



INSTITUTO  
UNIVERSITÁRIO  
DE LISBOA

---

## **Integração de refugiados no mercado laboral: estudo de caso no Fundão**

Ana Sofia Pereira Pinheiro

Mestrado em Ação Humanitária

Orientadora: Doutora Cláudia Pereira, Investigadora e Professora Auxiliar, ISCTE - Instituto Universitário de Lisboa

Co-Orientadora: Doutora Clara Carvalho, Professora Associada, ISCTE - Instituto Universitário de Lisboa

Outubro, 2023



---

Departamento de Sociologia

Integração de refugiados no mercado laboral: estudo de caso no  
Fundão

Ana Sofia Pereira Pinheiro

Mestrado em Ação Humanitária

Orientadora: Doutora Cláudia Pereira, Investigadora e Professora  
Auxiliar, ISCTE - Instituto Universitário de Lisboa

Co-Orientadora: Doutora Clara Carvalho, Professora Associada,  
ISCTE - Instituto Universitário de Lisboa

Outubro, 2023



*A todos os refugiados e requerentes de asilo  
que procuram uma vida digna*



## Agradecimentos

Primeiramente agradeço a todos os refugiados com quem tive oportunidade de contactar e aprender ao longo do presente estudo.

Um especial agradecimento às minhas orientadoras, professora doutora Cláudia Pereira e professora Doutora Clara Carvalho por toda a ajuda, disponibilidade e pelo forte incentivo durante todo o processo da elaboração da dissertação.

Ao Gabinete para a Inclusão e Diversidade Cultural, da Câmara Municipal do Fundão, um especial agradecimento à coordenadora Filipa Batista, assim como à Mariana Gomes e ao Nuno Calvário pela receção, ajuda e suporte que me deram no Fundão.

À minha família pelo carinho e apoio incondicional, em particular aos meus pais, irmão e tia Fátima.

Aos amigos que o mestrado me trouxe e que me ajudaram em todo o percurso: Gabi, Mafy, Sofia, Patrícia, Inês e Fábio.

Não podia deixar de fazer um agradecimento especial à Carla, à amiga para a vida que o mestrado me trouxe, por todo o apoio, alegria e motivação que me deu ao longo destes dois anos, por ter sido o meu porto seguro nos melhores e piores momentos desta jornada.

Aos meus amigos de longa data, em especial à Soraia e à Mabi, por estarem sempre lá.

Ao meu psicólogo, pelo apoio fundamental ao longo desta etapa. Nunca deixem de valorizar a vossa saúde mental.





## Resumo

Desde 2015, com o crescente número de refugiados a chegar à Europa, a União Europeia teve de adaptar as suas políticas de gestão de fluxos migratórios. Desta forma, Portugal tornou-se um destino que acolheu refugiados e requerentes de asilo, modificando as suas políticas de acolhimento e integração. Nos últimos anos a integração tornou-se uma questão de discussão pública significativa. Em Portugal, os estudos disponíveis sobre a integração de refugiados são escassos, especialmente em relação ao mercado laboral, uma das partes fundamentais da integração, pelo que se torna pertinente aprofundar a investigação académica neste âmbito. A presente dissertação centra-se na integração de refugiados no mercado laboral e o estudo foi realizado no Fundão, no interior de Portugal. Recorrendo ao método qualitativo e com recurso a entrevistas semiestruturadas, procura-se analisar a perceção e experiência de refugiados no mercado laboral, assim como os desafios ao longo do percurso. Foram realizadas onze entrevistas com refugiados e duas entrevistas com técnicos responsáveis pela integração. Os resultados refletem a importância da inclusão por parte da equipa de trabalho, das condições contratuais, do processo de aprendizagem da língua e da resiliência para a adaptação ao novo contexto, como pilares importantes de integração. O principal resultado do estudo revela que o emprego é um fator crucial para a autonomia e estabilidade dos refugiados, tendo a inserção laboral um papel fundamental para se sentirem efetivamente integrados.

**Palavras-chave:** Refugiados, Política de Migração, Integração Laboral, Fundão, Portugal



## **Abstract**

Since 2015, with the growing number of refugees arriving in Europe, the European Union has adapted its migration flow management policies. In this way, Portugal has become one of the main countries destined to receive refugees and asylum seekers, modifying its immigration policies of reception and integration. In recent years, integration has become an issue of significant public discussion. In Portugal, there are few studies available on the integration of refugees, especially related to labour market inclusion, one of the most fundamental pillars in the process of integration, urging the need for further academic research in this context. This dissertation focuses on the integration process of refugees into the labour market and the study was conducted in Fundão, located in the interior of Portugal. The qualitative method resorting to semi-structured interviews was used as a privileged technique to gather information and was oriented by the main aim of understand and analyse the perception and experiences of refugees in the labour market, as well as the challenges throughout the work journey. The interviews were carried out with eleven refugees and two technicians responsible for the reception and integration of these refugees. The results reflect the importance of inclusion in the work team, contractual conditions, the language and resilience to adapt to the new context, as important pillars of integration. The main result of the study reveals that employment is a crucial factor for the autonomy and stability of refugees, with job insertion playing a fundamental role in feeling effectively integrated.

**Keywords:** Refugees, Migration Policy, Labor Integration, Fundão, Portugal



# Índice

|                                                                                                  |           |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| Agradecimento                                                                                    | iii       |
| Resumo                                                                                           | v         |
| Abstract                                                                                         | vii       |
| Introdução                                                                                       | 1         |
| <b>Capítulo 1. Contexto e mecanismos de integração de refugiados em Portugal</b>                 | <b>5</b>  |
| 1.1. Processo de acolhimento e integração de refugiados em Portugal                              | 5         |
| 1.2. Contexto histórico e de políticas públicas para acolhimento de refugiados                   | 7         |
| 1.3. Enquadramento estatístico                                                                   | 8         |
| <b>Capítulo 2. Mecanismos e políticas de gestão de fluxos migratórios: Europa e Portugal</b>     | <b>9</b>  |
| 2.1. União Europeia e mecanismos de gestão do fluxo de refugiados                                | 9         |
| 2.1.1. Mecanismos europeus de proteção internacional                                             | 11        |
| 2.2. Portugal e mecanismos de gestão do fluxo de refugiados                                      | 14        |
| <b>Capítulo 3. Integração: enquadramento teórico e revisão de literatura</b>                     | <b>17</b> |
| 3.1. Integração no mercado laboral                                                               | 19        |
| 3.2. Integração no mercado laboral: Portugal                                                     | 26        |
| 3.3. Estudo de caso: Município do Fundão                                                         | 30        |
| <b>Capítulo 4. Metodologia: qualitativa</b>                                                      | <b>33</b> |
| 4.1. Investigação qualitativa                                                                    | 33        |
| 4.2. Seleção dos entrevistados                                                                   | 34        |
| 4.3. Elaboração dos guiões de entrevista                                                         | 34        |
| 4.4. Considerações éticas e consentimento informado                                              | 35        |
| 4.5. Aplicação de entrevistas (recolha e análise de dados)                                       | 35        |
| 4.6. Limitações da pesquisa                                                                      | 36        |
| <b>Capítulo 5. Resultados e discussão: integração de refugiados no mercado laboral no Fundão</b> | <b>37</b> |
| 5.1. Caracterização sociodemográfica dos entrevistados                                           | 37        |
| 5.2. Gabinete para a Inclusão e Diversidade Cultural                                             | 38        |
| 5.3. Dimensões do acolhimento e integração                                                       | 39        |
| 5.4. Integração no mercado laboral                                                               | 42        |
| 5.5. Discussão dos resultados                                                                    | 52        |

|                            |    |
|----------------------------|----|
| Conclusões                 | 57 |
| Referências Bibliográficas | 59 |

## **Anexos**

|                                                                              |    |
|------------------------------------------------------------------------------|----|
| <b>Anexo A.</b> Guião da entrevista semi-estruturada: refugiados             | 66 |
| <b>Anexo B.</b> Guião da entrevista semi-estruturada: técnicos de integração | 68 |
| <b>Anexo C.</b> Consentimento informado                                      | 70 |

## **Índice de figuras e tabelas**

|                                                                                             |    |
|---------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| <b>Figura 1.</b> Número de refugiados e requerentes de asilo em Portugal, entre 2015 e 2021 | 8  |
| <b>Tabela 1.</b> Temas e subtemas da análise temática                                       | 36 |
| <b>Tabela 1.</b> Caracterização dos entrevistados                                           | 38 |
| <b>Tabela 3.</b> Início da inserção laboral                                                 | 42 |

## **Glossário**

ACM – Alto Comissariado para as Migrações

ACNUR - Alto Comissariado das Nações Unidas para os Refugiados

AEM - Agenda Europeia para as Migrações

CE - Comissão Europeia

CMF - Câmara Municipal do Fundão

CPR – Conselho Português para os Refugiados

EUAA - Agência da União Europeia para o Asilo

FAMI - Fundo para o Asilo, Migrações e Integração

GID - Gabinete para a Inclusão e Diversidade Cultural

GOU – Grupo Operativo Único

GTEAM - Grupo de Trabalho para a Agenda Europeia das Migrações

ISS – Instituto da Segurança Social

JRS - Serviço Jesuíta aos Refugiados

OM – Observatório das Migrações

PAR – Plataforma de Apoio aos Refugiados

PMIM - Planos Municipais para a Integração de Migrantes

SECA - Sistema Europeu Comum de Asilo

SEF - Serviço de Estrangeiros e Fronteiras

UE – União Europeia

UNHCR - United Nations High Commissioner for Refugees





## Introdução

O número de refugiados e requerentes de asilo tem aumentado na Europa principalmente desde 2015. Portugal começou a receber mais refugiados desde então, tal como vários países na Europa. Nos estudos sobre os refugiados no país existe uma lacuna sobre a integração no mercado laboral, para a qual esta dissertação contribui para o conhecimento sobre o tema. A investigação foi desenvolvida numa das nove capitais distinguida pela Comissão Europeia, em 2023, pelas boas práticas para a inclusão e a diversidade, o Fundão, no interior de Portugal.

O número de pessoas deslocadas à força tem atingindo valores recorde de ano para ano. Em 2022 esse número atingiu cerca de 108 milhões de pessoas, sendo o valor mais alto registado. Do total de pessoas deslocadas à força, o número calculado de refugiados foi cerca de 35,3 milhões, o número de deslocados internos foi de 62,5 milhões, o número de requerentes de asilo foi de 5,4 milhões e o número de outras pessoas que precisam de proteção internacional foi de 5,2 milhões (UNHCR, 2023).

O ano de 2015 foi marcado pela chegada à Europa de mais um milhão de pessoas em busca de asilo e pela perda de milhares de pessoas quando tentavam chegar à Europa. Este fluxo migratório foi, na sua maioria, proveniente dos diferentes conflitos no Médio Oriente e norte de África. Este fenómeno foi marcado por vários desafios tanto na gestão destes fluxos como na solidariedade dos Estados-membros (Oliveira, 2022).

Comparativamente a outros países europeus, Portugal não é conhecido como um país de acolhimento, devido ao número reduzido de refugiados que foi recebendo ao longo dos anos, por não ser um destino de chegada muito procurado, tendo em conta a sua localização geográfica, a falta de fronteiras com países em conflito e a situação económica do país (Santinho, 2013; Sousa et al., 2021). Com o aumento do número de pedidos de asilo em toda a União Europeia (UE) e com o aumento das pressões impostas pelos novos acordos europeus, Portugal tornou-se um destino para receber refugiados e requerentes de asilo, sendo que em 2019 o país recebeu sete vezes mais pedidos de proteção internacional, que comparativamente a 2011 (passando de 275 para 1820 em 2019) (Oliveira, 2020).

Com a chegada de refugiados e requerentes de asilo, torna-se fundamental explorar as questões do acolhimento e integração de refugiados em Portugal, como país de acolhimento. Para gerir o acolhimento e integração de refugiados e requerentes de asilo, foi criado um modelo desenvolvido para ser aplicado durante 18 meses. Desta forma, o modelo de acolhimento e integração foi repensado para ser abrangido por uma rede de instituições diversas (com recurso a entidades como municípios, Organizações não Governamentais (ONG's) e outras instituições da sociedade civil), e com vista à

descentralização no país através da valorização do acolhimento e integração em zonas de média a baixa densidade populacional (Oliveira, 2021). Estas instituições ficaram responsáveis por assegurar a integração dos refugiados e requerentes de asilo, ao longo dos 18 meses, e garantir a habitação, saúde, aprendizagem da língua portuguesa, educação e inserção laboral (Costa & Sousa, 2021).

De referir que no ano de 2022, após a invasão da Rússia à Ucrânia, assistiu-se a um fenómeno de abertura de fronteiras por parte de todos os países da UE, sendo que este acontecimento introduziu um marco nas políticas de acolhimento de refugiados nos países da UE. Foram acolhidos refugiados vindos da Ucrânia, sem precedentes e com uma política de fronteiras abertas, mesmo nos países que se demonstravam contra a acolhimento de refugiados previamente a este acontecimento. No entanto, esta temática não será abordada nesta pesquisa.

A integração apresenta-se como um conceito chave quando se fala da adaptação de refugiados e de requerentes de asilo. Os programas de integração devem estabelecer uma relação mútua entre os refugiados e a comunidade de acolhimento, sociedade civil e governo. Com isto, deve-se encorajar a autossuficiência e a autodeterminação dos refugiados e promover ações que ajudem nesse sentido (ECRE, 2002). O conceito de integração é um processo complexo e de múltiplos sentidos, que envolve os recém-chegados, assim como a sociedade de acolhimento, fazendo parte todos os setores da mesma (Castles et al., 2002; Ager & Strang, 2008; Costa, 2015, Sousa et al., 2021). A integração é um processo de longo prazo e dá-se por concluído quando o indivíduo se torna um membro ativo da sociedade e obtém as mesmas oportunidades e direitos que os nativos (ECRE, 2002). Desta forma, gera-se uma partilha de valores e práticas e um sentimento de ligação que apoiem a ligação social entre os vários atores (Castles et al., 2002; Ager e Strang, 2008; Costa, 2015).

Atualmente, torna-se fundamental acolher refugiados, ao mesmo tempo que é necessária uma avaliação do processo de acolhimento e integração, para adaptar o programa às necessidades reais das pessoas acolhidas. Como tal, é necessário o desenvolvimento de estudos que tratem dessas questões. Comparativamente com outros países europeus, a literatura sobre refugiados em Portugal, continua a ser reduzida, mesmo com o aumento do acolhimento de refugiados e requerentes de asilo nos últimos anos. Embora seja uma produção escassa, alguns autores têm desenvolvido investigação sobre os refugiados e requerentes de asilo (Santinho, 2013; Sousa & Costa, 2016; Costa & Sousa, 2017; Vacchiano 2019; Costa et al., 2021, Oliveira 2022).

A inserção no mercado laboral é uma das áreas essenciais para a autonomia dos refugiados e para uma integração bem-sucedida. No entanto, em Portugal é uma das áreas em que as instituições têm mais dificuldades em dar resposta e, por isso torna-se essencial aprofundar esta dimensão (Oliveira, 2022). Embora tenha uma grande relevância política, a integração de refugiados no mercado laboral é uma área pouco estudada, relativamente ao enorme conjunto de investigação académica sobre a assimilação dos migrantes económicos (Fasani et al., 2021). Além do referido, existe uma lacuna na

investigação da integração do mercado laboral em Portugal, especialmente em regiões do interior do país, e de estudos na investigação de integração do ponto de vista dos refugiados, sendo que o presente estudo contribui com uma produção de conhecimento nesse âmbito. Trata-se de um dos primeiros estudos realizados sobre integração laboral de refugiados, em Portugal, e o primeiro estudo realizado no Fundão, conciliando a análise da política pública com as perceções e experiências dos refugiados.

Desta forma, a presente pesquisa explora a integração de refugiados no mercado laboral, usando como caso de estudo, o Município do Fundão. Partindo da questão: *“Como decorreu o processo de integração laboral percecionado e experienciado pelos refugiados?”*, pretende-se demonstrar como está a decorrer o processo de integração no mercado laboral nessa zona do país, utilizando a narrativa dos refugiados como principal perspetiva a analisar, mas também incorporando a perspetiva dos técnicos de acolhimento e integração de refugiados. Assim, o objetivo principal é analisar a perceção e experiências dos refugiados no mercado laboral, com a utilização da metodologia qualitativa e com recurso a entrevistas semiestruturadas, sendo que foram realizadas onze entrevistas com refugiados e duas entrevistas com técnicos responsáveis pelo acolhimento e integração de refugiados. A presente pesquisa incorpora entrevistas de refugiados pertencentes a diferentes mecanismos europeus de gestão de fluxos migratórios: Programa de Recolocação *ad hoc* de Barcos Humanitários; Programa de Recolocação Voluntária de Menores Estrangeiros Não Acompanhados e Programa de Admissão Humanitária de cidadãos provenientes do Afeganistão.

A presente dissertação é composta por cinco capítulos. O primeiro capítulo aborda o contexto e o processo de acolhimento e integração de refugiados em Portugal, referindo o contexto histórico e de políticas públicas para o acolhimento de refugiados e, o enquadramento estatístico, com alguns dos dados relevantes do acolhimento de refugiados e requerentes de asilo. O segundo capítulo aborda a gestão de fluxos migratórios pela UE e os mecanismos de gestão de fluxos de refugiados em Portugal. O terceiro capítulo aborda o conceito de integração de refugiados, com a revisão da literatura, a integração laboral de refugiados e é apresentado o estudo de caso. O quarto capítulo refere-se à metodologia apresentada, que corresponde a uma das fases mais importantes da pesquisa, em que são apresentados os métodos utilizados na recolha de informação e descrição da análise das entrevistas. O quinto e último capítulo aborda a análise das entrevistas, assim como os resultados e discussão das mesmas, através dos temas mais relevantes e dos problemas detetados.

O principal resultado do estudo foi o facto da inserção laboral ser fundamental para os refugiados se sentirem efetivamente integrados. A dissertação contribui para uma compreensão mais aprofundada das questões enfrentadas pelos refugiados no mercado laboral e pretende promover uma integração mais eficaz e inclusiva.

Ao longo do estudo é utilizado o termo *refugiado*, de uma maneira mais abrangente, para se referir a todos aqueles que procuram asilo, assim como os que têm oficialmente o estatuto de refugiado. Irá ser utilizado o termo de *requerente de asilo*, em situações onde surgem questões específicas como consequência do seu estatuto jurídico.

## **Contexto e mecanismos de integração de refugiados em Portugal**

No seguinte capítulo, irá ser abordado o processo de acolhimento e integração de refugiados em Portugal com uma sistematização do mesmo e a contextualização do panorama no país. De seguida irá ser abordado o contexto histórico e de políticas públicas para o acolhimento de refugiados e, por fim o enquadramento estatístico, com alguns dos dados relevantes do acolhimento de refugiados e requerentes de asilo.

### **1.1. Processo de acolhimento e integração de refugiados em Portugal**

Antes de 2015, Portugal tinha um papel reduzido no acolhimento e integração de refugiados. A partir desta altura, com o crescente número de refugiados e requerentes de asilo a chegarem à Europa e a Portugal, foi necessário rever as políticas de acolhimento e integração de refugiados presentes até à data. Desde esse ano ocorreram quatro grandes vagas de receção de refugiados em Portugal, sendo que a distribuição dos mesmos não foi realizada de maneira constante. Seguindo a orientação da descentralização e de maneira a evitar a falta e/ou o colapso das estruturas de acolhimento, os refugiados e requerentes de asilo foram alocados nos 18 distritos de Portugal Continental (Costa & Sousa, 2021).

Para dar resposta à gestão dos fluxos migratórios através dos mecanismos europeus de proteção foi criado, pelo governo português, o grupo de trabalho para a Agenda Europeia para as Migrações (despacho n.º 10041/A2015) (Diário da República, 2015). Este grupo teve como principal missão a verificação da capacidade existente em Portugal para o acolhimento de requerentes e beneficiários de proteção internacional e a criação de um plano de ação para o acolhimento e integração (Alto Comissariado para as Migrações [ACM], 2017).

A Lei do Asilo (Lei nº27/2008, última revisão Lei n.º 53/2023, de 31/08) incorpora algumas das dimensões no âmbito da integração que devem ser garantidas aos requerentes de proteção em Portugal, como o acesso aos cuidados de saúde, à habitação, à segurança social, à educação e o acesso ao emprego (Diário da República, 2023). Foi adotado pelo ACM um manual de procedimentos relativos à integração de refugiados e a estratégia nacional, tendo em conta cinco focos: institucional, descentralizado, articulado, integrado e autónomo. O manual fornece orientações para as diversas dimensões da integração (Costa & Sousa, 2021). O programa português de acolhimento tem a duração de 18 meses. O programa funciona sob a responsabilidade das entidades de acolhimento, em ligação

com o estado, que devem garantir alimentação, habitação, acesso a cuidados básicos, saúde, aprendizagem da língua portuguesa, educação e inserção laboral (Padilla et al., 2022).

O acolhimento em Portugal é caracterizado por uma política de integração descentralizada que visa considerar o acolhimento nos territórios de média e baixa densidade e promover a diversidade institucional das entidades que acolheram refugiados (Sousa et al., 2020). No entanto, as autoridades locais, nomeadamente os municípios, não podem definir o número de pessoas a receber, sendo que não têm intervenção na gestão dos fluxos migratórios e não têm intervenção nos processos legais de reconhecimento de estatutos de proteção dos refugiados e requerentes de asilo. Desta forma, o espaço de intervenção dos municípios centra-se em políticas locais de integração no acesso à habitação, cuidados de saúde, educação, inserção laboral e apoio social (Costa & Sousa, 2021).

O ACM e o Serviço de Estrangeiros e Fronteiras (SEF) tiveram um papel mais central a nível do processo de acolhimento. O SEF desempenhou o papel a nível da gestão de fundos, procedentes da União Europeia, foi responsável pela distribuição de fundos monetários às instituições e foram assinados protocolos de cooperação. Como instrumentos de gestão dos fluxos migratórios, destaca-se o Fundo para o Asilo, Migrações e Integração (FAMI), com o ACM como autoridade delegada. O ACM é responsável no acompanhamento no processo de acolhimento: por identificar municípios e ONG's para integrar os refugiados durante os 18 meses; por assegurar com as entidades a integração nas escolas, no emprego, na habitação e a aprendizagem da língua portuguesa; assegurar o acompanhamento durante os 18 meses e transferir a verba do SEF para as instituições, supervisionando a integração (Oliveira, 2022).

O processo de acolhimento e integração está definido e estruturado por políticas nacionais e europeias. No entanto, este processo dá-se, em grande parte, através do trabalho desenvolvido através das instituições a nível local (Penninx, 2009). Desde 2015 a resposta ao acolhimento foi reestruturada e planeada segundo um plano de ação para um acolhimento e integração dignos. O acolhimento de refugiados e de requerentes de asilo, só foi possível devido à intervenção e envolvimento da sociedade civil portuguesa (Sousa et al., 2021). Ao longo do processo inúmeras organizações não governamentais portuguesas já acolheram ou encontram-se a acolher refugiados atualmente, envolvendo 100 municípios e mais de 300 entidades, juntamente com o ACM e a sociedade civil (CPR 2019; Oliveira, 2020).

Desta forma, o modelo de acolhimento e integração resultou na execução de tarefas sociais por parte do governo em organizações da sociedade civil, que têm recursos limitados para lidar com o todo o processo (Sousa et al, 2021). A nível nacional, diversas câmaras municipais têm participado ativamente no acolhimento e integração de refugiados com a criação de planos que apresentam estratégias de atuação. Desta forma, os Planos Municipais para a Integração de Migrantes (PMIM) têm como finalidade definir estratégias, a nível local, no âmbito das migrações (Costa & Sousa, 2022). Os

PMIM são cerca de 52 e estão presentes em 32 municípios de Portugal Continental (ACM, 2022). O município do Fundão é um dos que executa o PMIM, com a integração de migrantes e, entre estes, a de refugiados.

