

iscte

INSTITUTO
UNIVERSITÁRIO
DE LISBOA

Integração socioprofissional da população refugiada em Portugal

Beatriz Ribeiro Maia

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

Orientador(a):

Professora Doutora Carla Moleiro, Professora Associada com Agregação, Iscte – Instituto Universitário de Lisboa

Novembro, 2022

Departamento de Psicologia Social e das Organizações

Integração socioprofissional da população refugiada em Portugal

Beatriz Ribeiro Maia

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

Orientador(a):

Professora Doutora Carla Moleiro, Professora Associada com Agregação, Iscte – Instituto Universitário de Lisboa

Novembro, 2022

Agradecimento

À Professora Doutora Carla Moleiro, pela disponibilidade, atenção e paciência na orientação desta jornada com muitos obstáculos.

À Professora Doutora Sandra Roberto e ao Centro Português para os Refugiados por disponibilizarem os dados do Projeto “Destino: Integração”, que sem eles nada disto seria possível.

Ao Casanova por ser o meu companheiro de estudo nos últimos meses e um grande amigo.

Ao Fábio por toda a paciência, carinho e motivação constante.

À Patrícia por ser a minha companheira de todas as horas e, principalmente, por me ajudar a saber respirar fora do estudo.

A todas as pessoas que se mostraram disponíveis para colaborar neste estudo, contando as suas experiências e histórias e permitindo um conhecimento um pouco melhor um mundo que não é o nosso.

A todas as pessoas que me deram palavras de apoio e incentivo nesta longa jornada.

Por último, é importante salientar o financiamento PT/2019/FAMI/454 do Projeto “Destino: Integração” e agradecer ao Centro Português para os Refugiados enquanto proponente do Projeto e ao Iscte – Instituto Universitário de Lisboa enquanto parceiro do mesmo.

Resumo

O presente estudo teve como objetivo compreender as dinâmicas na entrada do mercado de trabalho por parte da população refugiada presente em Portugal, identificando barreiras e recursos disponíveis identificados como facilitadores do acesso ao trabalho. Pretendeu também identificar diferenças de género na integração socioprofissional, entre homens e mulheres refugiadas. Para tal, foram analisadas entrevistas a 17 pessoas refugiadas em Portugal, oito mulheres e nove homens, com idades compreendidas entre os 20 e os 46 anos. Estas entrevistas foram realizadas no âmbito do Projeto “Destino: Integração”, tendo os participantes sido recrutados através de duas organizações de acolhimento de pessoas refugiadas. As entrevistas foram realizadas presencialmente e analisadas segundo a técnica de análise temática. Através desta análise foram identificados dois grandes temas: barreiras e facilitadores da entrada no mercado de trabalho; fazendo parte destes dois grupos diversas categorias, que se desenvolviam em subcategorias, interligadas entre si. Para além disso, foram analisadas dinâmicas de género presentes na integração socioprofissional da população refugiada. A entrada no mercado de trabalho foi caracterizada pela existências de diversas barreiras estruturais e abrangentes a toda a população refugiada em Portugal, sendo identificados, no geral, poucos recursos facilitadores da integração socioprofissional, evidenciando as mulheres refugiadas como um grupo a necessitar de uma intervenção social específica para uma integração no trabalho bem-sucedida. Assim, este estudo constitui um passo para uma melhor compreensão das dinâmicas e obstáculos experienciados pela população refugiada que procura emprego no contexto português, salientando as diferenças de género entre homens e mulheres refugiadas no acesso ao trabalho.

Palavras-chave: população refugiada, integração socioprofissional, género.

Abstract

The present study aimed to understand the dynamics of the labor market entry by the refugee population in Portugal, identifying barriers and available resources identified as facilitators of work access. It also intended to identify gender differences in socio-professional integration, between refugee men and women. For this purpose, interviews with 17 refugees in Portugal were analyzed, eight women and nine men, aged between 20 and 46 years old. These interviews were carried out within the scope of the Project “Destino: Integração”, with participants recruited through two organizations hosting refugees. The interviews were conducted in person and analyzed using the thematic analysis technique. Through this analysis, two major themes were identified: barriers and facilitators of the labor market access; as part of these two groups, different categories emerged, which were developed into subcategories, interconnected with each other. In addition, gender dynamics in the socio-professional integration of the refugee population were analyzed. The access to the labor market was characterized by the existence of various structural and comprehensive barriers to the group of refugee population in Portugal, with, in general, few resources being identified as facilitators of socio-professional integration, highlighting refugee women as a group in need of a specific social intervention for successful work integration. Thus, this study contributed to a better understanding of the dynamics and obstacles experienced by the refugee population seeking employment in the portuguese context, highlighting the gender differences between men and women refugees in the access to work.

Keywords: refugees, socio-professional integration, gender.

Glossário de siglas

CPR - Centro Português para os Refugiados

ECRE - European Council on Refugees and Exiles

ONG - Organização Não Governamental

SEF - Serviço de Estrangeiros e Fronteiras

Índice

Agradecimento	iii
Resumo	v
Abstract	vii
Glossário de Siglas	ix
Capítulo 1. Introdução	1
Capítulo 2. Revisão da Literatura	3
2.1. A integração de pessoas refugiadas no mercado de trabalho	3
2.2. A integração socioprofissional enquanto facilitadora da integração social	4
2.3. Dificuldades e barreiras no acesso ao trabalho para as pessoas refugiadas	5
2.4. Interseccionalidade na inserção no mercado de trabalho de pessoas refugiadas	9
2.5. Definição do Problema de Investigação	14
Capítulo 3. Método	15
3.1. Participantes	16
3.2. Instrumento	17
3.3. Procedimento	17
3.4. Análise de Conteúdo	18
Capítulo 4. Resultados	19
4.1. Barreiras	20
4.2. Facilitadores	28
4.3. Integração de mulheres em situação de refúgio em Portugal	35
Capítulo 5. Discussão	39
5.1. Limitações	45
5.2. Implicações e direções futuras	45
Referências Bibliográficas	47
Anexos	51

CAPÍTULO 1

Introdução

A Convenção de Genebra de 1951 e, mais tarde, o Protocolo de 1967 definiram como refugiado toda e qualquer pessoa que se encontre fora do seu país de origem e não pode ou não quer retornar a ele, devido a uma perseguição por motivos de raça, religião, nacionalidade, pertença a um determinado grupo social ou opinião política. Inclui-se também como “refugiada” qualquer pessoa retirada do seu país de nacionalidade como resultado de conflitos violentos, violações graves de direitos humanos ou outras formas de violência (ACNUR, 2011).

O número de refugiados cresce todos os anos, atingindo recordes nunca vistos anteriormente. Na primeira metade de 2021, mais de 84 milhões de pessoas foram forçadas a deslocar-se face a perseguições, conflitos, violência ou violações de direitos humanos. Cerca de 26.6 milhões de refugiados encontram-se pelo mundo, existindo ainda 4.4 milhões de requerentes de asilo (USA for UNHCR - The UN Refugee Agency, n.d.).

Relativamente a Portugal, não há uma fonte nacional que nos forneça o número de refugiados estatutários em Portugal. No entanto, Portugal não tem uma grande tradição no que refere à receção de requerentes de asilo (Sousa & Costa, 2016). Analisando o número de requerentes de asilo em Portugal, entre 2011 e 2020, observamos uma evolução face ao início da década (+225% em 2015), tendo o seu pico em 2019, com 1.820 pedidos de asilo, decrescendo no ano seguinte, devido aos efeitos pandémicos da Covid-19. Apesar disto, Portugal não se destaca nos países com mais solicitações de proteção internacional, sendo dos países da União Europeia que menos pedidos recebe (de Oliveira, 2021, p. 38).

Existindo em Portugal uma política de recetividade a refugiados, torna-se fundamental que se trabalhem as questões do acolhimento e integração de refugiados, com um foco na compreensão deste processo de integração, especificamente em Portugal enquanto país que acolhe. A integração social numa nova sociedade apresenta-se, de uma forma geral, como desafiante, não sendo, portanto, uma exceção para as pessoas refugiadas em Portugal.

Aqui, a integração apresenta-se como um conceito chave quando se fala da adaptação de pessoas refugiadas e pode ter variadas interpretações, dependendo de valores culturais e políticos. Castles e outros autores (2003) propuseram-se, entre os anos 1996 e 2001, a fazer um levantamento da literatura existente sobre a integração, chegando à conclusão que: *“There is no single, generally accepted definition, theory or model of immigrant and refugee integration.”* (p.114). Apesar do debate ambíguo sobre o conceito de integração, os autores chegaram a um glossário que traz uma ideia geral dos significados atribuídos a termos específicos relativos à

integração de imigrantes e refugiados. Desta forma, a integração é considerada o processo através do qual imigrantes e refugiados se tornam parte da sociedade de acolhimento. Este significado, porém, toma como ponto de partida um processo quase de assimilação, em que apenas os indivíduos recém-chegados têm de se adaptar à sociedade e à cultura dominantes, algo que em sociedades multiculturais como as que vivemos atualmente não ocorre. Assim sendo, a integração acaba por ser antes vista como um processo dinâmico e recíproco, que envolve tanto uma mudança de valores, normas e comportamentos dos recém-chegados como dos membros da sociedade que acolhe.

Sendo o acesso ao emprego um dos grandes temas gerais que constituem o que é considerado pela literatura enquanto uma integração “bem sucedida”, existindo barreiras estruturais que interferem com essa mesma integração (Ager & Strang, 2008), torna-se essencial aprofundar a integração socioprofissional da população refugiada em Portugal, com especial foco nas mulheres refugiadas.

Assim, o presente estudo propõe-se a compreender as barreiras e os facilitadores na entrada no mercado de trabalho em Portugal, com um foco interseccional de género, permitindo identificar as diferenças de género no acesso ao mercado de trabalho por parte da população refugiada, oferecendo, portanto, uma inovação importante para a investigação e para a intervenção social com esta população.

Foi escolhida a abordagem metodológica qualitativa, devido à especificidade do tema, já que esta permite uma melhor compreensão e aprofundamento do conteúdo. Foram analisadas entrevistas semiestruturadas, realizadas em Portugal, país de estudo. A análise de conteúdo contemplou a identificação de diversos temas comuns nas entrevistas aos homens e mulheres refugiadas, nomeadamente quanto às barreiras estruturais no acesso ao emprego, recursos disponíveis, etc.. Os resultados deste estudo podem contribuir para aumentar a compreensão sobre as dinâmicas existentes no acesso ao trabalho por parte da população refugiada, especificamente por parte das mulheres refugiadas e, dessa forma, contribuir para a construção de intervenções sociais que tenham em vista uma melhor integração socioprofissional desta população.

CAPÍTULO 2

Revisão da Literatura

Ager e Strang (2008) identificam quatro temas gerais do que constitui uma integração “bem sucedida”: (1) Acesso ao emprego, habitação, educação e saúde; (2) Direitos e práticas de cidadania; (3) Conexões sociais dentro e entre grupos dentro da comunidade; (4) Barreiras estruturais que facilitam ou dificultam essa conexão, i.e., língua, cultura e meio ambiente local. Desta forma, percebemos que, tal como a literatura nos revela, as políticas de entrada, definidoras do acesso ao emprego, a serviços sociais, à educação, entre outros, vão determinar fortemente a integração dos recém-chegados, sendo a população refugiada particularmente suscetível a mudanças no contexto social e político (Hynie, 2018).

Por sua vez, a aculturação, de acordo com Redfield e colegas (1936), “*comprehends those phenomena which result when groups of individuals having different cultures come into continuous first-hand contact, with subsequent changes in the original cultural patterns of either or both groups.*”, ou seja, consiste no processo de combinar os elementos da nova cultura com a cultura antiga e familiar. Esta engloba todo o processo através do qual se espera que imigrantes aprendam a língua, os valores e as práticas culturais dominantes do país de imigração (Castles et al., 2003). Desta forma, embora o termo aculturação seja supostamente neutro, este parece pressupor que um dos grupos (normalmente migrantes) seja alvo de mais mudanças do que o outro, induzindo a renúncia dos valores culturais desse grupo (Berry, 2003; Redfield et al., 1936).

2.1. A integração de pessoas refugiadas no mercado de trabalho

O acesso ao trabalho, a habitação, educação e saúde são amplamente reconhecidas na literatura como sendo aspetos fundamentais da integração social numa nova sociedade. A área do emprego especificamente é um dos fatores da integração de pessoas refugiadas mais pesquisados, sendo apontado como um indicativo de uma integração de sucesso (Ager & Strang, 2008).

O acesso ao mercado de trabalho por parte de pessoas refugiadas e as medidas que são adotadas para o garantir são reconhecidas desde há muito como o meio básico para a integração social. A entrada no mesmo não reflete apenas o acesso ao mercado de trabalho por si só, mas relaciona-se também ao acesso a outros recursos socialmente relacionados como o acesso à

habitação ou à formação (Gregori, 2006). O European Council on Refugees and Exiles (ECRE; 2002) afirma que a falta de acesso ao mercado de trabalho durante a fase de acolhimento dificulta seriamente a integração a longo prazo, sendo recomendado que quaisquer restrições ao emprego existentes sejam levantadas o mais cedo possível, já que o emprego é um fator chave para o processo de integração. As pessoas refugiadas que se tornam desempregadas de longa duração correm o risco de não se integrarem (Valtonen, 1994).

Castles e colaboradores (2003) realizaram um *mapping* dos diferentes indicadores que organizações não governamentais (ONGs) utilizam na análise da empregabilidade de pessoas migrantes e em situação de refúgio: quem se requalifica com sucesso e está apto a exercer a sua profissão de origem; quem tem as suas qualificações reconhecidas para fins académicos ou laborais; o número de candidaturas de emprego realizadas, entrevistas atendidas e ofertas de emprego concedidas; o número de pessoas refugiadas e de migrantes independentes bem-sucedidos; o número de imigrantes e pessoas refugiadas que criaram negócios de sucesso; as taxas de desemprego entre imigrantes e pessoas refugiadas (considerando a interseccionalidade das diferentes categorias em que se inserem imigrantes e indivíduos em situação de refúgio, como sexo, nacionalidade, idade e outras); a distribuição do emprego por ocupação e indústria; os *outcomes* económicos (o salário recebido ou a aquisição de casa própria) de imigrantes e pessoas em situação de refúgio em comparação com os da população maioritária. O *mapping* realizado por estes autores reflete ainda sobre a necessidade de uma discussão pública com todos os grupos que trabalham nesta área sobre os indicadores mais apropriados para analisar o emprego de pessoas refugiadas, de forma a que se encontre um conjunto compreensivo de indicadores que cubram os aspetos mais significativos da integração, tendo em conta as diferentes prioridades e objetivos dos diversos grupos.

2.2. A integração socioprofissional enquanto facilitadora da integração social

A empregabilidade funciona como um ator chave na integração no país de acolhimento já que promove interações com a população do país de acolhimento, aumenta a oportunidade de aprendizagem da língua, promove a independência e autossuficiência económica do indivíduo e da sua família, bem como a reconstrução do futuro, restabelecendo a sua autoestima e a autoconfiança (Knox, 1997). Assim, pessoas em situação de refúgio que trabalham mais facilmente se ajustam ao país de acolhimento, ao contrário de quem se encontra desempregado ou dependente de apoio do Estado. No entanto, a realidade é que as pessoas refugiadas e

requerentes de asilo se apresentam como um dos maiores grupos desempregados, experienciando níveis muito mais altos de desemprego do que outros grupos (Bach & Carroll-Seguin, 1986; Bloch, 2000).

Considerado que muitas pessoas em situação de refúgio são altamente qualificadas, com diplomas universitários e formação profissional elevada, o facto de não se conseguirem inserir significativamente no mercado de trabalho é uma perda substancial tanto para elas, a nível individual, como para as famílias e para o próprio país que os acolhe (Carey-Wood et al., 1995), já que seriam gerados novos consumos e seria expandida a contribuição tributária. Estes benefícios, no entanto, só poderão ser alcançados, se os países permitirem que quem se encontra em situação de refúgio trabalhe sem limites setoriais ou geográficos, circule livremente e tenha direito a proteções sociais robustas (Ginn et al., 2022).

