U.PORTO

2º CICLO DE ESTUDOS
PSICOLOGIA

A Integração de Migrantes no Mercado de Trabalho Português

Liliana Aurora Magalhães Ribeiro

M

2024

Universidade do Porto

Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação

A INTEGRAÇÃO DE MIGRANTES NO MERCADO DE TRABALHO PORTUGUÊS

Liliana Autora Magalhães Ribeiro

Outubro, 2024

Dissertação apresentada no Mestrado em Psicologia das Organizações, Social e do Trabalho, Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação da Universidade do Porto, orientada pela Prof.ª Doutora ***Catarina Brandão*** (FPCEUP).

AVISOS LEGAIS

O conteúdo desta dissertação reflete as perspetivas, o trabalho e as interpretações do autor no momento da sua entrega. Esta dissertação pode conter incorreções, tanto conceptuais como metodológicas, que podem ter sido identificadas em momento posterior ao da sua entrega. Por conseguinte, qualquer utilização dos seus conteúdos deve ser exercida com cautela.

Ao entregar esta dissertação, o autor declara que a mesma é resultante do seu próprio trabalho, contém contributos originais e são reconhecidas todas as fontes utilizadas, encontrando-se tais fontes devidamente citadas no corpo do texto e identificadas na secção de referências. O autor declara, ainda, que não divulga na presente dissertação quaisquer conteúdos cuja reprodução esteja vedada por direitos de autor ou de propriedade industrial.

Agradecimentos

À minha família, em especial à minha avó, a quem devo o amor mais puro que a vida me deu. Agradeço-lhe pelo apoio constante, por ser o meu pilar e a minha motivação diária, e por ser uma referência inigualável na minha vida.

Ao meu Marco, pelo seu amor incansável, pela presença constante e pela paciência inabalável. Obrigada por me relembrares sempre daquilo de que sou capaz e pelo futuro brilhante que ainda está por vir. És mais do que algum dia eu pedi.

Aos meus amigos, por me relembrarem do meu propósito e me apoiarem ao longo desta caminhada.

À minha equipa da BIT e a todos os colaboradores, expresso a minha sincera gratidão pela forma acolhedora com que me receberam. Agradeço pela valiosa oportunidade de crescer e aprender convosco.

À Professora Doutora Catarina Brandão, pela orientação fundamental e às minhas parceiras de dissertação, Catarina e Camila, pelo apoio a partilha constante para que juntas terminássemos este grande marco das nossas vidas.

Finda esta etapa, resta-me a emoção dos momentos vividos e a gratidão por ter chegado até aqui, certa de que o melhor das nossas vidas está sempre por vir!

Resumo

Num mundo globalizado, onde as migrações se tornam cada vez mais frequentes, a integração dos migrantes no mercado de trabalho emerge como um dos desafios mais complexos nas sociedades contemporâneas. Este estudo explora os obstáculos que os migrantes encontram ao tentar integrar-se no mercado de trabalho português, considerando as suas estratégias de procura de emprego, entraves vivenciados durante os processos de seleção e experiências de integração e acolhimento em diversas organizações. Realizou-se um estudo qualitativo, recorrendo a *focus groups* com 20 migrantes. Os resultados permitem identificar barreiras como a dificuldade em validar qualificações obtidas no estrangeiro, a discriminação e a burocracia excessiva, que muitas vezes trava o progresso profissional. Observa-se que, apesar da persistência e capacidade de adaptação dos migrantes, os desafios estruturais, como a falha no reconhecimento de competências e a ausência de redes de apoio profissionais, tornam a integração no mercado laboral e na sociedade portuguesa um processo mais longo e complicado. O estudo destaca ainda a forma como a subvalorização das competências dos migrantes, muitas vezes vistos como mão-de-obra secundária, agrava a exclusão social. Face a estes obstáculos, o estudo sublinha a urgência de políticas públicas que reconheçam o valor da diversidade e de práticas empresariais que incentivem a inclusão e o respeito no local de trabalho. As conclusões sugerem que uma revisão nas políticas de integração, com medidas mais práticas e acessíveis para o reconhecimento de qualificações, pode abrir portas a melhores oportunidades e contribuir para uma integração mais equilibrada e justa dos migrantes em Portugal.

Palavras-chave: Integração de Migrantes, Mercado de Trabalho, Discriminação, Reconhecimento de Qualificações, Análise de Conteúdo.

Abstract

In a globalized world where migration is becoming increasingly common, the integration of migrants into the labor market emerges as one of the most complex challenges in contemporary societies. This study explores the obstacles that migrants face when trying to integrate into the Portuguese labor market, considering their job search strategies, the barriers encountered during selection processes, and their experiences of integration and reception in various organizations. A qualitative study was conducted using focus groups with 20 migrants. The results highlight barriers such as difficulties in validating qualifications obtained abroad, discrimination, and excessive bureaucracy, which often delays professional progress. It is observed that, despite the persistence and adaptability of migrants, structural challenges—such as the failure to recognize skills and the absence of professional support networks—make integration into the labor market and Portuguese society a longer and more complicated process. The study also emphasizes how the undervaluation of migrants' skills, often seen as secondary labor, exacerbates social exclusion. In light of these obstacles, the study emphasizes the urgency of public policies that recognize the value of diversity and business practices that encourage inclusion and respect in the workplace. The conclusions suggest that a review of integration policies, with more practical and accessible measures for the recognition of qualifications, can open doors to better opportunities and contribute to a more balanced and fair integration of migrants in Portugal.

Keywords: Migrant Integration, Labor Market, Discrimination, Recognition of Qualifications, Content Analysis.

Índice

Introdução 1

Integração de migrantes no mercado de trabalho 2

Desafios na integração de migrantes no mercado de trabalho 4

Benefícios da integração de migrantes no mercado de trabalho 6

Políticas de integração e boas práticas 7

Objetivos de investigação e pertinência do estudo 9

1. Método 11

1.1. Participantes 11

1.2. Técnica de Recolha de Informação 11

1.3. Procedimentos de Recolha de Dados 12

1.4. Técnica de Análise de Informação 12

2. Apresentação e Discussão dos Resultados 14

2.1. O processo de procura de emprego por parte dos migrantes no mercado de trabalho português 14

2.2. Vivência do processo de seleção dos migrantes 20

2.3. O processo de acolhimento e integração dos migrantes nas organizações portuguesas 28

Reflexões Finais 33

Referências Bibliográficas 35

Apêndices 44

Índice de Tabelas

Tabela 1 Estratégias de Procura de Emprego identificadas 14
Tabela 2 Desafios na Procura de Emprego 16
Tabela 3 Desafios no Processo de Seleção 21
Tabela 4 Experiências com recrutadores no processo de seleção 22
Tabela 5 Acolhimento e Integração 28

Introdução

A integração dos migrantes no mercado de trabalho é um tema cada vez mais relevante nas sociedades contemporâneas, especialmente em países como Portugal, que têm testemunhado um aumento significativo no número de migrantes nos últimos anos.

Este estudo propõe explorar o processo de integração de migrantes no mercado de trabalho em Portugal. Serão investigadas as barreiras e obstáculos que os migrantes enfrentam na procura por oportunidades de emprego, o impacto desses desafios na sua trajetória de integração social e económica. Serão também analisadas as políticas e programas de integração implementados, assim como as boas práticas adotadas na integração profissional dos migrantes.

Assim, pretende-se compreender a integração de migrantes no mercado de trabalho português, fornecendo *insights* relevantes sobre os desafios, benefícios e estratégias que podem contribuir para uma integração mais efetiva e inclusiva, tendo em conta a diversidade nas organizações. Esse trabalho é fundamental para a definição de recomendações e diretrizes para o aprimoramento das políticas de integração e o desenvolvimento de programas eficazes que sejam benéficos tanto para os migrantes quanto para a sociedade como um todo.

Integração de migrantes no mercado de trabalho

A Organização Internacional para as Migrações (OIM) destaca que o conceito de migrante se integra em todos os casos em que a decisão de migrar é livremente tomada pelo indivíduo por razões de "conveniência pessoal", compreendendo a transposição de fronteiras ou não. Portanto, o termo engloba qualquer pessoa que tenha deixado a sua casa de forma voluntária ou involuntária, independente do *status* jurídico, duração da estadia ou causa do deslocamento, a fim de melhorar as suas condições materiais e sociais. Assim, independentemente da causa da migração, esta pressupõe sempre adaptações e ajustamentos sociais e psicológicos à nova cultura de acolhimento. Posto isto, o termo "migrante" transporta consigo uma carga histórica, cobrindo uma variedade de experiências e comportamentos (Sousa, 2015).

A integração de migrantes no mercado de trabalho é um tema de grande importância e complexidade nos dias de hoje. Perante o aumento significativo dos fluxos migratórios em várias regiões do mundo, compreender e abordar as perspetivas teóricas relacionadas a este processo torna-se crucial (McAuliffe & Triandafyllidou, 2021). Uma dessas perspetivas teóricas é a teoria da assimilação, uma abordagem teórica que examina o processo pelo qual os migrantes se integram na sociedade de acolhimento, adotando gradualmente as normas, valores e comportamentos dessa sociedade (Waters & Jiménez, 2005). Esta teoria postula que, ao longo do tempo, os migrantes passam por um processo de transformação, tornando-se mais semelhantes aos membros da sociedade de acolhimento. Ao assimilar os aspetos culturais, comportamentais e identitários predominantes, os migrantes procuram uma integração plena no mercado de trabalho.

A teoria da assimilação prevê resultados específicos no mercado de trabalho (Waters & Jiménez, 2005). Através da assimilação, espera-se que os migrantes alcancem níveis educacionais e ocupacionais semelhantes aos dos nativos. Isto implica uma mobilidade social ascendente, com os migrantes a superarem desvantagens iniciais e a alcançarem posições de destaque. À medida que se integram no mercado de trabalho, espera-se que a disparidade entre migrantes e nativos diminua, resultando numa maior igualdade de oportunidades económicas (OECD, 2018; Van Tubergen, 2020).

A assimilação ocorre através de vários mecanismos e processos. Neste sentido, a aprendizagem da língua do país de acolhimento é fundamental, pois permite a

comunicação efetiva e a participação plena na vida social e económica (Esser, 2006). Além disso, os migrantes devem adotar comportamentos e valores socioculturais locais, ajustando-se às práticas de trabalho e aos padrões de comportamento aceites. O desenvolvimento de redes sociais é outro aspeto importante, pois permite o acesso a apoio social, oportunidades de emprego e conexões profissionais (Ryan, 2011).

Embora a teoria da assimilação seja amplamente aceite, ela não está isenta de críticas e debates na literatura académica. Vertovec (2023) argumenta que a assimilação pode levar à perda da identidade cultural dos migrantes, pressupondo que a adoção completa das normas e valores da sociedade de acolhimento é necessária para a integração bem-sucedida. Além disso, as abordagens contemporâneas da assimilação reconhecem que o processo de integração é complexo e multidimensional, com diferentes grupos de migrantes enfrentando desafios e oportunidades distintos.

Enquanto a teoria da assimilação oferece uma visão ampla da integração dos migrantes na sociedade de acolhimento, a teoria da segmentação foca-se nas desigualdades estruturais que afetam o acesso ao mercado de trabalho. A teoria da segmentação do mercado de trabalho analisa como os migrantes são direcionados para setores específicos de menor valor, resultando em desigualdades e discriminação (Reyneri & Fullin, 2011). Neste sentido, o mercado de trabalho divide-se em segmentos com características e condições distintas, sendo que os migrantes tendem a ser colocados em áreas de maior precariedade, como a construção e os serviços, onde enfrentam salários baixos e falta de proteção laboral (Dustmann & Glitz, 2011; Silva & Casimiro, n.d.). Em Portugal, esta realidade reflete-se na concentração de imigrantes em setores como a indústria e os serviços pessoais, muitas vezes em funções que não correspondem às suas qualificações.

Além disso, os migrantes enfrentam barreiras, como discriminação étnica, linguística ou com base no estatuto migratório, que os impede de aceder a segmentos mais valorizados (Heath & Cheung, 2007). Urge realçar que as políticas migratórias restritivas também contribuem para esta segmentação, limitando a mobilidade e o acesso a empregos melhores (Czaika & de Haas, 2014). Por outro lado, os empregadores beneficiam dessa situação, preenchendo posições indesejadas com mão de obra migrante a salários mais baixos e condições precárias (Anderson, 2010).

