de migração e fatores pós-migração (Bogic et al., 2012; Priebe et al., 2016; Vilié, 2021).

### ***1.6.1 Fatores de Risco Pré-Migratórios (no país de origem)***

O ambiente que antecede a migração é marcado por instabilidade e incerteza. Durante este período, as experiências que são vividas pelas pessoas migrantes parecem ter um grande impacto nas suas vidas presentes, uma vez que, na maioria, estas podem já ter passado por situações de tortura, massacres, violação, abusos, violência sexual, testemunho de mortes e torturas a pessoas do seu sistema familiar (Burnett & Peel, 2001; Vilié, 2021). Paralelamente, estas pessoas podem ser vítimas e testemunhas de destruição de casas e propriedades, desaparecimentos de familiares, de pessoas mantidas como reféns em péssimas condições (Burnett & Peel, 2001), podendo, ainda, ser expostas a violência traumática e genocídios e passar por dificuldades económicas e financeiras (Kassam et al., 2020). A experiência de perda de pessoas próximas, de identidade e de estatuto, aliada a experiências de ser vítima de racismo e discriminação, de pobreza e falta de habitação parece culminar na progressiva deterioração da sua saúde mental (Burnett & Peel, 2001; Costa et al., 2020).

### ***1.6.2 Fatores de Risco durante o Processo de Migração***

Durante o processo de migração as pessoas refugiadas podem sofrer danos físicos e psicológicos, como violência sexual e aquisição de doenças contagiosas, e ser separadas dos seus familiares e amigos devido a conflitos e guerras (Kassam et al., 2020; Priebe et al., 2016). As viagens que fazem desde o seu país de origem até ao país de acolhimento não são, maioritariamente, seguras, podendo demorar dias, meses ou anos, e implicando que estas pessoas passem por mudanças, deslocações imprevisíveis e outras dificuldades durante todo o processo (Ventevogel et al., 2015).

### **1.6.3 Fatores de Risco Pós-Migratórios (no país de acolhimento)**

A migração forçada implica que as pessoas refugiadas se adaptem a uma série de condições num curto espaço de tempo, pelo que, apesar de muitos dos seus problemas sociais e de saúde já existirem previamente, parecem ser exponenciados após a partida do seu país de origem (Ventevogel et al., 2015).

Toda a experiência pela qual as pessoas refugiadas passam no país de acolhimento pode impactar e afetar a saúde mental e psicológica, especialmente quando não é positiva (Alemi et al., 2014; Vitale & Ryde, 2016). Alguns destes fatores podem ser o isolamento social, o desemprego e sentimentos de discriminação e de racismo, uma vez que a investigação mostra que o racismo sistémico pode perpetuar a crença de que as pessoas em busca de asilo poderão usurpar e ocupar os postos de trabalho e afetar de forma negativa a sociedade que as acolhe (Kassam et al., 2020). Os fatores *stressores* podem estar associados ao baixo poder económico que apresentam e às dificuldades no acesso à educação e ao emprego com que se deparam (Alemi et al., 2014).

Em geral, as pessoas que se encontram em situação vulnerável em busca de abrigo e segurança deparam-se com muitos obstáculos na área da saúde e da saúde mental, dos quais são realçados o *stress* aculturativo (e.g., barreiras culturais e linguísticas), diferentes sistemas de crenças relativamente a diagnósticos e tratamentos, perspetivas culturais divergentes, dissonância de estatutos, necessidade de estabelecimento de confiança nos serviços, nas autoridades e nos profissionais, atrasos no diagnóstico e nos tratamentos a nível psicológico (Alemi et al., 2014; Giacco et al., 2014; Magwood et al., 2022).

### **1.6.4 Fatores de Suporte e Impacto no Processo de Integração no País de Acolhimento**

A chegada ao país de acolhimento deve incluir uma receção positiva e apoio adequado às necessidades das pessoas refugiadas, providenciado por profissionais qualificados, de forma a que o processo de integração seja bem sucedido (Bogic et al., 2012), caso contrário o contexto de acolhimento pode acentuar ou perpetuar os problemas já existentes (Ventevogel et al., 2015). De acordo com Moleiro et al. (2018), é importante que profissionais de saúde e de saúde mental que intervêm nestes contextos tenham formação para a diversidade, em termos de etnia, identidade de género, religião, classe social, estatuto económico.

O bem-estar e a saúde mental das pessoas refugiadas podem ser positivamente condicionados por fatores de suporte, como relações familiares e sociais seguras, boas

estratégias individuais de *coping*, ligação a costumes e práticas religiosas e espirituais e forte apoio comunitário e familiar (Kassam et al., 2020; Siriwardhana et al., 2014). Segundo Beiser (2005), a promoção dos cuidados de saúde e saúde mental parece contribuir para que as pessoas refugiadas vivam vidas com mais significado.

### **1.7 Desigualdade de Género na População Refugiada**

Como a literatura demonstra, há uma lacuna evidente no que respeita à investigação sobre os processos de integração das pessoas refugiadas de uma perspetiva de género (Cheug & Phillimore, 2017; Grönlund & Nordlund, 2022). Parece, de facto, necessário encarar a crise de pessoas refugiadas de acordo com uma perspetiva de género, uma vez que as normas, diretrizes e condutas dos países de origem e de acolhimento podem variar e afetar os diferentes cenários e aspetos do processo de integração, em particular, das mulheres na sociedade de acolhimento (Vilié, 2021).

As mulheres são, por hábito e costumes tradicionais, as que mais responsabilidades acarretam relativamente à integração da família no país e na comunidade de acolhimento, sendo assim, cada vez mais necessário o aumento de investigação no âmbito das diferenças de género aquando da integração (Alcalá & Leidl, 2006). Para além disso, verifica-se também que, tanto nos países de origem como nos países de acolhimento, as mulheres têm maior probabilidade de enfrentar desigualdades estruturais e sociais (Alcalá & Leidl, 2006).

No Afeganistão, como já foi referido, as mulheres e as jovens continuam a ser sujeitas a elevados níveis de violência baseada no género (IFRC, 2022; Johnson & Mason, 2007; UNDP Afghanistan, 2022). Desde a tomada de posse do regime Talibã que as mulheres têm visto as suas liberdades e os seus direitos condicionados, especialmente a nível político e financeiro (Brechenmacher, 2021; UNDP Afghanistan, 2021). Atualmente, os setores nos quais mais trabalho as mulheres obtêm são na agricultura e na produção de têxteis e vestuário (UNDP Afghanistan, 2022), devido ao afastamento dos antigos postos de trabalho, como no Ministério da Educação e nas instituições educacionais (Garner, 2022). Adicionalmente, realça-se que o regime não permite que nenhuma mulher viaje sem um acompanhamento do sexo masculino e encoraja casamentos forçados (Brechenmacher, 2021; UNDP Afghanistan, 2021).

Como podemos verificar nos dados recolhidos pelo Women, Peace and Security Index 2019/2020, este país tem a segunda pior classificação no que se refere ao respeito, aos direitos e à representação das mulheres na sociedade (Georgetown Institute for Women, Peace and Security & Peace Research Institute Oslo, 2019).

Embora nos últimos dois anos as circunstâncias se tenham intensificado, tendo sido impostas cada vez mais restrições às mulheres, não só a nível económico, mas também social, entre 1998 e 2019, o progresso do Afeganistão foi cada vez sendo mais visível, ainda que lentamente, uma vez que mais mulheres foram progressivamente inseridas na força trabalhadora, tendo a sua participação aumentado em 8% (UNDP Afghanistan, 2022). Atualmente, as mulheres têm sido afastadas de determinados setores, como o setor privado, a administração pública, serviços na área social, e posições de trabalho como diretora administrativa (UNDP Afghanistan, 2022).

Ao longo de todo o processo de integração, as mulheres refugiadas parecem deparar-se com maiores desafios do que os homens, como são exemplos a cultura, a língua, o acesso ao mercado de trabalho, o sistema escolar e, ainda, as responsabilidades e funções tradicionais de trabalho doméstico (Albrecht et al., 2021). Segundo a literatura, as mulheres refugiadas sofrem de uma “desvantagem tripla” no que diz respeito ao acesso à educação e ao trabalho, por encontrarem uma maior dificuldade diretamente associada ao seu género, condição de migrante e reconhecimento de estatuto de refugiada (European Migration Network, 2021; Liebig & Tronstad, 2018).

As mulheres constituem um terço da população refugiada da UE, sendo deste modo um grupo que necessita de especial atenção e um maior investimento na investigação deste contexto (Albrecht et al., 2021). Neste sentido, e de acordo com Grönlund e Nordlund (2022), o apoio sistémico dado às mulheres relativamente à sua participação no mercado de trabalho pode ser vantajoso para o seu desenvolvimento, para a igualdade de género e para a sua independência económica.

## **1.8 Definição do Problema e Objetivos do Presente Estudo**

A temática da integração socioprofissional das pessoas refugiadas nos países de acolhimento, de uma perspetiva de género, tem vindo a ganhar interesse e preocupação da investigação. A literatura tem avançado nesta área, como por exemplo em países como a Suécia (Grönlund & Nordlund, 2022) e a Holanda (Nasrat, 2020), embora ainda não se tenha mostrado ser o suficiente para colmatar as lacunas apresentadas.

Em relação aos apoios que a população refugiada recebe e as barreiras com que se depara parecem ter impacto no sucesso do acolhimento e da integração, em relação a diversos domínios, contribuindo para a progressiva autonomia e independência financeira. O tema do acolhimento e da integração de pessoas refugiadas reveste-se de particular interesse, quer

científico quer social, uma vez que tem sido um assunto atualmente discutido e com impacto a nível político, social e económico, não só no mundo como também em Portugal.

Como mencionam Vitale e Ryde (2016), para que as pessoas refugiadas possam ser integradas, empoderadas e sintam que fazem parte da sociedade de acolhimento é determinante que as suas vozes sejam ouvidas. Desta forma, torna-se necessário dar visibilidade à voz destas pessoas e compreender as suas experiências, para que, conhecendo as necessidades de cada público-alvo, seja possível estabelecerem-se objetivos e delinearem-se estratégias e programas de resposta adequados para uma melhor intervenção psicológica, social e política. O presente estudo é, assim, relevante já que são poucas as investigações realizadas no âmbito da população afegã.

Assim, a minha proposta é a elaboração de um estudo para explorar os desafios da população refugiada afegã no processo de integração socioprofissional e acesso a trabalho digno em Portugal, e as suas relações com a saúde e bem-estar experienciados, tendo também em conta as possíveis diferenças de género existentes.

Deste modo, foram definidos os seguintes objetivos específicos:

- Analisar o processo de inserção e de acesso ao mercado de trabalho português;
- Averiguar se os empregos e as condições destes respeitam e valorizam as pessoas refugiadas;
- Compreender de que forma as experiências de trabalho das pessoas refugiadas estão associadas à sua saúde mental;
- Explorar possíveis diferenças entre as vivências de homens e mulheres.

## Capítulo 2: Método

O presente estudo constituiu uma investigação qualitativa que pretende descrever experiências, mais concretamente as experiências no que diz respeito ao processo de integração socioprofissional pelo qual as pessoas refugiadas afegãs passam em Portugal, associado ao bem-estar e acesso a trabalhos dignos.

Os estudos de carácter qualitativo são, por norma, pesquisas onde o/a investigador/a tem um papel observatório e o foco é a qualidade da informação obtida (Macdonald & Headlam, 2008). Através de um método qualitativo procura-se compreender, contextualizar e interpretar as perspetivas dos/as participantes e a forma como os mesmos experienciam o mundo que os rodeia, sendo que a atribuição de significados é, maioritariamente, subjetiva (Macdonald & Headlam, 2008). Como afirmam Braun e Clarke (2006), neste tipo de investigação parece ser essencial que aquilo que o/a investigador/a deseja saber coincida com o quadro teórico e com o método utilizado.

Após serem realizadas as entrevistas, a equipa de investigação optou pela realização de uma análise temática. Esta consiste numa metodologia de análise qualitativa que identifica, analisa e define temas/padrões/conceitos dentro dos dados obtidos (Braun & Clarke, 2006). Os temas devem conter informação relevante no que diz respeito à questão de investigação, informação esta que pode configurar um determinado nível de significado padronizado conforme o conjunto dos dados (Braun & Clarke, 2006). Uma das vantagens deste método, levantada pela literatura, é relativamente à sua flexibilidade quanto à possível análise detalhada de uma vasta quantidade de dados, podendo ao mesmo tempo também ser uma desvantagem, uma vez que esta flexibilidade pode tornar demasiado difícil a decisão sobre que aspectos dos dados a investigadora se focar (Braun & Clarke, 2006). Outras vantagens referem-se à facilidade de aplicação e de acesso do método por parte de investigadores com reduzida experiência no ramo qualitativo, à origem de novos e inesperados *insights* e à interpretação dos dados coletados, tanto a nível social como psicológico (Braun & Clarke, 2006).

O método escolhido supramencionado baseia-se numa estrutura construtivista, através da qual são elaborados significados. Neste paradigma pretende-se analisar de que forma os contextos socioculturais e as condições, principalmente, a nível estrutural, se relacionam com as experiências, significados e realidades dos participantes (Braun & Clarke, 2006). No estudo em questão, a condução das entrevistas permitiu ouvir relatos e histórias pessoais que, por sua vez, tornaram possível a construção de significados sobre cada tópico em análise. Salienta-se,

ainda, que numa pesquisa de natureza qualitativa reconhece-se que existe subjetividade no processo de análise dos dados recolhidos. Por isto assume-se que, no caso da realização de uma análise temática, parece, por vezes, imprescindível o parecer profissional do/a investigador/a para o estabelecimento do que cada domínio/tema é (Braun & Clarke, 2006).

## **2.1 Participantes**

Os critérios de inclusão na amostra estabelecidos foram os seguintes: (a) ter nacionalidade afegã; (b) ter idade igual ou superior a 18 anos; (c) ser pessoa com estatuto de refugiado ou a aguardar decisão sobre pedido de proteção internacional; e (d) ser pessoa que fale e compreenda a língua portuguesa ou inglesa.

A amostra foi composta por 10 participantes ( $n = 10$ ), cinco do sexo masculino e cinco do sexo feminino, com idades compreendidas entre os 19 e 51 anos (a média de idades foi de 28.5 anos). Relativamente à situação profissional, três encontravam-se desempregados, enquanto os outros sete afirmaram estarem empregados. Quanto ao estatuto civil, 60% dos participantes eram casados, embora apenas quatro mencionaram ter filhos. No que diz respeito ao nível de educação, sete participantes concluíram uma licenciatura, dois terminaram o ensino secundário e um finalizou o 11º ano. Quanto às pessoas com quem coabitavam, oito participantes mencionaram viver com membros da família, enquanto os outros dois viviam com colegas de casa.

## **2.2 Instrumentos**

A metodologia utilizada para a recolha de dados foi a entrevista. Este método é, segundo Farr (1982), comumente utilizado na investigação social qualitativa e define-se como uma técnica que permite, num encontro de troca de palavras entre duas ou mais pessoas, ao/à entrevistador/a descobrir e explorar outros pontos de vista, atitudes e experiências sobre fenómenos do quotidiano e histórias da vida dos/as participantes. As entrevistas podem ser estruturadas, semiestruturadas ou não estruturadas, individuais ou em grupo.

No âmbito do presente estudo foram conduzidas entrevistas individuais de forma presencial e *online*, com duração de entre 20 a 45 minutos, seguindo um guião de natureza semiestruturada. Como DiCicco-Bloom e Crabtree (2006) descrevem, as entrevistas têm como principal objetivo incentivar a pessoa entrevistada a partilhar, pelas suas próprias palavras, o máximo de informação possível relativamente a um determinado assunto. Claro que, neste sentido, é crucial ser estabelecido um ambiente confortável onde os/as entrevistados/as se sintam seguros/as para

compartilhar as suas experiências e opiniões pessoais. A entrevista como instrumento de recolha de dados qualitativos apresenta vantagens, tais como possibilitar uma atenção especializada sobre assuntos de carácter pessoal e social, permitindo simultaneamente que o/a entrevistador/a oriente o alinhamento das questões (Creswell, 2009; DiCicco-Bloom & Crabtree, 2006).