2.3. Dificuldades e barreiras no acesso ao trabalho para as pessoas refugiadas

As dificuldades de acesso ao mercado de trabalho e a mobilidade descendente representam os principais problemas enfrentados pelas pessoas refugiadas a um nível geral (ECRE, 2002). As barreiras estruturais ao mercado de trabalho operam a níveis diferentes.

O *2022 Global Refugee Work Rights Report* (Ginn et al., 2022) reconhece que todos os países impõem barreiras ao acesso ao mercado de trabalho e aos direitos trabalhistas das pessoas refugiadas, havendo um desequilíbrio entre o que é apresentado na lei e o que é realizado na prática. As leis dos países onde a estrutura legal para os direitos laborais é melhor não são implementadas na sua totalidade, sendo que 55% das pessoas refugiadas vivem num país que, na prática, restringe significativamente os seus direitos laborais, enquanto 19% vive num país que restringe bastante os seus direitos no trabalho. Os países economicamente mais ricos geralmente oferecem mais direitos laborais para as pessoas com estatuto de refugiados, porém o acesso ao próprio estatuto é dificultado e limitado, o que restringe os direitos laborais. É, portanto, frequente os países não emitirem as autorizações burocráticas necessárias para que estas pessoas consigam trabalhar ou a imposição de outras barreiras administrativas ou de fiscalização.

No contexto europeu, são poucos os países que permitem que os requerentes de asilo trabalhem durante o período em que aguardam uma decisão sobre o seu pedido de asilo. Depois de se ser reconhecido o estatuto de refugiado, a maioria recebe permissão para trabalhar. No entanto, são reconhecidos os problemas de desemprego, subemprego, mobilidade descendente

e insegurança no emprego que um grande número de pessoas refugiadas em toda a Europa enfrenta, apesar das qualificações de alto nível e até mesmo requalificação no país de acolhimento (ECRE, 2002).

Desta forma, as principais dificuldades e barreiras na entrada para o mercado de trabalho sentidas pelas pessoas em situação de refúgio que a literatura destaca são:

(1) *Elegibilidade para o trabalho*

Uma das barreiras de acesso ao trabalho mais relevante é a elegibilidade para o trabalho, onde existe uma longa espera para obter os documentos necessários para trabalhar, com tempos de espera que variam entre os seis meses até um ano (podendo até ser mais longo) por uma autorização de trabalho, fazendo com que pessoas refugiadas não possam trabalhar legalmente e, conseqüentemente, não tenham acesso a dinheiro durante este período (Carey-Wood et al., 1995). Este último ponto faz com que, por exemplo, em Portugal, a maioria das pessoas refugiadas ou requerentes de asilo tenham de iniciar a procura de emprego sem ter os documentos necessários por parte do Serviço de Estrangeiros e Fronteiras (SEF) para obter um emprego legal (Crepaldi & Pereira, 2021).

(2) *Reconhecimento de qualificações e de experiências de trabalho anteriores*

A grande maioria das pessoas em situação de refúgio vive em países sem serviços financeiros acessíveis e onde não conseguem obter certificados académicos e profissionais dos seus países de origem (Ginn et al., 2022; Khan-Gökkaya & Mösko, 2021). Esta é uma realidade retratada várias vezes na literatura, que refere a dificuldade de reconhecer qualificações e experiências de trabalho anterior. Aqui, a dificuldade acresce quando a maioria das pessoas refugiadas não conseguem apresentar provas de qualificações anteriores e, quando conseguem, os empregadores podem não reconhecê-las (Ager & Strang, 2008; ECRE, 2002). Aliado a isto, os custos dos exames e procedimentos burocráticos para o reconhecimento de certificados profissionais ou académicos são tão elevados que se tornam impeditivos (ECRE, 2002). O facto destas qualificações não serem transferíveis vai afetar a participação no mercado de trabalho e os próprios trabalhos que pessoas em situação de refúgio vão exercer no país que as está a acolher, impossibilitando-as de utilizar o conhecimento e experiências que possuem (Bloch, 2000).

Especificamente em Portugal, a Lei do Asilo (Lei n.º 27/2008, de 30 de junho) confere aos requerentes de asilo, refugiados e beneficiários de proteção subsidiária o direito de acesso ao mercado de trabalho, recebendo os mesmos direitos laborais que os cidadãos portugueses. Estes podem trabalhar após a aceitação do seu pedido de asilo e de obterem a autorização de trabalho (que demora cerca de um mês). No entanto, uma das dificuldades mais sentidas é, precisamente,

o reconhecimento de certificados profissionais para pessoas refugiadas, já que não há nenhum processo para reconhecer as credenciais profissionais daqueles que não têm acesso aos seus diplomas originais (Ginn et al., 2022).

Para além disto, as pessoas refugiadas enfrentam (3) uma interrupção da carreira devido à fuga do país de origem, que pode levar à perda de identidade profissional; (4) a falta de experiência de trabalho no país de acolhimento (Carey-Wood et al., 1995), tanto pela (5) dificuldade em encontrar oportunidades de emprego nas áreas de experiência profissional anterior, como pela (6) resistência dos empregadores em dar trabalho a esta população (Crepaldi & Pereira, 2021; Nash et al., 2006); e ainda, (7) a falta de competências linguísticas e fluência insuficiente na língua do país de origem (Carey-Wood et al., 1995; Khan-Gökkaya & Mösko, 2021) que dificulta a entrada no mercado de trabalho.

Por fim, quando entram no mercado de trabalho experienciam (8) problemas de exploração e discriminação, tanto direta como indireta que, mesmo em países com uma forte legislação antidiscriminação, são difíceis de prevenir na prática (ECRE, 2002; Khan-Gökkaya & Mösko, 2021). O ECRE (2002) recomenda que os governos europeus procurem legislar e criar sistemas de monitoramento do assédio racial de forma a combater a discriminação no mercado de trabalho e no local de trabalho, e que seja promovida a igualdade de oportunidades. Para além disso, recomenda que existam sistemas de reclamações facilmente acessíveis e mecanismos de aplicação da Lei. Em Portugal, qualquer pessoa que tenha sido vítima de discriminação (ou que tenha presenciado uma situação de discriminação) poderá comunicar de forma eletrónica o acontecimento através do Portal da Queixa Online, disponível no site da Comissão para a Igualdade e contra a Discriminação Racial (CICDR). No entanto, o formulário de denúncia eletrónica apenas está disponível na língua portuguesa, sendo, portanto, excluyente de todas as vítimas não-falantes de português.

Também o estudo de Carey-Wood e colaboradores (1995) mostrou que a luta para entrar no mercado de trabalho dominava as preocupações das pessoas refugiadas entrevistadas. A taxa de desemprego apresentava-se muito superior à de outras minorias étnicas e quem se encontrava empregado estava em trabalhos inferiores ao seu nível de qualificação formal – o chamado subemprego. A maioria das pessoas refugiadas empregadas encontravam-se a trabalhar para o Estado ou para setores voluntários, estando o setor privado sub-representado. Entre a minoria que trabalhava para o setor privado, muitos trabalhavam por conta própria e outros no setor “étnico” (i.e., trabalhar para outras pessoas refugiadas ou em estabelecimentos como restaurantes étnicos de fast-food). Este é um setor onde os salários baixos e as inseguras e más condições de trabalho são particularmente acentuados. Também Bloch (2000) revelou que as

peças em situação de refúgio trabalhavam quase exclusivamente em empregos do setor secundário, e.g., empregados de caixa de supermercado, guardas de segurança, em fábricas ou como administradores, empregos tipicamente caracterizados por baixos salários e condições de trabalho precárias. Até mesmo quando possuem um nível de educação mais elevado, as pessoas refugiadas estão mais propensas a envolver-se em empregos urbanos menos profissionais e mais atividades rurais (Bach & Carroll-Seguin, 1986), existindo uma relação positiva entre as áreas com níveis mais baixos de educação e habilidades e as oportunidades de emprego dos refugiados (Bevelander & Lundh, 2007). Esta experiência irá, conseqüentemente, representar um processo de mobilidade descendente, onde não conseguem alcançar o nível econômico para o qual possuem qualificações e que esperavam alcançar (Carey-Wood et al., 1995).

Além disso, Wehrle e colegas (2018) explicam que planejar o futuro se torna difícil quando o ambiente não familiar os impede de se prepararem ativamente para o mesmo. Conseqüentemente, apesar da preocupação sobre as carreiras, observa-se uma impotência para as moldar, sabendo que não poderão viver de acordo com as suas aspirações, o que resulta numa perda de confiança.

A literatura mostra uma diferença nas taxas de participação no mercado de trabalho, tanto no emprego como no salário, entre pessoas refugiadas e outros tipos de migrantes – o chamado *refugee gap* (Bakker et al., 2017). Para além disto, existe um efeito de entrada de imigrantes, onde a falta de experiência no país de acolhimento, as dificuldades linguísticas e no reconhecimento de qualificações, assim como a própria experiência traumática do processo de fuga e a restrição de direitos faz com que quem se encontra em situação de refúgio comece em níveis mais baixos que a população nativa e que outros grupos de migrantes, colocando-os em desvantagem logo no início das suas carreiras profissionais no país acolhedor (Bakker et al., 2017). Essas desvantagens podem levar a mais resultados negativos por meio de um ciclo de *feedback* negativo.

Este *gap* diminui com o tempo de permanência no país, tendo também influência a origem das pessoas refugiadas, onde pessoas originárias do Irão são mais propensas a serem empregadas, do que mulheres refugiadas da Somália, Afeganistão e Iraque, podendo tal dever-se a visões culturais diferentes sobre o trabalho remunerado fora de casa (Bakker et al., 2017).

Num outro ponto, Nardon e colaboradores (2021) apontam que a ação das organizações de acolhimento enquanto recurso facilitador da integração socioprofissional é muito limitada. Apesar de quererem ajudar quem recorre às mesmas, acabam por reforçar um sistema de desigualdade e marginalização, fazendo depender a integração das pessoas refugiadas da sua própria capacidade individual e resiliência para superar as barreiras estruturais que enfrentam

no mercado de trabalho. Assim, o papel das organizações limita-se a combinar as competências que as pessoas possuem com os empregos limitados disponíveis, sendo o seu maior foco a gestão de expectativas e promoção de positividade para o futuro.

Apesar disto, Ginevra e colegas (2018) reconhecem a importância desta positividade e motivação relativa ao futuro da população em situação de refúgio, na medida em que uma orientação vocacional e para planos futuros faz com que refugiados consigam ver as oportunidades que existem apesar dos diversos desafios que enfrentam. Ter confiança no alcance de metas pode ajudar as pessoas refugiadas a perceberem e detetarem as futuras ações e etapas que devem realizar, aumentando a probabilidade de alcance dessas mesmas etapas (Echterhoff et al., 2019).

2.4. Interseccionalidade na inserção no mercado de trabalho de pessoas refugiadas

Rottmann e Nimer (2021) indicam que os migrantes possuem um estatuto particular, graças à força como as identidades são aplicadas ou encenadas, que por si só já são socialmente construídas. Este estatuto afeta a forma como pessoas refugiadas irão agir e posicionar-se na sociedade de acolhimento e a sua identidade. Especificamente, as mulheres migrantes estão sujeitas a uma dupla dominação: enquanto migrantes e enquanto mulheres – identidades essas que se cruzam e interagem entre si. Estas têm papéis enquanto mães, esposas e membros de uma comunidade, papéis que se cruzam, sendo a atuação de género agravada pela condição de migrante. É importante reconhecer a influência destas categorias sociais interseccionais como a nacionalidade, etnia, género, religião, idade e raça nas experiências vividas. Usando um quadro de interseccionalidade (Crenshaw, 2013), estas categorias sociais não são consideradas isoladamente umas das outras (Spehar, 2021). Knudsen (2006) conceptualiza a interseccionalidade enquanto teoria que analisa a forma como as categorias sociais e culturais se entrelaçam e interagem entre si. Desta forma, concepções clássicas de opressão numa sociedade, como o racismo, sexismo, classismo, capacitismo, homofobia, transfobia, xenofobia, etc. não agiriam independentes uma das outras.

Assim, esta relação entre diferentes formas de desigualdade social (Walby, 2007) formam “vulnerabilidade interseccionais”, que surgem da incorporação das desvantagens sociais interconectadas nessas categorizações (e.g., como é que essas categorias interagem se o indivíduo for migrante) (Dedeoglu, 2022).

A interseccionalidade opera a vários níveis, estando estruturalmente inserida nas instituições sociais, criando múltiplas opressões (Stypińska & Gordo, 2018). Esta lente interseccional pode, desta forma, ajudar a compreender melhor a interação dos vários fatores sociais na criação de desvantagens e de que forma a desigualdade é construída (Spehar, 2021).

Relativamente à propensão para a entrada no mercado de trabalho, esta é afetada por variados fatores que se interrelacionam, começando desde logo pela educação formal e o acesso à educação anterior ao processo migratório.

Relativamente à *educação*, Becker (2009) revela que quanto mais os imigrantes investem na sua educação (e.g., longo período de escolaridade, altas qualificações formais) mais probabilidades terão de ser empregados. A educação proporciona claramente aptidões e competências de apoio ao emprego subsequente, permitindo que as pessoas se tornem membros mais construtivos e ativos da sociedade (Ager & Strang, 2008). Enquanto alguns estudos indicam que a maioria das pessoas refugiadas possuem elevadas qualificações (e.g., Bloch, 2000), outros indicam que migrantes, independentemente do sexo, tendem a ter, em média, níveis educacionais mais baixos do que a população em geral, neste caso, no contexto alemão (Riphahn, 2003).

Já as mulheres refugiadas, em comparação com os homens refugiados, possuem menos escolaridade, bem como menos experiências de trabalho antes da chegada ao país de acolhimento. No entanto, quando falamos de formação profissional completa e ensino superior, as mulheres têm níveis de qualificações semelhantes aos seus pares masculinos (Brücker et al., 2020). Para além disto, tal como os homens, as mulheres acabam por trabalhar muitas vezes em empregos abaixo dos seus níveis de qualificação (Salikutluk & Menke, 2021).

O domínio da língua é um dos fatores que se mostra como uma ajuda para as pessoas refugiadas empregarem as suas qualificações e experiências no mercado de trabalho (Salikutluk & Menke, 2021). No estudo de Carey-Wood e colaboradores (1995), aqueles com melhores competências linguísticas na chegada ao país recetor e que já tinham tido empregos profissionais ou de gerência tinham mais probabilidade de encontrar emprego. Já no estudo de Bloch (2000), todos os que trabalhavam falavam inglês fluentemente ou pelo menos a um nível mínimo.

Em particular nas mulheres há mais probabilidade de terem emprego quando frequentam um curso de língua, mas, ao mesmo tempo, estas são menos propensas a participar nesses mesmos cursos, especialmente quando têm filhos/as, já que são elas as maiores prestadoras de cuidados infantis (Brücker et al., 2020; Hillmann & Toğral, 2021).

Também a morada de residência se mostrou com influência na entrada no mercado de trabalho (Bach & Carroll-Seguin, 1986), onde, por exemplo, as perspectivas de trabalho aumentavam para quem morava em grandes meios urbanos contra quem morava no resto do país (Carey-Wood et al., 1995).

Stypińska & Gordo (2018) mostraram que os migrantes podem começar a encontrar barreiras no mercado de trabalho à medida que envelhecem, de modo que a evolução dos seus salários difere comparativamente a pessoas sem antecedentes de migração. Em contraste, as diferenças salariais entre os sexos não aumentam com a idade: enquanto os salários das mulheres já são mais baixos do que os dos homens em idades mais jovens, as diferenças não aumentam à medida que as pessoas envelhecem. Também a empregabilidade remunerada diminui quando se fala de pessoas refugiadas mais velhas (Krahn et al., 2000). A literatura revela ainda que existe um acesso estratificado das mulheres refugiadas ao mercado de trabalho condicionado pela idade, sendo mais difícil para as mulheres refugiadas mais velhas integrarem-se no mercado laboral, mesmo quando são altamente qualificadas e conhecem a língua da sociedade de acolhimento (Hillmann & Toğral, 2021).

Também a idade de chegada se revela crucial ao longo do tempo: aqueles que chegam na adolescência têm maior probabilidade de atingir um certo nível de competências linguísticas e obter uma qualificação profissional, ambos indicadores muito importantes para uma participação bem-sucedida no mercado de trabalho (Bakker et al., 2017).

