



INSTITUTO
UNIVERSITÁRIO
DE LISBOA

Mulheres refugiadas e acesso ao emprego em Portugal

Maria Dória Farto Bandeira Dinis

Mestrado em Ação Humanitária

Orientadora:

Doutora Sandra Palma Saleiro, Investigadora Integrada, CIES-Iscte

Co-Orientadora:

Doutora Cláudia Pereira, Investigadora Auxiliar, CIES-Iscte

Outubro, 2025

Departamento de Sociologia

Mulheres refugiadas e acesso ao emprego em Portugal

Maria Dória Farto Bandeira Dinis

Mestrado em Ação Humanitária

Orientadora:

Doutora Sandra Palma Saleiro, Investigadora Integrada, CIES-Iscte

Co-Orientadora:

Doutora Cláudia Pereira, Investigadora Integrada, CIES-Iscte

Outubro, 2025

“I think for a woman It's harder than a man because man can do every job but for a woman it isn't possible”

(Participante 1, 59 anos, iraniana, licenciada)

Agradecimento

Agradeço, em primeiro lugar, a todas as mulheres que aceitaram conversar comigo, compartilharam as suas experiências e, dessa forma, contribuíram para a realização desta investigação.

Agradeço igualmente ao Conselho Português para os Refugiados pela disponibilidade e pela oportunidade de realizar as entrevistas que sustentam este trabalho.

Um agradecimento especial às minhas orientadoras, Dra. Sandra Saleiro e Dra. Cláudia Pereira, por todo o acompanhamento, sugestões e discussões de ideias que enriqueceram este percurso.

Resumo

A presente dissertação analisa os principais desafios enfrentados pelas mulheres refugiadas no acesso ao emprego em Portugal. O estudo vem colmatar uma lacuna existente na investigação nacional sobre a inserção laboral de pessoas refugiadas, ao adotar uma perspetiva de género e ao centrar-se nas requerentes de asilo, analisando as expectativas das mulheres nos primeiros momentos após a chegada a Portugal. Partindo de um enquadramento teórico que articula género, migração e integração laboral, o estudo evidencia os desafios que as mulheres requerentes de asilo enfrentam, bem como as suas expectativas face ao emprego, identificando os apoios de que usufruem. Para tal, a investigação recorreu a uma metodologia qualitativa, baseada em entrevistas semiestruturadas a seis mulheres requerentes de asilo acolhidas no Conselho Português para os Refugiados (CPR), bem como numa entrevista exploratória a uma assistente social da organização. Os resultados revelam que as mulheres requerentes de asilo enfrentam desafios acrescidos em relação ao conjunto de trabalhadores/as, particularmente na aprendizagem da língua e no reconhecimento de qualificações. E enfrentam desafios acrescidos em relação aos homens requerentes de asilo, nas responsabilidades dos cuidados familiares e, nalguns casos, em restrições relacionadas com a cultura de origem. Apesar da existência de um enquadramento legal e de políticas públicas orientadas para a facilitação da integração desta população e para a promoção da igualdade de género, os apoios recebidos revelam-se insuficientes. Conclui-se, assim, que a sua integração profissional requer políticas e instrumentos legais interseccionais, capazes de responder, simultaneamente, às desigualdades de género e às dificuldades decorrentes da situação de refúgio.

Palavras-chave: género; emprego; mulheres refugiadas; integração; política pública.

Abstract

This dissertation analyses the main challenges faced by refugee women in accessing employment in Portugal. The study addresses a gap in national research on labour market integration of refugees by adopting a gender perspective and focusing on asylum-seeking women, examining their expectations during the initial stages of arrival in Portugal. Drawing on a theoretical framework that interconnects gender, migration and labour integration, the study highlights the challenges faced by asylum-seeking women, as well as their expectations regarding employment, while identifying the types of support they receive. To this end, the research employed a qualitative methodology based on semi-structured interviews with six asylum-seeking women hosted by the Portuguese Council for Refugees (CPR), as well as an exploratory interview with a social worker from the same organisation. The results show that asylum-seeking women face additional obstacles compared to the general workforce, particularly regarding language acquisition and the recognition of qualifications. They also encounter further difficulties compared to male asylum seekers, especially regarding family care responsibilities and, in some cases, restrictions linked to their cultural background. Despite the existence of a legal framework and public policies aimed at facilitating the integration of this population and promoting gender equality, the support provided proves to be insufficient. It is therefore concluded that the professional integration of refugee women in Portugal requires intersectional policies and legal instruments capable of simultaneously addressing gender inequalities and the challenges arising from the refugee experience.

Keywords: gender; employment; refugee women; integration; public policy.

Índice

Agradecimento	v
Resumo	vii
Abstract	ix
Glossário de siglas	xi
 Introdução	 1
 Capítulo 1. Revisão de literatura e enquadramento teórico	 3
1.1. O acesso das mulheres refugiadas ao emprego – visão geral	3
1.2. O acesso das mulheres ao emprego em Portugal	6
1.3. O acesso ao emprego de pessoas refugiadas	7
1.4. O acesso ao emprego de pessoas refugiadas em Portugal: investigação, legislação e apoios disponíveis	12
 Capítulo 2. Metodologia	 19
2.1. Método	19
2.2. Recolha de dados	20
2.3. Participantes e acesso ao terreno	21
2.4. Análise de dados	24
 Capítulo 3. Apresentação e discussão de resultados	 25
3.1. Perceção das desigualdades de género no acesso ao emprego por parte das mulheres requerentes de asilo	26
3.2. Principais desafios enfrentados pelas mulheres requerentes de asilo ao procurar emprego em Portugal	28
3.3. Apoios disponíveis	39
 Conclusões	 47
 Referências Bibliográficas	 51
Anexos	55

Glossário de siglas

ACNUR – Alto Comissariado das Nações Unidas para os Refugiados

AIMA – Agência para a Integração, Migrações e Asilo

ARP – Autorização de Residência Provisória

BAMF – Federal Office for Migration and Refugees

CEDAW – Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women
(Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres)

CIG – Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género

CPR – Conselho Português para os Refugiados

CRP – Constituição da República Portuguesa

DUDH – Declaração Universal dos Direitos Humanos

IEFP – Instituto do Emprego e Formação Profissional

JRS – Serviço Jesuíta aos Refugiados

NIF – Número de Identificação Fiscal

NISS – Número de Identificação de Segurança Social

OIT – Organização Internacional do Trabalho

PIDCP – Pacto Internacional sobre os Direitos Cíveis e Políticos

UNRWA – United Nations Relief and Works Agency for Palestine Refugees in the Near East

Introdução

Nos últimos anos, a nível global, tem sido verificado um aumento exponencial do número de pessoas deslocadas à força, como resultado de conflitos armados, perseguições, violações de direitos humanos e violência generalizada. De acordo com o Alto Comissariado das Nações Unidas para os Refugiados (ACNUR, 2024), em 2024 havia 122,6 milhões de pessoas deslocadas à força pelo mundo. Este total inclui cerca de 38 milhões de refugiados/as, incluindo 32 milhões sob o mandato do ACNUR e 6 milhões sob o mandato da United Nations Relief and Works Agency for Palestine Refugees in the Near East (UNRWA). Este número contrasta com os cerca de 21 milhões registados/as em 2015. Em relação a requerentes de asilo, o ACNUR registou um aumento de 3,2 milhões em 2015 para 8 milhões em 2024 (ACNUR, 2024). Ao desagregar estes dados por idade e sexo, é possível concluir que a maioria dos/as refugiados/as se encontra em idade ativa e que existe um número semelhante de mulheres e homens refugiados/as (ACNUR, 2023).

Também em Portugal se tem assistido a um aumento exponencial de pessoas refugiadas nos últimos anos. Segundo o ACNUR, em 2024 residiam em território português 65 194 refugiados/as, tendo-se registado um aumento significativo (de 2 651 para 60 745) entre 2021 e 2022, como consequência da Guerra na Ucrânia (ACNUR, 2024). Tal como a nível global, os dados nacionais indicam que, em 2023, cerca de metade das pessoas refugiadas em Portugal eram mulheres. Em 2024, a Agência para a Integração, Migrações e Asilo (AIMA) registou 2 849 pedidos espontâneos de proteção internacional em Portugal, dos quais 2 273 foram apresentados junto do Conselho Português para os Refugiados (CPR), sendo 30% referentes a mulheres (CPR, 2024, p. 3). No total, foram identificadas 78 nacionalidades diferentes entre os requerentes (CPR, 2024, p. 3).

Na literatura, o acesso ao emprego é referido como um dos principais indicadores de integração das pessoas refugiadas no país de acolhimento (Ager & Strang, 2008, p. 170). No entanto, a nível global, as mulheres continuam a enfrentar obstáculos mais acentuados do que os homens no acesso ao emprego (Organização Internacional do Trabalho, 2022), o que configura um desafio acrescido à integração de mulheres refugiadas.

Neste enquadramento, a presente dissertação visa contribuir para o aprofundamento de um campo científico ainda relativamente pouco explorado: a intersecção entre a integração de pessoas refugiadas e a igualdade de género no contexto laboral português. Mais concretamente,

o estudo constitui um contributo inovador ao adotar uma perspetiva de género e ao centrar-se em mulheres requerentes de asilo, analisando as suas expectativas nos primeiros momentos após a chegada a Portugal.

A questão de investigação principal que orienta este trabalho é: “quais são os principais desafios enfrentados pelas mulheres refugiadas ao procurar emprego em Portugal?”. Para aprofundar esta temática, foram ainda formuladas duas questões secundárias. Em primeiro lugar, pretende perceber se as experiências das mulheres refugiadas no mercado de trabalho português são influenciadas pelo género e pela condição de refugiadas e, em segundo lugar, pretende identificar que tipo de apoios estão atualmente disponíveis para as mulheres refugiadas que procuram entrar no mercado de trabalho em Portugal.

Deste modo, a dissertação explora a interseção entre migração, género e mercado de trabalho, identificando e discutindo como essas dinâmicas se manifestam no contexto português. Empiricamente, o estudo irá fornecer dados qualitativos sobre os principais desafios enfrentados por mulheres requerentes de asilo no acesso ao emprego e sobre os apoios disponíveis para a sua integração, com base em entrevistas realizadas no terreno.

A dissertação estrutura-se em quatro capítulos. O Capítulo I expõe a revisão de literatura acerca dos desafios enfrentados pelas mulheres no acesso ao emprego, tanto de forma geral como em Portugal, aprofundando-se também as barreiras concretas encontradas pelas mulheres refugiadas. O Capítulo II descreve os métodos e técnicas de recolha e análise da informação. No Capítulo III são apresentados e discutidos os resultados obtidos e no último capítulo são expostas as principais conclusões e implicações para investigações futuras.

O principal resultado do estudo evidencia que o acesso ao emprego é condicionado por uma combinação de fatores interligados, que colocam as mulheres requerentes de asilo numa particular posição de vulnerabilidade no mercado de trabalho. Pretende-se que a informação encontrada possa contribuir para informar políticas públicas e práticas de integração mais inclusivas e equitativas, promovendo uma melhor compreensão das necessidades específicas deste grupo vulnerável.

O acesso ao terreno para a realização das entrevistas foi possível apenas junto de mulheres requerentes de asilo. Assim, no título da dissertação, mantém-se a designação “refugiadas”, utilizada num sentido sociológico para referir mulheres que foram forçadas a abandonar o seu país e procurar refúgio noutro. No entanto, no contexto das entrevistas, foi empregue o termo “requerentes de asilo”, uma vez que as mulheres entrevistadas se encontram na fase de requerimento de asilo, aguardando decisão sobre a possibilidade de concessão do estatuto de refugiadas.

CAPÍTULO I

Revisão de literatura e enquadramento teórico

Este capítulo aborda o tema das mulheres refugiadas e o seu acesso ao emprego, pretendendo-se analisar as dinâmicas entre migração, género e mercado de trabalho no contexto português.

A questão central – “quais são os principais desafios enfrentados pelas mulheres refugiadas ao procurar emprego em Portugal?” – orienta a reflexão, sendo complementada por duas questões secundárias que investigam de que modo o género e a condição de refugiadas influenciam as suas experiências laborais e que tipos de apoios estão atualmente disponíveis para facilitar a sua integração profissional.

Partindo de uma revisão de literatura sobre o acesso das mulheres ao emprego e sobre a inserção laboral de pessoas refugiadas, o capítulo discute as desigualdades estruturais que afetam as mulheres no mercado de trabalho, os constrangimentos específicos enfrentados pelas refugiadas e o enquadramento teórico da integração laboral.

Apresentam-se ainda os principais contributos da investigação nacional, bem como as políticas públicas e instrumentos legais e programas existentes em Portugal que procuram promover a empregabilidade e mitigar as barreiras de acesso ao emprego para estas populações. Este enquadramento teórico e de políticas públicas constitui a base concetual que sustenta a análise empírica dos desafios e oportunidades de integração profissional das mulheres refugiadas em Portugal.

1.1. O acesso das mulheres ao emprego – visão geral

Em geral, as mulheres que desejam trabalhar enfrentam maiores dificuldades em encontrar um emprego do que os homens, sendo que a sua participação global no mercado de trabalho continua a ser muito inferior à dos homens (OIT, 2023, p. 4). Um dos principais fatores que contribuem para a menor participação das mulheres na força de trabalho, a nível global, é a educação dos/as filhos/as. As mães de crianças pequenas têm menos probabilidades de participar no mercado de trabalho do que os seus pares (a "penalização da maternidade"), enquanto os pais tendem a registar taxas de participação mais elevadas (um "prémio de paternidade"). O rácio de penalização da maternidade mais elevado, de 19,8%, é observado nos países de rendimento médio-alto. Nos países de rendimento elevado, como é o caso de Portugal,

a penalização da maternidade continua a ser significativa, situando-se nos 13,2% (OIT, 2023, p. 4).

Verniers e Vala (2018) argumentam que as crenças que atribuem às mulheres capacidades específicas para o trabalho doméstico e parental – mitos de maternidade – contribuem para a manutenção da distribuição desigual dos papéis de género, funcionando como justificação para a discriminação de género contra as mulheres no trabalho. Estes mitos assentam em pressupostos como a crença de que a mulher, pela sua natureza, é dotada de capacidades parentais, ou de que “as mães que trabalham em casa estão ligadas aos seus filhos, proporcionando-lhes um ambiente de proteção inigualável” (p. 3). Além disso, podem gerar barreiras psicológicas que dificultam a ascensão das mulheres a posições de poder no emprego e desencorajam o envolvimento dos homens no cuidado dos/as filhos/as.

Isto é, as significativas disparidades de género observadas resultam, por um lado, do impacto desproporcional que as responsabilidades pessoais e familiares – como o trabalho não remunerado de prestação de cuidados – têm sobre as mulheres, o que pode limitar a sua disponibilidade para trabalhar a curto prazo ou impedir uma procura ativa de emprego. Por outro lado, o desincentivo à procura tende a ser superior entre as mulheres, devido à falta de oportunidades de emprego adequadas a estas circunstâncias. Assim, os dados sugerem que tanto a falta de oportunidades, como os desafios que se colocam ao seu aproveitamento constituem fatores determinantes nas disparidades de género no acesso ao emprego (OIT, 2023, pp. 1-5).

A discriminação pode assumir formas explícitas e implícitas e manifesta-se nas várias dimensões da vida de uma mulher, sendo que o emprego não é exceção. De acordo com a Organização Internacional do Trabalho (OIT, 2022), por todo o mundo o acesso ao emprego é mais condicionado para as mulheres do que para os homens. Mais a mais, quando empregadas, as mulheres tendem a ocupar postos de trabalho mais precários, enfrentando condições laborais mais vulneráveis (OIT, 2022). Gorman (2005) demonstrou que a igualdade de género continua a ser condicionada por discriminação no local de trabalho. Particularmente, a autora argumenta que os estereótipos de género podem distorcer a perceção que os decisores têm dos/as candidatos/as (p. 703). A discriminação de género no contexto laboral relaciona-se com estereótipos que retratam as mulheres como menos investidas no trabalho, com a sua objetificação e com a perceção de que alguns traços femininos são incompatíveis com determinadas funções (Bobbitt-Zeher, 2011, p. 781).

Tendo em conta que a principal dimensão a explorar será o acesso ao mercado de trabalho, será necessário ter em conta indicadores como a taxa de desemprego, isto é, o número de pessoas desempregadas por cada 100 pessoas ativas, num determinado ano ou período de

tempo. A reduzida diferença entre o valor das taxas de desemprego feminina e masculina, que se verificam em vários países, como é o caso de Portugal, que veremos de seguida, pode ser explicada pelo facto de, para se ser considerado desempregado/a, não basta estar sem emprego e ter interesse em trabalhar, é necessário ter procurado trabalho recentemente e estar disponível para aceitar um emprego num prazo muito curto, normalmente uma semana. É menos provável que as mulheres cumpram estes critérios, devido, por exemplo, ao seu envolvimento desproporcionado em tarefas de cuidados não remuneradas. Estas atividades podem deixar pouco tempo para a procura de emprego e uma semana é, muitas vezes, demasiado curta para arranjar cuidados alternativos (OIT, 2023, p. 1).

Por essa razão, a OIT desenvolveu o “*jobs gap*”, que capta todas as pessoas que gostariam de trabalhar, mas não têm emprego. Segundo o ILOSTAT, em 2022, a uniformidade das taxas de desemprego, com variações visíveis, mas pouco significativas, entre os géneros, contrastou fortemente com a grande variação do *jobs gap*. Esta variação apresenta uma tendência clara em termos de género e de nível de desenvolvimento económico: os *jobs gaps* mais baixos registam-se nos países de elevado rendimento, e, à medida que o rendimento nacional diminui, o *jobs gap* aumenta, tal como a diferença entre homens e mulheres (OIT, 2023, p. 2). O mesmo relatório da OIT conclui, ainda, que pouco mais de um terço das mulheres incluídas no indicador de disparidade de empregos se encontram desempregadas. Outro terço está disponível para trabalhar ou procura ativamente emprego, mas, por não cumprirem simultaneamente ambos os critérios, não são contabilizadas nas estatísticas oficiais de desemprego. Além disso, um terço das mulheres não é considerada desempregada por não satisfazer nem os critérios de disponibilidade, nem os critérios de procura ativa de emprego.