## **1.2. Contexto histórico e de políticas públicas para acolhimento de refugiados**

Desde 2015, com o aumento dos fluxos migratórios de refugiados para a Europa, os conceitos de imigrante e refugiado têm sido alvo de múltiplas reflexões, sendo cada vez mais difícil distinguir as várias categorias de migrantes. Os fluxos migratórios atuais resultam de uma combinação complexa de mecanismos e diversos fatores que passam pelo país de acolhimento assim como o contexto económico, político e social (Oliveira et al., 2017).

Após a II Guerra Mundial, com o objetivo de dar resposta aos 32 milhões de refugiados que existiam mundialmente, deu-se a constituição do Alto Comissariado das Nações Unidas para os Refugiados em 1950. Em 1951, originou-se a Convenção Das Nações Unidas, também conhecida como Convenção de Genebra, que definiu o conceito de refugiado como *“qualquer pessoa que, —(...) receando com razão ser perseguida em virtude da sua raça, religião, nacionalidade, filiação em certo grupo social ou das suas opiniões políticas, se encontre fora do país de que tem a nacionalidade e não possa ou, em virtude do dito receio, não queira pedir a proteção daquele país”* (UNHCR, 2010 [1951]). Posteriormente, com o Protocolo de 1967, o estatuto foi alargado a acontecimentos posteriores a 1951, eliminando os limites geográficos e temporais.

A nível da União Europeia, o sistema de asilo é regulado pela Convenção de Genebra e por um conjunto de diretivas europeias formadas através do Regulamento de Dublin, que determina qual o país responsável por analisar o pedido de asilo de um requerente. A Convenção de Dublin foi originada em 1990, em 2003 esse acordo foi revisto e substituído pelo Regulamento de Dublin II e em 2013 entrou em vigor o atual regulamento, Dublin III, ou Regulamento (UE) n.º 604/2013 do Parlamento Europeu e do Conselho (EUR-Lex, 2013; Oliveira, 2022).

Em termos de enquadramento legal, em Portugal, destacam-se várias categorias no âmbito do asilo para além do estatuto de refugiado, como a autorização de residência por proteção subsidiária e a autorização de residência por razões humanitárias. Estas categorias originam títulos provisórios ao longo do processo de asilo, como a autorização de residência provisória e variam conforme o mecanismo de entrada e o pedido de proteção internacional (Oliveira, 2022).

Tradicionalmente, a distinção entre imigrante e refugiado pressupõe que aos imigrantes esteja associado o movimento voluntário e aos refugiados esteja associado um movimento involuntário ou forçado, vindos de sítios onde não possam regressar, sob o risco de perderem a própria vida (Santinho, 2011; Oliveira et al., 2017). No entanto, têm surgido vários autores que adaptam o conceito de

refugiado no contexto migratório atual, sugerindo que o conceito deva incorporar casos de saída do país de origem por certas razões económicas e/ou ambientais (Oliveira et al., 2017; Oliveira, 2022).

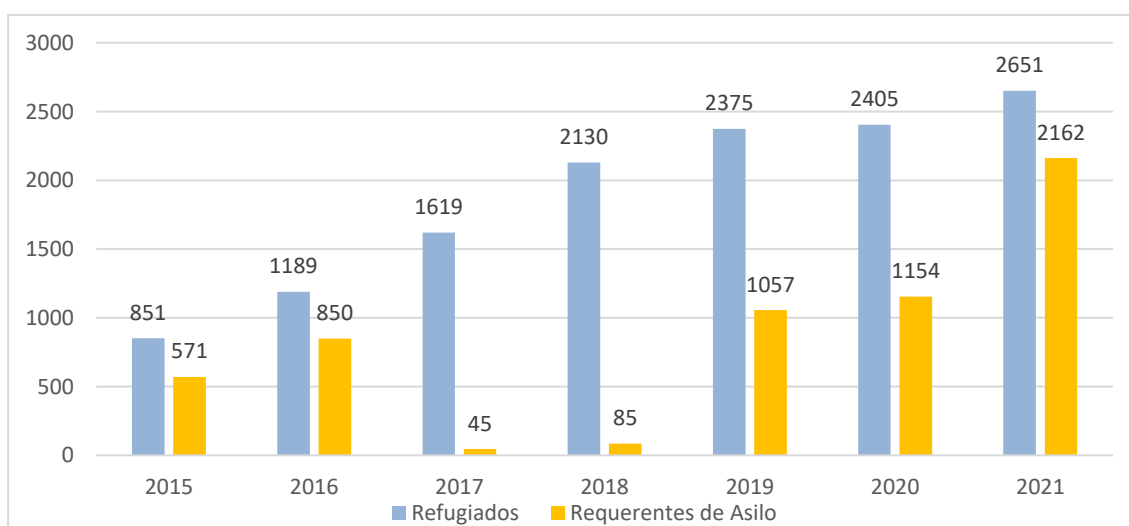
### 1.3. Enquadramento estatístico

Em relação ao número de refugiados na União Europeia, em 2020, os países pertencentes à UE tinham cerca de 12,9% (equivalente a 2,7 milhões de pessoas) de refugiados a nível mundial. Deste número, cerca de 1,2 milhões, quase metade dos refugiados, encontrava-se na Alemanha. Portugal tinha cerca de 0,1% do número total dos refugiados, cerca de 2,4 mil pessoas, encontrando-se na vigésima posição dos Estados-membros (Oliveira, 2022, p.34).

Em 2020, com a pandemia de COVID-19 e as consequentes restrições à mobilidade e novas medidas implementadas, ocorreu uma diminuição do número de requerentes de asilo na UE, sendo que em 2019 ocorreram cerca de 698.800 pedidos e em 2020 esse número diminuiu para cerca de 472.400 pedidos (UNHCR, 2023). Em Portugal, ocorreu também a diminuição de pedidos, sendo que em 2019 foram realizados 1820 pedidos e em 2020 cerca de 1000 pedidos. No entanto, em 2021, com o regresso da mobilidade após a pandemia COVID-19, o número de pedidos voltou novamente a crescer (Oliveira, 2022). Na seguinte figura, *Figura 1.*, encontra-se um gráfico com o número total de refugiados e requerentes de asilo em Portugal, entre 2015 e 2021. No que diz respeito aos países de origem dos refugiados e dos requerentes de asilo em Portugal, a Nigéria, Afeganistão e Síria encontram-se nas primeiras posições (UNHCR, 2023).

**Figura 1.**

*Número total de refugiados e requerentes de asilo em Portugal, entre 2015 e 2021*



*Nota.* Adaptado de UNHCR (2023)

De referir que em 2022, com a chegada dos refugiados vindos da Ucrânia, o número total de refugiados foi de 59.777 e o número de requerentes de asilo foi de 968 (UNHCR, 2023).



## CAPÍTULO 2

# **Mecanismos e políticas de gestão de fluxos de refugiados: Europa e Portugal**

Neste capítulo serão abordados os mecanismos e políticas de gestão de fluxos migratórios, especificamente os mecanismos de gestão do fluxo de refugiados na União Europeia e os mecanismos de gestão do fluxo de refugiados em Portugal.

### **2.1. União Europeia e mecanismos de gestão do fluxo de refugiados**

O número de refugiados e de requerentes de asilo tem vindo a crescer de forma significativa e sem precedentes na última década. O ano de 2015 tornou-se um ponto de viragem na política de asilo europeia. Este ano foi marcado por um cenário sem precedentes, o que resultou num fluxo em massa de pessoas vítimas de conflitos, perseguições e vítimas de violações dos direitos humanos. A Europa vivenciou a maior deslocação em massa de pessoas, com a chegada de mais de um milhão de migrantes deslocados à força, em busca de asilo. Eram oriundos, em grande parte, da Síria, devido ao conflito ativo desde 2011, mas também de outros conflitos provenientes da República Democrática do Congo, Eritreia, Iraque, entre outros (UNHCR, 2021).

No mesmo ano foram rececionados cerca 1.256.600 pedidos de asilo e, em 2016, cerca de 1.206.000, o que originou a criação de medidas de emergência, pela União Europeia, de gestão de fluxos migratórios e da criação de mecanismos de distribuição de refugiados (Eurostat, 2017). As rotas mais utilizadas foram, na sua maioria, através de travessias no Mar Mediterrâneo e os dois países que receberam a maioria dos migrantes deslocados à força foram a Grécia e a Itália. Por isso, foram adotadas várias políticas e medidas de emergência pela União Europeia, de forma a gerir estes fluxos migratórios.

Para dar resposta a este fluxo migratório, em maio de 2015, foi criada a Agenda Europeia para as Migrações, através da Comissão Europeia, com o objetivo de estabelecer as bases para que a UE e os seus Estados-membros pudessem gerir os fluxos migratórios e dar resposta aos desafios imediatos e a longo prazo de forma eficaz e abrangente. Com a criação desta agenda ocorreu a formação de uma nova infraestrutura de migração da UE, com novas leis, apoio operacional e novos sistemas de coordenação e cooperação. Com isso, pretendia-se uma política que respeitasse o direito de requerer asilo e que respondesse ao desafio humanitário. Por esta razão, foram introduzidas reformas estruturais para gerir a migração que foram divididas em quatro pilares, sendo o primeiro a redução dos incentivos à migração irregular, o segundo pilar o salvamento de vidas e proteção de fronteiras

externas, o terceiro pilar a criação de uma política comum de asilo e o último o desenvolvimento de uma nova política de migração legal (Comissão Europeia, 2015).

No entanto, embora esta agenda tenha contribuído com medidas a curto e médio prazo para a gestão dos fluxos migratórios, desde 2015 até 2020, foi notória a *“dificuldade europeia de serem assegurados equilíbrios efetivos na repartição de responsabilidade entre os países-membros para o acolhimento de migrantes e a proteção internacional de requerentes de asilo (...)”* (Oliveira, 2022). Desta forma, criaram-se diversas tensões no que diz respeito à aplicação da solidariedade europeia, da sua disponibilidade para a receção de refugiados e na defesa dos direitos humanos. Analisando o programa total de recolocação, há quem assuma como um fracasso, atribuindo a razão à falta de solidariedade de alguns Estados-membros (Rebelo, 2020).

Sendo que os resultados da Agenda Europeia para a Migração não foram os esperados, em setembro de 2020, a Comissão Europeia propôs o Novo Pacto sobre Migração e Asilo. Na criação deste novo sistema, a Comissão Europeia refere que o sistema atual já não funcionava e propôs um novo, constituído por um conjunto de propostas legislativas para gerir e normalizar a migração a longo prazo e com vista a abordar a interdependência entre as políticas e decisões dos Estados-membros. Este acordo procura estabelecer uma abordagem à migração e ao asilo que se baseie na promoção de um maior equilíbrio entre a responsabilidade, solidariedade e respeito pelos direitos humanos dos países europeus (Comissão Europeia, s.d.). O Novo Pacto sobre Migração e Asilo continua existente, no entanto surgem algumas críticas associadas à prevalente dificuldade na existência de um consenso quanto à política de gestão de fluxos migratórios pelos Estados-membros. Em termos de apoio ao asilo, a Agência da União Europeia para o Asilo (EUAA), agência da UE, presta apoio aos Estados-membros a nível operacional e técnico no âmbito do asilo. Desta forma, auxilia nos processos de aplicação da legislação da UE que rege o asilo, a proteção internacional e as condições de acolhimento com o objetivo de aumentar a convergência das práticas de asilo e de acolhimento nos Estados-membros (EUAA, 2023).

Os atuais fluxos migratórios têm sido compostos por fluxos mistos de refugiados e migrantes, sendo que é importante avaliar corretamente quem tem direito ao asilo, o que acentua a complexidade e necessidade de fortalecer os mecanismos de solidariedade e coordenação (Comissão Europeia, 2020). Com a dificuldade em manter uma política comum de asilo na Europa, é importante detalhar os mecanismos de gestão de fluxos migratórios desenvolvidos e aplicados nos últimos anos e descrever o enquadramento do país nos compromissos assumidos.

### **2.1.1. Mecanismos europeus de proteção internacional**

Com o objetivo de obter uma resposta mais rápida e eficaz para as pessoas deslocadas à força e evitar a sua alocação em campos de refugiados foram criados diferentes programas. A reinstalação e recolocação embora sejam termos parecidos, no âmbito humanitário aplicam-se em situações diferentes, sendo que enquanto a recolocação aplica-se no espaço europeu, a reinstalação aplica-se a uma dimensão internacional (Costa & Sousa, 2021). Neste capítulo irão ser abordados os diferentes mecanismos, tais como: o Mecanismo de Reinstalação; Mecanismo de Recolocação; Programa de Recolocação *ad hoc* de Barcos Humanitários; Programa de Recolocação Voluntária de Menores Não Acompanhados e Programa de Admissão Humanitária de cidadãos provenientes do Afeganistão.

#### **Mecanismo de Reinstalação**

O mecanismo de reinstalação na UE ocorreu através da transferência de refugiados de um país terceiro de acolhimento para um Estado-membro da UE, com vista a assegurar uma alternativa segura para rotas consideradas irregulares e perigosas. Também foi utilizado para demonstrar uma solidariedade europeia com os países que sofriam uma maior pressão com a chegada de refugiados, nomeadamente na Turquia, Líbano e Jordânia (Oliveira, 2022, p.63).

Em 2015, foram definidas as normas do mecanismo de reinstalação pela Comissão Europeia, sendo que derivou em dois programas: o Programa de Reinstalação Esquema 50.000 e o Acordo UE/Turquia 1x1 que deram início em 2016, com o apoio financeiro da Comissão Europeia (Oliveira, 2022, p.63). Com isto, os Estados-membros concordaram em reinstalar cerca de 22.000 pessoas com necessidade de proteção internacional em dois anos (UNHCR, 2022b).

Com a implementação deste mecanismo, o número de refugiados reinstalados aumentou a cada ano, sendo que passou de 6.300 refugiados em 2015, para cerca de 22.100 refugiados em 2019. Embora, o número tenha descido devido à pandemia COVID-19 e restrições de mobilidade, em 2021 tornou a subir para 18.000 reinstalados (UNHCR, 2022b).

Apesar do que foi proposto para cada Estado-membro em termos de compromisso de reinstalação, verifica-se que o esforço dos mesmos em receber refugiados não tem sido equilibrado. Os países que acolheram um maior número de refugiados reinstalados foram a Suécia e Alemanha (Oliveira, 2022, p.64). No acordo Turquia 1x1, Portugal realizou cerca de 71% das reinstalações a que se comprometeu até ao final de 2017, ou seja, cerca de 142 refugiados dos 200 previamente comprometidos. No Programa de Reinstalação Esquema 50.000, até ao final de 2019, Portugal realizou cerca de 40,4% das reinstalações, ou seja, cerca de 409 refugiados, que se encontravam na Turquia e Egito, dos 1.010 previamente comprometidos (Oliveira 2022, p.65). O acordo UE-Turquia foi criticado por diversas entidades como organizações humanitárias e organizações de defesa dos direitos

humanos, por permitir que os Estados-membros se desviassem dos seus compromissos internacionais ligados à proteção dos refugiados e por ser uma forma de contornar as obrigações humanitárias internacionais (Terry, 2021).

Ao contrário do que estava previamente definido, com o fim do programa de reinstalação, o mesmo colocou parte das transferências para 2020 e 2021, sendo que no total o país acolheu cerca de 930 refugiados, dos 1010 mencionados inicialmente (Oliveira, 2022). Em 2020, o número de pessoas reinstaladas ao abrigo destes acordos diminuiu substancialmente, o que se pode atribuir aos impactos da pandemia de COVID-19. A pandemia, para além de ter provocado uma diminuição nas transferências de refugiados, conduziu ao cancelamento de um novo programa de reinstalação que se contava entrar em vigor de 2020 a 2021. Assim, o programa de reinstalação 2018/2019 prolongou-se até ao final de 2021 (Oliveira, 2022).

Com o surgimento de novos mecanismos de gestão de fluxos migratórios e para dar resposta aos propostos de solidariedade por parte dos Estados-membros, Portugal reviu o regime de reinstalação em relação aos seus compromissos de receber refugiados, mas também no que diz respeito ao programa de acolhimento, que passou a funcionar através de diversas instituições. Este mecanismo deixou de funcionar exclusivamente pelo Conselho Português para os Refugiados (CPR), tendo um período de 18 meses e assimilando-se com o mecanismo de recolocação de refugiados (Oliveira, 2022, p.67).

### **Mecanismo de Recolocação**

O mecanismo de Recolocação surgiu, em 2015, por parte da Agenda Europeia da Migração. É um mecanismo de redistribuição de requerentes de proteção internacional de um Estado-membro da União Europeia que esteja sob maior pressão e que receba mais requerentes de proteção para outro Estado-membro da União Europeia. Neste caso, para dar resposta à sobrecarga dos dois estados que recebiam mais migrantes de forma irregular, a Itália (com a chegada de 116.000 migrantes nesse ano) e a Grécia (com a chegada de 211.000 migrantes nesse ano), vindos sobretudo de rotas marítimas consideradas perigosas e fatais (Matos, 2019).

Após a chegada ao novo país de acolhimento o pedido de asilo é analisado. Inicialmente a proposta pretendia que fossem recolocados cerca de 40.000 requerentes de asilo (40% dos requerentes que tinham chegado à Grécia e Itália em 2015). Nesse mesmo ano a Comissão Europeia aumentou a proposta para cerca de 120.000, fazendo parte no início da proposta requerentes chegados à Hungria. No entanto, a Hungria acabou por declarar não querer fazer parte do acordo. Este mecanismo foi executado entre dezembro de 2015 e abril de 2018 (Oliveira, 2022, p.67-68).

Apesar de a Alemanha e a França terem taxas menores de recolocação, de 38% e 26% respetivamente, foram os países, que em número absoluto, receberam mais pessoas. A Alemanha recebeu cerca de 10.837 face ao compromisso de 27.536 e a França recebeu cerca de 5.030 face ao compromisso de 19.714 (Oliveira, 2022, p.69). Portugal realizou cerca de 52% das recolocações a que se comprometeu, ou seja, cerca de 1.532 recolocações das 2.951 comprometidas inicialmente) e com isso tornou-se o sexto país da UE, em números absolutos, a acolher mais pessoas (Matos, 2019).

Dentro do mecanismo de recolocação, foi criado o Programa de Recolocação *ad hoc* de Barcos Humanitários. Este mecanismo teve origem em junho de 2018 e consistia no acolhimento de migrantes que se encontravam em Itália ou Malta (países da linha da frente das rotas do Mediterrâneo) resgatados através de operações de salvamento. Embora o processo fosse semelhante ao do Programa de Recolocação, a diferença, entre eles, é que não existia uma agenda política definida entre os diferentes Estados-membros relativamente ao número planeado de migrantes a serem transferidos. Assim, as transferências foram executadas dependendo das disponibilidades que cada Estado-membro ia sinalizando (Oliveira, 2022, p.13). Portugal participou no acolhimento entre julho de 2018 até ao final de 2021, acolhendo cerca de 264 pessoas (Oliveira, 2022, p.70).

### **Programa de Recolocação Voluntária de Menores Não Acompanhados**

Em 2020, a Comissão Europeia propôs um novo mecanismo de recolocação, de base voluntária, para os menores não acompanhados. Em 2020, calculou-se que cerca 5.000 crianças e jovens não acompanhados se encontravam na Grécia. Os principais países de origem eram a Síria, Paquistão e Afeganistão e cerca de 90% eram do sexo masculino, 10% eram menores de 14 anos e mais de 70% tinham idades compreendidas entre 16 e 18 anos (Oliveira, 2022, p.73). Em termos de números de recolocações nos Estados-membros, dos 1.600 menores não acompanhados previstos inicialmente a serem recolocados, foram recolocados cerca de 1.176, sendo que o país que acolheu um maior número foi a Alemanha com cerca de 204 recolocações. Em Portugal foram recolocados cerca de 199 menores não acompanhados (Oliveira, 2022, p.74).

### **Programa de Admissão Humanitária de cidadãos provenientes do Afeganistão**

Atualmente, o grupo de refugiados afegãos é um dos maiores grupos de refugiados que se encontra na Europa, devido ao conflito de longa data no Afeganistão. Em agosto de 2021, ocorreu a queda do governo do Afeganistão pelos Talibãs e milhares de pessoas tentaram abandonar o país (UNHCR, 2022a, p.2). Dado o contexto de emergência humanitária, mais de 100 países assumiram compromissos de apoio humanitário à população afegã, tendo Portugal sido um desses países. Este programa foi enquadrado no mecanismo de recolocação europeu. Portugal definiu três grupos

prioritários no acolhimento de afegãos, sendo eles: pessoas que trabalharam com forças militares presentes no Afeganistão nos últimos anos; afegãos que colaboraram com organizações internacionais (como União Europeia, NATO, Nações Unidas) e afegãos em situações vulneráveis de perseguições e violência, especialmente mulheres (Oliveira, 2022, 78). Entre agosto e dezembro de 2021, deram entrada cerca de 768 afegãos em Portugal, sendo cerca de 49,2% do sexo feminino, 41,8% tinham menos de 18 anos e cerca de 54,6% encontrava-se em idade ativa, entre os 18 anos e 64 anos. O país teve uma taxa de execução de cerca de 96% (compromisso inicial de 800 afegãos) e o processo de acolhimento foi definido como atípico por se enquadrar num esquema de emergência humanitária. Com isso, ao invés do processo de chegada através de mecanismos programados, onde são realizadas entrevistas de seleção nos países de transição, neste caso a população afegã foi primeiramente acolhida em Lisboa e só depois foram realizadas entrevistas de seleção. Posteriormente, os refugiados afegãos foram alocados em diferentes regiões do país, com a ajuda dos municípios e entidades da sociedade civil (Oliveira, 2022, p.79).

## **2.2. Portugal e mecanismos de gestão do fluxo de refugiados**

O ACM é o responsável pelo acolhimento e integração de refugiados em Portugal. A partir de 2015 com a chegada de requerentes de proteção internacional, ao abrigo dos mecanismos europeus, o acolhimento foi executado de forma distinta, do sistema dos pedidos espontâneos (Oliveira, 2022, p.144). Como referido no capítulo 1, para dar resposta à gestão dos fluxos migratórios através dos mecanismos europeus de proteção, no seguimento da criação da Agenda Europeia para as Migrações, a 3 de setembro de 2015, foi criado em Portugal o grupo de trabalho para a Agenda Europeia para as Migrações (despacho n.º 10041/A2015). O grupo teve como propósito dar resposta ao aumento do fluxo migratório de refugiados e a criação de modelos de acolhimento dos requerentes de asilo provenientes dos diferentes mecanismos de proteção europeus: inicialmente com os programas de reinstalação (Acordo UE/Turquia 1x1 e Reinstalação 2018/2019) e os Programas de Recolocação; Programa de Recolocação *ad hoc* de Barcos Humanitários, Recolocação com Acordo Bilateral Grécia, Recolocação Voluntária de menores não acompanhados da Grécia e o Programa de admissão humanitária de cidadãos do Afeganistão (Oliveira, 2022).

A partir de 2016, a gestão do acolhimento e integração de refugiados sofreu alterações e o ACM passou a assumir a coordenação do acolhimento de refugiados, que se encontrava previamente sobre a gestão do ACNUR, representado pelo Conselho Português para os Refugiados (CPR) em Portugal (Padilla et al., 2022). Assim, o ACM ficou responsável pelo acolhimento, integração e sensibilização pública e o SEF ficou responsável pelo tratamento dos processos de pedido de asilo (Padilla et al., 2022).