Para as entrevistas semiestruturadas é previamente elaborado um conjunto de perguntas abertas a partir do qual decorrem as entrevistas, embora o diálogo entre entrevistador/a e entrevistado(s/as) possa sempre fazer surgir outras questões relevantes (DiCicco-Bloom & Crabtree, 2006). Neste tipo de entrevista é esperado que sejam abordados temas latos que permitam aprofundar a compreensão pelas perspetivas dos/as participantes, e que haja liberdade para alterar questões ou a ordem destas, conforme o mais adequado e vantajoso para o decorrer do estudo (Macdonald & Headlam, 2008). De realçar, ainda, que, no âmbito do estudo, foram conduzidas entrevistas do tipo experiencial (Creswell, 2009), uma vez que se considerou importante perceber de que forma o tema em estudo - o processo de integração socioprofissional em Portugal - moldou ou afetou as vivências e as percepções dos/as participantes. Assim, a investigadora, através dos dados qualitativos recolhidos, propôs-se a dar autenticidade, transparência e representatividade às “histórias” contadas pelos/as próprios/as participantes.

Para a condução das entrevistas semiestruturadas foi elaborado, pela própria investigadora e respetiva orientadora, um guião de entrevista (ver apêndice A), que tinha como principal objetivo orientar a entrevistadora. No decorrer das entrevistas, pretendeu-se explorar os seguintes tópicos: recursos disponibilizados durante o processo de integração em Portugal, tipos de experiências na familiarização e no envolvimento no mercado de trabalho, aprofundamento das dificuldades vivenciadas pelas pessoas e famílias refugiadas afgãs, sentimentos relativos à valorização profissional e ao bem-estar mental e físico.

Posteriormente, deu-se seguimento ao processo de análise da informação obtida através das entrevistas realizadas.

### **2.3 Procedimento**

Inicialmente, foi realizado o guião das entrevistas, como referido, com o apoio da orientadora. Depois foi submetido via *e-mail* à Comissão de Ética o formulário de submissão tendo como anexos quatro documentos – (1) guião de entrevista, (2) consentimento informado (ver apêndice B), (3) *debriefing explanation* (ver apêndice C), e (4) questionário sobre tratamento dos dados pessoais (ver anexo).

Relativamente à amostra, esta foi composta por amostragem por conveniência, tendo sido constituída não só por participantes que contactaram as entidades e as instituições pelas quais o estudo e respetivos objetivos foram divulgados, mas também por participantes de amostragem de bola de neve – uma vez que os/as participantes fazem parte de uma comunidade particular, com língua e cultura própria, foi a pedido da investigadora que alguns participantes, após a entrevista, contactaram e indicaram outras pessoas refugiadas que se enquadravam nos critérios de inclusão estabelecidos, assegurando-se sempre a participação voluntária e livre.

No que diz respeito às entrevistas, os seus agendamentos foram realizados em contacto direto com os/as participantes, tendo estas se realizado, como já referido, via *online* e presencial, conforme a localização geográfica de cada um/a. De realçar que as entrevistas foram realizadas na língua inglesa, sem apoio de intérpretes. Recorreu-se a um gravador para que os áudios das entrevistas, posteriormente, fossem utilizados para a transcrição na íntegra das mesmas, pela própria investigadora. Nas transcrições foi salvaguardada a identidade dos/as participantes, tendo sido substituídos os nomes próprios dos/as participantes pelas primeiras letras dos respetivos nomes e eliminados todos os excertos que pudessem colocar em causa a privacidade e o anonimato das pessoas entrevistadas. No início de cada entrevista, para além de ter sido elaborada uma pequena introdução sobre o estudo e explicação acerca dos procedimentos e limites do mesmo, foi também entregue e assinado o consentimento informado. Neste seguimento, foi, ainda, facultado um documento a todas as pessoas participantes denominado *debriefing explanation*, com uma breve contextualização sobre o estudo e os possíveis contactos disponíveis no caso de haver necessidade por parte de algum/a participante de questionar e comentar algo relacionado com o estudo vigente.

Durante as entrevistas, dado as características e particularidades dos/as participantes, foi necessário a investigadora estabelecer uma relação de confiança e de segurança com os/as envolvidos/as. Neste quadro foi crucial a entrevistadora apresentar-se calma, empática, transparente e neutra, tanto na escuta como na formulação das questões, de forma que as pessoas entrevistadas sentissem liberdade para expressar percepções e partilhar as suas histórias. Ao longo das conversas, para além de a investigadora seguir o guião previamente elaborado, a mesma também sentiu necessidade de, por vezes, seguir a cadeia de ideias, alterando ou acrescentando outras perguntas que conduzissem a um maior esclarecimento e aprofundamento dos temas em questão. De forma a explorar os valores, as atitudes e as opiniões dos/as participantes, no decorrer das entrevistas foram utilizadas expressões como “*In what way...*” e “*How do you think...*”.

Para o processamento dos dados obtidos através das entrevistas, foi utilizado o *software* MAXQDA, de forma a codificar os temas e beneficiar de organização, profundidade e rigor na análise. A entrevistadora realizou a análise temática com o suporte da orientadora. As entrevistas, após serem inseridas no *software* mencionado, foram lidas múltiplas vezes para que, através de uma maior familiarização com os dados, fossem identificados os domínios e os temas gerais apresentados pelas pessoas entrevistadas. Posteriormente, foram originados os primeiros nove códigos, isto é, temas, que permitiram organizar e codificar os dados numa primeira fase mais abrangente. Mais tarde, novamente com o apoio da orientadora, foi possível a redução e organização dos temas. A abordagem de codificação dos dados descrita definiu-se como uma análise mista, embora maioritariamente indutiva, visto que os temas identificados durante e após a leitura e revisão das entrevistas apresentaram uma forte relação com os conceitos em estudo. Assim, nas fases de codificação e de interpretação dos dados foi evidente a presença de reflexividade por parte da equipa de investigação.

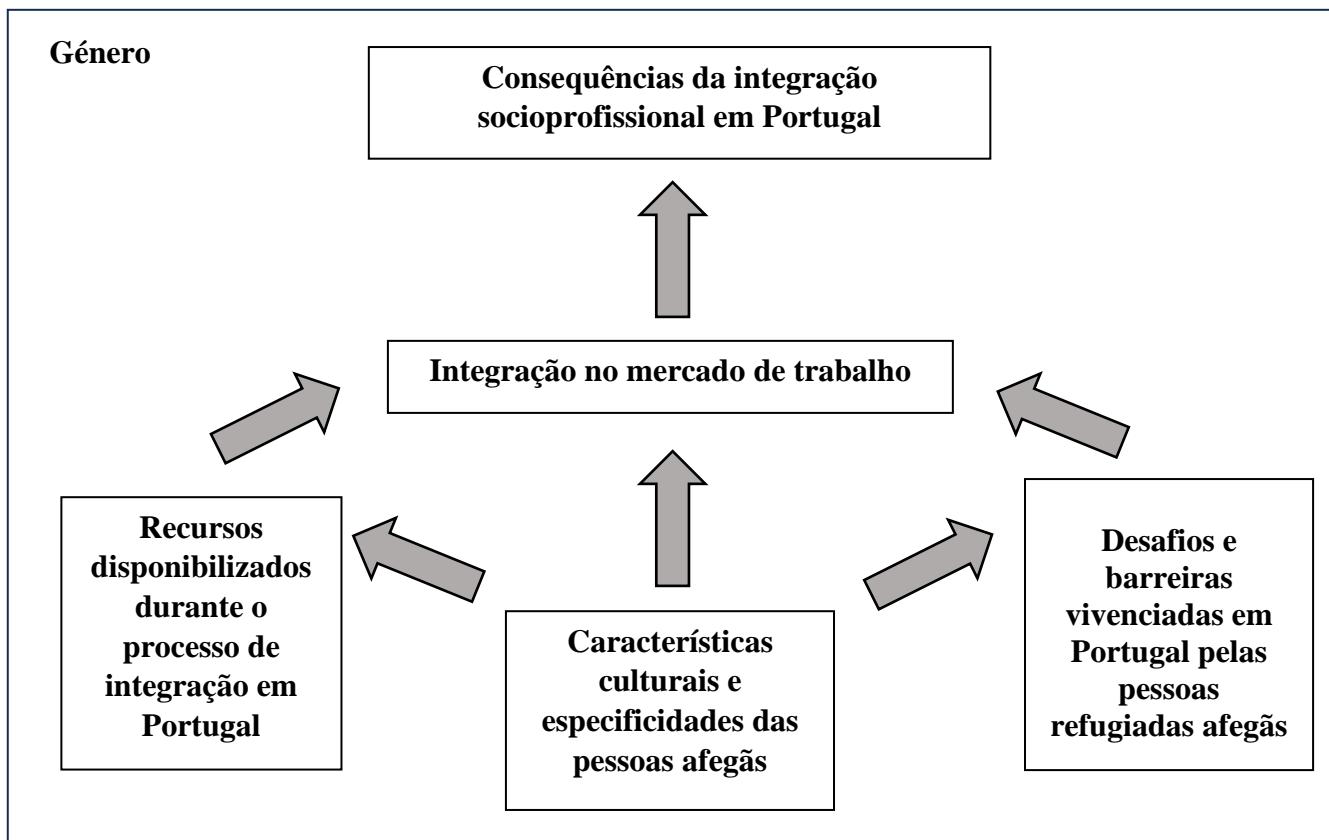


## Capítulo 3: Resultados

A análise temática permitiu identificar cinco domínios principais: (a) Características culturais e especificidades das pessoas afegãs; (b) Recursos disponibilizados durante o processo de integração em Portugal; (c) Desafios e barreiras vivenciadas em Portugal pelas pessoas refugiadas afegãs; (d) Integração no mercado de trabalho; e (e) Consequências da integração no mercado de trabalho em Portugal. Na figura 3.1 podemos observar as relações entre os diversos domínios. De realçar, ainda, que ao longo da análise surgiram, em cada domínio principal, subtemas que se relacionam entre si.

**Figura 3.1**

*Mapa Temático dos Cinco Domínios Principais que Compõem a Análise Realizada*



### 3.1 Características Culturais e Especificidades das Pessoas Afegãs

As pessoas entrevistadas reportaram a existência de características específicas relativamente à sua cultura e hábitos, das quais foram realçadas a religião e o vestuário.

No que diz respeito à religião, todas as pessoas entrevistadas se apresentaram como muçulmanas, incluindo a participante 6, que afirmou “(...) *we are muslims* (...). Neste sentido, a mesma participante referiu que quando estão em casa, ela e a sua família “(...) *we do the pray for four times - in the morning, lunch, evening and night*”. Foi mencionado, pela mesma entrevistada, que também para crianças há um tipo de educação religiosa específica, sendo que foi referido que há uma “(...) *special mosque for my children because my children have to read [palavra em afgão]* (...) *we have one book... it's name is [palavra em afgão]*”. Já nos horários de trabalho, a participante 6 referiu que “*I have to do two times pray, (...) at lunch and also in the evening*”.

Outra particularidade da cultura afgã que foi referida foi relativamente ao vestuário e às limitações colocadas, principalmente, às mulheres. A participante 1 revelou que “(...) *in Afghanistan I must wear (...) hijab*”. Para além disso, a mesma referiu que “(...) *in Afghanistan (...) there was a lot of conditions and limitations for women and girls, like we cannot go out alone during the night*”. Assim, como a participante 9 disse “(...) *after Taliban is coming, women can't go outside*”.

Em relação à educação e ao trabalho das meninas e das mulheres, a participante 6 comentou que “(...) *for women (...) life was difficult (...) I was a teacher in Afghanistan (...) and for now the Taliban doesn't let the women go to the school and also the teacher*”. A participante 3 afirmou de forma imperativa “(...) *we are very active and everyone should be in schools and university*”. Embora, segundo a mesma, “(...) *in Afghanistan there're more women not working (...)*”. Nesta linha, também a participante 1 partilhou que “(...) *when I was in Afghanistan I worked and (...) I was useful for my society (...), for my country; and when the Taliban come to Afghanistan they didn't allow the women and the girls to work and to go to schools (...)*”.

Outra questão cultural foi apresentada pelo participante 7 sobre a própria linguagem e forma de falar, tendo este mencionado “(...) *when we do something we just ask and here when you do something you always at the end you ask 'por favor' like 'please' (...) or 'se faz favor'* (...) *we don't do this. So sometimes it's rude because we didn't know that it's kinda rude here*”.

Como a participante 10 referiu “*Taliban doesn't like music*”, indicando que nos últimos tempos a vertente musical tem sido escondida, ocultada e condenada entre o povo afgão.

O participante 5 realçou que “(...) *in Afghanistan no matter what age you have, 18, 19, 20 years old... as long as you're alive, you can live with your father and mother (...)*”.

### **3.2 Recursos Disponibilizados durante o Processo de Integração em Portugal**

De acordo com a informação recolhida nas entrevistas realizadas, constatou-se que o apoio disponibilizado às pessoas refugiadas se dividia em necessidades diferentes. Assim, este domínio foi definido como tudo aquilo que é facultado aos migrantes, desde o primeiro momento em que chegam a Portugal.

Segundo vários participantes, cada família ou indivíduo tem o acompanhamento de uma organização. Dentro de cada organização mencionada pelos/as entrevistados/as existem, por um lado, colaboradores de diferentes departamentos que apoiam as pessoas refugiadas nas necessidades e questões burocráticas e sistémicas e, por outro lado, voluntários que dão apoio mais prático e quotidiano.

*“A worker is (...) responsible for my family. The worker is helping us with these things. One of my volunteers is very good”* (Participante 3).

Os/as participantes reportaram que algumas famílias afgãs tiveram a possibilidade de ser apoiadas por programas dos Estados Unidos da América, outras pelo Governo português, e outras por organizações e instituições portuguesas como, por exemplo, o JRS e a Segurança Social. Os programas de apoio providenciado foram caracterizados pelos/as participantes como tendo a duração de 18 meses e incluindo apoio na habitação, na saúde, na procura de emprego, na documentação burocrática, na aprendizagem da língua portuguesa e a nível financeiro.

*“(...) we are living here by the support of [the organization] and we came here with the support of the United States and the support will go until 18 months”* (Participante 4).

Como explicitou a participante 6:

*“At first when we came from Afghanistan they explained everything to us, for my family and all of the afghan families (...) we can support you for 18 months and after 18 months you have to stand by yourself”.*

O participante 7 reconheceu a urgência e relevância dos apoios afirmando que *“(...) if I didn't have this support (...) it was really (...) impossible for me to (...) go to work and find a job, these things are really difficult. (...) the suport is really necessary”*.

### **3.2.1 Apoio na Habitação**

Na habitação, de acordo com todos os participantes, foi disponibilizado apoio e assistência na procura de casas para famílias ou quartos para indivíduos, no pagamento das respetivas rendas e no financiamento das contas da eletricidade, água, gás e *internet* para todas as pessoas em busca de refúgio em Portugal.

*“For now, they give us like the rent of the house, like the electricity, gas, Internet”*  
(Participante 6).

*“They’re very supportive (...) each person receive 150€ from [the organization], plus transport, (...) housing and bills of gas, electricity and Internet (...)”* (Participante 7).

Contudo, todos/as os/as entrevistados/as mencionaram que, quando chegaram a Portugal, tiveram durante um determinado período de tempo a viver nos CATR’s. Sobre isto o participante 5 referiu que *“(...) when people came to Portugal, all afghans, the organization was not able to give them quickly a house, they put them all in the center, for example in the center that we lived there was about 150 people in the shelter”*. Segundo a participante 1, *“(...) we were in a hotel in Fatima, then we changed (...) but just in that hotel the housing process started. We were like for four or five months there”*.

A participante 6 mostrou-se satisfeita com a localização da sua casa, uma vez que disse *“I like so much my house because in this house that I live (...) it has (...) lots of good settings in my house, everything is near my house, like the mosque, (...) the school (...) for my children”*.

### **3.2.2 Apoio na Saúde**

Relativamente à saúde, as experiências ouvidas fizeram referência a boas condições providenciadas. Durante o tempo em que se encontravam nos CATR’s, os/as participantes mencionaram que foram disponibilizados serviços médicos para quem precisasse, bem como foram efetuadas as inscrições nos Centros de Saúde de todas as pessoas refugiadas.