Outra perspetiva teórica a considerar ao nível da integração de migrantes no mercado de trabalho é a teoria do capital humano. Esta teoria argumenta que as competências, qualificações e a experiência profissional dos migrantes influenciam diretamente as suas oportunidades de emprego e posição no mercado de trabalho. Migrantes com maior capital humano têm mais probabilidades de aceder a empregos qualificados e com melhores condições, enquanto aqueles com menores qualificações enfrentam mais desafios na integração (Dustmann & Glitz, 2011). O desenvolvimento de competências e a educação são, assim, cruciais para melhorar as perspetivas de integração no mercado laboral.

Podemos afirmar que cada uma destas teorias oferece uma perspetiva única e complementar para entender a integração dos migrantes no mercado de trabalho. No entanto, a teoria da segmentação do mercado de trabalho tem-se afirmado como a abordagem mais relevante quando se analisa a integração dos migrantes no mercado de trabalho. Esta teoria apresenta uma análise crítica das desigualdades e discriminação que os migrantes enfrentam, especialmente ao serem alocados em setores menos valorizados e com condições precárias (Chiswick & Hatton, 2003). Neste sentido, a crescente atenção a esta teoria reflete uma maior preocupação com as barreiras estruturais e a segregação no mercado de trabalho, tornando-a uma abordagem central nas discussões sobre a integração dos migrantes (Reyneri & Fullin, 2011).

Desafios na integração de migrantes no mercado de trabalho

Na integração de migrantes no mercado de trabalho, surgem diversos desafios que podem afetar o processo de adaptação e inclusão desses indivíduos. Estes desafios abrangem diferentes aspetos, tais como as barreiras linguísticas e culturais, a discriminação e o preconceito, o reconhecimento de qualificações e experiências, bem como outros obstáculos relevantes (Oliveira, 2023).

Relativamente às barreiras linguísticas e culturais, podemos considerar que é um desafio significativo na integração de migrantes no mercado de trabalho de um país diferente do seu de origem. O não domínio da língua pode limitar a capacidade de comunicação e interação dos migrantes, afetando a sua adaptação e oportunidades de emprego (Nichols & Snowden, 2017). Além disso, as diferenças culturais podem

influenciar a forma como as pessoas se relacionam e trabalham, dificultando a integração dos migrantes no ambiente profissional (Roberto *et al*., 2016).

Os desafios identificados podem ser observados em várias etapas do processo de emprego, desde a seleção inicial até às oportunidades de promoção. Durante o recrutamento, os migrantes podem ser alvo de discriminação com base na sua origem étnica, cultural ou nacionalidade, o que resulta na exclusão do acesso a empregos de qualidade e a oportunidades de progressão profissional (Marinucci, 2017). Além disso, uma vez empregados, enfrentam frequentemente desigualdades no local de trabalho, como tratamento injusto, falta de reconhecimento das suas competências e experiências, bem como dificuldades em progredir na carreira. A discriminação contínua, assente em estereótipos e preconceitos culturais, perpetua a exclusão social e limita a mobilidade social dos migrantes (Figueiredo, 2022). Este ambiente hostil afeta negativamente a sua motivação, envolvimento e bem-estar, contribuindo para a subutilização das suas competências e restringindo o seu potencial de contribuição para a economia e sociedade (Marinucci, 2017).

O reconhecimento de qualificações e experiências adquiridas no estrangeiro constitui um desafio significativo para os migrantes que procuram integrar-se no mercado de trabalho. Muitos migrantes enfrentam dificuldades na validação e reconhecimento das suas qualificações académicas e profissionais, o que limita as suas oportunidades de emprego adequado e progressão na carreira (Góis & Marques, 2014). O processo de reconhecimento pode revelar-se complexo, exigindo que os migrantes submetam os seus documentos educacionais e profissionais a instituições responsáveis pela avaliação e equivalência. Este desafio é amplamente reconhecido no contexto nacional (Gonçalves *et al*., 2023) e internacional, com estudos indicando que o reconhecimento de qualificações pode atuar tanto como um entrave quanto como um potencial facilitador da mobilidade laboral (Valle *et al*., 2008).

Outros desafios incluem a falta de redes de contactos profissionais e de acesso a informações sobre oportunidades de emprego, o que limita a capacidade dos migrantes encontrarem vagas adequadas às suas qualificações e interesses (Valente, 2016; Góis *et al*., 2018). Além disso, o acesso restrito a programas de formação e capacitação profissional afeta a aquisição de competências necessárias para competir no mercado de

trabalho, dificultando a adaptação dos migrantes às exigências do mercado e limitando as suas expectativas de emprego (OCDE, 2022).

Em suma, estes desafios podem resultar em desvantagens para os migrantes no mercado de trabalho, dificultando a sua integração e progresso profissional. Para superar essas barreiras, é fundamental investir em programas e recursos que promovam o desenvolvimento de redes de contatos, facilitem o acesso a informações sobre oportunidades de emprego e proporcionem oportunidades de formação e capacitação profissional adaptadas às necessidades dos migrantes (Gonçalves *et al*., 2023)

Benefícios da integração de migrantes no mercado de trabalho

Não obstante os inegáveis desafios identificados, importa referenciar vários benefícios da integração de migrantes no contexto laboral. Desde logo, a presença de migrantes no mercado de trabalho pode ter um impacto significativo na economia do país. Para Ortega e Peri (2014), a imigração pode impulsionar o crescimento económico e aumentar a produtividade. Os migrantes trazem consigo competências e conhecimentos diversos, o que pode fortalecer setores-chave da economia, tais como a indústria, a agricultura e os serviços. Além disso, a OECD (2022) revela que a presença de migrantes no mercado de trabalho supre a procura por mão de obra em ocupações que enfrentam escassez de trabalhadores locais qualificados. Deste modo, a contribuição para a força de trabalho impulsiona o funcionamento eficiente da economia e pode levar a ganhos económicos sustentáveis (Borjas, 2017).

Por outro lado, a integração de migrantes no mercado de trabalho gera um enriquecimento cultural significativo e uma maior diversidade. Estudos conduzidos por Wimmer e Glick Schiller (2003) e Vertovec (2023) evidenciam que a presença de migrantes promove a diversidade étnica, linguística e cultural, o que facilita o intercâmbio entre diferentes grupos e fortalece o tecido social, estimulando o diálogo intercultural e fomentando uma maior compreensão e respeito mútuo. No local de trabalho, essa diversidade contribui para a criação de novas perspetivas e abordagens na resolução de problemas, impulsionando a criatividade e a inovação (McKinsey & Company, 2020; Madsen, 2020; Page, 2007). Em última análise, este enriquecimento cultural potência não só o desenvolvimento social, como também reforça a competitividade e o progresso organizacional (Holliday, 2021).

Por fim, para Araújo (2008), os migrantes possuem uma variedade de competências, conhecimentos e experiências, muitas vezes provenientes dos seus países de origem ou de vivências únicas. Ao permitir que os migrantes participem plenamente no mercado de trabalho, através de políticas e programas de integração adequados, é possível aproveitar todo o potencial desses indivíduos. Isso inclui o aproveitamento das suas competências técnicas, conhecimentos específicos de determinados setores e até mesmo a sua capacidade de estabelecer conexões internacionais e promover o comércio e investimentos entre diferentes países (OECD, 2018). Posto isto, segundo Brito (2019), a diversidade de experiências e perspetivas trazida pelos migrantes pode enriquecer a inovação, estimular a criatividade e impulsionar a competitividade das empresas e da economia como um todo.

Perante os desafios e benefícios identificados da integração de migrantes, urge compreender o que pode ser feito no sentido de facilitar a integração dos migrantes no mercado de trabalho.

Políticas de integração e boas práticas

As políticas e programas de integração desempenham um papel fundamental na facilitação da inclusão dos migrantes no mercado de trabalho. Através destas políticas, são estabelecidas orientações e estratégias que visam criar um ambiente favorável à integração dos migrantes, promovendo igualdade de oportunidades e valorizando a diversidade (Costa, 2016).

Uma das áreas-chave das políticas de integração é o emprego e a formação. É importante desenvolver programas que facilitem o acesso dos migrantes a oportunidades de emprego adequadas às suas qualificações e experiências. Estes programas podem incluir a avaliação e o reconhecimento de competências adquiridas no estrangeiro, bem como a oferta de cursos de formação profissional adaptados às necessidades dos migrantes (Villaseca, 2017).

Dada a importância do domínio da língua portuguesa do país de destino, é fundamental garantir a oferta de programas de ensino de idiomas adaptados às necessidades dos migrantes, com o objetivo de desenvolver as suas habilidades de comunicação e facilitar a sua interação no ambiente profissional. Dominar a língua local é crucial para uma comunicação efetiva, compreensão de tarefas e instruções, e para o

estabelecimento de relações interpessoais no local de trabalho (Dustmann & Fabbri, 2003).

Ao mesmo tempo, as iniciativas de diversidade e inclusão também desempenham um papel relevante na integração dos migrantes no mercado de trabalho. Estas iniciativas visam promover um ambiente de trabalho acolhedor e livre de discriminação, onde a diversidade é valorizada e respeitada. Isso pode incluir a implementação de políticas de não discriminação, formação sobre diversidade e sensibilização para os funcionários, e a criação de oportunidades de *networking* e intercâmbio cultural (Pais & Morgado, 2009).

Além das políticas específicas de emprego, formação, aprendizagem de línguas e diversidade, outras políticas e programas relevantes também podem contribuir para a integração dos migrantes no mercado de trabalho. Isto pode incluir políticas de habitação acessível, apoio à saúde e bem-estar, serviços de apoio ao empreendedorismo e iniciativas de reconhecimento de qualificações estrangeiras (European Commission, 2021).

Por fim, urge realçar que, segundo Triandafyllidou e Triantaphyllidou (2016), é de extrema importância implementar sistemas de avaliação e monitorização contínua para garantir que as políticas e programas sejam eficazes e adaptados conforme necessário. Apoiar o empreendedorismo migrante e oferecer serviços de apoio psicológico e social pode complementar essas iniciativas, ajudando a enfrentar desafios emocionais e sociais relacionados à migração. Neste sentido, podemos afirmar que Portugal tem implementado políticas de integração para melhorar a situação dos migrantes no mercado de trabalho. Políticas que incluem programas de formação profissional, ensino da língua portuguesa e iniciativas de reconhecimento de qualificações estrangeiras (Silva, 2022). Exemplos bem-sucedidos de boas práticas incluem programas de mentoria para migrantes, que oferecem suporte individualizado e orientação profissional; parcerias entre instituições educacionais e empregadores que facilitam o acesso a estágios e programas de aprendizagem; e campanhas de sensibilização que valorizam a diversidade nos locais de trabalho (Góis *et al.*, 2018).

Objetivos de investigação e pertinência do estudo

O número de imigrantes em Portugal tem vindo a aumentar desde a segunda metade do século XX, passando de 50.750 em 1980 para 698.887 em 2021, com uma distribuição equilibrada entre géneros sendo 48,5% feminino e 51,5% masculino. Os grupos etários mais representados entre os imigrantes residentes em idade ativa situam-se entre os 25 e os 44 anos, com cerca de 321.378 cidadãos estrangeiros (SEF/2022). De acordo com o Relatório do Observatório das Migrações (2021), as dez nacionalidades mais representadas entre os estrangeiros residentes em Portugal correspondem a 32,3% do total e incluem o Brasil, Reino Unido, Cabo Verde, Itália, Índia, Roménia, Ucrânia, França, Angola e China, destacando-se a predominância dos brasileiros. Quanto às habilitações literárias, a maioria dos trabalhadores imigrantes possui formação ao nível do terceiro ciclo do ensino básico, ensino secundário e pós-secundário.

Em Portugal, os imigrantes desempenham funções predominantemente por conta de outrem, principalmente em setores como indústria, construção, serviços pessoais, proteção e segurança, e vendas. Verifica-se ainda uma concentração de trabalhadores imigrantes com habilitações inferiores ao primeiro ciclo do ensino básico, especialmente entre os provenientes da Guiné-Bissau e Cabo Verde, enquanto os brasileiros e ucranianos apresentam níveis de habilitações médio-superiores (Relatório do Observatório das Migrações, 2021).