Para além das fontes de variação no comportamento do mercado de trabalho, como a idade e educação, conseguimos identificar importantes influências contextuais. A composição familiar, tanto em termos de presença de filhos como em termos de relações de parentesco, tem um impacto forte e variado na participação no mercado (Bach & Carroll-Seguin, 1986). Ter filhos pequenos diminui a participação das mulheres no mercado de trabalho (Salikutluk & Menke, 2021). Ao encontro disto, no estudo de Bloch (2000) nenhuma das mulheres refugiadas responsáveis pelo cuidado dos filhos exercia uma atividade remunerada, mostrando a influência da presença de crianças numa família para a participação laboral. Aqui, a falta de creches nos locais onde residem as mulheres refugiadas reduz ainda mais as suas oportunidades de emprego, sendo esse um fator que, pelo contrário, não tem grande impacto na inserção dos homens no mercado de trabalho (Hillmann & Toğral, 2021).

Focando agora na opressão com base na discriminação religiosa, tem-se observado, por quase toda a Europa, uma discussão sobre a legislação sobre o véu ou lenço na cabeça das mulheres muçulmanas, discussão essa muitas vezes enraizada em estereótipos e preconceitos religiosos (Helbling, 2014) e na percepção do uso de véu enquanto uma ameaça à cultura

ocidental. Weichselbaumer (2016; 2020) revelou que candidatas imigrantes com um nome turco eram tratadas de forma significativamente desfavorável no mercado de trabalho, principalmente quando a fotografia de candidatura mostrava um lenço muçulmano na cabeça. Isto indica a discriminação múltipla experienciada pelas mulheres imigrantes e refugiadas, que pode ser explicada através da Teoria da Identidade Social e também pelo estigma social, onde se destaca que estas mulheres refugiadas carregam múltiplos estigmas, pertencendo a um grupo externo estigmatizado tanto pela sua origem migratória como por utilizarem símbolos da religião muçulmana (Weichselbaumer, 2020). A discriminação espera-se tanto maior quanto maior for a ligação tradicional do lenço na cabeça (Weichselbaumer, 2016).

Como se pôde compreender pelos dados acima, uma das desvantagens sociais mais relevantes e que se intersecciona com variadas categorias sociais é o género. Aqui, existe uma proporção maior de homens do que de mulheres refugiadas a trabalhar (20% e 7%, respetivamente) (Bloch, 2000).

A literatura indica-nos que existem aspetos relevantes de género no processo de integração no mercado de trabalho, sendo este existente tanto quando se fala de homens e mulheres em geral, como para migrantes (Salikutluk & Menke, 2021). O processo relativo à população refugiada desfavorece especialmente as mulheres. No mercado alemão, por exemplo, após cinco anos desde a entrada no país, apenas 29% das mulheres refugiadas conseguiram encontrar emprego, contrastando com 58% dos homens refugiados (Brücker et al., 2020).

As mulheres refugiadas enfrentam barreiras específicas de género e relacionadas à migração quando tentam participar no mercado de trabalho. Nos países europeus, as mulheres refugiadas correspondem ao grupo com a maior taxa de desemprego, acima de homens refugiados e de mulheres migrantes não refugiadas (Spehar, 2021), o que se pode dever a restrições socioculturais, a valores tradicionais sobre papéis de género ou a razões práticas, como cuidados infantis, mobilidade limitada, pressão familiar e responsabilidades domésticas (Bakker et al., 2017; Spehar, 2021).

Relativamente à língua, as mulheres acabam por ter competências linguísticas menores que os homens refugiados, o que as torna mais dependentes dos seus maridos, e, às vezes, até dos filhos, que aprendem rapidamente e acabam por se tornar tradutores para a sua família. Apesar de aparentemente terem mais tempo para frequentar cursos de línguas em comparação com os seus pares masculinos por não entrarem no mercado de trabalho, como são responsáveis pelo cuidado dos filhos, geralmente não conseguem entrar nos cursos. Isto faz com que não consigam aproveitar as oportunidades de emprego, que já são muito limitadas, disponíveis para elas (Rottmann & Nimer, 2021).

Também a própria entrada no mercado de trabalho para as mulheres refugiadas acaba por ser muitas vezes dificultada pelas responsabilidades de cuidado que lhes são incumbidas. Aqui percebemos que o trabalho de cuidado não remunerado dentro da família impede a participação das mulheres no mercado de trabalho (Brücker et al., 2020). É importante ressaltar aqui a crítica feminista sobre a invisibilização do trabalho doméstico e de cuidado, isto é, o trabalho necessário à sobrevivência humana, referente à esfera doméstica e à reprodução humana, que, sendo um trabalho realizado majoritariamente pela mulher, não é considerado um trabalho “real”, tanto por este assumir a forma de trabalho não remunerado por não ter valor de uso, como por se inserir no setor dos serviços, setor predominantemente feminino, como desenvolvem Salikutluk e Menke (2021).

Independentemente do trabalho doméstico realizado, a existência de um papel tradicional de gênero pode afetar as atitudes das mulheres em relação à entrada no mercado de trabalho e o quanto investem na procura de emprego. Aqui, a implicação de que os adultos devem trabalhar em tempo integral, independentemente das responsabilidades de cuidado que tenham, faz com que as mulheres encontrem barreiras estruturais e expectativas de gênero enquanto tentam conciliar ao mesmo tempo as responsabilidades de trabalho remunerado e de trabalho não remunerado (Salikutluk & Menke, 2021). Este efeito faz com que as mulheres tenham tempo limitado para participar no trabalho remunerado.

No entanto, é de notar a utilização indiscriminada do rótulo “tradicional” para as mulheres refugiadas, até por parte de ONGs, que toma as mulheres refugiadas como um grupo homogêneo, com experiências de vida semelhantes e que precisa de “empoderamento”. É necessário, ao invés disso, desmascarar os mitos sobre os papéis das mulheres e o acesso à educação e trabalho (Lokot, 2018). Nessa linha, a literatura indica que as mulheres refugiadas mostram uma alta propensão ao trabalho remunerado, contrastando com os estereótipos existentes (Salikutluk & Menke, 2021).

Por fim, é importante referir a influência positiva que a participação económica das mulheres refugiadas traz à saúde mental das mesmas, já que aumenta a sua autoestima e a perceção de terem uma identidade própria. Para além de se sentirem orgulhosas das suas ações, a participação no mercado também faz com que as mulheres refugiadas ganhem a confiança dos membros da comunidade como mulheres respeitáveis, trabalhadoras e confiáveis (Spehar, 2021).

2.5. Definição do Problema de Investigação

2.5.1. Objetivo geral da pesquisa

A literatura demonstra que o acesso ao mercado de trabalho é um facilitador da integração social da população refugiada. Porém, este acesso é desigual. Para compreender a inserção e integração da população refugiada residente em Portugal no mercado de trabalho português, esta investigação pretende identificar os recursos disponíveis que facilitam a integração socioprofissional e, por outro lado, possíveis barreiras que pessoas em situação de refúgio enfrentam no mercado de trabalho em Portugal. Com um foco interseccional de género, pretende-se igualmente identificar as diferenças de género na integração no mercado de trabalho, entre mulheres e homens refugiados.

2.5.2. Objetivos específicos.

- 1) Compreender as barreiras na entrada para o mercado de trabalho português na população que procura refúgio em Portugal;
- 2) Compreender os recursos disponíveis e facilitadores da entrada e integração no mercado de trabalho na população refugiada em Portugal;
- 3) Identificar diferenças de género entre a população refugiada no que toca ao acesso ao mercado de trabalho, tendo em conta os diferentes papéis de género.

CAPÍTULO 3

Método

Dado que o grande objetivo desta investigação é compreender de que forma a população refugiada em Portugal está inserida profissionalmente no mercado de trabalho, analisando as dificuldades e os facilitadores com uma perspetiva de género, considerou-se que o método mais adequado para tal seria a metodologia qualitativa. A preferência por esta metodologia prende-se essencialmente pelo facto da abordagem qualitativa permitir aceder a valores, crenças, perceções, representações e atitudes de uma forma complexa, tornando o objeto de estudo dinâmico e contextualizado (da Silva, 2010). Seguindo Vala (1986), a metodologia qualitativa não corresponde a um método, mas sim a uma técnica de tratamento de informação, onde as características do discurso são inventariadas e sistematizadas para que se consigam efetuar inferências. Deste modo, esta abordagem permite uma descrição objetiva, sistemática e quantitativa do conteúdo ou comportamento que nos é fornecido pelo objeto de estudo (Berelson, 1952).

Com a finalidade de responder aos diferentes objetivos da investigação, foram utilizadas entrevistas realizadas no âmbito do Projeto “Destino: Integração”, que se iniciou em 2020 e terminou no final de 2021. Este projeto enquadra-se na continuidade dos objetivos e atividades habituais da organização coordenadora, o Centro Português para os Refugiados (CPR), e visa a integração efetiva dos requerentes e beneficiários de asilo, através da capacitação da população refugiada em Portugal para o mercado de trabalho. Pretende também sensibilizar a população de jovens estudantes e empregadores para a integração da população refugiada em Portugal, prezando a necessidade de uma sociedade inclusiva e tolerante.

Com dois objetivos específicos de 1) Sensibilizar e desenvolver competências para uma integração laboral digna, incentivando o espírito empreendedor e tendo em conta as necessidades do mercado laboral, e 2) Sensibilizar a sociedade de acolhimento para a importância dos refugiados na comunidade e no desenvolvimento do país, promovendo a cidadania global, através do respeito cultural e da interculturalidade, este projeto realizou ações de promoção de empregabilidade e lançou uma campanha de comunicação do projeto a nível nacional.

3.1. Participantes

Como é possível observar na tabela de caracterização de participantes (Quadro 1), 17 pessoas refugiadas em Portugal participaram nas entrevistas, oito mulheres e nove homens. Foram retiradas das entrevistas características o mais diversificadas possíveis, relativamente ao sexo, idade, origem, tempo de estadia em Portugal, entre outras. O grupo que participou era bastante heterogéneo no que diz respeito aos países de origem, com participantes de 11 países diferentes. As idades das e dos participantes variaram entre os 20 e os 46 anos e tinham tempos de estadia em Portugal compreendidos entre os seis meses e os 17 anos.

Dos 17 participantes, nove tinham filhos. Da referida amostra, nove encontravam-se solteiros, sete eram casados e um tinha uma relação amorosa. Quanto às habilitações literárias, sete tinham completado um curso superior ou técnico no país de origem, quatro completaram o ensino secundário, um encontrava-se a terminar o 12º ano em Portugal e os restantes cinco participantes tinham estudos que variaram entre o 1º ano de escola até ao ensino básico completo. Oito dos participantes encontravam-se a trabalhar, enquanto nove não possuíam emprego à data das entrevistas.

Quadro 1: *Caracterização sociodemográfica dos participantes*

Participante	Sexo	Idade	Origem	Habilitações	Tempo de estadia em Portugal	Nº de filhos	Estado Civil	Possui emprego em Portugal
P. 1	F	46	Zimbabué	Ensino profissional	2 anos	3	Solteira	Sim
P. 2	F	NR	Ucrânia	Ensino profissional	4 anos	NR	Casada	Não
P. 3	F	NR	Congo	13º ano	3 anos	4	Casada	Sim
P. 4	M	33	Sudão	Ensino secundário	10 meses	2	Casado	Não
P. 5	M	NR	Etiópia	Ensino profissional	2009	3	Casado	Sim
P. 6	M	45	Kosovo	Ensino secundário	17 anos	NR	Casado	Sim
P. 7	F	35	Sudão do Sul	Ensino secundário	6-7 meses	2	Casada	Não
P. 8	F	1984	Sudão	8º ano	3 anos	Tem	Casada	Sim
P. 9	M	1998	Guiné Conacri	Ensino básico	1 ano e 2 meses	NR	Sozinho	Atualmente não
P. 10	F	NR	Sudão	Ensino superior	1 ano e 3 meses	5	Solteira	Atualmente não
P. 11	F	33	Quénia	Ensino primário	9 anos	2	Solteira	Atualmente não

P. 12	M	NR	Quiné Conacri	A completar o 12º ano em Portugal	1 ano e 7 meses	0	Solteiro	Atualmente não
P. 13	M	20	Somália	Ensino básico	2 anos	0	Solteiro	Atualmente não
P. 14	F	NR	Zimbabué	Ensino superior	2019	1	Solteira	Atualmente não
P. 15	M	NR	Rússia	Ensino profissional	2 anos	NR	A namorar	Sim
P. 16	M	26	Congo	Ensino superior	1 ano e 3 meses	NR	Sozinho	Sim
P. 17	M	NR	Mali	1º ano	1 ano e 4 meses	1	Sozinho	Sim

Nota: NR – não respondeu; Não – nunca possuiu emprego em Portugal; Atualmente não – já possuiu emprego em Portugal, mas de momento não possui.

3.2. Instrumento

No âmbito do Projeto “Destino: Integração” foi realizado um estudo qualitativo que procurou compreender as características da integração socioprofissional das pessoas refugiadas em Portugal, através de diversas entrevistas que serão analisadas na presente investigação. Aqui, a entrevista mostra a sua relevância enquanto técnica de pesquisa na perspetiva qualitativa que vai ao encontro do objetivo do diagnóstico, já que permite a criação de uma relação intersubjetiva entre quem entrevista e é entrevistado, possibilitando trocas de informação verbal e não-verbal que ajudam uma melhor compreensão dos significados, valores e opiniões sobre as experiências pessoais dos entrevistados. Esta possibilita uma melhor compreensão da realidade humana ao privilegiar o discurso da pessoa que é entrevistada, dando acesso direto ou indireto ao significado que as pessoas atribuem à realidade que as rodeia (Fraser & Gondim, 2004).

Estas entrevistas seguiram um guião semi-estruturado, com base na revisão de literatura que as autoras realizaram sobre as características da integração socioprofissional de pessoas refugiadas.

3.3. Procedimento

Com o propósito de entrar em contacto com a população alvo do Projeto “Destino: Integração” (população refugiada em Portugal), o recrutamento foi realizado através de contacto com os participantes por parte de duas associações de refugiados em Portugal. As entrevistas foram realizadas por duas investigadoras. Todos os participantes completaram o estudo voluntariamente, sendo a sua participação anónima e podendo desistir da investigação a

qualquer momento. Antes do início das entrevistas foi solicitado um consentimento informado oral aos participantes, sendo explicado o objetivo do estudo e assegurada a confidencialidade no tratamento dos dados e do conteúdo das entrevistas. As entrevistas decorreram de maio a junho de 2020, e foram realizadas maioritariamente em português, mas também em inglês e em francês (sendo estas posteriormente traduzidas para português ou inglês), com recurso a intérpretes. As entrevistas foram gravadas apenas em formato áudio, mas para a presente investigação apenas foram analisadas as transcrições das entrevistas escritas pelas investigadoras do Projeto. Desta forma, os excertos disponíveis na análise de resultados encontram-se em português e inglês. No caso das citações em inglês estas constituem citações diretas do que foi dito na entrevista realizada em inglês ou traduções do francês para o inglês (realizadas por intérpretes).

As transcrições das entrevistas foram analisadas com recurso à técnica de análise temática.

3.4. Análise de Conteúdo

Nas ciências sociais, um dos procedimentos para analisar o conteúdo recolhido em entrevistas é a análise temática. Este é um método que se apresenta como bastante flexível, permitindo uma variedade bastante ampla de coisas que podem ser ditas sobre as informações recolhidas. A análise temática apresenta temas que capturam algo importante sobre os dados obtidos em relação ao objetivo do estudo e analisa o nível de resposta padronizada dentro do conjunto de dados. Pode ser útil na produção de análises qualitativas para informar o desenvolvimento de políticas, já que resume de forma útil as principais características de um grande conjunto de dados e poderá oferecer uma “descrição densa” do conjunto de dados (Braun & Clarke, 2006).

Segundo Braun & Clarke (2006), a análise temática apresenta 6 fases essenciais: (1) Familiarização com os dados; (2) Criação de códigos iniciais; (3) Pesquisa de temas; (4) Revisão de temas; (5) Definição e nomeação de temas; e (6) Produção do relatório. Deste modo, antes de proceder à análise dos dados recolhidos procede-se a codificação, que implica a análise das características interessantes dos dados de uma forma sistemática, agrupando a cada código os dados relevantes.