Sobre o registo e contacto com o Centro de Saúde, a participante 1 relatou: *“We were registered in Centro de Saúde in Fatima, and we didn’t have any problems (...) the volunteers take us to the Centro de Saúde and they solve our problems there”*. E sobre os cuidados médicos infantis, a mesma contou: *“On the first days, when we came to Portugal, my child was very (...) young and after (...) our first month the doctors were coming (...) to Fatima and they checked like everyone there (...) they were taking blood and doing the vaccines for the children”*.

Para o participante 7 a experiência com profissionais da área da saúde foi bastante positiva. Este revelou ter tido sempre o apoio médico necessário e adequado, como descreveu na entrevista - “*(...) I went to the hospital and almost everybody tried to help me (...). Doctors even though they didn't speak but they always were trying to help me*”. Também a participante 10 falou positivamente sobre o apoio médico providenciado pelas organizações, dizendo “*(...) if we were sick or we needed to see a doctor they will help us and they will provide the medicines (...)*”.

### ***3.2.3 Apoio na Documentação***

No que diz respeito às questões burocráticas, a maioria dos/as participantes mencionou ter tido suporte na aquisição, em primeiro lugar, dos vistos de 15 dias, em segundo lugar dos cartões de residência temporários com a validade de seis meses disponibilizados pelo Governo, e, por último, na renovação dos cartões de residência sem limite de validade, ainda que com a obrigatoriedade de ser necessário renová-los de cinco em cinco anos.

A participante 1 relatou que “*(...) when we came here (...) the government just gave us like 15 days visa for us in our passports but when we were in the hotel, like in Fatima, (...), the organization workers and volunteers helped us a lot to (...) give for us NIF, NISS and they take us to the different departments in Portugal that have the documentation for us*”.

A participante 3 também partilhou que “*Yes, I have documents. First of all, the government gave us a six months document, but after that we have a five year card*”.

Como foi revelado pelos/as participantes, o apoio disponibilizado pelas organizações, tanto por parte dos colaboradores como dos voluntários, também se focou no registo das pessoas refugiadas nos serviços de administração pública. Como o participante 8 referiu “*(...) they (...) made for us the SNS number, the NIF number and the Segurança Social number*”.

“*(...) the organization gave me 2 (...) volunteers (...) they help me a lot, sometimes when I have some problems like with my documents (...) I have one card for five years and also I have a passport from Portugal*” (Participante 6).

### ***3.2.4 Apoio na Aprendizagem da Língua Portuguesa***

No decorrer das entrevistas houve dois participantes que fizeram referência a ter tido aulas de português. Um dos participantes mencionou ter tido aulas de português através da Cruz

Vermelha e outra participante mencionou que, para além de ter tido aulas, também se esforçou para aprender autonomamente no dia-a-dia, ouvindo as pessoas locais a falar.

Assim, o participante 5 contou que “*(...) we just had courses with Red Cross. I had the courses with Red Cross, A1 and A2 and online*” e a participante 10 explicou que “*(...) I was learning Portuguese, also we have classes (...) and I'd like to learn and I was learning. I can speak a little*”.

De uma forma geral, nenhum participante mencionou a existência de um curso ou programa oficial para que as pessoas refugiadas desenvolvam a aprendizagem da língua portuguesa durante o período de chegada e integração no país de acolhimento. Pelo contrário, como o participante 4 sugeriu “*(...) the first priority should be the classes for them [refugees] to learn the language because after that they need to work by themselves, they need to integrate to the society (...)*”.

### **3.3 Desafios e Barreiras vivenciadas em Portugal pelas Pessoas Refugiadas Afgãs**

Ao longo das entrevistas foram realizadas várias questões sobre as quais as respostas dadas permitiram identificar desafios que as pessoas refugiadas vivenciaram e vivenciam, desde o momento em que chegaram a Portugal.

#### **3.3.1 Dificuldades Financeiras**

Os desafios a nível financeiro das pessoas refugiadas foram definidos como as dificuldades e as limitações que os recursos monetários podem causar no dia-a-dia de cada família ou indivíduo. Deste modo, a maioria dos/as participantes mostrou-se insatisfeita com os montantes facultados, incluindo o participante 8 que mencionou a sua experiência como “*(...) it's really hard for us, the experience that I have it's so bad*”.

Apesar de a maioria dos/as entrevistados/as ter referido que as pessoas refugiadas recebem apoio monetário das organizações e do Governo, alguns sentem que os montantes não são suficientes.

“*The money is very less, we just receive 150€ and it's nothing and that's why they [other refugees and families] left Portugal*” (Participante 2).

“*(...) 150€ per person. But (...) this is not good... ok with this money you can live, you can provide the basic food (...), but when you have kids, 150€ it's nothing (...) just one diaper is 25€ (...) it was a very tough situation for me and for my family because we cannot buy*

*shoes, (...) clothes with this money, because we need to spend this amount of money with importante things. (...) monthly it will be 450€ (...) because we are three people and the rest of the money goes for the expenses of the house" (Participante 4).*

Como foi explícito pelos/as participantes, cada pessoa refugiada tem direito a 150€ mensais de "pocket money". O participante 7 comentou que "*We receive support from the organization, they were giving us house support, gas, etc. I think it's like everything, in transport, to eat*". Como referiu a participante 10, o dinheiro de bolso admitido a cada pessoa é reduzido e não alcança a satisfação das necessidades destas pessoas:

*"(...) now the life for all refugees I think it's (...) very difficult, to survive with that pocket money and sometimes if the refugees use the electricity or gas a lot they will cut the pocket money and it's very difficult" (Participante 10).*

Estas verbas, como contou o participante 5, não são suficientes para gastos necessários e para que seja possível poupar para o futuro após os 18 meses de apoio das organizações ("*... as long as we were in the center, it was ok for us, we were able to save some money because we had three times food there and we still had some pocket money*"). De acordo com este entrevistado, o período em que mais dinheiro lhes foi possível poupar foi durante o tempo em que estiveram no CATR.

Como descreveu o participante 2, a situação traduz-se como muito limitadora e a realidade difícil de vivenciar:

*"I have to support my family also because you know about the situation of my country, there is the economic problem and I have to support them and I have to support myself also" (Participante 2).*

Para além disto, foi também referido pela maioria dos/as participantes que os salários em Portugal não correspondem às necessidades das famílias e das pessoas refugiadas. Como retratou o participante 2 "*... the salaries are too low but the prices are very high*". Nesta linha o participante 7 também afirmou:

*"The salary is really low (...). I'm getting 700€ working (...) 8 hours a day but (...) in the middle I have 2 hours, so (...) is 10 hours. I'm working 10 hours a day. So I'm getting 700€ here. Where I lived we were fair enough six (...). We are six people in the family, the rent of the house is 700€. Ok, so imagine, I'm working in each month and the only thing that I can do is just to pay the rent (...). So, I am working, my father is also working, if you consider a family of six living in this city it's really difficult to pay for everything. As you*

*might know the gas and electricity is really expensive nowadays (...) So, it's difficult"*  
(Participante 7).

### **3.3.2 Dificuldades no Acesso à Educação**

Como foi referido por alguns participantes, muitas das pessoas refugiadas pretendem continuar ou iniciar os seus estudos em áreas que lhes interessam no país de acolhimento.

*"Yes, I need to study, because there's some things that the job market needs from people that want to apply (...) for the job, any (...) special experiences, special certificates, so I need to study" (Participante 7).*

Mas nem sempre é fácil, como relatou o participante 7: *"I need to study (...) but sometimes is a little bit difficult because I'm also working (...) and if you go to work you cannot always study"*.

Outro participante partilhou a sua frustração sobre este tema e disse: *"(...) when I arrived here I really wanted to continue (...) my studies but (...) everytime that I went to talk to them [the organization] and I said 'I really want to continue my studies' the only thing that I got from them was 'you have to work because after 18 months there is no one to support you and you have to pay your expenses', so when I received that it means that I can't study, so after that I started to focus on finding a work for me" (Participante 8).*

Já o participante 5 mostrou-se descontente sobre o facto de os seus filhos não conseguirem continuar os seus estudos em Portugal. Este contou que *"(...) we asked many times about the scholarship for the education of my children, but they [the organization] responded negatively and we have not received yet any education for my children (...) because here in Portugal, all afghans have friends in other countries, we have friends in Germany, (...) in Italy and when they talk about this kind of possibilities (...) it's a big difference between Portugal and Germany, because Germany allows you to do the education and they pay for your education, you don't have to work. But in here you have to work"*. Assim, o participante referido comentou: *"(...) expectation just remained expectation. Still my children (...) don't have education and even though I talked with [the organization] about the education, they said it's not possible to just receive some kind of scholarships for them"*.

Por outro lado, foi também assinalado que o acesso à aprendizagem da língua nacional não é facilitado. A participante 1, em particular, partilhou as suas dificuldades dizendo:

*“I have (...) a 2 years son and it's a little bit difficult for me to go to the courses and for learning, and my husband is working at (...) night”.*

E a participante 9 confirmou que *“(...) finding the classes to learn the language it's difficult because I am here for 1 year and 5 months and I can't find a class to learn Portuguese”*.

### **3.3.3 Barreiras Linguísticas**

Um outro desafio apresentado, mais uma vez, por todos/as os/as participantes foi a questão da língua - *“The first challenge is that we don't know the language”* (Participante 8).

De acordo com os/as entrevistados/as, as línguas portuguesa e afegã apresentam bastantes diferenças. Como o participante 5 comentou *“(...) language includes culture, language includes feeling, language includes all the problems and challenges of life, it's not only language. That's why being in the community, being in the society, practicing with people's of the original language will help you to learn quickly and very effectively”*.

Tanto nos serviços públicos, como na procura de emprego em empresas, restaurantes, hotéis, entre outros, foi relatado pelos/as participantes ser exigente e desgastante a dificuldade em comunicar no país de acolhimento, uma vez que a língua portuguesa é difícil. Para além disso, em particular nos serviços públicos, as experiências dos/as entrevistados/as são indicadoras de que a comunicação em inglês entre os colaboradores e as pessoas refugiadas é pouco satisfatória. Como relatou a participante 1 *“I have one experience from the Centro de Saúde that (...) I went like three (...) or four times there to have an appointment for my child. They (...) cannot speak English with me”*.

Também o participante 2 partilhou a sua experiência neste campo, relatando: *“It's very important Portuguese, I know and that's why I couldn't find a job because I don't speak Portuguese; and Portuguese also is very hard for me and when I came here I didn't speak English also. So, I just start learning English here”*.

No caso da integração na comunidade local, o participante 4 referiu que a língua é essencial - *“(...) in general, our weakness is the language because (...) it's true when you want to integrate with the people of the country, you have to know their language, (...) because most (...) people (...) cannot speak English so that's why even if they speak English you have to know the local language to be more with the people, to integrate with them closely, because they start to know you when you know the language”*.

Ou como o participante 5 disse:

*“(...) language is also very important point in (...) life if you want to live in Portugal or any country you have to learn the language, then you can just feel that you are integrated with people because that way you can communicate with people, you can understand their feelings, you can just pass your feelings on to them, (...) the integration will be successful with the language learning”.*

A participante 10 partilhou que tinha intenções de melhorar o seu português, porém teve um declínio na sua aprendizagem devido à sua zona de residência e às interações sociais limitadas a pessoas afegãs.

*“I was trying to learn Portuguese first (...) to find a good job, but (...) I don't think that I learn so quick because in our area that we're living all are afghans and in our class also we all are afghans and we are talking all time in our language, it's difficult to learn”* (Participante 10).

*“(...) in Lisbon my Portuguese was getting better everyday, (...) I can hear it and I can understand everything but in my city now I think the accent is different and most of the people are from Brazil and now I can't understand what are they saying”* (Participante 10).

### **3.3.4 Experiências de Problemas no Acesso à Habitação**

Como já foi referido anteriormente, nas entrevistas compreendeu-se que há vários apoios específicos para as pessoas refugiadas no que diz respeito à habitação, contudo houve dois participantes que fizeram referência a perturbações e desconfortos que sentiram sobre as respetivas zonas de residência.

O participante 5 comentou: *“I had some more afghans like me there [in the center] and we were contacting with each other, we were very happy, it wasn't boring for us to stay with each other, now we are separated from each other, in our own houses”*.

A participante 10 partilhou também a sua experiência relativamente à sua estadia no CATR onde teve os primeiros meses após a chegada a Portugal:

*“(...) when I was in the camp it was very difficult for me (...) for one year I lived in one room with two of my brothers and everything was sharing (...) and we were living with many different people, very weird (...) it was very difficult for me (...) and the camp was very far from the city. If I wanted to go to city I had to travel one hour or one hour and a half, it was difficult and (...) around us was all factories (...) it was really difficult to live there. If we needed to go to the supermarket we had to walk 30 minutes (...) And the most difficult time in my life was when I was in Lisbon”.*

Para além disso, a mesma participante fez referência a problemas em relação à localização do seu alojamento e às consequências que daí advieram – *"I didn't start working with the [entity] because I was so far from them and I was in another refugee camp"*.

### **3.3.5 Perceção de Lacunas no Apoio das Organizações às Pessoas Refugiadas**

Ao longo das entrevistas houve alguns/as participantes que relataram inconvenientes relativamente aos apoios disponíveis para as pessoas refugiadas, em particular a extensão da respetiva assistência e suporte e a equipa de voluntários.

O participante 8 relatou que nem todas as pessoas refugiadas afegãs receberam apoio diário durante o processo de integração em Portugal. Segundo este participante, *"(...) we don't receive any support from anyone, from any company or other supporters as we were in the center"*.

Já o participante 5 referiu que *"The biggest challenge was the volunteers, they didn't have time to come and work with the family in the house"*. Ainda sobre os voluntários, a participante 6 também partilhou que não se sentiu apoiada pelos voluntários que foram atribuídos à sua família:

*"(...) something is missing from my family and my volunteer said to me 'you have to go to the Finances and see if your address is correct or not'. I bring my husband one time and they said 'you have to call'. After that I went two times to the Finances and they said 'no, you have to call' but when I call they don't answer (...). My volunteer from [the organization] said to me 'you have to do this because the program is going to end and if you don't solve this (...) it's going to be very difficult for you'. (...) I said 'I can't do this, I tried a lot, please help me' but they said 'no, you have to do it by yourself'. It's very difficult".*

### **3.3.6 Desafios de Carácter Burocrático**

Nas entrevistas realizadas houve determinados aspetos que foram mencionados pelos/as entrevistados/as que se referem a desafios de carácter burocrático ou administrativo.

Em primeiro lugar, foi manifestado pelo participante 5 o seu descontentamento e a sua frustração com as questões burocráticas necessárias em Portugal para que qualquer decisão seja tomada e a ação se desenvolva. Este participante partilhou que *"(...) the big thing is the bill crisis here [in Portugal], a lot of papers for the small things and a lot of signatures (...) and we didn't know about these things"*.

Em segundo lugar, não obstante o apoio facultado na obtenção de documentos válidos às pessoas refugiadas, o participante 8 revelou que, da sua perspetiva, houve complicações com os cartões de residência temporários: “*(...) at first when many of us arrived here there was another problem because we had a temporary resident card (...) and the job market in Portugal I think there is a less job. (...) it's so difficult for me to find another job. So maybe it takes 2 months or 3 months or maybe more than that because when I first arrived here I had no job and I was searching for it a lot and I just found a job after 6 months*”.

Por último, foi referida uma situação pela participante 1 sobre um procedimento num serviço público que a deixou perplexa. Esta contou:

“*(...) when we went to Segurança Social, my child was crying, so the ladies from there (...) told my husband that I had to take our child in my arms (...) and they registered my child on my husband's name, not on my name (...) I cannot take the money only my husband can (...) this was a little bit ridiculous for me (...) I'm his mother and my husband is his father, and most of the time he is busy and if it was in my name I could easily go and take the money (...)*”.

### **3.4 Integração no Mercado de Trabalho**

O presente tema envolve diversas componentes relacionadas com o ramo da ocupação profissional e da integração das pessoas refugiadas no mercado de trabalho português. De seguida, irão ser apresentados e desenvolvidos três subtemas, tal como os/as participantes descreveram nas entrevistas.

#### **3.4.1 Apoio Percebido e Dificuldades sentidas na Procura de Emprego**

A procura de emprego é um dos pontos mais importantes na integração das pessoas refugiadas na sociedade de acolhimento - aspeto mencionado por todos os/as participantes nas entrevistas realizadas.

“*Work is very important*” (Participante 2).