Apesar das políticas existentes, os migrantes enfrentam desafios significativos, incluindo discriminação, dificuldades no reconhecimento de qualificações estrangeiras, falta de redes de contactos e outros obstáculos que afetam a sua plena integração (Peixoto, 2008). Este estudo explora estes múltiplos desafios e procura identificar soluções para melhorar a inclusão e a equidade no mercado de trabalho. A análise das experiências dos migrantes pode apoiar a definição de recomendações práticas, baseadas em evidências, para apoiar a integração eficaz dos migrantes.

Considerando o exposto, foi desenvolvido o projeto de solidariedade *Job Tours*, promovido pela TESE - Associação para o Desenvolvimento, em parceria com a APG-Associação Portuguesa de Gestão de Pessoas. O objetivo era promover o desenvolvimento de competências de empregabilidade de jovens migrantes, facilitando o seu acesso ao mercado trabalho. Neste sentido, desenvolveram e divulgaram um guião de boas práticas de recrutamento, seleção e inclusão de migrantes.

O estudo que aqui se apresenta foca um recorte desse projeto, tendo como objetivo geral explorar o processo de integração dos migrantes no mercado de trabalho português. Deste objetivo, sucedem três objetivos específicos (OE):

OE 1. Descrever o processo de procura de emprego por parte dos migrantes no mercado de trabalho português.

Este objetivo visa descrever as estratégias adotadas pelos migrantes e os principais desafios que surgem durante a procura de emprego.

OE 2. Explorar a vivência do processo de seleção pelos migrantes.

Este objetivo pretende analisar a experiência dos migrantes durante o processo de recrutamento e seleção, com foco nos obstáculos e perceções ao longo deste percurso.

OE 3. Explorar a vivência do processo de acolhimento e integração dos migrantes nas organizações portuguesas.

Este objetivo visa descrever o processo de integração dos migrantes nas organizações, considerando os desafios enfrentados e as práticas de acolhimento que possam existir.

1. Método

Considerando o objetivo de descrever as perceções e experiências dos migrantes, a metodologia qualitativa e a abordagem descritiva (Patton, 2014) revelaram-se adequadas. A natureza transversal do estudo (Kesmodel, 2018) permitiu a recolha de dados num único momento, proporcionando uma visão abrangente e precisa do fenómeno em estudo (Bryman, 2016).

1.1. Participantes

Participaram no estudo 20 migrantes brasileiros, com idades compreendidas entre os 18 e 29 anos. A amostragem foi feita por conveniência, participando os migrantes que integraram o programa *Job Tour*, onde se inscreveram voluntariamente. Este tipo de amostragem é comum em estudos qualitativos, permitindo a seleção de participantes com base na sua acessibilidade e disponibilidade (Etikan *et al*., 2016).

Dos 20 participantes, 5 eram do sexo masculino e 15 do sexo feminino. Os participantes provinham de diversas áreas profissionais, tais como contabilidade, publicidade, engenharia, jornalismo, ciências sociais e recursos humanos. As suas situações profissionais variavam entre "estudar e à procura de emprego", "desempregado", "estudar e a trabalhar fora da área" e "trabalhar fora da área", sendo a maioria licenciados.

1.2. Técnica de Recolha de Informação

A recolha de dados foi realizada através de três *focus group* (FG), uma técnica qualitativa amplamente utilizada para explorar as perceções e experiências dos participantes sobre temas específicos (Barbour, 2007). Esta abordagem permite criar um ambiente dinâmico, onde os participantes podem partilhar as suas perspetivas de forma colaborativa, facilitando a obtenção de *insights* detalhados (Krueger & Casey, 2014).

O primeiro *FG* reuniu seis pessoas, o segundo cinco, e o terceiro contou com a presença de nove participantes. A técnica revelou-se eficaz na análise aprofundada das vivências dos participantes em relação ao processo de integração no mercado de trabalho português, sendo descrita pelos mesmos como uma experiência positiva, permitindo refletir e partilhar ideias e experiências, característica do FG (Advice, 2015).

1.3. Procedimentos de Recolha de Dados

Os *focus groups* foram realizados entre 10/03 e 16/03 de 2021, via a plataforma Zoom (tendo em conta o contexto de pandemia). Foram conduzidos com base num guião (apêndice A), por um moderador e um comoderador, que asseguraram a condução estruturada e fluida das discussões, garantindo que todos os participantes tivessem a oportunidade de contribuir ativamente para a exploração dos temas abordados (Morgan, 1997). As sessões tiveram, em média, uma duração de 1h30, sendo gravadas (vídeo e som), após obtenção do consentimento informado dos participantes.

1.4. Técnica de Análise de Informação

As transcrições completas das sessões dos FG, realizadas com os participantes do estudo, constituíram o *corpus* da análise. Este material foi submetido a análise temática categorial, conduzida de acordo com os procedimentos delineados por Bardin (2011). Para facilitar o processo de gestão e codificação dos dados, foi utilizado o *software NVivo 14* (Luminero), que permitiu a organização estruturada e eficaz do material analisado. O método de Bardin (2011) propõe três fases essenciais para a análise de conteúdo: a fase inicial de pré-análise, a exploração detalhada do material e, por fim, o tratamento dos resultados, inferência e interpretação.

Na fase de pré-análise, realizou-se a leitura flutuante do material transcrito, que permitiu compreender e sintetizar as ideias principais. Neste sentido, criaram-se categorias utilizando uma abordagem mista, combinando a análise dedutiva - baseada na revisão literária e nas questões de investigação pré-definidas - e a análise indutiva, emergindo diretamente dos dados empíricos (Brandão, 2010). A frequência e a presença das unidades de registo nas categorias foram consideradas no processo de contagem. Para reforçar a fiabilidade do processo, realizou-se um pré-teste a um dos FG, e o sistema de categorias final (apêndice B) foi revisto por um segundo investigador, o que resultou numa percentagem de acordo de 98% e um Kappa de Cohen médio de 0.98. Durante o processo, em momentos de desacordo, os investigadores exploravam as razões de cada decisão de forma a garantir que a revisão e o consenso fossem alcançados.

Na etapa de exploração, as decisões previamente estabelecidas foram aplicadas ao *corpus*. Durante a codificação, foi dada especial atenção à definição clara e precisa de cada categoria e subcategoria, respeitando princípios como homogeneidade,

exclusividade e objetividade, assegurando assim a robustez da análise (Bardin, 2011). Durante a análise, foram registadas reflexões e observações que enriqueceram o processo interpretativo dos dados. Por fim, na última fase de tratamento dos resultados, foram extraídas inferências e conclusões críticas, permitindo uma leitura aprofundada e reflexiva do material recolhido (Bardin, 2011).

O apêndice C apresenta o quadro integrador do estudo realizado, sistematizando os objetivos específicos, a formulação das questões dos grupos focais e as categorias aplicadas aos principais aspetos analisados.

2. Apresentação e Discussão dos Resultados

A apresentação e discussão de resultados encontra-se organizada seguindo a sequência dos objetivos específicos propostos.

2.1. O processo de procura de emprego por parte dos migrantes no mercado de trabalho português

Relativamente ao processo de procura de emprego por parte dos migrantes, é possível diferenciar os seguintes aspetos: estratégias de procura de emprego (*n* = 8, ref. 35), desafios na procura de emprego (*n* = 5, ref. 37) e sugestões na procura de emprego (*n* = 5, ref. 5) (tabela 1).

Tabela 1
Estratégias de Procura de Emprego identificadas

	N[1]	FG[2]	Referências[3]
Linkedin	8	3	11
Comunidade Local	1	1	1
Empresas de Recrutamento	1	1	1
Sites de Emprego	8	3	9
Redes Sociais	4	3	4
Entrega de Currículos em Mãos	3	2	4
Redes de Apoio a Migrantes	1	1	1
Instituição de Emprego e Formação Profissional	4	3	4
Feiras de Emprego	1	1	1

[1] Número de participantes que mencionaram cada tema.
[2] Nº total de *focus groups* em que cada tema foi mencionado.
[3] Nº de vezes que cada tema foi mencionado no conjunto dos *focus grous*.

As estratégias mais utilizadas para a procura de emprego pelos migrantes participantes no estudo foram o *Linkedin* e os sites de emprego. Estas estratégias foram mencionadas em três FG, com 11 e 9 referências, respetivamente. O *Linkedin* foi destacado como a ferramenta mais utilizada, sendo usado ativamente por diversos participantes. Um dos participantes ilustra o uso ativo do *Linkedin* ao afirmar:

> "*Eu utilizo o Linkedin, eu (..) utilizo de forma ativa mesmo, acompanho as vagas que são publicadas e depois, se tem algum interesse por uma empresa específica, vou até o site, mas a minha principal mesmo é o Linkedin, eu costumo utilizar bastante ele na procura por uma vaga.*" *(P5)*

A preferência pelo *Linkedin* pode ser explicada pelo facto de permitir a construção de redes profissionais e o acesso a oportunidades de forma interativa. Kaplan e Haenlein (2010) destacam que plataformas como o *Linkedin* ampliam o alcance dos candidatos e facilitam a construção de uma rede sólida, o que é especialmente útil para migrantes na procura de oportunidades num novo mercado de trabalho. Por outro lado, os sites de emprego como *Indeed*, Sapo e *NetEmpregos* também foram amplamente utilizados. Os participantes relataram:

> *"Eu também estou inscrita no Indeed, Sapo, Net (...)" (P16)*

> *"O Sapo, o Indeed, o NetEmpregos, na verdade, todos os sites que eu descobri, assim, de Portugal, que tem vaga de emprego, eu acessei, cadastrei e vou tentando" (P15).*

A preferência por estes sites pode estar relacionada com a eficiência que proporcionam na procura de emprego. Segundo Kuhn e Mansour (2014), estas plataformas centralizam as oportunidades, tornando o processo de busca mais acessível e menos fragmentado.

Outras estratégias, embora menos frequentes, como o recurso a instituições de emprego e formação profissional (n = 4, ref. 4), também foram mencionadas. Estas instituições, de acordo com Dustmann e Fabbri (2005), desempenham um papel fundamental ao oferecer apoio no desenvolvimento de competências e ao ajudar os migrantes a validarem as suas qualificações, melhorando as suas perspetivas de empregabilidade:

"*Acredito que o IEFP atualmente é o mais credível para procura de emprego, porque a maioria são muito suspeitos. Muitos estão mais para obter os dados do pessoal e venderem outras empresas do que propriamente para dar emprego" (P9)*

Por fim, estratégias mais tradicionais, como o uso de redes sociais (*n* = 4, ref. 4) e a entrega de currículos em mão (*n* = 3, ref. 4), também foram referidas, demonstrando que, apesar do crescimento das plataformas digitais, métodos mais informais continuam a ser relevantes. Reeve (2024) sublinha que, mesmo num contexto digital, as redes pessoais e as interações diretas mantêm um papel significativo na procura de emprego:

"Eu gostaria de dizer que ainda sou bastante analógico, ainda pego os currículos e vou nos lugares distribuindo. Normalmente eu gosto de ir diretamente ao gerente para poder falar um pouco mais" (P18)

O processo de procura de emprego por parte dos migrantes é caracterizado por desafios significativos (tabela 2).

Tabela 2
Desafios na Procura de Emprego

	N	FG	Referências
Questões Documentais	1	1	1
Barreiras no Acesso à Informação	5	3	6
Anúncios	5	3	14
Vagas Fantasma	4	2	5
Elevada exigência	3	1	3
Falta de Clareza	5	2	5
Preconceito	1	1	1
Reconhecimento de Diplomas Estrangeiros	10	3	15
Ausência de Redes de Apoio	1	1	1

Os desafios enfrentados pelos migrantes na procura de emprego abrangem várias dimensões, como questões documentais (*n* = 1, ref. 1). Um dos participantes afirmou:

> *"Eu tenho uma grande dificuldade de me candidatar para as vagas por conta da documentação."(P1)*

Este problema é amplamente reconhecido na literatura, com Oliveira (2023) a salientar que os migrantes enfrentam obstáculos burocráticos significativos ao tentarem obter as autorizações necessárias para trabalharem legalmente. Além disso, vários participantes relataram barreiras no acesso à informação (*n* = 5, ref. 6) clara e consistente, necessária para se orientarem no mercado de trabalho. Como citou um dos participantes:

> *"Acho que uma das minhas principais dificuldades, é quando eu vou numa empresa, me pedem autorização do SEF para trabalho, porque eu tenho visto de estudante. E quando vou ao SEF, me dizem que tenho que ter um contrato da empresa, a dizer que estou a trabalhar na empresa e apresentar este contrato para poderem fazer autorização. Então, por vezes, fico o meio perdido, não sei onde vou*" *(P9)*

Este tipo de lacuna informacional afeta negativamente os migrantes, uma realidade igualmente observada por Oliveira e Gomes (2016), que destacam a falta de apoio institucional adequado para ajudar os migrantes a entenderem os requisitos do mercado de trabalho.