O grupo de trabalho contava com uma equipa multidisciplinar de organismos estatais como representantes do ACM, SEF, Direção-Geral dos Assuntos Europeus, Direção-Geral da Saúde, Direção-Geral da Educação, Instituto do Emprego e Formação Profissional e Instituto da Segurança Social. Para além destes representantes, o papel da sociedade civil, foi fundamental no processo de acolhimento e de integração destes refugiados (Sousa et al., 2021, p.9).

No sistema de requerentes espontâneos o processo de proteção internacional iniciado em contexto europeu é iniciado pelo SEF. Até 2020, os requerentes de asilo que aguardavam pela autorização de residência provisória (atribuída pelo SEF), de 1 a 6 meses, permaneciam no centro de acolhimento coordenado pelo CPR, e só após eram distribuídos pelo país. Neste contexto, iniciava-se a fase de instrução do processo que tinha a duração de 6 a 9 meses e, o SEF, após instaurar o processo de pedido de proteção internacional em Portugal emitia uma Autorização de Residência Provisória (ARP) que era válida durante seis meses (com a possibilidade de ser renovável até à emissão oficial) (Oliveira, 2020, p.70). Após isto, os requerentes espontâneos poderiam ter uma autorização de residência - estatuto de refugiado, sendo válido por cinco anos (com a possibilidade de renovação) ou uma autorização de residência - estatuto de proteção subsidiária, sendo válido por três anos (com a possibilidade de renovação) (Oliveira, 2020, p.72).

Entre 2015 e 2020, existiram dois modelos de acolhimento distintos, através de pedidos espontâneos e através de pedidos dos mecanismos europeus de proteção, para receber os requerentes e beneficiários de proteção internacional em Portugal. A existência dos dois modelos em simultâneo gerou dificuldades e desigualdades na política de asilo. No modelo de acolhimento de requerentes espontâneos, ocorria uma espera pela autorização de residência provisória (atribuída pelo SEF), de 1 a 6 meses, no centro de acolhimento coordenado pelo CPR, e só após eram distribuídos pelo país. Por outro lado, no modelo de acolhimento no âmbito dos mecanismos de proteção europeus, coordenado pelo ACM, os requerentes eram distribuídos logo à chegada ao aeroporto, para um local onde iriam iniciar, o plano de integração multidimensional durante 18 meses (Oliveira, 2022, p.25).

Para evitar desigualdades, foi criado em 2020, um sistema único de acolhimento e integração de requerentes e beneficiários de proteção internacional, gerido por um grupo operativo único e com a coordenação do ACM, SEF e Instituto da Segurança Social (ISS) (Oliveira, 2022, p.131). Com a constituição do Grupo Operativo Único, passou a haver um modelo integrado de acolhimento dos refugiados e dos requerentes, em que o ACM, o SEF e o ISS reúnem mensalmente. O objetivo é a coordenação do acolhimento dos refugiados que vêm através de mecanismos europeus, com o SEF e o ACM, e os requerentes espontâneos com o CPR e o ISS. Entre os requerentes espontâneos, o CPR é o responsável pelo acolhimento no primeiro mês, sendo transferidos para o ISS os que tiveram a ARP concedida e necessitam de apoio social. Para os pedidos de proteção não admitidos e pedem recurso

do mesmo, os requerentes são encaminhados para a Santa Casa da Misericórdia de Lisboa (SCML) que acolhe e apoia socialmente (Diário da República, 2020; Oliveira, 2022).



## CAPÍTULO 3

# **Integração: enquadramento teórico e revisão de literatura**

Nos últimos anos, com a chegada de refugiados aos países de acolhimento, a integração tornou-se um objeto político fundamental e, também, uma questão de discussão pública significativa (Ager & Strang, 2008). Este capítulo será composto pela análise da literatura relativa à integração de refugiados, seguida da integração a nível laboral e posteriormente especificando o caso de Portugal.

Em certas sociedades, a integração poderá ser baseada num processo de sentido único, em que se parte do pressuposto que os migrantes se integrem a nível cultural e social, sem qualquer acomodação recíproca, tornando a integração como um sentido de assimilação. Com isso, espera-se o abandono da cultura, tradições e vivências por parte dos migrantes (Castles et al., 2002).

No entanto, atualmente assume-se a integração como um processo multidimensional de duplo sentido, que requer a adaptação do refugiado, mas também das instituições e da sociedade do país de acolhimento e deve ser vista como um processo e não como um estado a atingir (Castles et al., 2002; Sousa et al., 2021). Desta forma, a integração deve ser vista como um processo bidirecional, no qual a inclusão e participação são conceitos fundamentais, afastando-se da assimilação que consta no conceito de integração tradicional (Hynie, 2018).

A integração é um processo de mudança dinâmico e bidirecional, multidimensional e de longo prazo. É um processo de mudança dinâmico e bidirecional, porque do ponto de vista da sociedade de acolhimento pressupõe-se uma adaptação das instituições públicas, a aceitação das pessoas refugiadas como parte da comunidade, e a tomada de decisões com vista a facilitar o acesso a recursos. Por outro lado, do ponto de vista dos refugiados, a integração requer uma preparação para se adaptar à sociedade de acolhimento sem, no entanto, perder a própria identidade cultural. É um processo multidimensional porque engloba as condições de vida e a participação em todos os aspetos relacionados (culturais, económicos, sociais e políticas do país), assim como a perceção dos refugiados sobre a aceitação da comunidade de acolhimento. Por último, é um processo de longo prazo porque se inicia no momento da chegada do refugiado ao país de destino e é finalizado quando o refugiado se torna um membro ativo na comunidade em que está inserido, nos diferentes aspetos (económico, jurídico, social, educacional e cultural) (ECRE, 2002, p. 4-5).

A integração baseia-se no fundamento dos direitos e da cidadania e pode ser alcançada através da saúde, habitação, emprego e educação. Estes domínios encontram-se ligados entre si e não podem ser alcançados isoladamente (Ager & Strang, 2008).

Ager & Strang (2008), abordam os fatores facilitadores do processo de integração, com o objetivo de quebrar as barreiras entre a população refugiada e a sociedade de acolhimento. Segundo os autores referidos, o conhecimento da língua do país e conhecimento da cultura do país assim como a estabilidade e segurança experienciadas pelos refugiados, tornam-se os fatores facilitadores que impulsionam a integração. Em relação ao conhecimento e aprendizagem do idioma, a população de refugiados está em desvantagem comparativamente com outros migrantes devido à natureza forçada da sua migração (Fasani et al., 2018).

A integração tem duas dimensões principais: uma pública e outra privada. A dimensão pública incorpora o ambiente jurídico, correspondente às normas e políticas do país de acolhimento, e incorpora o ambiente social, correspondente a diferentes áreas como a saúde, habitação, educação e emprego. A dimensão privada diz respeito a situação real dos refugiados no país de acolhimento, nos diversos parâmetros como a necessidade de apoio social e/ou económico e em relação à habitação, educação, mercado laboral (Conselho da Europa, 1997; Ager & Strang, 2008).

É fundamental o desenvolvimento de uma sociedade acolhedora e inclusiva para uma integração bem-sucedida (ECRE, 2005). Os programas de integração devem estabelecer uma relação mútua entre os refugiados e a comunidade de acolhimento, sociedade civil e governo. Com isto, deve-se encorajar a autossuficiência e a autodeterminação dos refugiados e promover ações que ajudem nesse sentido (ECRE, 2002, p.5). É, por isso, fundamental incorporar as políticas de integração com as políticas económicas e sociais, com vista a fomentar o compromisso entre as diversas áreas governamentais (Castles et al., 2002).

Para uma integração eficaz deve-se incorporar os diversos atores inseridos ao longo do processo, assim como as suas interconexões. Desta forma, é fundamental integrar as perceções e experiências dos refugiados na análise do processo de integração (Castles et al., 2002). A incorporação da perspetiva dos refugiados revela-se essencial porque influencia o processo de adaptação visto que cada indivíduo tem diferentes perspetivas relativas ao processo, assim como diferentes perceções relativas à sua própria experiência (Castles et al., 2002; Ager & Strang, 2008).

A integração deve ser vista como uma construção social, tornando-se essencial a incorporação dos significados atribuídos de integração pelos diferentes atores presentes no processo (Sebastiani, 2017).

Comparativamente com outros países europeus, a literatura sobre refugiados em Portugal, continua a ser reduzida, mesmo com o aumento do acolhimento de refugiados e requerentes de asilo nos últimos anos. Embora seja uma produção escassa, alguns autores têm desenvolvido investigação sobre os refugiados e requerentes de asilo (Santinho, 2013; Sousa & Costa, 2016; Costa e Sousa, 2017; Vacchiano 2019; Costa et al., 2021, Oliveira 2022).

### 3.1. Integração no mercado laboral

No que diz respeito à dimensão da integração no mercado laboral, a lacuna de estudos é ainda maior, especialmente em Portugal, sendo que esta dimensão se encontra incorporada em pesquisas relativas ao processo de integração de forma global e não de forma isolada. A nível europeu, a pesquisa relativa ao mercado laboral, tem vindo a crescer, com diversos autores a escrever sobre esta dimensão (Dumont et al., 2016; Fasani. et al., 2021; Isaakyan et al., 2022; Kosyakova & Kogan, 2022; Ortlieb & Knappert, 2023).

O direito ao trabalho, presente no Artigo 23º da Declaração Universal dos Direitos Humanos, é um Direito Humano inalienável, e como tal deve ser acessível a todas as pessoas (Carvalho, 2023). Cada vez mais, o mercado laboral tem-se identificado como um meio que influencia diversas questões relevantes, que incluem o planeamento para o futuro, a promoção da independência económica, o incentivo à autossuficiência, o encontro com membros da população de acolhimento, a oportunidade de desenvolver competências linguísticas e a melhoria do bem-estar (Ager & Strang, 2008). No entanto, a vertente da integração no mercado laboral continua a ser uma das grandes dificuldades do processo de integração.

A literatura existente sobre integração de refugiados no mercado laboral demonstra que os refugiados se encontram em desvantagem comparativamente a outros migrantes, em países ocidentais (Brücker et al., 2020; Brell et al., 2020; Fasani et al., 2021; Kosyakova & Kogan, 2022).

A integração de refugiados no mercado laboral é um processo desafiador para as sociedades ocidentais. Segundo Dumont et al. (2016), nos primeiros anos após a chegada ao país de acolhimento, a taxa de emprego dos refugiados é muito baixa, rondando em média os 25%, tendo taxas de emprego mais baixas do que qualquer outro grupo de migrantes.

Os refugiados, comparativamente a outro tipo de migrantes, têm maiores dificuldades no mercado laboral, principalmente na entrada no mercado laboral, na qualidade do emprego e a nível salarial (Dustmann et al., 2017, Ruiz e Vargas-Silva, 2017). Além disso, enfrentam processos de asilo demorados em muitos países europeus, o que afeta a sua situação, principalmente a nível económico e nível psicológico. Com a dificuldade constante, em termos burocráticos, do processo de asilo, as perspetivas do acesso ao mercado laboral são alteradas devido aos longos períodos de espera à chegada ao país (Dustmann et al., 2017, Fasani et al., 2018; Kosyakova e Brenzel, 2020).

O problema é ainda mais marcado nos primeiros meses após a chegada ao país de acolhimento em que os refugiados são menos propensos a serem empregados em relação aos outros migrantes com a mesma duração da estadia (taxas de emprego abaixo dos 20% nos dois anos após a chegada aos países europeus de destino) (Kosyakova & Kogan, 2022).

Embora a integração de refugiados esteja a progredir ao longo do tempo, atualmente para que estes igualem os nativos de um país em termos de taxas de empregos é necessário entre 15 a 19 anos a viver no país de acolhimento (Dumont et al., 2016).

Segundo Dustmann et al. (2017), são necessários mais de 25 anos para a população refugiada alcançar a igualdade com a população nativa do país de acolhimento em que se encontram. Além do referido, na Alemanha a população refugiada conseguiu atingir uma taxa de emprego de 70%, 14 anos após a chegada, comparativamente com outros migrantes que conseguem atingir essa taxa após seis anos (Kosyakova & Kogan, 2022).

Para os refugiados recém-chegados, a dificuldade em arranjar emprego e o facto de os mesmos estarem sujeitos a ingressar em trabalhos não qualificados e com condições precárias são os fatores mais comuns nas barreiras à ingressão no mercado laboral (Kosyakova & Kogan, 2022).

A integração no mercado laboral está dependente, principalmente, das políticas e normas legais de cada país. Em certos países europeus os refugiados têm acesso ao mercado laboral enquanto aguardam a autorização do estatuto de asilo, enquanto noutros países o acesso é permitido apenas quando recebem as autorizações legais do estatuto (Brell et al., 2020).

Quando os refugiados se encontram inseridos no mercado laboral, começam a ter benefícios fiscais e quanto mais rápido se dá esse processo, mais será vantajoso. Se por um lado, os refugiados contribuem para o sistema da segurança social, por outro lado, irão necessitar de menos benefícios públicos (Cocquyt, 2019).

Certas características socioeconómicas do país de acolhimento, como a taxa de emprego, influencia a integração dos refugiados, assim como os apoios linguísticos disponibilizados, sendo a aprendizagem do idioma um fator fundamental para as relações sociais que permitem uma integração mais eficaz e inclusiva (Zwysen, 2019). A aquisição do idioma é considerada um dos fatores de maior importância da integração, pois permite o acesso a oportunidades económicas, sociais e educacionais (Castle et al., 2002; ECRE, 2002; Ager & Strang, 2008). Desta forma, com pouco conhecimento da língua do país de acolhimento e com a dificuldade associada à falta de documentação (como por exemplo a validação de diplomas), a população de refugiados vê-se sujeita a ingressar em empregos com condições precárias (Oliveira, 2019).

Quando o refugiado se encontra inserido no mercado de trabalho, o sucesso dessa integração encontra-se associada ao emprego em condições dignas de trabalho. Um dos aspetos fundamentais de uma integração eficaz no mercado laboral é a igualdade de oportunidades no local de trabalho (Isaakyan et al., 2022). A desigualdade de rendimentos entre refugiados e outros migrantes persiste ao longo da duração da sua estadia, sendo que, inicialmente os refugiados tendem a ingressar em empregos temporários, em setores pouco qualificados e mal remunerados (Kosyakova & Kogan, 2022).

## **Políticas de integração e status legal**

A integração de refugiados no mercado laboral poderá ser mais rapidamente sucedida, na fase de procura de emprego, quanto melhor for o acesso dos refugiados à justiça, quanto melhor for a aplicação de leis antidiscriminação e quanto menor for a restrição no acesso a certas profissões (Ortlieb & Knappert, 2023).

A existência de uma vasta rede de serviços de aconselhamento torna a procura de emprego mais bem-sucedida nos países de acolhimento, uma vez que grande parte dos refugiados não estão familiarizados com o sistema de educação, sistema de formação profissional e ingresso no mercado laboral (perfis profissionais e processo de candidatura) (Ortlieb & Knappert, 2023).

Segundo a OECD (2019), o facto de não existirem programas fiscais que apoiem as empresas na contratação de refugiados, pode contribuir para a taxa de desemprego.

A nível europeu, na maioria dos países de destino, a análise de pedidos de asilo dos refugiados está sujeita a procedimentos específicos, o que faz com que na sua maioria o acesso ao mercado de trabalho e acesso ao sistema educacional possa estar restrita (Kosyakova e Brenzel, 2020). O estatuto jurídico pode afetar diretamente a integração no mercado laboral e é fundamental existir uma clarificação do mesmo em relação aos pedidos de asilo. Por exemplo, na Alemanha, após existir uma decisão sobre um pedido de asilo, o processo de procura de primeiro emprego e o curso da língua alemã é iniciado (Kosyakova e Brenzel, 2020).

Os processos demorados de resposta aos pedidos de asilo podem gerar consequências negativas no processo de integração nos recém-chegados devido à insegurança jurídica, à possível diminuição de ofertas de emprego e desmotivação durante esse período. Desta forma, pode existir um atraso ou até mesmo impedir o processo de inserção no mercado laboral na sociedade em que se encontram inseridos (Kosyakova & Kogan, 2022). Um estudo, elaborado na Suíça, revelou que cada ano adicional de procedimentos de asilo, a probabilidade de emprego é reduzida em cerca de 4-5% (Hainmueller et al., 2016, como citado em Kosyakova & Kogan, 2022). De igual forma, tanto na Alemanha como nos Países Baixos, o processo demorado de reposta aos pedidos de asilo, gerou consequências negativas na integração de refugiados no mercado laboral e atraso em cursos de aprendizagem do idioma (Kosyakova e Brenzel, 2020).

Em países com direitos laborais e políticas sociais mais abrangentes como políticas que garantem a igualdade de condições de trabalho, benefícios na habitação e acesso a segurança social, a desvantagem enfrentada pelos refugiados é significativamente mitigada (Kanas e Steinmetz, 2021).

## **Condições iniciais**

As condições iniciais na chegada de um refugiado têm um grande impacto nas primeiras experiências do mesmo, o que poderá influenciar o seu ingresso no mercado laboral. A natureza forçada da

migração de refugiados impede que os mesmos criem um plano estratégico de migração, como a escolha de país, face às suas competências, e juntamente com a ocorrência de eventos traumáticos e alterações do estado de saúde podem dificultar o processo de integração desde o início (Fasani et al., 2021).

Durante o período em que o procedimento de asilo está em curso, a insegurança e inatividade “forçada” podem causar situações de stress e alterações a nível da saúde mental. Com isto, poderá dificultar a capacidade dos refugiados de participarem na formação linguística e cultural (Ortlieb & Knappert, 2023). Assim sendo, as condições iniciais de chegada combinadas com uma mobilidade geográfica limitada, fazem com que os refugiados que se encontrem em países com pouca oferta e poucas oportunidades estejam mais propensos a enfrentar condições difíceis, o que, diminuirá as suas perspetivas futuras no mercado laboral (Kanas & Kosyakova, 2023).

### **Procura de emprego**

Após o refugiado ter o seu pedido de asilo aceite pelas autoridades responsáveis pela decisão, o mesmo pode iniciar a procura de emprego. Nesta fase, de procura de emprego, vários autores afirmam que os refugiados necessitam de um tempo maior para encontrar um emprego em relação a outros migrantes (Dustmann et al., 2017; Brell et al., 2020).

A legislação do país de acolhimento exerce um papel fundamental nesta fase da integração com a procura de emprego em três domínios principais: a legislação no domínio da educação e da formação profissional; a legislação relativa ao acesso ao emprego e diferentes profissões e a legislação relativa à antidiscriminação (Ortlieb & Knappert, 2023).

### **Dimensão normativa e Inclusão no local de trabalho**

As normas sociais desempenham um aspeto fundamental na integração de refugiados. As considerações morais por parte da população em que se encontram inseridos e a solidariedade dos membros da sociedade de acolhimento são descritos como os aspetos normativos mais importantes (Ortlieb & Knappert, 2023).

A integração de refugiados no mercado laboral no país de acolhimento terá um maior sucesso quanto mais a população local partilhar normas sociais como valores morais e solidariedade com os refugiados, do que normas sociais que são manifestadas por ataques abertos e agressões (Ortlieb & Knappert, 2023).

Um dos fatores de integração no mercado laboral é a inclusão no local de trabalho. Os fatores para uma boa inclusão implicam que o refugiado esteja integrado socialmente no trabalho, se sinta seguro no mesmo, tenha as mesmas oportunidades de progressão de carreira que os seus colegas e se sinta

como um trabalhador da organização (sentido de pertença) para a qual trabalha (Ager & Strang 2008; Ortlieb & Knappert, 2023).

Para além dos fatores referidos, a parte económica é igualmente importante na inclusão no trabalho. Assim sendo, as características do emprego, como o tipo de contrato de trabalho (contratos a full-time/part-time e contratos temporários/permanentes), a remuneração e o estatuto profissional/sobrequalificação são fundamentais no sucesso da integração laboral (Brell et al., 2020).

A igualdade de oportunidades em relação à população de acolhimento é fundamental para a integração laboral, sendo que há diversos estudos que relatam o tratamento injusto e a exclusão social no local de trabalho onde os refugiados trabalham (Hirst et al., 2021; Ortlieb & Knappert, 2023).

A forma como a equipa de trabalho valoriza e promove um acolhimento positivo em relação aos refugiados, em contrapartida a um sentimento hostil e à ignorância, desempenha um papel fundamental na integração no mercado laboral. Assim sendo, as culturas organizacionais que valorizam a inclusão e diversidade e as promovem no seu dia-a-dia, contribuem para uma inclusão mais rápida e eficaz (Ortlieb & Knappert, 2023). Além do mais, numa cultura organizacional inclusiva, os trabalhadores valorizam as diferenças que os outros trazem para o local de trabalho e consideram inaceitáveis comportamentos que sejam discriminatórios (Ortlieb & Weiss, 2020).

A atitude geral de acolhimento por parte da população, tendo como base uma cultura acolhedora versus a extensão do preconceito e da discriminação influenciam totalmente o processo de integração (Kosyakova & Kogan, 2022). É fundamental que as empresas implementem práticas de inclusão e diversidade nos locais de trabalho, sendo que a vertente da diversidade afeta diretamente o otimismo e a resiliência dos refugiados e que o apoio e suporte dos colegas promove a melhoria do bem-estar dos refugiados (Ortlieb & Weiss, 2020; Ortlieb & Knappert, 2023).

### **Saúde mental**

A presença de traumas psicológicos associados a níveis elevados de stress têm sérias repercussões na saúde mental dos refugiados e poderá afetar diretamente a sua integração. No país de destino, o stress está geralmente associado às dificuldades vivenciadas pelos mesmos ao longo do processo de integração, principalmente a nível burocrático, cultural, e de acesso ao emprego, habitação e cuidados de saúde. Além disso, também pode estar associado a situações de discriminação e isolamento social, sendo que um acompanhamento eficaz por parte da sociedade de acolhimento contribui para a redução de atuais e possíveis problemas a nível de saúde mental (Schick et al., 2016; Galina et al., 2017).

### **Habitação**

Num período inicial, os refugiados ficam normalmente alojados em habitações provisórias, na maioria das vezes com outros refugiados antes de se reunirem condições para os mesmos transitarem para

outro tipo de habitação. Estas habitações provisórias, podem ter influência na integração de refugiados pois a sua privacidade e autonomia pode ficar comprometida e pode aumentar o risco de isolamento em relação ao resto da população. Por isso, uma habitação estável, autónoma e adequadas às necessidades é fundamental para a melhoria da saúde mental e da qualidade de vida, assim como para uma integração bem-sucedida (ECRE, 2002; Ager & Strang 2008; Kosyakova & Kogan, 2022).

### **Reconhecimento de qualificações estrangeiras**

A desvantagem económica enfrentada pelos refugiados no país de destino pode ser atribuída a dois fatores principais: as dificuldades na validação de competências adquiridas nos países de origem e a falta de reconhecimento dos diplomas estrangeiros por parte dos empregadores locais (Kosyakova e Brenzel, 2020, Ortlieb & Knappert, 2023, Kosyakova & Kogan, 2022). O reconhecimento e certidão de habilitações é um dos maiores obstáculos no que diz respeito aos refugiados altamente qualificados no mercado laboral. Assim, os mesmos enfrentam a desvalorização e/ou o não reconhecimento das suas habilitações e a ingressão em empregos nos quais estão sobrequalificados (Dumont et al., 2016).