Neste domínio, a maioria dos/as entrevistados/as referiu que as organizações que lhes davam suporte dispunham de um departamento de emprego. A participante 1 relatou, assim, que “*(...) [the organization] has a department by the name of jobs department and they (...) helped a lot of afghan refugees and they find also work for them (...)*”. O participante 5 também

partilhou sobre o processo de procura de empregos que “*(...) even when it was really difficult for us to find a job (...) the organization helped us with finding jobs*”.

De acordo com todos/as os/as participantes, o processo de procura e o acesso a oportunidades profissionais foi o maior desafio com que se depararam. Como a participante 1 partilhou “*(...) we search a lot but as you know here in Portugal it's (...) more difficult to find work even for (...) Portuguese people it's (...) very hard to find work*”. Neste sentido, diversos/as entrevistados/as referiram que foi necessário haver iniciativa por parte dos/as próprios/as para iniciar o processo de elaboração e envio dos respetivos Currículos Vitae (CV’s) e de procura de emprego:

“*(...) they [the organization] just suggested me some websites for finding work (...)*” (Participante 2).

“*(...) when I want to find a job I have to pay attention (...) to some e-mail or some announce or I have to send an e-mail and after that I have to pay attention to the answer to go to the interview*” (Participante 6).

“*(...) we send our CV's to a lot of companies, (...) fabrics, (...) restaurants and (...) knock on their doors and say (...) 'There is any job?'*” (Participante 8).

O participante 4 referiu que “*(...) the hardest part to live in Portugal it's to find a job (...)*” e sentiu que “*(...) in general the feeling is so bad when you're ready to work but there is no work (...)*”.

Para alguns foi o primeiro trabalho que tiveram, enquanto para outros foi a primeira vez que trabalharam em áreas de trabalho distintas das profissões que exerciam no país de origem.

“*(...) we don't have experience (...) in all my life I didn't work, I only was a musician, I was playing and now I have to find another job*” (Participante 10).

“*(...) in the restaurant is my first experience (...) and of course it's more difficult for me because I'm very young (...)*” (Participante 3).

Muitos/as participantes comentaram que nem sempre foi fácil encontrar um emprego nas suas áreas de experiência profissional e ser valorizado/a pelos seus anos de experiência e trabalho. Como o participante 5 mencionou “*I completely changed my profession, I was a manager in Afghanistan, (...) a team leader (...) a project officer (...) a project manager (...) so I had these positions there, in Afghanistan, and when I came here I completely have a different job (...) working in the restaurant*”.

Como foi possível verificar nas entrevistas, o tempo de estadia no CATR não permitiu iniciar logo a procura de emprego, uma vez que foi nos primeiros meses que decorreu a fase de adaptação ao país de acolhimento. Como relatou a participante 1, neste período não era certo quanto tempo iriam ficar no CATR nem para que zona iriam ser alojados, ou seja, não foi possível determinar logo à partida a cidade onde deviam começar a busca por empregos.

*“(...) on that time we had the six months card. At the beginning like for four months or three months, we didn't even had nothing (...) we were not allowed to work. After three or four months our six months card came and we didn't work because we were in Fatima and it was not clear if we will be staying there or will (...) move to another place. So in this case no one was working there”* (Participante 1).

Uma dificuldade acrescida na procura por emprego estava relacionada com a língua. O participante 5 explicou que *“(...) they [the companies] pointed out that if you don't know the language, you cannot find a job (...), because people won't accept you without the language”*.

O participante 2 partilhou a sua experiência de perda de um emprego devido a espera por questões de validade do seu cartão de residência, tendo ficado sem emprego durante sete meses, como ele referiu em *“(...) I was working just a couple of weeks with teleperformance, and then I left them because I had another offer job from another company, but I couldn't get that because my residence card was expired (...) like 8 months ago and because of that I couldn't get the job and in almost 7 months I still don't have work and (...) I did my best to find work but I couldn't”*.

No entanto, houve dois participantes que se mostraram descontentes com o apoio disponibilizado pelas organizações e respetivos colaboradores neste domínio.

O participante 4 mencionou que:

*“[The organization] doesn't have any special program for the people to integrate in the job market, they don't have any special program to provide the courses for the people to learn the language and that's why now we are facing the problem (...) we need to think about the future and it is our responsibility also, but it's the main responsibility of the organizations (...) they need to have a special program for the refugees that they are supporting. The first priority should be (...) the classes for them to learn the language because after that they need to work by themselves, they need to integrate in the society”*.

E o participante 8 disse:

*“Regarding the work it's really tough (...) when we arrived here, we were a lot of people and these people just needed help, and if they [the organization] find a job only for one or*

*two, the rest or most of them [refugees] find by themselves a job and most of them are still jobless. They don't have any job”.*

### **3.4.2 Expectativas sobre o Mercado de Trabalho em Portugal e a Limitação de Oportunidades para Trabalho Digno**

Em Portugal, de acordo com vários/as participantes, é difícil encontrar emprego - “*(...) in Portugal is not good to find a job*” (Participante 3). Como relatou o participante 8: “*Well, (...) the job market experience (...), and I'm just talking about myself, it's so bad (...) because finding a job in Portugal is so difficult*”.

Outra experiência pessoal, do participante 5, remeteu para a frustração e o desapontamento relativamente às condições encontradas em Portugal.

*“The expectation was very high at the beginning because we didn't know about the situation in Europe (...) we think everything is possible, there is a lot of availability, (...) accessibility, (...) so you will have a good job (...), we will have a good life (...) we will have these kind of possibilities in our life and our life will change strongly (...) but unfortunately it didn't happen (...).”*

*“(...) the job security is very weak in Portugal and that's why when we heard about it we were just disappointed about that and started to think about what should we do if we don't find a job here”.*

Outros dois participantes também mencionaram estar insatisfeitos com a dualidade entre salários e preços de vida. O participante 4 partilhou que “*(...) it's difficult to work, because the salaries (...) are not so high even if you work in a restaurant (...) the rent is very high (...)*” e o participante 2 mencionou que “*(...) If you (...) have a normal salary here, like 750€ and the house prices are up to 400€ or 500€, it's really hard*” (Participante 2).

Na procura de trabalho, as pessoas refugiadas entrevistadas contaram que as oportunidades profissionais revelaram-se poucas e limitadas. A participante 6 explicou a sua situação profissional: “*I don't have a job with a contract, I just have an extra job. (...) I work with one company, sometimes when they need me they put me in the schedule and (...) when they don't need me I'm in the house (...)*”. Já os participantes 4 e 5 fizeram referência às reduzidas ofertas de emprego que existem para as pessoas refugiadas, especialmente por apenas serem oferecidos empregos em áreas como a restauração, hotelaria e limpezas:

*“(...) if you are an educated person and you still are searching for cleaning and to work in restaurants but (...) there is no job for you, it's horrible” (Participante 4).*

*“(...) they said we have only two jobs (...), for new people or for those (...) that don't have any kind of documentation from Portugal, (...) in a restaurant, or a hotel, or maybe working in cleaning companies” (Participante 5).*

Para além disso, o participante 8 mencionou que *“(...) I am working in a company (...) as a part time and I already request to them many times if it's possible that I can change to full time because I need to manage my daily routine (...) and they just said 'that's ok, wait, we are going to search' (...) but it's about 8 months and I'm still working as a part time (...) and I can't leave this job as well because I know that I will have to search a lot (...) to find another work and (...) it's so difficult (...)”* e que *“(...) I need to have a good salary to expand my life in Portugal but I can't live like this with a part-time job (...)”*.

Em relação à tomada de iniciativa por parte das pessoas refugiadas para iniciar um novo negócio no país de acolhimento, a participante 6 expôs a sua situação e do seu marido:

*“(...) my husband wants (...) to open a shop like a supermarket (...) but every person say 'you have to have experience' but we have experience. But they said 'if you want to work in here it's not easy', you have to know everything and you have to have a specific certificate” (Participante 6).*

Apenas dois entrevistados partilharam experiências mais positivas relativamente às condições de emprego em Portugal.

Em primeiro lugar, o participante 4 comentou que *“(...) the work conditions that I have right now in [the company] it's fantastic, (...) I'm feeling good there, I'm integrated with the people and the team that I'm working with (...) they are really kind, they are supporting me because it's totally different from the (...) jobs that I did before”*.

Em segundo lugar, o participante 7 relatou a sua experiência, tendo beneficiado de uma oportunidade de trabalho numa empresa que tem um programa especial para pessoas refugiadas (*“(...) in [a supermarket] they have like a special program for refugees”*). O mesmo participante descreveu também que na área que teria maior gosto em trabalhar tinha conhecimento e clareza sobre como se processaria a procura por emprego - *“(...) when I moved to Portugal (...) for me it was (...) clear (...), you make your profile on LinkedIn, there's (...) a lot of companies (...) like in Lisbon or Porto, there are a lot of job opportunities now (...) for new developers”*.

### **3.4.3 Experiência de Desvalorização das Experiências de Formação e Laborais Passadas**

As pessoas refugiadas afegãs entrevistadas mostraram-se pouco otimistas em relação aos seus currículos e à relevância das experiências profissionais vivenciadas no seu país de origem.

A participante 1 foi uma das pessoas entrevistadas que mais desilusão sentiu na procura por emprego em Portugal: *“I was working in Afghanistan and in different organizations and I have like 12 years experience of working in Afghanistan in different organizations. I worked in the finance and human resources and (...) in [one] Ministry and in industry and commerce in Afghanistan (...) and also in [one] Federation (...) in my last job (...) I was working with (...) an international organization so I had experience. So, I just thought that it will be a little bit easy for me to find a job”*.

A participante 6 relatou a experiência que ela e o seu marido vivenciaram sobre a vontade de o homem querer exercer a mesma profissão que tinha no seu país de origem e não lhe ser permitido devido a entraves como o não reconhecimento das habilitações académicas e profissionais adquiridas previamente - *“(...) my husband was a pharmacist in Afghanistan and he has a certificate but in here they don't accept it because it's from Afghanistan”*.

Também o participante 4 defendeu a sua mulher, afirmando com alguma revolta que *“(...) my wife (...) tried many many times and she is not an uneducated person, she's an economist, she's an educated person, but still we didn't find a job for her, she didn't find a job”*.

De facto, as expectativas do participante 5 também não eram positivas, visto este ter mencionado que *“I knew that my experiences in Afghanistan would not work in Portugal, they won't accept me with this experiences that I have in Afghanistan”*.

### **3.4.4 O Papel das Relações Profissionais e Respeito sentido pelas Pessoas Refugiadas em Ambiente de Trabalho**

As pessoas entrevistadas que já trabalharam ou trabalham em Portugal referiram ser respeitadas e aceites pelos colegas e chefes em ambiente laboral. Apesar das dificuldades e dos momentos mais difíceis, de acordo com os/as participantes, o meio laboral e as relações criadas facilitaram a iniciação num novo emprego e a adaptação às novas regras e diferentes costumes sociais e culturais. Alguns exemplos são:

*“(...) I'm integrated with the people and the team that I'm working with, (...) they are really kind, they are supporting me”* (Participante 4).

*“(...) they are very helpful people and they help you to learn quickly and all the time they are just supporting you and helping you to learn the things (...)”* (Participante 5).

*“(...) I'm really happy to work in [the company] because the environment and my colleagues, my boss, they are so nice, (...) kind, and (...) helpful for me, whenever I need any help they try to help me (...) because they know that I don't know the language and I have a lot of difficulties (...). This is the first time that I'm working with different people in a different country”* (Participante 8).

Foi referido pelo participante 5, que, no seu local de trabalho, há uma aproximação entre os trabalhadores e a equipa administrativa, especialmente com o chefe - *“(...) here, in Portugal, it's very easy to see the director, to talk with them and communicate or if you have any kind of problem you can share the problem with them (...)”*. Nesta linha, também a participante 6 apresentou um outro aspeto relevante sobre o respeito da direção pela sua religião e respetiva prática durante os horários de trabalho - *“(...) they have very respect with my religion, specially because I work from the morning until the evening and I have to do two times pray, (...) at lunch and also in the evening and when it was the time of my pray I said to my boss 'I have to go to the pray' and she respected me a lot”*.

### **3.5 Consequências da Integração Socioprofissional em Portugal**

Como já foi referido, quase todos/as os/as participantes mencionaram o quanto importante e necessário é para eles/elas e da sua perspetiva pessoal ter um emprego. Em relação ao impacto que tem ter um emprego realçaram-se três domínios.

#### **3.5.1 Da Independência Financeira ao Bem-Estar, Autonomia e Significado**

O bem-estar e a independência financeira foram, de certa forma, nas entrevistas, ligados ao facto de ter um emprego e auferir um salário. Como foi mencionado por vários/as participantes, incluindo o participante 2 - *“If you have a job you can support yourself (...) in every country, it's very important”* – e a participante 3 - *“(...) if I have a job, I have money also, because they give us a salary, we make good money for the future. I can buy clothes, (...) food, (...) I can go travel (...)”*.

Também, nesta linha de pensamento, os participantes 9 e 10 partilharam as suas ideias, dizendo:

*“(...) we need to pay for home, for water, for gas and also to live. We need the job”*  
(Participante 9).

*“(...) if you work you will be independently in your feet and you will not need other supports and for us and for the portuguese government it will be good as well if we find a job”* (Participante 10).

Assim, como o participante 8 referiu - *“(...) when I say that we have a job (...) basically it means that we have a salary. So, having a salary means (...) that you can pay all your expenses, like renting a house, for your food, for your clothes (...). So, when you have a job and when you have a salary (...) it means that you're responsible for your things because you have money to do all the things that you really want for your life”* - também vários/as participantes esclareceram que quando têm um emprego tornam-se responsáveis pela sua vida e pela vida dos seus familiares.

A autonomia financeira em relação aos outros, como familiares, organizações ou Governo, foi considerada por alguns participantes como essencial.

*“(...) having a job (...) helps us a lot because when we have a job (...) the government can know that we are working here and we are going to stand on our own feet and we are going to pay the taxes (...) and that we don't need that the government (...) to pay us (...)”*  
(Participante 8).

O participante 7 relatou o início pouco estimulante da sua vida em Portugal, tendo ficado mais interessante quando começou a trabalhar: *“When I first came to Portugal, I was without a job for a year, I was sitting always in home and that's not a good example. So, when you go to work I mean it's really good, you go there, you work, you start to know your friends, you come home, you study and it feels really good”*.

Uma das razões que foi também referida é sobre a utilidade e o contributo que as pessoas refugiadas podem dar à sociedade e ao seu crescimento económico quando trabalham. Neste sentido, a participante 1 mencionou que *“Now Portugal is our country and we must (...) work here and be useful for Portugal”*.

Como referiu a participante 10 - *“It's the rule of the life! If you work, you will have money, you will be respected”* e *“(...) if you work you will have a good life”*.

### **3.5.2 Do Suporte das Relações Interpessoais à Integração em Sociedade**

No local de trabalho é comum, segundo a participante 1, desenvolverem-se relações interpessoais. A mesma referiu também que os laços criados ajudaram as pessoas refugiadas com quem interage a integrarem-se e a conhecerem melhor a nova cultura e a nova sociedade.

*“(...) since my husband is working he knows (...) about the society, about the people, to be with the people and (...) it's really good to be with the people and to know about situations (...) it's really necessary to have a job”* (Participante 1).

As relações que estabeleceram ajudaram alguns/as entrevistados/as a aprender a comunicar não só com os/as outros/as colegas, diretores e restantes colaboradores do local de trabalho, mas também com pessoas fora do ambiente laboral, no caso de terem algum problema ou inconveniente e necessitarem de pedir ajuda. Neste sentido, o participante 2 referiu que *“(...) if you have a job you will know a lot of people everyday and you will have communication with your colleagues, with new people and your mind will be busy about this”* (Participante 2).

Como o participante 4 comentou, a interação com pessoas portuguesas pode beneficiar o contacto com a cultura e com a língua nacional e facilitar o dia-a-dia das pessoas refugiadas:

*“(...) if you're among the people, you start to know more about them and they start to know more about you, this is the process of integrating with the people (...)”.*

Deste modo, parece que, de acordo com os/as participantes supramencionados, ter um emprego permite que as pessoas que são de outros países e migram para Portugal consigam conhecer novas pessoas e se deem a conhecer aos outros.