Por outro lado, os anúncios de emprego (*n* = 5, ref. 13) também foram identificados como problemáticos. Foram reportadas situações de vagas fantasma (*n* = 4, ref. 5), em que os anúncios redirecionam para sites de origem duvidosa. Um dos participantes comentou:

> *"Eu às vezes fico até pensando, gente, parece que estão querendo roubar só os meus dados aqui. (...) aquilo te redireciona para um site de origem muito duvidosa, às vezes, com domínio muito duvidoso, sei lá, uns sites um pouco estranhos" (P7)*

Este fenómeno, associado à elevada exigência (*n* = 3, ref. 3), como requisitos muito específicos de competências linguísticas ou características pessoais podem contribuir para a desmotivação dos migrantes. Muitos sentem que as vagas exigem

competências desnecessárias ou que poderiam ser adaptadas com formação mínima (Chiswick & Miller, 2003).

> *"Bom, eu já me deparei com a questão do português onde na vaga estava claro que a pessoa tinha que ter domínio do português de Portugal (...)temos as nossas diferenças entre os portugueses, português de Portugal e português de brasileiro, mas acredito que muitas vezes o que pode acontecer é uma adaptação (...) o fato da pessoa não ser de fato portuguesa não impede ela de escrever bem ou construir um documento com as indicações do português daqui (...)é uma questão fácil de ser adaptada.")(P5),*

A falta de clareza (*n* = 5, ref. 5) nos anúncios de emprego é outra dificuldade enfrentada. Alguns participantes relataram que os anúncios são vagos e não fornecem detalhes suficientes sobre as competências necessárias, o que dificulta a compreensão dos requisitos

> *"Então, não tem essa informação no site, só diz experiência" (P17)*

> *"Em relação às vagas, (...), são terríveis assim, posso dizer a sua palavra, totalmente incompletos, não tem as informações, então assim, eu desisti, não procuro mais" (P16)*

Por outro lado, foi destacado o preconceito (*n* = 1, ref. 1) nos anúncios de emprego, uma vez que alguns anúncios expressam preferências explícitas por determinadas nacionalidades, reforçando a exclusão de migrantes de oportunidades justas (Figueiredo, 2022). Uma participante mencionou um anúncio que leu:

> *"Eu já li coisas piores, eu já li muitos que eram 'não queremos brasileiros, só aceitamos portugueses', 'só vamos aceitar brasileiros e imigrantes que estiverem com a nacionalidade" (P18)*

Por outro lado, ao nível processual, foi identificado o desafio do reconhecimento de qualificações (*n* = 10, ref. 15), como um dos maiores obstáculos, afetando significativamente a integração de migrantes no mercado de trabalho. Muitos participantes relataram enfrentar burocracias complexas e custos elevados para a validação dos seus diplomas, o que os leva a aceitar empregos abaixo do seu nível de qualificação.

"*Eu acho que é o ponto, eu acho que essa questão mais burocrática é relacionada, por exemplo, à conversão de diplomas, que é um processo que não é tão simples, até passou por uma tentativa de simplificação, mas ainda assim, na prática, continua sendo extremamente moroso, caro, isso eu acho que prejudica, pelo menos na minha experiência, a dificuldade em converter esse diploma de graduação" (P7)*

Estas evidências corroboram com a literatura anteriormente apresentada. Góis e Marques (2014) referem que o processo de reconhecimento de qualificações é frequentemente moroso e oneroso, limitando as oportunidades de carreira dos migrantes. Como consequência, muitos migrantes enfrentam a subvalorização das suas qualificações e experiências, sendo frequentemente direcionados para empregos abaixo do seu nível de competências e habilidades (Reis, 2016). Esta subutilização não só cria uma discrepância entre as capacidades dos migrantes e as funções que ocupam, como também compromete a sua realização profissional e a sua plena contribuição para a economia local.

Intimamente relacionado, destaca-se a ausência de redes de apoio (n = 1, ref. 1) que afasta claramente as pessoas migrantes da identificação das oportunidades profissionais que correspondam às suas qualificações (Góis *et al*, 2018)

"*Também por faltar, de repente, redes de apoio, enfim, de partilha de informações de vagas, para facilitar essa busca nesse sentido" (P7)*

Considerando estes desafios, alguns participantes apresentaram sugestões (n = 5, ref. 5) ao nível do processo de procura de emprego para migrantes. Entre as propostas mais referidas, está a criação de redes de apoio. Um dos participantes destacou a importância de um organismo dedicado a ajudar quem está à procura de emprego afirmando:

"*Um organismo onde quem está procurando emprego ou quem é desempregado, ele se inscreve e ele recebe todo o tipo de acompanhamento" (P6)*

Esta sugestão é consistente com Gonçalves e colaboradores. (2023), que defendem a implementação de programas de apoio específicos para migrantes, focados nas suas necessidades no mercado de trabalho. Além disso, foi sugerida a redução da burocracia,

que tem sido um obstáculo recorrente no acesso ao mercado de trabalho. Como explicou um dos participantes:

> *"Diminuir um pouco a burocracia, porque também é um tema que dificulta muito, tanto para pesquisar trabalho, tanto como para saber das leis." (P20)*

A disponibilização de informações e recursos foi também destacada, incluindo a oferta de cursos de língua e apoio jurídico. Um dos participantes salientou:

> *"Eu acho que seria importante indicar lugares onde você pode buscar informação, por exemplo tem a SEIVA, que é uma organização que cuida de tudo relacionado a imigrantes do mundo todo e lá eles oferecem cursos de português para ter mais inclusão na hora de procurar um trabalho oferecem apoio jurídico. Então acho que essas coisas fazem uma grande diferença, porque quando você cai em qualquer trabalho às vezes você fica a mercê do que está rolando naquela empresa. E eu acho que a informação nesse contexto é muito importante" (P1)*

Tais intervenções são essenciais para enfrentar os obstáculos enfrentados pelos migrantes, conforme sugerido por Gonçalves e colaboradores. (2023), que defendem a criação de programas de formação e redes de apoio direcionadas às necessidades específicas dos migrantes.

Em suma, destaca-se que os migrantes enfrentam obstáculos na procura de emprego, mesmo aplicando várias estratégias ao nível de redes profissionais *online*, como o *Linkedin* e sites de emprego, e métodos mais tradicionais, como a entrega de currículos em mão, obstáculos esses que limitam as suas oportunidades profissionais.

2.2. Vivência do processo de seleção dos migrantes

No que se refere à experiência dos migrantes durante o processo de seleção, é possível diferenciar os seguintes aspetos: desafios no processo de seleção (n = 7, ref. 17), experiências com recrutadores (n = 5, ref. 27), feedback no processo de seleção (n = 14, ref. 30), contratações ilegais (n = 1, ref. 3) e sugestões para o processo de seleção (n = 8, ref. 10).

A experiência dos migrantes durante o processo de seleção revelou uma série de desafios e obstáculos significativos (tabela 3).

Tabela 3
Desafios no Processo de Seleção

	N	FG	Referências
Documentação	7	3	16
Ausência	7	2	10
Demora na Regularização	6	3	6
Desinformação dos Migrantes	1	1	1

Os desafios relacionados com a documentação (*n* = 7, ref. 16) foram identificados como um dos maiores entraves no processo de seleção. A ausência de documentos (*n* =7, ref. 10) como a residência ou o número de identificação de segurança social, impediu muitos migrantes de avançar nos processos seletivos, limitando o seu acesso ao mercado de trabalho. Um participante relatou:

> *"Fui chamada para uma entrevista de emprego, e quando souberam que eu estava em agendamento com o SEF, cancelaram de imediato e disseram que só contratavam pessoas já com a residência em mão."(P1)*

Este tipo de dificuldade, associado à demora na regularização dos documentos (*n* = 6, ref. 6), gera longos períodos de espera que comprometem o acesso ao emprego. Outro participante acrescentou:

> "*Estou aqui há dois anos e ainda não tenho a minha residência, por causa da demora no SEF*."*(P1)*

Estas dificuldades refletem os desafios estruturais enfrentados pelos migrantes no que toca à burocracia do processo de regularização. Peixoto (2008) afirma que a burocracia excessiva e a demora nos procedimentos administrativos prolongam a vulnerabilidade laboral dos migrantes, tornando mais difícil a sua inserção plena no mercado de trabalho.

Além dos desafios documentais, a desinformação dos migrantes (*n* = 1, ref. 1) sobre os direitos laborais foi outro obstáculo amplamente discutido. Os participantes relataram que, devido à falta de informações claras, acabaram por aceitar condições laborais desfavoráveis, por acreditarem que não tinham outra alternativa. Um participante explicou:

> "*Como eu não tinha muita informação, porque eu não conhecia muitas pessoas e tudo mais, muitas das coisas que aquela empresa falava, eu achava que era uma verdade absoluta. Então, às vezes, eu acabava por não saber dos meus direitos trabalhistas, por achar que o que eles estavam a dizer era certo. E não, entendeu? Tem um outro lado da moeda."(P1)*

A literatura confirma que a falta de informação adequada agrava a precariedade dos migrantes no mercado de trabalho. Esteves e colaboradores (2017) sublinham que os migrantes, por desconhecimento dos seus direitos laborais, muitas vezes aceitam condições menos favoráveis, o que reforça a sua posição de vulnerabilidade perante os empregadores. Assim, tanto as dificuldades documentais como a desinformação evidenciam a necessidade urgente de um apoio institucional mais robusto. É essencial a existência de redes de apoio que não só facilitem o acesso aos documentos necessários, mas que também orientem os migrantes sobre os seus direitos e deveres laborais. De acordo com Padilla e Ortiz (2012), a criação de estruturas de suporte adequadas permitiria aos migrantes navegar de forma mais eficaz pelo mercado de trabalho, promovendo uma integração mais justa e inclusiva.

No que concerne às experiências com os recrutadores, é possível identificar os seguintes aspetos: preconceito (*n* = 4, ref. 5), exigência de experiência em Portugal (*n* = 2, ref. 2), contraste entre abordagens de entrevista (*n* = 3, ref. 9), desvalorização da experiência internacional (*n* = 2, ref. 2), desinformação dos recrutadores (*n* = 3, ref. 4), falta de empatia (*n* = 2, ref. 3) e apoio por parte do recrutador (*n* = 1, ref. 2) (tabela 4).

Tabela 4
Experiências com recrutadores no processo de seleção

	Fontes	FG	Referências

Preconceito	4	1	5
Exigência de Experiência em Portugal	2	2	2
Contraste entre Abordagens de Entrevista	6	3	9
Experiências Positivas	3	2	4
Experiências Negativas	3	1	5
Desvalorização da Experiência Internacional	2	2	2
Desinformação dos Recrutadores	3	2	4
Falta de Empatia	2	2	3
Apoio por parte do Recrutador	1	1	2

O preconceito (*n* = 4, ref. 5) no processo de seleção foi referido pelos participantes como uma das experiências mais frustrantes que vivenciaram. Relataram que foram julgados de forma desfavorável devido à sua nacionalidade:

> *"Fui indicada para uma vaga numa loja perto de casa. Liguei para o proprietário, e ele perguntou: 'Ah, você é brasileira, né?' Depois, nunca mais olhou o meu currículo."(P2)*

Este preconceito, baseado em estereótipos, cria uma barreira significativa à integração plena dos migrantes no mercado de trabalho português. De acordo com Carvalho (2019), o preconceito com base na nacionalidade continua a ser um obstáculo nos processos de seleção, limitando as oportunidades dos migrantes e reforçando desigualdades.

Outro aspeto crítico na experiência com os recrutadores foi a exigência de experiência prévia em Portugal (*n* = 2, ref. 2) para diversas vagas, o que cria uma barreira adicional para os migrantes que tentam entrar no mercado de trabalho. Um dos participantes explicou:

"*Era sempre: 'Já trabalhou em Portugal?' Não importava a vaga, sempre pediam uma experiência prévia aqui."(P3)*

Esta prática reflete a sobrevalorização da experiência local em detrimento das competências internacionais que os migrantes podem trazer. Gonçalves e colaboradores (2023), sublinham que esta exigência de experiência prévia em Portugal desconsidera o potencial e as qualificações dos migrantes, colocando-os numa posição de desvantagem em comparação com candidatos locais.