Seguindo as duas autoras, procedemos à codificação do conteúdo recolhido nas entrevistas com os participantes, selecionando as unidades de registo e classificando e agregando categorias.

CAPÍTULO 4

Resultados

Nesta secção serão apresentados os resultados, analisados de acordo com a técnica de análise temática, que nos permite compreender as relações entre os diferentes temas e subtemas relativos ao acesso ao mercado de trabalho por parte de pessoas refugiadas.

Desta análise resultaram dois domínios. O primeiro domínio é constituído pelas *barreiras* que pessoas em situação de refúgio enfrentam no mercado de trabalho e foram referenciadas sete categorias decompostas em subcategorias. A primeira categoria intitulada como “Inexistência de rede social de apoio” é composta por três subcategorias: (1) Inexistência ou reduzida quantidade de imigrantes e refugiados da mesma origem, (2) Não ter amigos, família ou conhecidos em Portugal e (3) Conhecer apenas a família em Portugal. A segunda categoria “Desconhecimento da língua”, decompõe-se em quatro subcategorias: (1) Dificuldades de comunicação; (2) Dificuldades na obtenção de emprego; (3) Impedimentos para prosseguir os estudos; e (4) Falta de acesso a aulas de português. A terceira categoria denominada enquanto “Relação com o emprego atual” contém três subcategorias: (1) Expectativas baixas em relação ao emprego; (2) Sobrequalificação; (3) Segregação no local de trabalho. Relativamente à quarta categoria, esta foca-se na “Dificuldade na obtenção de documentos” e dá seguimento a três subcategorias: (1) Impedimentos no acesso ao trabalho; (2) Impedimentos no acesso à escola; e (3) Demora burocrática. A quinta categoria, “Falta de apoio institucional”, decompõe-se em duas subcategorias: (1) Falta de apoio por parte de organizações de acolhimento e (2) Falta de apoio por parte de organizações estatais. A sexta categoria denominada como “Relação negativa com Portugal” foca-se em duas subcategorias, sendo elas: (1) Não querer vir para Portugal e (2) Desconhecimento sobre o país. Por último, a sétima categoria “Exploração e precariedade laboral” integra nela três subcategorias: (1) Falta de pagamento; (2) Salários inferiores; (3) Precariedade contratual.

O segundo domínio é composto pelos *facilitadores* no acesso ao mercado de trabalho que as pessoas refugiadas, integrando seis categorias. A primeira categoria denomina-se “Conhecimento da língua” e trata a facilidade de aprendizagem da língua portuguesa. A segunda categoria, “Rede social em Portugal”, é decomposta em quatro subcategorias: (1) Instituição religiosa; (2) Amigos em Portugal; (3) Amigos dentro do trabalho; (4) Família. A terceira categoria chamada “Recursos na procura de emprego” integra duas subcategorias “Ferramentas tecnológicas” e “Apoio institucional”. A quarta categoria intitulada “Motivação”

inclui quatro subtemas: (1) Motivação para trabalhar; (2) Motivação para se integrar; (3) Positividade; e (4) Otimismo em relação ao trabalho. A quinta categoria constituída pelas “Perspetivas para o futuro” integra duas subcategorias: (1) Ter planos de vida e (2) Querer ficar em Portugal. Por último, a sexta categoria denomina-se “Ocupação de tempos livres”.

O Dicionário de Categorias (Anexo A) representa a esquematização dos temas identificados relativamente às barreiras e aos facilitadores que as pessoas em situação de refúgio encontram em Portugal, apresentando as categorias e subcategorias dentro de cada tema e respetivos exemplos retirados das entrevistas.

Por último, foi realizada uma análise das diferenças de género identificadas pelas mulheres em situação de refúgio que foram entrevistadas, relativamente à tipologia de trabalho que estas realizam em comparação com os homens entrevistados e à interseccionalidade entre as opressões que estas sofrem e à divisão de papéis sociais.

4.1. Barreiras

Este domínio referiu-se aos principais problemas identificados pelas pessoas refugiadas no acesso ao mercado de trabalho em Portugal. Muitos participantes relataram a existência de inúmeros desafios aquando da chegada a Portugal que dificultam a entrada o acesso ao emprego, como referiu a Participante 11: “*We fight a lot when it comes to employments. It’s not only me – most of the refugees suffer that.*”.

De forma a compreender a diversidade de barreiras encontradas pela população refugiada, procede-se então à análise por tema e subtema.

4.1.1. Inexistência de rede social de apoio

Esta categoria foca-se nos relatos dos participantes relativamente à rede social de apoio que possuem em Portugal. Muitos participantes salientaram não ter amigos, família ou conhecidos em Portugal, tendo feito o percurso até Portugal completamente sozinhos, e.g., “*You started alone, without your family*” (Participante 13). Tanto homens como mulheres refugiadas referiram este fator. Por exemplo, a Participante 11 revela que não conhecia ninguém quando chegou a Portugal: “*Because I did not have a family [when I arrived], I don’t have parents, I didn’t have my brothers around me.*”, não apresentando qualquer base de apoio no país. A mesma participante salientou que conseguia trabalho não através de amigos ou família, mas “*through connection.*”, pessoas que conheceu na sua jornada em Portugal e lhe prestavam ajuda na procura de trabalho.

Houve também quem revelasse que apenas conhecia a família, normalmente familiares próximos, como filhos/as e marido ou mulher, em Portugal, por exemplo a Participante 7: “I: *And did you have anyone here from your family?* A: *No, only my family.* I: *Your kids?* A: *Yes, my kids and my husband.*”. Uma das participantes mencionou também que pretendia a reunificação da família, estando à espera de trazer o sexto filho para Portugal: “*Ela tem 6 crianças, mas aqui em Portugal tem 5 crianças. Mas ela esta procurar para trazer o 6º, o 6º esta no Egito.*” (Participante 11).

Outro fator mencionado foi a inexistência ou reduzido número de imigrantes e refugiados da mesma origem em Portugal. Aqui, o Participante 5 disse “*Quando cheguei aqui havia poucos imigrantes e refugiados também.*”. Também a Participante 14 afirmou: “*There are not many Zimbabweans. I'm not sure what numbers, but we are not many. We are not many because the ones with a refugee status, I can't really tell numbers, but they are not many.*”.

4.1.2. Desconhecimento da língua

As dificuldades relativas à língua portuguesa foram as mais destacadas, sendo identificadas nas entrevistas pela maioria das pessoas em situação de refúgio, independentemente do género e apontadas como a maior barreira por parte de algumas pessoas entrevistadas, e.g., Participante 13: “*So, I would say the language is the main problem, right?* A: *Yes.*”.

O desconhecimento da língua interfere e desenrola diferentes subcategorias que demonstram os constrangimentos que esta dificuldade representa na integração social e na procura de emprego por parte das pessoas em situação de refúgio.

Foram identificadas dificuldades na comunicação, que impedem interações sociais entre as pessoas refugiadas e as pessoas falantes de português, por exemplo a Participante 1 referiu:

What happens is you go to a new place, you have people, you have some very difficult people who would tell you: «I don't understand what ya saying! This and that». And I also don't understand what they are saying.

Já o Participante 9 questionou “*Como você vai conversar sem língua com outra pessoa?*”. A Participante 14 indicou que se torna difícil traçar relações com os locais quando não se partilha a mesma língua: “*What about the Portuguese community? What about friends with locals?* S: *No, no, no. I don't. I don't. I think it is because of the language.*”. Tanto mulheres como homens revelaram que, mesmo com competências de leitura e resultados positivos nos testes escolares relativos à língua portuguesa, encontravam dificuldades em falar, por exemplo, a Participante 2 afirmou “*I can brag on my test results, I got 91% for A2 level. But I am still not*

good in speaking!” e o Participante 5 referiu também que *“Ler é muito fácil, mas falar tenho dificuldades.”*

Os participantes referiram também a falta de acesso a aulas de português como um obstáculo à aprendizagem da língua portuguesa, tendo alguns refugiados mencionado que nunca tinham tido aulas de português, apesar de terem vontade de aprender, como o Participante 13: *“Did you have language classes, for example? A: No, (...) but I hope to get.”*. Foi mencionado por alguns entrevistados a espera para iniciarem as aulas depois de estes serem acolhidos por uma organização de acolhimento e mesmo os atrasos e cancelamentos das aulas, como refere a Participante 2:

Yes, language. And I was sitting and waiting for 3 months, and it never started, and the other one I was already late for it. And so it is difficult to be in this situation, and not knowing the language is a giant disadvantage. (...) But they didn't get enough people, the course got cancelled, the other school had already started and you didn't get in”

A Participante 3 referiu a interferência das dificuldades com a língua nas suas relações familiares, onde se sentia envergonhada em relação à família, nomeadamente à filha, que já aprendeu a escrever em português, enquanto a mãe não: *“eu sinto vergonha quando a minha filha está a escrever em português com acento e tudo, e eu, mãe, não sei fazer isso.”*

Estas dificuldades relativas à língua causam, conseqüentemente, dificuldades no acesso ao emprego, como demonstrado, por exemplo, pelo Participante 5 que ficou desempregado durante um longo período, sendo a sua maior barreira a língua portuguesa:

Sem trabalho muito tempo. Até 2018, e... deste tempo eu não trabalhei, e tenho diploma e tenho muita coisa de fazer, mas com o problema da língua, sai muito problema com a língua. (...) Se eu não falo língua bem, ninguém me quer dar o trabalho, e este é o problema.

Também o Participante 17 revelou: *“É difícil quando tu não sabes falar português. (...) porque tu não podes conversar com pessoas, como é que se vai trabalhar quando não podes conversar como o grupo de trabalho?”*. Esta é uma barreira também mencionada por mulheres refugiadas, e.g., Participante 8: *“Não, não teve nenhuma tentativa [em arranjar emprego], porque ela desde que chegou teve um obstáculo linguístico, de não dominar a língua portuguesa”*; e Participante 10: *“Primeiro o refugiado não consegue ter trabalho pela causa da língua. Nós temos dificuldade para aprender a língua.”*

Também as dificuldades no acesso aos estudos e à continuação dos mesmos em Portugal foram associadas à aprendizagem da língua. Por exemplo, a Participante 1 afirma *“But then the*

thing is - the Portuguese, speaking the language, so I had no chance in getting into any university.”, enquanto o Participante 12 teve de recomeçar o ensino num nível escolar que já possuía do seu país de origem por não saber a língua:

No início me disseram que é impossível começar o estudo porque eu não falava a língua (...) No meu país já fiz, mas só que como aqui em Portugal não falava nada a língua, tinha que repetir isso antes de entrar na faculdade. E não pode entrar assim na faculdade, sem ter uma noção da língua, sem saber falar a língua, tudo isso, tem que retroceder um pouco, não?

4.1.3. Relação com o emprego atual

Uma das barreiras mencionadas pelas e pelos entrevistados foi a relação com o emprego atual, dividindo-se esta barreira em três subcategorias.

A primeira subcategoria foca-se nas expectativas baixas que os refugiados apresentam sobre o emprego que atualmente têm em Portugal, interligando esta problemática com as dificuldades de aprendizagem da língua portuguesa, por exemplo, quando a Participante 7 refere *“Of course I do not expect I will be managing.. I will do anything that someone who doesn’t know the language. (...) Because I can choose something and then they will not able to get me there”*, ou a Participante 2, que acredita que o seu histórico profissional e educativo não é relevante atualmente por não saber a língua: *“I wanted to study for contabilista, but now, evaluating my language level, it is meaningless. Right now.”*. Já a Participante 1 menciona que não possui grandes expectativas no que toca ao trabalho, demonstrando vontade de fazer algo mais desafiante face ao seu histórico profissional anterior:

But you know how this is here in Portugal. You see, there are a lot of difficulties. So, ya. I can’t expect a lot. (...) For now I appreciate the job, but I think I can do better than this. (...) I would like to do something more challenging than what I am doing.

No seguimento desta subcategoria surge outra que se prende com a sobrequalificação do trabalho, ou seja, quando as pessoas refugiadas apresentam mais competências e habilitações do que o emprego que possuem. O Participante 5 quanto a esta temática refere:

É claro que gostaria de trabalhar na profissão? Sim, sim. Porque quando perdemos nosso país, perdemos tudo o que ganhamos lá, tanto nossa profissão quanto nosso tempo. E agora eu não vivo para mim, vivo para as crianças para que elas vivam.

Também o participante 14 mencionou que *“in Portugal, most jobs just the call centre jobs.”*, onde o Participante 16 reitera que *“Com certeza ele não quer trabalhar a vida toda em*

um call center.”. Ao encontro disto, as mulheres refugiadas também referem que sentem que o seu histórico profissional não vai ao encontro da atual profissão em Portugal, por exemplo a Participante 2: “*And the last 20 years I had a very good experience, I think it was very good, of working in business. So you understand that on the Portuguese territory it has no value... It is called starting from zero.*”.

Para além disso, foi mencionado também um caso de segregação no local de trabalho, que ocorreu com a Participante 1:

But when it comes to work, when I feel like I am being segregated, I always voice it out, I always approach the team leader and say: «I feel you are really segregating me, because whenever you are speaking to everyone, you are speaking in Portuguese. And you know I don't speak Portuguese.» And I always say it. I say it. I have to say exactly what I feel. We have groups, like form work, and sometimes they start speaking in Portuguese or typing in Portuguese and actually I go to them and I say: «Look guys, you just started, am I part of this conversation or not?»

4.1.4. Dificuldade na obtenção de documentos

A terceira categoria prende-se na dificuldade e demora burocrática relativamente à documentação necessária para a integração social dos refugiados. Esta categoria dissolve-se em três subcategorias que expressam as consequências desta dificuldade. A dificuldade em obter a documentação necessária, por exemplo, relativa a certificados profissionais apresenta-se, tanto para as mulheres entrevistadas como para os homens, como um obstáculo ao acesso ao trabalho, por exemplo, a Participante 11:

And then I tried to go as much as possible to Centro de Emprego to fazer inscrição, but they definitely didn't give me a course. Reason been – I don't have my certificates. I told them I am a refugee, and as a refugee, I can't go back to my country and get my certificates.

Também o Participante 13 refere este fator: “*Esta residência is valid of 6 months. That does not allow give contract, a job. (...) This case they give temporary permit.*”, apresentando um obstáculo institucional que não lhes permite trabalhar por falta de documentação válida.

Esta dificuldade traz também dificuldades no acesso à escola, graças à falta de documentação que comprove o histórico escolar, como no caso do Participante 13 que “*Queria continuar a estudar, mas infelizmente ele não teve oportunidade para trazer certificado da escola. (...) Algumas formações que ele quer aprender, ele não conseguiu pela causa de ele não ter certificado nem falar português.*”; ou, no caso de existir documentação, a dificuldade em

obter equivalências do ensino anterior para Portugal, como a Participante 2: “*And the director checked my folder and told me: «You don’t have an equivalence of 12 grades of school»*” e o Participante 16, que se viu obrigado a recomeçar um ano de escolaridade que já tinha feito no país de origem: “*Sobre isto e dizerem-lhe que se apresentar os documentos de lá poderia entrar na universidade, mas... não vai poder entrar diretamente na universidade. Vai ter que começar, recomeçar o décimo segundo ano.*”.

No seguimento destes dois obstáculos, é referida a demora burocrática, isto é, o tempo de espera nas instituições portuguesas para obter os documentos necessários, que foi apontada como um processo bastante lento e moroso. Isto traduz-se numa barreira na entrada no mercado de trabalho e na integração de uma forma geral para as pessoas em situação de refúgio como revelam, por exemplo, o Participante 15: “*They take six months to review your case*” e a Participante 14:

At first I got a negative, then the second negative. So now, I am waiting for the third appeal. (...) He's been here for 3 years now and they've been granting her like... permits like that for six months, six months, six months to again six month, six month, six month... And it takes like a whole lot of time now.

Este é um processo apontado pelas pessoas entrevistadas como sendo bastante stressante: “*This waiting process is just stressful, you don’t know where you are going or whether you are coming back.*” (Participante 1).