Como mencionou o participante 7, *“(...) you learn a lot of stuff from them [people with who we work with] (...)”* quando se começa a trabalhar num novo local e criam-se laços com outras pessoas. Para além disto, o mesmo participante ainda disse:

*“(...) when I (...) start to work, I started to (...) know people, how they talk, how is their culture (...) and when you go to the society, you see others, how they are, how they question things, (...) how they think, how they speak to each other, it really helped (...). And this is not something that you can learn from books or from a teacher (...) you should be there and see, learn, I mean, it was really helpful”.*

### **3.5.3 Da Ausência de Trabalho Digno aos Desafios da Saúde Mental**

Durante as entrevistas, alguns/as participantes mencionaram que a falta de ocupação profissional pode causar o aparecimento de sintomas depressivos, como o participante 2 indicou “*If you don't have work (...) the danger part is that you will get depression*”.

Assim, houve participantes que afirmaram ter tido sintomas de depressão nos últimos meses. Enquanto para uns estes sintomas foram originados pela falta de emprego, como o participante 2 disse “*(...) without work your mind will be bad, you will get depression, if you don't have anything to do during the day. (...) Everyday, I am in the house, without my friends, without my family, without nothing, it's very hard for me*”, para outros foi devido aos níveis de cansaço e exaustão que sentiam após o trabalho, tendo a participante 3 referido que “*(...) it's very difficult physically but it's very difficult for depression, sometimes I have depression after work because (...) I am working a lot in the restaurant (...) all day, (...) I don't have time to rest, because at 10 a.m. I'm going to work and at 3 p.m. is finished but after 6 p.m. (...) I'm going again to the job. So, only at 11 p.m. I am going home. It's very difficult*”.

A participante 3, partilhou que, por ser apenas ela a fonte de rendimento da família, se sente cansada e sobrecarregada:

“*(...) my brothers and sisters are not working and my salary is very small, my mother also just works three days a week and my father doesn't have a job. It's just me working and it's very difficult for me to have 6 people to support*”.

Houve ainda alguns participantes que partilharam que sentiram que a dificuldade na procura e no acesso a empregos reforçou a falta de condições, por exemplo, habitacionais e de saúde física e mental das pessoas refugiadas afgãs. O participante 5 mencionou que o facto de passar mais tempo a trabalhar reduz o tempo com a família, o tempo de lazer, o tempo para conhecer a localidade de residência, entre outros.

“*(...) it's been three years for us and I don't feel that I'm integrated because (...) I don't have any time to go out and find some shops, to talk with Portuguese people about your family, about the situation, (...) socialize*” (Participante 5).

Para além disso, o participante 5 partilhou que é essencial cada um ter controlo da sua vida, sendo o oposto um profundo desafio a diversos níveis.

“*Each part of (...) life is a big challenge for all refugees here (...) One thing that I felt here, when I came (...) to Portugal is that I didn't have control on my life, some other were*

*controlling my life, my wife's, my family's life - do this, do that, eat this, dream that, sleep there, today you go there, tomorrow you go there. I (...) lost (...) control of my life (...) in Portugal I was not the person that decided about my life and this is a big change"* (Participante 5).

## Capítulo 4: Discussão

A presente investigação decorreu tendo como objetivo principal a descrição das experiências das pessoas refugiadas afegãs relativamente à sua integração em Portugal e bem-estar, em particular no mercado de trabalho. Através da análise de dez entrevistas, emergiram cinco domínios que demonstram a situação vivenciada em Portugal, como país de acolhimento, pela população refugiada afegã, nas esferas pessoal, social e profissional. À exceção do primeiro, cada domínio foi dividido em subtemas, os quais permitiram compreender melhor as histórias vividas no quotidiano da população em questão e caracterizar o processo de integração e adaptação à sociedade de acolhimento como multidimensional. De seguida, serão discutidos os dados obtidos à luz da literatura vigente.

### 4.1 Características Culturais e Especificidades das Pessoas Afegãs

Com efeito a investigadora centrou-se nas especificidades e características das pessoas afegãs, por se constituírem parte integrante de um grupo de pessoas refugiadas atualmente reconhecido como vulnerável e em dificuldades, e que apresenta hábitos culturais e sociais divergentes dos em vigor na Europa. Os dados mostraram que as características mais reveladoras da cultura afegã estavam relacionadas com a religião e a expressão das crenças que defendem e praticam e com as limitações impostas, em particular, às mulheres e jovens, no vestuário e no acesso à educação e ao trabalho.

Em relação à religião, como o estudo de Kassam et al. (2020) refere, parece ser importante que as pessoas mantenham as suas práticas religiosas e que não haja discriminação e marginalização consoante a religião na sociedade de acolhimento. Os resultados revelaram que as pessoas entrevistadas são muçulmanas e que, ao longo do tempo de integração, têm praticado a sua fé.

No que diz respeito aos entraves colocados às mulheres e às jovens afegãs, quer no seu vestuário, como no exercício profissional ou no acesso ao ensino, estes estão relacionados com a tomada de posse do regime Talibã que, nos últimos anos, tem vindo a impor constantes restrições à autonomia, movimento, direitos e progresso das mulheres, tornando-as invisíveis e excluídas do crescimento económico e social do seu país de origem (Garmer, 2022). A amostra evidenciou que, no seu país de origem, as condições são diferentes e limitadas, tornando o dia-a-dia das mulheres e jovens difícil. As histórias contadas sobre as adversidades com que se depararam no Afeganistão traduzem esse ambiente.

## 4.2 Recursos Disponibilizados durante o Processo de Integração em Portugal

No que concerne aos principais recursos, a amostra fez referência sobretudo às áreas da habitação, da saúde, da documentação e da língua. Estes aspetos têm sido identificados na literatura como importantes componentes para a integração de qualquer pessoa que se veja obrigada a sair do seu país de origem e necessite de apoios institucionais e sociais na comunidade de acolhimento (Bogic et al., 2012; Cheung & Phillimore, 2017). Assim como foi relatado pelos/as participantes, também o estudo de Kassam et al. (2020) indica que as intervenções realizadas devem atender às necessidades individuais, sociais, culturais e profissionais da população refugiada. Em Portugal, quando a sociedade se moveu no sentido de juntar esforços de organizações, instituições, famílias e cidadãos, para que em conjunto acolhessem e integrassem pessoas em busca de asilo, os resultados foram positivos, dado o apoio ter sido contínuo e adequado às necessidades de cada indivíduo e família (Barbosa et al., 2021; Vieira et al., 2017).

Neste sentido, como os resultados realçam, os recursos disponibilizados são parte significativa no processo de adaptação. Como Graça (2018) refere, durante o processo de acolhimento as pessoas refugiadas são alojadas nos CATR's. A amostra referiu que a existência destes centros, como resposta habitacional inicial, permite que o momento de chegada e o primeiro período no novo país sejam um porto seguro, e o posterior período de financiamento da renda e das despesas das casas, que são atribuídas às pessoas refugiadas, possibilitam a conquista de autonomia. Desta forma, o apoio no país de acolhimento, no domínio da habitação, gerando segurança e estabilidade, parece ser determinante da saúde mental das pessoas refugiadas (Kassam et al., 2020). Na saúde, o acesso a condições médicas e serviços de saúde públicos - competentes e adequados – pode ser relevante para a melhoria da qualidade de vida das pessoas em busca de asilo (Beiser, 2005). A amostra identificou que o apoio recebido correspondeu não só às necessidades sentidas pelas pessoas refugiadas, mas também aos direitos que consideravam ter como garantidos. A nível da documentação, os resultados enfatizaram o grau de importância que tem a obtenção de documentos oficiais do país de acolhimento (e.g., número de identificação fiscal [NIF], número de identificação de segurança social [NISS]) e o registo de cada pessoa nos serviços de administração pública, tais como o Sistema Nacional de Saúde (SNS) e o Instituto da Segurança Social. Para a facilitação destes procedimentos o suporte das entidades e cidadãos portugueses que melhor comprehendem as formalidades e os requisitos necessários pode ser benéfico (Santinho, 2022).

Por fim, tanto a aprendizagem da língua nacional, como a comunicação em inglês, foram identificados pela amostra como indicadores significativos de uma integração bem sucedida, visto o conhecimento das línguas beneficiar não só a procura e o acesso a empregos no mercado de trabalho português, mas também a aproximação e o contacto com as redes pessoais e socioprofissionais em construção. Como mencionado pelos/as participantes e pela literatura (Rebelo, 2020), a aprendizagem da língua nacional deve ser uma prioridade. Tal como foi demonstrado nas entrevistas, o reforço e a promoção da oferta de aulas e de cursos da língua nacional por parte da sociedade de acolhimento podem aumentar o empenho na aprendizagem e a prática diária das pessoas refugiadas.

#### **4.3 Desafios e Barreiras vivenciadas em Portugal pelas Pessoas Refugiadas Afgãs**

Relativamente aos desafios vivenciados foram identificados seis principais aspectos que, indo de encontro à literatura (Graça, 2018; Rebelo, 2020; Sousa et al., 2019), descrevem alguns dos obstáculos com os quais as pessoas em situação de refúgio se confrontam.

Como Kassam e colaboradores (2020) constataram, as dificuldades nos campos financeiro, educacional e habitacional podem exigir resiliência por parte das pessoas refugiadas e maior esforço da parte das comunidades de acolhimento, cuja finalidade é a melhoria das condições de vida e a descrição positiva das suas experiências. As pessoas refugiadas são consideradas parte de um dos grupos que vivem em situações de maior vulnerabilidade (United Nations, 2015), o que as torna mais suscetíveis a condições financeiramente desafiantes (Kassam et al., 2020). O *stress* relatado pelos/as participantes sobre a dualidade existente entre os preços e o custo de vida em Portugal é agravado pela não correspondência dos apoios monetários às necessidades do quotidiano desta população. A amostra relatou que o (pouco) montante que é atribuído a cada pessoa refugiada não permite que, enquanto se realizam gastos necessários diários, também se poupe para o futuro, após o término do apoio institucional. Para além disso, o acesso aos estudos e a formação aparece dificultada, quando a procura de emprego e o foco em assegurar um salário são aquilo que pode permitir o sustento das pessoas e famílias refugiadas no país de acolhimento. Já na habitação, de acordo com os/as entrevistados/as, os desafios dizem respeito, em primeiro lugar, ao tempo indefinido que as pessoas e famílias refugiadas permanecem nos CATR's, e, em segundo lugar, ao afastamento geográfico ao qual são submetidos/as, resultando na separação de redes de apoio e de segurança e no distanciamento de outras pessoas refugiadas que partilham dos mesmos hábitos culturais, como vestuário específico e rotinas religiosas.

As barreiras linguísticas elencadas pela amostra demonstram a necessidade que existe de as pessoas refugiadas aprenderem a língua nacional ou terem conhecimentos da língua inglesa, internacionalmente falada. Estas barreiras podem colocar diversas adversidades, tais como: entraves à compreensão da cultura da comunidade de acolhimento por parte das pessoas refugiadas, e vice-versa; ao estabelecimento de relações interpessoais, tanto em ambiente social como profissional; à resolução de questões práticas do dia-a-dia como as deslocações aos serviços públicos e administrativos. Assim, o reconhecimento da sua integração pode ser fortalecido pela maior capacidade de comunicarem e compreenderem as pessoas das comunidades onde são acolhidas (Phillimore, 2012).

Outros dois aspectos mencionados pelos/as participantes são sobre as falhas no apoio das organizações e do Governo e os processos burocráticos permanentes aos quais são submetidos/as. Apesar de a distribuição das diversas pessoas e famílias refugiadas pelo território nacional apresentar vantagens, como Hynes (2011) reporta, os/as participantes não concordam, na sua maioria, com esta decisão. Muitas pessoas entrevistadas sentem que perderam a sua rede de apoio e segurança ao serem colocadas em habitações longínquas das suas novas amizades estabelecidas durante a estadia nos CATR's, algumas em cidades pequenas que têm à disposição poucos recursos humanos e sociais culturalmente sensíveis e ajustados. Neste sentido, os voluntários foram uma falha apontada, devido a carência de tempo disponível para acompanhamento das pessoas refugiadas no tratamento de assuntos de matéria burocrática, também isto necessário ao cumprimento da legislação no domínio da migração. Assim, a não compreensão da língua nacional e a falta de condições dos serviços relativamente ao atendimento adequado a diferentes públicos (Santinho, 2022) foram consideradas limitações que podem impossibilitar a resolução de problemáticas existentes ao nível institucional, sistémico e burocrático sem acompanhamento e de forma autónoma, como as pessoas refugiadas parecem desejar.

#### **4.4 Integração no Mercado de Trabalho**

Quanto à integração no mercado de trabalho a literatura caracteriza-a como sendo uma componente impactante no processo de integração das pessoas refugiadas no país de acolhimento (Graça, 2018; Vilié, 2021). Como os/as participantes relataram, o acesso a empregos dignos, qualificados e bem remunerados é um aspeto essencial para a facilitação e a agilização do processo de adaptação à sociedade de acolhimento. A amostra também salientou a relevância e utilidade dos departamentos de emprego de cada entidade, no apoio às pessoas

refugiadas que procuram trabalho, especialmente pela explicação de como iniciar a procura e de como se apresentar aos empregadores e apoiando na elaboração de CV's e na inscrição no Instituto do Emprego e Formação Profissional. Enquanto Graça (2018) destaca a importância do aconselhamento na procura de emprego às pessoas refugiadas, o estudo de Vitale e Ryde (2016) ressalva, indo ao encontro dos resultados, a dificuldade generalizada que a população refugiada apresenta relativamente ao acesso a informação e procedimentos no campo da procura de emprego. Deste modo, foi sugerido pela amostra que as entidades governamentais e institucionais devem melhorar a comunicação com as pessoas refugiadas sobre as necessidades dos empregadores, as metodologias de contratação e as normas e condutas associadas ao mercado de trabalho português. Os sentimentos de desvalorização e frustração que os/as participantes referiram sentir em relação ao difícil acesso ao setor socioprofissional parecem estar relacionados com a perda de estatuto e ao fraco reconhecimento das habilitações académicas e competências profissionais adquiridas no país de origem. Esse dado também vai de encontro à literatura, uma vez que a escassez de informação não fomenta a autonomia e a percepção de autoeficácia das pessoas refugiadas (Vitale & Ryde, 2016).

Apesar de a literatura evidenciar benefícios a longo prazo da inserção precoce no mercado de trabalho (Grönlund & Nordlund, 2022), os resultados mostraram que a estadia (sem limite de tempo) nos CATR's não permitiu iniciar a busca por empregos de forma prematura, tendo prejudicado o bem-estar mental, físico e financeiro das pessoas refugiadas. Neste sentido, os resultados demonstram que pode ser vantajoso e facilitador a existência de um programa especial de compromisso entre empresas e entidades empregadoras e as organizações e o Governo, de forma a apoiar as pessoas refugiadas na sua adaptação à nova sociedade. Ainda sobre a entrada no mercado de trabalho, a amostra salientou a importância do conhecimento da língua e da comunicação no acesso a empregos dignos. Como já foi mencionado, o conhecimento e a compreensão da língua nacional facilitam o processo de adaptação à comunidade de acolhimento (Phillimore, 2012), inclusive o acesso a informação e a esclarecimentos sobre os critérios e funções dos respetivos empregos disponibilizados. Para além disso, a maioria dos/as participantes relatou ser complicado, em Portugal, encontrar emprego sem a evidência de competências linguísticas, tendo, no mínimo, de possuir competências a nível da língua inglesa. O facto de as mulheres apresentarem uma maior responsabilidade no que diz respeito aos cuidados domésticos, como os resultados demonstraram e como referem Grönlund e Nordlund (2022), parece colocar-lhes maiores limitações, em relação aos homens, ao acesso à aprendizagem da língua nacional e ao aumento do leque de oportunidades de empregos. A reduzida participação nas aulas e nos cursos de capacitação da

Língua nacional pode, assim, prejudicar o processo de procura e acesso a empregos dignos e adequados às suas qualificações e necessidades (Cheung & Phillimore, 2013; Eggenhofer-Rehart et al., 2018).

Outra dificuldade também sentida pelos/as participantes é em relação às desvantagens com que as pessoas refugiadas se podem deparar se não reunirem os documentos oficiais válidos necessários à integração socioprofissional. Segundo os dados obtidos, não só a entrada no mercado de trabalho pode ser adiada, como também a espera de resposta e a rejeição de candidaturas podem ocorrer.