Por outro lado, foi identificado um contraste entre as abordagens de entrevista (*n* = 6, ref. 9)**.** Alguns migrantes relataram que as entrevistas conduzidas por gestores de recursos humanos foram mais positivas e estruturadas. Em contraste, quando as entrevistas eram conduzidas pelos proprietários das empresas, o tratamento era frequentemente descrito como transacional e desinteressado:

‘‘Às vezes parece que o dono vê a vaga como se estivesse comprando uma máquina."(P5)

Estas experiências indicam que a falta de profissionalização nos processos de recrutamento pode prejudicar a experiência dos migrantes e, consequentemente, limitar as suas oportunidades de integração no mercado de trabalho. Uma gestão de recrutamento mais profissional e inclusiva pode melhorar significativamente a experiência dos candidatos e promover uma integração mais eficaz (Devitt, 2024).

Outro tema abordado foi a desvalorização da experiência internacional (*n* = 2, ref. 2), algo que muitos migrantes sentiram durante o processo de seleção:

"*No Brasil, eu tive experiências em multinacionais, e aí eu perguntei, ‘mas como assim?’ E ele me disse: 'Ah, você não é licenciada aqui'. É como se a minha licenciatura não valesse nada, ou como se meus conhecimentos e experiências não valessem nada." (P8)*

Este comentário reflete a falta de reconhecimento das qualificações e competências adquiridas no estrangeiro. Gonçalves e colaboradores (2023) afirmam que a desvalorização da experiência internacional é, efetivamente, um dos maiores obstáculos enfrentados pelos migrantes em Portugal, destacando a necessidade de uma maior aceitação das qualificações internacionais. Além disso, alguns participantes relataram a

desinformação dos recrutadores (*n* = 3, ref. 4) sobre as regras e documentação necessárias para contratar migrantes. Um participante comentou:

> *"A maioria não tem orientação, não sabe o que fazer com o imigrante. Já me candidatei, consegui uma vaga, mas no final das contas, eu não era elegível, e nem a pessoa que estava a contratar sabia disso."(P12)*

Este desconhecimento por parte dos recrutadores cria confusão e atrasa o processo de integração dos migrantes no mercado de trabalho. Neste sentido, a formação e a sensibilização dos recrutadores são fundamentais para garantir que estes compreendem as especificidades legais e burocráticas envolvidas na contratação de migrantes, promovendo processos de seleção mais claros e justos (Capito, 2023). Neste sentido, urge abordar a falta de empatia (*n* = 2, ref. 3) por parte dos recrutadores que os participantes relataram sentir. Isto é, os migrantes sentiram que as suas experiências e expectativas não eram levadas em consideração durante o processo de seleção:

> *"Eu acho que às vezes falta essa compreensão de que do outro lado tem uma pessoa com expectativas, uma pessoa que veio para cá muitas vezes querendo mudar de vida, fugindo de uma situação precária nesse sentido, então eu acho que esse tratamento humanizado ele é essencial, porque muitas vezes o que eu sinto é isso, só mais um brasileiro está aqui se aplicando é quase que um certo descaso e não que as pessoas sejam perfeitamente agradáveis, que mandem rosas para a minha casa, 'muito obrigado por participar do nosso'... Não, mas eu acho que esse tratamento humanizado, às vezes até questões básicas, de dar um feedback, justificar, 'olha, você não... Por isso, mas tenta isso', né?" (P7)*

Ryan e Mulholland (2014) enfatizam que o tratamento humanizado no recrutamento é essencial para garantir que os candidatos, especialmente os migrantes, se sintam valorizados e respeitados durante este processo. Não obstante, alguns participantes (*n* = 1, ref. 2) comentaram o apoio por parte dos recrutadores, referindo recrutadores que demonstraram apoio e acolhimento durante o processo de seleção, ajudando-os a lidar com questões burocráticas. Um dos participantes referiu:

> *"Ela conduziu toda a entrevista de uma forma bem mais leve, bem mais acolhedora, e dando feedback de cada resposta que eu dava."(P3)*

Estes exemplos demonstram que, quando existe empatia e apoio por parte dos recrutadores, o processo de seleção não apenas é percebido como positivo pelos migrantes, mas pode também facilitar a sua integração no mercado de trabalho. Quando os recrutadores adotam uma abordagem inclusiva e empática, isso pode resultar em um ambiente de trabalho que valoriza a diversidade e promove a aceitação, essencial para a adaptação dos migrantes (Teixeira, 2023). Por outro lado, a literatura suporta que os processos de seleção que priorizam a empatia e a inclusão não apenas melhoram a experiência do candidato, mas também têm o potencial de aumentar a retenção de talentos e a satisfação no trabalho, elementos cruciais para uma integração bem-sucedida (Benton *et al*., 2018; De Haas *et al*., 2019).

Por outro lado, a ausência de feedback (*n* = 14, ref. 32) foi uma das queixas mais recorrentes entre os participantes, que expressaram frustração pela falta de respostas após as entrevistas e candidaturas. Muitos referiram que não recebiam feedback detalhado sobre as suas candidaturas, o que dificultava o seu desenvolvimento profissional e impedia que soubessem onde poderiam melhorar. Vários participantes comentaram:

> "*É muito difícil chegar um feedback de uma empresa. Não chega uma resposta, então eu realmente não sei se eu estou falhando alguma coisa, não sei onde estão meus erros no meu currículo o que eles estão procurando, o que não está batendo ali para a vaga de emprego no caso*" *(P14)*

Esta falta de comunicação é particularmente desafiante para os migrantes que, muitas vezes, já se sentem isolados e desvalorizados no processo de procura de emprego. A literatura (e.g., Heckmann, 2005) sublinha a importância de fornecer um feedback construtivo e personalizado, de forma a orientar os candidatos e ajudá-los a adaptar abordagens futuras. No caso dos participantes que tiveram experiências mais positivas, recebendo feedback específico e detalhado (*n* = 2, ref. 2), o mesmo foi descrito como útil para a sua melhoria:

> *"Recebi retorno de uma empresa que analisou detalhadamente o meu currículo e pontuou os motivos pelos quais eu não estava pronta para aquela vaga."(P1)*

Urge abordar as contratações ilegais, que embora menos mencionadas, foram referidas por alguns participantes, que relataram ter sido recrutados sem a documentação necessária, ficando numa posição de vulnerabilidade:

"Muitas vezes preferem recrutar pessoas ilegais para empregos básicos, como limpeza ou restauração."(P14)

Esta prática, para além de ser ilegal, expõe os migrantes a situações de abuso e exploração laboral. Como relatado por um dos participantes:

“Conheço pessoas que foram recrutadas e depois não receberam o salário completo, sendo ameaçadas com a denúncia ao SEF." (P14)

Costa (2020) refere que a informalidade no emprego é uma realidade preocupante, especialmente quando envolve migrantes que, devido à falta de conhecimento dos seus direitos, estão mais suscetíveis a serem explorados.

Finalmente, foram identificadas sugestões para melhorar o processo de seleção (*n* = 8, ref. 10), nomeadamente a importância de promover a diversidade nas empresas e de adotar uma abordagem mais empática ao lidar com candidatos migrantes. Um participante salientou:

"A diversidade traz benefícios desde as pequenas empresas até as multinacionais. Ser mais empático para com quem é diferente pode trazer muitas vantagens." (P2)

O feedback construtivo também foi um dos aspetos mais valorizados, sendo sugerido que as empresas oferecessem respostas detalhadas e orientações aos candidatos não selecionados, de forma que pudessem melhorar nas candidaturas futuras.

“O feedback deve ser acolhedor, ajudar a melhorar, sem tirar as esperanças de quem continua à procura de emprego." (P5)

Carvalho (2018) sublinha que o feedback personalizado ajuda os candidatos a compreender as áreas a desenvolver e melhorar a imagem da empresa. Além disso, foi sugerido que as empresas adotassem maior flexibilidade nos horários de trabalho, permitindo que os estudantes migrantes pudessem conciliar os estudos com as suas funções laborais:

"*Ser estudante não devia ser um obstáculo, mas sim visto como uma responsabilidade positiva para o crescimento." (P3)*

Esta sugestões corroboram com Cardoso e Sampaio (1994), que defendem que a flexibilidade horária facilita a inclusão de estudantes no mercado de trabalho. Por fim, foi sugerido que as empresas dispusessem de especialistas que ajudassem os candidatos estrangeiros a navegar pelos processos burocráticos, facilitando a sua integração no sistema laboral português.

Em suma, observa-se que a experiência dos migrantes no processo de seleção é caracterizada por barreiras significativas, que dificultam a sua inserção no mercado de trabalho.

2.3. O processo de acolhimento e integração dos migrantes nas organizações portuguesas

Relativamente à experiência dos migrantes durante o processo de acolhimento e integração, é possível diferenciar os seguintes aspetos: Discriminação e Preconceito no Ambiente de Trabalho (*n* = 3, ref. 7), Condições de Trabalho (*n* = 4, ref. 8), Ausência de Rede de Apoio (*n* = 1, ref. 1), Cultura Organizacional (*n* = 4, ref. 8) e Falta de formação (*n* = 1, ref. 1) e Sugestões para a Integração no Ambiente de Trabalho (*n* = 12, ref. 20) (tabela 5.

Tabela 5
Acolhimento e Integração

	N	FG	Referências
Discriminação e Preconceito no Ambiente de Trabalho	3	2	7
Condições de Trabalho	4	2	8
Ausência de Rede de Apoio	1	1	1
Sugestões para a Integração no Ambiente de Trabalho	12	3	20
Cultura Organizacional	4	3	8
Falta de Formação	1	1	1

Entre os aspetos mencionados pelos participantes, a discriminação e o preconceito no ambiente de trabalho (*n* = 3, ref. 7) surgiram como questões recorrentes. Os participantes relataram sentir-se estigmatizados e alvo de tratamento desigual por parte dos colegas e empregadores:

> "*Eu ainda via que tinha um preconceito um pouco estruturado em relação de, por exemplo, acontecia um problema na empresa e certamente era os brasileiros" (P1)*

Este tipo de preconceito, enraizado em estereótipos, é amplamente discutido na literatura que aponta que a discriminação com base na nacionalidade continua a ser uma barreira significativa à integração plena dos migrantes no mercado de trabalho português (Gonçalves *et al.*, 2023). Este cenário é agravado pelas condições de trabalho (*n* = 4, ref. 8) enfrentadas pelos migrantes, que incluem subempregos, cargas horárias extensas, baixos salários. Um dos participantes relatou:

> "*Muitas vezes a gente tem que se submeter a subempregos e você está ali tendo que se submeter a cargas horárias extensivas, você está ali tendo que se submeter a salários que muitas vezes nem é o certo*" *(P1).*

A literatura suporta este fenómeno, onde os migrantes, por não conhecerem bem os seus direitos, aceitam condições laborais abaixo do aceitável. Segundo Pires (2010), a falta de conhecimento sobre os direitos laborais é um fator chave que contribui para a exploração dos trabalhadores migrantes. Os participantes reforçaram esta ideia:

> *"por essa falta de informação a gente acha que é isso mesmo, por não saber das leis trabalhistas que tem aqui e acaba seguindo o barco" (P1)*

> *"E as pessoas, os donos dos empreendimentos, eles sabem que por serem imigrantes, as pessoas não conhecem bem a legislação, às vezes têm medo de procurar os direitos e aproveitam disso." (P15)*

A falta de formação (*n* = 1, ref. 1) adequada nas empresas foi outra dificuldade relatada, afetando negativamente a adaptação dos migrantes ao ambiente de trabalho. Um dos participantes partilhou:

"Não tive treinamento, no primeiro dia que eu entrei, eu tinha feito um dia de teste, no dia seguinte comecei a trabalhar, e é com o público, então você não pode errar, porque ali é o seu cliente. E me deram um livrozinho, um manualzinho para eu ler, eu levei para casa, e no dia seguinte ia começar o trabalho. E tinha inúmeras coisas, siglas, que eu não sabia o que significavam, porque uma coisa é eu ler, uma coisa é um supervisor ler comigo e me explicar tais siglas, regras. (...) Então, óbvio que no início eu cometi inúmeros erros." (P13)

Este relato reflete a falta de integração eficaz nas organizações, uma questão crítica para o sucesso dos migrantes no desempenho das suas funções. A ausência de formação adequada pode aumentar a frustração e os erros no local de trabalho, criando uma barreira adicional para a sua integração (Valente, 2016). Por outro lado, a ausência de rede de apoio (n = 1, ref. 1) no ambiente de trabalho também foi mencionada como um fator de isolamento e vulnerabilidade. Um deles explicou:

"A gente na posição de imigrante aqui, por exemplo, hoje em dia eu tenho muito mais responsabilidade com o meu trabalho porque eu não tenho nenhuma força, eu não tenho nenhuma rede de apoio, então sou eu por eu, eu preciso daquele trabalho, eu vou arcar com aquela responsabilidade" (P1)

Esta falta de suporte formal e informal agrava a situação dos migrantes, que muitas vezes não têm onde recorrer na procura de orientação ou ajuda (Sebastião, 2023). Outro aspeto discutido foi a cultura organizacional (n = 4, ref. 8) das empresas, com os participantes a salientarem que as empresas maiores tendem a ter uma abordagem mais aberta e inclusiva ao acolhimento de migrantes. Um dos participantes comentou:

"Quando a empresa é maior, que tem uma cultura mais aberta, eles foram bem recebidos, tiveram espaço para desenvolver, espaço de fala, foram acolhidos. Mas quando era uma empresa um pouco menor, uma empresa local, normalmente não acontecia muito esse acolhimento, não acontecia esse compartilhamento de ideias" (P7).