Importa, em primeiro lugar, definir o conceito “discriminação de género”. A Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres (CEDAW, 1979) define discriminação contra a mulher como:

“Qualquer distinção, exclusão ou restrição baseada no sexo que tenha como efeito ou como objetivo comprometer ou destruir o reconhecimento, o gozo ou o exercício pelas mulheres, seja qual for o seu estado civil, com base na igualdade dos homens e das mulheres, dos direitos do homem e das liberdades fundamentais nos domínios político, económico, social, cultural e civil ou em qualquer outro domínio.” (CEDAW, 1979, artigo 1.º).

No mesmo sentido, a nível europeu, o Conselho da Europa define discriminação contra as mulheres como:

“Qualquer distinção, exclusão ou restrição baseada no sexo e no género que tenha o efeito ou o propósito de prejudicar ou anular o reconhecimento, o gozo ou o exercício pelas mulheres, independentemente do seu estado civil, e numa base de igualdade entre mulheres e homens, dos direitos humanos e das liberdades fundamentais nos domínios político, económico, social, cultural, civil ou qualquer outro.” (Conselho da Europa, 2016).

Já de acordo com o Glossário da Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género (CIG), entende-se por discriminação:

“Qualquer prática, distinção ou exclusão que tenha por objetivo ou efeito colocar uma pessoa ou grupo de pessoas em situação de desvantagem em razão, nomeadamente, do sexo, orientação sexual, identidade e expressão de género, características sexuais, origem racial e étnica, nacionalidade, idade, deficiências e/ou religião” (CIG, s.d.).

Estas definições evidenciam que a discriminação de género se manifesta através de diversas práticas e estruturas que colocam as mulheres numa posição de desvantagem. Ao reconhecer que a desigualdade de género é reproduzida socialmente, estas definições sublinham a necessidade de abordar este problema não apenas a nível individual, mas também através de mudanças institucionais e políticas públicas.

1.2. O acesso das mulheres ao emprego em Portugal

A presença das mulheres portuguesas no mercado de trabalho tem vindo a crescer de forma significativa desde a revolução de abril de 1974. Ao longo das últimas décadas, a taxa de atividade feminina tem aumentado progressiva e consistentemente (Gaio Santos, 2010, p. 99), posicionando-se em 4º lugar na União Europeia no que diz respeito à participação das mulheres no mercado de trabalho (PORDATA, 2025, p. 6). Segundo um relatório de 2024, elaborado pelo World Economic Forum, Portugal encontra-se na 17ª posição do *ranking* global para a igualdade de género (World Economic Forum, 2024, p. 302).

No entanto, apesar desta forte participação feminina no mercado de trabalho, Portugal está ainda longe de alcançar a igualdade de género no emprego, o que se reflete em disparidades salariais e uma presença desigual em cargos de liderança. De facto, em 2023, o ganho médio bruto mensal das mulheres é 238€ menor do que o dos homens, configurando uma disparidade de 16%. Esta disparidade aumenta nos cargos mais altos: entre os quadros superiores, a diferença é de menos 760€ por mês para as mulheres (PORDATA, 2025, p. 1).

Além disso, continua a verificar-se uma taxa de desemprego feminina superior à masculina. De facto, em Portugal, de 2014 a 2023, esta tendência verificou-se sempre superior (exceto em 2016, em que ambas foram de 11,5%), mas os intervalos entre as mesmas nunca foram muito

significativos. A título de exemplo, em 2023 a taxa de desemprego feminina foi de 6,9% e a masculina de 6,1%. Em 2020, a feminina foi de 7,2% e a masculina de 6,8%. No entanto, estes intervalos podem ser explicados pelas razões mencionadas no ponto anterior.

Mais a mais, a presença feminina em cargos de liderança é significativamente inferior à dos homens (PORDATA, 2025, p. 1). Em 2023, apenas 13% das empresas portuguesas eram detidas maioritariamente por mulheres e a percentagem de mulheres nos conselhos de administração era apenas de 33%, resultado da lei das quotas (Lei n.º 62/2017). Já as empresas com gestoras de topo eram apenas 14% (World Economic Forum, 2024, p. 302). Por outro lado, as mulheres enfrentam uma maior precariedade dos contratos de trabalho, sendo que uma em cada cinco tem um contrato temporário (PORDATA, 2025, p. 6). Esta vulnerabilidade manifesta-se ainda nas categorias profissionais que as mulheres ocupam, sendo que quase metade das trabalhadoras portuguesas com idades entre os 25 e os 54 anos ocupa cargos de baixo rendimento, o que contrasta com apenas um quarto dos homens presente nestas profissões (PORDATA, 2025, p. 7).

Também em Portugal, estas disparidades podem ser explicadas pela prevalência de estereótipos de género. Por um lado, persistem representações sociais que atribuem à mulher a principal responsabilidade pelas tarefas e cuidados familiares. Por outro, a participação das mulheres no mercado de trabalho continua a ser marcada por uma ideologia masculina, associada à valorização de desempenho, competitividade e eficiência profissional, perpetuando modelos patriarcais (Macedo & Santos, 2009, p. 151).

1.3. O acesso ao emprego de pessoas refugiadas

Segundo a definição da Convenção Relativa ao Estatuto dos Refugiados, de 1951, uma pessoa refugiada é a aquela que:

“Temendo ser perseguida por motivos de raça, religião, nacionalidade, grupo social ou opiniões políticas, se encontra fora do país de sua nacionalidade e que não pode ou, em virtude desse temor, não quer valer-se da proteção desse país, ou que, se não tem nacionalidade e se encontra fora do país no qual tinha sua residência habitual em consequência de tais acontecimentos, não pode ou, devido ao referido temor, não quer voltar a ele”.

Este conceito internacional foi aplicado à lei portuguesa através da estatuição do direito ao asilo, consagrado na Lei n.º 27 de 2008, que rege as condições e procedimentos de concessão de asilo ou proteção subsidiária e os estatutos de requerente de asilo, de refugiado/a e de

proteção subsidiária. Assim, de acordo com o artigo 1.º da mesma lei, o direito ao asilo é concedido:

“aos estrangeiros e aos apátridas perseguidos ou gravemente ameaçados de perseguição, em consequência de atividade exercida no Estado da sua nacionalidade ou da sua residência habitual (...)” [e aos] “estrangeiros e os apátridas que, receando com fundamento ser perseguidos em virtude da sua raça, religião, nacionalidade, opiniões políticas ou integração em certo grupo social, não possam ou, por esse receio, não queiram voltar ao Estado da sua nacionalidade ou da sua residência habitual” (Lei nº 27/2008, artigo 1.º, n.ºs 1 e 2).

A presente secção constitui o enquadramento teórico do estudo, baseando-se na perspetiva de integração proposta por Ager e Strang (2008), que reconhecem o emprego como um dos principais indicadores de integração das pessoas refugiadas no país de acolhimento (p. 170). Isto porque, de acordo com Bloch (2000), “proporciona independência económica, ajuda a restaurar a autoestima, oferece a oportunidade de aprender a língua e, em alguns casos, a possibilidade de estabelecer contactos com membros do país de asilo” (p. 79).

Não obstante a relevância do emprego como fator de integração, a literatura tem evidenciado que a população refugiada encontra diversas barreiras no acesso a um emprego adequado, ou a qualquer emprego (Hynie, 2018, p. 299). De facto, “os refugiados ou requerentes de asilo enfrentam níveis de desemprego muito mais elevados do que os outros” (Bloch, 2000, p. 79). Além disso, tem sido demonstrado que, no contexto europeu, os programas de integração de pessoas refugiadas têm revelado limitações significativas na concretização dos seus objetivos (Constantino & Minas, 2022, p. 3795).

Em particular, as mulheres refugiadas enfrentam dificuldades específicas (Salikutluk & Menke, 2021, p. 288) no acesso ao emprego. De facto, de acordo com Duran (2018), fatores que se somam às desigualdades de género colocam estas mulheres numa posição mais desvantajosa em comparação com os homens refugiados e com os cidadãos (homens e mulheres) de países terceiros, verificando-se taxas de desemprego mais elevadas para as mulheres refugiadas nos respetivos mercados de trabalho. Mais ainda, quando conseguem obter um emprego, as condições de trabalho oferecidas são frequentemente desfavoráveis (Herold et al., 2024, p. 18). Esta constatação é corroborada pelo estudo realizado por Bloch (2002) no Reino Unido, que concluiu que uma parte significativa dos/as refugiados/as inquiridos/as aceitara empregos temporários por não ter conseguido obter uma colocação permanente (p. 124). Nesse contexto, a população migrante é particularmente vulnerável à sobrequalificação, fenómeno que sucede quando a formação e qualificação de um/a trabalhador/a excedem os

requisitos do emprego (Kracke & Klug, 2021, p. 1574). A literatura sugere que a abdicação da trajetória profissional anterior surge como uma estratégia de adaptação, levando as pessoas migrantes a priorizar empregos acessíveis ao invés de oportunidades compatíveis com as suas competências. As mulheres são particularmente afetadas, experienciando uma menor satisfação profissional (McGuinness & Byrne, 2015, p. 24).

Um dos principais obstáculos à integração das pessoas refugiadas no mercado de trabalho é a elegibilidade para trabalhar (Bloch, 2000, p. 80), uma vez que, segundo Bloch, “sem a segurança do estatuto e os direitos de cidadania que lhe estão associados, é muito difícil, tanto do ponto de vista estrutural como emocional, participar” (2000, p. 86). De facto, segundo o Conselho Europeu para os Refugiados e Exilados (2002), “são muito poucos os países europeus que autorizam os requerentes de asilo a trabalhar durante o período em que aguardam uma decisão sobre o seu pedido de asilo”.

Em Portugal, o acesso pleno dos/as requerentes de proteção internacional ao mercado de trabalho é concedido após a emissão da Autorização de Residência Provisória (ARP) e a admissão ao processo regular, conforme previsto no artigo 54.º da Lei do Asilo. No entanto, após o pedido, é concedida uma declaração comprovativa da sua submissão, a qual autoriza a permanência do requerente em território nacional até à conclusão da fase de admissibilidade. Esta declaração tem a validade de 60 dias e pode ser renovada até à decisão de admissibilidade do pedido (Lei n.º 27/2008, artigo 14.º, n.º 1). A posse deste documento permite ao requerente iniciar o seu processo de integração podendo, por exemplo, solicitar o Número de Identificação de Segurança Social (NISS) e o Número de Identificação Fiscal (NIF). Após a decisão, que deve ocorrer no prazo de 30 dias, inicia-se a fase de instrução, durante a qual é concedida a ARP, válida por seis meses (Lei n.º 27/2008, artigo 27.º, n.º 1). A partir desse momento, a pessoa requerente de asilo passa a beneficiar dos mesmos direitos laborais que os cidadãos e as cidadãs nacionais, com exceção das limitações impostas pelo artigo 15.º, n.º 2, da Constituição da República Portuguesa (CRP, 1976) (Cajaty, 2021). No entanto, releva mencionar que os requerentes também têm acesso a programas de formação profissional e medidas de emprego, independentemente de terem ou não acesso pleno ao mercado de trabalho (Lei n.º 27/2008, artigo 55.º).

Outra das principais dificuldades identificadas pela literatura é o domínio da língua do país de acolhimento (Salikutluk & Menke, 2021, p. 290). Hynie (2018) argumenta que a probabilidade de um/a refugiado/a dominar a língua oficial do país que o acolhe é inferior à de

um/a migrante voluntário/a, dado que as decisões inerentes ao processo migratório - nomeadamente se, quando e para onde migrar - tendem a estar menos no seu controlo (p. 299). Num estudo de 2020 relativo às mulheres refugiadas sírias na Turquia, Rottmann e Nimer (2020) concluíram que estas enfrentam dificuldades em conciliar as aulas de línguas com os seus papéis de esposas e mães (p. 4). Esta ideia é corroborada por Salikutluk e Menke (2021), que argumentam que a menor taxa de participação das mulheres nestes cursos é geralmente explicada pelas suas responsabilidades familiares e pela falta de serviços de acolhimento de crianças (p. 290). Por outro lado, a idade de chegada mostra-se crucial: a chegada ao país de acolhimento durante a adolescência potencia a aquisição de proficiência linguística (Bakker et al., 2017).

Importa também referir como barreira identificada o reconhecimento de qualificações académicas das pessoas refugiadas (Bloch, 2000, p. 81), havendo a possibilidade de não serem capazes de apresentar a documentação necessária que comprove a sua formação (Hynie, 2018, p. 299). Segundo Salikutluk e Menke (2021), as mulheres têm, em média, menos escolaridade, e há uma maior probabilidade de não terem escolaridade nenhuma, quando comparadas com os homens refugiados (p. 289). Por outro lado, o país de origem pode desempenhar um papel importante neste processo, uma vez que mulheres provenientes de determinados países têm frequentemente um estatuto profissional inferior ao dos homens e é menos provável que tenham experienciado uma imersão total no mercado de trabalho dos seus países de origem. Assim, estão menos preparadas para a integração em mercados de trabalho altamente formalizados, nos quais são exigidas qualificações académicas (Hillmann & Toğral, 2021, p. 2)¹. Por outro lado, releva a socialização das próprias mulheres, isto é, a adoção de um papel tradicional de género pode afetar a sua relação com o emprego, nomeadamente “a sua atitude relativamente ao trabalho remunerado e o tempo investido na obtenção de qualificações relevantes e na procura de emprego” (Salikutluk & Menke, 2021, p. 291). A anterior formação académica e o domínio da língua foram também referidos por Santinho (2011) como importantes fatores de integração das mulheres refugiadas em Portugal, argumentando que, “por dominarem os seus saberes, [as

¹ Hillmann e Toğral (2021) analisam a integração profissional das mulheres refugiadas no mercado de trabalho alemão, tendo em conta que a maioria dos/as refugiados/as presentes na Alemanha são provenientes da Síria, do Iraque, do Irão e do Afeganistão.

mulheres] passaram também a estar melhor capacitadas para conhecer os seus direitos e lutar pelos labirintos burocráticos que inicialmente as imobilizavam” (p. 246).

Um estudo de Bloch (2002) evidencia ainda a importância das redes de apoio para a inserção laboral das pessoas refugiadas, evidenciando que essas redes sofrem alterações significativas no contexto migratório. Enquanto nos países de origem são compostas predominantemente por laços de parentesco, nos países de acolhimento tendem a ser substituídas por relações de amizade e por grupos comunitários (pp. 2-4). Além disso, Bloch (2002) observa que essas redes assumem um papel particularmente relevante para as pessoas refugiadas que não dominam a língua do país de acolhimento, servindo como importantes facilitadoras no acesso ao emprego (p. 12).

Finalmente, os valores e crenças pessoais, ligados à cultura do seu país de origem, podem constituir uma barreira adicional e contribuir para a marginalização das mulheres refugiadas (Al-Hamad, Yasin & Metersky, 2024, p. 2).

No que se refere à população requerente de asilo acolhida pelo CPR, da qual parte participou neste estudo, não existem estatísticas desagregadas por género relativamente ao emprego. De acordo com a organização, o acesso destas mulheres ao emprego é condicionado por diversos fatores, nomeadamente as dificuldades na obtenção dos documentos necessários, o curto período de permanência no CPR e o tempo limitado disponível para frequentar aulas de português. Uma vez que a empregabilidade varia significativamente em função da nacionalidade, do grau de vulnerabilidade e do domínio da língua das pessoas acolhidas em diferentes períodos, não é possível, segundo o CPR, apresentar dados concretos.

A análise das dificuldades encontradas pela população refugiada no acesso ao emprego revela um processo fortemente marcado pela desigualdade de género, verificando-se uma intersecção de fatores que colocam as mulheres numa posição de vulnerabilidade. De facto, como argumentam Freedman e Jamal (2008, como citado em Santinho, 2011, p. 250), as mulheres enfrentam uma dupla discriminação, estando expostas duplamente à violência: enquanto refugiadas e enquanto mulheres. Esta dupla discriminação, apesar de presente em todo o processo migratório, torna-se ainda mais evidente no contexto do acesso ao emprego. As múltiplas identidades que as mulheres refugiadas incorporam trazem consigo desafios que

se cruzam e dificultam a sua integração bem-sucedida nos mercados de trabalho dos países de destino (Duran, 2018, p. 45).

1.4. O acesso ao emprego de pessoas refugiadas em Portugal: investigação, legislação e apoios disponíveis

Por fim, cumpre analisar o enquadramento legislativo nacional, enquadrado internacionalmente, relativo à integração laboral de pessoas refugiadas, particularmente as mulheres, bem como as principais políticas públicas e práticas organizacionais que têm como objetivo promover a sua inserção no mercado de trabalho. Em Portugal, a literatura sobre o processo de integração de pessoas refugiadas é ainda limitada, refletindo o facto de o país ter, em comparação com outros contextos europeus, uma reduzida tradição de acolhimento de refugiados (Constantino & Minas, 2022, p. 3793; Santinho, 2013, p. 6).

No entanto, desde 2015, com o aumento do número de refugiados acolhidos em Portugal, tem se verificado uma viragem nas políticas públicas, marcada por uma maior abertura no âmbito dos mecanismos de proteção da União Europeia e pela implementação de um modelo de integração descentralizado, que envolve ativamente os municípios e entidades da sociedade civil. Este modelo tem favorecido uma maior proximidade com as populações, mas continua a enfrentar desafios significativos, nomeadamente a falta de experiência das entidades envolvidas, as dificuldades de articulação no terreno e as limitações no desenho e implementação das políticas (Pereira, Carvalho & Ortiz, no prelo, p. 3).