Indo de encontro à literatura, os resultados indicaram que há uma reduzida oferta de empregos, tendo sido realçadas, maioritariamente, as áreas da restauração, hotelaria e limpezas. A ILO (2016), de uma perspetiva internacional, salienta as áreas da construção, agricultura e trabalho doméstico. Desta forma, a concentração de ofertas nestes setores parece impedir o acesso facilitado a empregos que exijam competências e habilidades ao nível dos seus estudos académicos e formação e experiência profissional anterior à migração. Todavia, nem toda a amostra partilhou da mesma opinião. Algumas experiências positivas partilhadas transmitem sentimentos de esperança em relação à mudança e melhoria das condições (dignas) de trabalho em Portugal. Quanto aos salários praticados, em particular, em Portugal, os resultados mostram o mesmo que os estudos (Santinho, 2022): a baixa remuneração, causada pela precariedade e fragilização socioprofissional em território nacional, tem limitado o acesso a melhores condições de trabalho, de saúde, habitacionais, financeiras e de apoio social. Assim, de acordo com os resultados, parece importante valorizar a população refugiada trabalhadora através do reconhecimento dos seus conhecimentos e das suas *skills* profissionais. Compreendeu-se que a aceitação e o reconhecimento das qualificações profissionais das pessoas refugiadas por parte não só das entidades empregadoras, bem como da sociedade no seu todo, pode transmitir sentimentos de que os seus contributos são benéficos nas esferas económica, social e cultural.

Um outro aspeto relacionado com o processo de integração socioprofissional que os resultados destacaram é sobre o estabelecimento de relações profissionais e a construção de redes de suporte, como parte significativa para o êxito da integração e o aumento do bem-estar no país de acolhimento. O sentimento de pertença a um grupo ou comunidade é considerado um indicador do aumento da capacidade de desenvolver relações, já que a criação de laços com outras pessoas pode potenciar a saúde mental (Vitale & Ryde, 2016). Deste modo, as consequências são recíprocas, visto não só o acesso a empregos dignos facilitar o estabelecimento de relações interpessoais de sucesso e seguras (ILO, 2018; UNHCR, 2021), mas também o oposto acontecer – quanto melhores relações primárias se desenvolverem,

melhores poderão ser as condições de apoio e segurança na procura de empregos e entrada no mercado de trabalho para as pessoas refugiadas (Vergani et al., 2021). Também em ambiente laboral, mas não só, a amostra enfatizou que parece ser relevante a defesa e o respeito pelas crenças e práticas religiosas de cada grupo refugiado que, como a literatura mostra, é uma forma de salvaguardar e proteger a saúde mental e o bem-estar das pessoas em busca de asilo e segurança (Kassam et al., 2020).

#### **4.5 Consequências da Integração Socioprofissional em Portugal**

No que diz respeito às consequências da integração (bem sucedida ou não) no mercado de trabalho em Portugal, o presente estudo revelou a importância da conquista da independência financeira e autonomia para a promoção do bem-estar, do desenvolvimento de relações interpessoais seguras e estáveis para a integração na comunidade de acolhimento, e do acesso a trabalho digno para a melhoria da saúde mental das pessoas refugiadas.

Estes dados estão em consonância com a literatura na medida em que apresentar-se como financeiramente independente, tanto de familiares, de organizações ou do Governo, em especial para as mulheres (Grönlund & Nordlund, 2022), pode significar uma maior satisfação no processo de integração e adaptação ao país de acolhimento. O emprego remunerado de forma justa, tendo em consideração o custo de vida de cada país, e o desejo de trabalhar por conta própria devem, segundo UNHCR (2021), ser condições asseguradas no acesso ao mercado de trabalho. Como os resultados evidenciaram, procurar ativamente um trabalho e auferir um salário pode demonstrar que as pessoas refugiadas têm capacidades e qualificações adequadas à construção de uma nova vida no país de acolhimento.

Como já referido anteriormente, as relações estabelecidas durante o processo de integração na comunidade de acolhimento podem ser consideradas facilitadores da aprendizagem e da prática da comunicação da língua portuguesa, podendo não só favorecer o diálogo entre as pessoas refugiadas e as pessoas residentes em Portugal, como também possibilitar que as pessoas refugiadas consigam comunicar as suas necessidades e colocar todas as suas dúvidas e questões sobre, por exemplo, os hábitos culturais e os procedimentos burocráticos do país. A participação ativa na sociedade e o exercício de atividade profissional parecem ser considerados elementos impactantes no progresso económico e social das comunidades de acolhimento onde se inserem (ILO, 2016; UNHCR, 2014).

E, por fim, como discutido ao longo do estudo, deve ser dado ênfase ao bem-estar e à saúde mental das pessoas refugiadas, desde logo porque fatores pré-migratórios e durante o processo

de migração as colocam em maior risco para problemas do foro psicológico (Beiser, 2005). Do ponto de vista da experiência pós-migratória, acresce, por um lado, a carência de empregos (dignos) que coloca desafios à saúde das pessoas refugiadas (Cheung & Phillimore, 2017), como os/as participantes referiram sentir. Por outro lado, também as fracas condições oferecidas, como o excesso de trabalho e os baixos salários, podem deteriorar a saúde e desmotivar a produtividade das pessoas trabalhadoras. Adicionalmente, os obstáculos na busca e no acesso a empregos (dignos) podem debilitar tanto o bem-estar psicológico dos indivíduos, como as condições físicas, estruturais e sociais em que vivem. A menor qualidade de saúde psicológica pode estar associada, por exemplo, à falta de interações sociais e ao subdesenvolvimento da autoconfiança e do controlo na tomada de decisões a respeito das suas próprias vidas (Kassam et al., 2020; UNHCR, 2021). Em relação às condições sociais e estruturais vulneráveis salienta-se a insuficiência de planos de habitação estáveis, a vivência em ambientes onde há discriminação, segregação e xenofobia ou a ausência de suporte dos pares e da comunidade (Kassam et al., 2020).

Assim, tanto através dos resultados como da literatura (Beiser, 2005), pode-se concluir que a integração bem sucedida no mercado de trabalho, tendo em consideração o bem-estar e a saúde mental, pode contribuir para que as pessoas refugiadas vivam vidas mais plenas e com maior significado.

#### **4.6 Limitações**

O presente estudo apresenta limitações a realçar. Em relação à amostra, apesar de ser específica, dando uma perspetiva única sobre a população refugiada afegã, apenas foi composta por 10 participantes, que por ser um número reduzido não é suficientemente representativo da população refugiada afegã em Portugal. Para além disso, a recolha dos participantes foi realizada por conveniência, que se constitui como limitadora, visto que não permite garantir a heterogeneidade dos/as participantes. A carência e o fraco domínio das línguas portuguesa e inglesa, respetivamente, também é considerado um constrangimento, uma vez que, no decurso das entrevistas, algumas das questões podem não ter sido percecionadas com a clareza que poderia ser alcançada através da língua materna dos/as participantes.

No que diz respeito ao método de recolha de dados salienta-se que, embora torne possível um contacto mais próximo dos/as participantes e mais rico, a realização de entrevistas é um processo moroso e pode acarretar alguma desejabilidade social nas respostas dos/as entrevistados/as. Tendo as entrevistas sido presenciais e via *online*, salientam-se alguns aspectos

importantes. Ainda que as entrevistas presenciais permitam o contacto direto, pessoal e próximo com os/as entrevistados/as, estas são mais dispendiosas e morosas pela necessidade de deslocação de ambas as partes para um local a combinar confortável e seguro para ambos. Por sua vez, as entrevistas via *online* tornam possível abranger uma maior área geográfica de participantes, embora seja necessário lidar com constrangimentos tais como falhas na ligação à *internet*, e podem ter implicações no estabelecimento de relação e confiança à distância.

Sobre a análise e interpretação dos dados obtidos parece haver uma maior subjetividade por parte da investigadora. Por ser um estudo focado numa população específica, que fez uso de uma abordagem, maioritariamente, indutiva, isto é, interpretativa e à base da construção de significados, não permitiu que se realizassem generalizações.

#### **4.7 Implicações e Direções Futuras**

Partindo da análise e da discussão dos resultados obtidos, a investigadora considera pertinente o desenvolvimento de estudos futuros que, alargando a amostra e garantindo heterogeneidade em termos de género e de nacionalidade, explorem o processo de integração da população refugiada num país de acolhimento através de diferentes áreas, como a habitação ou a saúde, e com diferentes populações-alvo. Outra sugestão foca-se na relevância que terá, em estudos semelhantes, incluir uma pessoa intérprete da língua nativa dos/as participantes, de modo a não se perder informação e a comunicação ser o mais clara possível. Dado a abrangência e multiplicidade de profissionais e campos de intervenção que o processo de integração no país de acolhimento contempla, sugere-se a inclusão, nas futuras investigações, de perspetivas das organizações e instituições que apoiam e trabalham diretamente com a população refugiada, como por exemplo em Roberto et al. (2021). A nível prático e da comunidade, o estudo indica a importância que tem serem garantidos fatores protetores à população refugiada afegã, como a preservação de redes familiares e sociais de apoio, a defesa das práticas religiosas, o acesso a condições de vida estáveis e seguras, devendo estes ser assegurados pelas entidades responsáveis no acolhimento das pessoas refugiadas. Para além disso, o estudo aponta também para a necessidade e relevância da formação para a diversidade de todos os serviços técnicos e profissionais, incluindo os da área da saúde, que prestam apoio ao bem-estar das pessoas refugiadas (Moleiro et al., 2018). A nível macro, de forma a contribuir para o acesso igualitário a oportunidades e direitos, é relevante salientar as implicações que a presente investigação poderá ter no fortalecimento de políticas públicas e sociais que contribuam diretamente para a

eliminação das barreiras pessoais, sociais e culturais com as quais as pessoas refugiadas afgãs se confrontam diariamente.

## Conclusão

Tendo por base uma perspetiva psicológica da migração enquanto processo aculturativo e de adaptação entre duas culturas, o presente estudo foi desenvolvido no sentido de explorar e compreender as narrativas e experiências vividas pelas pessoas refugiadas afegãs em Portugal. Foi possível aprofundar o conhecimento relativo aos fatores de risco e de suporte no processo de integração socioprofissional e como este pode estar associado ao bem-estar e à saúde mental.

As oportunidades de acesso a empregos dignos, qualificados e adequadamente remunerados, parecem constituir-se como um aspeto determinante da autonomia e bem-estar ao nível pessoal, social e profissional de pessoas refugiadas. O apoio da sociedade de acolhimento neste domínio parece, assim, imprescindível e necessário, devendo ser ajustado a cada grupo de população refugiada, considerando as suas especificidades em termos culturais (e.g., religião, género).



## Referências Bibliográficas

- Ager, A., & Strang, A. (2008). Understanding integration: a conceptual framework. *Journal of Refugee Studies*, 21(2), 166-191. <https://doi.org/10.1093/jrs/fen016>
- Albrecht, C., Pérez, M. H., & Stitteneder, T. (2021). The integration challenges of female refugees and migrants: where do we stand?. *CESifo Forum*, 22(2), 39-46. <http://hdl.handle.net/10419/232395>
- Alcalá, M. J., (Coord.) & Leidl, P. (Ed.). (2006). *The state of world population 2006: a passage to hope, women and international migration*. United Nations Population Fund Agency. <https://www.unfpa.org/publications/state-world-population-2006>
- Alemi, Q., James, S., Cruz, R., Zepeda, V., & Racadio, M. (2014). Psychological distress in afghan refugees: a mixed-method systematic review. *Journal Immigrant Minority Health*, 16, 1247-1261. <https://doi.org/10.1007/s10903-013-9861-1>
- Alemi, Q., Weller, S. C., Montgomery, S., & James, S. (2017). Afghan refugee explanatory models of depression: exploring core cultural beliefs and gender variations. *Medical Anthropology Quarterly*, 31(2), 177–197. <https://doi.org/10.1111/maq.12296>
- Alto Comissariado das Nações Unidas para os Direitos Humanos. (2002, dezembro). *Direitos Humanos e Refugiados* (Ficha nº 20). Nações Unidas. [https://gddc.ministeriopublico.pt/sites/default/files/documentos/pdf/ficha\\_informativa\\_20\\_direitos\\_refugiados.pdf](https://gddc.ministeriopublico.pt/sites/default/files/documentos/pdf/ficha_informativa_20_direitos_refugiados.pdf)
- American Psychiatric Association. (2014). *Manual de diagnóstico e estatística das perturbações mentais* (5<sup>a</sup> ed.). Climepsi Editores.
- Barbosa, M., Santos, M., Veiga, E., Martins, F., Ribeiro, M. T., & Faria, J. (2021). Welcoming refugees in Portugal: preliminary assessment through the voices of refugee families. *International Journal of Inclusive Education*, 25(1), 66-80. <https://doi.org/10.1080/13603116.2019.1678752>
- Beiser, M. (2005). The health of immigrants and refugees in Canada. *Canadian Journal of Public Health*, 96(2), 30-44. <https://doi.org/10.1007/BF03403701>

Berry, J. W. (1997). Immigration, acculturation, and adaptation. *Applied Psychology: An International Review*, 46(1), 5-34.

Bloch, A. (2002). *Refugees' opportunities and barriers in employment and training* (Report n° 179). Department of Work and Pensions.

Bogic, M., Ajdukovic, D., Bremner, S., Franciskovic, T., Galeazzi, G. M., Kucukalic, A., Lecic-Tosevski, D., Morina, N., Popovski, M., Schützwohl, M., Wang, D., & Priebe, S. (2012). Factors associated with mental disorders in long-settled war refugees: refugees from the former Yugoslavia in Germany, Italy and the UK. *The British Journal of Psychiatry*, 200(3), 216-223. <https://doi.org/10.1192/bjp.bp.110.084764>

Braun, V., & Clarke, V. (2006). Using thematic analysis in psychology. *Qualitative Research in Psychology*, 3(2), 77-101. <http://dx.doi.org/10.1191/1478088706qp063oa>

Brechenmacher, S. (2021, august). *What will happen to women and girls in Afghanistan?*. Carnegie Endowment for International Peace.  
<https://carnegieendowment.org/2021/08/18/afghanistan-under-taliban-pub-85168>

Bunyan, T. (2015). The view from Brussels: missed opportunities to call the European Union to account. In White, A. (Ed.). *Moving stories: international review of how media cover migration* (pp. 11–17). Ethical Journalism Network.  
<https://ethicaljournalismnetwork.org/wp-content/uploads/2015/12/Moving-Stories-International-Review-of-How-Media-Cover-Migration-2022.pdf>

Burnett, A., & Peel, M. (2001). What brings asylum seekers to the United Kingdom?. *British Medical Journal*, 322(7284), 485-488. <https://doi.org/10.1136/bmj.322.7284.485>

Cheung, S. Y., & Phillimore, J. (2013). Refugees, social capital, and labour market integration in the UK. *Sociology*, 48, 518–536. <https://doi.org/10.1177/0038038513491467>

Cheung, S. Y., & Phillimore, J. (2017). Gender and refugee integration: a quantitative analysis of integration and social policy outcomes. *Journal of Social Policy*, 46(2), 211–230. <https://doi.org/10.1017/S0047279416000775>

Comissão Mundial sobre as Migrações Internacionais. (2005). *As migrações num mundo interligado: novas linhas de acção*. Fundação Calouste Gulbenkian.

[https://www.iom.int/sites/g/files/tmzbdl486/files/2018-07/GCIM\\_Report\\_Complete\\_PT\\_0.pdf](https://www.iom.int/sites/g/files/tmzbdl486/files/2018-07/GCIM_Report_Complete_PT_0.pdf)

Costa, N. B. N., Gurgel, H., & Matos, K. F. R. (2020). Migração e saúde: inter-relações, legislação e acesso. *Tempus – Actas de Saúde Coletiva*, 14(3), 99-114.  
<https://doi.org/10.18569/tempus.v14i3.2866>

Costa, P. M., & Sousa, L. (2017). Portugal's openness to refugees makes demographic and economic sense. *Refugees Deeply*.  
[https://www.researchgate.net/publication/313821011\\_Portugal's\\_Openness\\_to\\_Refugees\\_Makes\\_Demographic\\_and\\_Economic\\_Sense](https://www.researchgate.net/publication/313821011_Portugal's_Openness_to_Refugees_Makes_Demographic_and_Economic_Sense)

Creswell, J. W. (2009). *Research design: qualitative, quantitative, and mixed methods approaches* (3<sup>a</sup> ed.). SAGE Publications.  
[https://www.ucg.ac.me/skladiste/blog\\_609332/objava\\_105202/fajlovi/Creswell.pdf](https://www.ucg.ac.me/skladiste/blog_609332/objava_105202/fajlovi/Creswell.pdf)

DiCicco-Bloom, B., & Crabtree, B. F. (2006). The qualitative research interview. *Medical Education*, 40, 314-321.