De acordo com Fonseca e Kogut (2023), as empresas de maior dimensão frequentemente implementam práticas de diversidade e inclusão mais robustas, o que facilita a integração dos trabalhadores migrantes. No entanto, essas práticas nem sempre estão presentes nas pequenas e médias empresas, onde a cultura organizacional tende a

ser menos estruturada e formalizada. O respeito pela diversidade no ambiente de trabalho também foi destacado como crucial para o sucesso da integração. Questões relacionadas com o género, a identidade LGBT e o combate ao racismo foram mencionadas como áreas em que as empresas devem melhorar. Um participante reforçou:

> "*Da mesma forma, as questões do gênero, se eu não quero trabalhar numa empresa em que existam práticas machistas, racismo e todas essas questões, eu acho que tem que estar presente na discussão do ambiente de trabalho, que para mim são cruciais, e eu acho que isso pode ser tanto a padaria do senhor Zé, quanto a multinacional. O respeito a essas questões básicas, a discussão, por exemplo, do assédio no ambiente de trabalho, das questões de gênero, das questões LGBT, das questões do racismo, eu acho que são coisas que se pode construir, são práticas que se pode construir em qualquer ambiente de trabalho, independentemente da dimensão dele" (P8).*

Esta perspetiva corrobora com a literatura que sugere que a criação de ambientes inclusivos e que respeitem a diversidade contribui para o aumento da satisfação dos trabalhadores e melhora a produtividade (Rodrigues ,2023). Por fim, é importante destacar as sugestões para a integração no ambiente de trabalho (*n* = 12, ref. 20) um tema discutido extensivamente nos diferentes FG realizados. Entre os vários aspetos destacados pelos participantes, a orientação e mentoria surgiram como elementos essenciais. Um dos participantes comentou:

> *"Eu tinha o Buddy que se tornou uma das minhas melhores amigas (...), ela que me acompanhava desde o começo (...). Minha experiência com a empresa, com todas as mentorias, os treinamentos, os cursos, foi muito melhor. Ela como minha Buddy ali, para me ensinar, apontar os meus erros e fazer críticas construtivas (...). Acho muito importante as empresas terem algum programa de desenvolvimento ou acolhimento nesse sentido." (P7)*

A implementação de programas de mentoria foi apontada por Zhang (2023) como uma estratégia eficaz para apoiar os trabalhadores migrantes, ajudando-os a adaptar-se mais rapidamente ao ambiente de trabalho e a desenvolver uma compreensão mais clara das suas responsabilidades. Outra sugestão foi a implementação de campanhas de

sensibilização, com o objetivo de aumentar a compreensão dos empregadores sobre as dificuldades enfrentadas pelos migrantes.

> "*Seria interessante realizar campanhas de consciencialização nas empresas, para que entendam o ponto de vista do migrante e não se aproveitem da sua situação."(P20)*

Estas campanhas poderiam promover uma maior sensibilização para os direitos dos trabalhadores migrantes, conforme apontado por Ramos e Patrício (2017) criando uma cultura de respeito e inclusão. Finalmente, os participantes referiram a necessidade de uma maior fiscalização das condições de trabalho e de um sistema de proteção legal mais robusto:

> "*Acho que poderia haver mais fiscalização... não sei qual seria a instituição responsável, mas é necessário." (P13)*

A implementação de mecanismos mais rigorosos de fiscalização do cumprimento das leis laborais poderia reduzir as situações de exploração e assegurar que os direitos dos trabalhadores migrantes sejam protegidos (Nicoli, 2008).

Em conclusão, a integração efetiva de migrantes nas organizações portuguesas requer a superação de discriminação e condições laborais precárias.

Reflexões Finais

O presente estudo contribui para a compreensão da integração de migrantes no mercado de trabalho português, com ênfase nos desafios enfrentados por estes indivíduos ao procurar oportunidades de emprego, desde questões burocráticas até à discriminação no ambiente laboral. Através de uma abordagem qualitativa baseada em *focus groups* com migrantes foi possível captar as vivências e perceções dos participantes, permitindo uma análise aprofundada dos principais obstáculos no processo de integração.

Os resultados apontam que os migrantes continuam a enfrentar limitações estruturais, como a dificuldade no reconhecimento de qualificações adquiridas no estrangeiro e a falta de apoio institucional adequado. Estas barreiras, aliadas às más condições de trabalho e ao desconhecimento dos direitos laborais, revelam-se determinantes na dificuldade de progressão no mercado de trabalho.

Contrariamente ao que se poderia esperar, a diversidade cultural proporcionada pela presença de migrantes no mercado de trabalho parece não ser ainda plenamente aproveitada pelas organizações. A inclusão efetiva dos migrantes pode resultar em diversidade, inovação e aumento da competitividade empresarial (Nathan, 2014), mas tal só será possível através de políticas públicas mais inclusivas e da promoção de práticas organizacionais que valorizem a diversidade.

Este estudo destaca a importância de uma revisão das políticas de integração de migrantes, particularmente no que toca à criação de programas que facilitem o reconhecimento de qualificações e ofereçam formação profissional adequada. A implementação de iniciativas que promovam o respeito pela diversidade no local de trabalho e que fomentem a criação de redes de apoio é crucial para garantir uma integração plena (Benton *et al*., 2018).

Tal como em qualquer investigação, este estudo apresenta algumas limitações. O grupo de participantes, composto exclusivamente por migrantes brasileiros, restringe a possibilidade de transferibilidade dos resultados a outros grupos migratórios. Além disso, embora tenhamos conhecimento das diversas situações profissionais dos participantes, a ausência de dados que liguem essas situações a indivíduos específicos limita a análise,

dificultando a compreensão mais precisa de como essas circunstâncias influenciam as suas experiências no mercado de trabalho.

Futuras investigações podem aprofundar a análise da integração de migrantes em diferentes setores do mercado de trabalho em Portugal e explorar a eficácia de programas específicos que visem a inclusão plena. A investigação de casos bem-sucedidos de integração de migrantes pode também fornecer *insights* valiosos para o desenvolvimento de políticas e práticas mais eficazes.

Espera-se que este estudo inspire novas pesquisas e contribua para o desenvolvimento de soluções mais inclusivas, que garantam que os migrantes possam contribuir de forma plena e justa para o crescimento económico e social em Portugal.

Referências Bibliográficas

Advice, C. (2015). How to run focus groups.

Anderson, B. (2010). Migration, immigration controls and the fashioning of precarious workers. Work, Employment and Society, 24(2), 300-317. https://doi.org/10.1177/0950017010362141

Araújo, S. A. (2008). Contributos para uma educação para a cidadania: professores e alunos em contexto intercultural (Vol. 17). Observatório da Imigração, ACIDI, IP.

Barbour, R. S. (2007). Doing focus groups. SAGE Publications.

Bardin, L. (2011). Análise de conteúdo (4 ed.). Edições 70: Persona.

Bauer e Zimmermann (1997)

Benton, M., Silva, A., & Somerville, W. (2018). Applying behavioral insights to support immigrant integration and social cohesion. Brussels: Migration Policy Institute Europe. https://www.migrationpolicy.org/research/behavioral-insights-immigrant-integration-social-cohesion

Borjas, G. J. (2017). The labor supply of undocumented immigrants. Labour Economics, 46, 1-13. https://doi.org/10.1016/j.labeco.2017.02.004

Brandão, C. (2010). O Desempenho individual de dirigentes de topo da Administração Pública Portuguesa: um contributo para o desenvolvimento de uma taxonomia comportamental e motivacional (Doutoramento em Psicologia), Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação da Universidade do Porto, Porto.

Brito, P. B. (2019). Migrantes qualificados e o mercado de trabalho: desafios e

oportunidades (Master's thesis, Universidade do Minho (Portugal)).

Bryman, A. (2016). Social research methods (5th ed.). Oxford University Press.

Capito, P. A. N. (2023). “O que somos quando somos privados de ser?” Análise da perceção e gaps na importância atribuída a um conjunto de competências para a (re)integração no mercado de trabalho por recrutadores e reclusos (Tese de doutoramento).

Cardoso, R. C., & Sampaio, H. (1994). Estudantes universitários e o trabalho. Revista Brasileira de Ciências Sociais, 26(9), 30-50.

Carvalho, S. S. D. (2019). Reduzir a desigualdade dentro dos países e entre eles.

Carvalho, T. L. (2018). O Processo de Recrutamento e Selecção no Wygroup (Master's thesis, Universidade de Lisboa).

Chiswick, B. R., & Miller, P. W. (2003). The complementarity of language and other human capital: Immigrant earnings in Canada. Economics of Education review, 22(5), 469-480.

Chiswick, B., & Hatton, T. J. (2003). International migration and the integration of labor markets. In Globalization in historical perspective (pp. 65-120). University of Chicago Press.

Costa, P. M. (2016). A política portuguesa de integração dos imigrantes: uma análise dos dois primeiros planos de integração. Políticas de igualdade e inclusão: reflexões e contributos I, 32-59.

Czaika, M., & de Haas, H. (2014). The globalization of migration: Has the world become

more migratory? International Migration Review, 48(2), 283-323. https://doi.org/10.1111/imre.12095

De Haas, H., Castles, S., & Miller, M. J. (2019). The age of migration: International population movements in the modern world. Bloomsbury Publishing.

Devitt, C. (2024). Comparative labour migration policies. In Research Handbook on Migration and Employment (pp. 290-308). Edward Elgar Publishing.

Dustmann, C., & Fabbri, F. (2003). Language proficiency and labour market performance of immigrants in the UK. The economic journal, 113(489), 695-717.

Dustmann, C., & Fabbri, F. (2005). Immigrants in the British labour market. Fiscal Stud Teixeira, A. S. R. (2023). A integração de migrantes em Portugal-estratégias e ações dos CLAIM (Doctoral dissertation). ies, 26(4), 423-470.

Dustmann, C., & Glitz, A. (2011). Migration and education. In Handbook of the Economics of Education (Vol. 4, pp. 327-439). Elsevier. https://doi.org/10.1016/B978-0-444-53444-6.00004-3

Esser, H. (2006). Migration, Sprache und Integration. Berlin: AKI/WZB

Esteves, A., Estevens, A., Amílcar, A., MCGarrigle, J., Malheiros, J., Moreno, L., ... & Pereira, S. (2017). Condições de vida e inserção laboral de imigrantes em Portugal: efeitos da crise de 2007-2008 (Vol. 60). Observatórios das Migrações, ACM. IP.

Etikan, I., Musa, S. A., & Alkassim, R. S. (2016). Comparison of convenience sampling and purposive sampling. American Journal of Theoretical and Applied Statistics,

5(1), 1-4. https://doi.org/10.11648/j.ajtas.20160501.11

European Commission. (2021). Action plan on integration and inclusion 2021-2027. https://home-affairs.ec.europa.eu/policies/migration-and-asylum/legal-migration-and-integration/integration/action-plan-integration-and-inclusion_en

Figueiredo, A. O. L. D. (2022). Condição humana: rumo ao terrestre através de migração, cultura e vulnerabilidade.