No que diz respeito à lei internacional com aplicação em Portugal, são diversas as formas de proteção consagradas a esta população. Em primeiro lugar, é de referir o princípio da igualdade e da não discriminação como eixo central da integração de pessoas refugiadas. Este princípio encontra-se previsto na Declaração Universal dos Direitos Humanos (DUDH, 1948), nomeadamente no artigo 1.º, que estatui que todos os seres humanos nascem iguais em dignidade e direitos. Esta garantia é reforçada pelo artigo 2.º, que garante a todos/as o gozo dos direitos e liberdades reconhecidos. De modo convergente, a Convenção Relativa ao Estatuto dos Refugiados (1951) determina que os Estados não podem discriminar pessoas refugiadas com base na sua raça, religião, ou país de origem (artigo 3.º). Tanto o Pacto Internacional sobre os Direitos Civis e Políticos (PIDCP, 1966), no seu artigo 2.º, como a CEDAW (1979), no artigo 1.º, reforçam a dimensão de género deste direito, estabelecendo uma igualdade de direitos civis e políticos entre homens e mulheres. A CEDAW (1979) obriga ainda os Estados a adotar medidas legislativas e políticas destinadas à eliminação da discriminação de género e à

promoção do pleno desenvolvimento das mulheres (artigos 2.º e 3.º). Além disso, os artigos 5.º e 10.º apelam à transformação de padrões culturais e sociais que perpetuam a desigualdade e à garantia de igualdade de acesso à educação e formação profissional.

Relativamente aos direitos laborais, releva, por exemplo, a DUDH (1948) e o PIDCP (1966), que reconhecem o direito de todas as pessoas ao trabalho, à livre escolha da profissão, a condições de trabalho equitativas e à proteção contra o desemprego (artigo 23.º e artigos 6.º e 7.º, respetivamente). A CEDAW (1979) detalha estes direitos em termos de igualdade de género, prevendo a igualdade de oportunidades, acesso ao emprego, escolha de profissão, renumeração e condições de trabalho (artigo 11.º). Assim, a desigualdade salarial constitui uma violação clara da lei portuguesa, que estabelece o princípio da igualdade de renumeração entre géneros (Código do Trabalho, 2009, artigo 24º) e da CEDAW, cujo artigo 11.º reforça esse mesmo direito.

A Convenção de 1951 também consagra direitos laborais para as pessoas refugiadas. O artigo 24.º estabelece que os/as refugiados/as residentes regularmente devem beneficiar do mesmo tratamento que os nacionais em matéria de renumeração, duração do trabalho, férias pagas, aprendizagem e formação profissional, condições de trabalho para mulheres e adolescentes e acesso aos benefícios proporcionados por convenções coletivas (artigo 24.º).

Também o quadro jurídico nacional apresenta uma base sólida de proteção dos direitos humanos, refletindo uma preocupação com a inclusão de grupos em situações de vulnerabilidade, como as pessoas refugiadas. Esses princípios encontram-se consagrados na Constituição da República Portuguesa (1976) que orienta a atuação do Estado e informa a legislação laboral e de asilo em vigor. Deste modo, para além do princípio da igualdade e da não discriminação, consagrado para todos os cidadãos e cidadãs (artigos 1.º e 13.º), está prevista a necessidade de promoção da participação das mulheres na vida pública, incluindo no mercado de trabalho (artigo 109.º). Prevê-se ainda a necessidade de apoio especial às mulheres e às famílias, essencial para o apoio à população refugiada (artigo 67.º). O Código do Trabalho (2009) operacionaliza estes princípios, proibindo a discriminação no acesso ao emprego, na formação e nas condições de trabalho, exigindo a igualdade de tratamento independentemente do sexo, origem étnica, religião ou nacionalidade e permitindo a adoção de medidas para corrigir desigualdades, como programas que facilitem o acesso ao emprego para grupos desfavorecidos (artigos 23.º-31.º e 127.º-130.º).

O direito ao trabalho é reconhecido, em Portugal, como um elemento central da inclusão social. A Constituição garante este direito e incumbe o Estado da promoção do pleno emprego,

da igualdade de oportunidades na escolha da profissão e da valorização profissional dos/as trabalhadores/as (CRP, 1976, artigo 58.º). Para as pessoas refugiadas, a Lei do Asilo estabelece um enquadramento específico para o exercício deste direito, mencionado anteriormente.

Para além do enquadramento legal, é importante salientar que o processo complexo e desafiante inerente ao acesso das pessoas refugiadas ao emprego pode ser mitigado através da implementação de políticas de integração eficazes (Zacher, 2018, p. 3), tanto ao nível das políticas públicas como nas estratégias desenvolvidas por organizações.

No que respeita à estrutura política atual, o modelo nacional de acolhimento caracteriza-se por uma abordagem tripartida, que envolve diferentes ministérios e organismos públicos. A integração, correspondente à fase de responsabilidade sobre as pessoas refugiadas após a sua chegada a Portugal – e onde se inclui o emprego – é operacionalizada através de entidades da sociedade civil e câmaras municipais, que recebem financiamento por um período de 18 meses (Pereira et al., no prelo, pp. 9-10).

O Plano de Ação para as Migrações, implementado em junho de 2024, apresenta diversas medidas concretas neste sentido. Destaca-se, em particular, a Medida 25, que se centra na integração profissional dos/as trabalhadores/as imigrantes, oferecendo apoios concretos na procura ativa de emprego e no desenvolvimento de competências facilitadoras da entrada no mercado de trabalho, incluindo formação em Português Língua Não Materna. A Medida 18 visa melhorar o processo de reconhecimento de qualificações e competências. A Medida 19 promove a formação profissional e capacitação dos cidadãos estrangeiros que se instalam em Portugal, reforçando as suas qualificações e alinhando-as com as necessidades do mercado de trabalho em Portugal. A Medida 20 prevê o levantamento de necessidades laborais de recrutamento de trabalhadores/as estrangeiros/as, de modo a alinhar a oferta e a procura desses/as trabalhadores/as. A Medida 21 pretende incentivar a atração e frequência de estudantes estrangeiros/as nas instituições de ensino superior portuguesas (Presidência do Conselho de Ministros, 2024).

Neste contexto, importa destacar as medidas implementadas para a integração das pessoas refugiadas vindas da Ucrânia, em 2021, que incluíram a simplificação dos procedimentos de reconhecimento das qualificações profissionais e a criação de uma lista de oportunidades de emprego. Entre março e junho de 2022, cerca de 4200 pessoas tinham já assinado um contrato de trabalho como resultado direto destas políticas (Pereira et al., no prelo, p. 16).

Apesar dos progressos registados nos últimos anos, continuam a verificar-se limitações estruturais no processo de integração de pessoas refugiadas em Portugal. Entre os principais desafios, destacam-se as dificuldades na articulação entre a multiplicidade de atores envolvidos

– agravadas pelo aumento repentino de pedidos de proteção internacional –, a morosidade e complexidade dos procedimentos administrativos, a escassa experiência institucional e a necessidade de reforçar a capacitação de profissionais para ação humanitária. Além disso, aponta-se a instabilidade dos financiamentos atribuídos às organizações da sociedade civil e a falta de celeridade dos processos de reconhecimento de habilitações e de acesso ao ensino superior (Pereira et al., no prelo, pp. 17-18).

Paralelamente, a Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação 2018-2030 - Portugal + Igual adota uma abordagem interseccional, considerando as desvantagens que surgem no cruzamento do género com outros fatores de discriminação. Entre os instrumentos desta estratégia, destaca-se o Plano Nacional de Ação para a Igualdade entre Mulheres e Homens, cujo objetivo n.º 2 visa assegurar as condições para uma participação plena e igualitária de ambos os géneros no mercado de trabalho (Presidência do Conselho de Ministros, 2018, p. 22).

Uma das dimensões deste objetivo prende-se com o combate à segregação sexual nas profissões (objetivo 2.1.), sendo estabelecidas diversas medidas para o alcançar. Destacam-se, entre elas, a integração desse objetivo na atividade do Instituto do Emprego e Formação Profissional (IEFP), a manutenção dos incentivos à contratação de pessoas do sexo subrepresentado em determinadas profissões e o desenvolvimento de iniciativas e ações de informação – nomeadamente sobre o respeito do princípio da não discriminação no acesso ao emprego. Acrescem ainda a criação de incentivos junto de entidades e incubadoras para promover o empreendedorismo feminino e o desenvolvimento de projetos que combatam a segregação e a discriminação no recrutamento (Presidência do Conselho de Ministros, 2018, p. 26). O Plano pretende ainda eliminar as disparidades de rendimentos entre mulheres e homens (objetivo 2.2.) e promover a conciliação entre a vida profissional, pessoal e familiar (objetivo 2.3.). Para a concretização do objetivo 2.3., salientam-se as seguintes medidas: a criação de instrumentos práticos para que empresas possam avaliar as desigualdades de género, designadamente ao nível da conciliação; o desenvolvimento de campanhas nacionais sobre o papel dos homens nos cuidados e na parentalidade; a promoção da discussão pública sobre a partilha de licenças parentais e o reforço da oferta de respostas para crianças até aos três anos, bem como da educação pré-escolar a partir dos três anos. Estas medidas mostram-se essenciais para combater a penalização da maternidade, avaliada anteriormente. Destaca-se ainda o objetivo 2.4., de promoção da representação equilibrada na tomada de decisões através, por exemplo, do reforço de redes de mulheres empresárias de *coaching* e mentoria.

No que diz respeito à população refugiada, importa destacar a medida 1.6.5., que prevê a integração da perspetiva da igualdade de mulheres e homens nos serviços da rede nacional de apoio à integração de migrantes e outras áreas de projeto do Alto Comissariado para as Migrações (Presidência do Conselho de Ministros, 2018, pp. 26 a 28).

Além disso, o Plano pretende promover o empoderamento de pessoas em situação de vulnerabilidade social e económica, nomeadamente requerentes de proteção internacional, através, por exemplo, da realização de um diagnóstico sobre as condições do trabalho prestado em empresas de limpezas e serviços semelhantes, avaliando o impacto na vida dos/as trabalhadores/as (Presidência do Conselho de Ministros, 2018, p. 30).

Destaca-se ainda o Programa INTEGRAR, do IEFP (s.d.), que visa a promoção da integração de migrantes através da elaboração de um plano pessoal de emprego e de um plano individual de formação. O programa inclui o desenvolvimento de sessões de informação sobre temas relevantes para a integração social e profissional, a participação em ações de formação profissional com aulas de Português Língua Não Materna e formações destinadas à aquisição de competências essenciais, tanto para a inserção na sociedade e no mercado de trabalho como para o desenvolvimento técnico e profissional. Além disso, o programa facilita o acesso a oportunidades de emprego.

Além das políticas públicas, organizações como o CPR e o Serviço Jesuíta aos Refugiados (JRS) implementam medidas concretas de apoio ao emprego junto das pessoas acolhidas nos seus centros. O JRS (s.d.) procede à seleção de candidatos, à oferta de formação e ao acompanhamento na procura ativa de emprego. Para além disso, assegura apoio após a inserção no mercado de trabalho, em colaboração com empresas e particulares.

O CPR (s.d.) desenvolve igualmente um conjunto de iniciativas de integração profissional, que incluem o acompanhamento na procura de emprego (através da elaboração de currículos, candidaturas, registos online e preparação para entrevistas) a divulgação e o encaminhamento para ofertas de trabalho, o apoio na obtenção do NISS e do NIF, bem como medidas de promoção do emprego e empreendedorismo. Em 2024, o CPR desenvolveu um conjunto de 1 761 sessões de integração e emprego e promoveu 746 horas de aulas de Português Língua Estrangeira (essenciais para o acesso ao mercado de trabalho) e assegurou 4 659 atendimentos sociais e de integração (CPR, 2024, p. 14). Além disso, atribui um apoio pecuniário de 200€ a cada refugiado/a, divulga ofertas formativas, desenvolve atividades de apoio à colocação e acompanha as pessoas colocadas. Paralelamente, promove a participação em iniciativas facilitadoras da inserção no mercado de trabalho e presta aconselhamento jurídico gratuito em todas as fases do processo.

No âmbito dos apoios indiretos ao emprego, o CPR promove ainda a integração escolar de menores acompanhados pelas respetivas famílias, nomeadamente através da sua inserção no espaço “A Criança”, que inclui berçário, creche e jardim de infância. Em 2024, 77 crianças frequentaram este espaço (CPR, 2024, p. 14). Esta resposta constitui um instrumento essencial para que mulheres com filhos fora da escolaridade obrigatória possam exercer uma atividade profissional. Contudo, este apoio permanece insuficiente, como será analisado de seguida. O CPR presta ainda acompanhamento psicossocial desde a fase inicial do acolhimento até que as necessidades estejam colmatadas ou até à saída dos Centros de Acolhimento.

Em 2024, cerca de 33% das pessoas apoiadas pelo CPR eram mulheres (CPR, 2024, p. 13). Adicionalmente, a organização prestou apoio jurídico em 48 processos de equivalência escolar, facilitando o reconhecimento de habilitações académicas obtidas nos países de origem dos/as refugiados/as (CPR, 2024, p. 13). Esta medida revela-se particularmente relevante, dado que este é um dos principais desafios enfrentados por esta população no acesso ao emprego.

Um contributo relevante para a compreensão das necessidades e expectativas das pessoas refugiadas em Portugal provém do projeto ComParte (2021), que ouviu 60 refugiados/as, requerentes de asilo e beneficiários/as de proteção subsidiária (p. 18). As recomendações resultantes deste estudo sublinham a necessidade de facilitar o acesso a cursos de português, aumentando a oferta, a intensidade e a duração das aulas, bem como de criar oportunidades de emprego compatíveis com as qualificações e experiências profissionais anteriores. Destaca-se também a proposta de criação de testes de capacidades que permitem comprovar a sua experiência anterior. Além disso, as pessoas inquiridas salientaram a necessidade de simplificação e maior celeridade dos procedimentos administrativos, bem como a melhoria da comunicação entre instituições e requerentes. As recomendações apontam igualmente para a necessidade de formação das instituições envolvidas, de forma a garantir o cumprimento da lei e a consistência dos procedimentos (ComParte, 2021, pp. 111-119). No seu conjunto, estas propostas refletem as mesmas fragilidades identificadas pela literatura.

Apesar deste quadro jurídico e político robusto, as desigualdades de género continuam a verificar-se de forma transversal, refletindo-se no acesso das mulheres refugiadas ao emprego. Além disso, o conhecimento sobre os fatores que tornam os programas de integração eficazes é ainda limitado (Constantino & Minas, 2022, p. 3794). De facto, como evidenciam as mesmas autoras, o processo de integração em Portugal tem ficado aquém do esperado e os programas existentes revelam-se insuficientes para responder de forma adequada às necessidades dos beneficiários (p. 3805). Limitações estruturais como a falta de formação de profissionais, a

fraca colaboração entre atores, a insuficiência da organização e a carência de estratégias para o ensino da língua comprometem a eficácia destes programas (p. 3796).

Como argumenta Monteiro (2010), “em Portugal, parece haver um problema de concretização das leis, de implementação das políticas e dos planos, e de dotação das instituições criadas dos recursos institucionais, materiais e humanos que as capacitem a cumprir o seu mandato” (p. 53). De facto, a sub-representação das mulheres em cargos de liderança, a sua predominância em cargos de baixa remuneração e a persistência de disparidades salariais demonstram a ineficiência e ineficácia das normas legais e políticas públicas.

Até ao momento, os estudos acerca da integração laboral de pessoas refugiadas em Portugal continuam escassos. Pinheiro (2023) realizou uma investigação qualitativa sobre as experiências de integração de pessoas refugiadas no Fundão, concluindo que o emprego constitui um fator decisivo de autonomia e estabilidade. As condições contratuais, o acolhimento por parte das equipas de trabalho e o conhecimento da língua portuguesa revelaram-se elementos determinantes para o sucesso da integração (p. 57). Já o estudo de Costa (2024) incidiu sobre a integração laboral de pessoas refugiadas com estatuto de proteção temporária provenientes da Ucrânia, analisando o processo simplificado de reconhecimento de qualificações desta população em comparação com refugiados/as de outros países (p. 1). O estudo concluiu que a simplificação do processo de reconhecimento facilita o acesso ao mercado de trabalho, mas não garante a integração em empregos qualificados (Costa, 2024, p. 34).

Ambos os estudos, contudo, analisam a integração numa fase posterior ao acolhimento e não incorporam uma perspetiva de género. A presente dissertação propõe-se, assim, colmatar essa lacuna, ao focar-se nos primeiros momentos da chegada a Portugal e ao dar voz às expectativas das mulheres que chegam relativamente ao acesso ao emprego, constituindo um contributo inovador nesse aspeto. Além disso, o estudo analisa as perspetivas de requerentes de asilo, abordagem que ainda não tinha sido explorada na investigação portuguesa sobre integração laboral.

CAPÍTULO II

Metodologia

Este capítulo descreve a metodologia adotada para alcançar os objetivos do estudo, nomeadamente identificar os desafios enfrentados pelas mulheres requerentes de asilo no acesso ao emprego, a influência do género nas suas experiências e os apoios de que beneficiam.

2.1. Método

Tendo em conta o objeto de estudo e as questões relacionadas com o acesso aos sujeitos empíricos desta investigação, de que falaremos mais adiante, optou-se por uma metodologia de natureza qualitativa, que permitisse responder às questões de investigação. Esta metodologia é adotada para explorar e entender o significado que indivíduos ou grupos atribuem a um problema social ou humano, como é o caso deste estudo. A metodologia qualitativa é flexível, podendo haver adaptações e alterações ao plano inicial conforme a pesquisa avança, implicando geralmente dados recolhidos a partir e no contexto das pessoas participantes (Creswell, 2009, p. 22).

Numa fase exploratória, foi realizada uma entrevista semiestruturada a uma assistente social a exercer atividade no CPR há dois anos e meio, atualmente parte da equipa de apoio à integração. Esta entrevista teve como principal objetivo compreender o funcionamento do processo de integração das mulheres integradas nos Centros de Acolhimento Temporário, particularmente no que diz respeito à sua inserção laboral. Além disso, permitiu conhecer o perfil das mulheres acolhidas, que constituem o universo do estudo, concluindo-se que a maioria se encontra na faixa etária dos 30 aos 40 anos, apresentando nacionalidades e níveis de escolaridade diversos.