4.1.5. Falta de apoio institucional

A falta de apoio institucional é composta por duas facetas: a falta de apoio por parte das organizações de acolhimento, que remete aos problemas de falta de orientação profissional aos beneficiários por parte das organizações que acolhem as pessoas em situação de refúgio, e a falta de apoio por parte das organizações estatais, que se prende, essencialmente, com o sentimento de abandono que as e os entrevistados revelam sentir no que toca à ajuda na procura de emprego.

Relativamente à primeira faceta, a Participante 10 revela: “*Não há outra entidade para ajudar integração. Só [nome da ONG] é responsável esta família, sempre [nome da ONG] a tentar ajudar esta família para integração na sociedade. Não há outro instituto.*”. A Participante 3 revelou que não houve ninguém a ajudá-la a encontrar trabalho: “*Não, nesse momento não teve a ninguém que me estava a ajudar a encontrar um trabalho*”; e a Participante 8 assume a necessidade de apoio para iniciar uma ideia para um projeto de empreendedorismo:

“Ela precisa de apoio para concretizar estes sonhos, para depois poder devolver este favor ao país onde ela está.”. Os entrevistados masculinos também revelaram não ter sentido muito apoio por parte das instituições, por exemplo, o Participante 5 que disse “*Não, eu posso dizer que não tive nenhum apoio do [organização de acolhimento]. Eu só tinha o apoio de [organização de acolhimento] quando acabava de chegar*”, enquanto no caso do Participante 15: “*And did you feel the support of the LGBT community, [ONG]? M: In finding a job? No, are you kidding. Only encouraging: I hooooope that you can get a job.*”.

Relativamente à falta de apoio por parte das instituições estatais, o Participante 15 revelou “*SEF? They provided nothing.*” e a Participante 11 apresenta-se desiludida relativamente ao apoio prestado por estas instituições no que toca ao emprego, algo que diz ser geral a todos a população refugiada:

But today I am still fighting hard, they never called me for a course, they always call me when they have empregos, but most of the time, when I go there, they never select me. (...) we fight a lot when it comes to employments. It's not only me – most of the refugees suffer that.

4.1.6. Relação negativa com Portugal

Este tema reflete a falta de conhecimento relativamente a Portugal que as pessoas em situação de refúgio demonstram sobre o país e a falta de vontade e de escolha na vinda para Portugal.

Relativamente a não ter chegado a Portugal por escolha própria, apenas mulheres refugiadas expressaram tal sentimento, e.g., a Participante 10 diz “*eu não vim aqui a minha escolha*”, onde também a Participante 3 referiu:

Não, sou aqui, não escolhi. Nunca pensava aqui um dia que vou me separar dos meus filhos, saio do meu país, deixo a minha casa e tudo que eu tinha e fujo da minha país... E quando estou aqui em Portugal, isso não era um sonho. Eu não pensava isto.

Para além disso, um dos homens entrevistados referiu que se não encontrar trabalho irá procurar noutro país europeu: “*Eu quero aprender o idioma e agora, se eu encontrar em Portugal, estou procurando. Se eu não encontrar, desta vez... então irei para outro país da Europa.*” (Participante 6).

Quanto à falta de conhecimento acerca de Portugal, a maioria das pessoas refugiadas, independentemente do género, demonstraram pouco conhecimento:

Portugal, and the capital is Lisbon, and this is what I know about. (...) I say, is this a country? I mean, this is the country, I don't have any idea, I don't know, I don't know

anything about. (...) Even I don't know Portugal, I don't know anything. Only this square and a supermarket only this (Participante 7)

Salienta-se neste tópico o conhecimento sobre Cristiano Ronaldo, jogador de futebol conhecido internacionalmente, e.g., *“Yes, I know Cristiano Ronaldo. But I don't know other thing.”* (Participante 13); ou apenas terem conhecimento que a língua falada em Portugal é a língua portuguesa, e.g., *“Não sabia nada. Só que a gente aqui falava português. Não sabia que Portugal é assim e assim, nunca.”* (Participante 3).

4.1.7. Exploração e precariedade laboral

Um dos tópicos mais referidos pela população refugiada que foi entrevistada, principalmente pelos homens, foram as más condições laborais que lhes são apresentadas quando finalmente conseguem um trabalho, existindo vários relatos sobre a inexistência de contratos de trabalho, a falha nos pagamentos e salários abaixo do mínimo exigido legalmente.

O Participante 5 refere que *“Muitas pessoas eu conhecia que trabalhavam meses e depois não recebiam.”*, indo ao encontro do Participante 9 quando afirma *“Quando você trabalha, muitas pessoas quando você vai terminar o trabalho, ele não paga dinheiro, eu já vi isso muito muito muita pessoa.”*, assumindo aqui uma experiência que é comum na população refugiada – a falta de pagamento. Já o Participante 16 relata em primeira pessoa que *“Foi convidado para trabalhar nas obras durante duas semanas. E..., mas também não lhe pagaram.”*

Para além disto, o Participante 9 relata o pagamento muito inferior ao esperado e exigido legalmente pelo trabalho realizado: *“Eu trabalhava lá na construção civil. (...) Dez dias, ele pagar por mim 35 euros. (...) trabalha la ele pagar, um dia 5 euros. Um dia 5 euros, não posso. Eu deixei este trabalho”*.

Já a experiência de precariedade contratual é relatada de forma igual por homens e mulheres refugiadas, sendo que a Participante 11 referiu que nunca lhe foi apresentado qualquer contrato de trabalho: *“I worked for many places, but they didn't give me contracts”*; enquanto os refugiados homens relatam que trabalhavam a recibos verdes, e.g., Participante 12: *“Sim, sim, trabalhei lá dois meses, e depois já começou a pandemia e fecharam a escola. Porque estávamos a trabalhar na escola, para dar como recibo verde.”*; ou de ficarem sem emprego assim que o contrato termina, não havendo renovação, e.g., Participante 13: *“When I was finish my contract, I was leave.”*

Neste tópico, é de notar que o tipo de trabalhos que esta população encontra são geralmente trabalhos mais precarizados, com horários rotativos ou a meio tempo: *“so I opted to do what*

we call black jobs, because that's the only thing I could get and work 3-4 hours, come back home, 3 hours, 4 hours.. No one really wanted to give me any contract." (Participante 11). Vários participantes revelaram trabalhar ou já ter trabalhado na construção civil (e.g., Participantes 9, 12, 16 e 17), tendo tido experiências de trabalho duras, muito exigentes fisicamente e mal pagas, o que fez alguns abandonarem o trabalho. Já as mulheres revelam ter trabalhos como empregadas domésticas (e.g., Participantes 1, 7 e 11) ou em *call centers* (e.g., Participante 10).

4.2. Facilitadores

O domínio dos facilitadores focou-se nos recursos disponíveis à população refugiada entrevistada que facilitassem a integração no mercado de trabalho e a própria integração social em Portugal. Destacam-se aqui fatores como a rede social disponível em Portugal, seja a família, amigos ou a instituição religiosa, bem como a motivação para permanecer em Portugal e ter planos para o futuro, como projetos de vida ou de trabalho a ser realizados no país.

De seguida, procede-se à análise dos vários facilitadores que foram destacados nas entrevistas pelos homens e mulheres em situação de refúgio em Portugal.

4.2.1. Conhecimento da língua

Saber falar inglês foi indicado por duas das pessoas entrevistadas como sendo um facilitador de conexões na procura de emprego em Portugal, como no caso da Participante 1: *"And from there, because of my English skills, I spoke to a person from Uganda, and this person was already in a call centre, and he actually helped me get this job."* ou o Participante 6, que já tendo conhecimentos de várias línguas, como o inglês, espanhol, alemão e um pouco de búlgaro, teve maior facilidade na aprendizagem do português:

Tinha conhecimento muito bem da língua inglesa. Não tive problemas muitos para encontrar trabalho. (...) Depois como tive conhecimento, falava Inglês e português, eu misturava tudo. I2: Não foi muito difícil com português então? A: Não, e pronto, encontrei um emprego aqui. Dominei a língua, estava muito dedicado a língua portuguesa.

Para além disto, o Participante 11 revelou que já tinha algum conhecimento da língua portuguesa: *"I already knew Portuguese a bit from having lived in Brazil and having friends, so that's why I had an interest in Portuguese and I was learning it."*

4.2.2. Rede social em Portugal

Um dos facilitadores mais referidos pela população refugiada nas entrevistas foi a rede social em Portugal. Aqui, foram identificados vários tipos de rede social, sendo o menos referido a instituição religiosa, referido apenas pela Participante 7 e pelo Participante 4, que mencionou a disponibilidade das pessoas da Igreja para o ajudar na procura de emprego e de habitação:

I have some Portuguese friend in my igreja. (...) The people in the church want me to help me, more people going to this church. They want to help you for casa, they want to help you for job, they want to help you for anything, anything you want to have. They want to help you everything, give you money.

Muitas pessoas em situação de refúgio revelaram que já conseguiram criar amigos em Portugal, sendo esta criação de novos laços um facilitador na procura de emprego e na própria integração social. As mulheres refugiadas referiram que conseguiram criar amizades com pessoas da mesma origem, com pessoas de outras nacionalidades, ou com pessoas que também experienciaram procura de refúgio noutra país, como no caso da Participante 10: “*Ela disse eu tenho muitos amigos vários diferentes nacionalidades em Portugal: Sudão, Somali, também disse tenho Eritreia, muitos amigos*”; e da Participante 1: “*I managed to put most Zimbabweans, most of them all together and we have a group that we created on whatsapp, and we are always together*”. A Participante 1 mencionou que ter conhecido pessoas da mesma origem em Portugal lhe facilitou a jornada em Portugal: “*So, we started to get to know a few Zimbabweans, and it made our life a bit easier.*”, acrescentando que conseguiu criar uma conexão forte com outras mulheres refugiadas em Portugal, refletindo uma ligação não só pelas experiências de vida, como pelo género.

Os homens refugiados referiram que conseguiram criar muitos amigos portugueses, sendo que para o Participante 12 “*Quase todos meus amigos são portugueses*”. Aqui, o Participante 5 revela que se sente inserido na sociedade portuguesa, na medida em que gosta da mesma e conseguiu criar amizades com pessoas portuguesas, com pessoas da mesma origem e também com pessoas de outras origens:

Gosto da cidade, gosto da sociedade portuguesa, tenho muitos amigos, e não só portugueses, são de várias nacionalidades que tenho amigos. E eu me sinto como uma pessoa internacional. E dou-me bem com a sociedade portuguesa e várias nacionalidades. E tenho amigos de vários países europeus.

Também dentro do local de trabalho, houve refugiadas a referir que conseguiram criar ligações e amizades, e.g., a Participante 1 menciona que *“It [the job] is quite international, we have people from all over.”*, fazendo menção a amizades internacionais até, enquanto a Participante 10 refere *“eu criei amigos dentro do trabalho”*.

Por último, a família foi a rede social mais mencionada pela população refugiada, sendo a partir da chegada dos familiares a Portugal (quando ocorre a reunificação da família) que os entrevistados referem ter “começado” a sua vida no país e iniciado (ou continuado) a formação de família, e.g., *“E depois chegou a minha família também na Europa, chegou a minha esposa e dois filhos. Depois aqui também começou uma vida, e a minha família, três filhos.”* (Participante 5).

A família apresenta-se como uma facilitadora da própria integração, principalmente no que toca à aprendizagem da língua, já que em famílias com filhos mais novos são estas crianças que muitas vezes fazem o papel de tradutor ou intérprete para as mães e pais, e.g., no caso da Participante 1:

Where I live now it is just the Portuguese, and I have to interact with them. And my daughter is the one who’s translating for me hahaha. (...) My kids speak friend Portuguese, so I am learning quite a bit from them.

Também a Participante 3 afirmou: *“Treino treino não, isso a minha filha é que teve, porque ela ajuda me com isso. Mãe, não falar assim, aqui não se fala assim, tem que falar assim.”*. Este fator de facilitação da aprendizagem do português foi unicamente referido por mulheres.

4.2.3. Recursos na procura de emprego

Relativamente aos recursos disponíveis na procura de emprego, foram identificados dois tipos de recursos: ferramentas tecnológicas e o apoio institucional.

A internet foi mencionada tanto por mulheres como por homens, como sendo um recurso que os ajudou a conhecer outras pessoas, a criar conexões e a encontrar ofertas de emprego. A Participante 1 afirma que:

I use internet. I use like when you get to know someone and meeting other people, and talking, that’s how we do it. We have also people who have left where I am working and they’ve got other opportunities, so that we always link each other, yes.

Já o Participante 9 tem uma *employer* que faz a ligação entre ele e entidades empregadoras:

Pra mim, pra procura de trabalho é fácil, eu procuro na minha telemóvel aqui. Eu escrever aqui a minha employer. Ah, ele escrever la a minha nome, onde que eu moro, o número de telemóvel. Ah, eu mando a ele a minha proposta, mail, quando ele responder. Ah, eu vou conversar com ele.

Dentro do apoio institucional, os homens entrevistados identificaram as organizações de acolhimento como sendo grandes ajudas na procura de emprego, tendo mesmo sido através dos técnicos e técnicas da organização que conseguiram obter emprego, como no caso do Participante 11: *“Actually it is [hosting organization] who got me the job.”* e do Participante 8, que *“Pode contar com ter ajuda dos técnicos de [organização de acolhimento]”*.

Houve também alguns entrevistados que mencionaram que foi mesmo a organização de acolhimento a empregá-los, passando a desempenhar funções dentro do centro de acolhimento, como é o caso do Participante 5 e 6: *“E depois aqui na [organização de acolhimento] me chamou e comecei aqui o trabalho. (...) Quando outra, [nome de técnica], a rapariga, e também ajudou encontrar em trabalho.”* e da Participante 8 que:

Está a trabalhar no outro centro de [organização de acolhimento] na [local], mas é part-time, só trabalha duas vezes por semana. Mas foi um trabalho interno, porque trabalha no [organização de acolhimento], foi a diretora do [organização de acolhimento] que ofereceu este trabalho.

Já relativamente às mulheres em situação de refúgio em Portugal, estas referem que tiveram apoio do Centro de Emprego, e.g., *“The employment centre here in Portugal has a huge school that take students of any age. So the integration from the employment centre is a great opportunity.”* (Participante 2), da Santa Casa da Misericórdia e do próprio Estado, que paga o quarto da Participante 12: *“Às vezes tenho apoio da Santa Casa de Misericórdia de Lisboa (...) agora o estado está a ajudar a pagar o quarto”*. A Participante 12 referiu ainda que, tendo estabelecido uma ligação forte com a diretora da academia onde estuda, esta a ajuda a encontrar emprego: *“A diretora da academia é quase como a minha mãe. (...) Sempre quando encontra um trabalho ou assim vai me ligar.”*

Para além disto, o apoio de conhecidos e amigos que se encontram em Portugal foi uma categoria destacada enquanto recurso na procura de emprego, por exemplo, pela Participante 1: *“The kind of source that was most helpful in getting a job it was local friends, right? V: Yes.”*, que conseguiu emprego graças a uma pessoa do Uganda que trabalhava num *call center*: *“And from there, because of my English skills, I spoke to a person from Uganda, And this person was*

already in a call centre, and he actually helped me get this job.”. Também a Participante 2 referiu que foi graças a um amigo que já vivia em Portugal há alguns anos que se inscreveu no Centro de Emprego: “To be honest, he’s been living here for many years, but honestly, yes, ok, it was from him that I got a push towards the centro de emprego, that’s this is where people can study for new qualifications.”.

4.2.4. Motivação

Esta categoria é composta por várias vertentes, assumindo-se como motivação o facto da pessoa em situação de refúgio em Portugal se sentir entusiasmada e interessada na procura de emprego e na sua integração social, e demonstrar positividade, otimismo ou proatividade em relação ao trabalho.

Relativamente à motivação para trabalhar, a grande maioria das pessoas entrevistadas demonstraram grande ânsia e vontade para continuar a trabalhar, como o Participante 5: “*Gosto também de trabalhar, não gosto de ficar parado.*”; a Participante 1:

And they do they sit at home, wait for the money to come, and buy food and sit! And I don’t believe in that, that’s why I started working. I don’t like just sitting around. I believe in doing a lot of things.

E também a Participante 10:

Eu gostava trabalhar para ganhar algum dinheiro para continuar a nossa sobrevivência. (...) Eu estou pronta trabalhar qualquer trabalho pela causa de, eu tenho 5 crianças, para viver uma vida digna, também ter uma casa e também quero um trabalho a minha vida a ser uma vida digna.