Uma das desvantagens económicas dos refugiados deve-se às dificuldades no reconhecimento de qualificações estrangeiras e o valor diminuto associado aos diplomas por parte dos empregadores locais. O reconhecimento de qualificações é ainda mais desafiador, uma vez que muitos dos refugiados chegam ao país de destino sem a documentação oficial que comprove as suas qualificações. Os refugiados qualificados, por não terem as suas competências formalmente reconhecidas, têm dificuldades para ingressar nas suas áreas profissionais (Liebau e Salikutluk, 2016, Kosyakova & Kogan, 2022).

A maioria dos refugiados quando chegam ao país de destino têm experiência no mercado laboral, e alguns com empregos qualificados (Liebau e Salikutluk, 2016; Brücker et al., 2020). No entanto, apenas uma percentagem mínima consegue utilizar a sua experiência laboral anterior no mercado laboral do país de destino (Verwiebe et al., 2019). Na Alemanha, comparativamente com outros migrantes, os refugiados têm menos probabilidades dos seus pedidos de reconhecimento de qualificações serem aceites (Liebau e Salikutluk, 2016). Na Suécia, são afastados para outras áreas profissionais, que não a sua de origem, acabando por ingressar em empregos menos qualificados (Khan-Gökkaya e Mösko, 2021).

Nos últimos anos, os processos de reconhecimento de qualificações de pessoas estrangeiras em países europeus ficaram cada vez mais rigorosos e novas políticas e práticas foram implementadas, especialmente em profissões regulamentadas como a área do ensino e da saúde (Anderson, 2021). Desta forma, estas políticas e normas estritamente regulamentadas, são um pré-requisito na entrada de migrantes no mercado laboral, e os refugiados enfrentam grandes dificuldades para ingressar no



mesmo. A Alemanha, Áustria e Portugal são exemplos de países com os processos burocráticos bastantes criteriosos e demorados (Anderson, 2021; Oliveira, 2022).

### **Aprendizagem do idioma**

A aprendizagem do idioma do país de acolhimento desempenha um papel fundamental na procura de emprego (Fasani et al., 2021, Kosyakova & Kogan, 2022). Como a oferta de cursos linguísticos varia de país para país, assim como a sua qualidade e disponibilidade, a integração de refugiados no mercado laboral tem melhores resultados em países que disponibilizam cursos de aprendizagem da língua precocemente e com reconhecimento (Ortlieb & Knappert, 2023).

Geralmente, os cursos linguísticos ocorrem em simultâneo com outras medidas e programas de integração, como aconselhamento sobre o mercado laboral. Com isto, a oferta de cursos linguísticos poderá ajudar na aquisição de outras competências e conhecimentos práticos, por exemplo como saber se candidatar a uma vaga de emprego, como participar numa entrevista, compreender o ambiente do local de trabalho e a facilitação na comunicação com a equipa de trabalho (Kanas & Kosyakova, 2023). Além disso, os refugiados que vivem em zonas mais rurais beneficiam de níveis mais elevados de interação com a população nativa, o que se traduz numa aprendizagem mais rápida da língua do país de acolhimento (Khahil et al., 2022).

### **Fatores externos**

Na integração a nível laboral, existem fatores externos que afetam a integração e que diferem de país para país, sendo eles a opinião pública, o panorama do mercado de trabalho nacional, normas sociais e heterogeneidade política (Cocquyt, 2019).

A discriminação e o preconceito em relação à população de refugiados afetam diretamente a integração dos mesmos. As minorias étnicas enfrentam dificuldades no acesso laboral devido a situações de discriminação, nomeadamente racismo. Quando empregados, os refugiados são mais propensos a situações de discriminação e a um clima de exclusão (Knappert et al., 2018). Por isso, os refugiados integram-se mais facilmente e com maior sucesso no mercado laboral, em países com níveis reduzidos de discriminação (Zschirnt e Ruedin, 2016).

O papel das políticas de asilo de cada país têm uma grande influência na integração no mercado laboral. Os países da UE que recebem refugiados têm liberdade na tomada de algumas decisões relacionadas com o asilo, sendo que as políticas de asilo afetam diretamente a velocidade de integração dos refugiados. Esses resultados, dependem se os refugiados têm opção de escolha quando são alocados, se são as entidades responsáveis pelo processo que o fazem, ou se são colocados em campos de refugiados (Fasani et al., 2018).

A integração no mercado laboral é um processo contínuo e não acaba quando o refugiado inicia as suas funções laborais. Uma integração sucedida a longo prazo inclui fatores importantes como a construção das suas carreiras laborais e a sua manutenção, bem como o sentido de presença no local de trabalho (Hirst et al., 2021).

### **3.2. Integração no mercado laboral: Portugal**

A inserção no mercado laboral é uma área essencial para a autonomia da população de refugiados, sendo que em Portugal, a integração no mercado laboral é considerada uma das dimensões que as entidades de acolhimento têm maiores dificuldades em auxiliar, por diversos fatores, entre os quais, o facto de os refugiados não dominarem a língua portuguesa, o facto das empresas locais terem alguma renitência na contratação dos mesmos e a falta de emprego em áreas profissionais que certos refugiados têm experiência prévia (Oliveira, 2022, p.162).

A Lei do Asilo (Lei nº27/2008, última revisão Lei n.º 53/2023, de 31/08) estabelece o direito dos requerentes de asilo de ingressarem ao mercado laboral após a admissão do pedido de asilo e à emissão de uma autorização de residência provisória (Carreirinho, 2021; Diário da República, 2023). A iniciação no mercado laboral pode existir dentro do período do programa de acolhimento, nos 18 meses, desde que o migrante tenha a autorização de residência provisória, e idealmente a inserção no mercado laboral deve ser iniciada antes da conclusão deste período, com vista a promoção da autonomia dos migrante antes do fim do programa de acolhimento (Oliveira, 2022, p.163).

Numa fase inicial do processo de acolhimento, foi essencial investir na sensibilização, nos contextos locais do acolhimento, relativamente ao mercado laboral e apresentar a legislação existente para que se pudesse facilitar a contratação justa por parte das empresas. Foi necessário formar as equipas técnicas das entidades de acolhimento, visto que existia uma lacuna relativamente ao conhecimento das qualificações dos refugiados e enfrentavam-se dificuldades no reconhecimento e validação das suas competências, sendo que a maioria não detinha os diplomas em Portugal (Oliveira, 2022, p.162).

Em Portugal, a integração dos refugiados no mercado de trabalho tem sido um processo gradual, com alguns desafios, como as barreiras linguísticas e a discriminação. Com isto, e segundo um estudo realizado sobre o programa de acolhimento português de refugiados, a maior dificuldade relatada pelos refugiados é a ingressão no mercado laboral. Esta dificuldade teve como consequência o abandono do programa de integração e a migração para outros países, mesmo que as condições de vida sejam, *à priori*, consideradas piores (Ribeiro, 2017).

A aprendizagem da língua portuguesa é uma das principais dificuldades na inserção laboral. Em 2021, constatou-se que a grande maioria dos refugiados teve acesso a aulas de português,

especificamente, cerca de 86% dos recolocados através do Programa de recolocação *ad hoc* de Barcos Humanitários e cerca de 75% dos acolhidos do Programa de Admissão Humanitária de cidadãos provenientes do Afeganistão. Houve uma grande subida da percentagem, comparativamente ao ano de 2020, em que apenas uma minoria teve acesso às aulas devido à pandemia COVID-19 (Oliveira, 2022, p. 213). A partir de 2020, em Portugal, com a criação dos cursos *Português Língua de Acolhimento*, houve a inovação e alteração nos cursos de língua portuguesa e passou-se a certificar requerentes de proteção à espera de documentação (Diário da República, 2020).

Segundo o ACM, em 2020, estimava-se que se encontravam inseridos no mercado laboral, através do programa de reinstalação 2028/2019 apenas 47 migrantes (15% do total em acolhimento) e do Programa de Recolocação *ad hoc* de Barcos Humanitários apenas 32 migrantes (18,5% do total em acolhimento) (Oliveira, 2022, p.163).

A fase final do programa de acolhimento, para os que vêm através dos mecanismos europeus, *phasing out*, pretende avaliar a situação socioeconómica dos refugiados e requerentes de asilo ao fim de um ano do programa de acolhimento e avaliar as diferentes dimensões presentes no programa como a habitação, situação de saúde e de educação, integração no mercado laboral e domínio da língua portuguesa. Nesta fase, em termos de integração no mercado laboral, observa-se que a maioria dos beneficiários termina o *phasing out* sem ter emprego, sendo que quem se encontra inserido no mercado laboral corresponde a 172 pessoas em 2020, ou seja, 41,4% do total dos benefícios (32 migrantes do Programa de Recolocação *ad hoc* de Barcos Humanitários e 140 migrantes do programa de reinstalação) e 151 em 2021, ou seja, 37,4% (26 migrantes do Programa de Recolocação *ad hoc* de Barcos Humanitários e 130 migrantes do programa de reinstalação) (Oliveira, 2022, p.164).

Os maiores desafios para o acesso ao mercado laboral, em termos burocráticos, passam pela dificuldade no reconhecimento e validação de diploma e a falta ou dificuldade na obtenção do número de identificação fiscal e/ou número de Identificação da Segurança Social (NISS) (Carreirinho, 2021). Em 2020 este procedimento foi simplificado com a obtenção do NISS na Hora, sendo que esta medida inseriu-se no âmbito do Pacto Global para as Migrações (Segurança Social, 2020).

A dificuldade em obter a validação de competências e reconhecimento de diplomas dos refugiados tem como consequência a resistência na contratação por parte das entidades uma vez que não consideram o título válido para o emprego. Além do referido, também existe uma dificuldade de acesso ao mercado português no surgimento de oportunidades de emprego justas ou no âmbito de se tornarem trabalhadores independentes (Matos, 2019).

Em 2021, com o Programa de Admissão Humanitária de cidadãos provenientes do Afeganistão, um número elevado de cidadãos chegou a Portugal com habilitações superiores, que não foram reconhecidas. Como consequência, foi notória a dificuldade da inserção de refugiados no mercado

laboral por não terem as suas habilitações reconhecidas, sendo que o processo de acreditação é muito burocrático e demorado (Diário de Notícias, 2021).

No entanto, em Portugal com o regime de proteção temporária para pessoas vindas da Ucrânia, o procedimento de reconhecimento de graus académicos e diplomas foi simplificado para este caso específico, permitindo a dispensa de entrega de diplomas em determinados casos (DGES, 2022). Com a chegada de refugiados vindos da Ucrânia, em 2022, ocorreram algumas campanhas para a promoção do emprego, uma das principais através do IEFP (Instituto do Emprego e da Formação Profissional) com a iniciativa “Portugal para a Ucrânia” (IEFP, s.d.).

O ComParte, apresentou em 2021, um caderno, intitulado “Como é Começar do Zero?” com o objetivo de demonstrar a experiência de acolhimento e integração de refugiados e requerentes de asilo, em diferentes regiões do país, de forma a promover a sua participação e envolvimento na melhoria do processo de integração (ComParte, 2021). No capítulo sobre o mercado laboral, intitulado de “Aspiramos a ter um trabalho digno”, a maioria dos refugiados relatou ter dificuldades em arranjar trabalho, por barreiras linguísticas ou pelo não reconhecimento de habilitações e experiências laborais prévias, acabando por ingressar em empregos com condições precárias. Estas condições dificultam a ingressão laboral visto que um trabalho digno e estável é uma condição fundamental para uma integração eficaz. É ainda referido, que essa oportunidade varia de acordo com o local de residência, sendo que em certos municípios há mais oportunidades de emprego e com boas condições laborais do que outros (ComParte, 2021).

O Serviço Jesuíta aos Refugiados (JRS), criou uma campanha de sensibilização para a contratação de pessoas imigrantes e refugiadas, que pretende desmitificar crenças comuns relativas à contratação de imigrantes e refugiados e demonstrar às entidades empregadoras que a contratação baseada em oportunidades laborais dignas fazem a diferença. Desta forma, visa-se a facilitação da integração no mercado laboral e a promoção da igualdade de oportunidades (JRS, 2023).

O Gabinete de emprego da JRS afirmou que a população migrante enfrenta inúmeras barreiras (como questões ligadas à nacionalidade, cultura, língua, problemas documentais, não reconhecimento de qualificações estrangeiras, entre outros) com as entidades empregadoras no momento de procura de emprego e contratação (JRS, 2023). Além disto, há empresas que recusam a contratação de migrantes, com base em preconceitos e algumas entidades quando empregam, não oferecem contratos de trabalho, beneficiando da situação vulnerável em que esta população se possa encontrar (JRS, 2023). O JRS faz uma seleção dos candidatos, oferecendo formação e participando na procura de emprego, continuando a fornecer apoio após a contratação. Este processo tem o apoio de vários particulares e empresas. Além disso, as entidades empregadoras podem recorrer ao JRS, ao portal “Ofereça um Emprego”, e assim recrutar pessoas que estejam aptas a trabalhar na área procurada, sendo que em 2022, angariou cerca de 770 ofertas de emprego digno para a população imigrante e

refugiada que acompanha (JRS, 2023). Esta é uma das medidas que poderá ser reaplicada a nível nacional.

Segundo Carvalho (2023), é fundamental existir um trabalho de parceria entre as entidades responsáveis pelo acolhimento e integração de refugiados em Portugal e as entidades empregadoras. As entidades responsáveis pelo acolhimento e integração são essenciais pois poderão identificar a procura de emprego por parte dos refugiados e comunicar com as entidades empregadoras. Para um recrutamento inclusivo é fundamental envolver os refugiados nos processos de decisão no mercado laboral, através das suas experiências, opiniões e sugestões contribuindo para uma integração eficaz (ComParte, 2021; Carvalho, 2023).

### 3.3. Estudo de caso: Município do Fundão

Portugal, não sendo um país com uma forte tradição no acolhimento de refugiados e devido à falta de estruturas para o efeito, o processo de acolhimento e integração só foi possível ser executado devido ao envolvimento das entidades da sociedade civil portuguesa. Como referido anteriormente, a partir de 2015, os refugiados e requerentes de asilo que chegaram a Portugal foram distribuídos pelos diversos distritos a nível nacional, incluindo nas regiões interiores do país em que prevalece um forte declínio populacional. Assim, além do intuito de obter uma descentralização igualitária pelo país é também uma forma de combater a falta de estruturas de acolhimento e a consequente falta de respostas em áreas do país mais centralizadas (Sousa et al., 2021, p.34).

O Município do Fundão, como outras regiões de baixa densidade populacional no país, enfrenta desafios sociodemográficos e económicos relacionados com o envelhecimento da população, a diminuição de habitantes e a escassez de mão-de-obra, particularmente nos setores agrícola e industrial. Para enfrentar esses problemas, o Município tem implementado diversas políticas locais nos últimos anos com o objetivo de atrair residentes permanentes (CMF, 2021). Atualmente, cerca de 10% da população do concelho é de origem estrangeira, num total de 67 nacionalidades (Sul, 2022). O atual presidente da Câmara Municipal do Fundão, Paulo Fernandes, refere-se à cidade do Fundão como *Terra de Acolhimento*, afirmando que o acolhimento não é apenas uma questão de solidariedade (Sul, 2022).

O Fundão foi distinguido como uma das nove Capitais Europeias da Inclusão e da Diversidade, em 2023, pela Comissão Europeia, sendo escolhido pelas medidas criadas em torno da diversidade e inclusão na sua comunidade (The Global Compact on Refugees [GCR], 2023).

A criação de planos que apresentam as estratégias de atuação no âmbito do acolhimento e integração têm sido elaborados por diversos municípios. A Câmara Municipal do Fundão elaborou o primeiro Plano Municipal para a Integração de Migrantes do Município do Fundão (PMIM), intitulado de “Mixin”, entre 2017 e 2020, e atualmente encontra-se em vigor o *MIXin 2*, entre 2020-2022, sendo que estes planos têm como objetivo definir estratégias, a nível local, no âmbito das migrações (CMF, 2021). O Plano Municipal para a Integração de Migrantes, enquadrando-se no Quadro Financeiro Plurianual (QFP) para o período de 2014-2020, foi prorrogado por mais 1 ano, sendo assim a sua conclusão em dezembro de 2023 (DSGFC, 2022).

A partir de 2018, o Município do Fundão começou a acolher pessoas refugiadas e requerentes de asilo. Inicialmente, eram oriundos sobretudo de países africanos e procedentes da “Rota da Líbia” e recentemente foram acolhidos refugiados vindo do Afeganistão e da Ucrânia. A população refugiada e os requerentes de asilo são acolhidos no Centro para as Migrações do Fundão através de um protocolo de cooperação com o ACM (CMF, 2021). O Centro para as Migrações do Fundão (CPMF), é

um centro de acolhimento de migrantes, gerido pela equipa técnica multidisciplinar do Gabinete para a Inclusão e Diversidade Cultural (GID), pertencente à Câmara Municipal do Fundão. O CPMF é um *Welcome Center*, focado no desenvolvimento de atividades que promovem o acolhimento, integração e autonomização da comunidade migrante. Este centro já acolheu mais de 23 nacionalidades, desenvolvendo atividades com vista à promoção do acolhimento, integração e autonomização de todos os migrantes. O Centro para as Migrações do Fundão contam três valências sendo elas: um centro de acolhimento de refugiados (projeto Casa F), uma residência para trabalhadores temporários e uma residência para estudantes da Escola Profissional do Fundão (Batista, 2021; CMF, 2021, p. 38).

Em termos de acolhimento de refugiados, já foram acolhidos refugiados e requerentes de asilo vindos através de diferentes mecanismos europeus como o Programa de Recolocação *ad hoc* de Barcos Humanitários e Programa de Recolocação de Jovens Estrangeiros não acompanhados (acolhendo cerca 70 refugiados e requerentes de asilo), Programa de Admissão Humanitária de cidadãos provenientes do Afeganistão (com o acolhimento de cerca de 51 cidadãos afegãos) e por último, refugiados vindos da Ucrânia em 2022 (com o acolhimento de cerca de 132 cidadãos ucranianos) (Batista, 2021; Sul 2022).

O Gabinete para a Inclusão e Diversidade Cultural, tem como atividades principais no processo de acolhimento: a habitação, fornecimento de bens essenciais, acompanhamento e encaminhamento para as respostas especializadas na área da saúde. No âmbito da integração, focam-se em diversas atividades como o Curso de Português Língua de Acolhimento (IEFP), a integração no mercado laboral, apoio nos processos burocráticos, sociais e atividades lúdicas. No âmbito da autonomização as atividades centram-se na elaboração de Planos de Vida, na formação em autonomia financeira e social, no apoio na procura e mudança de casa (Programa de Bolsa de Casas do município) e de visitas e acompanhamento semanal a todos os alojamentos para avaliar o processo de autonomização (Batista, 2021; CMF, 2021). Segundo o Gabinete para a Inclusão e Diversidade Cultural, uma das principais dimensões do processo é a integração no mercado laboral em que a inserção laboral desde a data de chegada ao concelho é de cerca de 6 meses (em média) (Batista, 2021).

Sendo a inclusão social, um ponto essencial para a integração de refugiados na comunidade local, foi criada uma agenda social e cultural para expandir a rede social da população refugiada e permitir um maior envolvimento na comunidade (CMF, 2021).

Para além do PMIM - *MIXin 2*, são diversos os projetos da CMF ligados à área das migrações, destacando-se o *Projeto Casa F*, *Projeto Fundão MEDEIA* e *Centro para as Migrações On Wheels*, sendo estes projetos ligados à população de refugiados e requerentes de asilo.

O *Projeto Casa F* (com financiamento do FAMI) é um projeto de acolhimento de refugiados cujo principal objetivo é responder aos pedidos de admissão de requerentes de proteção internacional e realizar o acolhimento e integração dos refugiados e requerentes de asilo (CMF, 2022).

O *Projeto Fundação MEDEIA* (com financiamento do Programa Operacional Inclusão Social e Emprego (POISE)) tem como principal objetivo a promoção da qualidade de vida e a convivência intercultural entre a comunidade migrante, a comunidade cigana e a comunidade geral através de uma equipa de mediadores municipais e interculturais (CMF, 2022).

O *Projeto Centro para as Migrações On Wheels* (com financiamento do FAMI), tem como principal objetivo prestar apoio aos migrantes em diferentes áreas (burocracia, saúde, habitação, educação, formação e emprego) com a promoção de uma cidadania inclusiva e participativa (Batista, 2021).



## Metodologia qualitativa

O seguinte capítulo analisa a abordagem metodológica utilizada neste estudo para explorar a integração de refugiados no mercado laboral em Portugal. Esta dissertação teve como base o uso do método qualitativo, para caracterizar o objeto de estudo, com a utilização de entrevistas semiestruturadas. Assim, o objetivo específico do estudo foi **analisar a percepção e experiências dos refugiados no mercado laboral**. Para dar resposta ao objetivo principal, as perguntas e respostas das entrevistas permitiram detalhar os objetivos secundários, nomeadamente: (1) analisar/ compreender o nível satisfação dos refugiados nos seus locais de trabalho face ao grau de ensino, empregos anteriores e tipo de trabalho; (2) analisar a adaptação dos refugiados ao mercado laboral e (3) identificar os desafios ao longo do processo de integração laboral.

### 4.1. Investigação qualitativa

A metodologia qualitativa possibilita uma análise profunda dos fenómenos sociais, tendo em conta o contexto em que as experiências acontecem. Assim sendo, a pesquisa qualitativa é um meio de investigar e compreender o significado que pessoas ou grupos atribuem a um problema social ou humano (Creswell, 2009). Para além disso, a pesquisa qualitativa é um método utilizado para estudar áreas onde existe pouco conhecimento e investigação, como é o caso do estudo a analisar (Mullen, 1995).

As entrevistas são utilizadas amplamente para produção de conhecimento e melhoria da percepção qualitativa em diversos tipos de investigação. Com isso, atualmente, nos estudos sobre migração, as entrevistas têm-se tornado fatores indispensáveis na investigação de grupos vulneráveis de pessoas em movimento, como requerentes de asilo e refugiados (Fedyuk & Zentai, 2018, p.171-172).

Segundo Bryman (2012, p.471), numa entrevista semiestruturada o investigador tem um guião de entrevista, tendo certas perguntas e tópicos a abordar específicos do tema. No entanto, como não são perguntas fechadas o entrevistado tem a oportunidade de aprofundar mais o tema e dar outras respostas. Com isto, as entrevistas semiestruturadas permitem uma entrevista mais aberta e garantem que os entrevistados permaneçam próximos ao tema e que tenham espaço para que se criem discussões e se introduzam temas interligados. Em suma, tornam a entrevista mais exploratória e cooperativa em termos de produção de conhecimento (Fedyuk & Zentai, 2018, p.173).

Nesta pesquisa, foi escolhido este método para que fosse possível criar uma abertura aos entrevistados de modo a responderem de forma mais ampla a perguntas abertas e de terem

oportunidade de acrescentar histórias ou exemplos específicos sobre as questões e tema apresentados.

## **4.2. Seleção de participantes**

A seleção dos participantes foi realizada por meio de amostragem intencional. Essa amostragem foi possível devido ao Gabinete para a Inclusão e Diversidade Cultural, que permitiu o encontro com os refugiados que estivessem dispostos a compartilhar as suas experiências. Com isso, foi considerado uma variedade de nacionalidades, gêneros e idades para garantir uma representação diversificada de perspectivas. Uma vez identificados, os refugiados foram contactados e informados sobre o estudo, e aqueles que se mostraram interessados, foram entrevistados.