Fonseca, L. D., & Kogut, C. S. (2023). Programas de diversidade e inclusão em multinacionais: oportunidade para transferência reversa de conhecimento. Revista de Administração de Empresas, 63, e2022-0007.

Góis, P., & Marques, J. C. (2014). Processos de admissão e de integração de imigrantes altamente qualificados em Portugal e a sua relação com a migração circular (Vol. 54). Observatório da Imigração, ACIDI, IP.

Góis, P., Marques, J. C., Valadas, C., Leite, A., & Nolasco, C. (2018). Discriminação no recrutamento e acesso ao mercado de trabalho de imigrantes e portugueses de origem estrangeira (Vol. 63). Observatório das Migrações, ACM, IP.

Gonçalves, S. P., Guimarães, J., & Brandão, C. (2021). Recrutamento, seleção e acolhimento de pessoas migrantes em Portugal: Da perspetiva dos profissionais de gestão de recursos humanos às recomendações. In Associação Portuguesa de Gestão das Pessoas (Ed.), Práticas e Políticas – Inspiradoras e Inovadoras com Migrantes (pp. 171-219).

Heath, A. F., & Cheung, S. Y. (2007). Unequal chances: Ethnic minorities in Western labour markets. Oxford University Press.

Holliday, A. (2021). Intercultural communication: An advanced resource book for students. Routledge. https://doi.org/10.4324/9780367482480

Kaplan, A. M., & Haenlein, M. (2010). Users of the world, unite! The challenges and opportunities of Social Media. Business horizons, 53(1), 59-68

Kesmodel, E. U. (2018). Estudos transversais – para que servem?. Acta Obstetricia et Gynecologica Scandinavica, 97(4), 388-393. https://doi.org/10.1111/aogs.13331

Krueger, R. A., & Casey, M. A. (2014). Focus groups: A practical guide for applied research (5th ed.). SAGE Publications.

Kuhn, P., & Mansour, H. (2014). Is internet job search still ineffective? The Economic Journal, 124(581), 1213-1233.

Madsen, S. R. (2020). Takeaways from Diversity Wins: How Inclusion Matters by McKinsey & Company. Journal of Business Diversity, 20(3), 1-5.

Marinucci, R. (2017). Migrações e trabalho: precarização, discriminação e resistência. REMHU: Revista Interdisciplinar da Mobilidade Humana, 25, 07-11. https://doi.org/10.1590/1980-85852503880004901

McAuliffe, M., & Triandafyllidou, A. (2021). Word migration report 2022.

McKinsey & Company. (2020). Diversity Wins: How Inclusion Matters. McKinsey & Company. Retrieved from McKinsey website

Morgan, D. L. (1997). Focus groups as qualitative research (2nd ed.). SAGE Publications.

Nathan, M. (2014). The wider economic impacts of high-skilled migrants: a survey of the literature for receiving countries. IZA Journal of Migration, 3, 1-20.

Nichols, S., & Snowden, C. (Eds.). (2017). Languages and literacies as mobile and placed resources. New York and London: Routledge

Nicoli, P. A. G. (2008). A proteção jurídica do trabalhador estrangeiro como exercício de alteridade.

Observatório das Migrações. (2021). Relatório estatístico anual 2021. Alto Comissariado para as Migrações. https://eurocid.mne.gov.pt/sites/default/files/repository/paragraph/documents/19245/relatorio-estatistico-anual-20210.pdf

OCDE. (2022). International Migration Outlook 2022. OECD.

OECD. (2018). Settling in 2018: Indicators of immigrant integration. OECD Publishing. https://doi.org/10.1787/9789264307216-en

Oliveira, C. R. (2023). Indicadores de Integração de Imigrantes 2023: Relatório Estatístico Anual. Observatório das Migrações, ACM, IP.

Oliveira, C., & Gomes, N. (2016). Indicadores de integração de imigrantes. Relatório Estatístico Anual. Outubro de.

Ortega, F., & Peri, G. (2014). The effect of income and immigration policies on international migration. Migration Studies, 2(1), 1-28. https://doi.org/10.1093/migration/mns004

Padilla, B., & Ortiz, A. (2012). Fluxos migratórios em Portugal: do boom migratório à desaceleração no contexto de crise. Balanços e desafios. REMHU: Revista Interdisciplinar da Mobilidade Humana, 20, 159-184.

Page, S. E. (2007). Making the difference: Applying a logic of diversity. Academy of

Management Perspectives, 21(4), 6-20. https://doi.org/10.5465/amp.2007.27895338

Pais, R., & Morgado, M. V. (2009). Imigração, Integração e Diversidade. Que respostas europeias?

Patton, M. Q. (2014). Pesquisa qualitativa e métodos de avaliação: Integrando teoria e prática. Publicações Sage.

Peixoto, J. (2008). Imigração e mercado de trabalho em Portugal: investigação e tendências recentes. In J. Peixoto (Org.), Revista Migrações - Número Temático, Imigração e Mercado de Trabalho (Nº 2, pp. 19-46). Lisboa: Observatório da Imigração, ACIDI.

Ramos, M. D. C. P., & Patricio, O. (2017). Educação e comunicação na prevenção, segurança e saúde no trabalho. Comunicação e saúde: perspetivas contemporâneas, 245-264.

Reeve, J. (2024). Understanding motivation and emotion. John Wiley & Sons.

Reis, P. (2016). Reconhecimento de qualificações profissionais e competências no espaço europeu. Portugal, território de territórios, 1-17.

Reyneri, E., & Fullin, G. (2011). Labour market penalties of new immigrants in new and old receiving West European countries. International Migration, 49(1), 31–57. https://doi.org/10.1111/j.1468-2435.2009.00593.x

Roberto, S., & Moleiro, C. (2016). Looking (also) at the other side of the story. Resilience processes in migrants. Journal of International Migration and Integration, 17, 929-

946. https://doi.org/10.1007/s12134-015-0439-8

Ryan, L. (2011). Migrants' social networks and weak ties: Accessing resources and constructing relationships post-migration. Sociological Review, 59(4), 707-724. https://doi.org/10.1111/j.1467-954X.2011.02030.x

Ryan, L., & Mulholland, J. (2014). French connections: The networking strategies of French highly skilled migrants in London. Global networks, 14(2), 148-166.

Sebastião, Z. (2023). Avaliação dos Riscos Psicossociais dos Imigrantes (Doctoral dissertation).

Serviço de Estrangeiros e Fronteiras (SEF). (2022). Relatório de Imigração, Fronteiras e Asilo 2022. SEF. https://www.sef.pt/pt/Documents/RIFA2022%20vF2a.pdf

Silva, E., & Casimiro, C. (n.d). Migrações, famílias e desigualdades.

Silva, T. M. C. D. (2022). Preconceito, Discriminação e Integração: as políticas sociais anti discriminação em Portugal e o seu impacto no processo de inclusão dos imigrantes nos dias atuais (Dissertação de doutoramento, Instituto Superior de Ciências Sociais e Políticas).

Souza, T. R. D. (2015). Lugar de origem, lugar de retorno: a construção dos territórios dos migrantes na Paraíba e São Paulo (Dissertação de Mestrado). Universidade de São Paulo, São Paulo.

Triandafyllidou, A., & Triantaphyllidu, A. (Eds.). (2016). Routledge handbook of immigration and refugee studies (p. 163). London: Routledge.

Valente, A. C., António, J. H., Correia, T., & da Costa, L. P. (2016). Imigrantes

desempregados em Portugal e os desafios das políticas ativas de emprego (Vol. 59). Observatório das Migrações. ACM, IP.

Valle, L., Farmhouse, R., & Marques, V. (2008). Reconhecimento de habilitações académicas. Imigração e Mercado de Trabalho, 2, 171. Valle, L., Farmhouse, R., & Marques, V. (2008). Reconhecimento de habilitações académicas. Imigração e Mercado de Trabalho, 2, 171.

Van Tubergen, F. (2020). Introduction to sociology. Routledge. https://doi.org/10.4324/9781351134958

Vertovec, S. (2023). Superdiversity: Migration and social complexity (p. 251). Taylor & Francis. https://doi.org/10.4324/9780203503577

Villaseca, E. (2017). Addressing governance challenges in a changing labour migration landscape.

Waters, M. C., & Jiménez, T. R. (2005). Assessing immigrant assimilation: New empirical and theoretical challenges. Annu. Rev. Sociol., 31(1), 105-125. https://doi.org/10.1146/annurev.soc.29.010202.100026

Wimmer, A., & Schiller, N. G. (2003). Methodological nationalism, the social sciences, and the study of migration: An essay in historical epistemology. International migration review, 37(3), 576-610. https://doi.org/10.1111/j.1747-7379.2003.tb00151.x

Zhang, H. (2023). Socializing Immigrant Jobseekers: The Role of Pre-Employment Mentoring Programs (Doctoral dissertation, Carleton University).

Apêndices

Apêndice A

Guião de *Focus Group*

Procura

1. Que estratégias usaram na abordagem ao mercado português?

(nesta pergunta pretendemos perceber como costumam procurar pelas oportunidades de emprego, amigos, familiares, plataformas online, feiras de emprego, *Linkedin*, IEFP...)

2. De que forma é que as empresas vos podiam ajudar no melhoramento dos instrumentos de acesso ao MT e no desenvolvimento das competências mais valorizadas em Portugal? (Ou até consideram que essa é uma tarefa mais autónoma?);
3. Partilha um episódio do teu processo de procura, pelo qual tenhas passado e que te tenha marcado (pela positiva ou negativa).

Recrutamento

4. Que apreciação fazem dos anúncios de emprego? (explorar: são inclusivos, discriminatórios, informação que os incomoda que seja solicitada)

Seleção e primeiro contacto com a empresa

1. Como caracterizam as experiências de primeiro contacto com as empresas em Portugal?
2. Nas situações em que não foram selecionados, por que razões acham que não foram selecionados para as fases seguintes?; (explorar que há um sentimento de injustiça, discriminação)
3. De acordo com a vossa experiência, consideram que numa entrevista de emprego, o tom, vocabulário e conversa no modo geral é modificada quando o recrutador percebe que são oriundos de outras culturas? Alguma renitência no tratamento e condução da entrevista?;

4. Sentem que empresas multinacionais, ou com presença nos vossos países de origem, há uma maior probabilidade de seleção de candidaturas de migrantes? Encontram mais obstáculos em empresas [exclusivamente] nacionais?

5. O que podem as empresas fazer para melhorar os processos de seleção de forma a torná-los inclusivos para os migrantes?

6. Partilha um episódio do processo de seleção, pelo qual tenhas passado e que te tenha marcado (pela positiva ou negativa).

Acolhecimento e médio/longo prazo

1. De acordo com a vossa experiência no MT português e com o vosso conhecimento sobre as práticas das empresas em Portugal, como avaliam a forma de acolhimento dos colaboradores migrantes nas organizações? (explorar se passaram por programas de acolhimento e como foram esses programas)

2. O que poderia ter sido feito para facilitar a vossa integração nas empresas? (explorar boa práticas podem explorar considerando experiências que tiveram em outros países)

3. Uma vez selecionados para a vaga, no médio e longo prazo, sentem ou já sentiram alguma diferença no tratamento por serem oriundos de outros países e de culturas diferentes?
   2.1. Na fase de integração e acolhimento inicial;
   2.2. No médio/ longo prazo;
   2.3. Algum acontecimento que vos tenha marcado pela positiva?

Geral

1. No caso de já terem experiência de trabalho em outros contextos. Como caracterizam os processos de procura, recrutamento, seleção e acolhimento no mercado português comparativamente a outros países?