Já a Participante 7 afirma que trabalha e estuda ao mesmo tempo, revelando proatividade: “*Why I struggled all there to come here, only to get safety? No, I work, I study, to learn not only the language, to study, to add some stuff.*”.

Foi também identificada a motivação para se integrarem, seja na continuação da aprendizagem da língua, seja por criar mais conexões e aprender mais sobre a sociedade portuguesa, e.g., “*Vou tentar aprender a língua portuguesa para continuar a minha luta para defender os direitos das mulheres. (...) Também estou a aprender algumas, como se dice, comida portuguesa, isso, cultura portuguesa, também eu aprendi, ela disse, algumas palavras portuguesas.*” (Participante 10); “*Não desistir nunca. Lutar. Ir sempre pa frente. Mas a primeira ferramenta que nos devemos ter e aprender mais a língua, ligar-se muito a sociedade. Mas ninguém te ajuda, se não ajudas a si próprio.*” (Participante 5).

Já a positividade em relação ao futuro foi um fator unicamente demonstrado pelas mulheres refugiadas, que referiram estar a gostar de viver em Portugal e estando entusiasmadas pela melhoria de qualidade de vida. Por exemplo, a Participante 8 “*Esta a olhar para o futuro com muito otimismo; ela sente-se muito segura aqui em Portugal. Aqui o povo é acolhedor, gosta dos estrangeiros e ela sente-se bem aqui.*”, enquanto a Participante 2 diz “*Já estou a andar cá, para a frente, a minha vida está a melhorar a cada dia*”.

Por último, foi ainda referido por alguns homens e mulheres entrevistadas o sentimento de satisfação com o trabalho que possuem atualmente, gostando de aprender e ajudar, e.g., a Participante 3: “*É uma coisa que eu nunca sabia na minha vida e que eu aprendi e agora estou a fazer. É uma coisa boa porque eu aumentei mais alguma coisa na minha vida que eu não sabia e agora faço.*”; ou o Participante 6: “*Gostava de continuar a trabalhar no sítio onde trabalha agora? Acho, sim, gosto porque é um trabalho que dá muita responsabilidade, dá muita vontade (...) gosto sempre de estar disponível para ajudar.*”.

4.2.5. Perspetivas para o futuro

Muitas pessoas refugiadas assumiram ter planos futuros em Portugal, querendo a maioria delas permanecer em Portugal. A Participante 7 revela o seu plano para o futuro:

How to read good, to write good. To know Portuguese language, and then after that, maybe if there is an opportunity to go to university, to ask if there is kind of home study, or this is what I am thinking, which kind of university will accept.

Também a Participante 3 assumiu ter estabelecido um plano de vida a concretizar em Portugal:

No futuro.. eu penso muita coisa. Muita coisa que é para mim, e como o deus quiser, eu penso ser uma outra pessoa. Mais estudo, completar mais estudo, saber escrever bem e entender mais sobre o computador, sobre informática. (...) Informática, na língua, aprender mais português, mais francês, mais inglês.

O Participante 12 demonstrou ter muita ânsia de realizar o sonho de mudar o desenvolvimento do seu país de origem e a educação das crianças, querendo começar este sonho em Portugal, através da continuação dos estudos:

Estou a completar o 12 ano para conseguir entrar na faculdade. Na Faculdade de Ciência Política e Relações Internacionais. (...) Quando eu vim para aqui, fiz o meu plano de vida. (...) O futuro dum país são as crianças. E o futuro. A arma mais poderosa no

desenvolvimento dum país é educação. É por isso que eu quero mesmo estudar e realizar este sonho.

Também a Participante 8 demonstrou ter a expectativa de abrir um negócio próprio, através de apoio, sentindo necessidade de retribuir o que Portugal fez por ela:

Ela também gostaria se tiver apoios, poderia abrir um pequeno atelier ou uma empresa, onde poderia fazer o próprio negócio dela. (...) E o que ela realmente quer e devolver este fazer a Portugal, fazer alguma coisa para o país.

Por último, a maioria das pessoas entrevistadas mostraram vontade de permanecer em Portugal, algumas não pensando de todo em voltar para o seu país de origem, como o Participante 5, “*E eu escolhi vir pra cá. E tive sorte. Logo trabalhar numa empresa aqui em Portugal. E desde aí estou em Portugal, já não pensei mais voltar.*”, e o Participante 5, “*Não, não pensa sair de Portugal, quer ficar em Portugal.*”; outras assumindo que, de momento, pretendem ficar, como a Participante 3, “*Neste momento ainda estou a pensar ficar.*”, ou a Participante 11, que se quer manter em Portugal, pelo menos até os filhos mais novos crescerem, “*I already have my nationality, but I opted to stay. At least a bit for my young ones to grow a bit. A bit bigger, and then it is going to facilitate my life.*”. Na maior parte dos casos, a razão de querer permanecer em Portugal prende-se com o sentimento de segurança que encontraram no país, como refere o Participante 12: “*Não, eu quero ficar aqui em Portugal. Eu sinto me aqui em casa. Em paz.*”.

4.2.6. Ocupação de tempos livres

A última categoria identificada como facilitadora da integração social e da entrada no mercado do trabalho é a ocupação de tempos livres, algo apenas referido por dois homens em situação de refúgio em Portugal. Aqui, o Participante 5 revelou que faz parte de um projeto de teatro criado pela professora de português da organização que o acolheu: “*Grupo de teatro que se chama [nome do grupo]. E eu faço parte desde o início com a professora.. e várias pessoas. E eu estava sempre ligado ao [organização de acolhimento] através dos eventos de refugiado.*”, demonstrando ainda que se encontra ligado ao centro de acolhimento e aos novos refugiados, através dos eventos lá realizados, onde ajuda na organização.

Já o Participante 12 foi quem revelou ter mais projetos em Portugal, como a participação em atividade de voluntariado e em formações, sendo atualmente animador sociocultural. Estas são experiências que o ajudam na integração social, já que facilitam a comunicação e a criação de novos laços:

Comecei a participar nas atividades de voluntariado para me integrar bem, porque eu pensei: Ok, se eu quero integrar bem, tem que participar nas atividades de esse tipo de voluntariado. Fazer comunicar com outras pessoas. (...) Fiz uma formação de liderança. (...) Voltei a fazer a formação comum, fazer a formação de formadores. Para formar outras pessoas. Essa formação também durante 6 meses. Agora sou animador da [ONG] (...) Também faço parte do projeto, projeto do [ONG] que ajuda os refugiados.

4.3. Integração de mulheres em situação de refúgio em Portugal

Nas entrevistas das mulheres em situação de refúgio foi possível identificar algumas diferenças de género no mercado de trabalho: a perceção sobre o trabalho, a tipologia do trabalho que exercem enquanto mulheres, e a interseccionalidade entre as diferentes categorias sociais em que estas mulheres se inserem, como ser mulher, mãe, solteira, ou ser-se mais velha.

Relativamente às perceções sobre o trabalho, foi possível compreender que as mulheres percecionavam a existência de diferentes trabalhos consoante o sexo da pessoa, na medida em que homens teriam certos trabalhos, enquanto mulheres não trabalhariam ou estariam limitadas a trabalhos como *housekeeper*, trabalhadora doméstica ou de limpeza, *babysitter*, etc. Estas representações revelaram-se associadas ao contexto social do país de origem, designadamente, as suas representações de género, tal como refere a Participante 7:

And in Egypt you have to work, and there is only certain kinds of work. Or you work as a cleaner, housekeeper, or babysitter. (...) This is what I knew, from people come from Egypt, maybe the men only work and the women don't work, and we just can't for they help that they get.

Desta forma, também nas entrevistas pudemos observar esta diferença, onde os homens que já tinham tido experiências de emprego ou mesmo que trabalhavam na altura da entrevista, possuíam trabalhos na agricultura, construção civil, segurança ou motorista, enquanto as mulheres que trabalharam ou trabalhavam se encontravam, maioritariamente, nas áreas de limpeza e da prestação de cuidados – como empregadas domésticas ou cuidadoras/auxiliares em lares -, mas também noutras áreas como a costura, a apanha de fruta ou o trabalho social.

Em relação à intersecção entre opressões que as mulheres refugiadas afirmaram sentir nas entrevistas, ser mãe, e especificamente ser mãe solteira, evidencia-se como uma barreira no acesso ao emprego. A Participante 11 deu o seu testemunho enquanto mãe solteira com quatro filhos: *“I am a single mother, and I've got four kids, and when someone get to know that, they think someone like you are going to be bad for their company.”*

Ela prossegue revelando que arranjar emprego se torna uma experiência difícil, ou mesmo impossível, quando o empregador tem conhecimento que ela tem filhos a seu cuidado:

But it is obvious when you tell them that you have children and you don't have a family. That way it is already a sign. No one wants to hire you. (...) Actually, I've got a job at the call center. I went for the interviews, they told me that I passed the interviews, but they can't take me because I am going to be like a liability, because of my children.

Aliada a esta experiência, também a distância entre a casa e o local de trabalho se torna desafiante, mesmo em centros urbanos, quando as participantes têm de deixar os filhos na creche ou na escola, tendo que andar quilômetros no trajeto casa-escola-trabalho:

And the time they open the creche, normally they open at 7-15. And I need to get to work at 9am. And the job is kilometers away... It's like suffering. Mostly I can't say I can really get a job. They don't consider it.

A entrevistada revela que não é possível trabalhar num local longe de onde reside, já que tem que preparar e levar os filhos à escola antes de ir trabalhar:

There are challenges of where you live and where you get your job. Because you cannot go to that place, and working in a place like Cascais or Oeiras? It's a bit far, and yet you have children, you have to prepare them before you to work.

Trabalhar aos fins de semana, na maior parte dos casos, foi identificado como um desafio específico já que estas mães não têm onde deixar os filhos ou qualquer rede social de apoio e as empresas não consideram tal aspeto:

So if you have to work weekends, where will you leave your kids? There is no mama, there is no nothing, it is a struggle. And we have nothing to do about it...because as refugees we are separated, we don't have nothing like refugee groups, where women can help each other, because we come from the same, as we have the same problem.

No caso da Participante 11, quando precisava de deixar o bebé de onze meses de idade ao cuidado de alguém, ela deixava no centro de acolhimento e ia trabalhar, fazendo distâncias de 45 a 50 minutos a pé entre os locais: *"So I used to leave my child at [name of organization] and go to work. So the lar was a bit far, it was a walking distance of 45-50 minutes, I used to walk there."*

Já a Participante 10 relatou a dificuldade em encontrar trabalho e em criar redes sociais no meio rural em que se encontrava, depois de ter passado por um processo de descentralização quando terminou o período de estadia no centro de acolhimento:

[Nome da cidade] não é um sítio muito grande, não tem oportunidade de trabalho. (...) infelizmente ela disse, se fosse, estava um sítio grande como Lisboa, eu podia integrar mais, mas em [Nome da cidade], é um sítio pequenino, uma cidade não é muito grande.

Para além disto, a Participante 2 revelou que a idade constituía uma barreira na procura de trabalho, tendo passado por uma experiência de discriminação idadista no mercado de trabalho português (tal como já tinha experienciado no mercado de trabalho do seu país de origem) onde o empregador lhe disse: “*Sorry, but we need meninas*”, não conseguindo arranjar emprego na sua área de especialização (programação), ela prossegue:

So when I brought my documents, she looked at my age and... You know the end. I: So, it actually was the discrimination by age? S: Yes, absolutely! It happened this way. But that wasn't new for me, the same happens in Ukraine – if you haven't managed to get a position before 35 years old, then that's it, it will be very difficult.

Por último, é de mencionar a influência dos papéis de género e da falta de incentivo na procura de emprego na saúde mental das mulheres em situação de refúgio, onde se destaca o testemunho da Participante 11 que mencionou a falta de integração social específica para mulheres refugiadas:

(...) and mostly if you happen to visit refugee families, especially aged women – they tend to suffer from depression (...). They end up in hospital for months.. Because one thing, they don't leave the house, there is nothing that is forcing them to leave the house, the only thing they can do is go to the supermarket and go home. They don't have something that can keep them busy, or probably an association which can.. there is nothing! There is no social integration when it comes to refugee women...

CAPÍTULO 5

Discussão

O presente estudo teve como objetivo compreender a integração no mercado de trabalho da população refugiada residente em Portugal, identificando as barreiras e os facilitadores à entrada no mercado de trabalho desta população. Pretendeu-se também identificar as diferenças de género no que toca à integração no mercado de trabalho, relativamente a homens e mulheres em situação de refúgio. Para tal, foram utilizadas para análise 17 entrevistas realizadas no âmbito do Projeto “Destino: Integração”, que se iniciou em 2020 e terminou no final de 2021. Estas entrevistas foram analisadas de acordo com a técnica de análise temática, tendo sido identificados dois grandes domínios – barreiras e facilitadores -, com sete e seis categorias, respetivamente, que se desenvolviam em várias subcategorias cada uma. Para além disso, foram analisadas as diferenças de género mencionadas nas entrevistas por algumas mulheres em situação de refúgio. Nesta secção, será apresentada a análise, discutindo os dados obtidos com a literatura existente.

Os resultados permitiram identificar diversas barreiras e desafios na entrada no mercado de trabalho por parte de pessoas em situação de refúgio em Portugal. No que toca às *barreiras*, várias encontram-se já documentadas pela literatura existente.

Foi possível compreender que o *desemprego* e a *insegurança no trabalho* são duas problemáticas que abrangem a maioria da população refugiada em Portugal. A literatura indica que a população refugiada é um dos grupos que experiencia níveis mais elevados de desemprego (ECRE, 2002) e que um grande número de pessoas refugiadas experiencia também problemas de subemprego, mobilidade descendente e insegurança no emprego (Bach & Carroll-Seguin, 1986; Bloch, 2000). Estes são dados que vão ao encontro do presente estudo, onde mais de metade da população entrevistada não possuía emprego à data da entrevista.

Aqui, relaciona-se também a dificuldade de *obtenção de documentos* que se revelou um processo bastante demorado e burocrático, apresentando-se como uma das barreiras mais referidas e tida como stressante para a população refugiada. Aqui, a documentação provisória oferecida pelo SEF, bem como a dificuldade em apresentar provas de qualificações anteriores, não permite a integração laboral plena, já que impede a entrada no mercado de trabalho oficial, tal como refere Ager e Strang (2008). A Cáritas Europa (2021) destaca que a maioria das pessoas refugiadas inicia a procura de emprego sem a documentação necessária para tal. Este

fator limita, conseqüentemente, a tipologia de trabalho que esta população pode exercer, impossibilitando-as de utilizar o conhecimento prévio que possuem, tal como Bloch (2000) revela, levando-as para trabalhos mais precarizados.

Esta barreira da documentação desenvolve-se ainda no acesso à escola, onde as pessoas entrevistadas não têm acesso a documentação que comprove o seu histórico acadêmico ou não conseguem obter equivalências no ensino português, impedindo o prosseguimento de estudos.

Já quem possuía emprego, teve, maioritariamente, experiências de trabalho precárias e inferiores ao seu nível de qualificação (o chamado subemprego), já que as poucas oportunidades de trabalho existentes para esta população correspondem a trabalho indiferenciado/não-qualificado. Tal como o estudo de Bloch (2000), também os participantes deste estudo que trabalhavam acabam por exercer funções do setor secundário, como a construção civil, e outros empregos geralmente caracterizados por baixos salários e condições laborais precárias, e.g., prestadores de cuidados.

No presente estudo, foi destacado, principalmente pelos homens refugiados, a existência de experiências de *exploração e precariedade laboral*, nomeadamente a inexistência de contrato de trabalho, a falta de pagamento ou o pagamento inferior ao que é legalmente exigido, indo ao encontro do que Khan-Gökkaya e Mösko (2021) indicam sobre os problemas de exploração e discriminação direta e indireta na entrada no mercado de trabalho. É de notar também que os empregos exercidos pela população refugiada entrevistada eram principalmente trabalhos mais precários, pouco qualificados, mais exigentes fisicamente e com horários rotativos ou a tempo parcial, o que fazia com que muitos abandonassem o trabalho passado algum tempo.