A entrevista exploratória possibilitou ainda o refinamento do instrumento de recolha de dados, ao proporcionar uma perceção aprofundada dos principais desafios enfrentados pelas mulheres acolhidas no acesso ao emprego em Portugal.

Simultaneamente, foram identificadas as principais estratégias de apoio institucional desenvolvidas pelo CPR,

Os dados recolhidos nesta fase foram analisados de modo a delinear os tópicos relevantes para o estudo.

2.2. Recolha de dados

A resposta aos objetivos de investigação passa por auscultar mulheres requerentes de asilo que, assim, se constituem como os sujeitos empíricos desta investigação. A entrevista revelou-se a técnica mais adequada para a recolha de dados, uma vez que permite captar de forma aprofundada os sistemas de representações, de valores e normas adotadas por um indivíduo (Ruquoy, 1997, p. 89). Concretamente, optou-se pela entrevista semidiretiva, uma vez que esta possibilita, por um lado, que as entrevistadas estruturem e expressem livremente o seu pensamento, respondendo às perguntas de forma espontânea (dimensão não diretiva) e, por outro, através de um guião de entrevista previamente elaborado, garante-se a delimitação do objeto de estudo (dimensão diretiva) (Ruquoy, 1997, p. 87).

As entrevistas foram conduzidas em setembro de 2025, nos Centros de Acolhimento Temporário do CPR, onde se encontravam acolhidas as mulheres requerentes de asilo participantes na investigação. À data da recolha dos dados, o CPR disponibilizava alojamento a 180 pessoas de 35 nacionalidades, distribuídas entre os Centros de Acolhimento e hostéis. Entre a população acolhida, cerca de 30% eram mulheres e 70% eram homens, dados que variam diariamente. Deste total, 35 eram crianças e jovens acompanhados/as pelos/as respetivos/as familiares ou tutores/as. As pessoas requerentes de asilo acolhidas pelo CPR dispunham, na sua maioria, da Declaração Comprovativa de Apresentação do Pedido de Proteção Internacional, referida no enquadramento teórico. O CPR acompanha as pessoas requerentes apenas até à decisão do seu pedido. Na maioria dos casos, a receção de uma resposta positiva à autorização de residência é obtida apenas após a saída do CPR.

Elaborou-se um guião de entrevista semiestruturado, redigido em português e inglês, mobilizado consoante a língua dominada por cada participante. O guião, disponível nos Anexos A e B (em português e inglês) contém questões que incidem sobre características sociodemográficas e sobre o acesso ao mercado de trabalho, incluindo aspetos como a obtenção de emprego, o tempo decorrido nesse processo, os apoios recebidos e o processo de integração em que se encontram. Estava inicialmente prevista a análise da situação laboral atual das participantes; contudo, uma vez que nenhuma se encontrava empregada no momento da entrevista, nem havia exercido atividade profissional desde a chegada a Portugal, essas questões não foram aplicadas.

Antes do início de cada entrevista, foi apresentada uma declaração de consentimento informado (Anexos C e D), que foi assinado voluntariamente por todas as participantes. Estas foram informadas de que a sua participação era livre e confidencial, podendo desistir da

entrevista a qualquer momento ou abster-se de responder a perguntas com as quais não se sentissem confortáveis. Mediante autorização expressa das entrevistadas, as entrevistas foram gravadas em formato áudio e, posteriormente, transcritas integralmente para efeitos de análise. Com vista a assegurar o anonimato das participantes, os seus nomes foram omitidos do estudo, sendo-lhes atribuídos códigos de identificação que combinam um número, a idade, a nacionalidade e o nível de escolaridade. A título de exemplo, à primeira participante corresponde o código P1, 59 anos, iraniana, licenciada.

Dado que a amostra é constituída por mulheres requerentes de asilo, que se encontram numa posição particularmente vulnerável, foi prestada especial atenção à gestão das suas expectativas relativamente à investigação. Deste modo, não foram feitas promessas de resolução de eventuais dificuldades de acesso ao mercado de trabalho, tendo sido explicados de forma clara os objetivos da pesquisa.

2.3. Participantes e acesso ao terreno

Tal como é possível constatar no quadro de caracterização sociodemográfica das participantes (Quadro 1), foram realizadas entrevistas a seis mulheres requerentes de asilo, acolhidas nos dois Centros de Acolhimento Temporário do CPR na Bobadela e em São João da Talha.

O acesso ao terreno foi obtido através do contacto com Organizações Não Governamentais (ONG), como o Serviço Jesuíta aos Refugiados (SJR) e o Conselho Português para os Refugiados (CPR). Estas instituições foram selecionadas por possuírem acesso direto e credibilidade junto das comunidades-alvo. O processo de contacto apresentou algumas dificuldades, incluindo demora nas respostas, ausência de resposta aos pedidos de colaboração e alterações nas autorizações concedidas. No caso do CPR, a realização das entrevistas foi inicialmente autorizada, posteriormente recusada e, mais tarde, novamente aceite por intermédio de outro membro da instituição. Em última instância, foi no CPR que se concretizaram as entrevistas, com o apoio da instituição na sua organização. O convite para a participação no estudo foi endereçado às entrevistadas pelo CPR.

As entrevistas foram realizadas em salas polivalentes dos centros, garantindo privacidade, estando presentes apenas a entrevistadora e a entrevistada. A motivação das entrevistadas para colaborar com o estudo esteve relacionada com o interesse em partilhar as suas experiências e contribuir para a investigação.

A duração média das entrevistas foi de aproximadamente 20 minutos. O tempo de duração das entrevistas deveu-se, em grande parte, com o nível de conforto que as participantes

apresentavam sentir e com o domínio da língua utilizada na entrevista. Participantes que se mostraram mais confortáveis e/ou com maior fluência linguística desenvolveram respostas mais detalhadas, compartilharam experiências pessoais e exploraram temas para além do guião de entrevista. Por outro lado, participantes menos confortáveis, mostrando alguma apreensão ou limitações linguísticas, forneceram respostas mais curtas e diretas.

Além disso, por vezes foi necessário reformular ou traduzir perguntas para assegurar compreensão, havendo alturas em que, ainda assim, as participantes não sabiam responder. Estas limitações podem influenciar os resultados, uma vez que testemunhos mais detalhados permitem análises mais profundas, enquanto respostas mais curtas ou incompletas restringem a interpretação do material.

As participantes foram selecionadas com base na sua disponibilidade e interesse em participar, não tendo sido possível aplicar critérios de escolha previamente definidos. Estas limitações, resultantes das dificuldades de acesso ao terreno, resultaram na não inclusão de mulheres com maior tempo de permanência em Portugal ou com experiência profissional no país, além de ter originado uma amostra numericamente reduzida.

Ainda assim, as mulheres entrevistadas são originárias de diferentes países e têm idades compreendidas entre os 33 e os 59 anos, encontrando-se, pois, todas em idade ativa. A amostra integrou mulheres com percursos profissionais e níveis de escolaridade distintos, o que permitiu captar alguma diversidade de perspetivas. O tempo de permanência em Portugal era relativamente curto, variando entre um mês e meio e oito meses, fator relevante para a análise do acesso ao emprego. O número de filhos/as variava entre zero e três, o que permitiu considerar diferentes realidades familiares. A maioria das entrevistadas chegou a Portugal acompanhada, trazendo pelo menos um/a filho/a. Nenhuma das participantes veio com o marido, mesmo entre as casadas, e apenas duas chegaram sozinhas. A dimensão dos agregados familiares varia entre uma e sete pessoas.

Quadro 1: Caracterização sociodemográfica das participantes

Participantes	Idade	País e região de origem	Tempo em PT	Sozinha ou acompanhada	Agregado familiar	Filhos/as	Emprego em PT	Profissão no país de origem	Nº de anos de experiência profissional	Nível de escolaridade
P1	59	Irão	1 mês e 2 semanas	Sozinha	Unipessoal	N/A	Não	Professora primária Professora de infância	30 anos	Licenciatura
P2	45	Maracay, Estado de Aragua, Venezuela	5 meses	Acompanhada	Marido e filho – marido não veio	1 rapaz, 15 anos	Não	Agente imobiliária/vendas	Sem resposta	10º ano
P3	50	Venezuela	8 meses	Acompanhada	2 filhas, parceiros das filhas e 2 netos/as	2 filhas adultas	Não	Hotelaria	16 anos	4º ano
P4	42	Luanda, Angola	8 meses	Acompanhada	3 filhos/as	3 rapazes: 11, 6 e 4 anos	Não	Assistente de bordo	Sem resposta	12º ano
P5	39	Nairobi, Quênia	6 meses	Sozinha	Unipessoal	N/A	Não	Técnica de saúde clínica Farmacêutica	“Algum tempo”	Licenciatura
P6	33	Luanda, Angola	2 meses	Acompanhada	Em Portugal: 2 filhos/as Em Angola: marido e 2 filhas	Em Portugal: 1 rapariga (9 anos) e 1 rapaz (4 anos) Em Angola: 2 raparigas (7 e 12 anos)	Não	Bancária/Técnica comercial	10 anos	12º ano

2.4. Análise de dados

Para a análise dos dados obtidos por via das entrevistas foi utilizada a análise temática, método utilizado para identificar e analisar padrões dentro dos dados (Braun e Clarke, 2006, p. 6). Foi considerada o método mais adequado, uma vez que tem como objetivo revelar as representações e juízos das pessoas entrevistadas a partir de um exame de determinados elementos do seu discurso (Quivy e Campenhoudt, 1995, p. 228).

Deste modo, o processo de análise seguiu as três etapas identificadas por Maroy (1997, pp. 124 a 155). Em primeiro lugar, elaborou-se uma grelha de análise, definindo-se categorias gerais e formulando-se hipóteses interpretativas. Em seguida, realizou-se uma comparação sistemática do material, aperfeiçoando-se a grelha definitiva, codificando o material, organizando os dados e interpretando-os. Nesta etapa, os excertos das entrevistas foram codificados, ou seja, atribuídos a uma ou mais categorias da grelha de análise (Maroy, 1997, p. 143). Por fim, validaram-se interpretações desenvolvidas no decurso das fases anteriores. Cumpre referir que estas etapas se mostraram interdependentes, sendo por vezes necessário regressar à etapa anterior para prosseguir a análise (Maroy, 1997, p. 128).

CAPÍTULO III

Apresentação e discussão de resultados

Este capítulo analisa e discute os resultados obtidos, procurando responder à questão central do estudo: “quais são os principais desafios enfrentados pelas mulheres refugiadas ao procurar emprego em Portugal?”. Discute também a influência do género e da condição de refúgio nos seus percursos profissionais, bem como os apoios disponíveis para facilitar a sua integração.

De modo a contextualizar e a melhor compreender os resultados da investigação, importa salientar que as mulheres entrevistadas se encontram em Portugal há relativamente pouco tempo, circunstância que se revela particularmente relevante para a análise do acesso ao emprego. O tempo de permanência em Portugal varia entre um mês e meio e oito meses.

A Participante 1 é iraniana, tem 59 anos e formação superior. Encontra-se em Portugal há um período entre duas semanas e um mês. A Participante 3 é venezuelana, tem 50 anos e estudou até o 4º ano. Já a Participante 4 é angolana, tem 42 anos e completou o 12º ano. Ambas vivem no país há cerca de oito meses. Também foram entrevistadas outras mulheres com diferentes tempos de permanência. A Participante 6 é angolana, tem 33 anos, concluiu o 12º ano e está em Portugal há dois meses. A Participante 2 é venezuelana, tem 45 anos, estudou até o 10º ano e vive no país há cinco meses. A Participante 5 é queniana, tem 39 anos, possui licenciatura e está em Portugal há seis meses.

Em suma, a maioria das participantes apresenta níveis de escolaridade relativamente elevados, tendo concluído, pelo menos, o ensino secundário. A Participante 5, por exemplo, é formada em Saúde Clínica e licenciada em gestão e planeamento de projetos: “I studied clinical medicine diploma. Then I did a bachelor's in project planning and management.” (P5, 39 anos, queniana, licenciada).

A totalidade das participantes exerciam ou já tinham exercido uma profissão no seu país de origem. Algumas possuem carreiras profissionais consolidadas, como é o caso da Participante 1, proveniente do Irão – um dos países com uma das taxas mais baixas de participação laboral feminina a nível mundial (13,45% em 2024 segundo o The Global Economy, s.d.) – que relatou: “Twenty six years worked in Iran and five or four years in Sweden [as a teacher].” (P1, 59 anos, iraniana, licenciatura). De igual modo, a Participante 6 (33 anos, angolana, 12º ano) exerceu a profissão de bancária durante dez anos, em Angola. Mesmo entre as mulheres com um menor

nível de escolaridade, como a Participante 3, observa-se um percurso profissional considerável: “[Na Venezuela] eu durei 16 anos trabalhando no hotel.” (P3, 50 anos, venezuelana, 4º ano).

Este perfil contrasta com a literatura, segundo a qual as mulheres refugiadas tendem a apresentar níveis médios de escolaridade inferiores aos homens e é menos provável que tenham experienciado uma imersão plena no mercado de trabalho (Salikutluk & Menke, 2021, p. 289; Hillmann & Toğral, 2021, p. 2). Esta discrepância pode, contudo, ser efeito da amostra, dado que o grupo de participantes apresenta percursos académicos e profissionais mais consolidados do que aqueles que a literatura tende a descrever. No presente caso, as mulheres entrevistadas mostram-se pouco preparadas para a integração em mercados de trabalho formalizados, não devido à ausência de experiência profissional anterior – como defendem Hillmann e Toğral (2021) – mas sobretudo em virtude das dificuldades associadas ao reconhecimento das suas qualificações.

Apesar destes elevados níveis de escolaridade e experiência profissional, nenhuma das participantes se encontra atualmente empregada em Portugal, nem conseguiu ingressar no mercado de trabalho desde a sua chegada, demonstrando que estes fatores não garantem a inserção laboral imediata neste contexto. No entanto, importa considerar o reduzido tempo de permanência em Portugal, encontrando-se, estas mulheres, ainda numa fase inicial de fixação neste país.

3.1. Perceção das desigualdades de género no acesso ao emprego por parte das mulheres requerentes de asilo

Começamos pela perceção das mulheres entrevistadas relativamente às desigualdades de género no acesso ao emprego.

A maioria das participantes considerou que os homens apresentam maior facilidade de acesso ao mercado de trabalho. A Participante 1, por exemplo, frisou a predominância de homens empregados no Centro de Acolhimento em comparação com as mulheres:

“When I look at around the center I can say the number of males who have jobs is, I think, higher than the number of females.” (P1, 59 anos, iraniana, Licenciatura)

Esta maior facilidade de acesso para os homens foi reforçada pela Participante 3, mesmo quando não se trata de emprego de qualidade, o que evidencia a posição de maior desvantagem das mulheres refugiadas face aos homens refugiados, observando-se, entre elas, uma taxa de desemprego mais elevada (Duran, 2018):

“[Os homens] aqui não têm um emprego fixo, mas conseguem mais rápido.” (P3, 50 anos, venezuelana, 4º ano)

Algumas entrevistadas referiram que as mulheres enfrentam limitações adicionais, particularmente no que diz respeito a determinados tipos de trabalho frequentemente oferecidos a homens, como a construção civil, restrição que reflete também questões associadas ao género. Nas palavras da Participante 1:

“I think for a woman It's harder than a man because man can do every job but for a woman it isn't possible, (...) jobs that need strength like construction.” (P1, 59 anos, iraniana, licenciada)

Estas perceções evidenciam que as próprias mulheres reconhecem as suas maiores restrições no acesso ao emprego e as desigualdades de género que moldam a sua inserção laboral, influenciando os desafios encontradas no acesso ao emprego.

Quando confrontadas com a literatura, estas afirmações parecem demonstrar que a própria representação das mulheres, ao percecionarem que alguns traços femininos são incompatíveis com determinadas funções, pode afetar a sua relação com a procura de empregos específicos (Salikutluk & Menke, 2021, p. 291; Bobbitt-Zeher, 2011, p. 781).

Também a atribuição de uma maior responsabilidade às mulheres pelos cuidados familiares – questão que será aprofundada posteriormente – é referida pelas participantes como barreira.

De forma análoga, na fase exploratória do estudo, a entrevistada da equipa de apoio à integração observou que barreiras culturais associadas ao género podem condicionar a inserção laboral de algumas mulheres:

“Eu sei, por exemplo, de uma senhora que é muito difícil porque a cultura dela é que o homem é que trabalha. E é tipo, eu fico em casa, e essa realidade não pode acontecer em Portugal, porque não vão conseguir pagar uma renda dessa forma.”

As desigualdades de género no acesso das mulheres ao emprego foram ainda ilustradas pela Participante 5, que, ao ser questionada sobre o seu país de origem – no caso, o Quénia – referiu que seria mais fácil para um homem encontrar emprego do que para uma mulher, destacando barreiras culturais específicas:

“Most definitely because women you have to give something back in Kenya most of the times. (...) like maybe you have a relationship with someone who has to give you the job or something like that.” (P5, 39 anos, queniana, licenciada)

Os resultados demonstram que, tal como apontado pela OIT (2022), os obstáculos encontrados pelas mulheres no acesso ao emprego são mais acentuados do que os enfrentados pelos homens.