2. De acordo com as vossas experiências e opiniões, acham que se estivessem noutro país (que não fosse Portugal), estariam a ter a mesma dificuldade de acesso ao MT e a ter o mesmo sentimento de desespero? (explorar as razões)

3. De que forma as empresas podiam melhorar esses processos e torná-los mais inclusivos?

Outros comentários que gostassem de acrescentar

Apêndice B

Sistema de categorias

Nome	Descrição
1 - Procura	Esta categoria codifica referências ao processo de procura de emprego por parte dos migrantes no mercado de trabalho português
1.1 - Estratégias de Procura de Emprego	Esta categoria codifica referências relativas às diversas estratégias utilizadas pelos migrantes na procura de emprego como o *Linkedin*, redes sociais, empresas de recrutamento, etc.
1.1.1 - *Linkedin*	Esta categoria codifica referências relativas ao uso do *Linkedin* como uma ferramenta na procura de emprego.
1.1.2 - Comunidade Local	Esta categoria codifica referências relativas à utilização de redes e contatos locais na busca por oportunidades de emprego.
1.1.3 - Empresas de Recrutamento	Esta categoria codifica referências relativas à interação com empresas de recrutamento durante a procura de emprego.
1.1.4 - Sites de Emprego	Esta categoria codifica referências relativas à utilização de sites de emprego para procurar vagas disponíveis.
1.1.5 - Redes Sociais	Esta categoria codifica referências relativas à utilização de redes sociais na procura de emprego como o Facebook, por exemplo.
1.1.6 - Entrega de Currículos em Mãos	Esta categoria codifica referências relativas à prática de entregar currículos diretamente nas empresas.
1.1.7- Redes de Apoio a Migrantes	Esta categoria codifica referências relativas ao uso de redes de apoio específicas para migrantes na procura de emprego.
1.1.8 - Instituto de Emprego e Formação Profissional	Esta categoria codifica referências relativas à utilização dos serviços do Instituto de Emprego e Formação Profissional (IEFP) no processo de procura de emprego.
1.1.9 - Feiras de Emprego	Esta categoria codifica referências relativas à participação em feiras de emprego como estratégia de procura de trabalho.

1.2 - Desafios na Procura de Emprego	Esta categoria codifica referências relativas aos desafios encontrados pelos migrantes no processo de procura de emprego.
1.2.1 - Questões Documentais	Esta categoria codifica referências relativas às dificuldades documentais enfrentadas no processo de procura de emprego.
1.2.2 - Barreiras no Acesso à Informação	Esta categoria codifica as referências relativas às dificuldades que os migrantes enfrentam no acesso a informações claras e consistentes, necessárias para se orientarem no mercado de trabalho, abrangendo tanto a falta de informação como a existência de informações contraditórias.
1.2.4 - Anúncios	Esta categoria codifica as referências relativas às perceções dos migrantes sobre os anúncios de emprego, incluindo problemas com a veracidade das vagas, exigências, clareza das informações e atitudes preconceituosas.
1.2.4.1 - Vagas Fantasma	Esta categoria codifica as referências relativas a vagas de emprego que parecem ser irreais ou suspeitas.
1.2.4.2 - Elevada exigência	Esta categoria codifica as referências a anúncios de emprego que apresentam exigências consideradas excessivas ou desnecessárias, como requisitos muito específicos de competências linguísticas ou características pessoais, que podem desmotivar os candidatos.
1.2.4.3 - Falta de Clareza	Esta categoria codifica referências relativas a anúncios de emprego que não fornecem informações suficientes ou que são vagos, dificultando a compreensão dos requisitos e competências necessários para a função, e impedindo os candidatos de avaliar adequadamente sua adequação à vaga.
1.2.4.4 - Preconceito	Esta categoria codifica as referências relativas a preconceito expresso nos anúncios de emprego, como preferências por certas nacionalidades.
1.2.5 - Reconhecimento de Diplomas Estrangeiros	Esta categoria codifica as referências relativas às dificuldades e desafios enfrentados pelos migrantes no processo de reconhecimento de diplomas estrangeiros em Portugal, incluindo questões de burocracia, custos elevados e falta de equivalência.
1.2.6 - Ausência de Redes de Apoio	Esta categoria codifica as referências relativas à falta de redes de apoio que poderiam facilitar o acesso a informações sobre vagas de emprego e outras oportunidades.

1.3 - Sugestões na Procura de Emprego	Esta categoria codifica as referências relativas a sugestões para melhorar a procura de emprego, incluindo a criação de redes de apoio, a institucionalização de estágios, a redução da burocracia e a disponibilização de informações e recursos para imigrantes.
2 - Seleção	Esta categoria codifica referências relativas à vivência do processo de seleção dos migrantes
2.1 - Desafios no Processo de Seleção	Esta categoria codifica referências relativas aos desafios enfrentados pelos migrantes durante o processo de seleção.
2.1.1 - Documentação	Esta categoria codifica referências relativas às dificuldades documentais enfrentadas no processo de seleção.
2.1.1.1 - Ausência	Esta categoria codifica as referências relativas à falta de documentos essenciais, como a residência ou o NISS, que impede os migrantes de avançar em processos seletivos ou de se inscrever em serviços.
2.1.1.2 - Demora na Regularização	Esta categoria codifica as referências relativas à demora nos processos de regularização e obtenção de documentos, como a residência, que resulta em longos períodos de espera e dificuldades no acesso ao emprego e outros direitos.
2.1.3 - Desinformação dos Migrantes	Esta categoria codifica referências relativas à falta de informação e orientação enfrentada pelos migrantes durante o processo de seleção.
2.2 - Experiências com Recrutadores no Processo de Seleção	Esta categoria codifica referências relativas às interações dos migrantes com recrutadores durante o processo de seleção.
2.2.1 - Preconceito	Esta categoria codifica as referências relativas ao preconceito que os migrantes enfrentam durante o processo de seleção, onde são julgados ou recebem tratamento desfavorável devido à sua nacionalidade.
2.2.2 - Exigência de Experiência em Portugal	Esta categoria codifica referências relativas às exigências específicas de experiência prévia em Portugal para determinadas vagas.
2.2.3 - Contraste entre Abordagens de Entrevista	Esta categoria codifica as referências relativas às diferenças na abordagem de recrutamento entre gestores de recursos humanos e diretores ou donos de empresas, destacando a maior empatia e estrutura das entrevistas conduzidas pelo RH em comparação com as entrevistas mais frias e focadas em resultados conduzidas pelos diretores.
2.2.3.1 Experiências Positivas	Esta categoria codifica referências relativas às experiências positivas dos migrantes com recrutadores
2.2.3.2. Experiências Negativas	Esta categoria codifica referências relativas às experiências negativas dos migrantes com recrutadores

2.2.4 - Desvalorização da Experiência Internacional	Esta categoria codifica referências relativas à desvalorização da experiência profissional adquirida fora de Portugal.
2.2.5 - Desinformação dos Recrutadores	Esta categoria codifica as referências à falta de conhecimento dos recrutadores sobre as regras e documentação necessárias para os migrantes trabalharem.
2.2.6 - Falta de Empatia	Esta categoria codifica as referências à falta de compreensão e consideração por parte dos recrutadores em relação às experiências e expectativas dos candidatos migrantes.
2.2.7. Apoio por parte do Recrutador	Esta categoria codifica referências relativas às experiências positivas dos migrantes com recrutadores, incluindo apoio, acolhimento e ajuda com questões burocráticas.
2.3 - Feedback no Processo de Seleção	Esta categoria codifica referências relativas ao feedback recebido pelos migrantes, ou à ausência dele, durante e após o processo de seleção.
2.3.1 - Ausência ou Feedback Generalista	Esta categoria codifica referências relativas à ausência de feedback ou à receção de feedback genérico e pouco específico.
2.3.2 - Feedback Específico e Detalhado	Esta categoria codifica referências relativas à qualidade e especificidade do feedback fornecido aos migrantes durante o processo de seleção.
2.4 - Sugestões para o Processo de Seleção	Esta categoria codifica referências relativas às sugestões fornecidas pelos migrantes sobre como melhorar o processo de seleção.
2.5 - Contratações Ilegais	Esta categoria codifica as referências a práticas de contratação informal ou ilegal, onde migrantes são recrutados sem documentação legal ou em situações de vulnerabilidade.
3 - Acolhimento e Integração	Esta categoria codifica referências relativas ao processo de acolhimento e integração dos migrantes nas organizações portuguesas.
3.1 - Discriminação e Preconceito no Ambiente de Trabalho	Esta categoria codifica referências relativas às experiências de discriminação e preconceito vividas pelos migrantes no ambiente de trabalho.
3.2 - Condições de Trabalho	Esta categoria codifica referências às condições de trabalho enfrentadas por migrantes, incluindo subempregos, cargas horárias extensas, baixos salários, e falta de conhecimento sobre direitos dos trabalhadores.

3.3 - Ausência de Rede de Apoio	Esta categoria codifica referências relativas à falta de uma rede de apoio para os migrantes no ambiente de trabalho ou na comunidade.
3.4 - Sugestões para a Integração no Ambiente de Trabalho	Esta categoria codifica referências a sugestões para melhorar a integração de migrantes no ambiente de trabalho, incluindo a implementação de programas de mentoria, acolhimento e desenvolvimento profissional.
3.5 - Cultura Organizacional	Esta categoria codifica referências à importância da cultura organizacional na integração de migrantes, incluindo aspectos como acolhimento, respeito pela diversidade, e a estruturação de valores organizacionais que promovam um ambiente inclusivo.

Apêndice C

Quadro integrador

Objetivo	OE	Fonte	Instrumento	Perguntas do Guião	Técnica	Categorias
Explorar o processo de integração dos migrantes no mercado de trabalho português	Descrever o processo de procura de emprego por parte dos migrantes no mercado de trabalho português	Migrantes	Grupos Focais	-Que estratégias usaram na abordagem ao mercado português? (nesta pergunta pretendemos perceber como costumam procurar pelas oportunidades de emprego, amigos, familiares, plataformas online, feiras de emprego, *Linkedin*, IEFP...) -De que forma é que as empresas vos podiam ajudar no melhoramento dos instrumentos de acesso ao MT e no desenvolvimento das competências mais valorizadas em Portugal? (Ou até consideram que essa é uma tarefa mais autónoma?) -Partilha um episódio do teu processo de procura, pelo qual tenhas passado e que te tenha marcado (pela positiva ou negativa). -Que apreciação fazem dos anúncios de emprego? (explorar: são inclusivos, discriminatórios, informação que os incomoda que seja solicitada) -De acordo com as vossas experiências e opiniões, acham que se estivessem noutro país (que não fosse Portugal), estariam a ter a mesma dificuldade de acesso ao MT e a ter o mesmo sentimento de desespero?	Análise de conteúdo temática	-Estratégias de Procura de Emprego - Desafios na Procura de Emprego - Sugestões na Procura de Emprego

	Explorar a vivência do processo de seleção dos migrantes			-Como caracterizam as experiências de primeiro contacto com as empresas em Portugal? -Nas situações em que não foram selecionados, por que razões acham que não foram selecionados para as fases seguintes? (explorar que há um sentimento de injustiça, discriminação) -Partilha um episódio do processo de seleção, pelo qual tenhas passado e que te tenha marcado (pela positiva ou negativa). -De acordo com a vossa experiência, consideram que numa entrevista de emprego, o tom, vocabulário e conversa no modo geral é modificada quando o recrutador percebe que são oriundos de outras culturas? Alguma renitência no tratamento e condução da entrevista? -Sentem que empresas multinacionais, ou com presença nos vossos países de origem, há uma maior probabilidade de seleção de candidaturas de migrantes? Encontram mais obstáculos em empresas [exclusivamente] nacionais? -O que podem as empresas fazer para melhorar os processos de seleção de forma a torná-los inclusivos para os migrantes?		- Desafios no Processo de Seleção - Experiências com Recrutadores no Processo de Seleção - Feedback no Processo de Seleção - Sugestões para o Processo de Seleção - Contratações Ilegais

	Explorar a vivência do processo de Acolhimento e integação dos migrantes nas organizações portuguesas			-De acordo com a vossa experiência no MT português e com o vosso conhecimento sobre as práticas das empresas em Portugal, como avaliam a forma de acolhimento dos colaboradores migrantes nas organizações? (explorar se passaram por programas de acolhimento e como foram esses programas) -O que poderia ter sido feito para facilitar a vossa integração nas empresas? (explorar boa práticas podem explorar considerando experiências que tiveram em outros países) -Uma vez selecionados para a vaga, no médio e longo prazo, sentem ou já sentiram alguma diferença no tratamento por serem oriundos de outros países e de culturas diferentes? 1. Na fase de integração e acolhimento inicial; 2. No médio/ longo prazo; 3. Algum acontecimento que vos tenha marcado pela positiva?		- Discriminação e Preconceito no Ambiente de Trabalho - Condições de Trabalho - Ausência de Rede de Apoio - Sugestões para a Integração no Ambiente de Trabalho - Cultura Organizacional - Falta de Formação

FACULDADE DE **PSICOLOGIA E DE CIÊNCIAS DA EDUCAÇÃO**