Como referido, foi possível identificar que, tal como no estudo de Carey-Wood e colaboradores (1995), a população refugiada que se encontrava empregada possuía trabalhos inferiores ao seu nível de qualificação, fazendo com que pessoas qualificadas experienciassem uma incompatibilidade entre o seu histórico acadêmico e profissional e o tipo de trabalho que conseguem exercer no país que os acolhe. Esta falta de relevância do percurso profissional e escolar da população refugiada na procura de emprego leva a que, tal como referido pelas pessoas entrevistadas, estas possuam expectativas baixas relativamente ao trabalho, algo que se apresenta também como uma ameaça à saúde mental, influenciando a autoestima das pessoas refugiadas.

Relativamente a este tópico da saúde mental desta população, não só a sobrequalificação se apresenta enquanto ameaça, como também o processo prévio de procurar emprego. Tal começa desde logo pelo longo processo de espera pela decisão de autorização de residência por parte do SEF, que gera ansiedade sobre o futuro e é visto pelas pessoas entrevistadas como um

stressor da saúde mental. Aqui, Wehrle e colegas (2018) apontam para falta de confiança que isto gera nas pessoas refugiadas, já que, mesmo que queiram, não conseguem fazer planos futuros relativos às suas carreiras, sentindo-se impotentes para as moldar, pela impossibilidade ou limitação de trabalhar e por saberem que não conseguirão viver de acordo com as suas aspirações.

Os resultados permitiram compreender ainda que a grande maioria dos entrevistados, independentemente do género, experienciavam uma *falta de preparação relativa ao mercado de trabalho português*, com exceção das aulas de português que proporcionavam algum (pouco) apoio relativamente ao tema. A maioria encontrou dificuldades no acesso ao trabalho, não obtendo apoio que considerassem suficiente por parte das instituições de acolhimento e organizações estatais. Aqui, fala-se de problemas relativos à falta de orientação profissional num contexto laboral que é desconhecido à população refugiada, gerando um sentimento de abandono. De forma geral, as pessoas refugiadas mostraram-se desiludidas com o apoio prestado pelas instituições, sendo algo que se alinha com Nardon e colegas (2021). Aqui, os autores explicam como o apoio ao emprego por parte das organizações acaba por reforçar o sistema de desigualdade e marginalização, já que faz depender a integração social na capacidade individual e resiliência da população refugiada.

Dominar a *língua* apresenta-se como uma ajuda relativamente ao emprego de qualificações e competências no mercado de trabalho por parte de pessoas em situação de refúgio (Salikutluk & Menke, 2021). Tal como referiram Carey-Wood e colaboradores (1995), a falta de competências linguísticas e a fluência insuficiente na língua do país de acolhimento dificulta a entrada no mercado de trabalho, algo presente neste estudo. A grande maioria da população refugiada entrevistada via o desconhecimento da língua, principalmente no que se refere às dificuldades na oralidade, como uma das maiores dificuldades na integração socioprofissional. Este fator gera consequências, não só especificamente na entrada no mercado de trabalho, mas também nas relações familiares, pelas diferenças no conhecimento da língua entre membros da família, no acesso ao ensino, e, de uma forma geral, na integração social, visto que são dificultadas as interações sociais entre as pessoas refugiadas e os locais. Assim como no estudo de Carey-Wood e colegas (1995), as pessoas que apresentavam melhores competências linguísticas, seja na língua portuguesa ou inglesa, eram aquelas que tinham tido mais facilidade em encontrar trabalho.

No que concerne a *facilitadores* da entrada no mercado de trabalho por parte de pessoas em situação de refúgio em Portugal, foram identificados diversos facilitadores, sendo os principais: a rede social disponível no país e a motivação sobre o futuro.

O fator mais referido nas entrevistadas enquanto facilitador e recurso na procura de emprego foi a *rede social* em Portugal. Esta rede social apresentou-se, por exemplo, na forma de instituição religiosa a que a pessoa pertence, que, neste estudo, se disponibilizava a apoiar a população refugiada na procura de emprego e de habitação, mas também nos amigos ou conhecidos em Portugal. Aqui, muitas pessoas referiram que foi através de amigos em Portugal que conseguiram encontrar trabalho.

Também a família se mostrou como um apoio, especificamente, na integração social, principalmente para as mulheres refugiadas. Tal como no estudo de Rottmann e Nimer (2021), as mulheres refugiadas entrevistadas apresentaram maiores dificuldades de aprendizagem da língua, fazendo com que os filhos pequenos muitas vezes tomassem o papel de tradutores, facilitando a aprendizagem das mães. Os mesmos autores sugeriram que o facto de mulheres refugiadas apresentarem competências linguísticas menores que os seus parceiros homens as tornava dependentes deles, ou até mesmo dos filhos, porém tal só se apresentou relativamente à dependência dos filhos.

Um outro fator que poderá facilitar a integração social e profissional na população refugiada é a *motivação* para trabalhar e para se integrarem na sociedade de acolhimento. Aqui, a maioria das pessoas entrevistadas demonstraram tanto uma grande vontade de entrar no mercado laboral, afirmando proatividade, indo à procura de oportunidades de empregos de forma individual, como mostraram ter planos de vida a concretizar em Portugal, assumindo a vontade de aprender mais sobre a sociedade portuguesa. Aqui, é relevante apontar que Ginevra e colegas (2018) sugerem que ver oportunidades apesar de todos os desafios que enfrentam pode motivar os refugiados a orientarem-se positivamente para o futuro. Também Echterhoff e colaboradores (2019) explicam que ter confiança na concretização de metas planeadas pode simplificar as futuras etapas pelas quais as pessoas refugiadas vão passar, aumentando uma o alcance dessas mesmas metas e planos futuros.

Esta necessidade em procurar oportunidades de emprego de forma individual pode ser explicada pela falta de recursos institucionais na procura de emprego para a população refugiada. Aqui, foi possível compreender que não há muitos recursos disponíveis, fazendo com que tenham de ser os próprios indivíduos a ter que procurar e encontrar emprego, dentro de todas as limitações que encontram. Aqui, o recurso que as pessoas mais identificaram como relevante para encontrar um trabalho foram os amigos locais e as conexões que iam criando na jornada em Portugal. Apesar disto, é de salientar que existem casos onde as organizações de acolhimento constituem um apoio, conseguindo encontrar um emprego para as pessoas refugiadas, ou mesmo empregando-as nas próprias organizações. Apesar disto, ficou evidente

a falta de envolvimento das organizações na integração profissional da população refugiada, existindo um papel mais emocional do que propriamente instrumental.

Foram ainda encontradas algumas *diferenças de género* relativamente às dinâmicas no mercado de trabalho. Algo evidente foi a falta de incentivo à participação económica e laboral da mulher refugiada. Uma das grandes barreiras específicas das mulheres que procuravam emprego em Portugal prendia-se com o facto de o trabalho da mulher ser tradicionalmente orientado, notando-se a existência de uma visão do homem enquanto sustento da família, enquanto a mulher estaria responsabilizada pelo cuidado dos filhos e da casa. Tal mostrou-se uma barreira específica do sexo feminino, não só na entrada no mercado laboral, como noutros fatores que influenciam a participação laboral, como a aprendizagem da língua.

Tal foi possível observar nas representações de género que as mulheres refugiadas, neste estudo, tinham relativamente à tipologia do trabalho que mulheres e homens podiam ou deviam exercer, algo associado ao contexto social do país de origem. Refletindo isto, em Portugal, as mulheres refugiadas possuíam empregos mais ligados à prestação de cuidados e à limpeza, ao contrário dos homens, que tinham trabalhos fisicamente mais exigentes, como a construção civil.

Analisando as experiências femininas no mercado de trabalho, foi possível também perceber que existem dinâmicas específicas que as mulheres encontram no mercado de trabalho, destacando-se aqui a intersecção de várias identidades: mulher, refugiada e mãe. Neste estudo, os papéis das mulheres refugiadas cruzaram-se enquanto esposas, mães e membros da comunidade, tal como indica a literatura (e.g., Rottmann & Nimer, 2021). A lente interseccional ajuda-nos a compreender que as mulheres experienciaram, não só obstáculos que abrangem toda a comunidade refugiada (e.g., dificuldades de língua e desemprego), como também obstáculos específicos por serem mulheres e mães, destacando-se a dificuldade em conjugar as diferentes ocupações e responsabilidades das mulheres com o cuidado dos filhos.

A presença de crianças na família mostrou-se influente na participação laboral das mulheres (Salikutluk & Menke, 2021), sendo destacado, neste estudo, que ser mãe solteira se evidenciava como uma grande barreira ao emprego. Nalguns casos, as entidades empregadoras recusaram-se até a empregar mulheres refugiadas quando obtinham conhecimento da sua condição enquanto mães e, mais ainda, enquanto mães solteiras.

Apesar de não se verificar o que Bloch (2000) encontrou no seu estudo, em que nenhuma mulher refugiada responsável pelo cuidado dos filhos se encontrava empregada, algumas mulheres no presente estudo conseguiam ser empregadas, mas tinham dificuldades acrescidas,

como conjugar o emprego com o cuidado dos filhos. Tal revelou-se principalmente quando o trajeto casa-escola-trabalho exigia fazer muitos quilómetros de distância, sendo difícil - ou mesmo impossível - conjugar horários, fazendo com que tivessem de recusar oportunidades de emprego. Torna-se quase impossível, portanto, ter um emprego longe de casa, quando é necessário preparar os filhos para ir para a escola antes do trabalho, não existindo qualquer apoio que resolva ou minimize este obstáculo.

Uma explicação para este acontecimento pode ser oferecida por Salikutluk e Menke (2021), que afirmam que o facto de existir uma implicação de que pessoas adultas devem trabalhar a tempo integral, independentemente das outras responsabilidades que tenham, faz com que mulheres encontrem barreiras estruturais específicas, aliadas às expectativas de género que exigem que elas conciliem as responsabilidades do trabalho formal com o não formal. Isto alinha-se com o presente estudo que mostra que as mulheres têm um tempo mais limitado que os homens para participar no mercado laboral, já que nenhum homem refugiado apresentou preocupações similares.

Evidencia-se também uma outra categoria social que se intersecciona com as referidas anteriormente: a idade. Stypińska e Gordo (2018) afirmam que os migrantes podem começar a encontrar barreiras no mercado de trabalho à medida que envelhecem, não sendo mencionadas diferenças de género. Porém, no presente estudo, esta experiência foi encontrada especificamente por uma mulher refugiada, que já tinha sofrido anteriormente de discriminação laboral por ser mãe e a quem foi negada uma oportunidade de trabalho por ser considerada “demasiado velha”. Este é um relato mencionado na literatura como fazendo parte do acesso estratificado das mulheres refugiadas ao mercado de trabalho, acesso esse condicionado pela idade. Assim, é reconhecido que a integração laboral é mais difícil para mulheres refugiadas mais velhas, mesmo quando são altamente qualificadas e com competências linguísticas elevadas (Hillmann & Togral, 2021).

Por fim, é importante mencionar que a participação económica das mulheres refugiadas aumenta a sua autoestima e a perceção de terem uma identidade própria, fazendo com que se sintam orgulhosas das suas ações (Spehar, 2021). No presente estudo foi possível compreender a importância da participação laboral na saúde mental das mulheres em situação de refúgio, participação essa que atualmente não possui um incentivo específico, mesmo com todas as limitações inerentes ao género.

5.1. Limitações

O presente estudo apresenta algumas limitações referentes à amostra e à recolha de dados. Relativamente à amostra, esta foi apenas constituída por 17 participantes, pelo que, por ser uma amostra tão reduzida, não se apresenta representativa da população refugiada em Portugal. Relativamente à divisão de género a amostra apresenta-se equilibrada. No entanto, todas e todos os participantes foram entrevistados através de duas associações de refugiados em Portugal, com sede em Lisboa. Aqui, apenas uma pessoa referiu estar a residir longe do centro urbano, sendo predominante uma amostra localizada em contexto urbano.

Relativamente à recolha de dados, apesar de todas as entrevistas decorrerem presencialmente, houve um constrangimento linguístico presente na maioria das entrevistas. Observou-se uma diferença linguística na recolha de dados, devido ao recurso a intérpretes e a transcrições de várias línguas. Tal pode ter contribuído para uma menor compreensão das experiências e testemunhos revelados pelas e pelos entrevistados.

5.2. Implicações e direções futuras

A partir do presente estudo, é possível sugerir alguns fatores a ter em conta em estudos futuros. É essencial o estudo sobre a integração socioprofissional com uma amostra maior e, principalmente, com uma amostra rural, sendo importante analisar as condições do mercado de trabalho local e regional para a população refugiada. Investigações futuras sobre as barreiras em contextos não urbanos ajudarão a compreender de que forma a descentralização, muitas vezes incentivada por parte das organizações de acolhimento, influencia a entrada e a integração no mercado de trabalho.

Por fim, a partir deste estudo, compreende-se o acesso ao trabalho enquanto um facilitador da integração social, sendo essencial no processo de reinstalação. Porém, este apresenta-se desigual. Posto isto, é notória a necessidade de ajuste das intervenções sociais ao género, especialmente quando nos referimos à integração profissional de mães em situação de refúgio. É essencial colmatar a falta de oportunidades e as limitações estruturais que dificultam a entrada das mulheres no mercado de trabalho. É fundamental, portanto, a criação e implementação de intervenções sensíveis ao género que sejam focadas no grupo de mulheres que se encontram em situação de refúgio, de forma a suprimir necessidades e interesses específicos.

Referências Bibliográficas

- ACNUR (2011). Manual de Procedimentos e Critérios para a Determinação da Condição de Refugiado.
- Ager, A., & Strang, A. (2008). Understanding integration: A conceptual framework. *Journal of refugee studies*, 21(2), 166-191.
- Bach, R. L., & Carroll-Seguín, R. (1986). Labor force participation, household composition and sponsorship among Southeast Asian refugees. *International Migration Review*, 20(2), 381-404.
- 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.
- Becker, G. S. (2009). *Human capital: A theoretical and empirical analysis, with special reference to education*. University of Chicago press.
- Berelson, B. (1952). *Content analysis in communication research*. Free Press.
- Berry, J. W. (2003). *Conceptual approaches to acculturation*. American Psychological Association.
- Bevelander, P., & Lundh, C. (2007). Employment integration of refugees: The influence of local factors on refugee job opportunities in Sweden.
- Bloch, A. (2000). Refugee settlement in Britain: the impact of policy on participation. *Journal of Ethnic and Migration studies*, 26(1), 75-88.
- Braun, V., & Clarke, V. (2006). Using thematic analysis in psychology. *Qualitative research in psychology*, 3(2), 77-101.
- Brücker, H., Kosyakova, Y., & Vallizadeh, E. Has there been a “refugee crisis”? *New insights on the recent refugee arrivals in Germany and their integration prospects.* *SozW Soziale Welt*, 71, 1-2.
- Carey-Wood, J., Duke, K. L., Karn, V., & Marshall, T. (1995). *The settlement of refugees in Britain* (No. 141). HMSO.
- Castles, S., Vertovec, S., Korac, M., & Vasta, E. (2003). Integration: mapping the field.
- Council, R. (1997). Credit to the Nation. A Study of Refugees in the UK.
- Crenshaw, K. (2013). Demarginalizing the intersection of race and sex: A black feminist critique of antidiscrimination doctrine, feminist theory and antiracist politics. In *Feminist legal theories* (pp. 23-51). Routledge.
- Crepaldi, C., & Pereira, J. (2021). *Portugal - Inclusive Labour Markets: Ensuring No One Is Left Behind*. Caritas Europa.
- da Silva, G. C. R. F. (2010). O método científico na psicologia: abordagem qualitativa e quantitativa.
- de Oliveira, C. R. (2021). *Requerentes e Beneficiários de Proteção Internacional em Portugal: Relatório Estatístico do Asilo 2021*. Observatório das Migrações, ACM, IP. <https://www.om.acm.gov.pt/documents/58428/1489887/Relat%C3%B3rio+Asilo+2021+OM.pdf/7110ed6d-c02c-498d-bd01-bd19d8418717>
- Dedeoglu, S. (2022). Cultivating Precarisation: Intersecting Vulnerabilities of Syrian Refugees in the Turkish Agricultural Sector. *Work, Employment and Society*, 36(2), 345-361.
- Echterhoff, G., Hellmann, J. H., Back, M. D., Kärtner, J., Morina, N., & Hertel, G. (2020). Psychological antecedents of refugee integration (PARI). *Perspectives on Psychological Science*, 15(4), 856-879.
- 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