A Participante 2 é aqui uma exceção ao considerar que as mulheres dispõem de maiores possibilidades de emprego, o que atribui à menor disponibilidade para trabalhar dos homens. Embora certamente baseada na sua experiência, esta ideia não parece encontrar

suporte na literatura: “Penso que as mulheres têm mais oportunidades do que os homens. Os homens não gostam de trabalhar muito.” (P2, 45 anos, venezuelana, 10º ano)

3.2. Principais desafios enfrentados pelas mulheres requerentes de asilo ao procurar emprego em Portugal

Esta dimensão, central nesta investigação, aborda os principais desafios apontados pelas mulheres requerentes de asilo na procura de emprego em Portugal. Todas as participantes no estudo reconheceram a existência de obstáculos no acesso ao mercado de trabalho. Nas palavras da Participante 5: “I can say it's been a challenge.” (P5, 39 anos, queniana, licenciada). Mais a mais, todas as mulheres entrevistadas revelaram o desejo de encontrar um emprego, manifestado, por exemplo, pela participação em entrevistas de emprego:

“Ontem fui a uma entrevista.” (P3, 50 anos, venezuelana, 4º ano)

“Tenho uma [entrevista] hoje. (...) é a primeira.” (P4, 42 anos, angolana, 12º ano)

Este desejo revelou-se ainda pela procura ativa de oportunidades de trabalho:

“Tenho sim, tenho estado atenta à procura de emprego. Tenho visto o NetEmpregos, o Indeed...” (P6, 33 anos, angolana, 12º ano)

“We sent over 15 [CVs] to look for jobs, but I haven't heard back. [This was] two months ago or three months ago. I also registered at the IEFP. They also reached out that they haven't gotten any job for me yet.” (P5, 39 anos, queniana, Licenciada)

Na fase exploratória do estudo, a entrevistada – membro da equipa de apoio à integração do CPR – corroborou esta motivação:

“Eu tenho muitas que vêm ter comigo e dizem: eu preciso de organizar a minha vida, eu preciso de trabalhar porque eu não vim para aqui para ficar sentada. Eu vim para aqui para fazer por mim, então não faz sentido que eu não o faça.”

A entrevistada apontou ainda diversas barreiras enfrentadas pelas mulheres acolhidas. Entre estas, destacam-se o domínio limitado da língua portuguesa, as dificuldades no reconhecimento de qualificações académicas e profissionais, a discriminação e a insuficiência de mecanismos de apoio ao acolhimento de crianças fora da escolaridade obrigatória – uma situação particularmente relevante nos agregados monoparentais existentes nos centros. Na sua perceção, estas limitações têm um impacto na motivação das mulheres para a procura de emprego:

“Aquilo que eu vejo que desmotiva muito é a falta de abertura da comunidade. Ou seja, empregadores em si não terem essa abertura porque [elas] não falam português, porque não têm o

documento que eles querem, porque a experiência que têm não é de cá. E isso faz com que elas acabem por ficar muito desmotivadas, acabam por ficar assim como que não se sentem suficientes e acabam por desmotivar um bocadinho na procura. Outra coisa que também vejo que as desmotiva, não é bem desmotivar, mas condicionar, é as que vêm com filhos.”

A análise das entrevistas permitiu agrupar os obstáculos identificados em diferentes dimensões, espelhando tanto desigualdades de género como dificuldades específicas associadas à condição de refugiadas. As entrevistas revelaram que estas duas dimensões interagem de forma complexa, traduzindo-se em múltiplas barreiras que dificultam a sua integração laboral de forma bem-sucedida (Duran, 2018, p. 45).

De modo a compreender os diversos desafios enfrentados pelas participantes, procede-se a uma análise de cada um dos mesmos.

3.2.1. Documentação e reconhecimento de qualificações

Um dos principais obstáculos referidos pelas mulheres entrevistadas para o acesso ao emprego em Portugal relaciona-se com a documentação necessária para trabalhar, incluindo o reconhecimento de qualificações académicas e profissionais e outros documentos relevantes, como o NIF, acesso à Segurança Social e a posse de documentos de asilo. Esta barreira revela-se transversal a todas as pessoas refugiadas, não parecendo afetar de forma particular as mulheres. Nas palavras da Participante 2:

“Não tenho documentação, então aqui se não tem documentação não tem trabalho.” (P2, 45 anos, venezuelana, 10º ano)

Também a Participante 4 mencionou o tempo em que esperava pela resposta da AIMA sem documentos como um entrave:

“A resposta [da AIMA] também condicionou.” (P4, 42 anos, angolana, 12º ano). Corrobora-se, assim, a ideia de que a elegibilidade para trabalhar, condicionada pela documentação necessária, constitui um dos principais obstáculos à integração da população refugiada no mercado laboral (Bloch, 2000, p. 80).

Ainda neste âmbito, várias participantes salientaram a dificuldade em trazer para Portugal os documentos que comprovam as suas qualificações académicas e profissionais, dificuldade particularmente associada às circunstâncias que levaram à sua saída do país de origem:

"[Não trouxe] Nada, porque primeiro estava arreglando [arranjando] o documento do meu filho, depois muitos problemas, problemas, problemas. Meu marido: não tem tempo de nada, vem já. Então não consegui. (...) se você vier para outro país, você sabe que vai haver complicações, um

papel aqui, um papel lá. Você tinha que ter vindo preparado, em outras instâncias.” (P2, 45 anos, venezuelana, 10º ano)

A Participante 6, que trabalhou durante 10 anos como bancária em Angola, encontra-se numa situação semelhante, tendo pedido auxílio no seu país de origem para que lhe fossem enviados os documentos necessários, sublinhando ainda a complexidade do processo:

“Não, ainda não [consegui os documentos], mas já tentei solicitar que alguém conseguisse para mim. Alguém que estivesse lá e pudesse fazer a emissão novamente e enviar. E fazer todos os trâmites, reconhecer tudo mais. Não está a ser fácil, então ainda estou numa tentativa (...) É um processo complexo. Atualmente, tratar algum documento nesses trâmites está a ser muito difícil.” (P6, 33 anos, angolana, 12º ano)

O impacto que a ausência da documentação tem na obtenção do emprego desejado foi também mencionado por algumas participantes. Como referiu a Participante 2:

“Esses documentos não estão a ser possível. (...) tens de trabalhar no que houver.” (P2, 45 anos, venezuelana, 10º ano)

Também a Participante 4 partilhou uma experiência semelhante, explicando que, devido a essa ausência, não pensa ser possível vir a exercer a sua profissão anterior – assistente de bordo – em Portugal, apesar de o desejar:

“Se pudesse escolher, seria novamente assistente de bordo. Acho que não [vou conseguir] (...). Eu vim sem documentos, devia até ter algum certificado, algum provado ou algum documento que me identificasse como assistente de bordo, mas não trouxe.” (P4, 42 anos, angolana, 12º ano)

Relativamente ao reconhecimento de qualificações académicas, algumas mulheres enfrentaram desafios significativos devido à necessidade de equivalência com o sistema português. Nas palavras da Participante 5:

“They're valid but (...) I was told we have to change them into Portuguese level.” (P5, 39 anos, queniana, licenciada)

Várias participantes referiram as consequências de não ter essas equivalências, como é o caso da Participante 6:

“Sim, não ter [equivalências], é, é um obstáculo grande, tanto que já recebi, por acaso, recebi notificação por parte mesmo daqui [CPR], que é (...) para fidelizar a questão do documento.” (P6, 33 anos, angolana, 12º ano)

Também a Participante 5, que possui experiência prévia no setor da saúde como técnica de saúde clínica, sublinhou o impacto que a não equivalência de qualificações tem no acesso a empregos mais qualificados. Na sua perceção, esta barreira impede-a de exercer a profissão que desempenhava anteriormente, agravada pela morosidade do processo:

“We don't have the equivalent to the Portuguese style. So you have to start from below. (...) Because right now I can't do what I... Yes, because I can't say that I want to do the job that I used to do because of the qualifications. But I can work in a hotel. (...) “I was also told it takes quite some time.” (P5, 39 anos, queniana, licenciada)

A apreensão relativamente ao impacto da ausência de equivalências foi igualmente expressa pela Participante 4:

“Eu até nem sei como é que será porque eu não tenho a equivalência.” (P4, 42 anos, angolana, 12º ano)

Comprova-se, assim que, tal como apontado por Bloch (2000, p. 81) e Hynie (2018, p. 299), o reconhecimento das qualificações académicas traduz-se numa barreira significativa ao acesso ao emprego, particularmente no que diz respeito a profissões que exigem níveis mais elevados de qualificação.

A falta de outros documentos foi também mencionada como obstáculo. A Participante 3 sublinhou as dificuldades decorrentes da ausência de número de identificação fiscal (NIF). Já a Participante 2 destacou a não inscrição na Segurança Social como entrave:

“O obstáculo que tive foi o NIF. Minha filha e eu fomos à entrevista, mas nos disseram que sem o NIF, não.” (P3, 50 anos, venezuelana, 4º ano)

“Eu procuro trabalhar, mas ainda não, porque não tenho Segurança Social.” (P2, 45 anos, venezuelana, 10º ano)

3.2.2. Domínio da língua portuguesa

Um dos desafios mais frequentemente identificados pelas mulheres entrevistadas prende-se com o insuficiente domínio da língua portuguesa, tal como identificado na literatura por Salikutluk e Menke (2021, p. 290). Embora esta barreira também afete os homens refugiados, revela-se particularmente penalizadora para as mulheres, que enfrentam dificuldades específicas na frequência das aulas de línguas devido a questões culturais ou às responsabilidades familiares (Rottmann & Nimer, 2020, p. 4). O entrave do domínio da língua foi referido por todas as mulheres cuja língua materna não é o português, como é o caso da Participante 5, proveniente do Quênia:

“I think it's the language, number one. And then maybe the documents, I don't know so much about it. (...) The language is one of the challenges because most of the jobs that you were seeing when you are applying they prefer Portuguese.” (P5, 39 anos, queniana, licenciada)

Note-se que estas narrativas refletem tendências já documentadas em estudos anteriores, dado que as decisões ligadas ao processo migratório das pessoas refugiadas se encontram, em

grande medida, fora do seu controlo, ao contrário do que sucede com os/as migrantes voluntários/as. Esta questão resulta numa menor probabilidade de dominarem a língua oficial do país de acolhimento (Hynie, 2018, p. 299).

O domínio da língua portuguesa foi considerado essencial para o acesso ao emprego por várias participantes, entre as quais a Participante 1, de nacionalidade iraniana:

“I think if my [Portuguese] language be better maybe help me find any job.” (P1, 59 anos, iraniana, Licenciada)

Já a Participante 3, cujo país de origem é a Venezuela, sublinhou que a falta de compreensão da língua dificultou a concretização de uma oportunidade de trabalho. No entanto, mencionou também o impacto positivo de não ser exigido o domínio da língua portuguesa no processo de recrutamento em alguns empregos:

“O que passa é que a mim me haviam chamado, mas como não entendia muito o que me estavam dizendo, então depois quedavam a me chamar e não, depois não me chamava.” (P3, 50 anos, venezuelana, 4º ano)

“O hotel que fui ontem, gostei porque trabalham muitos latinos e não requerem muito que falem português.” (P3, 50 anos, venezuelana, 4º ano).

No entanto, a Participante 2, também oriunda da Venezuela, relativizou este desafio, atribuindo a responsabilidade sobretudo ao esforço individual:

“[acha que a língua vai ser uma barreira?] Não. Acho que isso depende de vocês. Se você está em um país que fala outro idioma, você deve aprender a falar ou colocar prioridade na língua do país.” (P2, 45 anos, venezuelana, 10º ano)

3.2.3. Cuidados familiares

Outro desafio mencionado pelas participantes refere-se à responsabilidade de cuidados familiares, identificando a conciliação do trabalho com a vida familiar como um fator que condiciona a procura e o acesso ao emprego. A experiência mais ilustrativa desta barreira foi relatada pela Participante 6, cujo marido ficou no seu país de origem, sendo ela a única responsável pela sua filha e o seu filho ainda bastante jovens:

“O S [filho] ainda não está [na escola], ainda não conseguimos uma vaga. Então, esse é um dos maiores obstáculos para mim, sendo que não tenho o meu marido aqui, que podíamos alternar, gerir de alguma forma, então é eu e eu e eu.” (P6, 33 anos, angolana, 12º ano)

Esta participante relatou ter tido de recusar uma oportunidade de emprego de contrato temporário (recibos verdes) para poder cuidar das suas crianças:

“Sim, tive de recusar, porque eu sou a única responsável das crianças e a prioridade nesse momento é as crianças (...). No meu caso, o recibo verde não iria me ajudar, então disse, não, os miúdos não estão ainda bem organizados, (...) então vou mesmo aguardar.” (P6, 33 anos, angolana, 12º ano)

A incompatibilidade do horário de trabalho com os horários da creche e de atividades extracurriculares é apontada pela mesma participante como um desafio:

“O S [filho], se for à creche, vai até as 15h, então depois terei que pagar um ATL, mas como funciona? É a questão, como funciona? No ATL vão à busca dele, na creche, ou a creche vai levar no ATL, ou terei que também pagar alguém que é para buscar o S na creche e depois levar no ATL, ou o ATL é no mesmo espaço? E depois vão entrar às 9h, provavelmente eu posso entrar às 7h ou às 8h e vão sair às 17h e provavelmente eu posso sair às 18h. Então é isto, terei que ter sempre alguém que possa me dar um suporte para pegar os meninos e ficar com eles até que eu chegue ou arranjar um emprego que me facilite me manobrar deste jeito.” (P6, 33 anos, angolana, 12º ano)

Esta dificuldade foi também identificada na entrevista exploratória pela assistente social que trabalha na instituição:

“É difícil elas terem onde colocar os filhos, porque há muitos que por exemplo saem às três da tarde e depois não têm quem os vá buscar e elas não se sentem bem em estarem a deixar os filhos sozinhas num país que não é deles, é difícil. Especialmente daquelas em que os filhos estão em idade de creches, que não é escolaridade obrigatória.”

Por outro lado, a mesma participante destacou que a sua responsabilidade pelos cuidados familiares condiciona a sua capacidade de escolha ou nível de exigência relativamente ao emprego:

“O que eu quero é trabalhar e conseguir pagar as minhas contas, os meus filhos irem para a escola e ter uma vida digna. Sendo rica, se conseguir ser rica, ok, se não conseguir ser rica eu já estou feliz de eu estar bem. Eu também não tenho tantos sonhos assim. Não, eu tenho meus filhos que hoje são minhas responsabilidades e o que eu quero é eu e eles estaremos bem, vestirmos uma roupa quentinha no tempo frio, vestirmos uma roupa fresquinha no tempo de calor.” (P6, 33 anos, angolana, 12º ano)

Já a Participante 3 relatou que, no seu país de origem, apesar de ter experiência profissional anterior significativa, optou por suspender a atividade laboral para auxiliar a filha no cuidado dos netos:

“[Na Venezuela] eu durei 16 anos trabalhando no hotel. Então, eu já decidi retirar-me para apoiar a minha filha.” (P3, 50 anos, venezuelana, 4º ano)

De facto, a penalização da maternidade, explicada anteriormente, revela-se como uma forma de discriminação de género no acesso ao emprego (OIT, 2023, p. 4). Os mitos de maternalidade contribuem diretamente para as dificuldades enfrentadas pelas participantes,

particularmente no que diz respeito ao aproveitamento de determinadas oportunidades de trabalho a curto prazo (Verniers & Vala, 2018, p. 3; OIT, 2023, pp. 1-5). Ao serem excessivamente responsabilizadas pelos cuidados dos/as filhos/as, as mulheres veem as suas oportunidades reduzidas, o que dificulta o seu desenvolvimento profissional.

Algumas participantes não enfrentaram este obstáculo por não terem filhos/as, como é o caso das participantes 1 e 5. A Participante 4 tem filhos em Portugal, mas estes encontram-se alojados num centro de acolhimento diferente. A Participante 2 também não se deparou com este desafio no presente, tendo apenas um filho de 15 anos, mas relatou experiências passadas de apoio familiar.

Cruzando esta questão com as desigualdades de género, cumpre referir que foi também destacado que os homens enfrentam menos responsabilidades familiares, o que facilita o acesso ao emprego. Nas palavras da Participante 6:

“É [mais fácil para os homens], porque tem o quesito de maior parte dos homens raramente andam com os filhos, só com os filhos, os filhos normalmente andam com a mãe. (...) [Os homens têm mais oportunidades] porque se nos metemos na posição de empregador, se aparecer uma mulher com filhos e o homem sozinho, ele vai dar a oportunidade no homem sozinho porque sabe que esse não tem horário, não tem horário da responsabilidade de entrar e sair, mesmo se ele for marido.” (P6, 33 anos, angolana, 12º ano)

Este testemunho vai ao encontro da ideia de que os estereótipos de género podem contribuir para a distorção da perceção dos/as candidatos/as por parte da potencial entidade empregadora (Gorman, 2005, p. 703).

3.2.4. Condições de trabalho

As condições de trabalho – que abrangem o regime contratual, o horário laboral e a distância geográfica – revelaram-se como um dos impedimentos identificados pelas participantes no acesso ao emprego. Algumas destas condições podem afetar de forma particular as mulheres, como iremos ver de seguida.

No que diz respeito ao regime contratual, ao invés da possibilidade de celebração de contratos sem termo, que lhes garantiriam maior estabilidade, as mulheres que receberam propostas de trabalho (Participantes 1 e 6) reportaram ter tido acesso apenas vínculos de natureza temporária ou mediante recibos verdes:

“They called me for a job, but it was very short for just a month.” (P1, 59 anos, iraniana, licenciada)

“(…) para o meu caso, contrato é muito difícil. Os recibos verdes já me contactaram, algumas pessoas que conhecem, conhecem, sabem que eu estou aqui, já fui contactada (...), mas recibos verdes. E no meu caso, o recibo verde não iria me ajudar.” (P6, 33 anos, angolana, 12º ano)

Esta última participante sublinhou a importância para a sua integração da estabilidade que um contrato mais estável proporcionaria:

“Eu gostaria de conseguir me integrar, porque um emprego que me abrisse portas para Portugal, que me desse um contrato, que futuramente me desse a oportunidade de obter crédito para que eu adquirisse uma moradia aqui é um dos fatores mais cruciais. (...) Então ter um trabalho que me abrisse portas para Portugal, porque eu estou em Portugal, mas queremos portas abertas para entrar na cultura, no país, me familiarizar. Então quero estar integrada em Portugal.” (P6, 33 anos, angolana, 12º ano)

Esta estabilidade revela-se particularmente importante para as mulheres que, como a Participante 6, são as únicas responsáveis pelo cuidado dos/as filhos/as, uma vez que se revela incompatível com as responsabilidades familiares que enfrentam.