Para a presente dissertação foram entrevistados refugiados pertencentes a três tipos de mecanismos europeus: Programa de Recolocação *ad hoc* de Barcos Humanitários; Programa de Recolocação Voluntária de Jovens Menores Não Acompanhados e Programa de Admissão Humanitária de Cidadãos provenientes do Afeganistão.

No total foram realizadas cerca de 11 entrevistas a refugiados, três do sexo feminino e oito do sexo masculino. Além disso, foram ainda realizadas duas entrevistas a técnicos ligados diretamente à integração de refugiados no Fundão, com vista a aprofundar o estudo de caso.

Como foi referido anteriormente, a recolha de dados foi realizada através de entrevistas semiestruturadas, para que os participantes pudessem expressar as suas experiências de uma forma mais livre e detalhada. As entrevistas foram conduzidas num ambiente confortável para os entrevistados, garantindo um espaço seguro para que os mesmos pudessem compartilhar as suas histórias.

## **4.3. Elaboração dos guiões de entrevista**

Os guiões foram elaborados com base numa entrevista semiestruturada tendo como público-alvo os refugiados e entidades responsáveis pelo acolhimento e integração de refugiados. Para a pesquisa de campo foram elaborados dois guiões de entrevistas distintos, presentes em anexo (Ver Anexos A e B). As perguntas presentes no guião foram geradas pela autora com base na literatura sobre o tema. Os guiões foram estruturados em três blocos: Perfil Socioeconómico; Dimensões do Acolhimento e Integração e, por último, Integração no Mercado Laboral. Os blocos foram divididos em subtemas específicos. Além disso, foram realizados guiões em dois idiomas: português e inglês.

#### **4.4. Considerações éticas e consentimento informado**

Esta pesquisa foi conduzida de acordo com princípios éticos de pesquisa, sendo garantido o anonimato e a confidencialidade dos participantes (Anexo C). Além disso, foi realizado um pedido à Comissão de Ética do ISCTE com o intuito de obter a aprovação para o estudo em causa, assim como explicar os objetivos do estudo, a metodologia pretendida e a população alvo.

O consentimento informado foi fornecido a todos os entrevistados antes de cada entrevista e assinado pelos mesmos, de forma a assegurar a sua confidencialidade. Foi fornecido em português ou inglês e os entrevistados escolheram o mais pertinente para os mesmos. Foi também realizado o consentimento oral para que houvesse uma compreensão total do estudo e dado a oportunidade de algum esclarecimento de dúvidas acerca do mesmo, e foram ainda informados da possibilidade de interromper a entrevista a qualquer momento ou desistir da sua participação se assim o desejassem.

#### **4.5. Aplicação de entrevistas e processamento de dados**

Todas as entrevistas foram realizadas de forma presencial, durante duas semanas, no Fundão, em março de 2023. As entrevistas foram realizadas na língua de preferência dos refugiados, português ou inglês, sem necessidade de intermediação para a tradução. Como foi realizado apenas um contacto com os entrevistados, foi dada a opção de ter um intermediário (técnico do Gabinete para a Inclusão e Diversidade Cultural) na sala para facilitar a partilha de informação. No entanto, este recurso foi apenas utilizado numa das entrevistas. As entrevistas foram gravadas e transcritas integralmente.

Posteriormente realizou-se a codificação e a análise de conteúdo das entrevistas com recurso ao programa de software MAXQDA. Com o auxílio do software MAXQDA foram criados modelos com códigos e subcódigos hierárquicos para cada dimensão presente na pesquisa aliada às perguntas que formam o guião das entrevistas realizadas.

No que diz respeito ao processamento de dados, a análise temática foi o método escolhido. Segundo Braun & Clarke (2006), a análise temática não está conectada com uma estrutura teórica pré-existente e permite uma maior flexibilidade. Os procedimentos utilizados na análise dos dados do estudo compreenderam diferentes etapas como a transcrição dos dados, o desenvolvimento da análise e a categorização dos dados em temas e subtemas.

Para a análise temática foi utilizado o processo descrito por Braun & Clarke (2006), no qual constam seis fases de análise de dados. A primeira etapa foi a familiarização dos dados e transcrição de dados. Foram realizadas as leituras das entrevistas e anotação de ideias e dados principais. Após isso, as entrevistas foram transcritas e relidas. A segunda etapa foi a criação de códigos iniciais a partir dos dados recolhidos. A terceira etapa consistiu na procura e definição de temas. A quarta etapa foi a

revisão dos temas, com a leitura dos extratos compilados para cada tema e verificação se estes formam um padrão coerente, de forma a gerar um mapa da análise. A quinta fase consistiu na definição e redefinição dos temas e subtemas e na identificação dos dados e questões que se enquadram em cada tema. Por última, a fase seis consistiu na análise final dos dados e na escrita da interpretação dos mesmos (Braun & Clarke, 2006).

**Tabela 2.**

*Temas e subtemas da análise temática*

|                                                 |                                                                                 |
|-------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------|
| <b>1. Dimensões do acolhimento e integração</b> | Habitação<br>Língua portuguesa<br>Escolaridade/Formação Profissional<br>Saúde   |
| <b>2. Mercado Laboral</b>                       |                                                                                 |
| 2.2 Emprego em Portugal                         | Data 1º emprego<br>Área de emprego<br>Mudança de emprego<br>Emprego qualificado |
| 2.3 Satisfação no trabalho                      | Tipo contrato<br>Condições de trabalho<br>Satisfação                            |
| 2.4 Adaptação                                   | Fatores dificultadores<br>Fatores facilitadores                                 |
| 2.6 Desafios no processo                        | Desafios/Dificuldades<br>Discriminação                                          |
| <b>3. Futuro</b>                                | Planos curto/longo prazo<br>Projeto profissional                                |

#### 4.6. Limitações da pesquisa

Uma das principais limitações da pesquisa foi a escassez de informação disponível sobre a integração de refugiados no mercado laboral, quer a nível do país, como europeu. Apesar de existir alguma investigação académica sobre a temática da integração de refugiados no país, esta centra-se sobretudo nas regiões do litoral, havendo uma lacuna de estudos a nível das regiões do interior do país. A escassez é ainda maior quando abordado a área de integração no mercado laboral.

Outra limitação da pesquisa é a definição da amostra, tendo em conta que não foi aleatória e pode ser vista como um fator limitativo. Além disso, o tamanho da amostra, sendo um número reduzido, considera os resultados encontrados somente para a população considerada.

## **Resultados e discussão**

### **Integração de refugiados no mercado laboral no Fundão**

Na seguinte secção de análise são apresentados os resultados e a discussão da presente pesquisa. Inicia-se o capítulo com a caracterização sociodemográfica dos entrevistados, seguida do enquadramento do Gabinete para a Inclusão e Diversidade Cultural, das dimensões do acolhimento e integração (habitação, língua portuguesa, escolaridade/formação profissional e saúde), do objeto principal de estudo: o mercado laboral e por fim, a discussão dos resultados obtidos.

#### **5.1. Caraterização sociodemográfica dos entrevistados**

Em termos de nacionalidade, foram entrevistados quatro refugiados do Afeganistão, três da Nigéria, dois da Eritreia, um do Paquistão e um do Sudão. Cerca de seis entrevistados encontram-se em Portugal aproximadamente há quatro anos e os restantes cinco entrevistados encontram-se em Portugal aproximadamente há dois anos. De forma a manter o anonimato dos entrevistados, foi retirado o nome dos mesmos e colocada uma média de idades com intervalo de cinco anos. No total foram entrevistados 11 refugiados, com idades compreendidas entre os 19 e 35 anos, inseridos no mercado laboral, no Fundão, como apresentada na Tabela 2. A maioria dos entrevistados pertence ao sexo masculino, cerca de oito, e do sexo feminino foram entrevistadas cerca de três. A média de idades é de 26 anos.

No que diz respeito ao mecanismo europeu pelo qual os entrevistados vieram para Portugal, seis dos entrevistados vieram através do Programa de Recolocação *ad hoc* de Barcos Humanitários em 2018 e 2019, dois entrevistados através do Programa de Recolocação Voluntária de Jovens Estrangeiros não Acompanhados em 2021, sendo que quando entrevistados tinham 19 anos, e por último três dos entrevistados vieram através Programa de Admissão Humanitária de cidadãos provenientes do Afeganistão, em 2021.

**Tabela 3.***Caracterização dos entrevistados*

| Entrevistados | Sexo | Idade | Nacionalidade | Ano de chegada a Portugal |
|---------------|------|-------|---------------|---------------------------|
| E1.           | M    | 30-35 | Sudão         | 2019                      |
| E2.           | M    | 19-25 | Afeganistão   | 2021                      |
| E3.           | M    | 19-25 | Paquistão     | 2021                      |
| E4.           | M    | 19-25 | Afeganistão   | 2021                      |
| E5.           | F    | 25-30 | Afeganistão   | 2021                      |
| E6.           | F    | 19-25 | Afeganistão   | 2021                      |
| E7.           | M    | 25-30 | Eritreia      | 2019                      |
| E8.           | M    | 30-35 | Eritreia      | 2018                      |
| E9.           | M    | 30-35 | Nigéria       | 2019                      |
| E10.          | F    | 25-30 | Nigéria       | 2019                      |
| E11.          | M    | 25-30 | Nigéria       | 2019                      |

Foram ainda entrevistados dois técnicos, um do sexo feminino e outro do sexo masculino, Técnico A e Técnico B, responsáveis pelo acolhimento e integração de refugiados, pertencentes ao Gabinete para a Inclusão e Diversidade Cultural, da Câmara Municipal do Fundão.

## 5.2. Gabinete para a Inclusão e Diversidade Cultural

Esta secção aborda o papel do Gabinete para a Inclusão e Diversidade Cultural ao longo do processo de acolhimento e integração.

Quando questionados acerca do papel desempenhado pelo gabinete, um dos técnicos afirmou que um dos principais objetivos é acolher e ajudar a integrar na comunidade. Referiu ainda: *“(...) a questão aqui é preparar para autonomização para quando os 18 meses do programa terminarem, mas durante esse processo que estão aqui, a autonomização é realizada em diferentes dimensões como no apoio com a língua portuguesa, com o acesso a cuidados de saúde, cuidados burocráticos, procura de emprego, procura de casa, criar condições para dar toda assistência necessária para que depois, quando já estão preparados, poderem iniciar a sua vida autonomamente.”* (Técnico A)

É realizado um acompanhamento regular durante o programa de acolhimento, e após os 18 meses ainda prestam algum apoio em várias áreas. *“Considero que os 18 meses para algumas pessoas não é suficiente (...) Ainda hoje temos alguns contactos que nos continuam a pedir ajuda, porque eu acho que de certa forma para além de termos ficado como uma referência, também somos um pouco aquilo que é o apoio do background, que se precisarem de alguma coisa, é a nós que recorrem.”* (Técnico A). Quando se encontram inseridos no mercado laboral e necessitam de ajuda também recorrem ao gabinete: *“Mas mesmo no fim do programa também fazemos algum acompanhamento, fazemos*

*visitas semanais às casas para ver se está tudo bem e continuamos a ajudar cada vez que é necessário. Há sempre esta ligação, o meio sendo ele pequeno também ajuda.” (Técnico B)*

No que diz respeito ao projeto do Centro para as Migrações, os técnicos afirmam ser um dos pontos centrais para o acolhimento e integração de todos os refugiados que chegam ao Fundão. *“Para mim é um projeto fantástico, porque aqui no Fundão, sendo um meio pequeno, o facto de haver esta resposta para quem quer vir para o Fundão, é uma resposta que não existe em muitos lados. (...) E já passaram aqui muitas pessoas de todo o tipo de contexto, portanto, desde refugiados a outro tipo de migrantes que estejam a passar por algum tipo de dificuldade e que nos pedem ajuda.” (Técnico A)*

Um dos técnicos entrevistados, também abordou o projeto do Centro para as Migrações como um sucesso referindo: *“É uma casa só de passagem e depois vem a autonomização e é um sucesso para nós, porque é esse o objetivo é que as pessoas venham, se integrem e que comecem a dar os primeiros passos sozinhas e não criar dependência. Há alguma dependência, sim, é normal porque nós acabamos por ser um pouco a referência daquilo que é a proteção, somos as únicas pessoas que eles conhecem e que sabem que podem contar. E mesmo lá fora, a comunidade sabe que nós existimos e também podem contar connosco. Somos uma resposta de pedidos de ajuda mais urgentes (...) Considero que somos uma ponte de ligação para tudo.” (Técnico B)*

### **5.3. Dimensões do acolhimento e integração**

Nesta secção, são exploradas as diferentes dimensões do acolhimento e integração, nomeadamente a habitação, aprendizagem da língua portuguesa, escolaridade/formação profissional e saúde.

#### **5.3.1. Habitação**

Um dos tópicos abordados como essencial no processo de integração e que poderá garantir o sucesso do programa de acolhimento é a habitação. Neste sentido, foram realizadas questões sobre o percurso habitacional desde a chegada ao Fundão até ao presente.

Em relação ao percurso habitacional, constatou-se que a maioria dos entrevistados vivem em apartamentos com contratos de arrendamento. Assim, dos onze entrevistados, nove vivem nesta situação sendo que os outros dois vivem no Centro para as Migrações do Fundão. O grupo de entrevistados vindos através do mecanismo de Admissão Humanitária de cidadãos provenientes do Afeganistão partilha a casa com família, visto que neste processo vieram juntos. Por outro lado, o grupo de entrevistados vindos através do Programa de Recolocação *ad hoc* de Barcos Humanitários vive com amigos/colegas e o grupo do Programa de Recolocação Voluntária de Jovens Estrangeiros não acompanhados vive no Centro para as Migrações do Fundão. Na sua maioria, os refugiados referem estar satisfeitos com as condições habitacionais.: *“The fact that I can live in a house and live*

*with my family it's amazing (...) I'm very happy with the conditions and my neighbours are really nice."*  
(E5)

Quase todos vivem no centro do Fundão e referem ser um fator facilitador na integração pois têm um contacto mais próximo com a população e serviços. *"They find us another house in the center of Fundão and after a while we move to here and we prefer living here now"* (E10); *"I think I had a good integration especially because the of people here in Fundão. I love the people because they are very kind, and they don't treat me like as a refugee especially with my neighbours."* (E5)

Em relação ao grupo de entrevistados vindos através do Programa de Recolocação *ad hoc* de Barcos Humanitários, todos eles viveram inicialmente no seminário e atualmente vivem em habitação alugada. Um dos entrevistados referiu que o facto de ter emprego o possibilitou de morar numa casa. *"Eu quando cheguei vim para o seminário. Estive lá 1 ano e 6 meses e depois mudei-me porque tenho outro trabalho."* (E8).

Quando questionados acerca da mudança de casa, três dos onze entrevistados já mudaram de casa duas vezes para obter melhores condições de habitação. Na sua maioria, referiram que foi a CMF, em especial o Gabinete para a Inclusão e Diversidade Cultural que os ajudou na procura de casa.

Um dos técnicos refere o problema da habitação, com a falta de casas e os preços altos, que afeta atualmente o país todo, e o Fundão não é exceção neste assunto. *"Em termos de habitação a maioria vive em apartamentos e somos nós que ajudamos na maior parte dos casos. Temos o programa da CMF que ajuda na habitação, em que a câmara fornece a habitação durante os meses do programa e depois cobra uma renda justa. No entanto, tem sido um problema, porque a procura tem aumentado e os preços também têm subido o que torna difícil para os refugiados encontrarem casa."* (Técnico B)

### **5.3.2. Língua portuguesa (curso)**

Neste tema, foram realizadas questões sobre a aprendizagem da língua portuguesa. Aquando da chegada a Portugal, nomeadamente ao Fundão, quase todos os entrevistados referiram terem tido aulas de Português à chegada, na sua maioria no Centro para as Migrações no Fundão, sendo que a duração das aulas variou entre semanas a meses, conforme o ano em que chegaram ao Fundão. É de notar que quem se encontrava no Fundão no período da pandemia COVID-19, teve pausas nos cursos.

No que diz respeito aos cursos de Português oficiais e com o certificado de nível, quatro dos entrevistados começaram um curso de Português com certificado obtido, sendo que alguns tiveram de fazer uma pausa devido à incompatibilidade de horário com o emprego e ou/estudos. *"I start the level B1 and B2, but because I'm busy with working and studying and I don't have enough time for that so I had to leave the class"* (E4) ; *"We start in from B1 and B2 because for me it was a little bit hard*



*from during the night from 7:30 or 7 till 10:00 o'clock at night. It was a little difficult and B1/B2 is also difficult for me. So I went for two or three months and then I stopped. And I will start latter again" (E5)*

Outros entrevistados, aprenderam a língua no trabalho, porque trabalham apenas com portugueses e referem que isso os ajudou a aprender rapidamente o idioma. De uma forma geral, referem que aprender português é importante para se comunicar com as pessoas e ter melhores oportunidades de trabalho: *"But now I understand so much Portuguese because I work only with Portuguese people" (E2)*

Para os refugiados que frequentaram ou estão a terminar o ensino obrigatório, a escola é uma dessas formas de aprender e praticar a língua portuguesa: *"Now I understand much better the Portuguese because I have all my classes in Portuguese" (E3)*

### **5.3.3. Escolaridade/Formação Profissional**

Neste segmento da análise foi abordado a escolaridade dos entrevistados tanto no país de origem como em Portugal e a formação profissional. No que diz respeito à escolaridade no país de origem, cinco dos entrevistados têm escolaridade entre o ensino primário e o básico e um entrevistado tem o ensino secundário. Quanto ao ensino superior, dois dos entrevistados têm uma licenciatura, nas áreas Relações-Públicas e Publicidade, Administração de Empresas, sendo que nenhum trabalha na sua área de formação.

Atualmente, dois entrevistados encontram-se a estudar na escola profissional do Fundão, no ensino secundário, sendo que um deles tem o objetivo de ingressar na faculdade.

Quando questionados sobre a realização de algum tipo de formação em Portugal, alguns entrevistados referem não ter procurado nem iniciado algum tipo de formação (sem ser o curso de português), pois começaram a trabalhar e encontram-se satisfeitos nas suas áreas. No entanto, existem entrevistados que referem querer estudar, sendo que quatro dos onze entrevistados referiram ter interesse em ingressar no ensino superior. No entanto, alguns entrevistados debatem-se com a dificuldade na validação de diplomas e competências, tema que será abordado na seção da integração laboral.

Uma das dificuldades que dificulta o acesso à educação é o fator monetário como é referido por um dos entrevistados *"E depois para continuar eu preciso de dinheiro, então por agora não tenho interesse. Agora quero trabalhar, ajudar a minha família que ficou lá." (E1)*

### **5.3.4. Saúde**

Os entrevistados referiram que realizaram *check-ups* desde a sua chegada ao Fundão e que o Gabinete para a Inclusão e Diversidade Cultural os ajuda sempre que têm algum problema/dificuldade. *"Since the begging if I need same help to go to the doctor, they help me. I went two times to the hospital and when I had a problem, they took me there." (E2);*

## 5.4. Mercado Laboral

A seção de análise do mercado laboral divide-se em três temas principais, ligados os objetivos secundários da presente pesquisa: a satisfação ligada às condições de trabalho; a adaptação no mercado laboral tendo em conta os fatores facilitadores e dificultadores e os desafios ao longo do processo laboral.

### 5.4.1. Emprego no país de origem

No que diz respeito às experiências prévias de trabalho, quase todos os entrevistados referem já terem trabalhado nos seus países de origem, em trabalhos não qualificados, em setores primários ou secundários. Apenas um dos entrevistados trabalhava num emprego qualificado, no setor financeiro de uma ONG.

### 5.4.2. Início da inserção laboral

Quando questionados acerca do primeiro emprego, desde a chegada ao Fundão, o tempo variou desde 1 mês e meio até ao máximo de 24 meses, conforme a *Tabela 3*. A média da amostra do tempo, em meses, que os entrevistados tiveram o seu primeiro emprego, desde a sua chegada ao Fundão foi de aproximadamente 9 meses. De notar que alguns referiram a pandemia COVID-19 como obstáculo à procura de emprego e ocorreu uma gravidez de uma das entrevistadas, o que atrasou a sua inserção no mercado laboral.

**Tabela 3.**

*Início da inserção laboral*

| Entrevistados | Sexo | Idade | Anos em PT | Início do 1º emprego |
|---------------|------|-------|------------|----------------------|
| E1.           | M    | 30-35 | 4          | 10 meses             |
| E2.           | M    | 19-25 | 2          | 12 meses             |
| E3.           | M    | 19-25 | 2          | 12 meses             |
| E4.           | M    | 19-25 | 2          | 12 meses             |
| E5.           | F    | 25-30 | 2          | 1,5 meses            |
| E6.           | F    | 19-25 | 2          | 7 meses              |
| E7.           | M    | 25-30 | 4          | 4,5 meses            |
| E8.           | M    | 30-35 | 4          | 2 meses              |
| E9.           | M    | 30-35 | 4          | 12 meses             |
| E10.          | F    | 25-30 | 4          | 24 meses             |
| E11.          | M    | 25-30 | 4          | 6 meses              |

### 5.4.3. Área de emprego

Quando questionados sobre as suas áreas de emprego, as respostas foram variadas, englobando a área do setor industrial, a área de construção civil, setor agrícola, setor da saúde e trabalhadores pertencentes à Câmara Municipal do Fundão. Sendo assim, cerca de quatro dos entrevistados trabalham no setor industrial: dois na indústria metalúrgica e dois na indústria têxtil. Um dos entrevistados trabalha na área da construção civil, outro no setor agrícola e outro como auxiliar médico.

De referir que a Câmara Municipal do Fundão exerce um papel importante de integração no município sendo que quatro dos entrevistados têm empregos inseridos na CMF: dois entrevistados trabalham como Mediadores Municipais Interculturais (através do *Projeto Fundão MEDEIA*), um dos entrevistados é funcionário no canil municipal e outro trabalha como ajudante de cozinha no Centro para as Migrações do Fundão. Uma das entrevistadas referiu: *“When me and family came, they didn't speak Portuguese or English, so I start to help my family to in translation and then the CMF offered me the job to work with them in translation as a mediator.” (E5)*

### 5.4.5. Procura de emprego

Quando questionados acerca do processo de procura de emprego, os dois técnicos entrevistados, relataram que na maioria dos casos é a equipa, pertencente ao Gabinete para a Inclusão e Diversidade Cultural, que promove e acelera o processo de integração laboral. Este processo é realizado de duas maneiras sendo que é o gabinete que estabelece contacto com as empresas ou são as empresas que procuram e estabelecem contacto com o gabinete: *“Na grande maioria somos nós que arranjamos e como é um meio pequeno acabamos por conhecer várias empresas e ir falando e procurando.” (Técnico A)*

Além do mais, algumas empresas têm dado um bom *feedback* relativamente à contratação de pessoas refugiadas e contactam o gabinete quando surgem novas vagas de emprego. De referir, que não existe nenhum protocolo nem parceria com as empresas: *“Também temos recebido um bom feedback por empresas que já contrataram alguns refugiados e inclusive vêm falar connosco quando precisam de pessoas para trabalhar.” (Técnico B)*

Por outro lado, também existem casos em que são os próprios refugiados que procuram emprego, geralmente com ajuda dos que já se encontram a trabalhar: *“(..) é por parte dos refugiados que vão espalhando a mensagem e procurando empregos para outros, principalmente quem já trabalha e consegue arranjar emprego para outros refugiados.” (Técnico A)*

Em relação às condições de trabalho, o gabinete verifica a existência de um contrato e se este é viável, para garantir que não existem situações de irregularidade: *“Optamos sempre por um contrato:*

*há sempre pessoas que vêm ter connosco a pedir um período experimental de alguns meses ou então por exemplo um contrato de um mês e isso não aceitamos.” (Técnico B)*

Quando questionados sobre o início da atividade profissional no Fundão, um dos técnicos afirmou: *“O processo não é igual para toda a gente. Há sempre um período de adaptação. Por exemplo alguns dos refugiados que vieram através do programa de Recolocação ad hoc dos Barcos Humanitários, tiveram mais ao menos um ano sem emprego, até porque tinham aulas de português e optou-se primeiro para que eles aprendessem algum vocabulário para poderem, então, ser empregues no mercado do trabalho. E após esse ano começamos a procurar emprego.” (Técnico B)*

#### **5.4.6. Condições de trabalho**

Nesta seção da entrevista foi abordado o nível de satisfação dos entrevistados englobando as condições de trabalho, sendo que na sua maioria os fatores abordados foram a equipa de trabalho, horário e a remuneração.