- Fraser, M. T. D., & Gondim, S. M. G. (2004). Da fala do outro ao texto negociado: discussões sobre a entrevista na pesquisa qualitativa. *Paidéia (Ribeirão Preto)*, 14, 139-152.
- Ginevra, M. C., Annovazzi, C., Santilli, S., Di Maggio, I., & Camussi, E. (2018). Breadth of vocational interests: The role of career adaptability and future orientation. *The Career Development Quarterly*, 66(3), 233-245.
- Ginn, T., Resstack, R., Dempster, H., Arnold-Fernández, E., Miller, S., Guerrero Ble, M., & Kanyamanza, B. (2022). 2022 Global Refugee Work Rights Report. Retirado a 14 de setembro de 2022, de <https://www.cgdev.org/sites/default/files/2022-global-refugee-work-rights-report.pdf>
- Gregori, E. (2006). Indicators of migrants' socio-professional integration.
- Helbling, M. (2014). Opposing muslims and the muslim headscarf in Western Europe. *European sociological review*, 30(2), 242-257.
- 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. *Comparative Migration Studies*, 9(1), 1-18.
- 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.
- Khan-Gökkaya, S., & Mösko, M. (2021). Labour market integration of refugee health professionals in Germany: challenges and strategies. *International Migration*, 59(4), 105-126.
- Knudsen, S. V. (2006). Intersectionality—A theoretical inspiration in the analysis of minority cultures and identities in textbooks. *Caught in the Web or Lost in the Textbook*, 53(1), 61-76.
- Krahn, H., Derwing, T., Mulder, M., & Wilkinson, L. (2000). Educated and underemployed: Refugee integration into the Canadian labour market. *Journal of International Migration and Integration/Revue de l'integration et de la migration internationale*, 1(1), 59-84.
- Lokot, M. (2018). Syrian refugees: thinking beyond gender stereotypes. *Forced Migration Review*, 57, 33-35.
- Nardon, L., Zhang, H., Szkudlarek, B., & Gulanowski, D. (2021). Identity work in refugee workforce integration: The role of newcomer support organizations. *Human Relations*, 74(12), 1994-2020.
- Nash, M., Wong, J., & Trlin, A. (2006). Civic and social integration: A new field of social work practice with immigrants, refugees and asylum seekers. *International Social Work*, 49(3), 345-363.
- Pinto, J. M., & Silva, A. S. (1986). *Metodologia das ciências sociais*. Afrontamento.
- Redfield, R., Linton, R., & Herskovits, M. J. (1936). Memorandum for the study of acculturation. *American anthropologist*, 38(1), 149-152.
- Riphahn, R. T. (2003). Cohort effects in the educational attainment of second generation immigrants in Germany: An analysis of census data. *Journal of Population Economics*, 16(4), 711-737.
- Rottmann, S. B., & Nimer, M. (2021). Language learning through an intersectional lens: Gender, migrant status, and gain in symbolic capital for Syrian refugee women in Turkey. *Multilingua*, 40(1), 67-85.
- 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.
- Siviş, S. (2021). Integrating Bottom-up into Top-down: The Role of Local Actors in Labour Market Integration of Syrian Refugees in Turkey. *International Migration*, 59(4), 190-206.
- Sousa, L., & Costa, P. M. (2016). A evolução do direito de asilo e regimes de proteção a refugiados em Portugal (1975-2015).
- Spehar, A. (2022). Navigating institutions for integration: Perceived institutional barriers of access to the labour market among refugee women in Sweden. *Journal of Refugee Studies*, 34(4), 3907-3925.

- Stypińska, J., & Gordo, L. R. (2018). Gender, age and migration: an intersectional approach to inequalities in the labour market. *European journal of ageing*, 15(1), 23-33.
- USA for UNHCR - The UN Refugee Agency. (n.d.). *Refugee Statistics*. USA for UNHCR. Retirado a 18 de fevereiro de 2022, de <https://www.unrefugees.org/refugee-facts/statistics/>
- Vala, J. (1986). Metodologia das Ciências Sociais: Análise de Conteúdo.
- Valtonen, K. (1994). The adaptation of Vietnamese refugees in Finland. *Journal of Refugee Studies*, 7(1), 63-78.
- Walby, S. (2007). Complexity theory, systems theory, and multiple intersecting social inequalities. *Philosophy of the social sciences*, 37(4), 449-470.
- Wehrle, K., Kira, M., & Klehe, U. C. (2019). Putting career construction into context: Career adaptability among refugees. *Journal of Vocational Behavior*, 111, 107-124.
- Weichselbaumer, D. (2016). Discrimination against female migrants wearing headscarves.
- Weichselbaumer, D. (2020). Multiple discrimination against female immigrants wearing headscarves. *ILR Review*, 73(3), 600-627.

Anexos

Anexo A. Dicionário de categorias

Domínio	Categoria	Subcategoria	Exemplos de citações de mulheres refugiadas	Exemplos de citações de homens refugiados
Barreiras	Inexistência de rede social de apoio	Inexistência ou reduzida quantidade de imigrantes e refugiados da mesma origem	“There are not many Zimbabweans. I'm not sure what numbers, but we are not many. We are not many because the ones with a refugee status, I can't really tell numbers, but they are not many.” (P14)	“Quando cheguei aqui havia poucos imigrantes e refugiados também.” (P5)
		Não ter amigos, família ou conhecidos em Portugal	“And did you know anyone that you'd know from Portugal before that? V: Haha, no, no... Like no single person.” (P1) “Because I did not have a family [when I arrived], I don't have parents, I didn't have my brothers around me.” (P11)	“You started alone, without your family” (P13) “Não, não tinha amigos...” (P12)
		Conhecer apenas a família em Portugal	“I: And did you have anyone here from your family? A: No, only my family. I: Your kids? A: Yes, my kids and my husband.” (P7)	-
Desconhecimento da língua	Dificuldades de comunicação		“What happens is you go to a new place, you have people, you have some very difficult people who would tell you: «I don't understand what ya saying! This and that». And I also don't understand what they are saying.” (P1)	“Ler é muito fácil, mas falar tenho dificuldades.” (P5)
		Dificuldade em arranjar emprego	“Primeiro o refugiado não consegue ter trabalho pela causa da língua. Nós temos dificuldade para aprender a língua.” (P10)	“E foi fácil de encontrar emprego, encontrar trabalho? (...) É difícil quando tu não sabes falar português. (...) É isso porque tu não podes conversar com pessoas, como é que se vai trabalhar quando não podes conversar como o grupo de trabalho.” (P17)

	Impedimentos para prosseguir os estudos	“But then the thing is – the Portuguese, speaking the language, so I had no chance in getting into any university.” (P1)	“No início me disseram que é impossível começar o estudo porque eu não falava a língua.” (P12)
	Falta de acesso a aulas de português	“And I was sitting and waiting for 3 months, and it never started, and the other one I was already late for it. And so it is difficult to be in this situation, and not knowing the language is a giant disadvantage.” (P2)	“Did you have language classes, for example? A: No, I (...?) but I hope to get.” (P13)
Relação com o emprego atual	Expectativas baixas em relação ao emprego	“But you know how this is here in Portugal. You see, there are a lot of difficulties. So, ya. I can’t expect a lot. (...) I would like to do something more challenging than what I am doing.” (P1)	-
	Sobrequalificação	“And the last 20 years I had a very good experience, I think it was very good of working in business. So you understand that on the Portuguese territory it has no value.. It is called starting from zero.” (P2)	“É claro que gostaria de trabalhar na profissão? Sim, sim. Porque quando perdemos nosso país, perdemos tudo o que ganhamos lá, tanto nossa profissão quanto nosso tempo. E agora eu não vivo para mim, vivo para as crianças para que elas vivam.” (P5)
	Segregação no local de trabalho	“But when it comes to work, when I feel like I am being segregated, I always voice it out, I always approach the team leader and say: “I feel you are really segregating me, because whenever you are speaking to everyone, you are speaking in Portuguese. And you know I don’t speak Portuguese.” (P1)	-
Dificuldade na obtenção de documentos	Impedimentos no acesso ao trabalho	“And then I tried to go as much as possible to Centro de Emprego to fazer inscrição, but they definitely didn’t give me a course. Reason been – I don’t have my certificates. I told them I am a refugee, and as a refugee, I can’t go back to my country and get my certificates.” (P11)	“Esta residencia is valid of 6 months. That does not allow give contract, a job. (...) This case they give temporary permit.” (P13)
	Impedimentos no acesso à escola	“And the director checked my folder and told me: “You don’t have an equivalence of 12 grades of school”.” (P2)	“queria continuar a estudar, mas infelizmente ele não teve oportunidade para trazer certificado da escola.” (P13)

	Demora burocrática	“At first I got a negative, then the second negative. So now, I am waiting for the third appeal.” (P14)	“They take six months to review your case.” (P15)
Falta de apoio institucional	Falta de apoio por parte de organizações de acolhimento	“E o que ela também quer, ela precisa de apoio para concretizar estes sonhos, para depois poder devolver este favor ao país onde ela está.” (P8) “Não há outra entidade para ajudar integração. So Cruz Vermelha e responsável esta família, sempre Cruz Vermelha tentar para ajuda esta família para integração na sociedade. Não há outro instituto.” (P10)	“And did you feel the support of the LGBT community, [name of organization]? M: In finding a job? No, are you kidding. Only encouraging: I hooooope that you can get a job.” (P15)
	Falta de apoio por parte de organizações estatais	“We fight a lot when it comes to employments. It’s not only me – most of the refugees suffer that.” (P11)	“SEF? They provided nothing.” (P15)
Relação negativa com Portugal	Não querer vir	“Ela disse eu não vim aqui a minha escolha.” (P10)	-
	Desconhecimento sobre o país	“Portugal, and the capital is Lisbon, and this is what I know about. (...) I say, is this a country? I mean, this is the country, I don’t have any idea, I don’t know, I don’t know anything about.” (P7)	“Yes, I know Cristiano Ronaldo. But I don’t know other thing.” (P13)
Exploração e precariedade laboral	Falta de pagamento	-	“Muitas pessoas eu conhecia que trabalhavam meses e depois não recebiam.” (P5)
	Salários inferiores	-	“Dez dias, ele pagar por mim 35 euros. (...) trabalha lá e ele pagar, um dia 5 euros.” (P9)
	Precariedade contratual	“I worked for many places, but they didn’t give me contracts.” (P11)	“Sim, sim, trabalhei la dois meses, e depois já começou a pandemia e fecharam a escola. Porque estávamos a trabalhar na escola, para dar como recibo verde.” (P12)
Facilitadores	Conhecimento linguístico	“And from there, because of my English skills, I spoke to a person from Uganda, And this person was already in a call centre, and he actually helped me get this job.” (P1)	“Tinha conhecimento muito bem da língua inglesa. Não tive problemas muitos para encontrar trabalho.” (P6)

Rede social em Portugal	Instituição religiosa	“I know the church” (P7)	“The people in the church want me to help me, more people going to this church. They want to help you for casa, they want to help you for job” (P4)
	Amigos em Portugal	“I managed to put most Zimbabweans, most of them all together and we have a group that we created on WhatsApp, and we are always together” (P1)	“Quase todos meus amigos são portugueses.” (P12)
	Amigos dentro do trabalho	“eu criei amigos dentro do trabalho” (P10)	-
	Família	“Where I live now it is just the Portuguese, and I have to interact with them. And my daughter is the one who’s translating for me hahaha. (...) my kids speak friend Portuguese, so I am learning quite a bit from them” (P1)	“E depois chegou a minha família também na Europa, chegou a minha esposa e dois filhos. Depois aqui também começou uma vida, e a minha família, três filhos.” (P5)
Recursos na procura de emprego	Ferramentas tecnológicas	“I use internet. I use like when you get to know someone and meeting other people, and talking, that’s how we do it. We also have people who have left where I am working and they’ve got other opportunities, so that we always link each other, yes.” (P1)	“Pra mim, pra procura de trabalho é fácil, eu procuro na minha telemóvel aqui. I: Ok. M: Eu escrever aqui a minha employer. Ah, ele escrever la a minha nome, onde que eu moro, o número de telemóvel. Ah, eu mando a ele a minha proposta, mail, quando ele responder. Ah, eu vou conversar com ele.” (P9)
	Apoio institucional	“Às vezes tenho apoio da Santa Casa de Misericórdia de Lisboa (...) agora o estado está a ajudar a pagar o quarto” (P12)	“E depois aqui na [nome da organização] me chamou e comecei aqui o trabalho.” (P5) “Actually, it is [name of organization] who got me the job.” (P11)
Motivação	Motivação para trabalhar	“Why I struggled all there to come here, only to get safety? No, I work, I study, to learn not only the language, to study, to add some stuff.” (P7)	“gosto também de trabalhar, não gosto de ficar parado.” (P5)
	Motivação para se integrar	“Também estou a aprender algumas, como se dice, comida portuguesa, isso, cultura portuguesa, também eu aprendi, ela disse, algumas palavras portuguesas.” (P10)	“Não desistir nunca. Lutar. Ir sempre para a frente. Mas a primeira ferramenta que nos devemos ter e aprender mais a língua, ligar-se muito a sociedade. Mas ninguém te ajuda, se não ajudas a si próprio.” (P5)
	Positividade	“Esta a olhar para o futuro com muito otimismo; ela sente-se muito segura aqui em Portugal. Aqui	-

		o povo e acolhedor, gosta dos estrangeiros e ela sente se bem aqui.” (P8)	
	Otimismo em relação ao trabalho	“E uma coisa que eu nunca sabia na minha vida e que eu aprendi e agora estou a fazer. E uma coisa boa porque eu aumentei mais alguma coisa na minha vida que eu não sabia e agora faco. E bom.” (P3)	“Gostava de continuar a trabalhar no sítio onde trabalha agora? Acho, sim, gosto porque e um trabalho que da muita responsabilidade, da muita vontade (...) gosto sempre de estar disponível para ajudar.” (P6)
Perspetivas para o futuro	Ter um plano de vida	“Ela também gostaria se tiver apoios, poderia abrir um pequeno atelier ou uma empresa, onde poderia fazer o próprio negócio dela. (...) E o que ela realmente quer e devolver este fazer a Portugal, fazer alguma coisa para o país” (P8) “No futuro... eu penso muita coisa. Muita coisa que é para mim, e como o deus quiser, eu penso ser uma outra pessoa. Mais estudo, completar mais estudo, saber escrever bem e entender mais sobre o computador, sobre informática. (...) Informática, na língua, aprender mais português, mais francês, mais inglês.” (P3)	“Quando eu vim pra qui, fiz o meu plano de vida. (...) O futuro dum país são as crianças. E o futuro. A arma mais poderosa no desenvolvimento dum país e educação. E por isso que eu quero mesmo estudar e realizar este sonho.” (P12)
	Querer ficar em Portugal	“Não, não pensa sair de Portugal, quer ficar em Portugal.” (P8) “I already have my nationality, but I opted to stay. At least a bit for my young ones to grow a bit. A bit bigger, and then it is going to facilitate my life.” (P11)	“E eu escolhei vir pra ca. E tive sorte. Logo trabalhar numa empresa aqui em Portugal. E desde aí estou em Portugal, já não pensei mais voltar.” (P5) “Não, eu quero ficar aqui em Portugal. Eu sinto me aqui em casa. Em paz.” (P12)
Ocupação de tempos livres			“Grupo de teatro que se chama [nome do grupo]. E eu faço parte desde o início com a professora... e várias pessoas. E eu estava sempre ligado ao [nome da organização] através dos eventos de refugiado.” (P5) “Comecei a participar nas atividades de voluntariado para me integrar bem, porque eu pensei: Ok, se eu quero integrar bem, tem que participar nas atividades de esse tipo de voluntariado. Fazer comunicar com outras pessoas. (...) Fiz uma formação de liderança. (...) Voltei a fazer a formação comum, fazer a formação de formadores. Para formar outras pessoas. Essa

formação também durante 6 meses. Agora sou animador da
Academia (...) Também faço parte do projeto, projeto do
Compact que ajuda os refugiados” (P12)