A precariedade laboral foi também referida na entrevista exploratória, particularmente no que diz respeito à falta de proteção decorrente da ausência de contratos de trabalho:

“Há muitas empresas que contratam esta população com um contrato verbal. E isso não é legal. (...) E então, qualquer tipo de acidente que vá acontecer, a pessoa nunca vai ter qualquer tipo de recompensação por isso. E isso também é muito preocupante. (...) Se ela estiver a trabalhar fora de horas, não há como justificar que ela tenha compensação ou remuneração extra, porque não há um contrato onde isto esteja estipulado. Se lhe forem pedidas coisas que não lhe foram prometidas no início, que estejam fora daquilo que foi acordado, não há como ela comprovar. E não há nada que ela possa fazer, na verdade, para se proteger.”

Como forma de combate a este problema, a entrevistada aponta uma maior fiscalização das entidades empregadoras por parte do Governo.

No concerne ao horário laboral, a Participante 1, tal como a Participante 6 que vimos anteriormente, sublinhou que a exigência de trabalho no período noturno constituiu um entrave à aceitação:

“She said you work until 11 at night. It's very hard for me.” (P1, 59 anos, iraniana, licenciada)

Esta questão pode constituir um obstáculo mais significativo para as mulheres, devido a fatores culturais, a pressões familiares – como o facto de poder ser mal visto pelo marido ou outros membros da família – às responsabilidades de cuidado que assumem e a preocupações relacionadas com a segurança.

Adicionalmente, a distância geográfica entre o local de trabalho e o centro de acolhimento foi também apontada como um desafio a considerar. Para a Participante 1, essa distância constituiu um dos motivos que a levou a recusar uma proposta de emprego:

“It was very long the distance.” (P1, 59 anos, iraniana, licenciada)

Estes relatos corroboram, uma vez mais, a literatura, ao evidenciar que as condições proporcionadas às pessoas refugiadas – particularmente às mulheres – são significativamente desfavoráveis, comprometendo a sua inserção laboral (Herold et al., 2024, p. 18).

3.2.5. Rede de apoio familiar e profissional

A ausência de uma rede de apoio em Portugal foi também identificada como um desafio, nomeadamente pela Participante 1: “No family, no friends”. Esta Participante sublinhou a importância dessa rede para facilitar o acesso ao emprego, relatando uma experiência anterior noutro contexto:

“In Sweden when I know country and city and when I know people contact with people help me find a job (...) I think here is exactly this way. Maybe if I know anyone here can help me.” (P1, 59 anos, iraniana, licenciada)

Também a Participante 2 fez referência a esta questão, relacionando-a sobretudo com o desconhecimento do mercado de trabalho português na sua área profissional (setor imobiliário):

“Se eu conhecesse Portugal, a rama... Não sei como dizem aqui. Se eu conhecesse a rama, como tal, de vendas aqui, gostaria [de ser agente imobiliária].” (P2, 45 anos, venezuelana, 10º ano)

Acresce que a separação familiar intensifica o isolamento sentido por estas mulheres, seja porque os membros da família permanecem no país de origem, não tendo conseguido ainda deslocar-se para Portugal, seja porque se encontram noutros Centros de Acolhimento.

“Então agora ele [marido] está lá e eu aqui. Muito mais complicado para mim.” (P2, 45 anos, venezuelana, 10º ano).

“Vim com os meus filhos, só que eu tive problemas de saúde em abril, então eles foram para um outro centro de acolhimento.” (P4, 42 anos, angolana, 12º ano).

A ausência de redes de apoio revela-se, assim, uma barreira significativa ao acesso ao emprego, corroborando o que foi identificado por Bloch (2002). Os relatos das participantes reforçam que a existência dessas redes é fundamental não apenas para o acesso a informações e oportunidades de trabalho, mas também para o bem-estar e a saúde mental – frequentemente fragilizados durante todo o processo migratório –, fatores indiretamente influentes na inserção laboral.

3.2.6. Outros desafios

Entre os desafios identificados, destaca-se também a vulnerabilidade das mulheres entrevistadas a fraudes online relacionadas com ofertas de emprego:

“A rede que eu estou mais, que eu tenho estado sempre é o TikTok (...) então tentei aceder a alguns [empregos] que eu vi e era burla, fraude, que tinhas que cadastrar no Telegram, a princípio já estava a me cheirar, mas tentei. Quando me apercebi, recebi uma notificação que pessoas com a minha conta do Telegram estavam acedendo noutra país, noutras zonas, aí é que eu disse não, porque também estava estranho, não tem nenhum comentário, bloqueiam os comentários (...) Então eu disse, tentei, disse vou tentar, tentei para ver.” (P6, 33 anos, angolana, 12º ano)

Embora a literatura sobre fraudes online direcionadas a mulheres refugiadas seja escassa, é possível inferir que a posição de vulnerabilidade em que estas se encontram as torna particularmente suscetíveis a tais práticas. Numa era cada vez mais digital, em que as oportunidades de emprego são frequentemente apresentadas em plataformas online, a relevância deste fenómeno tende a ser ainda mais significativa.

Finalmente, foram apontados crenças e valores culturais como fatores que condicionam a aceitação de determinadas propostas de trabalho. Como referiu a Participante 5:

“(...) there are jobs that I can't take because of what I believe in. Like working in a bar, I don't think I can do that because of what I believe. But anything else, I'm open to.” (P5, 39 anos, queniana, licenciada)

Os valores, crenças e identidades culturais, especialmente quando contrastam com os predominantes na cultura europeia, podem dificultar a integração, tal como apontado por Al-Hamad et al. (2024, p. 2).

3.2.7. Perceção de possibilidade de obtenção do emprego desejado

Apesar de não estar inicialmente previsto nas questões de investigação, revelou-se pertinente analisar a perceção das mulheres entrevistadas relativamente à possibilidade de obterem o emprego que desejam em Portugal.

Como referido anteriormente, grande parte destas mulheres chegou ao país com uma experiência profissional significativa. Apesar disso, várias demonstraram a convicção de que dificilmente conseguirão exercer a sua profissão em Portugal.

É o caso da Participante 1 que, apesar de ter exercido a profissão de professora primária durante 26 anos no Irão e de professora de jardim de infância durante cinco anos na Suécia, afirmou:

“I love being a teacher, but If I want to be a teacher I need to speak very good Portuguese, but I can't.” (P1, 59 anos, iraniana, licenciada). (P1, 59 anos, iraniana, licenciada)

Esta afirmação demonstra como esta participante vê a limitação linguística como uma barreira ao exercício da profissão que desempenhou durante vários anos. A participante manifestou desânimo face a esta realidade, tendo frisado reiteradamente a sua vocação e paixão pela docência:

“I am very serious in teaching, and I love teaching so maybe it's reason to help me. My teaching is very good.” (P1, 59 anos, iraniana, licenciada)

Também a Participante 5, formada em Saúde Clínica e licenciada em Planeamento e Gestão de Projetos, bem como detentora de experiência profissional em ambas as áreas, manifestou uma perceção semelhante, revelando dificuldades até mesmo em projetar o tipo de emprego que gostaria de obter caso não existissem barreiras:

“I can't say that I want to do the job that I used to do because of the qualifications (...). If I didn't have the barriers, I could want to work maybe... that's difficult a little bit because maybe I could want to work as a project manager if there couldn't be any barriers. But also, I'm passionate with working in the hospital, helping others because for the longest time I've been doing that.” (P5, 39 anos, queniana, licenciada)

Daqui parece resultar que a perceção de não conseguirem obter a profissão anteriormente desempenhada afeta a motivação destas mulheres para procurar emprego nas suas áreas de formação e experiência. Consequentemente, estão dispostas a aceitar qualquer tipo de emprego: “Any job, any job.” (P5, 39 anos, queniana, licenciada). Esta perceção configura, assim, uma barreira adicional ao acesso ao emprego desejado, uma vez que as entrevistadas tendem a abdicar da procura desse tipo de emprego, que exige maiores qualificações, direcionando-se para oportunidades que consideram mais acessíveis:

“I can start as a cook then better my language then I can change my job and start as a teacher.” (P1, 59 anos, iraniana, licenciada, antes professora primária)

“Na minha posição hoje, qualquer trabalho, até na limpeza eu iria.” (P6, 33 anos, angolana, 12º ano, antes técnica comercial)

“Eu sou agente imobiliária, mas eu faço o que sair (...). Eu acho que vou conseguir trabalho do curso que estou a fazer, de hotelaria. Gosto de limpar.” (P2, 45 anos, venezuelana, 10º ano, antes agente imobiliária)

“I can work in a hotel.” (P5, 39 anos, queniana, licenciada, antes técnica de saúde clínica e gestora de projetos)

Esta limitação foi também apontada pela assistente social com experiência de trabalho com esta população:

“Há algumas [mulheres] que vêm e que eram médicas, que vêm e que eram administrativas, que eram educadoras de infância e chegam cá e não vão poder fazer isso, pelo menos, durante um longo período de tempo. E isso também é altamente desmotivador para elas. (...) Depois aceitam qualquer coisa, porque não querem ficar sem trabalhar.”

De facto, estes relatos parecem ir ao encontro dos resultados encontrados por Kracke e Klug, que identificam uma tendência de mobilidade ocupacional descendente entre migrantes. Parece razoável concluir que esta questão assume contornos particularmente significativos na população refugiada, uma vez que esta geralmente tem menos poder de decisão sobre como, para onde e quando migra. A limitação inerente a esta condição, associada a barreiras previamente identificadas – nomeadamente o domínio da língua e a obtenção da documentação necessária – coloca os/as refugiados/as numa posição ainda mais desfavorável. Além disso, tal como apontado por McGuinness e Byrne (2015), as mulheres parecem revelar uma particular insatisfação face à sobrequalificação, como evidenciado pelo relato da Participante 1.

3.2.8. Condições de acolhimento e trajetória de chegada

Para além dos desafios diretamente associados ao acesso ao emprego, surgiram ainda nos discursos questões relacionadas com a própria experiência de acolhimento em Portugal.

Algumas participantes relataram dificuldades na integração no Centro, nomeadamente no que diz respeito ao relacionamento com os/as outros/as utentes:

“Aqui há muitas pessoas, as pessoas não colaboram, não limpam. (...) São muitas coisas que afetam a minha saúde mental.” (P2, 45 anos, venezuelana, 10º ano)

Além disso, para certas mulheres o próprio processo de pedido de asilo foi descrito como uma decisão forçada, como último recurso, o que reforça a sua vulnerabilidade e impacta a forma como projetam e imaginam o seu futuro em Portugal:

“Não queríamos pedir refúgio, porque era a última opção.” (P2, 45 anos, venezuelana, 10º ano)

Estas questões influenciam a forma como as mulheres entrevistadas vivem a sua condição de refugiadas e, consequentemente, moldam as suas trajetórias de inserção laboral.

3.3. Apoios disponíveis

Esta categoria refere-se aos principais apoios recebidos pelas mulheres entrevistadas desde que chegaram a Portugal. Considerando que se encontram acolhidas no Centro Português para os Refugiados, a maioria dos apoios referidos pelas mesmas foram providenciados pelo Centro.

Todas as participantes mencionaram ter recebido algum tipo de apoio, sendo que a maioria recebeu mais do que um.

“(…) não estava preparada para as coisas que vi aqui, não sabia que era possível, principalmente em Portugal, não sabia que era possível, mas temos tido apoio inacreditável. Tem sido surreal. No bom sentido.” (P6, 33 anos, angolana, 12º ano)

Na fase exploratória do estudo foram também mencionados alguns apoios prestados pelo CPR, incluindo a preparação para entrevistas de emprego, o encaminhamento para formações profissionais, o apoio na procura de oportunidades de emprego, a realização de sessões de empregabilidade sobre direitos laborais, a revisão de contratos de trabalho para assegurar conformidade com a lei e o encaminhamento para voluntariados que possam posteriormente conduzir a propostas de emprego.

De modo a compreender a variedade de apoios mencionados, procede-se a uma análise de cada deles.

3.3.1. Apoio na procura de emprego

Um dos apoios mencionados pelas participantes prende-se com o auxílio na procura de emprego, que inclui a ajuda na elaboração e tradução de CVs por parte da equipa de integração do CPR, bem como o encaminhamento destes documentos para diversas entidades empregadoras:

“A certain lady in the integration department (...) helped me make my CV into Portuguese language and then we sent we sent (...) over 15 to look for jobs but I haven't heard back.” (P5, 39 anos, queniana, licenciada)

Este serviço é prestado tendo em consideração as preferências e interesses dos/as utentes:

“We were looking together because she wanted to know what kind of jobs I want but I was open for anything.” (P5, 39 anos, queniana, licenciada).

“Tenho o apoio também da integração social.” (P4, 42 anos, angolana, 12º ano)

“Sobre emprego, só tive ainda uma interação com o [M], que falei sobre o meu histórico no meu país, eu também enviei-lhe o meu currículo e estou à espera de alguma interação por parte dele, se tem alguma novidade para mim, para me ajudar nesse suporte, porque quero mesmo que me ajudem nesse suporte.” (P6, 33 anos, angolana, 12º ano)

A Participante 5 referiu igualmente o apoio da IPSS Dress for Success – uma associação que oferece vestuário profissional para entrevistas de emprego e programas de desenvolvimento profissional – que enviou o seu CV para entidades empregadoras:

“They told me they can help me look (...) and they connected me with (...) a volunteer in the HR department. Then we had a talk over video call, video meeting, and then she told me she's going to

help me. She's going to forward my CV. And then, yes, she forwarded. And then the people that she forwarded to they called me and they told me they're going to request for some documents later (...) still waiting.” (P5, 39 anos, queniana, licenciada)

3.3.2. Ensino da língua portuguesa

O tipo de apoio mais frequentemente mencionado pelas participantes neste estudo foi o ensino da língua portuguesa. De facto, todas as participantes cuja língua nativa não é o português (Participantes 1, 2, 3 e 5) referiram ter frequentado aulas de português no Centro em que se encontram acolhidas.

“We’ve been having Portuguese classes” (P5, 39 anos, queniana, licenciada)

“Estive aqui em classes de português.” (P3, 50 anos, venezuelana, 4º ano)

“Eu tive dois meses de aulas de português aqui.” (P2, 45 anos, venezuelana, 10º ano)

Para além das aulas oferecidas pelo CPR, a Participante 1 mencionou que se encontra também inscrita num curso de português na universidade:

“There was here [CPR] one short course but after this course I’m starting a new course Portuguese in university.” (P1, 59 anos, iraniana, licenciada).

Importa referir que as aulas de português são disponibilizadas em algumas universidades, bem como em escolas e outras instituições. Desde a publicação da Portaria n.º 183/2020, de 5 de agosto, estes cursos podem ser administrados por qualquer instituição pública ou privada, desde que cumpram os requisitos definidos.

Uma vez que estas participantes não têm filhos/as pequenos/as ao seu cuidado – sendo que P2 tem um filho de 15 anos, que estuda no ensino secundário, e P3 apoia a filha nos cuidados dos netos, enquanto as P1 e P5 não têm filhos/as – não foi possível corroborar as evidências apresentadas na literatura segundo as quais as mulheres refugiadas enfrentam dificuldades em conciliar as aulas de línguas com as suas responsabilidades familiares (Rottmann e Nimer, 2020, p. 4).

3.3.3. Formação profissional

Adicionalmente, algumas participantes mencionaram a disponibilização de formação profissional como um dos apoios recebidos. Este tipo de apoio tem como objetivo desenvolver competências técnicas e sociais que facilitem a integração no mercado de trabalho.

As Participantes 2 e 3, as entrevistadas menos qualificadas, informaram que estão atualmente a frequentar cursos na área da hotelaria.

“Eu estou me formando, curso de formação de emprego hoteleira, eu estou fazendo ainda, quatro meses, para ter uma base.” (P2, 45 anos, venezuelana, 10º ano)

“E agora estou em um curso de formação para camareira. (...) Hotelaria.” (P3, 50 anos, venezuelana, 4º ano)

Já a Participante 5 referiu ainda não ter iniciado uma formação, mas ter-se inscrito num curso de culinária oferecido pela Santa Casa da Misericórdia:

“About courses, not yet, but I already registered for cooking training [in Santa Casa].” (P5, 39 anos, queniana, licenciada).

3.3.4. Atividades socioculturais

As participantes destacaram ainda as atividades socioculturais como um dos apoios recebidos, considerando-as relevantes para a integração social e o contacto com a cultura portuguesa. Como referiu a Participante 5:

“(...) it helps us get quite interactive with the surrounding and everything.” (P5, 39 anos, queniana, licenciada)

Estas atividades incluem atividades como visitas a museus e deslocações a praias:

“Fomos a museus. Fui à praia.” (P3, 50 anos, venezuelana, 4º ano).