##### **Equipa de trabalho**

A maioria dos entrevistados demonstrou um nível satisfatório em relação às condições de trabalho. Dos aspetos abordados, a satisfação com a equipa de trabalho foi o assunto mais referido pelos entrevistados. Cerca de seis entrevistados atribuíram este fator como o principal para se encontrarem satisfeitos no seu local de trabalho. *“Está tudo a correr bem, gosto muito da equipa, são todos muito simpáticos e ajudam-me no que preciso, assim como os meus chefes.” (E1); “Estou muito feliz a trabalhar com a minha equipa, só trabalho com portugueses e eles são boas pessoas, para mim são como família.” (E2)*

Um dos entrevistados refere, ainda, que mesmo com condições difíceis de trabalho a equipa é um dos fatores de maior satisfação: *“Trabalhar na construção é duro, mas eu gosto da minha equipa e do meu chefe, são boas pessoas.” (E9)*

##### **Contrato de trabalho e remuneração**

Cerca de nove dos entrevistados trabalham em regime full-time, oito horas por dia e dois trabalham em regime part-time para conciliarem com os estudos.

Em relação ao salário, embora a sua maioria se encontre satisfeita, dois dos entrevistados expressaram insatisfação com o mesmo porque não se encontrava adequado face às tarefas realizada pelos mesmos.

Dentro do fator financeiro, vários entrevistados expressaram um compromisso em ajudar as suas famílias, que permanecem nos seus países de origem, e essa preocupação traduziu-se numa grande

importância atribuída ao mercado laboral para atingir esse objetivo. *“Agora quero trabalhar, ajudar a minha família que ficou lá (...) Ajudo a família sempre que possível.” (E1)*

### **Mudança de emprego/experiências anteriores**

Um aspeto a realçar é que as experiências de emprego anterior em Portugal tiveram um papel significativo na avaliação da satisfação no atual emprego. Com isso, cinco dos entrevistados mudaram de emprego ao longo do seu percurso porque não se encontravam satisfeitos no emprego anterior.

Três deles, atribuíram a principal razão às condições meteorológicas, nomeadamente o frio e o facto de trabalharem no exterior com a carga de trabalho e horários. No entanto, os três mudaram de área de emprego e encontram-se satisfeitos no novo local de trabalho, associando a remuneração e equipa de trabalho como principal fator.

Outro entrevistado mudou de emprego pela insatisfação das condições laborais, principalmente o horário de trabalho. No atual trabalho, refere sentir-se satisfeito por ter um horário de trabalho fixo, pela remuneração e equipa de trabalho acolhedora. *“Estou a fazer algo que nunca imaginei, e isso é bom” (E7).* O último entrevistado que mudou de emprego, continua na mesma área laboral, no entanto mudou para outra empresa por não se encontrar satisfeito com a sua anterior chefia.

## **5.4.7. Adaptação no mercado laboral**

Neste tema da análise, são apresentados os principais fatores facilitadores e dificultadores ao longo do processo de adaptação no mercado laboral.

### **Fatores facilitadores**

Durante as entrevistas, os fatores facilitadores na adaptação ao mercado de trabalho foram amplamente discutidos, com o surgimento de dois temas comuns: a língua portuguesa e a dinâmica da equipa de trabalho.

#### **Língua portuguesa**

A língua portuguesa é vista pelos entrevistados como um elemento crucial para o sucesso no mercado de trabalho. Os entrevistados referem a melhoria significativa na aprendizagem da língua portuguesa devido à interação constante com colegas portugueses. O contacto contínuo com as suas equipas de trabalho, especialmente para aqueles que trabalham exclusivamente com equipas locais, foi identificado como um método eficaz na aprendizagem da língua portuguesa. Um dos entrevistados afirmou: *“The most positive thing about work, was that I improve the Portuguese language because I work with Portuguese people and have to talk Portuguese. My language became better than before.”*

(E6). Ainda no mesmo segmento, outro entrevistado referiu: *"One of the most positive thing about work is the fact that I'm improving the portuguese language. Before I had some classes of Portuguese but I only really learned how to speak when I started to work and had to speak Portuguese with my team and my language must become better than before."* (E6)

Além do referido, alguns dos entrevistados destacaram que o conhecimento da língua portuguesa possibilitou o encontro de melhores oportunidades de emprego. Dois dos entrevistados identificaram o conhecimento da língua portuguesa como um fator essencial na busca por um emprego desejado, enfatizando que *"When I learned to speak Portuguese better I found another job that was better than the previous one."* (E1)

### **Equipa de trabalho**

A equipa de trabalho, como anteriormente abordado, foi consistentemente mencionada como um fator facilitador na adaptação ao mercado laboral. Os entrevistados expressaram a sua satisfação com as equipas de trabalho, destacando tanto o ambiente de trabalho amigável quanto o apoio que receberam dos seus colegas de equipa. Um ambiente de trabalho considerado positivo que teve um papel decisivo na melhoria da experiência profissional dos entrevistados, pois facilitou a aprendizagem da língua, como proporcionou um ambiente acolhedor no local do trabalho.

### **Fatores dificultadores**

Pelos entrevistados, são relatados como fatores dificultadores: as barreiras linguísticas; as mudanças de equipa; os fatores externos e o impacto da pandemia COVID-19.

#### **Barreiras linguísticas**

Como anteriormente discutido, a língua portuguesa surgiu tanto como um fator facilitador como um fator dificultador na integração laboral. Os entrevistados referem ser fundamental ter algum conhecimento da língua portuguesa e que não saber falar afetou a comunicação eficaz e a integração no mercado laboral: *"Aprender a língua portuguesa é muito importante para nós. Se eu não falar português fica muito difícil para me comunicar com as pessoas."* (E8); *"From the beginning is the language it's very difficult but now it's better and I understand."* (E10)

Cinco dos entrevistados compartilharam experiências nas quais a falta de conhecimento do idioma afetou negativamente a comunicação com a equipa e a receção e assimilação de informações no local de trabalho. Um dos entrevistados enfatizou: *"Although the work is not very difficult to do, if I knew how to speak it would help a lot with my adaptation."* (E6)

Em relação à receção de informação um dos entrevistados referiu: *"Mas é difícil para mim, eu gosto muito do trabalho, mas eu não falo muito bem português e quando existe a reunião com os*

*trabalhadores eu não oiço muito bem toda a informação. Mas eu depois vejo o patrão e os outros trabalhadores a fazer e eu faço igual a eles.” (E8).*

### **Mudanças na equipa de trabalho**

Dois dos entrevistados identificaram mudanças na equipa de trabalho ou na supervisão como fatores dificultadores, uma vez que essas mudanças impactaram o ambiente de trabalho e afetaram a satisfação profissional. Para um dos entrevistados essas alterações também levantaram preocupações sobre o tratamento desigual por parte do empregador, influenciando a experiência no emprego.

### **Condições meteorológicas adversas e adaptação**

Quatro dos entrevistados mencionaram desafios relacionados com as condições meteorológicas adversas, referindo o trabalho ao ar livre em condições de frio, como principal fator. *“No meu primeiro tinha dificuldade com o tempo, era outubro e estava muito frio, trabalhávamos no exterior e não estava habituado ao frio” (E1).*

No entanto, todos eles destacaram a sua capacidade de adaptação, conseguindo encontrar novas oportunidades de emprego mais adequadas às suas circunstâncias.

### **Impacto da pandemia COVID-19**

A pandemia da COVID-19 foi mencionada por quatro entrevistados como um fator externo que dificultou a procura e/ou a mudança de emprego. Essa interrupção na dinâmica do mercado de trabalho afetou de forma geral todos os entrevistados que se encontravam em Portugal durante esse período. *“Quando chegamos cá começamos a aprender português primeiro, depois por causa da pandemia ficou tudo fechado e por isso só comecei a trabalhar uns meses depois.” (E1)*

### **Reconhecimento de diplomas/validação de competências como fator dificultador de entrada**

Em termos de dificuldades, alguns entrevistados ressaltaram a preocupação em termos de aceitação de equivalências e qualificações do país de origem para Portugal. Com isso, três dos entrevistados aguardam a aprovação e reconhecimento das mesmas.

Um dos entrevistados iniciou um curso superior no país de origem, mas ainda aguarda as qualificações para mudar de área de estudo visto que as suas equivalências à anterior área de estudo (área da saúde) não são aceites em Portugal. *“So here I tried to get admission to university, and I had some kind of document that proved that I graduate from school but it passed already one year and I don’t have an answer (...) This year I’m trying again but for another course, I will start again if they approve the papers but it will be difficult.” (E4)*

Dois entrevistados referiram a dificuldade de aceder aos diplomas nos seus países de origem, devido às condições de saída do seu país. *“But I can’t bring all my documents because I don’t have any communication in my country to prepare my documents and send it to from my country to here. So it’s very hard and I really want to study.” (E4)*

Outro entrevistado aguarda as equivalências do ensino secundário há cerca de um ano porque quer ingressar na ensino superior em Portugal: *“I finish my 12th grade in my country and I’m waiting for the equivalents since 2022, one year now, and I don’t have any answer so probably I will lose another year to go to university.” (E6)*

Segundo os técnicos entrevistados os refugiados qualificados enfrentam dificuldades para trabalhar nas suas áreas de especialização devido à falta de reconhecimento de seus diplomas e à burocracia demorada. *“Em relação aos migrantes qualificados recebemos com este grupo de refugiados afegãos pessoas altamente qualificadas, que tinha empregos como médicos, empresários, gestores... E que chegam aqui e vêm-se impossibilitados de trabalhar nas suas áreas porque não são aceites os seus diplomas e o processo burocrático é muito demorado.” (Técnico A)*

Com isso, a maioria começa a trabalhar em empregos não qualificados enquanto aguardam a equivalência dos seus diplomas. *“A burocracia é dos principais fatores dificultadores, temos pessoas há mais de um ano à espera por a equivalência do diploma cá em Portugal... As respostas são demoradas.” (Técnico B).*

Um dos técnicos aborda a questão da gestão de expectativas quando chegam ao país afirmando: *“A gestão de expectativas para mim é uma das maiores dificuldades, virem para a Europa e de repente verem o processo todo dificultando e com a impossibilidade de retomarem os seus antigos empregos e ficaram mais de um ano à espera sem terem respostas é frustrante para eles... Temos duas pessoas que enviamos os documentos para darem a equivalência do diploma para que possam continuar a estudar na faculdade e estamos há um ano há espera de resposta.” (Técnico A)*

### **Fatores dificultadores pelos técnicos entrevistados**

Quando questionados sobre as dificuldades enfrentadas pelos refugiados no mercado laboral, a língua portuguesa e os processos burocráticos, quer a nível de processo de integração quer a nível da validação de diplomas e validação de estatutos/documentos surgiram como principais tópicos. *“É mais um nível da língua, e depois o nível burocrático também algumas situações que dificultam. Por exemplo a ARP, a autorização de residência, demora sempre mais tempo. Temos aqui casos que estão aqui há 4 anos e ainda não têm resposta.” (Técnico B).*

Para além das principais dificuldades referidas, um dos técnicos referiu que a pandemia COVID-19 atrasou e dificultou a inserção no mercado laboral.



Os dois técnicos entrevistados afirmam que uma das grandes dificuldades é o reconhecimento de diplomas, afirmando ser um processo muito burocrático e demorado, como referido anteriormente.

Quando questionados acerca das dificuldades sentidas pelos técnicos em ajudar a procurar emprego para os refugiados um dos técnicos afirmou: *“O facto de ser um meio pequeno, em que a oferta é limitada e tendo muitos refugiados complica o processo. Além do mais, com a COVID-19 a situação laboral ficou mais complicada, mas temos conseguido arranjar trabalho para todos eles.”* (Técnico A)

#### **5.4.8. Desafios no processo laboral**

Quando questionados sobre os desafios ao longo da sua integração no mercado laboral, dois tópicos foram abordados, sendo eles a saúde mental e a ocorrência de algum tipo de situação de discriminação.

##### **Saúde mental**

A maioria dos entrevistados abordaram a relação entre a satisfação no trabalho e a saúde mental, descrevendo como o emprego desempenhou um papel positivo em suas vidas, servindo como uma espécie de contrapeso para os desafios relacionados à saúde mental.

No entanto, três dos entrevistados relataram um período de dificuldades em termos de saúde mental após sua chegada a Portugal. Um dos entrevistados descreveu esse período associado a uma fase com sintomatologia depressiva que se encontrava relacionada com a falta de emprego e a incerteza sobre o que fazer no futuro: *“(...) and I got depressed and was not normal and I feel bad then I had decided to do something.”* (E4)

Adicionalmente, um dos entrevistados expressou satisfação com o seu emprego atual, apesar de não ser o seu “emprego de sonho”. Ele destacou o ambiente positivo na equipa de trabalho e enfatizou o impacto positivo do emprego na sua saúde mental: *“(...) So now I have a job and I feel better because I keep myself busy mentally and physically.”* (E4)

##### **Situações de discriminação**

Quando questionados sobre situações vivenciadas de desigualdade/discriminação, nove dos onze entrevistados referiram não terem experienciado nenhuma dessas situações. No entanto, dois dos entrevistados já foram expostos a situações de desigualdade/discriminação e referiram dificuldades no relacionamento com a chefia e colegas de trabalho específicos, o que alterou o seu nível de satisfação com o seu emprego: *“Gostava que o meu chefe me tratasse de forma igual, sinto que às vezes isso não acontece.”* (Anónimo)

Um dos entrevistados, embora não intitule a situação como discriminação, refere que já se sentiu tratado de forma diferente por parte de alguns colegas, no seu local de trabalho. *“I don’t say that this*

*it was a situation of discrimination but in my job the employee or people they have looked for me differently from other local workers. Feel that they treat me and look at me more as refugee than a normal worker.” (Anónimo)*

Quando abordados relativamente a situações de discriminação, um dos técnicos afirmou ter conhecimento de duas situações que ocorreram, referindo não ter sido diretamente com a entidade empregadora, mas sim com colegas de trabalho. *“Aconteceu 1 ou duas 2 vezes, mas não com entidade empregadora, mas sim com colegas de trabalho. Às vezes como eles falam português entre si, e eles depois não percebem pensam que estão a falar mal deles, o que nem sempre acontece. E é uma das situações das quais eles se sentem discriminados.” (Técnico B)*

Um dos técnicos acrescentou: *“Não tenho conhecimento, por ter sido mais por parte dos colegas do que propriamente dos patrões, porque não compreendendo a língua portuguesa às vezes podem pensar que estão a falar mal deles e é frustrante para eles porque não percebem.” (Técnico A)*

#### **5.4.9. Futuro: expectativas e aspirações**

Nesta seção de análise foram analisadas as perspetivas dos entrevistados em relação ao futuro, incluindo os seus planos e projetos profissionais.

Quando questionados sobre os seus planos futuros, foi observada uma unanimidade notável, por parte dos refugiados entrevistados, em permanecer em Portugal. Além do referido, a maioria manifestou intenção de continuar a residir na região do Fundão. Um dos entrevistados referiu: *“I like Fundão specially because of the people, they are very kind. And I have a really good relationship with my neighbours. They come to my house and sometimes they bring for us our food and I will give the food there.” (E5); “People here are so kind” (E4); “Quando cheguei cá, achei que o país era muito bonito, a terra muito verde, com árvores, natureza linda. Aqui é bom, quero ficar cá por muito tempo.” (E1)*

Outro entrevistado referiu o fator linguístico dizendo: *“Quero ficar em Portugal eu gosto de estar cá. E ter de mudar de país quer dizer que teria de aprender outra língua de novo... e não quero” (E2)*

Os dois técnicos entrevistados afirmaram que pelo feedback que têm, a população refugiada gosta de viver no Fundão e manifestam intenções de continuar a viver lá. *“De forma geral as populações refugiadas gostam de estar cá no fundão e da sua vida, porque têm um emprego, casa e sentem-se felizes. Dizem que as pessoas são acolhedoras e que o Fundão é um sítio bom para se viver e que gostam da cidade e das pessoas.” (Técnico B)*

Ainda sobre as vantagens de permanecer na cidade, um dos técnicos afirmou: *“O Fundão é uma cidade que precisa disto, precisa de integração, precisa de pessoas, precisa de mão de obra. É uma cidade pequena, tem qualidade de vida, acho que é um sítio bom para uma família estrangeira crescer e se sentir em paz.” (Técnico A)*

Relativamente à importância da inserção no mercado laboral, os técnicos afirmaram: *“O emprego é fundamental para eles e traz sobretudo autonomia. Alguns já mudaram de emprego autonomamente para outras áreas que gostavam mais, e é gratificante ver este processo todo e da maneira como se integram cá no Fundão.”* (Técnico A) e *“O feedback tem sido muito positivo, o emprego é fundamental para eles, para terem mais autonomia e após o programa de integração (18 meses) conseguirem ter uma vida autónoma.”* (Técnico B)

Quando se questionou acerca de **projetos profissionais futuros**, uma variedade de objetivos e sonhos emergiram das entrevistas, refletindo a diversidade de experiências e ambições dos entrevistados.

Os entrevistados que possuem formação superior compartilharam o desejo de obter empregos qualificados, independentemente de estarem ou não relacionados com as suas áreas de estudo. Entretanto, um deles enfrenta dificuldades relacionadas com a obtenção das qualificações do seu país de origem, como mencionado anteriormente, o que está a afetar o processo de procura de emprego. *“It is very sad because my contract ends until I think October or September, months have passed and I'm still waiting for my documentation, and I have nothing”.* (E5)

Cerca de quatro dos entrevistados demonstraram interesse em prosseguir os seus estudos e ingressar no ensino superior.

Três dos entrevistados expressaram a intenção de permanecer nos seus empregos atuais. *“Eu gosto muito do meu local de trabalho e quero ficar cá.”* (E8)

Outros dois entrevistados mencionaram o desejo de mudar de emprego no futuro, embora não tenham especificado uma área em particular e um deles referiu querer aprofundar o seu conhecimento na língua portuguesa antes de mudar de emprego.

Um dos entrevistados compartilhou querer estabelecer o seu próprio negócio de venda ao público referindo: *“No futuro, eu gostaria de ter a minha própria loja... Vender roupas e sapatos. Isso é o meu sonho.”* (E10).

## 5.5. Discussão dos resultados

A abordagem qualitativa através de entrevistas semiestruturadas permitiu uma exploração aprofundada das experiências e perspetivas dos refugiados em relação à integração no mercado laboral em Portugal. Esta análise reflete o papel multifacetado do emprego na facilitação e aquisição de meios para a autonomia pessoal e financeira dos refugiados, como referido por Ager & Strang (2008). Os entrevistados abordaram a importância do trabalho a nível financeiro, como um meio para alcançar a independência económica. O fator de ajuda e suporte financeiro para as suas famílias no país de origem surgiu como uma preocupação e traduziu-se numa grande importância atribuída ao mercado laboral para atingir esse objetivo, verificando-se o que foi teorizado por Ager & Strang (2008), de que ter um trabalho é sinónimo de se sentir integrado na sociedade. A obtenção do primeiro emprego nos primeiros meses após a chegada ao Fundão pela maioria dos entrevistados (média de nove meses desde a sua chegada ao Fundão até ao primeiro emprego) alicerça a vontade de querer ingressar no mercado laboral rapidamente.

A investigação desenvolvida demonstra a importância da implementação de políticas públicas integradas que envolvam a dimensão local, do governo com os municípios, bem como a mediação intercultural que envolve as empresas e os inquilinos de alojamentos, através do Gabinete para a Inclusão e Diversidade Cultural. Esta perspetiva integrada foi crucial para a integração satisfatória no mercado de trabalho. O trabalho executado pelo **Gabinete para a Inclusão e Diversidade Cultural** tornou-se fundamental no processo de integração no mercado laboral por diversos motivos. Em primeiro, pelo acompanhamento dado ao longo de todo o processo, que foi referido tanto pelos refugiados entrevistados como pelos técnicos. O apoio do gabinete ao longo do processo, foi crucial como se pode verificar na literatura, ou seja, que o processo de integração é possível devido ao trabalho realizado pelas entidades locais de acolhimento, que mesmo tendo recursos limitados gerem o processo na globalidade (Penninx, 2009; Sousa et al., 2021). Esta rede de apoio de diferentes intervenientes, surge como um dos fatores mais referidos nas entrevistas, na medida em que oferece tanto apoio prático como emocional. Carvalho (2023), referiu ser fundamental existir um trabalho de parceria entre as entidades responsáveis pelo acolhimento e integração de refugiados em Portugal e as entidades empregadoras. Desta forma, na procura de emprego são, na maioria dos casos, os técnicos responsáveis pelo processo de acolhimento e integração que comunicam com as entidades empregadoras e facilitam todo o processo, proporcionando o acesso ao mercado laboral de forma mais rápida e acima de tudo com segurança. Em último lugar, a criação de postos de trabalho e a inserção laboral de refugiados na Câmara Municipal do Fundão, em diferentes valências, torna-se um fator inclusivo na integração laboral, que vai de encontro ao que foi referido em estudos anteriores, referindo que as entidades que implementem práticas de inclusão e diversidade na contratação de

trabalhadores, contribuem para uma melhor integração, assim como na melhoria do seu bem-estar e resiliência (Ortlieb & Weiss, 2020; Ortlieb & Knappert, 2023).

Em relação ao **percurso habitacional**, constatou-se que a maioria dos entrevistados se encontra satisfeito com a habitação, sendo a mesma fundamental na promoção de uma integração bem-sucedida. Foi relatado que o emprego proporcionou a oportunidade de alguns refugiados viverem em apartamentos no Fundão, o que impactou positivamente a sua qualidade de vida. Alinhado com os resultados de diferentes estudos que afirmam que uma habitação estável e adequada às necessidades da pessoa é importante para a independência, melhoria da qualidade de vida e da saúde mental (ECRE, 2002; Ager & Strang 2008; Kosyakova & Kogan, 2022). Na procura de habitação, a CMF teve um papel crucial, sendo referido que o problema da atual crise na habitação também dificulta a procura de casas acessíveis.

Na reflexão relativa à **satisfação dos refugiados** no seu local de trabalho constatou-se que esta está intrinsecamente ligada às condições de trabalho, sendo a equipa de trabalho o fator mais abordado, seguido de condições salariais, contratuais e experiências anteriores de emprego.

A maioria dos entrevistados encontra-se satisfeito com as condições laborais, nomeadamente o tipo de contrato e remuneração, que segundo Brell et al. (2020) são fatores fundamentais no sucesso da integração laboral. A equipa de trabalho foi o fator atribuído com maior importância no que diz respeito à satisfação laboral. A forma como a equipa de trabalho valoriza e promove um acolhimento positivo em relação aos refugiados desempenha um papel fundamental na integração no mercado laboral. Assim sendo, o apoio e suporte dos colegas promove a melhoria do bem-estar dos refugiados (Ortlieb & Weiss, 2020; Ortlieb & Knappert, 2023).