Doná, G. (2007). The microphysics of participation in refugee research. *Journal of Refugee Studies*, 20(2), 210–229.

Eggenhofer-Rehart, P. M., Latzke, M., Pernkopf, K., Zellhofer, D., Mayrhofer, W., & Steyrer, J. (2018). Refugees' career capital welcome? Afghan and Syrian refugee job seekers in Austria. *Journal of Vocational Behavior*, 105, 31-45.  
<https://doi.org/10.1016/j.jvb.2018.01.004>

European Commission. (2018). Promoting employment and decent work in development cooperation. *Tools and Methods Series*, 1(6). <https://doi.org/10.2841/153250>

European Migration Network. (2021, july). *Integration of migrant women in the EU and Norway: policies and measures*. Migration and Home Affairs. [https://home-affairs.ec.europa.eu/system/files/2022-04/final\\_el\\_ncp\\_emn\\_study\\_common\\_template\\_integration\\_of\\_migrant\\_women\\_final\\_230721\\_greece.pdf](https://home-affairs.ec.europa.eu/system/files/2022-04/final_el_ncp_emn_study_common_template_integration_of_migrant_women_final_230721_greece.pdf)

Farr, R. (1982). Interviewing: the social psychology of the interview. In Chapman, A. J. & Gale, A., *Psychology for Occupational Therapists* (pp. 151-170). The British Psychological Society. [https://doi.org/10.1007/978-1-349-16882-8\\_9](https://doi.org/10.1007/978-1-349-16882-8_9)

Ferreira, P. M. (2017). *Migrações e desenvolvimento*. Fundação Fé e Cooperação. [https://www.fecongd.org/pdf/publicacoes/estudoMigracoes\\_coerencia.pdf](https://www.fecongd.org/pdf/publicacoes/estudoMigracoes_coerencia.pdf)

Garner, L. W. (Ed.). (2022). *Afghanistan: socio-economic outlook 2021-2022*. United Nations Development Programme Afghanistan. <https://www.undp.org/sites/g/files/zskgke326/files/2022-05/UNDP-AFG-Afghanistan-Socio-Economic-Outlook-2021-2022%20%281%29.pdf>

Georgetown Institute for Women, Peace and Security & Peace Research Institute Oslo. (2019). *Women, Peace and Security Index 2019/20: Tracking sustainable peace through inclusion, justice, and security for women*. GIWPS and PRIO. <https://giwps.georgetown.edu/wp-content/uploads/2019/12/WPS-Index-2019-20-Report.pdf>

Giacco, D., Matanov, A., & Priebe, S. (2014). Providing mental healthcare to immigrants: current challenges and new strategies. *Current Opinion in Psychiatry*, 27(4), 282-288. <https://doi.org/10.1097/YCO.0000000000000065>

Gordon, J. (2019). *Refugees and decent work: lessons learned from recent refugee jobs compacts* (Working Paper Nº 256). International Labour Office.

Graça, M. (2018, dezembro). Respostas locais em tempos de crises globais: o Programa Municipal de Acolhimento de Refugiados na cidade de Lisboa (PMAR Lx). *Migrações - Mediação Intercultural*, 15, 40-59.

Grönlund, A., & Nordlund, M. (2022). A maternal wall for refugees? Gender and labor market establishment in Sweden. *Nordic Journal of Working Life Studies*, 12(1), 3-26. <https://doi.org/10.18291/njwls.128041>

Gulati, J. K. (2010). Child malnutrition: trends and issues. *The Anthropologist*, 12(2), 131-140. <https://doi.org/10.1080/09720073.2010.11891143>

Human Rights Watch. (2002). *Afghanistan - Paying for the Taliban's Crimes: Abuses Against Ethnic Pashtuns in Northern Afghanistan*. 14(2).

<https://www.hrw.org/reports/2002/afghan2/afghan0402.pdf>

Hvass, A. M. F., Nyboe, L., Lanng, K., Nielsen, C. V., & Wejse, C. (2022). A mental health profile of 900 newly arrived refugees in Denmark using ICD-10 diagnoses. *Sustainability*, 14(418), 1-13. <https://doi.org/10.3390/su14010418>

Hynes, P. (2011). *The dispersal and social exclusion of asylum seekers: between liminality and belonging*. Policy Press. <https://doi.org/10.2307/j.ctt9qgrp9>

International Federation of Red Cross and Red Crescent Societies. (2022). *Afghanistan IFRC country plan* (nº MAAAF001). [https://www.ifrc.org/sites/default/files/2022-02/Afghanistan\\_Country\\_Plan\\_2022.pdf](https://www.ifrc.org/sites/default/files/2022-02/Afghanistan_Country_Plan_2022.pdf) (acessed: 08/12/2022)

International Labour Organization. (2013). *Decent work indicators: guidelines for producers and users of statistical and legal framework indicators* (2<sup>a</sup> ed.). International Labour Organization. <https://www.ilo.org/wcmsp5/en/index.htm>

International Labour Organization. (2016, september). *Decent work for migrants and refugees*. [https://www.ilo.org/global/topics/labour-migration/publications/WCMS\\_524995/lang--en/index.htm](https://www.ilo.org/global/topics/labour-migration/publications/WCMS_524995/lang--en/index.htm) (acessed: 22/01/2023)

International Labour Organization. (2018). *Decent work*.

<https://www.ilo.org/global/topics/decent-work/lang--en/index.htm> (acessed: 22/01/2023)

International Organization for Migration. (2019). *International migration law n° 34: glossary on migration*. International Organization for Migration [https://publications.iom.int/system/files/pdf/iml\\_34\\_glossary.pdf](https://publications.iom.int/system/files/pdf/iml_34_glossary.pdf)

International Organization for Migration. (2022). *Key migration terms*.

<https://www.iom.int/key-migration-terms> (acessed: 12/10/2022)

- Isaias, E. B. (1989). Social effects of group migration between developing countries. *International Migration*, 27(2), 225–231. <https://doi.org/10.1111/j.1468-24351989.tb00253.x>
- Johnson, T. H., & Mason, M. C. (2007). Understanding the Taliban and insurgency in Afghanistan. *Orbis*, 51(1), 71-89. <http://doi.org/10.1016/j.orbis.2006.10.006>
- Kassam, A., Magwood, O., & Pottie, K. (2020). Fostering refugee and other migrant resilience through empowerment, pluralism, and collaboration in mental health. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(24), 1-3. <http://doi.org/10.3390/ijerph17249557>
- Kirmayer, L. J., Narasiah, L., Munoz, M., Rashid, M., Ryder, A. G., Guzder, J., Hassan, G., Rousseau, C., & Pottie, K. (2011). Common mental health problems in immigrants and refugees: general approach in primary care. *Canadian Medical Association Journal*, 183(12), E959–E967. <http://doi.org/10.1503/cmaj.090292>
- Larios, D. B., Sam, D. L., & Sandal, G. M. (2023). Psychological distress among afghan refugees in Norway as a function of their integration. *Frontiers in Psychology*, 14, 1-11. <http://doi.org/10.3389/fpsyg.2023.1143681>
- Lei n.º 27/2008 da Assembleia da República. (2008). Diário da República n.º 124, 1.ª Série de 2008-06-30. <https://dre.pt/dre/legislacao-consolidada/lei/2008-74902145>
- Liebig, T., & Tronstad, K. R. (2018). *Triple disadvantage?A first overview of the integration of refugee women* (Working Papers nº 216). Organisation for Economic Co-operation and Development. <http://doi.org/10.1787/3f3a9612-en>
- Macdonald, S., & Headlam, N. (2008). *Research methods handbook: introductory guide to research methods for social research*. Center for Local Economic Strategies.
- Magwood, O., Kassam, A., Mavedatnia, D., Mendonca, O., Saad, A., Hasan, H., Madana, M., Ranger, D., Tan, Y., & Pottie, K. (2022). Mental health screening approaches for resettling refugees and asylum seekers: a scoping review. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(6), 1-41. <https://doi.org/10.3390/ijerph19063549>

Matsangos, M., Ziaka, L., Exadaktylos, A. K., Klukowska-Rötzler, J., & Ziaka, M. (2022).

Health status of afghan refugees in Europe: policy and practice implications for an optimised healthcare. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(15), 1-13. <https://doi.org/10.3390/ijerph19159157>

Moleiro, C., Freire, J., Pinto, N., & Roberto, S. (2018). Integrating diversity into therapy processes: the role of individual and cultural diversity competences in promoting equality of care. *Counselling and Psychotherapy Research*, 18(2), 190-198. <https://doi.org/10.1002/capr.12157>

Nasrat, S. (2020). Social capital and the labour market integration experiences of afghan refugees in the Netherlands. *Migration and Development*, 11(3), 600-617. <https://doi.org/10.1080/21632324.2020.1806603>

Organização das Nações Unidas. (1951). *Convenção Relativa ao Estatuto dos Refugiados*. [https://www.acnur.org/fileadmin/Documentos/portugues/BDL/Convencao\\_relativa\\_ao\\_Estatuto\\_dos\\_Refugiados.pdf](https://www.acnur.org/fileadmin/Documentos/portugues/BDL/Convencao_relativa_ao_Estatuto_dos_Refugiados.pdf) (acessed: 20/11/2022)

Phillimore, J. (2010). Refugees, acculturation strategies, stress and integration. *Journal of Social Policy*, 40(3), 575-593. <http://doi.org/10.1017/S0047279410000929>

Phillimore, J. (2012). Implementing integration in the UK: lessons for integration theory, policy and practice. *Policy & Politics*, 40(4), 525–545. <http://doi.org/10.1332/030557312X13323363616764>

Priebe, S., Giacco, D., & El-Nagib, R. (2016). *Public health aspects of mental health among migrants and refugees: a review of the evidence on mental health care for refugees, asylum seekers and irregular migrants in the WHO European Region* (Report nº 47). World Health Organization Regional Office for Europe. <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/books/NBK391045/>

Rebelo, D. (2020). *Mobilidades e Resistências. Solidariedade informal e atos de cidadania com refugiados, requerentes de asilo e outras categorias moventes, na Europa pós 2015* [Tese de doutoramento, Iscte - Instituto Universitário de Lisboa]. Repositório do Iscte. <http://hdl.handle.net/10071/22457>

Roberto, S., Moleiro, C., & Lemos, L. (2021). Stakeholders perspectives on unaccompanied minors. *Journal of Constructivist Psychology*, 34(1), 23-35.  
<https://doi.org/10.1080/10720537.2019.1701592>

Santinho, C. (2022). A arte enquanto potenciadora de inclusão social de refugiados e imigrantes: estudos de caso, em Portugal. *Revista Interdisciplinar da Mobilidade Humana*, 30(66), 141-164. <http://dx.doi.org/10.1590/1980-85852503880006609>

Secretariado Técnico da PAR. (2017, dezembro). *Relatório de execução Física. Serviço Jesuíta aos Refugiados*. <https://www.jrsportugal.pt/plataforma-de-apoio-aos-refugiados/> (acessed: 8/11/2022)

Sharifian, F., Sadeghpour, M., Barton, S. M., Barry, J., Barton, G., & Yilmaz, I. (2021). English language learning barriers of afghan refugee women in Australia. *International Journal of Applied Linguistics*, 31(6), 65-78. <https://doi.org/10.1111/ijal.12320>

Siriwardhana, C., Ali, S. S., Roberts, B., & Stewart, R. (2014). A systematic review of resilience and mental health outcomes of conflict-driven adult forced migrants. *Conflict and Health*, 8(13), 1-14. <http://www.conflictandhealth.com/content/8/1/13>

Sousa, L., Costa, P. M., Albuquerque, R., Magano, O., & Bäckström, B. (2019). *Refugiados recolocados em Portugal: práticas de acolhimento* [Brochura]. Universidade Aberta. <https://repositorioaberto.uab.pt/handle/10400.2/8873>

Sousa, L., Costa, P. M., Albuquerque, R., Magano, O., & Bäckström, B. (2021). *Integração de refugiados em Portugal: papel e práticas das instituições de acolhimento*. Alto Comissariado para as Migrações, I.P.  
<https://www.om.acm.gov.pt/documents/58428/177157/Estudo+OM+68.pdf/e2c4425e-3ae0-4fb7-8abe-70e8d18b2da1>

Tarusarira, J. (2017). Development education and the psychosocial dynamics of migration. *Policy & Practice: A Development Education Review*, 24, 88–103.

Torkington, K., & Ribeiro, F. P. (2018). ‘What are these people: migrants, immigrants, refugees?’: migration-related terminology and representations in portuguese digital press headlines. *Discourse, Context and Media*, 27, 22-31.  
<https://doi.org/10.1016/j.dcm.2018.03.002>

United Nations. (2015). *Transforming our world: the 2030 agenda for sustainable development.*

<https://sustainabledevelopment.un.org/post2015/transformingourworld/publication>

United Nations. (2022, december 26). *2022 year in review: 100 million displaced, 'a record that should never have been set'*. Migrants and Refugees.

<https://news.un.org/en/story/2022/12/1131957>

United Nations Development Programme Afghanistan. (2021, september). *Economic instability and uncertainty in Afghanistan after august 15: a rapid appraisal.*  
<https://www.undp.org/publications/economic-instability-and-uncertainty-afghanistan-after-august-15>

United Nations Development Programme Afghanistan. (2022, october). *One year in review – Afghanistan since august 2021: a socio-economic snapshot.*

<https://www.undp.org/afghanistan/publications/one-year-review-afghanistan-august-2021>

United Nations High Commissioner for Refugees. (2011). *Handbook and guidelines on procedures and criteria for determining refugee status.*

<https://www.refworld.org/pdfid/4f33c8d92.pdf>

United Nations High Comissioner for Refugees. (2014). *Global strategy for livelihoods: a UNHCR strategy 2014-2018.* [www.unhcr.org/530f107b6.html](http://www.unhcr.org/530f107b6.html)

United Nations High Comissioner for Refugees. (2021, july). *Decent work for refugees: UNHCR guidelines on international legal standards relating to decent work for refugees.* <https://www.refworld.org/docid/60e5cf74.html> (acessed: 22/01/2023)

Ventevogel, P., Schinina, G., Strang, A., Gagliato, M., Hansen, L. J. (Coords.). (2015, december). *Mental health and psychosocial support for refugees, asylum seekers and migrants on the move in Europe: a multi-agency guidance note.* UNNHCRC, IOM & MHPSS.net. <https://www.who.int/publications/i/item/mental-health-and-psychosocial-support-for-refugees-asylum-seekers-andmigrants-on-the-move-in-europe>

- Vergani, M., Yilmaz, I., Barton, G., Barry, J., Bashirov, G., & Barton, S. M. (2021). Bonding social capital, afghan refugees, and early access to employment. *International Migration Review*, 55(4), 1152–1168. <https://doi.org/10.1177/01979183211000282>
- Vieira, A., Marques, J. C., Gomes, M. P., & Vieira, R. (2017). The inclusion of the other in ourselves: reception and comprehension of refugees in Portugal. *Intercultural Education*, 28(2), 196-205. <https://doi.org/10.1080/14675986.2017.1308658>
- Vilié, D. (2021, setembro, 03-05). Challenges, issues and opportunities for integration of refugees into immigration society. In Ateljević, J., & Petrović, J. (Eds.), *Geopolitics and the political economy of conflict in the balkans and the Eastern Mediterranean: refugees, energy sector and prospects for the future* (pp. 33-45). Faculty of Economics, University of Banja Luka. <https://redete.org/assets/content/conf-prog/conf-proceedings-2021.pdf#page=33>
- Vitale, A., & Ryde, J. (2016). Promoting male refugees' mental health after they have been granted leave to remain (refugee status). *International Journal of Mental Health Promotion*, 18(2), 106-125. <http://doi.org/10.1080/14623730.2016.1167102>
- Waldely, A. B., Almeida, C. M. J., Kongo, C., Fernandes, D., Souza, F. T., Muñoz, F. F., Godoy, G. G., Rodrigues, G. M. A., Castro, M. C. G., Theubet, M. L. R. M., Tavares, N. C. O., Amaral, N. A., Nepomuceno, R. B., Marinucci, R., & Milesi, R. (2014, dezembro). *Refúgio, migrações e cidadania* (Caderno de debates nº 9). Instituto Migrações e Direitos Humanos. [https://www.acnur.org/portugues/wp-content/uploads/2018/02/Caderno-de-Debates-09\\_Ref%C3%BAgio-Migra%C3%A7%C3%A3o%C3%A7%C3%A3o-e-Cidadania.pdf](https://www.acnur.org/portugues/wp-content/uploads/2018/02/Caderno-de-Debates-09_Ref%C3%BAgio-Migra%C3%A7%C3%A3o%C3%A7%C3%A3o-e-Cidadania.pdf)
- World Health Organization. (2022, june). *Mental health: strengthening our response*. <https://www.who.int/en/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-strengthening-our-response> (acessed: 28/12/2022)
- World Health Organization. (2023). *Social determinants of health*. [https://www.who.int/health-topics/social-determinants-of-health#tab=tab\\_1](https://www.who.int/health-topics/social-determinants-of-health#tab=tab_1) (acessed: 14/12/2022)

## Apêndices

### Apêndice A: Guião da Entrevista

First of all, I would like to thank you for accepting to give this interview.