“Quando chegámos, era agosto, princípio de agosto, então fomos à praia, tivemos uma atividade de praia (...) foram quatro dias e nós participámos em três dias. Foi muito bom, os meninos conheceram a água gelada, eu nunca vi água tão gelada, foi Costa da Caparica.” (P6, 33 anos, angolana, 12º ano)

“We have activities that we do sometimes. You go to places, the museums. The other time we went as a class to Nazaré, to the beach.” (P5, 39 anos, queniana, licenciada)

Esta última participante referiu ainda o impacto positivo destas atividades para a saúde mental:

“[the social activities are] very important sometimes. When you’re just stuck inside here you tend to think a lot so at least those programs are good.” (P5, 39 anos, queniana, licenciada)

3.3.5. Cuidados de saúde

Os cuidados de saúde apresentaram-se também como um dos tipos de apoios mais mencionados pelas entrevistadas. Estes serviços incluem consultas médicas e a distribuição de medicação:

“Eu sou medicada, eles me deram medicamento. Agora amanhã eu tenho consulta para os óculos (...) porque os meus partiram quando eu vim.” (P2, 45 anos, venezuelana, 10º ano)

“Bastante [apoio]. (...) A nível de saúde (...)” (P4, 42 anos, angolana, 12º ano)

Para além do acompanhamento médico, algumas participantes salientaram também a existência de apoio psicológico:

“Tenho inclusive uma psicóloga” (P4, 42 anos, angolana, 12º ano)

“I also had psychological support.” (P5, 39 anos, queniana, licenciada)

3.3.6. Assistência em bens e serviços essenciais

A disponibilização de bens e serviços essenciais, nomeadamente alimentação, vestuário e transportes públicos foi igualmente destacada pela maioria das participantes como um dos tipos de apoio recebidos.

No caso da Participante 2, por exemplo, foram disponibilizados estes três tipos de apoio:

“Dão dinheiro para comida, eu penso que está bom, mas outra coisa, eles falam se você precisa de algo, eles dão roupa, mas agora eu não sei se tem roupa de abrigo.” (P2, 45 anos, venezuelana, 10º ano).

A mesma participante destacou também o apoio recebido durante a formação, que compreendeu uma ajuda monetária e o pagamento do passe para transportes públicos:

“Enquanto está em formação, te dão uma pequena beca, e te pagam isto [o passe], uma ajuda.” (P2, 45 anos, venezuelana, 10º ano)

Adicionalmente, a Participante 4 mencionou uma experiência similar, tendo recebido apoio alimentar e de transportes:

“Bastante [apoio]. (...) A nível de alimentação, transporte.” (P4, 42 anos, angolana, 12º ano)

Já as participantes 5 e 6 referiram ter beneficiado do fornecimento de vestuário. No caso da Participante 5, este apoio surgiu por parte da IPSS Dress for Success:

“(...) you go there and you’re given some clothes.” (P5, 39 anos, queniana, licenciada)

A Participante 6 recebeu este serviço no CPR, em ambos os Centros de Acolhimento:

“Viemos quase sem roupa nenhuma, então, conseguimos aqui no CPR1, estamos vestidos de CPR, no CPR1, tanto no 2, estivemos nos dois no banco de roupas, conseguimos roupa, toda semana, às vezes uma ou duas vezes por semana, não sempre, mas temos conseguido.” (P6, 33 anos, angolana, 12º ano).

3.3.7. Integração escolar dos/as filhos/as

Finalmente, a integração escolar dos/as filhos/as foi sublinhada por algumas das participantes como um dos apoios disponibilizados.

A Participante 2 explicou que o seu filho de 15 anos já se encontra a estudar, referindo ainda que este apoio incluiu aconselhamento acerca do percurso académico do seu filho por parte do CPR:

“Está estudando agora, estuda 10º ano (...) curso eletrônico. (...) Ele ia estudar no último ano, 12º ano. Mas como a doutora fala que é melhor três anos, sair com carreira, melhor.” (P2, 45 anos, venezuelana, 10º ano).

No caso da Participante 6, apenas a sua filha de 9 anos se encontra integrada no sistema de ensino, frequentando o ensino obrigatório, enquanto o filho mais novo (4 anos) ainda não foi admitido por falta de vaga no jardim de infância:

“(...) a outra menina [filha] já está a estudar. Estamos a aguardar também, de forma positiva, que o S [filho] também seja enquadrado.” (P6, 33 anos, angolana, 12º ano)

3.3.8. Avaliação dos apoios recebidos

Nesta dimensão foi analisada a perceção das mulheres requerentes de asilo relativamente aos apoios que receberam. A maioria das participantes avaliou os apoios de forma positiva:

“The support was good.” (P5, 39 anos, queniana, licenciada)

“Eu chamo muito bom, aqui é muito bom.” (P2, 45 anos, venezuelana, 10º ano)

“Muito bons, muito bons.” (P4, 42 anos, angolana, 12º ano)

A Participante 6 evidenciou o impacto positivo dos apoios no seu filho e na sua filha:

“(...) a alegria para mim, como mãe, é ver os meus filhos felizes e bem, e é o que eu tenho visto.” (P6, 33 anos, angolana, 12º ano)

Mais a mais, algumas participantes destacaram ainda o fator humano, ou seja, o empenho das pessoas envolvidas na prestação dos mesmos.

“As pessoas muito boas.” (P2, 45 anos, venezuelana, 10º ano)

“Muito, muito bonitas todas, sim, me gostam.” (P3, 50 anos, venezuelana, 4º ano)

“It's been tremendous. I can say people they're so helpful.” (P5, 39 anos, queniana, licenciada)

A Participante 6 sublinhou ainda a sua postura positiva face à experiência de integração, nomeadamente no que diz respeito à aprendizagem obtida ao lidar com os desafios encontrados:

“Raramente eu vou te falar coisas que têm sido de negativo, porque eu não consigo pensar que o que eu estou a viver aqui tem alguma coisa de negativo, porque de tudo que estou a viver aqui, também estou a tirar lições, então, não tem como.” (P6, 33 anos, angolana, 12º ano)

Esta visão positiva dos apoios recebidos pode ser explicada, em parte, pela posição de vulnerabilidade em que estas mulheres se encontram. Como se depreende dos relatos recolhidos, as pessoas refugiadas chegam ao país de acolhimento com uma forte vontade de integração, muitas vezes após terem enfrentado condições extremamente difíceis, tanto no seu país de origem como ao longo do percurso de deslocação. A frequente referência destas participantes à sua saúde mental nas suas narrativas reforça este fenómeno, evidenciando o impacto psicológico e emocional das experiências vividas. Estando numa situação de grande

fragilidade e necessidade de apoio, é possível que a sua avaliação dos mecanismos seja influenciada por esse contexto, levando-as a avaliar positivamente mesmo formas de apoio limitadas.

Contrariamente, na entrevista realizada à assistente social, esta avaliou os cursos disponíveis para a aprendizagem da língua como insuficientes e com critérios de acesso restritivos:

“Também acho que não haja cursos suficientes. Porque também são muito específicos, sabes? Ou seja, podem vir, mas têm de vir só as pessoas que são analfabetas. Ou podem vir, mas aquelas que já têm o mínimo conhecimento de português. E aquelas que já têm este certificado. Ou aquelas que moram neste sítio. E isso também dificulta um bocadinho a questão.”

Este contraste sugere que uma perspetiva mais objetiva e menos condicionada pela vulnerabilidade tende a ser mais crítica, identificando lacunas na quantidade e qualidade dos apoios oferecidos, enquanto a perceção das mulheres acolhidas pode ser mais positiva devido à sua necessidade de integração.

Conclusões

Este estudo teve como objetivo compreender os principais desafios enfrentados pelas mulheres refugiadas no acesso ao emprego em Portugal, procurando perceber se o género e a condição de requerentes de asilo influenciam as suas experiências laborais e que mecanismos de apoio existem para facilitar a sua integração.

Partindo da perspetiva de integração proposta por Ager e Strang (2008), que reconhecem o emprego como um dos pilares fundamentais da integração, verificou-se que, no caso das mulheres requerentes de asilo, o acesso ao emprego continua a ser profundamente condicionado por múltiplos fatores. O trabalho, como defendido por Bloch (2000), mostra-se essencial na reconstrução das vidas das pessoas requerentes de asilo. No contexto português, estas conclusões convergem com a investigação de Pinheiro (2023), que identifica o emprego como um fator decisivo de autonomia e estabilidade.

Os resultados permitem identificar dois conjuntos de desafios principais. Por um lado, os que decorrem da condição de requerente de asilo, nomeadamente a aprendizagem da língua, o reconhecimento das qualificações académicas e profissionais, a sobrequalificação e desvalorização profissional, mesmo nas mulheres qualificadas e a precariedade e insegurança laboral dos empregos disponíveis. Tal como em Costa (2024), confirma-se a relevância do reconhecimento de qualificações, sendo que a morosidade e complexidade desse processo continuam a constituir barreiras significativas para as requerentes de asilo. Por outro lado, os desafios associados ao género, particularmente nas responsabilidades dos cuidados familiares e, nalguns casos, em restrições culturais relacionadas com o papel da mulher. Em conjunto, estes fatores colocam as mulheres requerentes de asilo numa posição particularmente vulnerável e dificultam a sua integração laboral. Estes resultados confirmam o defendido por Salikutluk & Menke (2021), isto é, que as mulheres refugiadas (aqui no sentido de pessoas deslocadas à força) enfrentam dificuldades específicas no acesso ao emprego.

Este estudo acrescenta à literatura uma perspetiva ainda ausente da investigação nacional, centrando-se no momento inicial de acolhimento e nas expectativas das mulheres requerentes de asilo relativamente ao emprego. Ainda que o enquadramento legal português e internacional promova a igualdade formal de direitos, concretizado na elaboração de políticas públicas promotoras de uma integração plena e efetiva, os resultados revelam que a igualdade real continua por concretizar. Estes resultados vão ao encontro das conclusões de Constantino e Minas (2022), que identificam limitações estruturais nos programas de integração, mas

acrescentam uma perspetiva de género até agora ausente na investigação nacional. Ao contrário de estudos anteriores, centrados em fases posteriores de integração, este estudo aborda o período inicial de acolhimento e as expectativas das mulheres requerentes de asilo.

Assim, as políticas de integração neutras em termos de género mostram-se insuficientes, reforçando-se a necessidade de criação de medidas específicas, que cruzem as dimensões de género com a integração da população refugiada. A título de exemplo, propõe-se a oferta de formações linguísticas compatíveis com as responsabilidades familiares, um reforço das respostas para as crianças fora da escolaridade obrigatória – que, apesar de previsto, mostra-se insuficiente – e um maior controlo e fiscalização das entidades empregadoras, garantindo o cumprimento das normas legais. Mostra-se ainda essencial a melhoria dos mecanismos de reconhecimento de qualificações e a promoção de iniciativas de empregabilidade especificamente destinadas a mulheres refugiadas. Para uma integração completa após a colocação, sugere-se o desenvolvimento de programas de mentoria dentro das empresas, com um acompanhamento ao longo de todo o processo. Esta proposta surgiu por parte de uma consultora da empresa Pernod Ricard, especializada em liderança e desenvolvimento, que sublinhou a importância do acompanhamento contínuo para facilitar a integração, nomeadamente no que toca à familiarização com a estrutura da empresa, o estilo de liderança adotado, o código de conduta e a cultura organizacional.

Como exemplo de boas práticas em vigor, destaca-se o Curso de Integração para Mulheres, implementado na Alemanha. Este programa, promovido pelo Federal Office for Migration and Refugees (BAMF, 2022), é direcionado exclusivamente a mulheres – nomeadamente àquelas que não tenham conseguido frequentar um curso de alemão devido às responsabilidades familiares – e combina o ensino da língua com a abordagem de temas relevantes para a sua integração. As participantes têm a oportunidade de conhecer o sistema educacional alemão, visitar o jardim de infância ou a escola dos seus filhos e filhas, discutir temas relacionados com a sua educação, conhecer programas de aconselhamento locais especializados em famílias e conhecer oportunidades de emprego disponíveis. São também abordadas as diferenças e semelhanças entre a vida das mulheres na Alemanha e no seu país de origem. Além disso, o curso permite a criação de redes de apoio entre mulheres que partilham experiências e dificuldades semelhantes, o que, como discutido anteriormente, se revela essencial para uma integração plena. Em Portugal, destaca-se a DST, sediada em Braga, que desenvolve iniciativas semelhantes, como o acolhimento de jovens refugiados/as em contexto de estágio através da Cruz Vermelha e a criação de bolsas de residências artísticas destinadas a artistas refugiadas ucranianas (DST, s.d.).

Através de uma metodologia qualitativa baseada em entrevistas semiestruturadas, o estudo permitiu captar perspetivas pessoais e subjetivas das participantes. No entanto, a dimensão reduzida e a localização específica da amostra revelam-se como uma limitação do estudo, que impossibilita a generalização dos resultados. Adicionalmente, o pouco tempo de permanência em Portugal das mulheres entrevistadas também não permite retirar conclusões acerca da morosidade na colocação profissional ou as discriminações no acesso ao emprego, permitindo mais identificar os desafios que se colocam à integração profissional. Futuras investigações poderão ampliar esta análise, incluindo um número mais alargado e diversificado de participantes, de modo a explorar de forma mais aprofundada a interseccionalidade entre género, condição migratória e origem cultural. Seria igualmente pertinente a realização de estudos comparativos, tanto com homens refugiados como com mulheres portuguesas e migrantes não refugiadas, de modo a aprofundar a compreensão das diferentes interseções discutidas.

Referências Bibliográficas

- Ager, A., & Strang, A. (2008). Understanding integration: A conceptual framework. *Journal of Refugee Studies*, 21(2), 166-185. <https://doi.org/10.1093/jrs/fen016>
- Al-Hamad A., Yasin YM. & Metersky, K. (2024) Predictors, barriers, and facilitators to refugee women's employment and economic inclusion: A mixed methods systematic review. *PLOS ONE*, 19(7) <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0305463>
- Alto Comissariado das Nações Unidas para Refugiados. (2023, junho). *Global Trends Report 2022*. <https://www.unhcr.org/global-trends-report-2022>
- Alto Comissariado das Nações Unidas para Refugiados. (2024). *Refugee Data Finder*. <https://www.unhcr.org/refugee-statistics>
- Bakker, L., Dagevos, J., & Engbersen, G. (2017). Explaining the refugee gap: a longitudinal study on labour market participation of refugees in the Netherlands. *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 43(11), 1775-1791. <https://doi.org/10.1080/1369183X.2016.1251835>
- Bloch, A. (2000). Refugee settlement in Britain: The impact of policy on participation. *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 26(1), 75-88. <https://doi.org/10.1080/136918300115651>
- Bloch, A. (2002). Refugees' opportunities and barriers in employment and training. (179). Department for Work and Pensions, Leeds Corporate Document Service. https://www.researchgate.net/publication/237210603_Refugees'_Opportunities_and_Barriers_in_Employment_and_Training
- Bobbitt-Zeher, D. (2011). Gender discrimination at work: Connecting gender stereotypes, institutional policies, and gender composition of workplace. *Gender & Society*, 25(6), 764-786. <https://doi.org/10.1177/0891243211424741>
- Braun, V. & Clarke, V. (2006). Using thematic analysis in psychology. *Qualitative Research in Psychology*, 3(2), 77-101. <https://doi.org/10.1191/1478088706qp063oa>
- Bryman, A. (2012). *Social Research Methods* (4th edition). <https://arunodayauniversity.ac.in/wp-content/uploads/2025/01/Social-Research-Methods-4th-Edition-Bryman.pdf>
- Cajaty, J. (2021, junho 4). Direito ao trabalho: A especial proteção concedida aos refugiados. *Nova Refugee Legal Clinic*. https://novarefugeelegalclinic.novalaw.unl.pt/?blog_post=direito-ao-trabalho-a-especial-protecao-concedida-aos-refugiados
- Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género. (s.d.). *Glossário*. <https://www.cig.gov.pt/bases-de-dados/glossario/>
- Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género. (2018). *Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação 2018–2030: “Portugal + Igual”*. <https://www.cig.gov.pt>
- ComParte. (2021). *Como é começar do zero? O contributo dos refugiados para um processo de integração eficaz*. Fundação Maria Rosa/ComParte.
- Conselho Português para os Refugiados. (2024). *Activity and Impact Report 2024*.
- Conselho Português para os Refugiados. (s.d.). *Integração*. https://cpr.pt/integracao/?_gl=1*1x7o7ek*_ga*NDQ0ODg2NTAzLjE3NjA0NDUzOTY.*_up*MQ
- Constantino, C., & Minas, M. (2022). ‘My new home?’: Strategies and challenges of refugee integration programs in Portugal. *Journal of Community Psychology*, 50, 3792-3808. <https://doi.org/10.1002/jcop.22873>

- Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres. (1979, dezembro 18). *Série de Tratados das Nações Unidas*, n.º 2031 (XXIV), vol. 1249. Assembleia Geral das Nações Unidas. <https://www.ohchr.org/sites/default/files/cedaw.pdf>
- Convenção Relativa ao Estatuto dos Refugiados. (1951, julho 28). *Série de Tratados das Nações Unidas*, n.º 2545, vol. 189. Assembleia Geral das Nações Unidas. https://www.acnur.org/fileadmin/Documentos/portugues/BDL/Convencao_relativa_ao_Estatuto_dos_Refugiados.pdf
- Costa, I. (2024). *Integração de refugiados, mercado de trabalho e reconhecimento de qualificações: Comparação entre migrantes forçados da Ucrânia e de outros países* [Dissertação de mestrado, Iscte – Instituto Universitário de Lisboa]. Repositório Iscte. <http://hdl.handle.net/10071/33043>
- Creswell, J. W. (2009). *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches* (3rd ed.) Sage Publications.
- Declaração Universal dos Direitos Humanos. (1948, dezembro 10). *Série de Tratados das Nações Unidas*, n.º 217 A (III). Assembleia Geral das Nações Unidas. https://dcjri.ministeriopublico.pt/sites/default/files/documentos/pdf/declaracao_universal_dos_direitos_do_homem.pdf
- Duran, N. (2018). Dual discrimination of Syrian refugee women in the labour markets in Europe and Turkey: Identifying the challenges. *Journal of Social Policy Conferences*, 75(43), 43-67. <https://doi.org/10.26650/jspc.2018.75.0008>
- European Council on Refugees and Exiles. (2002). *Position on the integration of refugees in Europe*. https://ecre.org/wp-content/uploads/2016/07/ECRE-Position-on-the-Integration-of-Refugees-in-Europe_December-2002.pdf
- European Institute for Gender Equality. (2023, maio). *Discrimination against women*. <https://eige.europa.eu/publications-resources/thesaurus/terms/1221>
- Federal Office for Migration and Refugees. (2022, setembro). *Integration course for women*. <https://www.bamf.de/EN/Themen/Integration/ZugewanderteTeilnehmende/Integrationskurse/SpezielleKursarten/Frauen/frauen.html>
- Gaio Santos, G. (2010). Gestão, trabalho e relações sociais de género. Em V. Ferreira (Org.), *A igualdade de mulheres e homens no trabalho e no emprego em Portugal – Políticas e circunstâncias* (pp. 99-132). Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego.
- Gomis, R., Carrillo, P., Kapsos, S., & Mahajan, A. (2023). New data shine light on gender gaps in the labour market. ILO Briefs. https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@stat/documents/publication/wcms_870519.pdf
- Herold, R., Lieb, M., Borho, A., Voss, A., Unverzagt, S., Morawa, E., Rothermund, E., & Erim, Y. (2024). Working conditions and mental health of migrants and refugees in Europe considering cultural origin: A systematic review. *BMC Public Health*, 24(662). <https://doi.org/10.1186/s12889-024-18096-7>
- Hillmann, F., & Toğral Koca, B. (2021). "By women, for women, and with women": On the integration of highly qualified female refugees into the labour markets of Berlin and Brandenburg. 9(3). <https://doi.org/10.1186/s40878-020-00211-3>
- Hynie, M. (2018). The social determinants of refugee mental health in the post-migration context: A Critical Review. *The Canadian Journal of Psychiatry*, 63(5), 297-303. <https://doi.org/10.1177/0706743717746666>
- Instituto do Emprego e Formação Profissional. (s.d.). *Programa Integrar*. <https://www.iefp.pt/programa-integrar?tab=metodologia-e-acoas>
- International Labour Organization. (2022, fevereiro). *The gender gap in employment*:

- What's holding women back?* <https://www.ilo.org/infostories/en-GB/Stories/Employment/barriers-women#intro>
- Kracke, N., & Klug, C. (2021). Social Capital and Its Effect on Labour Market (Mis)match: Migrants' Overqualification in Germany. *Journal of International Migration & Integration* 22(3), 1573-1598. <https://doi.org/10.1007/s12134-021-00817-1>
- Lei n.º 27/2008 da Assembleia da República: Lei de Asilo. (2008). *Diário da República* n.º 124, Série I de 2008-06-30. <https://data.dre.pt/eli/lei/27/2008/06/30/p/dre/pt/html>
- Lei n.º 7/2009 da Assembleia da República: Código do Trabalho. (2009). *Diário da República* n.º 30/2009, Série I de 2009-02-12. <https://data.dre.pt/eli/lei/7/2009/p/cons/20250327/pt/html>
- Lei n.º 62/2017 da Assembleia da República: Regime da representação equilibrada entre mulheres e homens nos órgãos de administração e de fiscalização das entidades do setor público empresarial e das empresas cotadas em bolsa. (2017). *Diário da República* n.º 147/2017, Série I de 2017-08-01. <https://data.dre.pt/eli/lei/62/2017/08/01/p/dre/pt/html>
- Macedo, E., & Santos, S. (2009). Apenas mulheres? Situação das mulheres no mercado de trabalho em quatro países europeus. *ex aequo – Revista da Associação Portuguesa de Estudos sobre as Mulheres* 19, 129-155. <http://repositorio-aberto.up.pt/bitstream/10216/60799/2/84945.PDF>
- Maia, B. R. (2022). *Integração socioprofissional da população refugiada em Portugal* [Dissertação de mestrado, Iscte – Instituto Universitário de Lisboa]. Repositório Iscte. <http://hdl.handle.net/10071/27016>
- Maroy, C. (1997). A análise qualitativa de entrevistas. Em L. Albarello, F. Digneffe, J.-P. Hiernaux, C. Maroy, D. Ruquoy, & P. de Saint Georges, *Práticas e Métodos de Investigação em Ciências Sociais* (1ª ed., pp. 117-155). Gradiva.
- McGuinness, S., & Byrne, D. (2015). Born Abroad and Educated Here: Examining the Impacts of Education and Skill Mismatch among Immigrant Graduates in Europe. *IZA Journal of Migration*, 4(17), 1-30. <http://dx.doi.org/10.1186/s40176-015-0039-6>
- Monteiro, R. (2010). Genealogia da lei da igualdade no trabalho e no emprego desde finais do Estado Novo. Em V. Ferreira (Org.), *A igualdade de mulheres e homens no trabalho e no emprego em Portugal – Políticas e circunstâncias* (pp. 31-54). Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego.
- Organização Internacional do Trabalho. (fevereiro, 2022). *The Gender Gap in employment: What's Holding Women back?* <https://www.ilo.org/infostories/en-GB/Stories/Employment/barriers-women#intro>
- Organização Internacional do Trabalho. (2023). *New data shine light on gender gaps in the labour market*. https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@stat/documents/publication/wcms_870519.pdf
- Pacto Internacional sobre os Direitos Civis e Políticos. (1966, dezembro 16). *Série de Tratados das Nações Unidas*, n.º 2200-A (XXI), vol. 999. Assembleia Geral das Nações Unidas. https://www.cne.pt/sites/default/files/dl/2_pacto_direitos_civis_politicos.pdf
- Pereira, C., Carvalho, A. & Ortiz, A. (no prelo). Políticas de acolhimento e integração de refugiados em Portugal. Os casos de emergência humanitária do Afeganistão e da Ucrânia em 2021 e 2022. Em J. Azevedo, R. Freitas, C. Carvalho & C. Granjo (Orgs.), *A Investigação e o Ensino da Ação Humanitária em Países de Língua Portuguesa*. Lisboa: Instituto Camões.
- Pinheiro, A. (2023). *Integração de refugiados no mercado laboral: Estudo de caso no Fundão* [Dissertação de mestrado, Iscte – Instituto Universitário de Lisboa]. Repositório Iscte. <http://hdl.handle.net/10071/31327>

- PORDATA. (2025). *Pordata retrata o perfil da mulher em Portugal*. https://www.pordata.pt/sites/default/files/2025-03/2025_03_8_pr_dia_da_mulher_final_2.pdf
- Portaria n.º 183/2020 da Presidência do Conselho de Ministros: Cria os cursos de Português Língua de Acolhimento, assim como as regras a que obedecem a sua organização, funcionamento e certificação. (2020). *Diário da República* n.º 151/2020, Série I de 2020-08-05. <https://data.dre.pt/eli/port/183/2020/08/05/p/dre/pt/html>
- Presidência do Conselho de Ministros. (2018). *Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação 2018-2030 – Portugal + Igual*. <https://www.portugal.gov.pt/download-ficheiros/ficheiro.aspx?v=%3d%3dBAAAAB%2bLCAAAAAAABAAzMTA2AQD%2fxLmvBAAAAA%3d%3d>
- Presidência do Conselho de Ministros. (2024). *Plano de Ação para as Migrações*. <https://www.portugal.gov.pt/pt/gc22/governo/comunicados/plano-de-acao-para-as-migracoes>
- Quivy, R. & Campenhoudt, L. V. (1995). *Manual de Investigação em Ciências Sociais* (5ª ed.). Gradiva.
- Rottmann, S. B., & Nimer, M. (2020). Language learning through an intersectional lens: Gender, migrant status, and gain in symbolic capital for Syrian refugee women in Turkey. *Multilingua*, 40(1), 1-19. <https://doi.org/10.1515/multi-2020-0035>
- Ruquoy, D. (1997). Situação de entrevista e estratégia do entrevistador. Em L. Albarello, F. Digneffe, J.-P. Hiernaux, C. Maroy, D. Ruquoy, & P. de Saint Georges. *Práticas e Métodos de Investigação em Ciências Sociais*. (1ª ed., pp. 84-116). Gradiva.
- Salikutluk, Z., & Menke, K. (2021). Gendered integration? How recently arrived male and female refugees fare on the German labour market. *Journal of Family Research*, 33(2), 284-321. <https://doi.org/10.20377/jfr-474>
- 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. <https://doi.org/10.4000/etnografica.2522>
- Serviço Jesuíta aos Refugiados. (s.d.). *Apoio à empregabilidade*. <https://www.jrsportugal.pt/apoio-emprego/>
- The Global Economy. (s. d.). *Female labor force participation – Country rankings*. https://www.theglobaleconomy.com/rankings/female_labor_force_participation/
- Verniers, C., & Vala, J. (2018). Justifying gender discrimination in the workplace: The mediating role of motherhood myths. *PLOS ONE*, 13(7). <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0190657>
- World Economic Forum. (2023, June). *Global Gender Gap Report 2023*. https://www3.weforum.org/docs/wef_gggr_2023.pdf
- World Economic Forum. (2024, June). *Global Gender Gap Report 2024*. <https://www.weforum.org/publications/global-gender-gap-report-2024/>
- Zacher, H. (2018). *Career development of refugees*. Em J. A. Athanasou & H. N. Perera (Eds.), *International handbook of career guidance* (2ª ed., pp. 359-384). Springer. https://www.researchgate.net/publication/324528948_Career_Development_of_Refugees/references

Anexos

Anexo A. Guião das Entrevistas a mulheres requerentes de asilo em português

Caracterização da entrevistada

1. Que idade tem?
2. De que país veio? E de que região?
3. Há quanto tempo está em Portugal?
4. Veio sozinha ou acompanhada? Se veio acompanhada, por quem? Qual o seu agregado familiar?
5. Tem filhos/as? Quantos/as? De que género? De que idades?

Experiência qualificacional e profissional anterior

1. No seu país de origem, trabalhava?
2. Se sim, onde e qual era a sua profissão?
3. Qual é o seu nível de escolaridade (anos de escolaridade) e formação profissional adquiridos anteriormente à vinda para Portugal?
4. Conseguiu trazer para Portugal os documentos que comprovam essas qualificações?

Processo de asilo

1. Em que fase está o seu processo de asilo?
2. Já tem autorização de residência?

Apoios institucionais

1. Que apoios lhe têm sido oferecidos em Portugal (formação profissional, aumento de qualificações escolares, aulas de português, etc.)?
2. E especificamente na procura de emprego? Por exemplo, na guarda das crianças, caso existam?
3. Como avalia esses apoios? Quais as dificuldades encontradas para o seu usufruto?
4. Há apoios que gostaria de ter tido e não teve?

Discriminação

1. Desde que chegou a Portugal teve alguma experiência em que se sentiu discriminada? Em que contextos?
2. E nomeadamente em processos de recrutamento ou no local de trabalho, caso já tenha tido experiências profissionais em Portugal?
3. Se sim, sentiu que essa discriminação esteve relacionada com o facto de ser refugiada? E com o facto de ser mulher? E/ou com outros fatores (nacionalidade, raça/etnia, religião, cultura...)?
4. Pode dar exemplos concretos de situações de discriminação pelo facto de ser mulher?
5. Acha que se fosse um homem teria mais facilidade em encontrar um emprego ou um emprego? Acha que as mulheres enfrentam as mesmas dificuldades do que os homens ou há especificidades?

Acesso ao emprego em Portugal

1. Encontrar um emprego é algo que deseja? Tem se sentido apoiada nesse processo?
2. Considera que teve/tem/terá obstáculos no acesso ao emprego? Se sim, qual(is)?
3. Como é que foi o processo de reconhecimento das suas qualificações académicas anteriores?
4. E na obtenção de documentos exigidos pelas entidades empregadoras para trabalhar?
5. Como tem sido a sua experiência relativamente à aprendizagem da língua? Tem sido uma barreira para trabalhar?
6. Se tem filhos(as), já teve de recusar oportunidades de emprego por motivos familiares, como cuidar dos filhos?
7. Sente mais barreiras no acesso a empregos que exigem mais qualificações?

Atividade profissional em Portugal

1. Pode descrever a(s) experiência(s) de trabalho que teve em Portugal?
2. Qual era o tipo de emprego? E o ambiente? Sentiu-se acolhida?
3. Que dificuldades encontrou nesse(s) local(is) de trabalho?
4. Consegue identificar aspetos que facilitaram a sua integração?
5. Que tipo de emprego gostaria de ter?
6. Pensa que vai conseguir obtê-lo?
7. Se não, porquê? O que pensa precisar para o conseguir?
8. Comparando com o seu contexto de origem, houve alguma alteração na sua necessidade ou motivação para trabalhar?

Futuro

1. Que tipo de emprego gostaria de ter em Portugal?
2. Que mudanças considera essenciais para que as mulheres refugiadas e requerentes de asilo tenham mais oportunidades no mercado de trabalho português?
3. Há algo mais que gostaria de partilhar sobre a sua experiência de integração em Portugal?

Anexo B. Guião das Entrevistas a mulheres requerentes de asilo em inglês

Characterisation of the interviewee

1. How old are you?
2. Which country did you come from? And which region?
3. How long have you been in Portugal?
4. Did you come alone or accompanied? If accompanied, by whom? What is your family unit?
5. Do you have children? How many? What gender? What ages?

Previous qualifications and professional experience

1. Did you work in your country of origin?
2. If so, where and what was your profession?
3. What is your level of education (years of schooling) and professional training acquired prior to coming to Portugal?
4. Were you able to bring documents proving these qualifications to Portugal?

Asylum process

1. What stage is your asylum process at?
2. Do you already have a residence permit?

Institutional support

1. What kinds of support have you been offered in Portugal (vocational training, improvement of educational qualifications, Portuguese language classes, etc.)?
2. And specifically in relation to job searching? For example, childcare support, if applicable?
3. How do you evaluate these forms of support? What difficulties have you encountered in accessing them?
4. Are there types of support you would have liked to receive but did not?

Discrimination

1. Since arriving in Portugal, have you had any experiences where you felt discriminated against? In what contexts?

2. Specifically, have you experienced discrimination in recruitment processes or in the workplace, if you have worked in Portugal?
3. If so, do you feel that this discrimination was related to being a refugee? Or to being a woman? And/or to other factors (nationality, race/ethnicity, religion, culture, etc.)?
4. Can you give specific examples of situations where you felt discriminated against because you are a woman?
5. Do you think that if you were a man, it would be easier to find a job? Do you think women face the same difficulties as men, or are there specific issues?

Access to employment in Portugal

1. Is finding a job something you want? Have you felt supported in this process?
2. Do you think you have faced/are facing/will face obstacles in accessing employment? If so, what are they?
3. How was the process of recognizing your previous academic qualifications?
4. And obtaining the documents required by employers to work?
5. How has your experience been in terms of learning the language? Has it been a barrier to working?
6. If you have children, have you ever had to turn down job opportunities for family reasons, such as childcare?
7. Do you feel there are more barriers to accessing jobs that require higher qualifications?

Professional activity in Portugal

1. Can you describe your work experience(s) in Portugal?
2. What type of job was it? And what was the work environment like? Did you feel welcome?
3. What difficulties did you encounter in that (those) workplace(s)?
4. Can you identify aspects that facilitated your integration?
5. What kind of job would you like to have?
6. Do you think you will be able to get it?
7. If not, why? What do you think you need in order to achieve it?
8. Compared with your situation in your country of origin, has there been any change in your need or motivation to work?

Future

1. What type of job would like to have in Portugal?
2. What changes do you consider essential for refugee and asylum-seeking women to have more opportunities in the Portuguese labour market?
3. Is there anything else you would like to share about your experience of integration in Portugal?

Anexo C. Consentimento Informado em português

O presente estudo decorre no **ISCTE – Instituto Universitário de Lisboa**, no âmbito de uma dissertação do Mestrado em Ação Humanitária. O estudo tem por objetivo conhecer os principais desafios enfrentados pelas mulheres refugiadas ao procurar emprego em Portugal. O estudo é realizado por Maria Dinis [mdfbd@iscte-iul.pt], que poderá contactar caso pretenda esclarecer uma dúvida ou partilhar algum comentário.

A sua participação no estudo, que será muito valorizada pois irá contribuir para o avanço do conhecimento neste domínio da ciência, consiste em participar numa entrevista individual, que incidirá sobre a sua experiência e perceção sobre o acesso ao mercado de trabalho em Portugal. A entrevista poderá ser gravada em áudio, com a sua autorização, apenas para efeitos de análise posterior. Não existem riscos significativos expectáveis associados à participação no estudo. A participação no estudo é estritamente **voluntária**: pode escolher livremente participar ou não participar. Se tiver escolhido participar, pode interromper a participação em qualquer momento sem ter de prestar qualquer justificação. Para além de voluntária, a participação é também **anónima e confidencial**. Em nenhum momento do estudo precisa de se identificar.

Declaro ter compreendido os objetivos do que me foi proposto e explicado pela investigadora, ter-me sido dada a oportunidade de fazer todas as perguntas sobre o presente estudo e para todas elas ter obtido uma resposta esclarecedora, pelo que **aceito** nele participar.

_____ (local), ____/____/____ (data)

Nome: _____

Assinatura: _____

Anexo D. Consentimento Informado em inglês

This study is being conducted at **ISCTE – Lisbon University Institute**, as part of a Master's thesis in Humanitarian Action. The study aims to identify the main challenges faced by refugee women when looking for work in Portugal.

The study is being conducted by Maria Dinis [mdfbd@iscte-iul.pt], whom you may contact if you have any questions or comments.

Your participation in the study, which will be greatly appreciated as it will contribute to the advancement of knowledge in this field of science, consists of participating in an individual interview, which will focus on your experience and perception of access to the labour market in Portugal. The interview may be audio recorded, with your permission, for the sole purpose of subsequent analysis. There are no significant risks associated with participating in the study. Participation in the study is strictly **voluntary**: you are free to choose whether or not to participate. If you choose to participate, you may withdraw at any time without having to provide any justification. In addition to being voluntary, participation is also **anonymous** and **confidential**. At no point during the study will you be required to identify yourself.

I declare that I have understood the objectives of what has been proposed and explained to me by the researcher, that I have been given the opportunity to ask all questions about this study and that I have received clear answers to all of them, and therefore I **agree** to participate.

_____ (location), ____/____/____ (date)

Name: _____

Signature: _____