A **adaptação no mercado laboral** foi um processo gradual e complexo. Um dos elementos mais recorrente na narrativa dos entrevistados foi a ligação entre a aprendizagem e o conhecimento da língua portuguesa como um fator fundamental para uma integração bem-sucedida no ambiente laboral e na sociedade em geral. Outro ponto de destaque na discussão foi a relação entre a aprendizagem da língua portuguesa e a capacidade de integração no mercado laboral e na sociedade circundante.

A **aquisição da língua portuguesa** foi encarada como um fator tanto facilitador como dificultador. Vários participantes enfatizaram a importância de dominar o idioma local como um fator facilitador para a sua inserção profissional e social bem-sucedida. A aquisição do idioma é percebida como uma via para encontrar melhores oportunidades de emprego e uma possível progressão de carreira. Por isso, a importância de saber o idioma como um estímulo para o crescimento profissional é bastante reconhecida pelos entrevistados. Os resultados deste estudo vão de encontro ao que é descrito na literatura. A aquisição do idioma do país de acolhimento é considerada um dos fatores de maior importância da integração, pois permite o acesso a oportunidades económicas, sociais e educacionais

e desempenha um papel fundamental na procura de emprego (Castle et al., 2002; Ager & Strang, 2008; ECRE, 2002; Fasani et al., 2021, Kosyakova & Kogan, 2022).

Para além do referido, o contacto contínuo com as suas equipas de trabalho constituídas por elementos portugueses, foi identificado como um método eficaz na aprendizagem da língua portuguesa. Khahil et al. (2022), refere que os refugiados que vivem em zonas do interior beneficiam de níveis mais elevados de interação com a população nativa, o que se traduz numa aprendizagem mais rápida da língua do país. Assim a aquisição do idioma ajuda a compreender o ambiente no local de trabalho e facilita a comunicação com a equipa de trabalho (Kanas & Kosyakova, 2023).

A **equipa de trabalho** é vista como uma parte fundamental da integração, que demonstrou ser o principal fator facilitador na adaptação ao longo do processo de integração laboral. A sensação de inclusão num ambiente laboral solidário e as referências à equipa de trabalho como “família” surgiram como um elemento motivador para permanecerem nos empregos atuais. Pode-se, ainda, aferir que a interação com elementos portugueses nas equipas promove não só a aprendizagem da língua portuguesa, mas também o sentido de pertença na comunidade local. O apoio e suporte dos colegas promove a melhoria do bem-estar dos refugiados (Ortlieb & Weiss, 2020; Ortlieb & Knappert, 2023). Desta forma, um dos fatores de integração no mercado laboral é a inclusão no local de trabalho. Os fatores para uma boa inclusão no trabalho contribuem para que o refugiado se sinta integrado socialmente no trabalho, sentindo-se seguro no local, tendo as mesmas oportunidades de progressão de carreira que os seus colegas e sentindo-se como um trabalhador da organização (sentido de pertença) para a qual trabalha (Ortlieb & Knappert, 2023).

A análise das entrevistas realçou a dinâmica das equipas de trabalho e a língua portuguesa como fatores essenciais na integração no mercado laboral e também com uma ligação positiva entre estas duas dimensões. A forma como a equipa de trabalho valoriza e promove um acolhimento positivo em relação aos refugiados, em contrapartida a um sentimento hostil, desempenha um papel fundamental na integração no mercado laboral. Assim sendo, as culturas organizacionais que valorizam a inclusão e diversidade e as promovem no seu dia-a-dia, contribuem para uma inclusão mais rápida e eficaz (Ortlieb & Knappert, 2023). Além do mais, numa cultura organizacional inclusiva, os trabalhadores valorizam as diferenças que outros trazem para o local de trabalho e consideram inaceitáveis comportamentos que sejam discriminatórios (Ortlieb e Weiss, 2020).

A **mudança de emprego**, com a procura de novas oportunidades mais adequadas, demonstra a determinação dos refugiados entrevistados para superar obstáculos, face a condições meteorológicas adversas, insatisfação das condições laborais (nomeadamente salário e o horário de trabalho) e equipa de trabalho. Estes aspetos destacam a sua capacidade de adaptação.

Apesar do sentido de resiliência e capacidade de adaptação, a barreira linguística, a falta de reconhecimento das qualificações estrangeiras representaram **os fatores dificultadores** principais dos refugiados.

**O reconhecimento de diplomas e acreditação de equivalências** surge como um elemento dificultador e desanimador na inserção laboral, sendo que os refugiados qualificados não podem prosseguir os seus estudos ou ingressar em empregos qualificados, o que faz com que se insiram em empregos menos qualificados enquanto aguardam a perspectiva de um futuro na sua área. Os resultados deste estudo vão de encontro ao que a literatura aborda sendo que o reconhecimento e certidão de habilitações é um dos maiores obstáculos no que diz respeito aos refugiados altamente qualificados no mercado do trabalho (Ortlieb & Knappert, 2023). Uma das desvantagens económicas dos refugiados deve-se às dificuldades no reconhecimento de qualificações estrangeiras e o valor diminuto associado aos diplomas por parte dos empregadores locais. O reconhecimento de qualificações é ainda maior desafio, uma vez que muitos dos refugiados chegam aos países de destino sem a documentação oficial que comprove as suas qualificações. Os refugiados qualificados, por não terem as suas competências formalmente reconhecidas, têm dificuldades em ingressar nas suas áreas profissionais (Dumont et al., 2016; Liebau e Salikutluk, 2016, Kosyakova & Kogan, 2022).

Os resultados deste estudo destacam a complexidade dos **desafios** enfrentados pelos refugiados na adaptação no mercado laboral como a saúde mental e possíveis situações de tratamento desigual/discriminação.

A discussão sobre a **saúde mental** ao longo do processo de integração no mercado laboral revelou percepções importantes. Os participantes compartilharam experiências sobre como se envolver no mundo profissional pode ter um efeito positivo, trazendo um propósito e estabilidade emocional. Houve uma observação notável sobre o impacto do emprego no bem-estar e na saúde mental dos entrevistados. A ausência de ocupação, especialmente a falta de emprego, foi associada a problemas de saúde mental. No entanto, com a obtenção de emprego, observou-se uma melhoria significativa do estado de saúde mental. Outro participante destacou a relevância do emprego não apenas como uma fonte de rendimento, mas também como uma ocupação que fornece um senso de propósito e motivação para continuar os seus estudos. Um dos entrevistados relatou ter passado por um período de sintomatologia depressiva após chegar a Portugal, atribuindo como principais responsáveis a falta de emprego e a incerteza em relação ao seu futuro. A presença de traumas psicológicos associados com níveis elevados de stress tem sérias repercussões na saúde mental dos refugiados e poderá afetar diretamente a sua integração. Durante o período em que o procedimento de asilo está em curso, a insegurança e inatividade “forçada” podem causar situações de stress e alterações a nível da saúde mental. Desta forma, poderá dificultar a capacidade dos refugiados de participarem na formação linguística e cultural (Ortlieb & Knappert, 2023). A falta de ocupação pode afetar negativamente a

saúde mental dos refugiados, ressaltando a importância do acesso ao mercado laboral como um fator estabilizador.

No país de destino, o stress está geralmente associado às dificuldades vivenciadas pelos mesmos ao longo do processo de integração, principalmente a nível burocrático, cultural, e de acesso ao emprego, habitação e cuidados de saúde. Além disso, também pode estar associado a situações de discriminação e isolamento social (Schick et al., 2016; Galina et al., 2017).

Embora a maioria dos entrevistados tenham referido não ter sofrido nenhum tipo de **desigualdade/discriminação** no local de trabalho, os relatos de possíveis casos evidenciam a necessidade contínua de abordar e mitigar possíveis formas de discriminação no local de trabalho. É descrito o facto de terem sido expostos a situações de desigualdade/discriminação, por dificuldades no relacionamento com a chefia e colegas de trabalho específicos e tratamento de forma desigual comparativamente a outros colegas, alterando o seu nível de satisfação com o emprego. A igualdade de oportunidades em relação à população de acolhimento é fundamental para a integração laboral, sendo que há diversos estudos que relatam o tratamento injusto e a exclusão social no local de trabalho onde os refugiados trabalham (Hirst et al., 2021; Ortlieb & Knappert, 2023). Desta forma, a discriminação e o preconceito da população de refugiados afetam diretamente a integração dos mesmos (Zschirnt e Ruedin, 2016).

As diferentes expectativas em relação ao **futuro** revelam uma série de desafios e aspirações e demonstram as diversas experiências dos refugiados no mercado laboral. Os diferentes objetivos como a procura de empregos qualificados ou a formação em diferentes áreas, até ao empreendedorismo, poderá refletir a determinação e resiliência dos entrevistados em assegurarem um futuro sustentável no local onde se encontram.

O desejo de permanecer em Portugal, com a maioria dos refugiados entrevistados referindo vontade de continuar a residir na região do Fundão, sugere uma forte conexão e estabilidade na comunidade local. A atitude geral de acolhimento por parte da população, tendo como base uma cultura acolhedora versus a extensão do preconceito e da discriminação influenciam totalmente o processo de integração (Kosyakova & Kogan, 2022). As normas sociais desempenham um aspeto fundamental na integração de refugiados, sendo que as considerações morais por parte da população em que se encontram inseridos e a solidariedade dos membros da sociedade de acolhimento são descritos como os aspetos normativos mais importantes (Kosyakova & Kogan, 2022). O sentimento de pertença desenvolve-se com a participação nos diferentes domínios da vida como o emprego e com a adoção de um papel ativo na sua comunidade (Ager & Strang, 2008; Castles et al, 2002; ECRE, 2002; Kosyakova & Kogan, 2022; Kosyakova & Kogan, 2022).



## Conclusão

A integração das pessoas refugiadas, nomeadamente no mercado laboral, é de extrema importância, uma vez que recuperar a autossuficiência é fundamental para os refugiados assim como para as sociedades de acolhimento (Verwiebe et al., 2019).

A presente dissertação analisou a perceção e experiências dos refugiados no mercado laboral em três grandes dimensões, definidas pelos objetivos secundários, sendo eles a satisfação, a adaptação e os desafios ao longo do processo de integração laboral.

A obtenção de um emprego como um fator crucial na busca de autonomia e estabilidade entre os entrevistados surgiu como o principal resultado do presente estudo. Desta forma, o facto de estarem integrados num trabalho foi determinante para se sentirem efetivamente integrados e se sentirem parte da sociedade em que se encontram. Este processo foi facilitado pela Câmara Municipal do Fundão, através do Gabinete para a Inclusão e Diversidade Cultural (GID), por se encontrarem responsáveis pelo processo de integração e pelo papel fundamental que exerceram no âmbito laboral.

Desta forma, para a integração dos refugiados, revelou-se importante a abordagem integrada de política pública a nível nacional e local. Com a conjugação da política de integração descentralizada do governo português, executada através da administração pública, tendo o ACM o papel de articulação com os municípios, a integração local ocorreu através do município do Fundão. Assim, a mediação nos diferentes aspetos de integração através do Centro de Migrações, mais concretamente, o GID, foi fundamental para o processo de integração. Para a adaptação dos refugiados, seja no contacto com as empresas ou inquilinos foi fulcral o papel de mediação do GID, resultante da política pública integrada.

Outro resultado apresentado foi o nível a satisfação dos refugiados no seu local de trabalho estar intrinsecamente ligada às condições de trabalho sendo a equipa de trabalho como principal fator.

A adaptação foi um processo gradual e complexo. Um dos elementos mais recorrentes na narrativa dos entrevistados foi a ligação entre a aprendizagem e o conhecimento da língua portuguesa como um fator fundamental para uma integração bem-sucedida no ambiente laboral e na sociedade em geral.

Apesar do sentido de resiliência e capacidade de adaptação, a barreira da língua portuguesa, a falta de reconhecimento de diplomas e qualificações, representaram fatores dificultadores. É notório que a integração laboral, foi um processo que envolveu a colaboração entre os refugiados e a organização de acolhimento.

As conclusões obtidas destacam a complexidade dos desafios enfrentados pelos refugiados na adaptação no mercado laboral. Além disso, a determinação demonstrada pelos entrevistados para

superar obstáculos, como condições meteorológicas adversas e barreiras linguísticas ilustram o comprometimento em alcançar uma integração bem-sucedida. Por fim, a pesquisa identificou alguns desafios ligados a questões de saúde mental e possíveis situações de tratamento desigual. Estes desafios salientam a necessidade de políticas e práticas laborais que promovam a diversidade e inclusão nos locais de trabalho.

Desta forma, afirma-se a importância de abordagens flexíveis e políticas de integração que tenham em consideração aspetos linguísticos e sociais. Acrescenta-se, também a necessidades de promoção de um ambiente de trabalho favorável à saúde mental, relacionando a importância da ocupação e do envolvimento ativo dos refugiados nos seus locais de trabalho como um dos passos para alcançar uma integração bem-sucedida no mercado laboral.

Relativamente aos aspetos positivos deste estudo, destaca-se a utilização de uma metodologia com base em entrevistas semiestruturadas realizadas a refugiados e técnicos de acolhimento e integração, que permitiu uma exploração mais aprofundada do tema, visto que para uma integração bem-sucedida é essencial incorporar a perspetiva dos refugiados ao longo do processo (Castles et al., 2002). Além disso, o facto de explorar tanto a entidade de acolhimento, como os refugiados, permite obter uma visão dos principais intervenientes do processo de integração.

Em suma, a presente dissertação pretende contribuir para o aumento da produção científica, em Portugal, em relação ao processo de integração laboral de refugiados, tratando-se de um dos primeiros estudos desenvolvidos sobre o tema no país. É evidenciada a importância do trabalho na vida dos entrevistados, não apenas como uma forma de sobrevivência, mas também como um impulsionador para a independência, estabilidade financeira, melhoria na qualidade de vida, integração social e bem-estar emocional.

Sugere-se que a investigação futura, na mesma área, poderá ser aprofundada com uma amostra maior e mais diversificada, como um estudo comparativo entre diferentes cidades do interior vs. litoral, sendo que poderá fornecer informações importantes sobre diversos fatores que moldam as experiências dos refugiados no mercado laboral. Sugere-se, ainda, aprofundar a investigação relativa aos refugiados qualificados e os desafios na inserção educacional e inserção laboral.

Uma integração bem-sucedida não é apenas benéfica para a população de refugiados envolvida, mas também para a sociedade como um todo.

## Referências Bibliográficas

- ACM. (2022). *Políticas Locais - Planos Municipais para a Integração de Migrantes – PMIM*. Alto Comissariado para as Migrações. <https://www.acm.gov.pt/pt/web/10181/planos-municipais>
- ACM. (dezembro de 2017). *Relatório de Avaliação da Política Portuguesa de Acolhimento de pessoas refugiadas: Programa de Recolocação*. Alto Comissariado para as Migrações. [https://www.acm.gov.pt/documents/10181/27754/Relatorio\\_Acolhimento+Pessoas+Refugiadas\\_Dez.2017.pdf/d21546b3-7588-483d-92a3-fa8185d61b5b](https://www.acm.gov.pt/documents/10181/27754/Relatorio_Acolhimento+Pessoas+Refugiadas_Dez.2017.pdf/d21546b3-7588-483d-92a3-fa8185d61b5b)
- 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>
- Andersson, P. (2021). Recognition of prior learning for highly skilled refugees' labour market integration. *Internacional Migration*. 59, 13–25. doi: 10.1111/imig.12781
- Atfield, G., Brahmabhatt K., O'Toole T. (2007). *Refugee's Experiences of Integration*. Londres: Refugee Council e University of Birmingham. <https://www.bl.uk/collection-items/refugees-experiences-of-integration>
- Barslund, M., Busse, M., Lenaerts, K., Ludolph, L., & Renman, V. (2016). Labour Market Integration of Refugees: A comparative survey of Bosnians in five EU countries. *CEPS Special Report* No. 155.
- Batista, F. (2021). *Centro para as Migrações do Fundão. Gabinete para a Inclusão e Diversidade Cultural da Câmara Municipal do Fundão [Apresentação de comunicação] Ciclo de Seminários Inovação & Desenvolvimento Local, Observatório Autárquico da Universidade Católica Portuguesa CESOP-Local*. [https://cesop-local.ucp.pt/sites/default/files/2021-11/Apresenta%C3%A7%C3%A3o%20Filipa%20Batista\\_Centro%20para%20as%20Migra%C3%A7%C3%B5es%20do%20Fund%C3%A3o.pdf](https://cesop-local.ucp.pt/sites/default/files/2021-11/Apresenta%C3%A7%C3%A3o%20Filipa%20Batista_Centro%20para%20as%20Migra%C3%A7%C3%B5es%20do%20Fund%C3%A3o.pdf)
- Braun, V & Clarke, V. (2006). Using thematic analysis in psychology. *Qualitative Research in Psychology*. 3:2, 77-101. <https://doi.org/10.1191/1478088706qp063oa>
- Brell, C., Dustmann, C., & Preston, I. (2020). The Labor Market Integration of Refugee Migrants in High-Income Countries. *Journal of Economic Perspectives*, 34(1), 94-121. doi:10.1257/jep.34.1.94
- Bryman, A. (2015). *Social Research Methods (5th ed.)*. Oxford University Press.
- Brücker, H., Kosyakova, Y., and Vallizadeh, E. (2020). Has there been a “refugee crisis”? New insights on the recent refugee arrivals in Germany and their integration prospects. *Soz. Welt* 71, 24–53. DOI: 10.5771/0038-6073-2020- 1-2-24
- Carreirinho, I. (2021). *AIDA Country Report on Portugal*. ECRE. [https://asylumineurope.org/wp-content/uploads/2022/05/AIDA-PT\\_2021update.pdf](https://asylumineurope.org/wp-content/uploads/2022/05/AIDA-PT_2021update.pdf)
- Carvalho, S. (2023). *Empregabilidade das Pessoas Refugiadas*. Nova Centre on Business, Human Rights and the Environment Blog. <https://novabhre.novalaw.unl.pt/empregabilidade-das-pessoas-refugiadas/>
- Castles, S., Korac, M., Vasta, E. & Vertovec, S. (2002). *Integration: Mapping the Field*. Home Office Report. University of Oxford Centre for Migration and Policy Research and Refugee Studies Centre: Immigration Research and Statistics Service
- CMF. (2021). *MIXin 2: Plano Municipal para a Integração de Migrantes Município do Fundão*. Câmara Municipal do Fundão.

- <https://www.acm.gov.pt/documents/10181/290240/PMIM+Fund%C3%A3o+2020-2022.pdf/f165907b-b31b-4565-a44f-47e9a60b9ee4>
- CMF. (2022). *Projetos Financiados*. Câmara Municipal do Fundão. <https://www.cm-fundao.pt/index.php/convivencia-intercultural>
- CPR. (2019). *Relatório Anual 2019*. Conselho Português para os Refugiados. <https://cpr.pt/wp-content/uploads/2020/07/Relat%C3%B3rio-de-Atividades-CPR-2019-compressed.pdf>
- Cocquyt, P. (2019). *Labour market integration of refugees in developed countries* [Dissertação de Mestrado, Ghent University] [https://libstore.ugent.be/fulltxt/RUG01/002/784/414/RUG01-002784414\\_2019\\_0001\\_AC.pdf](https://libstore.ugent.be/fulltxt/RUG01/002/784/414/RUG01-002784414_2019_0001_AC.pdf)
- Comissão Europeia (2015). *Comunicação da Comissão ao Parlamento Europeu, ao Conselho, ao Comité Económico e Social Europeu e ao Comité das Regiões*. Comissão Europeia. <https://eurlex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/PDF/?uri=CELEX:52015DC0240&from=PT>
- Comissão Europeia (2020). *Proposta de Regulamento do Parlamento Europeu e do Conselho relativo à resposta a situações de crise e de força maior no domínio da migração e do asilo*. (COM (2020) 613 final)
- Comissão Europeia (s.d.) *What is the New Pact on Migration and Asylum of the EU? Migration and Home Affairs*. Comissão Europeia. [https://home-affairs.ec.europa.eu/policies/migration-and-asylum/new-pact-migration-and-asylum\\_en](https://home-affairs.ec.europa.eu/policies/migration-and-asylum/new-pact-migration-and-asylum_en)
- ComParte. (2021). *Como é começar do zero? O contributo dos refugiados para um processo de integração eficaz*. ComParte. [https://www.comparte.pt/\\_files/ugd/0069aa\\_7b1f28b2c0a54fabaa1f1a7513c2508d.pdf](https://www.comparte.pt/_files/ugd/0069aa_7b1f28b2c0a54fabaa1f1a7513c2508d.pdf)
- Conselho da Europa. (1997). *Measurement and indicators of integration*. [www.coe.int](http://www.coe.int)
- Constantino, C. & Minas, M. (2022). “My new home?”: Strategies and challenges of refugee integration programs in Portugal. *Journal of Community Psychology*, 50(8), 3792–3808. <https://doi.org/10.1002/jcop.22873>
- Costa, P. e Sousa, L. (2017). You are welcome in Portugal’: conviction and convenience in framing today’s Portuguese politics on European burden sharing of refugees. *Oxford Monitor of Forced Migration*, 6(2), 49–53.
- Costa, P., Sousa, L., Bäckström, B., Magano, O., Albuquerque, R. (2019). *O acolhimento de refugiados recolocados em Portugal: a intervenção das instituições locais*. Em Costa e Silva, M., Macedo, I. & Cunha, S. (Eds.), Livro de atas do II Congresso Internacional de Mediação Social: a Europa como espaço de diálogo intercultural e de mediação, 113-133. Braga: CECS.
- Costa, P., Sousa, L. (2021) *Os planos municipais de integração de refugiados em Portugal (2015-2022)*. População e Sociedade CEPESE Porto, 36: 32-49. <https://doi.org/10.52224/21845263/rev36a3>
- Creswell, J. W. (2009). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches* (3rd ed.). Sage Publications, Inc.
- Diário de Notícias. (2021 dezembro 15). *Acolhimento de emergência precisa de parceiros com habitação e emprego*. Diário de Notícias. <https://www.dn.pt/sociedade/acolhimento-de-emergencia-precisa-de-parceiros-com-habitacao-e-emprego-14409497.html>
- Diário da República. (2015). Despacho n.º 10041-A/2015, de 3 de setembro. *Diário da República n.º 172/2015*, 1.º Suplemento, Série II de 2015-09-03, 2-2. <https://diariodarepublica.pt/dr/detalhe/despacho/10041-a-2015-70181480>
- Diário da República. (2020a). Resolução do Conselho de Ministros n.º 103/2020. *Diário da República n.º 228/2020*, Série I de 2020-11-23, 40-44. <https://files.dre.pt/1s/2020/11/22800/0004000044.pdf>