I am on the master's last year and I am conducting some interviews within the scope of my master thesis that aim to explore and describe the afghan refugees integration process in Portugal, specially in the matters of labour market.

So, the main goal of this interview is to understand more deeply your experiences since you arrived in Portugal.

I would like to enhance that your opinion is very importante and that are no right or wrong answers.

Everything that we are going to talk about is strictly confidential and I am not going to identify your name. I would like to ask your permission to record this interview in order to transcribe it later, and after it I am going to delete it.

You can stop the interview at any time and you can choose not to answer to any of my questions.

Can we start the interview?

(Start recording)

#### Introduction/background

1. When did you arrive to Portugal?
2. What do you like the most in Portugal?
3. What types of support have you received in the integration process?
  - a. Documentation
  - b. Housing
  - c. Health
  - d. Work
  - e. Family/school
4. What expectations did you have about the labour market in Portugal while you were in Afghanistan? How is it different for afghan men and women?

#### Interview's body

5. We are particularly interested in the experiences that people from Afghanistan have in joining the job market. How has that experience been like for you?
6. What sorts of challenges have you encountered?
  - a. Recognition of qualifications
  - b. Discrimination experience
  - c. Administrative difficulties

- d. Language barriers
  - e. Others...
7. What support has been provided; or resources that have been useful?
  8. What kinds of jobs have you had? And how would you describe the work conditions?
  9. Do you feel your current employment/last employment contributed to your integration in Portugal? In what way?
  10. Do you feel your current employment/last employment contributed to feeling valued and your well-being? In what way?
  11. How do you think these experiences in searching and having a job are different for men and for women that come from Afghanistan? How has it been like for you as a man/woman?

Ending question

12. What do you feel that we, as a society that welcomes refugees, need and could improve?

Do you like to add something before we finish?

I would like to thank you for your collaboration and availability.

## Apêndice B: Consentimento Informado



### INFORMED CONSENT

This study is part of a research project taking place at **Iscte – Instituto Universitário de Lisboa**.

The study aims to explore and describe the afghan refugees integration process in Portugal, specially in the matters of labour market and well-being. Your participation in the study, which is highly valued as it will contribute to the advancement of knowledge in this field of science, consists of participating in an individual interview of about 45 minutes.

Iscte is responsible for the processing of your personal data that are collected and processed exclusively for the purposes of the study, legally based on Article 9(2)(a) of the GDPR.

The study is conducted by Teresa Ferreira ([mtp@iscte-iul.pt](mailto:mtp@iscte-iul.pt)), who you may contact to clear up any doubts, share comments or exercise your rights in relation to the processing of your personal data. You may use the contact indicated above to request access, rectification, erasure or limitation of the processing of your personal data.

Your participation in this study is **confidential**. Your personal data will always be processed by authorised personnel bound to the duty of secrecy and confidentiality. Iscte assures the use of appropriate techniques, organisational and security measures to protect personal information. All investigators are required to keep all personal data confidential.

In addition to being confidential, participation in the study is strictly **voluntary**: you may choose freely whether to participate or not. If you have decided to participate, you may stop your participation and withdraw your consent to the processing of your personal data at any time, without having to provide any justification. The withdrawal of consent shall not affect the lawfulness of processing based on consent before its withdrawal.

Your personal data will be kept until the transcription has been made, after which they will be destroyed or anonymised, with their anonymity being assured in the study's results, being disclosed only for purposes of statistics, teaching, communication in scientific meetings, books or articles.

There are no expected significant risks associated with participation in the study. Iscte does not disclose, or share with third parties, information related to its personal data.

Iscte has a Data Protection Officer who may be contacted by e-mail: [dpo@iscte-iul.pt](mailto:dpo@iscte-iul.pt). If you consider this necessary, you also have the right to submit a complaint to the Portuguese Data Protection Authority (CNDP).

ISCTE-IUL Instituto Universitário de Lisboa | Av. das Forças Armadas, 1649-026 Lisboa | 351 217 903 000  
[www.iscte-iul.pt](http://www.iscte-iul.pt) | [www.facebook.com/ISCTEiUL](https://www.facebook.com/ISCTEiUL) | [twitter.com/IscteIUL](https://twitter.com/IscteIUL) | [www.linkedin.com/company/iscte-iul/](https://www.linkedin.com/company/iscte-iul/) | [www.flickr.com/photos/iscte\\_iul/](https://www.flickr.com/photos/iscte_iul/) | [www.youtube.com/user/fultv](https://www.youtube.com/user/fultv)



## Apêndice C: *Debriefing Explanation*



### **DEBRIEFING/EXPLANATION OF THE RESEARCH**

Thank you for having participated in this study. As indicated at the onset of your participation, the study is about the afghan refugees' experiences in Portugal and aims to describe the labour market integration process. More specifically, we intend to analyse if the jobs value and respect the employees with a refugee background, to investigate how they are associated with their well-being and to explore differences in the labour market between men and women.

We remind that the following contact details can be used for any questions that you may have, comments that you wish to share, or to indicate your interest in receiving information about the main outcomes and conclusions of the study: Teresa Ferreira ([mttpp@iscte-iul.pt](mailto:mttpp@iscte-iul.pt)), under the supervision of prof<sup>a</sup> Carla Moleiro ([carla.moleiro@iscte-iul.pt](mailto:carla.moleiro@iscte-iul.pt)).

Once again, thank you for your participation.

## Anexo

### Questionário sobre Tratamento de Dados Pessoais



#### QUESTIONÁRIO SOBRE TRATAMENTO DE DADOS PESSOAIS

QUADRO 1 - TRATAMENTO DE DADOS PESSOAIS		
A.	<b>O estudo envolve tratamento de dados pessoais?</b>	
A.1	Sim	<input checked="" type="checkbox"/>
A.2	Não	<input type="checkbox"/>
<b>Se o estudo <u>não</u> envolve o tratamento de dados pessoais, deixe em branco as demais respostas do quadro 1 e do quadro 2</b>		
B.	<b>Além do Iscte, existem outros responsáveis pelo tratamento dos dados pessoais?</b>	
B.1	Sim  Identifique as instituições ou as pessoas singulares responsáveis:  Click here to enter text.  (Deve consultar o GAI para a realização de um acordo de responsabilidade conjunta, de acordo com o art. 26º do RGPD).	<input type="checkbox"/>
B.2	Não	<input checked="" type="checkbox"/>
C.	<b>Qual a base legal para o tratamento de dados pessoais?</b>	
C.1	Consentimento dos titulares de dados – art. 6º, nº1, a) do RGPD	<input type="checkbox"/>
C.2	Consentimento dos titulares de dados (para o tratamento de categorias especiais de dados - 'dados sensíveis') <sup>ii</sup> – art. 9º, nº2, a) do RGPD	<input checked="" type="checkbox"/>
C.3	Outro:  Click here to enter text.	<input type="checkbox"/>
D.	<b>Como são recolhidos os dados pessoais?</b>	
D.1	Junto do titular de dados	<input checked="" type="checkbox"/>
D.2	Dados pessoais de outros estudos, que têm como responsável pelo tratamento o Iscte	<input type="checkbox"/>
D.3	Dados pessoais de outros estudos, que têm como responsável pelo tratamento outras instituições	<input type="checkbox"/>
D.4	Dados disponíveis publicamente	<input type="checkbox"/>
D.5	Outros (especifique)  Click here to enter text.	<input type="checkbox"/>
E.	<b>Qual a natureza de dados pessoais tratados?</b>	
E.1	Categorias especiais de dados (dados 'sensíveis') <sup>iv</sup>  Indique as categorias:  Art 9	<input checked="" type="checkbox"/>

ISCTE - Instituto Universitário de Lisboa Av. das Forças Armadas, 1649-026 Lisboa 351 217 903 000  
[www.iscte.pt](http://www.iscte.pt) [www.facebook.com/ISCTE.IUL](http://www.facebook.com/ISCTE.IUL) [twitter.com/IscteIUL](http://twitter.com/IscteIUL) [www.linkedin.com/company/iscte-iul](http://www.linkedin.com/company/iscte-iul) [www.flickr.com/photos/iscte\\_iul](http://www.flickr.com/photos/iscte_iul) [www.youtube.com/user/iscte](http://www.youtube.com/user/iscte)



<b>E.2</b>	Dados de natureza altamente pessoal <sup>v</sup>  Indique quais os dados tratados:  Click here to enter text.	<input type="checkbox"/>
<b>E.3</b>	Dados pessoais relacionados com condenações penais e infrações  Indique quais os dados tratados:  Click here to enter text.	<input type="checkbox"/>
<b>E.4</b>	Registos de voz, imagem ou vídeo (voz apenas)	<input checked="" type="checkbox"/>
<b>E.5</b>	Outros  Indique quais: <sup>vi</sup>  Click here to enter text.	<input type="checkbox"/>
<b>F.</b>	<b>Quem são os titulares dos dados pessoais?</b>	
<b>F.1</b>	Crianças ou jovens com idade inferior a 18 anos  Número previsto de titulares de dados: Click here to enter text.	<input type="checkbox"/>
<b>F.2</b>	Grupos vulneráveis, na aceção em que há acentuado desequilíbrio com o responsável pelo tratamento dos dados pessoais, significando isto que os indivíduos podem não ser capazes de consentir, ou opor-se, facilmente ao tratamento dos seus dados ou de exercer os seus direitos. <sup>vii</sup>  Número previsto de titulares de dados: Click here to enter text.	<input type="checkbox"/>
<b>F.3</b>	Estudantes do Iscte  Número previsto de titulares de dados: Click here to enter text.	<input type="checkbox"/>
<b>F.4</b>	Colaboradores do Iscte (e.g. docentes, funcionários, etc.)  Número previsto de titulares de dados: Click here to enter text.	<input type="checkbox"/>
<b>F.5</b>	Outros  Indique número previsto de titulares e quem são:  Migrantes afgãos de ambos os sexos (n=10)	<input checked="" type="checkbox"/>
<b>G.</b>	<b>Quantas pessoas na equipa do estudo se prevê terem acesso aos dados pessoais?</b>	2
<b>H.</b>	<b>Medidas técnicas e organizativas para a proteção dos dados pessoais e prazos de conservação:</b>	

<b>H.1</b>	Anonimização  Indique o prazo de conservação dos dados pessoais até à anonimização: Até 2 meses	<input checked="" type="checkbox"/>
<b>H.2</b>	Pseudonimização <sup>viii</sup>	<input checked="" type="checkbox"/>
<b>H.3</b>	Destruição  Indique o prazo de conservação: 5 anos	<input checked="" type="checkbox"/>
<b>I.</b>	<b>Assinale a opção aplicável para o software utilizado para o tratamento de dados pessoais:</b>	
<b>I.1</b>	Software licenciado pelo Iscte (e.g. Excel do Office 365)	<input checked="" type="checkbox"/>
<b>I.2</b>	Software não licenciado pelo Iscte, e cujo funcionamento está em conformidade com o RGPD  Especifique qual o software utilizado:  Click here to enter text.	<input type="checkbox"/>
<b>J.</b>	<b>Indique a forma e local de armazenamento dos dados pessoais:</b>	
<b>J.1</b>	Em servidores do Iscte ou através de serviços de nuvem fornecidos pelo Iscte (e.g. Sharepoint do Office 365)	<input type="checkbox"/>
<b>J.2</b>	Em computadores institucionais do Iscte	<input type="checkbox"/>
<b>J.3</b>	Em computadores do próprio	<input type="checkbox"/>
<b>J.4</b>	Outro (especifique):  Disco externo	<input checked="" type="checkbox"/>
<b>K.</b>	<b>Outras medidas técnicas e organizativas – assinale quais as medidas adotadas:</b>	
<b>K.1</b>	As sessões de acesso aos dados pessoais são protegidas e autenticadas com as credenciais pessoais.	<input type="checkbox"/>
<b>K.2</b>	Encriptação dos dados pessoais nos dispositivos de armazenamento	<input type="checkbox"/>
<b>K.3</b>	Membros da equipa de estudo que têm acesso aos dados e não têm contrato com o Iscte (e.g. alunos) assinam termo de responsabilidade e confidencialidade	<input type="checkbox"/>
<b>K.4</b>	Descreva medidas adicionais de mitigação de risco que considere aplicar, em especial se assinalou positivamente algum dos itens E.1, E.2 ou E.3:  Click here to enter text.	
<b>L.</b>	<b>Existem subcontratantes, i.e. algum organismo ou terceiro que não faça parte da equipa do estudo e que tratará os dados pessoais ou parte dos dados pessoais por conta do responsável pelo tratamento?</b>	

<b>L.1</b>	Sim  Indique os dados tratados por conta de outrem e nome do organismo:  <i>Click here to enter text.</i>  (Deve consultar o GAI para a realização de um contrato que garanta os requisitos do art.28º do RGPD.)	<input type="checkbox"/>
<b>L.2</b>	Não	<input type="checkbox"/>
<b>M.</b>	<b>Há transferências de dados pessoais para organizações em países fora do Espaço Económico Europeu e sem 'decisão de adequação'?<sup>ix</sup></b>	<input type="checkbox"/>
<b>M.1</b>	Sim  Indique os países. Se a base legal para o tratamento é o consentimento do titular de dados, indique os riscos que podem decorrer das transferências para os participantes e medidas de mitigação. Caso a base legal seja outra que não o consentimento, descreva as garantias adequadas de acordo com o art.46º do RGPD.  <i>Click here to enter text.</i>  Pode juntar documentação relevante.	<input type="checkbox"/>
<b>M.2</b>	Não	<input checked="" type="checkbox"/>
<b>N.</b>	<b>Se assinalou uma ou mais das opções D.2, D.3, D.4 ou D.5 e a base legal para o tratamento não é o consentimento dos titulares dos dados, os participantes foram ou serão informados sobre o novo tratamento de dados, nos termos do art. 14º do RGPD?</b>	<input type="checkbox"/>
<b>N.1</b>	Sim	<input type="checkbox"/>
<b>N.2</b>	Não  Justifique detalhadamente, i) porque não se mostra possível facultar essa informação, ou ii) porque implicaria um esforço desproporcional ou comprometeria os objetivos do tratamento, e iii) quais as medidas para proteger os direitos, liberdades e interesses dos titulares de dados.  <i>Click here to enter text.</i>	<input type="checkbox"/>
<b>O.</b>	<b>Enquanto os dados pessoais não forem anonimizados ou destruídos, prevê-se que o estudo restrinja de alguma forma os direitos de acesso, retificação, limitação do tratamento ou de oposição previstos nos artigos 15.º, 16.º, 18.º e 21.º do RGPD?</b>	<input type="checkbox"/>

<b>0.1</b>	Sim  Indique quais os direitos que ficam prejudicados e como e em que medida ficam prejudicados. Explique ainda i) porque são suscetíveis de tornar impossível ou prejudicar gravemente a realização dos objetivos do estudo; ii) como avalia o impacto que pode vir a ter nos titulares de dados.  Click here to enter text.	<input type="checkbox"/>
<b>0.2</b>	Não	<input checked="" type="checkbox"/>