- Diário da República. (2020b). Portaria n.º 183/2020, de 5 de agosto. *Diário da República n.º 151/2020*, Série I de 2020-08-05, 18-23. <https://diariodarepublica.pt/dr/detalhe/portaria/183-2020-139563956>
- Diário da República. (2023). Lei n.º 53/2023, de 31 de agosto. *Diário da República n.º 169/2023*, Série I de 2023-08-31, 7-24. <https://diariodarepublica.pt/dr/detalhe/lei/53-2023-221100276>
- DGES. (2022, dezembro 9). *Situações de emergência humanitária decorrentes do conflito militar na Ucrânia*. DGES. <https://www.dges.gov.pt/pt/noticia/estudantes-em-situacoes-de-emergencia-humanitaria-nacionais-da-ucrania>
- DSGFC [Direção de Serviços para a Gestão dos Fundos Comunitários]. (2022). “*Orientação Técnica n.º 9/2022. Prorrogação do prazo de execução do QFP 2014- 2020 até dezembro 2023.*” Secretaria-geral do Ministério da Administração interna.
- Dumont, J., Liebig, T., Peschner, J., Tanay, F., & Xenogiani, T. (2016). How are refugees faring on the labour market in Europe? A first evaluation based on the 2014 EU Labour Force Survey ad hoc module. 1/2016, *Publications Office*. <https://data.europa.eu/doi/10.2767/350756>
- Dustmann, C., Fasani, F., Frattini, T., Minale, L., Schönberg, U. (2017). On the economics and politics of refugee migration. *Economic Policy*, 32(91), 497–550, <https://doi.org/10.1093/epolic/eix008>
- ECRE (2002). *Position on the Integration of Refugees in Europe*. European Council on Refugees and Exiles, London, European Refugee Fund. [https://ecre.org/wp-content/uploads/2016/07/ECRE-Position-on-the-Integration-of-Refugees-in-Europe\\_December-2002.pdf](https://ecre.org/wp-content/uploads/2016/07/ECRE-Position-on-the-Integration-of-Refugees-in-Europe_December-2002.pdf)
- ECRE (2005). *The way forward. Europe’s role in the global refugee protection system. Towards the Integration of Refugees in Europe*, s.l.: ECRE. [https://www.ecre.org/wp-content/uploads/2016/07/ECRE-The-Way-Forward-Towards-the-Integration-of-Refugees-in-Europe\\_July-2005.pdf](https://www.ecre.org/wp-content/uploads/2016/07/ECRE-The-Way-Forward-Towards-the-Integration-of-Refugees-in-Europe_July-2005.pdf)
- EUAA. (2023). *What We Do*. European Union Agency for Asylum (EUAA). <https://euaa.europa.eu/about-us/what-we-do>
- EUR-Lex. (2013). Regulamento (UE) n.º 604/2013 do Parlamento Europeu e do Conselho. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/?uri=celex%3A32013R0604>
- European Migration Network (2023). *Annual Report on Migration and Asylum 2022 - EMN Report*. European Migration Network. [https://home-affairs.ec.europa.eu/system/files/2023-07/00\\_eu\\_arm2022\\_report.pdf](https://home-affairs.ec.europa.eu/system/files/2023-07/00_eu_arm2022_report.pdf)
- Eurostat. (2017). *Asylum in the EU Member States*. Eurostat. Newsrelease, 46/2017 - 16 março 2017. <https://ec.europa.eu/eurostat/documents/2995521/7921609/3-16032017-BP-EN.pdf/e5fa98bb-5d9d-4297-9168-d07c67d1c9e1>
- Fasani, F., Frattini, T., & Minale, L. (2018). (The struggle for) refugee integration into the labour market: Evidence from Europe. *IZA Discussion Papers 11333*, Institute of Labor Economics. <https://www.bde.es/f/webpi/SES/seminars/2018/Fich/sie1815.pdf>
- Fasani, F., Frattini, T., & Minale, L. (2021). (The Struggle for) Refugee integration into the labour market: evidence from Europe. *Journal of Economic Geography*, 22(2), 351-393. <https://doi.org/10.1093/jeg/lbab011>
- Fedyuk & Zentai, (2018). *The Interview in Migration Studies: A Step towards a Dialogue and Knowledge Co-production?*. Em Zapata-Barrero, & Yalaz. (2018). *Qualitative Research in European Migration Studies*. Springer.
- Galina V., Silva, T., Haydu, M. & Martin D. (2017). Literature review on qualitative studies regarding the mental health of refugees. *Interface (Botucatu)*, 21(61), 297-308. <https://doi.org/10.1590/1807-57622016.0929>

- Hirst, G., Curtis, S., Nielsen, I., Smyth, R., Newman, A., Xiao, N. (2021). Refugee recruitment and workplace integration: an opportunity for human resource management scholarship and impact. *Hum. Resour. Manag. J.* <https://doi.org/10.1111/1748-8583.12349>
- Hynie, M. (2018). Refugee integration: Research and policy. *Peace and Conflict: Journal of Peace Psychology*, 24(3), 265–276. <https://doi.org/10.1037/pac0000326>
- IEFP. (s.d). *Portugal for Ukraine*. <https://www.iefp.pt/portugal-for-ukraine?tab=empregadores>
- Isaakyan, I., Triandafyllidou, A., & Baglioni, S. (2022). Immigrant and Asylum Seekers Labour Market Integration upon Arrival: NowHereLand. *Springer Cham*. [https://doi.org/https://doi.org/10.1007/978-3-031-14009-9\\_5](https://doi.org/https://doi.org/10.1007/978-3-031-14009-9_5)
- JRS. (2023). “*Algumas desculpas escondem um preconceito*”. Serviço Jesuíta aos Refugiados Portugal. <https://www.jrsportugal.pt/comunicado-jrs-portugal-lanca-campanha-para-promover-empregabilidade-de-pessoas-migrantes/>
- Kanas, A & Kosyakova, Y. (2023) Greater local supply of language courses improves refugees’ labor market integration. *European Societies*, 25:1, 1-36, DOI: 10.1080/14616696.2022.2096915
- Kanas, A., and Steinmetz, S. (2021). Economic outcomes of immigrants with different migration motives: the role of labour market policies. *European Sociological Review*, 37, 449–464. DOI: 10.1093/esr/jcaa058
- Khalil, S., Kohler, U., and Tjaden, J. (2022). Is there a rural penalty in language acquisition? Evidence from germany’s refugee allocation policy. *Frontiers in Sociology*, 7, 841775. DOI: 10.3389/fsoc.2022.841775
- Khan-Gökkaya, S., and Mösko, M. (2021). Labour market integration of refugee health professionals in Germany: challenges and strategies. *International Migration. Migr.* 59, 105–126. doi: 10.1111/imig.12752
- Kosyakova, Y., and Brenzel, H. (2020). The role of length of asylum procedure and legal status in the labour market integration of refugees in Germany. *Soziale Welt* 71, 123–159. DOI: 10.5771/0038-6073-2020-1-2-123
- Knappert, L., A. Kornau, A. & Figengül, M. (2018). Refugees' exclusion at work and the intersection with gender: insights from the Turkish-Syrian border. *J. Vocat. Behav.*, 105 (2018), 62-82. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2017.11.002>
- Kosyakova, Y. & Kogan, I. (2022). Labor market situation of refugees in Europe: The role of individual and contextual factors. *Frontiers in Political Science*, 4:977764. <https://doi.org/10.3389/fpos.2022.977764>
- Liebau, E., and Salikutluk, Z. (2016). Many refugees have work experience but a smaller share possess formal vocational qualifications. *DIW Econ. Bull.* 6, 392–399. [https://www.diw.de/documents/publikationen/73/diw\\_01.c.542008.de/diw\\_econ\\_bull\\_2016-34-3.pdf](https://www.diw.de/documents/publikationen/73/diw_01.c.542008.de/diw_econ_bull_2016-34-3.pdf)
- Matos, A. (2019). *Finding their way: The integration of refugees in Portugal*. Obtido de OECD: <https://www.oecd.org/els/mig/finding-their-way-the-integration-of-refugees-in-portugal.pdf>
- Mullen, E. (1995). *Pursuing knowledge through qualitative research*. *Social Work Research*, 19(1), 29–32. <https://doi.org/10.1093/swr/19.1.29>
- OECD. (2019). *International Migration Outlook 2019*. OECD Publishing. Paris. Official Journal of the European. <https://doi.org/10.1787/c3e35eec-en>

- Oliveira, C., Peixoto, J. & Góis, P. (2017). A nova crise dos refugiados na Europa: o modelo de repulsão-atração revitalizado e os desafios para as políticas migratórias. *Revista Brasileira de Estudos da População*, 34 (1), 73-98. <http://dx.doi.org/10.20947/S0102-3098a0016>
- Oliveira, C. (2020). *Requerentes e Beneficiários de Proteção Internacional em Portugal: Relatório Estatístico do Asilo 2020*. Obtido de Observatório das Migrações.
- Oliveira, C. (2021). *Requerentes e Beneficiários de Proteção Internacional em Portugal: Relatório Estatístico do Asilo 2021*. Obtido de Observatório das Migrações.
- Oliveira, C. (2022). *Requerentes e Beneficiários de Proteção Internacional em Portugal: Relatório Estatístico do Asilo 2022*. Obtido de Observatório das Migrações.
- Ortlieb, R., & Knappert, L. (2023). Labor market integration of refugees: An institutional country-comparative perspective. *Journal of International Management*, 29(2), 101016. <https://doi.org/10.1016/J.INTMAN.2023.101016>
- Ortlieb, R., Weiss, S. (2020). Job quality of refugees in Austria: trade-offs between multiple workplace characteristics. *German Journal of Human Resource Management*, 34 (4), 418–442. <https://doi.org/10.1177/2397002220914224>
- Padilla, B., França, T. & Vieira, A. (2022). *Trajetórias de Refúgio: Análise de Género, Interseccionalidade e Políticas Públicas em Portugal*. Observatório das Migrações.
- Penninx, R. (2009). Decentralising integration policies: Managing migration in cities, regions and localities, *Policy Network paper*. Londres: Policy Network.
- 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>
- Ribeiro, M. (2017). *Políticas de acolhimento de refugiados recolocados em Portugal* [Tese de Mestrado, ISCTE- Instituto Universitário de Lisboa]. Repositório ISCTE. <http://hdl.handle.net/10071/14993>
- Ruiz, I. & Vargas-Silva, C. (2017). Are refugees' labour market outcomes different from those of other migrants? Evidence from the United Kingdom in the 2005–2007 period. *Popul. Space Place*, 23 (6) (2017). <https://doi.org/10.1002/psp.2049>
- Santinho, C. (2011) *Refugiados e Requerentes De Asilo Em Portugal: Contornos Políticos No Campo Da Saúde*. [Tese de Doutoramento, Iscte – Instituto Universitário de Lisboa]. Repositório Iscte. <http://hdl.handle.net/10071/3512>
- Santinho, C. (2013). Afinal, que asilo é este que não nos protege? Etnográfica. *Revista do Centro em Rede de Investigação em Antropologia*, 17(1), 5-29.
- Schick, M., Zumwald, A., Knöpfli, B., Nickerson, A., Bryant, R. A., Schnyder, U., Müller, J. & Morina, N. (2016). Challenging future, challenging past: The relationship of social integration and psychological impairment in traumatized refugees. *European journal of psychotraumatology*, 7(1), 28057. doi: 10.3402/ejpt.v7.28057
- Sebastiani, L. (2017). ¿Para quién y para qué son buenas las buenas prácticas? Unión Europea, integración de (in) migrantes y despolitización/tecnificación de las políticas hegemónicas: un estudio de caso. *Empiria: Revista de metodología de ciencias sociales*, (36), 39-62.
- Segurança Social. (2020). *Atribuição de NISS na Hora a cidadãos estrangeiros*. Segurança Social. [https://www.seg-social.pt/noticias/-/asset\\_publisher/kBZtOMZgstp3/content/atribuicao-de-niss-na-hora-a-cidadaos-estrangeir-2?redirect=https%3A%2F%2Fwww.seg-social.pt%3A443%2Fnoticias%3Fp\\_id%3D101\\_INSTANCE\\_kBZtOMZgstp3%26p\\_p\\_lifecycle%3D](https://www.seg-social.pt/noticias/-/asset_publisher/kBZtOMZgstp3/content/atribuicao-de-niss-na-hora-a-cidadaos-estrangeir-2?redirect=https%3A%2F%2Fwww.seg-social.pt%3A443%2Fnoticias%3Fp_id%3D101_INSTANCE_kBZtOMZgstp3%26p_p_lifecycle%3D)

0%26p\_p\_state%3Dnormal%26p\_p\_mode%3Dview%26p\_p\_col\_id%3Dcolumn-1%26p\_p\_col\_count%3D1

- Sousa, L. e Costa, P. (2016) 'A evolução do direito de asilo e regimes de proteção a refugiados em Portugal (1975-2015)', em S. David (org.) *Contencioso do Direito de Asilo e Proteção Subsidiária*, Lisboa, Centro de Estudo Judiciários, pp. 103–128.
- Sousa, L. e Costa, P. (2018). The Development of the Asylum Law and Refugee Protection Regimes in Portugal, 1975-2017. *Refuge – Canada's Journal on Refugees*, 34(2), 28-37.
- Sousa, L., Costa, P. M., Albuquerque, R., Magano, O., & Bäckström, B. (2021). *Integração de refugiados em Portugal: o papel e práticas das instituições de acolhimento*. (Estudos Observatório das Migrações; No. 68). Alto Comissariado para as Migrações. <https://www.om.acm.gov.pt/publicacoes-om/colecao-estudos>
- Sul, S. (2022, maio 5). *Inclusão social, Notícias, Tendências urbanas*. Smart Cities. <https://smart-cities.pt/noticias/acolhimento-refugiados0505-fundao/>
- Terry, K. (2021). The EU-Turkey Deal, Five Years On: A Frayed and Controversial but Enduring Blueprint. The Migration Policy Institute's Online Journal. <https://www.migrationpolicy.org/article/eu-turkey-deal-five-years-on>
- The Global Compact on Refugees [GCR]. (2023). *Fundão: an embracing land*. The Global Compact on Refugees. <https://globalcompactrefugees.org/good-practices/fundao-embracing-land>
- UNHCR. 2010 [1951]. *Convenção Relativa ao Estatuto dos Refugiados*. Genebra. UNHCR. <https://www.unhcr.org/media/convention-and-protocol-relating-status-refugees> (Versão portuguesa: [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))
- UNHCR. (2021). *Global Trends*. Forced displacement in 2021. The UN Refugee Agency. <https://www.unhcr.org/media/global-trends-report-2021>
- UNHCR. (2022a). *Afghanistan Crisis Update: Women and girls in displacement*. UNHCR. <https://reporting.unhcr.org/afghanistan-crisis-update-women-and-girls-displacement-i>
- UNHCR. (2022b). *Third Country Solutions for Refugees: Roadmap 2030*. Global Compact on refugees. UNHCR. <https://globalcompactrefugees.org/sites/default/files/2022-08/Third%20Country%20Solutions%20for%20Refugees%20-%20Roadmap%202030.pdf>
- UNHCR. (2023). *Refugee Data Finder*. UNHCR. <https://www.unhcr.org/refugee-statistics/>
- Vacchiano, F. (2019) Camouflaging borders: relocation, neglect and disciplines of emplacement in Portugal. *International Journal of Migration and Border Studies*, 5(4).
- Verwiebe, R., Kittel, B., Dellinger F., Liebhart C., Schiestl, D., Haindorfer, R., & Bernd Liedl (2019) Finding your way into employment against all odds? Successful job search of refugees in Austria. *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 45:9, 1401-1418, DOI: 10.1080/1369183X.2018.1552826
- Zapata-Barrero, & Yalaz. (2018). *Qualitative Research in European Migration Studies*. Springer.
- Zschirnt, E., & Ruedin, D. (2016). Ethnic discrimination in hiring decisions: a meta-analysis of correspondence tests 1990–2015. *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 42 (7), 1115–1134. <https://doi.org/10.1080/1369183X.2015.1133279>
- Zwysen, W. (2019). Different patterns of labor market integration by migration motivation in Europe: The role of host country human capital. *International Migration Review*, 53(1), 59-89. <https://doi.org/10.1177/0197918318767929>



## **ANEXOS**

## ANEXO A

### Guião de Entrevista: Refugiados

**Guião: Entrevista Semiestruturada: Requerentes de Asilo inseridos no mercado laboral**

#### Perfil Socioeconómico

**1. Nacionalidade/Naturalidade**

**2. Sexo**

**3. Idade/Ano de nascimento**

**4. Estado Civil**

**5. Número de anos a residir em Portugal (Veio para Portugal em que ano?)**

**Documentação:** Dificuldades: Chegada a Portugal /Chegada ao Fundão

**6. Família** (em Portugal e fora)

Em Portugal: Residem no Fundão? Se tem família fora de Portugal: Ainda mantém contacto com a família fora de Portugal?

#### Dimensões do acolhimento e integração

**7. Condições de habitação**

Onde vive? Casa Própria, Casa Partilhada, Centro para as Migrações?

Se vive em casa própria/partilhada desde quando? Já viveu no Centro para as Migrações?

A sua habitação foi fornecida por alguma entidade? Considera que a sua habitação tem condições dignas?

**8. Língua portuguesa**

Que línguas fala? Qual o seu grau de domínio da língua portuguesa? Realizou algum curso de português/teve algum apoio na adaptação à língua portuguesa?

**9. Escolaridade/Formação Profissional**

Qual o seu nível de escolaridade? Realizou alguma formação profissional desde que chegou ao Fundão? Considera que a formação que teve foi útil? Aplicação no emprego atual

**10. Saúde**

Realizou algum check-up de saúde à chegada? Tem algum acompanhamento em termos de cuidados de saúde? Enfrenta alguma dificuldade quando necessita de recorrer a serviços e saúde?

**11. Mercado Laboral**

1. Disse-me que vinha de [País], qual o motivo da partida do mesmo?

2. Antes de vir para Portugal conhecia o país? Como se sente em relação aos portugueses aqui no Fundão?
3. Teve algum emprego no seu país de origem?
4. Qual é o seu emprego? Quanto tempo após a sua chegada ao Fundão começou a trabalhar? Como conseguiu o emprego?
  - 4.1. Ainda mantêm o emprego? Se sim, que área trabalha atualmente?
  - 4.2. *Requerentes de asilo qualificados: Trabalha na sua área? Se não, o porquê?*
  - 4.3. Mudou de emprego desde que cá chegou? Se sim, quais as razões?
5. Qual a modalidade do seu contrato de trabalho? (Temporário permanente, contrato de prestação de serviços, sem contrato...)
6. Está satisfeito com o seu emprego e com as condições de trabalho? (O que foi mais fácil e positivo? Houve algum elemento satisfatório?)
  - 6.1. Condições de trabalho (salário, horário de trabalho, equipa de trabalho, chefia, instalações físicas e materiais)
  - 6.2. Hipótese (O que o impede de conseguir um emprego (melhor) agora?)
7. Houve algum tipo de acolhimento, no local de trabalho, quando começou a trabalhar?
8. Importância do emprego na integração | Quais os desafios encontrados?
9. Sentiu alguma dificuldade quando começou a trabalhar? Se sim quais?
  - 9.1. Ainda sente alguma das dificuldades que relatou?
10. Já experimentou situações de discriminação? No dia-a-dia e trabalho.  
Como lida com estas situações?
11. Tem algum projeto profissional futuro em Portugal?  
(Trabalhar na mesma profissão por conta de outrem? Mudar de profissão? Passar a trabalhador por conta própria?)
12. Quais são os seus planos a longo prazo? Durante quanto tempo pensa ainda ficar em Portugal?

## ANEXO B

### Guião de Entrevista: Técnicos responsáveis pelo acolhimento e integração

**Entrevista Semi-Estruturada:** Técnicos responsáveis pelo acolhimento e integração dos refugiados

**Instituição em que exerce funções \_ Profissão**

1. Pode, por favor, descrever o trabalho desenvolvido pela instituição?
2. Que tipo de respostas fornece este gabinete?
  - 2.1 Nestas respostas, quais os fatores facilitadores?
  - 2.2 Quais as maiores dificuldades/obstáculos no processo de integração?
3. Além das necessidades básicas, os requerentes de asilo têm também outras ambições e objetivos de vida, o que tem sido mais comum ouvir?
4. Quais são as maiores dificuldades sentidas pelos requerentes de asilo a quem prestam apoio?
5. Considera que os requerentes de asilo também têm um papel no que toca à sua própria integração no país de acolhimento?

**Mercado Laboral**

1. Considera que a inserção profissional é uma dimensão importante para a integração dos requerentes de asilo no país de acolhimento?
2. Como é realizado o processo de integração no mercado laboral?
3. Há algum trabalho em parceria desenvolvido entre esta estrutura e outras entidades (empresas)?  
Sim, com que objetivos? Com que atividades? E com que resultados?
4. Qual setor(es) de atividade laboral que os requerentes de asilo integram?
5. Quais as maiores dificuldades enfrentadas pela instituição em relação ao acesso ao mercado laboral?
6. Qual o feedback dado pelos requerentes de asilo que se encontram inseridos no mercado laboral?
7. Quais as maiores dificuldades enfrentadas pelos requerentes de asilo no acesso ao mercado laboral?
8. Conhece alguma situação de discriminação que ocorreu com algum requerente de asilo que se encontra inserido no mercado laboral?

9. Qual é a influência do trabalho na permanência dos requerentes de asilo no Fundão, no regresso ao país de origem ou na procura por outro país?

**Se existência de requerentes de asilo qualificados**

10. Quais considera serem, para os requerentes de asilo qualificados, os maiores obstáculos de integração no mercado de trabalho qualificado?
11. Quais estratégias têm vindo a contribuir ou podem vir a contribuir para uma integração profissional de requerentes de asilo qualificados (na área de qualificação)?
12. Considera que os migrantes qualificados enriquecem/dinamizam o mercado de trabalho português?
13. O que pode/deve ser ainda melhorado para uma integração mais eficaz dos refugiados em Portugal? E a nível do mercado laboral?

## ANEXO B

### Consentimento Informado

O presente estudo surge no âmbito de uma Dissertação de Mestrado a decorrer no ISCTE – Instituto Universitário de Lisboa. Este estudo incide sobre a Integração de refugiados do Programa de Recolocação no mercado laboral: estudo de caso no Fundão, Portugal e pretende analisar a perceção e experiências dos refugiados recolocados no mercado laboral.

O estudo é realizado por **Sofia Pinheiro** [anasofiappinheiro@gmail.com] que poderá contactar caso pretenda esclarecer uma dúvida, partilhar algum comentário ou exercer os seus direitos relativos ao tratamento dos seus dados pessoais. Poderá utilizar o contacto indicado para solicitar o acesso, a retificação, o apagamento ou a limitação do tratamento dos seus dados pessoais.

A participação neste estudo é **confidencial**. Os seus dados pessoais serão sempre tratados por pessoal autorizado vinculado ao dever de sigilo e confidencialidade. O ISCTE garante a utilização das técnicas, medidas organizativas e de segurança adequadas para proteger as informações pessoais. É exigido a todos os investigadores que mantenham os dados pessoais confidenciais.

Além de confidencial, a participação no estudo é estritamente **voluntária**: pode escolher livremente participar ou não participar. Se tiver escolhido participar, pode interromper a participação e retirar o consentimento para o tratamento dos seus dados pessoais em qualquer momento, sem ter de prestar qualquer justificação. A retirada de consentimento não afeta a legalidade dos tratamentos anteriormente efetuados com base no consentimento prestado.

Não existem riscos significativos expectáveis associados à participação no estudo. O Iscte não divulga ou partilha com terceiros a informação relativa aos seus dados pessoais. O Iscte tem um Encarregado de Proteção de Dados, contactável através do email dpo@iscte-iul.pt. Caso considere necessário tem ainda o direito de apresentar reclamação à autoridade de controlo competente – Comissão Nacional de Proteção de Dados.

**Declaro** ter compreendido os objetivos de quanto me foi proposto e explicado pela investigadora, ter-me sido dada oportunidade de fazer todas as perguntas sobre o presente estudo e para todas elas ter obtido resposta esclarecedora. **Aceito** participar no estudo e consinto que os meus dados pessoais sejam utilizados de acordo com a informações que me foram disponibilizadas.

Sim \_\_\_\_ Não \_\_\_\_

Nome: \_\_\_\_\_ (local), \_\_\_\_\_, (data) \_\_\_\_\_

Assinatura:

