

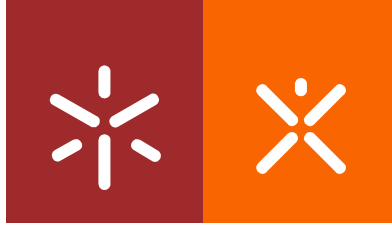


Migrantes qualificados e o mercado de trabalho: desafios e oportunidades

Paula Bauab Brito

Universidade do Minho
Instituto de Educação





Universidade do Minho
Instituto de Educação

Paula Bauab Brito

Migrantes qualificados e o mercado de trabalho: desafios e oportunidades

Relatório de Estágio
Mestrado em Educação
Área de especialização em Formação, Trabalho
e Recursos Humanos

Trabalho efetuado sob a orientação da
Professora Doutora Maria Fernanda Santos Martins

DIREITOS DE AUTOR E CONDIÇÕES DE UTILIZAÇÃO DO TRABALHO POR TERCEIROS

Este é um trabalho académico que pode ser utilizado por terceiros desde que respeitadas as regras e boas práticas internacionalmente aceites, no que concerne aos direitos de autor e direitos conexos.

Assim, o presente trabalho pode ser utilizado nos termos previstos na licença abaixo indicada.

Caso o utilizador necessite de permissão para poder fazer um uso do trabalho em condições não previstas no licenciamento indicado, deverá contactar o autor, através do RepositóriUM da Universidade do Minho.



Atribuição-NãoComercial-SemDerivações
CC BY-NC-ND

<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>

AGRADECIMENTOS

Realizar um mestrado fora do meu país, em uma área diferente da minha formação e ainda falar sobre um tema complexo como a migração foi um grande desafio.

Primeiramente, gostaria de agradecer à instituição de estágio pela oportunidade e à minha acompanhante de estágio pelo acolhimento e ensinamentos.

Estou muito grata e feliz por viver esta experiência. No entanto, não foi fácil, pensei em desistir inúmeras vezes e, por isso, faço mais dois agradecimentos especiais:

À Doutora Fernanda Martins, orientadora desse relatório, pelo comprometimento, colaboração e incentivo. Seu apoio fez total diferença.

Ao meu marido, grande parceiro de vida, pelo apoio em todo o processo, por discutir as ideias comigo e por me acalmar quando o desespero aparecia.

Sem o vosso apoio, eu não teria conseguido.

De coração, muito obrigada!

DECLARAÇÃO DE INTEGRIDADE

Declaro ter atuado com integridade na elaboração do presente trabalho acadêmico e confirmo que não recorri à prática de plágio nem a qualquer forma de utilização indevida ou falsificação de informações ou resultados em nenhuma das etapas conducente à sua elaboração.

Mais declaro que conheço e que respeitei o Código de Conduta Ética da Universidade do Minho.

MIGRANTES QUALIFICADOS E O MERCADO DE TRABALHO: DESAFIOS E OPORTUNIDADES

RESUMO

Migração é um tema recorrente na atualidade. Muito ainda precisa ser discutido sobre o assunto, seja com relação aos nacionais que saem do país ou dos estrangeiros que estão a chegar. Há debates sobre a importância da migração, a necessidade ou criação de novas políticas, a integração, entre outros. É um fenómeno global, acontecendo neste momento em Portugal mas também no Brasil ou no Canadá, por exemplo.

Dentro desse universo, decidimos tratar neste trabalho a integração profissional de migrantes qualificados nacionais de países terceiros (NPT) no mercado de trabalho de Portugal. Considerando o amplo escopo desse fenómeno, esse foi o perfil escolhido para focarmos nesta investigação. Neste sentido, procuramos desenvolver um quadro teórico-conceitual em torno do movimento migratório em Portugal, explorando a importância das políticas de integração e quais são as principais praticadas no país. E, em particular, perceber a problemática da integração profissional dos migrantes qualificados NPT, os desafios enfrentados nesse percurso, as oportunidades identificadas, em especial sobre os migrantes nacionais do Brasil.

Para este feito, realizamos uma investigação com o recurso a diferentes técnicas de recolha de investigação como a entrevista, o inquérito por questionário, a análise documental e grupos de discussão, com o envolvimento de responsáveis de instituição de apoio à integração dos migrantes e dos próprios migrantes. Para além deste trabalho, também realizamos ao longo de todo estágio acompanhamento no atendimento ao migrante em um CLAIM e participamos em diversas atividades relacionadas com a temática que a instituição de estágio desenvolveu ou esteve envolvida.

Regista-se que constatamos nesta investigação como principais razões para a não integração laboral na área de qualificação: o processo de reconhecimento de diploma, o preconceito, a desvalorização profissional e a falta de *feedback* no processo seletivo. Dessa forma, a integração não compatível à formação académica do migrante ocorre devido a razões externas a pessoa migrante, considerando a primeira por motivo institucional/legislação e as demais por motivo cultural.

Palavras Chave: Inserção Profissional; Integração; Mercado de Trabalho; Migração; Migrantes Qualificados

QUALIFIED MIGRANTS AND THE LABOUR MARKET: CHALLENGES AND OPPORTUNITIES

ABSTRACT

Migration is a recurring theme today. There is still much to be discussed on the subject, whether in terms of nationals leaving the country or foreigners arriving. There are debates about the importance of migration, the need or development of new policies, integration, among other factors. This is a global phenomenon going on right now in Portugal, but also in Brazil or Canada, for example.

In this context, we decided to address the professional insertion of qualified third-country nationals (TCNs) in the Portuguese labor market. Given the large scope of this phenomenon, this was the profile we chose to focus on. In this sense, we aim to develop a theoretical and conceptual framework around the migratory movement in Portugal by exploring the importance of integration policies and which are the main ones practiced in the country. And, in particular, to understand the problem of professionally inserting qualified TCNs in the country, the challenges faced in this path, the opportunities identified, based on data collected mainly on migrants from Brazil.

To this end, we conducted an investigation using different research collection techniques such as interview, survey by questionnaire, document analysis and discussion groups, with the involvement of heads of institutions that supports the integration of migrants and the migrants themselves. In addition to this work, we also carry out throughout the internship the follow-up on migrant service in a "CLAIM" and participate in various activities related to the theme that the internship institution developed or was involved in.

It is noted that in this research we found as the main reasons for a non-professional integration in the area of qualification: the diploma recognition process, prejudice, professional devaluation and lack of feedback in the recruitment process. Thus, integration that is not compatible with the migrant's academic background occurs due to reasons external to the migrant person, considering the first one for institutional/legal motive and the rest for cultural motive.

Keywords: Integration; Labor Market; Migration; Professional Insertion; Qualified Migrants

ÍNDICE

DECLARAÇÃO DE INTEGRIDADE	IV
RESUMO	V
ABSTRACT	VI
LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS	IX
LISTA DE GRÁFICOS	X
LISTA DE TABELAS	XI
INTRODUÇÃO	12
CAPÍTULO 1: ENQUADRAMENTO CONTEXTUAL DO ESTÁGIO	14
1.1 CARACTERIZAÇÃO DA INSTITUIÇÃO E DO PÚBLICO-ALVO	14
1.2 OBJETIVOS DE INVESTIGAÇÃO	16
1.3 OBJETIVOS DE INTERVENÇÃO	16
1.4 PERGUNTAS DE PARTIDA	17
1.5 DIAGNÓSTICO DE INTERESSES	17
CAPÍTULO 2: ENQUADRAMENTO TEÓRICO DA PROBLEMÁTICA DO ESTÁGIO	20
2.1 O FENÓMENO DA MIGRAÇÃO	20
2.2 O FENÓMENO DA MIGRAÇÃO EM PORTUGAL	24
2.3 POR QUE AS POLÍTICAS DE INTEGRAÇÃO DE MIGRANTES SÃO IMPORTANTES?	31
2.4 POLÍTICAS DE INTEGRAÇÃO EM PORTUGAL: UMA BREVE ABORDAGEM	35
2.5 INTEGRAÇÃO PROFISSIONAL	40
2.6 O MIGRANTE QUALIFICADO E A INTEGRAÇÃO NO MERCADO DE TRABALHO	42
CAPÍTULO 3: ENQUADRAMENTO METODOLÓGICO DO ESTÁGIO	50
3.1 DEFINIÇÃO DO PARADIGMA DE INVESTIGAÇÃO	50
3.2 DEFINIÇÃO DO MÉTODO DE INVESTIGAÇÃO	51
3.3 TÉCNICAS DE RECOLHA DE DADOS	52
3.3.1 ANÁLISE DOCUMENTAL	52
3.3.2 ENTREVISTA SEMIESTRUTURADA	53
3.3.3 INQUÉRITO POR QUESTIONÁRIO	56
3.3.4 GRUPO DE DISCUSSÃO	58
3.4 DESCRIÇÃO DAS ATIVIDADES	62
3.5 PLANO DE TRATAMENTO E ANÁLISE DOS DADOS	63
3.5.1 ANÁLISE DE CONTEÚDO	63
3.5.2 ANÁLISE QUANTITATIVA	64
3.6 IDENTIFICAÇÃO DOS RECURSOS MOBILIZADOS E DAS LIMITAÇÕES DO PROCESSO	65
CAPÍTULO 4: APRESENTAÇÃO E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS E DO PROCESSO DE INVESTIGAÇÃO/ INTERVENÇÃO	66
4.1 PERFIL SOCIAL E ACADÉMICO DO MIGRANTE QUALIFICADO	66
4.2 RECONHECIMENTO DE DIPLOMAS (TIPO ESPECÍFICO) – OBSTÁCULO 1:	73
4.3 O PRECONCEITO – OBSTÁCULO 2	80
4.4 OUTROS OBSTÁCULOS	82
4.5 DIFICULDADES ENFRENTADAS PELAS INSTITUIÇÕES NO APOIO AOS MIGRANTES NA SUA INTEGRAÇÃO	86

4.6	MOVIMENTO MIGRATÓRIO E A INTEGRAÇÃO DOS MIGRANTES	88
4.7	MERCADO DE TRABALHO EM PORTUGAL	94
4.8	AUSÊNCIA DE PROGRAMA / APOIO ESPECÍFICO AO MIGRANTE QUALIFICADO E OS BENEFÍCIOS DESTE PERFIL DE MIGRANTE PARA O MERCADO DE TRABALHO PORTUGUÊS	104
4.9	ESTRATÉGIAS PARA INSERÇÃO NO MERCADO DE TRABALHO	107
	CONSIDERAÇÕES FINAIS	111
	BIBLIOGRAFIA REFERENCIADA	116
	APÊNDICES	121

Lista de abreviaturas e siglas

ACM: Alto Comissariado para as Migrações
CLAIM: Centro Local de Apoio à Integração de Migrantes
CNAIM: Centro Nacional de Apoio à Integração de Migrantes
DGES: Direção-Geral do Ensino Superior
UE: União Europeia
IEFP: Instituto do Emprego e Formação Profissional
INE: Instituto Nacional de Estatística
IOM: Internacional Organization for Migration
GIP: Gabinete de Inserção Profissional
MAI: Ministério da Administração Interna
NPT: Nacionais de Países Terceiros
OM: Observatório das Migrações
ONG: Organização Não Governamental
PPT: Português para Todos
SEF: Serviços de Estrangeiros e Fronteiras
SEFSTAT: Portal de Estatística do SEF
T.I.: Tecnologia da Informação

Lista de gráficos

- Gráfico 1: Índice de envelhecimento - Portugal
- Gráfico 2: Saldo Natural - Portugal
- Gráfico 3: Sexo
- Gráfico 4: Grupos Etários
- Gráfico 5: Ano de entrada em Portugal
- Gráfico 6: Tipo de imigração
- Gráfico 7: Migração Anterior
- Gráfico 8: País de detino (Migração Anterior)
- Gráfico 9: Autorização de Residência
- Gráfico 10: Principais áreas de formação
- Gráfico 11: Principais razões para deixar o país de origem
- Gráfico 12: Principais razões para escolher Portugal
- Gráfico 13: Reconhecimento de diploma (quadro 1)
- Gráfico 14: Situação laboral dos detentores de reconhecimento de diploma
- Gráfico 15: Reconhecimento de diploma (quadro 2)
- Gráfico 16: Situação laboral - Reconhecimento de diploma: “Não acho necessário”
- Gráfico 17: Situação laboral - Reconhecimento de diploma: “Não porque é caro/demorado/
burocrático”
- Gráfico 18: Situação laboral - Reconhecimento de diploma: “Pretendo fazer”
- Gráfico 19: Situação Laboral
- Gráfico 20: Tempo para conseguir trabalho
- Gráfico 21: Tempo que estão a procura de trabalho na área
- Gráfico 22: Situação laboral dos migrantes que não estão a procura de trabalho
- Gráfico 23: Meios para encontrar trabalho
- Gráfico 24: Experiência profissional no país de origem
- Gráfico 25: Tempo de experiência profissional no país de origem
- Gráfico 26: Situação laboral dos migrantes com mais de 10 anos de experiência profissional no
país de origem

Lista de tabelas

Tabela 1: Distritos com maior número de migrantes residentes

Tabela 2: Distritos com menor número de migrantes residentes

Tabela 3: Principais Nacionalidades 1 (Países fora da UE)

Tabela 4: Principais Nacionalidades 2 (Países fora da UE)

Tabela 5: Codificação das entrevistas

Tabela 6: Características participantes do inquérito por questionário

Tabela 7: Características participantes do grupo de discussão

Tabela 8: Codificação do grupo de discussão

Tabela 9: Categorias para análise de conteúdo

INTRODUÇÃO

O presente relatório “Migrantes qualificados e o mercado de trabalho: desafios e oportunidades” insere-se no Mestrado em Educação na especialização Formação, Trabalho e Recursos Humanos da Universidade do Minho, realizado com base na componente de investigação/intervenção de um estágio curricular.

O estágio curricular foi realizado em uma Organização Não Governamental Internacional (ONG) localizada no norte de Portugal e a problemática de pesquisa foi definida em conjunto com a acompanhante de estágio que nos trouxe à atenção este assunto.

Desse modo, esta investigação incide sobre a integração profissional da população migrante, nomeadamente do migrante qualificado. Neste sentido, será importante estudar em Portugal as características do movimento migratório e políticas públicas de integração de migrantes, assim como de modo mais específico a integração no mercado laboral dos migrantes com qualificação de nível superior.

O fluxo migratório é recorrente, inevitável e enriquecedor para o mundo. Migrantes são capazes de proporcionar grandes benefícios para a sua nova comunidade, como por exemplo em forma de força de trabalho, investimento e diversidade cultural. Por outro lado, os migrantes, sejam mulheres, homens ou crianças, formam uma população mais vulnerável e devem ser protegidos.

O público-alvo deste relatório são os migrantes oriundos de países terceiros com qualificação profissional de nível superior e foi necessário caracterizar o perfil deste público e conhecer as estratégias de inserção profissional, como também os obstáculos enfrentados.

Sendo assim, após estudo da literatura, coleta de dados através de diferentes técnicas e realização do estágio na ONG, o corrente relatório se divide em 5 partes, quais sejam: enquadramento contextual do estágio, enquadramento teórico da problemática de investigação, enquadramento metodológico de investigação, apresentação do processo de investigação/intervenção e da discussão dos resultados e, ainda, as considerações finais.

Na primeira parte, apresentamos uma caracterização da instituição onde se realizou o estágio, seguido da identificação do público-alvo, dos objetivos e perguntas de partida da investigação. Para concluir, fizemos uma análise de interesses no tema dessa pesquisa.

Na segunda parte, desenvolvemos perspectivas teóricas a respeito do fenómeno da migração, das políticas de integração, da integração profissional e do migrante qualificado e sua integração no mercado de trabalho.

De seguida, apresentamos o enquadramento metodológico com o método de investigação escolhido e as técnicas de recolha de dados que foram utilizadas para a pesquisa. Além disso, foi importante expormos o plano de tratamento e análise dos dados alcançados.

A quarta etapa, carrega a apresentação dos resultados alcançados durante o processo de investigação. Praticamos uma análise correlacionando os dados obtidos nas quatro técnicas de coleta de dados com os conteúdos abordados no capítulo de enquadramento teórico. Como exemplo, podemos citar: caracterização do público-alvo, reconhecimento de diplomas, preconceito, mercado de trabalho e estratégias para inserção laboral.

Para finalizarmos, construímos as considerações finais de modo a refletir a respeito do que foi estudado para construção deste relatório, a experiência do estágio curricular e os dados analisados. Neste sentido, refletimos ainda sobre os obstáculos enfrentados e possíveis melhorias com objetivo de alcançar uma relação mais positiva entre a migração de pessoas qualificadas e o mercado laboral português.

CAPÍTULO 1: ENQUADRAMENTO CONTEXTUAL DO ESTÁGIO

1.1 Caracterização da Instituição e do Público-alvo

O presente relatório pretende analisar as particularidades da integração laboral de migrantes qualificados nacionais de países terceiros (NPT) no mercado de trabalho. Portugal nos últimos anos vem recebendo mais investimentos e novas empresas que escolhem o país para investir. Estão presentes empresas dos ramos da tecnologia da informação e eletrónica, financeiro, do comércio, da cultura, da engenharia, entre outros.

Para dar estrutura a esta investigação, o estágio curricular foi realizado em uma Organização Não Governamental (ONG) numa cidade do norte do país, cujo objetivo principal incide na prevenção do sofrimento humano e numa cultura de paz. A sua missão é proteger a vida e a saúde, preservando a dignidade da pessoa humana, principalmente as que se encontram em situação vulnerável e desfavorecida. Essa instituição existe há mais de 100 anos e realiza um trabalho de intervenção em cinco áreas distintas, entre elas está a área da ação social e área da emergência.

Como são várias as áreas de atuação desta ONG, é necessário clarificarmos que o estágio decorreu especificamente no sector de apoio aos migrantes. Quer dizer, no CLAIM (Centro Local de Apoio à Integração de Migrantes), criado em 2003, cuja missão é proporcionar à população migrante, um local de resposta às suas perguntas, informando e ajudando a resolver os seus problemas com eficácia e humanidade, e sua equipa é composta por apenas um profissional. Importa dizer que este profissional trabalha nessa instituição desde 1999 e tem formação na área da sociologia.

A atividade de um CLAIM é prestar apoio e informação nas diversas questões trazidas pelos migrantes. Durante o período de estágio foi realizado uma observação não participante de 40 atendimentos, com duração média de 1 hora cada e registamos um equilíbrio entre os migrantes que compareceram sozinhos e os acompanhados do cônjuge/filho/amigos. As principais questões trazidas foram a regularização da sua presença em Portugal e o programa de retorno voluntário. Neste âmbito, importa clarificarmos que não fizemos qualquer intervenção nos atendimentos, somente notas sobre os mesmos, tratando-se assim de uma *observação não participante*¹.

Particularmente sobre a regularização, os migrantes apresentaram dúvidas principalmente acerca do procedimento dos casos excepcionais previstos na Lei de estrangeiros nº 23/2007, mais

¹ A observação não participante foi observar (ouvir) os atendimentos feitos aos migrantes sem fazer nenhuma interferência. Essa foi a orientação dada pela acompanhante de estágio, ou seja, apenas observar como é feito o atendimento e as questões que são trazidas pelos migrantes. Em todo atendimento era pedido permissão à pessoa migrante para que o atendimento pudesse ser observado e explicado que a observação era por uma aluna da Universidade do Minho com o compromisso de manter o sigilo. Todos os migrantes aceitaram o pedido.

precisamente no seu artigo 88 n° 2 que autoriza a residência para o exercício de atividade profissional subordinada e no seu artigo 89 n° 2 que autoriza residência para o exercício de atividade profissional independente.

Durante o período de estágio, o CLAIM realizou poucos atendimentos de migrantes com ensino superior e a sua maioria compareceu em busca de informação no tocante a regularização através de um trabalho no mercado secundário. Não foi observado nenhum atendimento de um migrante em busca de trabalho na área de qualificação ou que já havia conseguido. A maior parte, na verdade, os migrantes ali atendidos possuíam o 12° de escolaridade.

Quanto às nacionalidades dos migrantes atendidos, a prevalência foi dos cidadãos oriundos do Brasil. No entanto, foram atendidos também migrantes que chegaram de países como a Venezuela, Angola, Moçambique e Colômbia. A idade foi diversa, dos 18 aos 58 anos e relativamente ao sexo, tanto homens e mulheres procuraram o serviço.

Não obstante esta situação, no início do estágio ao discutirmos as questões que poderíamos incidir o nosso estudo, veio a reflexão sobre como os migrantes se inserem no mercado de trabalho e a razão para um migrante qualificado não conseguir ascender profissionalmente e não sair da base da pirâmide. Deixar uma função menos qualificada e assumir uma posição mais próxima da sua formação. Não poderíamos prever se esse perfil de migrantes seria atendido pelo serviço durante o período de estágio, porém acreditamos ser válido estudar a relação dos migrantes com formação e o mundo do trabalho.

E, é neste sentido, a problemática desta investigação. Procuramos perceber como é feita a integração dos migrantes NPT, detentores de qualificação de ensino superior, no mercado laboral. Assim sendo, perceber quais as áreas de formação, onde estes migrantes trabalham, se estão atuando no mercado qualificado ou secundário, identificar estratégias no sentido de promover a sua inserção no mercado de trabalho qualificado português. Tal opção obrigou-nos a realizar a investigação junto de uma população não enquadrada na atuação da instituição de estágio, como mais adiante explicaremos.

Por consequência, o público-alvo direto de investigação em contexto de relatório do final de mestrado consiste em: migrantes com habilitações académicas de nível superior, oriundos de países terceiros e residentes em Portugal, com atenção especial para os migrantes qualificados nacionais vindos do Brasil.

Procuramos caracterizar o público-alvo do ponto de vista de vários elementos, como por exemplo: sexo, idade, tipo de migração (individual ou familiar) e situação laboral. Relativamente a

questão da integração profissional deste público, conhecer aspetos como a sua área de formação, seu tempo de experiência profissional no país de origem, se efetuou o processo de reconhecimento de diploma e os obstáculos enfrentados.

Colocamos ainda como hipótese desenvolver um trabalho junto de uma população, fortemente implicada com a integração laboral de migrantes qualificados, nomeadamente, as instituições de apoio à integração, os empregadores e as instituições de ensino superior. Com o objetivo de sensibilizar para essa problemática e de apontar eventuais estratégias de promoção da integração no mercado de trabalho. No entanto, enquanto que foi possível esta abordagem junto de instituições de apoio à integração, esta vertente não desenvolvida, por constrangimentos vários, junto dos empregadores e das instituições de ensino superior, como teremos oportunidade de verificar mais adiante.

1.2 Objetivos de Investigação

Dentro do pilar de conhecimento:

- Caracterizar o perfil do migrante qualificado
- Conhecer as iniciativas de instituições de apoio à inserção profissional do público-alvo

Dentro do pilar de identificação das dificuldades:

- Identificar as dificuldades enfrentadas no domínio da inserção profissional do migrante qualificado
- Identificar as razões das dificuldades de ascensão profissional dos inseridos no mercado de trabalho local

1.3 Objetivos de Intervenção

Dentro do pilar da construção de respostas:

- Sensibilização das instituições para o problema/ oportunidades
- Propor ideias de redes, de parcerias ou formação para fomentar o *match* entre o migrante qualificado e o mercado de trabalho
- Aferir quais competências mais se destacam no grupo estudado

1.4 Perguntas de Partida

Como linha de orientação apresentamos as seguintes questões:

Qual o perfil social e académico do migrante qualificado?

Quais as razões apresentadas por instituições e pelos próprios migrantes para um migrante com qualificação não conseguir ingressar no mercado de trabalho primário?

Que estratégias podem ser desenvolvidas para realizar o *match* adequado entre o profissional qualificado e o mercado laboral? Quais são os obstáculos para esse encontro?

1.5 Diagnóstico de interesses

Portugal é um país de emigração desde o século XIX. Contudo, mais recentemente, tornou-se também um país de imigração que se intensificou em meados de 2000 (Castles, 2005). Tornou-se com isso, um país anfitrião de milhares de pessoas vindas do mundo todo, seja da União Europeia, seja de países terceiros. Para além dos países de origem dos migrantes, ocorre uma diversificação dos grupos étnicos, dos níveis qualificação e dos motivos para a migração e o aumento da migração feminina com o reagrupamento familiar e da duração migratória.

É difícil encontrar um país que não seja um país de imigração ou emigração, ou até ambos os casos, isso, na verdade, decorre do processo de globalização. O fluxo migratório sempre existiu ao longo da história, “Sempre que um homem pensa que em outro lugar a vida lhe poderá correr melhor, ele emigra em busca de melhores condições de vida. Assim, movimentos migratórios são fenómenos que acompanham os homens em toda a sua evolução ao longo da história.” (Santos, 1978:03).

Nessa perspectiva, é imperioso reconhecermos que a migração é inevitável e ainda positivamente agregadora. Muito se conquista com a troca decorrente desse movimento. O equilíbrio migratório colabora para combater o envelhecimento da população, o *deficit* demográfico e a escassez de mão-de-obra (qualificada ou não), e, por outro lado, aumenta a diversidade cultural, a inovação e os investimentos. É necessário, por exemplo, existir quem trabalhe e quem pague a segurança social, na medida que o envelhecimento da população gera um problema imediato na economia. Um destaque com relação aos benefícios da migração está no Plano Estratégico para as Migrações (Alto Comissariado para as Migrações - ACM, 2015:13):

“Estudos demonstram o efeito positivo da imigração nas contas públicas, sendo os imigrantes contribuintes líquidos. Mas o impacto pode ainda ser medido por outras dimensões. Em paralelo com o investimento na área da educação, da investigação e desenvolvimento das infraestruturas públicas e das políticas de emprego, o investimento em políticas migratórias contribui diretamente para a inovação, para a gestão e mobilização do talento, para o progresso tecnológico, para a captação de riqueza, para a abertura cultural e para o aumento da qualificação e mobilidade do capital humano.”

Segundo o Internacional Organization for Migration (IOM) e McKinsey & Company (2018), 3% (três por cento) da população mundial é constituída de migrantes e estes produzem mais riqueza do que se estivessem em seu país de origem. Assim, é preciso um olhar para um desenvolvimento sustentado, pois a migração é um contributo para a comunidade de acolhimento, o país de origem e o migrante, sendo sempre, primordial encontrar soluções a fim de garantir respostas às necessidades existentes.

Como uma resposta à integração social e ao sucesso da migração, o trabalho representa um fator de grande impacto, uma vez que constitui uma das mais importantes formas de integração nas sociedades europeias contemporâneas. O estado de “desempregado” significa, além de estar desprovido de uma fonte de rendimento, estar sem um meio crucial de ligação à sociedade, às relações interpessoais e a participar do desenvolvimento económico do país.

Fortalece essa reflexão, Hunter (2000:10), quando afirma:

“As indicated earlier, unemployment may lead to social exclusion by reducing an individual’s freedom; lowering social capital; undermining human relations and family life; inducing psychological harm, reducing an individual’s motivation; and increasing their health problems.”

O processo migratório é um fenómeno populacional, social e económico e, diante disso, é imprescindível o cuidado deste não somente através de políticas públicas, mas inclusive, pela sensibilização dos empregadores e da sociedade local. Todo o conjunto precisa estar empenhado para que sucesso na integração social seja uma realidade: legislação, políticas, organizações, população e os próprios migrantes. Para mais, esse empenho em conjunto é importante a fim de contribuir com o enfrentamento dos casos de racismo, xenofobia, condições de vida precária, etc.

Diante do exposto, salientamos que parte da população migrante carrega consigo qualificações profissionais muitas vezes não aproveitadas em seu trabalho no país de acolhimento, sendo fundamental assim, entender quem são esses migrantes com qualificação e qual a sua relação com o mercado de trabalho. Esse aspeto foi, inclusive, sinalizado pela instituição onde ocorreu o estágio curricular, no sentido de que precisamos entender os motivos para esse não aproveitamento.

Muito é discutido a respeito dos trabalhos precários realizados pelos migrantes, onde há uma grande insegurança contratual, baixos salários e falta de regalias sociais, constituindo-se relevante investigar a relação dos profissionais qualificados com temas como a dificuldade da sua inserção no mercado primário, a ascensão profissional e, a formação realizada no país de origem como, igualmente, a adquirida durante o processo de integração.

Por fim, ressaltamos mais um ponto relevante sobre a dinâmica da migração, qual seja, a interculturalidade². É indispensável fazer-se permitir e vivenciar a troca entre as culturas e, também, a disseminação seja em mídias sociais, eventos culturais, formações, de modo que exista maior consciência da importância do desenvolvimento de novos relacionamentos decorrentes da migração.

² Quando duas ou mais culturas interagem de forma horizontal e colaborativa. Preserva a identidade, a diversidade e homogeneidade (Vasconcelos, 2011)

CAPÍTULO 2: ENQUADRAMENTO TEÓRICO DA PROBLEMÁTICA DO ESTÁGIO

2.1 O fenómeno da migração

Para abordar o fenómeno da migração, começamos justamente pela definição de migrante segundo o International Organization for Migration (IOM):

“any person who is moving or has moved across an international border or within a State away from his/her habitual place of residence, regardless of (1) the person’s legal status; (2) whether the movement is voluntary or involuntary; (3) what the causes for the movement are; or (4) what the length of the stay is. IOM concerns itself with migrants and migration-related issues and, in agreement with relevant States, with migrants who are in need of international migration services.” (Migration and the 2030 Agenda, 2018:13)

O Pacto Global para a Migração (2018:02) promovido pelas Nações Unidas e adotado por 164 países acredita que:

“Migration has been part of the human experience throughout history, and we recognize that it is a source of prosperity, innovation and sustainable development in our globalized world, and that these positive impacts can be optimized by improving migration governance”

Não é de hoje que os indivíduos se descolam em busca principalmente de melhores condições de vida. A mobilidade é cada vez mais global e no fundo a migração é apenas uma parte dos fluxos de mobilidade internacional e, mesmo assim, assume “um papel fundamental para o equilíbrio das economias sustentáveis” (Valente *et al*, 2016:11). Sendo esse papel reconhecido por estudos e pelas organizações internacionais, como por exemplo a IOM.

Ao contrário de uma percepção de um padrão que o perfil migratório desenrola-se predominantemente no sentido sul-norte, ou seja, das pessoas se deslocarem de países em desenvolvimento com destino aos países desenvolvidos, somente um terço do número total de migrantes “corresponde efectivamente a tal padrão, enquanto outro terço se movimenta num sentido «sul-sul», isto é, migra de um país em desenvolvimento para outro país em desenvolvimento, conferindo aos fluxos migratórios um padrão muito mais complexo e diversificado” (Vitorino, 2007:20).

Acresce, diante das diversas questões sociais vividas no mundo, que estamos também vivendo uma crise humanitária. Quer dizer, as pessoas se deslocam por questão económica, por segurança, pela falta de trabalho, pela falta de acesso ao mínimo de serviço de saúde, porque são forçados a deixarem suas casas em função da guerra, perseguição ou desastre, por exemplo como é o caso dos

refugiados ou dos pedidos de asilo. Importante destacarmos que dependendo da natureza e características do deslocamento, a pessoa pode ser considerada como um migrante ou como um refugiado, entre outros tipos de menor escala. E, fazemos essa ressalva com o trecho de um artigo da página na *web* da ACNUR Brasil³:

““Migração” é comumente compreendida implicando um processo voluntário; por exemplo, alguém que cruza uma fronteira em busca de melhores oportunidades econômicas. Este não é o caso de refugiados, que não podem retornar às suas casas em segurança e, conseqüentemente, têm direito a proteções específicas no escopo do direito internacional.”

O fenómeno migratório de fato, traz múltiplos desafios e benefícios para o país de acolhimento, mas, por outro lado, outros problemas lhe são associados, como é o caso do preconceito. Lutar contra o preconceito e a favor da humanidade em todo lugar, é uma luta para o desenvolvimento da sociedade. Adiante voltaremos a abordar essa questão. E por este motivo, apontamos que:

“Reconhecer que a imigração é um fenómeno global, motor de desenvolvimento económico e social para os países de origem e de destino, com características multidisciplinares e de efeitos transversais, que deve merecer respostas adequadas e coordenadas no quadro de espaços nacionais, regionais e multilaterais com vista, nomeadamente, a: - reduzir as relações de desequilíbrio em matéria de desenvolvimento e demografia; - estabelecer mecanismos e sistemas de gestão e controlo; - respeitar a universalidade de culturas em contacto; - diminuir tensões” (Catarino, 2007:244-245)

Ao falarmos em espaço nacional, diversidade de cultura e redução de tensões, torna-se interessante voltarmos um pouco na história mundial. Se analisarmos pela tradição, era a própria comunidade que determinava se uma pessoa fazia ou não parte daquele seio, se a pessoa era integrada ou excluída. Assim, recordamos que os territórios foram conquistados com base em lutas duras e muito sangue. Os países não surgiram de um dia para o outro e, inclusive, infelizmente nos dias atuais ainda há guerra, mortes, injustiças pela disputa de um território e também de poder. Rocha-Trindade (2011:17) pondera o seguinte:

“Considere-se, por exemplo, o factor histórico o específico caso da Europa, onde nos situamos. As guerras e as conquistas, as invasões e as ocupações, os armistícios e os tratados de paz tiveram como consequência situações, que de inclusão, que de exclusão, que determinaram: nuns casos, a fragmentação de certas comunidades nacionais entre diversos Estados; noutros, o ganho de soberania para comunidades que nunca a tinham possuído anteriormente; ainda, a absorção de um Estado por outro.”

³ <https://www.acnur.org/portugues/2016/03/22/refugiados-e-migrantes-perguntas-frequentes/>

Um território é uma terra habitada por um grupo de seres humanos. Esse grupo por sua vez, configura uma Nação que possui laços comuns consoante a ética e política, religião e história, língua e cultura e, diferentes de outros grupos. Todo território tem uma fronteira para poder demarcar aquele espaço de terra e, em harmonia com Costa (2004:23), “Uma vez delimitadas as fronteiras entre aqueles que pertencem à comunidade nacional e aqueles que estão dela excluídos, importa saber como é que o povo expressa a vontade soberana e de que modo o indivíduo participa a sua formulação”. Ou seja, de que forma os sujeitos exercem a sua cidadania.

Deste jeito, podemos considerar que por razões históricas perdura ainda um medo, mesmo que residual e um medo até psicológico de deixar o outro “diferente” – de outro território, com características de outra Nação – entrar e viver em seu país. Em a *Globalização, Transnacionalismo e Novos Fluxos Migratórios*, Stephen Castles (2005:37) expõe o pensamento que “as migrações e as minorias são consideradas um perigo para os padrões de vida, para os estilos de vida e para coesão social”.

Um migrante pode ser uma mulher, um homem ou uma criança e mais, a migração pode ser individual ou familiar. A movimentação de pessoas ocorre em todos os lugares a todo tempo. Sua motivação pode ser económica, de segurança ou mudança climática, por exemplo. E, a escolha do país de destino é influenciada por diversos fatores como a facilidade no processo de legalização, a necessidade de mão de obra ou familiares/amigos no destino. Segundo Malheiros (2013:87) “O emprego continua a ser o primeiro motivo para deixar o país de origem, mas razões ligadas ao estudo, à reunião com a família ou acompanhar os pais são muito relevantes”.

Qualquer pessoa pode vir a se deslocar em algum momento e Castles (2005:7) afirma que “As migrações internacionais constituem um importante fator de mudança social no mundo contemporâneo. São as transformações económicas, demográficas, políticas e sociais que sucedem no seio de uma dada sociedade que fazem com que as pessoas migrem”.

Isto posto, essencial salientarmos que com o aumento da mobilidade e das migrações temporárias facilitadas pelas passagens aéreas acessíveis do ponto de vista económico e pela comunicação rápida através da *internet*, não se pode prosperar a mentalidade de que um indivíduo deva pertencer à uma Nação apenas. Isto é, lutar contra um fenómeno global pode ser considerado um desperdício de tempo, energia e dinheiro. A esse respeito, Alves (2015:15) consolida:

“(…) a globalização tem permitido igualmente uma crescente mobilidade de pessoas por todo o mundo, intensamente favorecida pelo desenvolvimento dos transportes, pela quantidade e disponibilidade de informação, produzida e disseminada por agentes privados e/ou públicos, como o caso da divulgação de acordos e protocolos estabelecidos entre Estados e outras instituições públicas, como veremos adiante na área da mobilidade de estudantes internacionais no ensino superior.”

Indo mais além, de acordo com Levitt e Schiller (2010:33):

“(…) se removermos as palas do nacionalismo metodológico verificamos que, muito embora os Estados-nação sejam ainda extremamente relevantes, a vida social não se encontra confinada aos seus limites. Também os movimentos sociais e religiosos, as redes criminais e profissionais e os regimes de governança ou os fluxos de capital atravessam regularmente fronteiras.”

Ou melhor, hoje vivemos em um mundo vastamente diferente que está totalmente conectado, até mesmo para fatores não positivos. Assim, o foco dos representantes dos governos precisa estar na criação de formas de gerir a migração regular e otimizar as políticas para integrar essas novas pessoas nos países de acolhimento, tendo em vista que essas irão chegar e trazer consigo uma bagagem de vida do seu país de origem e, este fator impacta diretamente na configuração das sociedades previamente existentes naquele local:

“Pero con las personas se desplazan también rasgos culturales característicos de las sociedades de las que parten (lengua hablada, creencias, religión, modos de vida, costumbres), que pueden aproximarse o ser muy diferentes de los que encuentran los migrantes en los lugares de destino. Y, aunque esto ha ocurrido siempre, en el mundo cada vez más globalizado en que vivimos, en el que los medios de transporte y comunicación permiten una movilidad mayor y más rápida que en épocas pasadas, las migraciones provocan que en muchos países se formen sociedades en las que hay una coexistencia de personas procedentes de contextos culturales muy diferentes.” (Borge e Lopo, 2011:10)

Estamos em 2019, o mundo atual está inacreditavelmente, como já mencionamos, cada vez mais interligado e mudando em uma velocidade jamais vista. Por isto, importa neste momento trazermos para este trabalho o fato que o ser humano é um ser plural. Negar a possibilidade da identidade de uma pessoa ser elástica, plástica e porosa, é ameaçar a sua identidade. Esse é um ponto delicado porque muitas vezes pode ser bastante difícil aceitar o outro, aceitar algo que não é comum daquela sociedade em que vivem. E, como os costumes sobrevivem ao longo do tempo, é natural causar estranhamento quando se percebe que uma pessoa pode ter mais de um sentido de pertença. Isso, além do mais, é fruto da globalização e do interculturalismo, por exemplo. Amain Maalouf (2002:29) declara:

“A humanidade inteira é feita apenas de casos particulares, a vida é geradora de diferenças, e, se existe «reprodução», os resultados nunca serão idênticos. Cada pessoa, sem excepção alguma, é dotada de uma identidade compósita; bastaria colocar a si mesma algumas questões para revelar fracturas esquecidas, ramificações insuspeitadas, e para se descobrir complexa, única, insubstituível.”

Ainda na atualidade existem pessoas e organizações confiantes que a diversidade cultural pode ameaçar a integridade de uma Nação. Nesse raciocínio, o migrante só é bem-vindo para alguns quando existe a necessidade da sua força de trabalho. Assim, nestes casos, são recebidos sem alterar a comunidade local, pois consideram a migração como sendo temporária. Por exemplo, da mesma maneira como ocorreu na Alemanha com o *Guest Worker* que na década de 60 recrutou os chamados “trabalhadores convidados” com a autorização de permanência para alguns meses ou um ano: “A designação alemã *GastArbeiter* (trabalhador-hóspede) explicitava o carácter temporário que presidia às intenções políticas orientadoras desta situação” (Rocha-Trindade, 2011:25).

Contudo, muitos que acreditavam na premissa da migração não ser definitiva, não contavam com o fato de que esses trabalhadores se estabelecem, criam laços, constituem família e comunidades no país de destino. É um contrassenso pensar que com uma cada vez maior internacionalização da economia seria possível manter as fronteiras abertas a movimentos de informação, mercadoria e capital e, porém, fechadas para as pessoas (Castles, 2005).

Em vista disso, é considerável ter a ideia central de fortalecer o papel da população migrante no desenvolvimento da sociedade do país de acolhimento. A população, ela é móvel, diversa e está em busca de melhores condições de vida e trabalho. Logo, a mobilidade humana deve ser regulada e flexível.

“Aproveitar o fenómeno da imigração como uma oportunidade e não o encarar como uma ameaça. Neste sentido e para se alcançarem os resultados desejáveis que beneficiem os migrantes, os países de origem e os países de destino (*Win-win-win situation*), é essencial que a gestão do fenómeno migratório seja pró-activa, sistemática e coordenada e assente na legalidade e na transparência” (Catarino, 2007:244)

2.2 O fenómeno da migração em Portugal

As particularidades da migração em Portugal não são muito distintas dos outros países. Portugal era essencialmente um país de diáspora, quer dizer, os portugueses que saiam do país em busca de uma vida melhor em outros países como França ou Inglaterra. No entanto, este cenário veio a mudar:

“Portugal tornou-se, nestas últimas décadas, num país simultaneamente de origem e de destino de fluxos migratórios, ou seja, um país de onde continuam a sair nacionais para irem residir e trabalhar no estrangeiro (quer com destino aos demais países da União Europeia, quer para outros países fora do continente europeu), ao mesmo tempo que continuam a afluir pessoas oriundas de outros países, incluindo europeus, com o objectivo de residir e trabalhar em Portugal” (Vitorino, 2007:19)

O fluxo de movimentação de seres humanos é dinâmico e tende a crescer, 2018 foi o terceiro ano consecutivo de aumento “(...) da população estrangeira residente, com um aumento de 13,9% face a 2017, totalizando 480.300 cidadãos estrangeiros titulares de autorização de residência, valor mais elevado registado pelo SEF, desde o seu surgimento em 1976.” (Serviço de Estrangeiros e Fronteiras - SEF, 2019:15). Cerca de 44% desse total concentram-se apenas no distrito de Lisboa. Cabe lembrar que esse número não engloba a quantidade de migrantes em território nacional com o visto de curta duração comumente conhecido como visto de turista. Abaixo temos a tabela 1 com o número total de migrantes residentes em Portugal e o número total por distrito, dos primeiros seis com maior quantidade de migrantes.

Tabela 1: Distritos com maior número de migrantes residentes

Distrito	Total	Homens	%	Mulheres	%
Total Nacional	480300	237466	49%	242834	51%
Lisboa	213065	105748	50%	107317	50%
Faro	77489	39676	51%	37813	49%
Setúbal	40209	19132	48%	21077	52%
Porto	32614	15060	46%	17554	54%
Leiria	17389	8712	50%	8677	50%
Braga	14090	6572	47%	7518	53%

Fonte: Serviço de Estrangeiros e Fronteiras – SEFSTAT (Última atualização de dados: 26-06-2018)

Esse número cresce e não é uma tarefa simples de definir o perfil das migrações em Portugal, pois ele varia devido a inúmeras circunstâncias, inclusive, o tempo. Trata-se de uma realidade complexa. Podemos dizer que o perfil é caracterizado por uma migração do tipo sazonal determinada por setores como acontece na “(...) agricultura ou no turismo; por uma migração temporária (ainda que de médio prazo) que caracteriza as crescentes migrações de estudantes; por uma imigração de longa duração típica de migrações laborais, que inclui a migração familiar” (Góis *et al*, 2018:24).

Como visto acima, há distritos que abrigam um grande número de migrantes e, por outro lado, existem regiões com pouca procura por quem vem de fora e com um número quase irrelevante se

comparado aos distritos em destaque. Vejamos os dois distritos com menor número de estrangeiros na tabela 2:

Tabela 2: Distritos com menor número de migrantes residentes

Distrito	Total	Homens	%	Mulheres	%
Guarda	2171	1043	48%	1128	52%
Vila Real	2303	1101	48%	1202	52%

Fonte: Serviço de Estrangeiros e Fronteiras – SEFSTAT (Última atualização de dados: 26-06-2018)

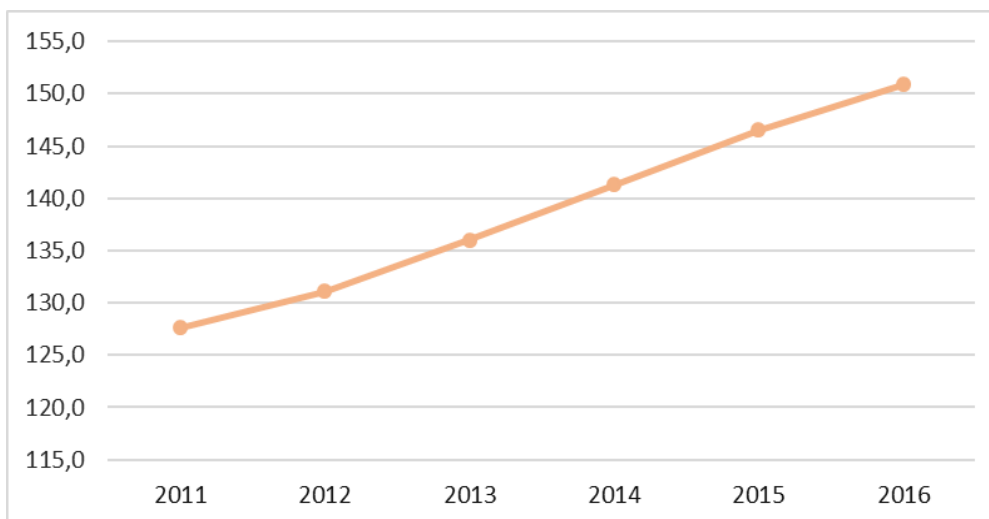
Ao olharmos para o movimento migratório em Portugal, verificamos imediatamente uma relação direta entre este fenómeno e a questão da fragilidade demográfica vivida pelo país:

“(…) em virtude da imigração para Portugal assumir uma pirâmide etária mais jovem e em idade ativa, por se tratar de uma imigração predominantemente de razões económicas ou laborais, assume um papel fundamental no atenuar dos efeitos do envelhecimento demográfico da população portuguesa.” (Oliveira e Gomes, 2018:73)

O envelhecimento da população é um problema europeu e Portugal assume uma das primeiras colocações no UE28 com maior proporção de idosos, acarretando consequências diretas para o desenvolvimento da população. (Oliveira e Gomes, 2018). Consoante o que nos diz Oliveira e Gomes (2016:19), existem três causas para o envelhecimento demográfico:

“Por um lado a retração do número de filhos, com efeitos evidentes na perda de importância relativa dos primeiros grupos etários. Por outro lado, a diminuição da mortalidade ou o controlo da mortalidade precoce tem induzido ao aumento da esperança média de vida, conduzindo a um maior número de indivíduos com idades mais avançadas. Finalmente, uma terceira causa (mais indireta) que diz respeito aos fluxos migratórios – a saída de população, especialmente de determinados grupos etários (e.g. em idade ativa), não compensada pela entrada de imigrantes, conduz a um aumento da importância relativa de população envelhecida no país, induzindo ainda a uma diminuição dos nascimentos. É no contexto destas três causas do envelhecimento demográfico que se analisa o papel da imigração para Portugal.”

De acordo com dados do Instituto Nacional de Estatística (INE), o índice de envelhecimento em Portugal (gráfico 1) cresce com o passar dos anos.

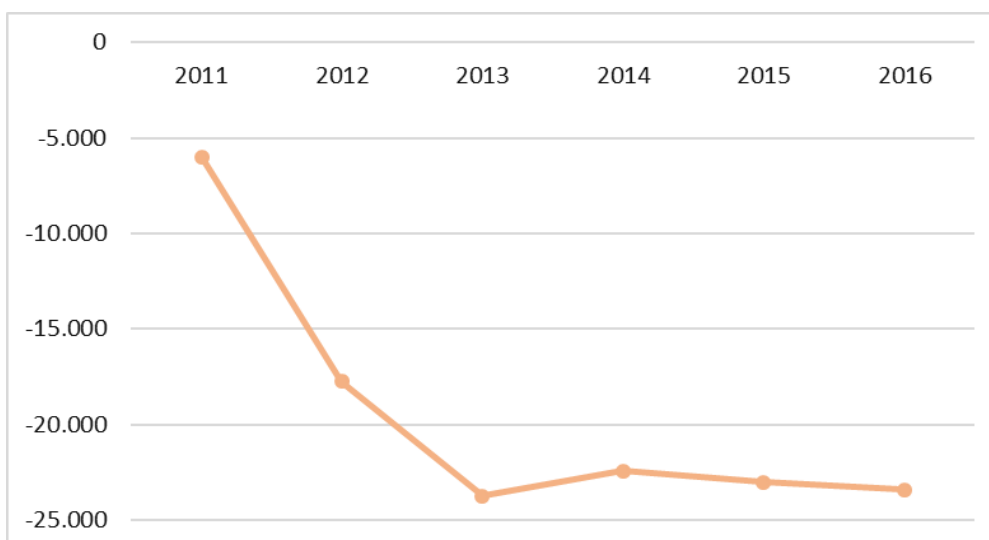


Fonte: INE, Estimativas anuais da população residente

Unidade: população residente com 65 ou mais anos por cada 100 jovens com menos 15 anos

Gráfico 1 – Índice de envelhecimento – Portugal

E, de outro lado, segundo aquele instituto, o saldo natural (gráfico 2) que é a diferença entre o número de nados vivos e o número de óbitos, diminui.



Fonte: INE, Estimativas anuais da população residente

Gráfico 2 – Saldo Natural – Portugal

Para além desse quesito, Portugal tem desafios como a consolidação da integração e a capacitação das comunidades migrantes, a mobilidade internacional por uma economia internacionalizada e a atração de talentos para o crescimento económico e, ainda, o acompanhamento da emigração portuguesa. Todavia, este cenário não é exclusivo do território português e, no fundo, pode contribuir para minimizar alguns dos problemas existentes, tal como é referido no *Plano Municipal para a Integração de Migrantes de uma cidade do norte de Portugal 2018-2020* (2018:8):

“Estas alterações do quadro migratório, não são exclusivas do território Português e estão relacionadas com diversos fatores como a globalização, as crises financeiras e os diferentes ritmos económicos entre os diferentes países/territórios. Desta forma torna-se fundamental uma sinergia de planos e ações, internacionais, nacionais e locais, para que a integração social da população migrante seja uma realidade, uma vez que a mesma pode contribuir para a atenuação de alguns problemas demográficos e económicos sentidos nos diversos territórios.”

Especificamente sobre o movimento migracional em Portugal, é preciso apontarmos para um evento característico há mais de uma década, qual seja, a chegada de cidadãos oriundos do Brasil. Milhares de brasileiros escolhem Portugal como país de destino no momento de migrar considerando fatores como conhecimento da língua e semelhança da cultura e, por isso, “A nacionalidade brasileira mantém-se como a principal comunidade estrangeira residente com 105.423 cidadãos, representando mais de um quinto do total (valor mais elevado desde 2012). Em 2018, registou um aumento de 23,4% em relação a 2017.” (SEF, 2019:16).

Diante disso, ressaltamos alguns dados recentes divulgados na plataforma do SEF. Separamos uma tabela com as principais nacionalidades oriundas de países terceiros residentes no principal distrito de Portugal, Lisboa, e, também, no distrito onde foi realizado este estudo.

Em Lisboa (tabela 3), podemos verificar um total de 43066 migrantes brasileiros representando 20% do total, sendo 59% pertencentes ao sexo feminino.

Tabela 3: Principais Nacionalidades 1 (Países fora da EU)

Lisboa	Total	Homens	Mulheres
Total Distrito	213065	105748	107317
Brasil	43066	17807	25259
Cabo Verde	22143	9997	12146
China	12493	6115	6378
Guiné Bissau	12241	6256	5985
Angola	10945	5053	5892
Ucrânia	8615	3754	4861
Nepal	7430	4515	2915
Índia	6490	4428	2062
São Tomé e Príncipe	5422	2302	3120
Bangladesh	4178	3291	887
Paquistão	2937	1990	947
Moldávia	1814	789	1025
Rússia	1569	516	1053

Fonte: Serviço de Estrangeiros e Fronteiras – SEFSTAT (Última atualização de dados: 26-06-2018)

Já onde realizamos o nosso estudo (tabela 4), possui um total de 6168 cidadãos vindos do Brasil, aproximadamente 44% do total do distrito e igualmente com maior presença de mulheres, cerca de 60%.

Tabela 4: Principais Nacionalidades 2 (Países fora da EU)

	Total	Homens	Mulheres
Total Distrito	14090	6572	7518
Brasil	6168	2439	3729
Ucrânia	1083	513	570
China	873	429	444
Angola	604	277	327
Roménia	401	207	194
Cabo Verde	352	174	178
Venezuela	213	89	124
Guiné Bissau	161	103	58
Rússia	128	47	81
Moçambique	108	57	51

Fonte: Serviço de Estrangeiros e Fronteiras – SEFSTAT (Última atualização de dados: 26-06-2018)

Importante clarificarmos que o Brasil não é a maioria somente entre as nacionalidades provenientes de países fora da União Europeia, ela é identicamente a nacionalidade mais impactante se compararmos com os países europeus. Na verdade, os brasileiros apresentam-se como a comunidade com processos migratórios mais diversos e antigos.

Seguindo nossa exemplificação, consoante o SEF, no distrito em causa, a nacionalidade da União Europeia de maior expressão é a italiana com um total de 624 residentes e em segundo lugar está a Espanha com 490. Já em Lisboa, o destaque é para cidadãos de nacionalidade romena com um total de 10528, seguido de Itália e França com, respetivamente, 8840 e 8681 migrantes (Serviço de Estrangeiros e Fronteiras – SEFSTAT).

Olhando para esses números importa distinguirmos que o total de estrangeiros de nacionalidade italiana não são em seu todo necessariamente cidadãos provenientes da Itália, acontece de uma percentagem destes serem cidadãos brasileiros que também possuem cidadania italiana e, escolhem Portugal como novo país para viver. O *Relatório de Imigração, Fronteiras e Asilo, 2017*, fez essa observação:

“Ainda no que se refere a esta última nacionalidade, importa sublinhar que 17% dos cidadãos de nacionalidade italiana são naturais do Brasil, facto que poderá ser explicado pelo conceito vigente de concessão da nacionalidade naquele país (*jus sanguinis*), não impondo limite de gerações (caso todos os ascendentes diretos do lado italiano do requerente sejam do sexo masculino), e a sua relação com a significativa comunidade descendente de italianos no Brasil;” (SEF, 2018:12)

Para deixarmos ainda mais explícito o crescimento decorrente do cômputo de estrangeiros a viver em Portugal:

“Em termos de crescimento, destaque para as nacionalidades bengali (165,1%), brasileira (143,7%), nepalesa (141,2%), indiana (127,3%) e venezuelana (83,2%). De referir, ainda, o forte crescimento da comunidade italiana (32,7%), da britânica (32,5%) e da alemã (29,1%);” (SEF, 2019:19)

Por ter relações históricas com Portugal e ser a maior comunidade migrante presente no país, além claro de ter características distintas e enriquecedoras no seu movimento migratório, optamos por centrar o nosso estudo nessa população. Assim, escolhemos realizar o inquérito por questionário e o grupo de discussão destinados unicamente aos nacionais do Brasil detentores de título académico de nível superior.

Nesta perspectiva, para finalizarmos, a chegada de migrantes independentemente do seu país de origem, mais que um fator propício para minorar o envelhecimento demográfico, pois fortifica o número de indivíduos jovens e em idade ativa no país, tem a capacidade de suprir as necessidades de mão de obra existentes no país, encorpando a economia e movimentando o mercado de trabalho. Conseguimos verificar esse reforço dos grupos etários mais jovens em:

“A entrada de imigrantes permite ao país reforçar os grupos etários mais jovens, em idade fértil e em idade ativa, atenuando o envelhecimento demográfico de Portugal. A comparação da pirâmide etária dos estrangeiros com a pirâmide etária dos portugueses (para o ano de 2016) permite mostrar que a população de nacionalidade estrangeira é tendencialmente mais jovem que a população de nacionalidade portuguesa, mantendo a tendência de outros anos. A estrutura demográfica da população estrangeira residente em Portugal contrasta significativamente com a estrutura da população portuguesa: desde logo, os estrangeiros mostram uma grande concentração nas idades ativas, entre os 20-49 anos (60,5%), o que não se verifica na população de nacionalidade portuguesa que regista percentagens mais baixas no mesmo intervalo de idades (38,0%); por outro lado, apenas 8,6% dos estrangeiros tem 65 ou mais anos, enquanto os cidadãos de nacionalidade portuguesa atingem os 21,6% no mesmo intervalo de idades” (Oliveira e Gomes, 2018:86)

As políticas de migração em Portugal, logo, precisam refletir as mudanças dos perfis migratórios e conjuntamente, estarem preparadas para aproveitar outros incontáveis benefícios da migração como, por exemplo, o crescimento da diversidade, das qualificações e da abertura para o mundo.

2.3 Por que as políticas de integração de migrantes são importantes?

As políticas migratórias devem assentar em estratégias com foco na integração e combate à discriminação dos migrantes e grupos étnicos afim de se beneficiar “(...) do seu talento e competências, a valorização da diversidade cultural e religiosa, o reforço da mobilidade social, da descentralização das políticas de integração e uma melhor articulação com a política de emprego e o acesso a uma cidadania comum” (ACM, 2015:28).

Podemos dizer que ocorre um contraste perigoso quando temos comunidades distintas vivendo em um mesmo território, no entanto, sem estarem de verdade integradas. Este fato pode abrir caminho para uma falta de interconhecimento e geração de conflitos. A este propósito parece-nos oportuno apresentar duas definições presentes na literatura em torno da migração, trata-se das definições de multiculturalismo e interculturalismo.

O multiculturalismo, como é o exemplo do Canadá, “(...) parte da ideia de que os valores partilhados pelas minorias étnicas devem integrar o espaço público, sendo-lhes garantidos direitos específicos associados à sua condição de minoria, para além dos direitos universais comuns a todos os indivíduos” (Costa, 2004:187). Uma cautela provocada por este modelo é o risco dos indivíduos não serem capazes de notar a cultura do outro. Rocha-Trindade (2011:24) chama atenção para este aspeto em:

“(...) Veio a reconhecer-se que existe uma contradição intrínseca entre a intenção de manter aproximadamente intactas as diversas culturas provindas de distintos fluxos imigratórios e o risco da sua «guetização». Isto é, de manter as respectivas comunidades em situação de quase total separação em relação à sociedade maioritária, tanto no que toca a concentrações habitacionais (o que é o caso das Chinatowns), como no que respeite à manutenção de usos, regras e normas de procedimento próprios”

Por outro lado, o interculturalismo significa uma “estratégia que associa a manutenção da identidade da minoria e a sua adoção de valores nucleares da comunidade de acolhimento” (Malheiros, 2013:179). Rocha-Trindade (2011:25) realça precisamente que essa filosofia nasceu no Conselho da Europa (Estrasburgo) e serve como um guia para as políticas de migração na maioria dos países europeus e que:

“(…) a «Filosofia Intercultural» constitui uma das formas doutrinárias mais aperfeiçoadas na procura do respeito dos princípios do pluralismo cultural. Baseia-se na intenção de promover a igualdade de direitos e de oportunidades, através do estabelecimento de um diálogo permanente, tendo por base o conhecimento mútuo entre as diversas comunidades e culturas que devem coexistir, sem separação entre elas, num dado espaço nacional.”

Face ao fenómeno da migração, destacamos aqui um trecho que valida a ideia de ser imperioso o desenvolvimento de políticas com intuito de cuidar da integração dos migrantes que chegam ao país de destino e, com isso, garantir a interculturalidade:

“«Quanto mais vos impregnardes da cultura do país de acolhimento, mais o podereis impregnar com a vossa»; e de seguida aos «outros»: «Quanto mais um imigrante sentir que a sua cultura de origem é respeitada, mais ele se abrirá à cultura do país de acolhimento»” (Maalouf, 2002:53)

Ratificando que a integração é um assunto merecedor de atenção e cuidado, escolhemos mais uma fonte, qual seja, o Papa Francisco em *“Mensagem do Papa Francisco para o dia mundial do migrante e do refugiado 2018”*:

“O último verbo, integrar, situa-se no plano das oportunidades de enriquecimento intercultural geradas pela presença de migrantes e refugiados. A integração não é «uma assimilação, que leva a suprimir ou a esquecer a própria identidade cultural. O contacto com o outro leva sobretudo a descobrir o seu “segredo”, a abrir-se para ele, a fim de acolher os seus aspetos válidos e contribuir assim para um maior conhecimento de cada um. Trata-se de um processo prolongado que tem em vista formar sociedades e culturas, tornando-as cada vez mais um reflexo das dádivas multiformes de Deus aos homens». Este processo pode ser acelerado pela oferta de cidadania, independentemente de requisitos económicos e linguísticos, e por percursos de regularização extraordinária para migrantes que possuam uma longa permanência no país. Insisto mais uma vez na necessidade de favorecer em todos os sentidos a cultura do encontro, multiplicando as oportunidades de intercâmbio cultural, documentando e difundindo as «boas práticas» de integração e desenvolvendo programas tendentes a preparar as comunidades locais para os processos de integração.”

Neste sentido, e fazendo o foco deste trabalho na relação migrante qualificado e mercado laboral, importa referirmos que se os migrantes estiverem dispersos em todas as camadas do mercado de trabalho, o risco de conflito é atenuado. Por outro lado, se estão, na sua maioria, exclusivamente em ocupações não qualificadas, quando detentores de habilitações superiores, como é o caso dos trabalhadores domésticos (maioritariamente mulheres), da restauração ou da construção civil, podem dar origem a tensões sociais, bem como a perdas quando resta deficiência no aproveitamento das competências destes profissionais. Para confirmar essa ideia frisamos as passagens a seguir:

“Ainda que persista alguma segmentação do mercado de trabalho português em função da nacionalidade e que os trabalhadores estrangeiros continuem sobre representados nos trabalhos menos atraentes do mercado de trabalho português, de mais baixas ou nulas qualificações com condições de trabalho mais duras e com elevados níveis de insegurança, nos últimos anos observa-se uma ligeira diluição desta concentração, em especial no grupo profissional de base 7 (Trabalhadores qualificados da indústria, construção e artífices).” (Oliveira e Gomes, 2018:13)

“fenómenos de discriminação no acesso ao emprego que, por sua vez, têm implicações na integração dos imigrantes no domínio laboral, e que podem gerar eventuais tensões sociais e inclusive perdas (e.g., de competitividade, recursos humanos) por parte das próprias empresas e/ou de outras entidades, quando estas não sabem ou não podem aproveitar as competências e/ou qualificações de potenciais colaboradores por falta de (re)conhecimento ou mesmo de atitudes discriminatórias.” (Góis *et al*, 2018:60)

Importante refletirmos sobre isso, visto que não é um desejo da população migrante ou da população local, uma explosão de tensões e, em razão disso, a importância das políticas de integração, uma vez que “A política de integração dos imigrantes tem como objetivo principal promover a coesão social, no sentido de assegurar que todos os residentes num mesmo território possam beneficiar das mesmas oportunidades e condições de vida” (Costa, 2016:68).

Dessa maneira, é necessária ação para mudar essa realidade. A diversidade precisa ser vista como fator positivo, ser aceita e, com isso, desenvolveremos uma sociedade plural. É claro que para tanto, ambos devem estar abertos para o outro. Migrante e local a assumir a sua parcela de corresponsabilidade. E mais, a abordagem deve ser global, tal como refere Costa (2016:68):

“Deste modo, a política de integração terá de ser multidimensional, incidindo sobre as esferas económica, política e sociocultural e não poderá visar exclusivamente a promoção da igualdade, da inclusão e da participação, pois deverá também procurar gerar um sentimento de pertença e de identificação entre os residentes, nomeadamente pelo desenvolvimento de laços de união resultantes da partilha de valores e práticas comuns.”

A noção de integração surge justamente do momento:

“(…) em que se instalam, os imigrantes vêem-se obrigados a assegurar um lugar na nova sociedade, não só no sentido físico (uma casa, um emprego e um ordenado, acesso aos equipamentos de educação e saúde) como também no sentido social e cultural. Os recém-chegados podem aspirar ao reconhecimento na nova sociedade e à aceitação com base nas suas diferenças ou apesar delas, sobretudo nos casos em que se vêem a si mesmo como diferentes e são vistos pela sociedade de acolhimento como física, cultural e/ou religiosamente “diferentes”.” (Penninx e Martiniello, 2010:129-130)

Por isso, a importância de existirem políticas de integração desenhadas quer a nível local, quer a nacional, envolvendo igualmente diversos parceiros e combinando elementos de iniciativa *top-down* com ações de mobilização *bottom-up*.

“O processo de integração deve ser considerado “aberto”, no quadro das regras das sociedades democráticas liberais, proporcionando espaço para o desenvolvimento de uma sociedade mais diversa mas mais coesa, também, mercê dessa abertura. A diversidade obtida por esta via não é predeterminada nem estática - é negociada, partilhada e dinâmica.” (Penninx e Martiniello, 2010:139)

Face às políticas públicas criadas para guiar o processo social, torna-se fundamental conhecer todos os detalhes de um processo de integração para que seja possível elaborar e implementar de forma eficaz as políticas. Ressaltamos, neste momento, dois pontos. Primeiro que é preciso ter aprovação e apoio político contínuo para o trabalho perdurar. E, segundo, que não se deve negligenciar os problemas que necessitam de real solução, isto é, dedicar-se a pensar numa estratégia para se evitar a crise, o estabelecimento da promoção da coesão social e a permissão aos Estados de colherem frutos do movimento migratório.

Para estas políticas serem viáveis a longo prazo é essencial, obviamente, objetivos realistas e também levar em consideração uma análise pragmática “(...) com a participação activa dos imigrantes e das suas organizações, pode não só conseguir evitar reacções negativas da parte da maioria da população, como também pode desenvolver uma prática mediante a qual os imigrantes são envolvidos e se sentem reconhecidos.” (Penninx e Martiniello, 2010:145).

Contudo, de outro lado, é relevante salientarmos que o migrante (lembramos que aqui falamos de migrante, aquele que se movimenta voluntariamente e não dos casos como dos refugiados e dos requerentes de asilo) precisa respeitar as regras para a migração no país escolhido como destino, tal como, fazer a sua parte na preparação para a sua nova vida. Admitido uma vez que migrar não é algo simples, integrar-se em um novo país exige planeamento e preparação, como podemos constatar em:

“(...) há um primeiro nível de contacto que abrange quer os casos em que a chegada pode ser objecto de uma preparação prévia, a partir do país de origem (que, contudo, constituem hoje, ainda, um número de casos mínimo), quer os casos em que a inserção física na sociedade de destino coloca questões fundamentais de conhecimento da língua, dos modos de vida, das oportunidades de trabalho, das condições de alojamento; e um segundo nível, continuado ao longo do tempo, assente numa interactividade entre os imigrantes e as sociedades de acolhimento, um processo sequencial de adaptação mútua que exige esforços de compatibilização aos diferentes níveis territoriais e a cargo de várias entidades, seja do Estado, seja da própria sociedade civil.” (Vitorino, 2007:30).

No caso dos migrantes qualificados, é valioso conhecer o mercado de trabalho do país de destino, perceber quais são suas necessidades, as oportunidades e os caminhos possíveis. E ainda, compreender como funcionam as regras para ter a documentação necessária. Do contrário, o sonho de migrar pode gerar frustrações e não será necessariamente “culpa” do país de acolhimento. Com isso, é imprescindível o migrante ter consciência da sua responsabilidade.

Dessa forma, se os dois lados cumprem os seus respetivos papéis, continuamos a ter um país como um território com limites geográficos que abraça em seu corpo um grupo da população e de recursos naturais. Isso, pois, essa população se caracteriza pelo compartilhamento de diversos componentes, sejam culturais, políticos ou sociais, tornando esse país um local único. Nesta perspectiva, destacamos novamente Rocha-Trindade (2011:19):

“Dito de outro modo: só o respeito pela diferença e a existência de um sentimento de solidariedade, alicerçados nos valores universais dos Direitos do Homem, da democracia, da liberdade e da justiça social podem conduzir à coexistência de culturas diversas, sendo garantes da sobrevivência eunómica dos Estados multiétnicos e pluriculturais.”

2.4 Políticas de integração em Portugal: uma breve abordagem

O Plano Estratégico para as Migrações 2015-2020 (ACM, 2015) determinou cinco eixos prioritários de trabalho a serem fortalecidos em Portugal, quais sejam: i) Eixo I – Políticas de integração de imigrantes; ii) Eixo II – Políticas de promoção da integração dos novos nacionais; iii) Eixo III – Políticas de coordenação dos fluxos migratórios; iv) Eixo IV – Políticas de reforço da legalidade migratória e da qualidade dos serviços migratórios e v) Eixo V – Políticas de incentivo, acompanhamento e apoio ao regresso dos cidadãos nacionais emigrantes. Logo, abordaremos brevemente neste tópico de trabalho as principais iniciativas e entidades envolvidas no desempenho destas diretrizes estabelecidas pelo citado plano.

Inicialmente, começamos por dizer que em Portugal a imigração e o asilo são questões de responsabilidade do Ministério da Administração Interna (MAI), com a intervenção mais presente do SEF (Serviço de estrangeiros e fronteiras), atuando em todos os eixos ligados às políticas de imigração e asilo:

“A implementação e monitorização das políticas de imigração e asilo são da competência do Ministério da Administração Interna (MAI), que tutela a entrada, permanência, saída e afastamento de cidadãos estrangeiros de território nacional. A atuação do MAI, em particular pela intervenção do SEF, incide em todos os eixos da política de imigração e asilo, com primazia para os três primeiros. Para estas políticas concorrem também contributos setoriais, nomeadamente a política de integração a cargo da Presidência do Conselho de Ministros (PCM), a política de representação externa e concessão de vistos pelo Ministério dos Negócios Estrangeiros (MNE) e as políticas de emprego, qualificação e segurança social pelo Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social (MTSSS).” (SEF, 2019:10)

Particularmente, o SEF é um instrumento que com fulcro na legislação baliza os mecanismos de vivência em território português. É um órgão da polícia criminal e desempenha serviço de segurança, assim o SEF:

“tem por missão assegurar o controlo das pessoas nas fronteiras, dos estrangeiros em território nacional, a prevenção e o combate à criminalidade relacionada com a imigração ilegal e tráfico de seres humanos, gerir os documentos de viagem e de identificação de estrangeiros e proceder à instrução dos processos de pedido de asilo, na salvaguarda da segurança interna e dos direitos e liberdades individuais no contexto global da realidade migratória.” (SEF)⁴

Para as questões de integração do migrantes na sociedade de destino, falamos do Alto Comissariado para as Migrações, ACM, que é um instituto público de dependência direta da Presidência do Conselho de Ministros responsável pela execução de políticas públicas no âmbito das migrações. Este tem o dever de cuidar das diversas necessidades dos diferentes perfis de migrantes e da sua interação em Portugal, obviamente, sempre obedecendo os princípios e diretrizes europeias.

O Alto Comissariado para as Migrações tem como missão:

“Promover Portugal enquanto destino de migrações;
Acolher, integrar os migrantes, nomeadamente através do desenvolvimento de políticas transversais, de centros e gabinetes de apoio aos migrantes, proporcionando uma resposta integrada dos serviços públicos;
Colaborar, em articulação com outras entidades públicas competentes, na conceção e desenvolvimento das prioridades da política migratória;
Combater todas as formas de discriminação em função da cor, nacionalidade, origem étnica ou religião;
Desenvolver programas de inclusão social dos descendentes de imigrantes;
Promover, acompanhar e apoiar o regresso de emigrantes portugueses e o reforço dos seus laços a Portugal.” (ACM)⁵

Em vista disso, o ACM promove variadas políticas de integração e age também na sua execução e capacitação. Destacaremos neste momento alguns dos principais serviços especializados

4 <https://www.sef.pt/pt/pages/conteudo-detalle.aspx?nid=1>

5 www.acm.gov.pt/-/o-que-fazemos

desenvolvidos pelo instituto, quais sejam: Centro Nacional de Apoio à Integração de Migrantes (CNAIM), Centro Local de Apoio à Integração de Migrantes (CLAIM), Gabinetes de Inserção Profissional (GIP) e Programa Português para Todos (PTT).

O CNAIM foi criado em 2004 e atualmente está presente em Lisboa, no Porto e em Faro. Ele foi criado para dar respostas às diferentes demandas vividas pelos migrantes no seu processo de integração. Assim, em um mesmo local encontram-se vários serviços que trabalham em cooperação:

“Os Centros Nacionais de Apoio à Integração de Migrantes (CNAIM) são compostos por diferentes gabinetes, uns da responsabilidade de instituições públicas, outros da responsabilidade do Alto Comissariado para as Migrações (ACM), criados para dar resposta de âmbito especializado. (...) Todos os gabinetes e serviços trabalham em estreita colaboração. Concentrados num espaço físico comum visam, de forma completa e integrada, prestar apoio, informação, encaminhamento, aconselhamento e, por vezes, desenvolver atividades de mediação, nas questões/problemas que são colocados pelos clientes.” (ACM)⁶

Já o CLAIM constitui uma rede de centros locais espalhados pelo país com missão de “ir além da informação, apoiando em todo o processo do acolhimento e integração dos migrantes, articulando com as diversas estruturas locais e promovendo a interculturalidade a nível local.” (ACM)⁷.

Os primeiros centros locais foram criados em 2003 e atualmente existem 100 CLAIM, resultado de parcerias estabelecidas com diversas entidades da Sociedade Civil, Autarquias, entre outros, que em formato de cooperação realizam atendimento integrado na área das migrações. Na página *web* do ACM⁸ consta que “Estes serviços do ACM prestam apoio e informação geral em diversas áreas, tais como, regularização, nacionalidade, reagrupamento familiar, habitação, retorno voluntário, trabalho, saúde, educação, entre outras questões do quotidiano.”

Os Gabinetes de Inserção Profissional (GIP) também foram alvo de cuidado pelo ACM. Os gabinetes trabalham com ajuda do centro de emprego dando suporte aos migrantes no que diz respeito a matéria profissional que é uma das mais cruciais quando falamos de integração em uma nova sociedade:

“A Rede GIP Imigrante tem um papel ativo a vários níveis: - Informação profissional para jovens e adultos desempregados; - Apoio na procura ativa de emprego; - Apoio na procura de cursos de formação; - Acompanhamento personalizado dos desempregados em fase de inserção ou reinserção profissional;” (ACM)⁹

6 <https://www.acm.gov.pt/pt/-/cna-centro-nacional-de-apoio-ao-imigrante>

7 <https://www.acm.gov.pt/pt/-/rede-claii-centros-locais-de-apoio-a-integracao-de-imigrant-3>

8 <https://www.acm.gov.pt/pt/-/rede-claii-centros-locais-de-apoio-a-integracao-de-imigrant-3>

9 <https://www.acm.gov.pt/pt/-/o-que-sao-os-gabinetes-de-insercao-profissional->

A despeito de Portugal estar caminhando positivamente no desenvolvimento e execução das suas políticas de integração, ainda é insatisfatório a sua estrutura para atender as demandas inerentes a população estrangeira qualificada.

“A insuficiência das estruturas de aconselhamento, a ausência ou limitação de bolsas de formação e de medidas de formação contínua direcionados para este grupo de imigrantes, impede frequentemente o sucesso da integração profissional dos imigrantes qualificados. Mesmo na presença de cursos de requalificação profissional, a insuficiência de bolsas de formação e/ou de estruturas familiares de apoio ao imigrante poderão resultar num aproveitamento deficiente das oportunidades formais de requalificação existentes.” (Góis e Marques, 2014:95)

Por fim, trazemos o Programa Português para Todos (PTT) que é uma iniciativa gerida pelo ACM com objetivo de facilitar o aprendizado da língua portuguesa dos migrantes que possuem outra língua materna. Essa aprendizagem impacta diretamente na inclusão social e profissional dessas pessoas, haja vista que o domínio da língua do país de acolhimento, facilita o aparecimento de oportunidades e o exercício da cidadania.

“A aprendizagem da língua do país de acolhimento por adultos imigrantes é também uma das orientações mais relevantes no âmbito das políticas públicas em matéria de integração, uma vez que assume um efeito mitigador de fatores de vulnerabilidade à integração, nomeadamente na inserção no mercado de trabalho e no acesso à cidadania.” (Oliveira e Gomes, 2018:142)

Conforme a página na *web* do ACM¹⁰ o curso tem destinação às pessoas migrantes e é gratuito:

“O Programa PPT – Português para Todos traduz-se na disponibilização à população imigrante, e sem custos para os participantes, de cursos de formação certificados de português. O conhecimento da língua portuguesa vai permitir o acesso à nacionalidade, à autorização de residência permanente e/ou ao estatuto de residente de longa duração (com o certificado de nível A2).”

E esse programa divide-se em dois cursos, um voltado para o aprendizado da língua portuguesa em si e outro voltado especificamente para o mercado de trabalho:

¹⁰ <https://www.acm.gov.pt/pt/-/programa-ppt-portugues-para-todos>

“(1) os cursos de português para falantes de outras línguas com certificação para os níveis A2 (utilizador elementar) e B2 (utilizador independente) do Quadro Europeu Comum de Referência para as Línguas, correspondendo ambos os níveis a uma carga horária de 150 horas de formação de acordo com os referenciais de formação; e (2) os cursos de português técnico, orientados para várias atividades económicas com o intuito de facilitar a inserção dos imigrantes no mercado de trabalho em Portugal.” (Oliveira e Gomes, 2018:142)

Saindo da esfera do ACM, outro ponto merecedor de destaque por colaborar com a integração especificamente da comunidade brasileira é a existência de um tratado entre Portugal e Brasil chamado Estatuto de Igualdade de Direitos e Deveres. Como é possível entender pelo próprio nome, permite uma pessoa de nacionalidade brasileira ter os mesmos direitos e deveres que uma pessoa de nacionalidade portuguesa embora seja um estrangeiro. Ele é destinado somente para “Cidadãos de Nacionalidade Brasileira, com Título de Residência Válido, Residentes em Portugal (é necessário ser maior de idade)” (SEF)¹¹.

Para solicitar o Estatuto é preciso preencher alguns requisitos e os direitos e deveres assegurados são os seguintes:

“Permite o gozo, sem limitações diferentes das sofridas pelos portugueses, do direito de exercício de atividades económicas, do direito ao trabalho sem limitação quantitativa, do direito de desempenhar, também sem limitação quantitativa, funções nos órgãos de sociedades ou de quaisquer pessoas coletivas; Acesso à Função Pública podendo ser exercidas funções que não sejam apenas de carácter predominantemente técnico, como acontece com os restantes estrangeiros; Capacidade eleitoral ativa (direito de voto) nas eleições das autarquias locais (Autorização de residência há mais de dois anos); Capacidade eleitoral passiva (candidato) nas eleições das autarquias locais (Autorização de residência há mais de quatro anos).” (Idem)

Isto posto, para finalizar, trazemos dois elementos que o relatório do SEF (2019:22) trouxe de ênfase sobre o Estatuto:

“Foram instruídos 3.354 estatutos de igualdade, dos quais 3.336 correspondem a pedidos de igualdade de direitos e deveres, e 18 a pedidos de igualdade de direitos políticos;(…) Em 2018, registou-se um aumento acentuado do número de cidadãos que requereram estatuto de igualdade (+93,2%), confirmando a tendência verificada desde 2015 e representando o valor mais elevado dos últimos dez anos. Este aumento não pode ser dissociado da vinda para Portugal de estudantes de nacionalidade brasileira para frequência de instituições de ensino superior, procurando, por via da obtenção do Estatuto de Igualdade beneficiar da redução do pagamento de propinas.”

¹¹ <https://imigrante.sef.pt/solicitar/estatuto/>

2.5 Integração profissional

Por integração profissional é possível considerar como ter um instrumento que lhe dê condições financeiras de viver dignamente. Quer dizer, ter uma actividade em que possa desenvolver uma profissão e ser remunerado financeiramente pelo trabalho desempenhado.

O mundo moderno trouxe grandes mudanças para o mercado de trabalho e as formas de trabalho e emprego. Portugal tem muitas oportunidades de emprego temporário e muito se fala para além do desemprego, em precariedade. Esta seria aquela situação de emprego mal pago, sem benefícios ou respeito ao trabalhador.

A situação de precariedade igualmente como a de desemprego, afeta a vida social e a vida pessoal de quem enfrenta essa situação. O trabalho é uma das maiores preocupações e prioridades de uma pessoa, sem trabalho não há vida social e condições de subsistência.

A teoria de mercado dual divide as dinâmicas laborais entre um “mercado primário”, aquele protegido e estável, e um “mercado secundário”, aquele inseguro e com condições ruins de trabalho. A maioria dos migrantes acaba por se inserir no mercado secundário, como podemos dar o exemplo da área dos serviços e dos operários das fábricas, mas, não exclusivamente. Existe uma parcela que se incorpora no mercado primário, desempenhando o trabalho para qual se formou e outra que, apesar de estar no mercado primário, atua em uma função abaixo da sua qualificação, como apenas um reforço da capacidade de trabalho (Malheiros, 2013).

Deste lado, quando falamos em profissionais com qualificação, falamos também em sociedade do conhecimento que precisa estar em constante desenvolvimento. São as novas formas de trabalho onde a pessoa é o maior capital de uma organização:

“Diversos factores, dos quais se destaca a globalização da economia a nível mundial, proporcionada em grande parte pelos avanços tecnológicos ao nível do tratamento e transferência de informação e ao nível dos transportes e da mobilidade de pessoas e bens, têm vindo a contribuir para uma profunda transformação no interior das organizações. As pessoas tornaram-se gradualmente no seu principal activo; deixaram de ser meros executantes de tarefas decididas e ordenadas pelos decisores de topo da organização, para passarem a constituir parte integrante na tomada de decisões. Avança-se assim gradualmente de uma era dominada pela tecnologia para uma era dominada pelo conhecimento.” (Nunes, 2016)

Independentemente de termos essa evolução, não significa que a integração no mercado de trabalho decorra de maneira de linear, estável e descomplicada após a qualificação profissional:

“Por sua vez, as mudanças nas relações de trabalho, no estatuto e conteúdo das actividades exercidas, bem como nos modelos técnico-organizacionais de suporte ao desenvolvimento de uma "sociedade do conhecimento" exigem outros paradigmas assentes na aprendizagem ao longo da vida e na necessidade de cada um, individual e colectivamente, se preparar para a gestão da sua carreira” (Marques, 2010:18)

Muito mais do que uma formação de nível superior, é necessário haver aliás, por parte do indivíduo, uma gestão da sua carreira para conseguir se manter inserido no mercado laboral diante de tanta competição e mudanças acontecendo rapidamente. Por isso, existem alguns desafios a serem atingidos, inclusive, pelas instituições de ensino:

“Assim, no quadro da políticas de ensino superior, os principais desafios futuros passam por se concretizar os seguintes objectivos: i) desenvolver e treinar talento humano com bases sólidas de conhecimento (*know-what; know-why; know-how; know-who*); ii) aumentar o grau de transferibilidade do valor das qualificações académicas, competências e orientações culturais de formação técnico-científica; iii) melhorar os processos de transição para o mercado de trabalho com base numa cultura científica e de aprendizagem ao longo da vida; iv) impulsionar uma cultura de iniciativa empresarial e de criação de emprego: promoção do I&D e da cooperação entre empresas e instituições científicas; v) promover a co-responsabilização dos actores sociais, individuais e colectivos.” (Marques, 2010:28-29)

Diante de todos os desafios envolvidos na dinâmica de inserção no mercado de trabalho, os migrantes sofrem uma dificuldade a mais por serem “novos” no país de destino e, como já salientamos antes, ocorre de muitas vezes as suas *softs skills* e *hard skills* não serem de fato aproveitadas, conseqüentemente gerando, a último nível, uma exclusão social:

“a inserção dos imigrantes no mercado de trabalho ocorre, simultaneamente, no mercado de trabalho formal e informal e alguns imigrantes (e.g. provenientes da Europa de Leste) exercem profissões e trabalham em setores para os quais são sobre qualificados, o que conduz a situações de subemprego, emprego mal remunerado e desemprego; (4) os riscos de exclusão social são mais elevados entre a população imigrante, sobretudo, quando os imigrantes são excluídos do mercado de trabalho, tal como são mais difíceis os obstáculos que impedem a sua reinserção no mercado de trabalho.” (Valadas, Góis e Marques, 2014:55)

Portanto, a integração no mercado de trabalho é uma das bases de maior importância para a integração social do migrante no país de acolhimento, ou seja:

“Ter um emprego remunerado e com determinadas regalias sociais constitui um elemento privilegiado de integração dos imigrantes na sociedade. Através da participação ativa no mercado de trabalho é possível aos indivíduos provenientes de outros países ter acesso à cidadania social.” (Góis *et al*, 2018:60)

2.6 O migrante qualificado e a integração no mercado de trabalho

Uma característica da migração em Portugal é a grande diferença do nível de qualificação dos migrantes que chegam ao país. De um lado, o polo de migrantes altamente qualificados com um grande percurso profissional e, de outro, os com baixas qualificações, conforme reconhece o Plano Estratégico para as Migrações (ACM, 2015:19): “Portugal tem uma imigração muito polarizada, com entrada de imigrantes altamente qualificados e imigrantes de baixas qualificações, com fenómenos de imigração sazonal e circular, importando desenhar políticas de integração para ambos”. Por consequência, é fundamental Portugal desenvolver políticas de integração para ambos os casos, porém, como estratégia de crescimento do país, empenhar-se em captar os migrantes qualificados e solucionar as suas questões para que aqui possam permanecer.

Isso porque quando se encara as migrações com uma perspectiva ampla, leva-se em consideração o crescimento global do país e não somente o do mercado interno, tornando assim possível atingir uma maior valorização do potencial do migrante qualificado, mais criação de empregos e projetos económicos. O mercado de trabalho em Portugal é afetado por dimensões contraditórias, tal como alertam estes autores:

“Portugal se encontra, assim, marcada por uma situação paradoxal: ao mesmo tempo que existe um recrutamento de indivíduos altamente qualificados para o exercício de profissões para as quais estão habilitados, existe o recrutamento de indivíduos altamente qualificados para o exercício de profissões em que essas qualificações não são aproveitadas”. (Góis e Marques, 2008:79)

Nesse sentido, para alcançar o sucesso na integração do migrante no país de acolhimento, torna-se extremamente importante a questão da integração profissional do mesmo e como anteriormente mencionado, o foco deste trabalho é o migrante qualificado. Por outro ângulo, realçamos que muitas vezes estes migrantes aceitam trabalhos que exigem menos qualificação e com isso, ocorre um subaproveitamento, por parte das empresas, das qualificações disponíveis. Quer dizer, há um desperdício de capital humano ou *brain waste* que infelizmente é uma especificidade desse processo.

Os migrantes, como estão recomeçando suas vidas no país de acolhimento, possuem com frequência uma urgência económica, no sentido de precisarem de um emprego para ganhar dinheiro para, na prática, poderem pagar as contas e garantir sua sobrevivência. Sendo assim, perante a dificuldade de uma imediata inserção no mercado primário e dessa necessidade económica, acabam por aceitar primeiramente um trabalho no mercado secundário, até como estratégia de começar a atuar de alguma forma no mercado de trabalho português. Peixoto (2008:22) nos traz essa realidade:

“Os nativos rejeitam as fracas recompensas econômicas e o baixo estatuto social associado a alguns trabalhos- aqueles que vieram a ser conhecidos como os três D’s (“sujos, perigosos e difíceis” – dirty, dangerou and demanding). Os imigrantes, por seu lado, mesmo em condições econômicas deficientes, poderão melhorar o seu padrão anterior de vida ou, pelo menos criar expectativas de mobilidade futura.”

De acordo com Góis e Marques (2014:128-129), existem três tipos de migração qualificada em Portugal, quais sejam:

- “a) imigrantes altamente qualificados que migram para Portugal (de forma independente ou institucionalmente enquadrados) para aí exercerem profissões no segmento primário do mercado de trabalho. Denominámos estes “migrantes altamente qualificados funcionalmente legitimados” pois usufruem de uma via verde para o mercado de trabalho;
- b) imigrantes altamente qualificados que migram para Portugal de forma independente (ou enquadrados por entidades no seio de uma indústria das migrações) e que vão laborar no segmento secundário do mercado de trabalho. Denominámos estes “migrantes altamente qualificados funcionalmente ilegítimos” porque apesar de disporem de qualificações de nível superior não conseguem aceder ao mercado de trabalho primário adequado a essas qualificações;
- c) imigrantes que adquirem uma formação superior em Portugal e que aqui laboram após a obtenção dessa formação (e tanto o podem fazer no segmento primário como no segmento secundário do mercado de trabalho). Denominámos estes “migrantes internamente qualificados” porque concorrem ao mercado de trabalho nacional com todos os trabalhadores autóctones com as mesmas qualificações.”

Portugal, à semelhança de outros países, ainda não é capaz de aproveitar todo talento que chega ao seu território. Se analisarmos o histórico profissional da maioria dos migrantes qualificados e a sua situação atual de emprego, veremos claramente que a profissão a ser exercida não condiz com o seu nível de formação e com a profissão exercida em seu país de origem. O que acontece é um retrocesso na maioria dos casos e esta desqualificação profissional é chamada de *deskilling*. Nas palavras de Góis e Marques (2012:65):

“Portugal atraiu igualmente imigrantes altamente qualificados cuja inserção veio a ocorrer no segmento secundário do mercado de trabalho. O caso de muitos imigrantes com origem de países do Leste da Europa que possuíam elevadas qualificações académicas mas desempenhavam funções altamente desqualificadas tornou-se, seguramente, um clássico *brain waste* a nível mundial. Engenheiros, médicos ou enfermeiros a trabalhar com betoneiras ou com baldes e esfregonas não são um exemplo de aproveitamento de recursos humanos. O *brain waste* e o *deskilling* associados a esta vaga migratória desperdiçaram recursos humanos qualificados, desaproveitaram oportunidades de requalificação da população interna, não aproveitaram as oportunidades de empreendedorismo subjacentes a estes migrantes. A falta de estruturas institucionais preparadas para integrar migrantes altamente qualificados revelou-se, neste período, um obstáculo difícil de ultrapassar”

Esse *deskilling* propicia resultados negativos e de difícil conversão para os migrantes, como é o caso da desatualização dos seus conhecimentos profissionais e não se sentir realmente valorizado no âmbito profissional. Góis e Marques em “*Estudo Prospectivo sobre Imigrantes Qualificados em Portugal*” (2007:113) ressaltam:

“Inserção laboral são marcadas por um processo de *deskilling*, pelo qual profissionais qualificados, ou mesmo altamente qualificados, se inserem em profissões nas quais estas qualificações não são relevantes e para as quais não possuem a devida qualificação. Dado que se trata de profissões em que o nível de conhecimentos necessários ao seu desempenho é bastante limitado, os imigrantes conseguem adaptar-se com rapidez às tarefas exigidas, embora, geralmente, com consequências negativas para a sua progressão no mercado de trabalho”

É um desafio fazer a adequação entre as qualificações dos migrantes e a absorção destas pelo mercado laboral, mas sobretudo este aspeto que o autor chama a atenção a falta de “estruturas institucionais preparadas para integrar migrantes altamente qualificados”. Inúmeros migrantes acabam no mercado secundário, inevitavelmente até mesmo os portugueses, “com modelos de organização do trabalho flexíveis (mormente marcados pela precariedade do vínculo contratual e pela fraca estabilidade de regime de trabalho, por baixos salários, por uma ocupação profissional pouco qualificada e fracos índices de mobilidade ascendente)” (Malheiros, 2013:100). Desta maneira, a entrada no mercado de trabalho repetidamente implica o desenvolvimento de atividades que não estão de acordo com a qualificação do migrante.

São vários os obstáculos enfrentados nesse caminho. Um dos principais é o procedimento para se obter o reconhecimento do diploma que pode ser complicado, moroso e oneroso. Na esfera deste assunto, existem três tipos de reconhecimento de diploma, quais sejam, reconhecimento automático, o reconhecimento de nível e o reconhecimento específico. É preciso fazermos algumas distinções entre os procedimentos, nomeadamente o reconhecimento de nível e o reconhecimento específico.

Pertinente mencionarmos que a mudança de nomenclatura é recente e todas as informações estão agrupadas no *site* do DGES (Direção-Geral do Ensino Superior), assim com as mudanças nas regras trazidas pelo Decreto-Lei n.º 66/2018 de 16 de Agosto de 2018, a equivalência de diplomas agora chama-se reconhecimento específico:

“As referências feitas na legislação em vigor à equivalência de graus académicos, nos termos previstos no Decreto-Lei n.º 283/83, de 21 de junho, alterado pelo Decreto-Lei n.º 341/2007, de 12 de outubro, consideram -se feitas para o reconhecimento específico previsto no presente decreto-lei, relevando este do mesmo modo e para os mesmos efeitos legais.” (Decreto-Lei 66/2018, artigo 27º)

Enquanto que o reconhecimento de nível reconhece “por comparabilidade, de forma individualizada, um grau ou diploma de ensino superior estrangeiro como tendo um nível correspondente a um grau académico ou diploma de ensino superior português.”, o reconhecimento específico (antiga equivalência de diploma) reconhece um grau de diploma superior estrangeiro “idêntico a um grau académico ou diploma de ensino superior português, através de uma análise casuística do nível, duração e conteúdo programático, numa determinada área de formação, ramo de conhecimento ou especialidade.” (DGES)¹². Góis e Marques (2008:80) sinalizam esse obstáculo em:

“é realçado o facto de o Estado e as ordens profissionais representativas dos diferentes grupos profissionais utilizarem o seu poder de definir o que são consideradas formações e competências legítimas para o exercício de determinada função para incluir ou excluir imigrantes altamente qualificados de acordo com a origem geográfica da sua procedência.”

O mencionado Decreto-Lei, número 66/2018, entrou em vigor em janeiro de 2019 com objetivo de uniformizar os procedimentos de reconhecimento de qualificações estrangeiras, tornando estes mais transparentes, equitativos e simples. Por este motivo, é necessário aguardar para conhecer o seu impacto.

Existe uma grande expectativa em relação às futuras mudanças nesses processos, visto que não poder arcar com um processo de reconhecimento do seu diploma, é, com certeza, um constrangimento para o migrante. Confirma o exposto, Esteves *et al*/ (2017:152) ao afirmar que “Os processos de reconhecimento académico e profissional são burocráticos, morosos e dispendiosos, dissuadindo frequentemente os imigrantes a iniciarem um pedido desta natureza.”.

Além do mencionado, outro grande obstáculo é o preconceito existente na sociedade. O olhar para o outro como inferior ou inimigo ainda é algo comum de acontecer, principalmente quando as pessoas se baseiam em estereótipos que não condizem com a verdade de todas de uma determinada nacionalidade. Em seguida, podemos ver um trecho de um estudo realizado sobre a discriminação no acesso ao mercado de trabalho de migrantes onde foram entrevistados atores institucionais, isto é, técnicos e/ou dirigentes de diversas instituições, públicas e privadas, em que se sobressai a discriminação no processo de recrutamento:

¹² <https://www.dges.gov.pt/pt/pagina/reconhecimento?plid=374>

“(…) outros obstáculos mais latentes que interferem no processo de procura de emprego e que traduzem atitudes preconceituosas e/ou imagens pré-construídas ligadas a cidadãos de países terceiros, sobretudo em certas profissões. Veja-se o exemplo seguinte: “não nos mandem uma guineense porque as guineenses são preguiçosas” ou “não nos mandem uma brasileira, porque as brasileiras são atiradiças, agora, pela positiva, não nos aconteceu. Tou-me a lembrar de um caso, mas foi um único caso, pelo menos que eu me lembre, de uma cliente que queria alguém de cabo-verde porque sabiam cozinhar bem (...) mas não é de todo significativo, eu lembro-me deste caso (...) sim, com qualificações, pedem-nos muito pessoas que juntem ser empregadas de limpeza e junte ter um curso, para dar um acompanhamento escolar às crianças, isso é o mais comum” (Entrevista #21)” (Góis *et al*, 2018:149)

Diante disso, apesar de dispor do reconhecimento das qualificações, o migrante enfrentará a dificuldade de se inserir no mercado primário dado que as empresas, mesmo não se enquadrando no caso exposto acima, acabam por valorizar apenas os diplomas adquiridos dentro do país. Em consequência, regularmente torna-se interessante realizar uma formação complementar em Portugal como tática para colaborar na inserção no mercado de trabalho qualificado, ou melhor, que exija habilitações de nível superior.

“Acresce que, mesmo nos casos em que o trabalhador imigrante se encontra munido de certificados de habilitações académicas e profissionais válidos para apresentar aos potenciais empregadores, não é certo que as suas possibilidades de enquadramento laboral aumentem significativamente, já que, para muitas empresas, dotadas de representações estereotipadas e preconceitos sobre os locais de origem dos imigrantes, só as habilitações realizadas no país de acolhimento são valorizadas. Por isso mesmo se começa a tornar claro que a certificação de competências e o acesso a formação complementar, assim como aprender a falar, a ler e a escrever na língua do país que os recebeu, são os maiores desafios que se colocam à integração social plena dos milhares de imigrantes e refugiados que chegam à Europa ano após ano.” (VIAAS - Vias de Interculturalidade na Área do Asilo, 2008:8)

Vive-se ainda muita resistência por parte das empresas em aceitar a diversidade e com isso, deixam de aproveitar essa condição como um diferencial positivo e agregador de valor no desenvolvimento dos seus negócios (Góis *et al*, 2018). O preconceito como obstáculo é um acontecimento difícil de se provar, vejamos a próxima reflexão:

“As questões do preconceito racial e étnico também deviam ser apresentadas como obstáculos, por parte de empregadores, chefias e colegas. Apesar do não reconhecimento formal destas práticas por parte, designadamente, das entidades responsáveis pelo recrutamento, persistem formas de relacionamento entre os cidadãos nacionais e os imigrantes e/ou portugueses de origem estrangeira em que estes últimos são remetidos para as posições mais instáveis e precárias do mercado de trabalho nacional” Góis *et al* (2018:67-68)

É nítido a existência de vários obstáculos para uma integração laboral que aproveite com sucesso as qualificações e também as experiências profissionais trazidas pelos migrantes qualificados

do seu país de origem. Desta forma, sim, é sentido por parte destes atores, um constrangimento na participação em todos os setores, ou seja, político, social e económico. Góis e Marques (2012:67) assinalam este assunto em:

“a diversidade das experiências sentidas por imigrantes que partilham níveis de qualificação semelhantes constitui-se como uma dificuldade no desenvolvimento de medidas de auxílio à integração, as quais deveriam ser dirigidas de forma indiferenciada (mas personalizada) a todos os imigrantes qualificados. Com efeito, a capacidade de os imigrantes qualificados participarem nos diferentes sistemas funcionais da sociedade portuguesa encontra-se condicionada pela forma desigual como o Estado, a sociedade e o mercado de trabalho (isto é, o sistema político, o sistema social e o sistema económico) constroem as opções de participação dos cidadãos, de diversos grupos nacionais, nos mesmos sistemas funcionais.”

Por este motivo, a problemática da integração dos migrantes qualificados no mercado de trabalho qualificado deve ser objeto de políticas de integração, estratégias e ação, com intuito de gerar uma gestão mais eficaz da demanda e da oferta migrante de mão de obra, sendo capaz de processar uma correspondência entre as habilidades dos migrantes com as necessidades do mercado de trabalho a nível local e nacional. Desse modo, seria evitado uma grande perda de talentos uma vez que o país recebe inúmeros migrantes qualificados:

“É no mercado secundário que a maioria dos/as trabalhadores/ as migrantes se incorporam, caracterizando-se este por um recrutamento que não se baseia nas qualificações, sem grandes perspectivas de mobilidade laboral, cumprindo uma função “disciplinadora” da força de trabalho local, forçando a redução dos salários gerais ou nivelando-os por baixo, dumping social, e com um estatuto jurídico temporário ou irregular (Peixoto, 2008)” (Malheiros, 2013:125)

Segundo o *Estudo Prospectivo sobre Imigrantes Qualificados em Portugal*, Góis e Marques (2007:57), “Esta ausência (na prática) de políticas positivas de atracção de profissionais altamente qualificados, por parte de Portugal, é um exemplo concreto da falta de um investimento essencial que condicionará o desenvolvimento futuro do país”.

Não obstante, importante inferirmos que a não inserção no mercado de trabalho qualificado não é somente responsabilidade dos empregadores, da discriminação, da burocracia ou de qualquer outro fator. É igualmente indispensável a disposição do migrante que precisa se manter motivado e continuar as diligências em busca da sua inserção laboral qualificada, em busca do seu objetivo.

Se no país de origem várias vezes é complicado conquistar uma vaga de trabalho qualificada, deve-se ter em consideração, uma vez em um país novo, provavelmente o migrante encontrará um

percurso mais complexo, demorado e desgastante. Por esta razão, não podemos deixar de citar que a integração no mercado de trabalho também se trata de uma via de mão dupla.

Outrossim, é significativo existir em conjunto uma rede de apoio durante todo esse processo de modo a contribuir com a adequada integração dos migrantes à sociedade de acolhimento, quais sejam, os Gabinetes de Inserção Profissional (GIP), o Instituto do Emprego e Formação Profissional (IEFP), as associações de migrantes, as universidades, entre outros. Além disso, devem os serviços de atendimento, formação e orientação aos migrantes, ter técnicos devidamente preparados para o trabalho com essa população, nomeadamente uma orientação sustentada e em parceria com entidades laborais, no sentido de criar oportunidade de inserção no mercado de primário. Portanto, uma das áreas de trabalho no âmbito deste fenómeno consiste no envolvimento e sensibilização dos empregadores, sejam públicos ou privados.

O objetivo, inclusive do presente trabalho em pequena amostra, é ter o conhecimento de quem são esses migrantes qualificados, qual a sua área de formação e qual a sua experiência profissional, para assim, refletir sobre medidas específicas em relação aos profissionais e sua integração laboral na área das habilitações académicas, diminuindo o subaproveitamento de talentos da forma realizada atualmente. Comprovamos essa importância na passagem a seguir:

“De uma sociedade do conhecimento ao conhecimento sobre a sociedade (...) frequente desaproveitamento da informação existente relativa aos imigrantes altamente qualificados, associada à dificuldade de obter junto das entidades gestoras das bases de dados que contém informação relevante sobre este grupo de imigrantes, dificulta a produção de conhecimento atualizado sobre a evolução do número de imigrantes qualificados em Portugal e sobre o seu processo de integração. A coordenação da disponibilização da informação existente sobre este tipo de imigrantes permitiria um conhecimento mais aturado da dimensão real da imigração altamente qualificada em Portugal, o qual, por sua vez, possibilitaria um melhor conhecimento sobre as qualificações disponíveis ou subaproveitadas no mercado de trabalho português e o desenvolvimento de programas de ação dirigidos em particular aos imigrantes altamente qualificados permitindo a coordenação das políticas para o aproveitamento racional dos recursos disponibilizados pela imigração altamente qualificada em Portugal.” (Góis e Marques, 2014:139)

Assim sendo, para Peixoto (2007:230) é fundamental Portugal, a fim de evitar mais desperdício de tempo, capital humano e financeiro, bem como evitar a marginalização e exclusão de parte da população residente de um local, investir fortemente em:

“Estudo e planificação das necessidades de mão-de-obra qualificada, por sector, no futuro, como base para uma política pró-activa de imigração. Este estudo deverá definir cenários para o tipo de actividades e recursos humanos que deverão existir no país, a mais ou menos longo prazo. Mesmo que essa definição seja complexa deve ser levado em conta que existe actualmente uma competição mundial por recursos qualificados e que Portugal se deve posicionar nessa discussão”.

Não permanecem dúvidas sobre como essa temática é extremamente atual e complexa, relevante e sensível, consistindo em tema a ser cuidado pelo Pacto Global para a Migração (2018:25) que determinou como comprometimento:

“We commit to invest in innovative solutions that facilitate mutual recognition of skills, qualifications and competences of migrant workers at all skills levels, and promote demand driven skills development to optimize the employability of migrants in formal labour markets in countries of destination and in countries of origin upon return, as well as to ensure decent work in labour migration”.

Tendo isto em vista, por fim, reforçamos novamente a necessidade urgente de serem desenvolvidas políticas adequadas, bem como a sua implementação para a integração profissional de migrantes qualificados e, ainda, ser imprescindível contemplar a participação da sociedade, das organizações empregadoras, do setor público e das diversas instituições de ensino.

“Portugal pode aproveitar este espaço de mobilidade migratória para captar talento e empreendedores qualificados. As migrações permitem novos investimentos, atividades, serviços e movimentos económicos. É possível, através dos fluxos migratórios, alcançar novos mercados, com produtos diferenciados e novos públicos e sedimentar relações económicas mais profundas. Os migrantes são portadores de conhecimento, redes e competências de trabalho. Portugal pode aumentar os benefícios provenientes deste ambiente, geradores de riqueza e indutores de emprego.” (ACM, 2015:24)

CAPÍTULO 3: ENQUADRAMENTO METODOLÓGICO DO ESTÁGIO

Referimos, mais uma vez, que no âmbito do estágio do Mestrado em Educação, especialização em Formação, Trabalho e Recursos Humanos da Universidade do Minho, para além da observação do trabalho desenvolvido diretamente no atendimento no âmbito de um CLAIM, tomamos por objeto de investigação/intervenção a integração laboral dos migrantes qualificados nacionais de países terceiros, nomeadamente da população oriunda do Brasil, recorrendo para tal para outros meios para além da instituição de estágio. Nesse sentido, tornou-se necessário definir a metodologia de investigação e os respetivos instrumentos metodológicos para coletarmos e analisarmos informações para a respetiva investigação.

Sendo assim, neste capítulo são abordados o paradigma compreensivo-interpretativo, o método de estudo de caso e as técnicas de recolha de dados, além de apresentar também as atividades realizadas, o plano de tratamento dos dados e os materiais utilizados e as limitações do processo.

3.1 Definição do paradigma de investigação

Um paradigma é um conhecimento produzido por uma reflexão sobre um grupo de pesquisas em um determinado campo científico e assim, serve como modelo para novas pesquisas. Os paradigmas na perspectiva de Kuhn (1962:13) são “as realizações científicas universalmente reconhecidas que, durante algum tempo, fornecem problemas e soluções modelares para uma comunidade de praticantes de uma ciência.”

A presente investigação inscreve-se no paradigma compreensivo-interpretativo porque foi investigado o mundo empírico relacionando com contextos, pessoas, grupos e documentos específicos. Morgardo (2012:41) nos diz que esse paradigma:

“(…) orientado para a prática, “as noções de explicação, predição e contro do paradigma positivista” são substituídas pelas “noções de compreensão, significado e ação”, o que permite entrar no mundo pessoal dos sujeitos e compreender os significados e os sentidos atribuem às situações.”

Desta forma, o objeto de análise é o comportamento e os significados que o ator atribui, quer dizer, a interpretação dos fatos do quotidiano. As investigações qualitativas privilegiam, essencialmente, a compreensão dos problemas a partir da perspectiva dos sujeitos da investigação.

Como refere Serrano (2004:32) interessa “conhecer as realidades concretas nas suas dimensões reais e temporais, o aqui e o agora no seu contexto social”. Deste modo, neste trabalho, a

intenção foi compreender o problema social da integração do migrante, nomeadamente no mercado de trabalho qualificado português de migrantes oriundos de países terceiros com ensino superior, perceber qual é o seu perfil, percurso e os principais obstáculos enfrentados.

3.2 Definição do método de investigação

Entendemos por método o caminho a desenvolver e produzir conhecimento. O método escolhido para desenvolver este projeto de investigação foi o *estudo de caso*. Para Stake (2007:18) “O caso é uma coisa específica, uma coisa complexa e em funcionamento”. Assim, aproximamos o nosso estudo deste método, por várias ordens de razão: estudamos o caso específico dos migrantes brasileiros com habilitações de ensino superior e sua relação com mercado de trabalho quer a partir de uma instituição concreta de apoio ao migrante, quer de um grupo de migrantes brasileiros constituído para o efeito desta investigação.

Acresce que consideramos o foco de estudo a ser investigado como único e singular e, ainda, sem qualquer pretensão de generalizar os seus resultados. Para Bell (1997:23) “A grande vantagem deste método consiste no facto de permitir ao investigadora possibilidade de se concentrar num caso específico ou situação e de identificar, ou tentar identificar, os diversos processos interactivos em curso.”.

Procuramos, desse modo, perceber melhor a problemática, para assim procurar indicar reflexões e respostas com intuito de provocar melhorias para o processo de integração profissional e, por sua vez, social. Mas também, enriquecer o conteúdo de investigação sobre o tema das migrações. Nestido, registamos o nosso interesse intrínseco neste caso particular e esse estudo permitiu compreender melhor o quadro singular da problemática investigada. Tal como refere Stake (2007:19) “teremos um problema de investigação, uma perplexidade, uma necessidade de compreensão global, e sentiremos que poderemos alcançar um conhecimento mais profundo se estudarmos um caso particular”.

De acordo com Bogdan e Biklen (1994:89) o plano de estudo de caso vai do macro para o micro:

“O plano do estudo de caso pode ser representado como um funil. Num estudo qualitativo, o tipo adequado de perguntas nunca é muito específico. O início do estudo é representado pela extremidade mais larga do funil: os investigadores procuram locais ou pessoas que possam ser objecto do estudo ou fontes de dados e, ao encontrarem aquilo que pensam interessar-lhes, organizam então uma malha larga, tentando avaliar o interesse do terreno ou das fontes de dados para os seus objectivos.”

Por fim, reforçamos que este estudo de caso teve início nas informações recolhidas através de uma instituição concreta, onde realizamos o estágio e foi aprofundado através do estudo de um grupo de pessoas envolvidas direta e indiretamente no mesmo através de diferentes técnicas de investigação como a realização de entrevistas, inquérito por questionário e grupo de discussão, análise de documentos e também bibliografia existente.

3.3 Técnicas de recolha de dados

Com a finalidade de operacionalizar esta pesquisa, utilizamos quatro técnicas de investigação que julgamos serem apropriadas e complementares para este estudo, quais sejam: análise documental, entrevista semiestruturada, inquérito por questionário e grupo de discussão. Em seguida passamos a apresentar e refletir sobre as técnicas empregadas.

3.3.1 Análise documental

Iniciamos o trabalho de investigação com a técnica de análise documental que se traduziu na análise do máximo de conteúdo adequado e existente para ter conhecimento do que está a ser investigado. Ou seja, significa reduzir as informações dos documentos para poder armazená-las e consultá-las quando necessário.

O autor Bardin (1977:45) afirma que a análise documental é “uma operação ou um conjunto de operações visando representar o conteúdo de um documento sob a forma diferente do original, a fim de facilitar num estado ulterior, a sua consulta e referência”.

Essa técnica é a fase preliminar para construir uma base de dados para o trabalho. Em vista disso, como o seu nome mesmo indica, recorreremos na presente pesquisa à análise dos seguintes documentos:

- Bibliografia sobre o assunto de modo a dar base para o enquadramento teórico;
- Notícias divulgadas acerca do tema migração;
- Documentos internacionais como “Migração e a Agenda 2030” e o “Pacto Global para as Migrações”;
- Legislação sobre o assunto;

- o Dados estatísticos do Serviço de Estrangeiros e Fronteiras (SEF), do Observatório das Migrações (OM), do Instituto do Emprego e Formação Profissional (IEFP), do Instituto Nacional de Estatística (INE).

Stake (2007:84) salienta que “Recolher dados através do estudo de documentos segue a mesma linha de pensamento que observar ou entrevistar. É preciso termos a mente organizada e, no entanto, aberta a pistas inesperadas”. Reforçamos que essa técnica nos acompanhou do início ao fim desta investigação.

À vista disso, a técnica direta de análise de documentos foi imprescindível para podermos compreender toda informação sobre o tema, realizando uma revisão da literatura, da legislação, entre outros documentos considerados autênticos para este trabalho e por documento “entendemos todo o material informativo acerca de um determinado fenómeno que existe independentemente da ação do investigador” (Caixeiro, 2014:384).

Conseguimos assim, ter uma visão mais aprofundada da realidade existente a respeito do movimento migratório, dos migrantes com qualificação profissional e a temática de integração social e laboral.

3.3.2 Entrevista semiestruturada

Ferreira (1986:165) declara que “Toda a acção de pesquisa se traduz no acto de perguntar. Isto é válido para todo o questionamento científico. Por isso todas as regras metodológicas têm como objectivo exclusivo o de esclarecer o modo de obtenção de respostas.” Nas Ciências Sociais a informação entra num sistema metodológico, hipotético e verificador, destinando-se a produzir conhecimento científico.

Sobre a técnica de entrevista na investigação qualitativa, Bogdan e Biklen (1994:134) destacam o seguinte:

“Em investigação qualitativa, as entrevistas podem ser utilizadas de duas formas. Podem constituir a estratégia dominante para a recolha de dados ou podem ser utilizadas em conjunto com a observação participante, análise de documentos e outras técnicas. Em todas as situações, a entrevista é utilizada para recolher dados descritivos na linguagem do próprio sujeito, permitindo ao investigador desenvolver intuitivamente uma ideia sobre a maneira como os sujeitos interpretam aspectos do mundo.”

Neste trabalho, a técnica de entrevista utilizada foi a da segunda forma mencionada, ou seja, em conjunto com outras técnicas que veremos neste capítulo. Dentre os tipos de entrevista existentes, foi escolhido o tipo de entrevista semiestruturada que possui um guião pré-elaborado de questões com

uma certa ordem que pode ser alterada no decorrer da entrevista para um melhor aproveitamento da mesma.

Segundo Quivy e Campenhoudt (1992:194):

“A entrevista semidirectiva, ou semidirigida, é certamente a mais utilizada em investigação social. É semidirectiva no sentido em que não é nem inteiramente aberta, nem encaminhada por um grande número de perguntas precisas. Geralmente, o investigador dispõe de uma série de perguntas- guias, relativamente abertas, a propósito das quais é imperativo receber uma informação da parte do entrevistado. (...) Tanto quanto possível, «deixará andar» o entrevistado para que este possa falar abertamente, com as palavras que desejar e na ordem que lhe convier. O investigador esforçar-se-á simplesmente por reencaminhar a entrevista para os objectivos, cada vez que o entrevistado deles se afastar, e por colocar as perguntas às quais o entrevistado não chega por si próprio, no momento mais apropriado e de forma tão natural quanto possível.”

Esta técnica foi escolhida porque o trabalho procurou apreender as características, histórias, opiniões e expectativas no processo de migração e *entrada* no mercado laboral, junto de responsáveis de instituições de apoio aos migrantes. Houve a tentativa de ouvir também o lado das instituições de ensino e dos empregadores, porém não obtivemos sucesso nos contactos, não sendo possível trazer a voz desses setores para o nosso estudo.

Dessa forma, realizamos 4 entrevistas e contruímos um guião base sendo adaptado de acordo com o entrevistado (ver apêndices 1, 2, 3 e 4) com intuito de ser o orientador da mesma, preservar o foco da pesquisa e absorver o máximo possível daquele que estava a conceder a entrevista, vejamos:

“As técnicas de entrevista devem ser compreendidas como o conjunto dos meios necessários e empregues de forma sistemática por E. para levar a bom termo uma entrevista. Quer dizer, para assegurar que o inquirido se exprima o mais completamente possível sobre o tema que lhe tenha sido proposto.” Ghigione e Matalon (1993:98)

Sobre o guião Bogdan e BiKlen (1994:108) nos dizem “(...) os guiões são utilizados sobretudo para recolher dados em vários locais susceptíveis de serem comparados. Se, em cada local ou cada sujeito, são recolhidos dados semelhantes, podem fazer-se afirmações respeitantes à distribuição dos factos reunidos”.

Em “*Artes de entrevistar: composição, criatividade e improvisação a duas vozes*”, Ferreira explica:

“Um bom entrevistador quererá sempre que o seu entrevistado produza descrições e expresse pontos de vista que vão além da contagem superficial do fenómeno, utilizando técnicas para assisti-lo e pô-lo o mais confortável e à-vontade possível numa situação que, para ele, como vimos, não é usual.” (2014:176)

Assim, como referimos foram realizadas quatro entrevistas das quais três foram instituições por trabalharem diretamente com a questão da migração, sendo localizadas em duas cidades a norte do país e uma em Lisboa. E, uma entrevista a um investigador de Coimbra com vasta experiência na área a ser estudada. Estas entrevistas decorreram no início da investigação, por sugestão da acompanhante de estágio, com intenção de explorar esta realidade e de melhor preparar a recolha da informação junto da população migrante.

Vale informar que os contactos com as instituições para solicitação das entrevistas foram facilitados pela acompanhante de estágio, através de contacto por *e-mail* e as entrevistas ocorreram em dias diferentes. A primeira entrevista foi a mais longa e teve duração de 1h:36m, a segunda contou com 0h:33m, a terceira com total de 0h:44m e, a duração da última entrevista foi de 0h:32m. Todas as entrevistas foram gravadas com uso de gravador de um telemóvel e com consentimento dos participantes para posterior transcrição e análise do conteúdo, sendo garantido o anonimato e confidencialidade na apresentação da informação.

As entrevistas com as instituições foram realizadas nas suas respectivas instalações e, por isso, foi necessário fazer deslocamentos as outras cidades do Norte e a Lisboa, e a entrevista com o investigador foi feita de forma *online* através do *software Skype*. Reforçamos que as entrevistas são anónimas e confidenciais e seus dados serão apenas aproveitados para fins deste trabalho. Assim, após realização das entrevistas, realizamos as transcrições das mesmas e atribuímos um código (tabela 5) para em seguida ser objeto de análise do seu conteúdo.

Tabela 5: Codificação das entrevistas

Entrevista	Sexo	Área de Formação	Código
Primeira entrevista	M	Educação	Instituição 1
Segunda entrevista	M	Ciências Sociais	Investigador
Terceira entrevista	F	Ciências Sociais	Instituição 2
Quarta entrevista	M	Estudos Africanos	Instituição 3

Além disso, trata-se de uma técnica adequada ao método escolhido, qual seja, o estudo de caso. Neste sentido, segundo Tuckman (2005:516) as fontes de recolha de dados nesse processo podem ser: "(I) Entrevistas a diversas pessoas ou participantes na situação, que estão envolvidas no fenómeno em estudo; (II) Documentos, tais como actas de encontro, relatos de jornais, autobiografias ou testemunhos; (III) Observação dos fenómenos em acção".

3.3.3 Inquérito por Questionário

Numa fase posterior, de aprofundamento do estudo sobre migrações e também com as informações recebidas das entrevistas, concebemos um inquérito por questionário destinado aos migrantes qualificados de nacionalidade brasileira. Para Ghiglione e Matalon (1993:08) “O inquérito pode ser definido como uma interrogação particular acerca de uma situação englobando indivíduos, com o objectivo de generalizar.”.

O inquérito por questionário foi adotado por ser uma técnica de simples execução e que permite inquirir um maior número de pessoas. Ele possibilita também comparar perguntas e respostas, e um tratamento de carácter mais quantitativo.

Escolhemos o formato de questionário *online* construído através do *google forms*, sem campo para identificação do participante, ou seja, anónimo, porém com um campo opcional para indicar o contacto de *e-mail* e ser convidado a colaborar, posteriormente, numa outra fase da pesquisa.

Importante explicarmos que o presente estudo de caso era inicialmente a problemática dos migrantes qualificados em um CLAIM em concreto. No entanto, durante a *observação não participante* dos atendimentos aos migrantes, foi detectado uma dificuldade, qual seja, a população migrante qualificada não estava procurando este serviço. A maioria dos atendimentos observados no CLAIM era de migrantes oriundos de países terceiros porém sem ensino superior, com apenas o 12º ano de escolaridade. É a principal razão para procurarem o serviço foi com relação a legalização da sua situação em território português.

Por este motivo, decidimos fazer uso da técnica do inquérito por questionário a fim de atingir a população público-alvo com as características que desejávamos, mas fora do CLAIM. Isto posto, o questionário foi enviado aos poucos para migrantes brasileiros qualificados que fomos tomando conhecimento, através principalmente de grupos nas redes sociais e indicação da rede de amigos ou de migrantes que participavam do questionário, durante um período de quase três meses.

Quivy e Campenhoudt (1992:190) entendem inquérito por questionário como:

“colocar a um conjunto de inquiridos, geralmente representativo da população, uma série de perguntas relativas à sua situação social, profissional ou familiar, às suas opiniões, à sua atitude em relação a opções ou a questões humanas e sociais, às suas expectativas, ao seu nível de conhecimentos ou de consciência de um acontecimento ou de um problema, ou ainda sobre qualquer outro ponto que interesse dos investigadores.”

O questionário foi formulado para ser simples e responder algumas questões deste trabalho, quais sejam, conhecer o perfil dos migrantes, sua formação, sua situação laboral, seu tempo de experiência profissional no país de origem, os motivos para escolherem Portugal, entre outros.

As perguntas do inquérito foram construídas com base na leitura feita da literatura disponível sobre o assunto e, também, nos questionários já realizados com migrantes pelo Observatório das Migrações. O questionário construído (ver apêndice 5) foi do tipo misto, incluindo perguntas abertas, aquelas com liberdade de resposta, e fechadas, aquelas que há uma limitação onde deve escolher uma das respostas apresentadas, com um total de 24 (vinte e quatro) perguntas.

De referir que ao finalizarmos a elaboração das perguntas do questionário, realizamos um pré-teste com 03 (três) migrantes com o perfil desejado a inquirir para percebermos se havia dúvidas no momento de responder ou possíveis melhorias a serem feitas. Sobre este ponto, destacamos:

“Quando uma primeira versão do questionário fica redigida, ou seja, quando a formulação de todas as questões e a sua ordem são provisoriamente fixadas, é necessário garantir que o questionário seja de facto aplicável e que responda efectivamente aos prolemas colocados pelo investigador. O conjunto destas verificações constituem os pré-testes (...)” (Ghiglione e Matalon, 1993:172)

Em seguida, com *feedback* positivo e sem haver necessidade de mudanças, o questionário foi enviado por meio eletrónico para os migrantes responderem. De salientar, novamente, a razão por terem participado apenas migrantes qualificados de origem brasileira: com o estudo da bibliografia, observação na instituição de estágio e também com base nas entrevistas realizadas, verificamos que seria interessante inquirir apenas uma nacionalidade de migrantes, neste caso, a brasileira. A comunidade oriunda do Brasil é a maior presente em Portugal como vimos no capítulo 2 segundo dados oficiais e, também veremos no próximo capítulo de apresentação dos resultados. Por este motivo, foi a escolhida para ser objeto de um estudo mais aprofundado.

Sendo assim, conseguimos nessa fase da pesquisa a participação de um total de 72 (setenta e dois) brasileiros com habilitações académicas de nível superior. Dessa amostra, há um percentual maior de pessoas do sexo feminino com 76%, restando com isso apenas 24% dos participantes do sexo masculino e podemos ver outras características na tabela 6.

Tabela 6: Características participantes do inquérito por questionário

Característica	Valor absoluto
Sexo	
Feminino	55
Masculino	17
Idade	
< 25	3
25 - 34	35
35 - 44	28
45 - 54	4
55 - 64	2
Característica da migração	
Familiar	40
Individual	32
Nível de Escolaridade	
Licenciatura	31
Pós-graduação	27
Mestrado	11
Doutoramento	3

Portanto, o inquérito por questionário foi realizado com migrantes qualificados no intuito de ouvir a parte fulcral da pesquisa de maneira a compreender melhor a realidade dessa migração, suas peculiaridades e movimentos.

3.3.4 Grupo de Discussão

A quarta e última técnica de recolha de dados escolhida foi o grupo de discussão. Sentimos que após termos realizado o inquérito por questionário, algumas questões surgiram e tornaria mais aprofundado o estudo ter mais esta etapa, qual seja, ouvir de perto os seus personagens principais:

“As opiniões de grupo (Gruppenmeinungen) não são formuladas, mas apenas atualizadas no momento da entrevista. Em outras palavras: as opiniões trazidas pelo grupo não podem ser vistas como tentativa de ordenação ou como resultado de uma influência mútua no momento da entrevista. Essas posições refletem acima de tudo as orientações coletivas ou as visões de mundo do grupo social ao qual o entrevistado pertence.” (Weller, 2006:245)

Podemos compreender melhor a definição do que é a técnica de grupo de discussão segundo Silva, Veloso e Keating (2014:177) que nos dizem:

“Focus group, também designado como grupo de discussão, é uma técnica que visa a recolha de dados, podendo ser utilizada em diferentes momentos do processo de investigação. Morgan (1996, 1997), define focus group como uma técnica de investigação de recolha de dados através da interacção do grupo sobre um tópico apresentado pelo investigador. Tal definição, segundo o autor, comporta três componentes essenciais: os focus group são um método de investigação dirigido à recolha de dados; localiza a interacção na discussão do grupo como a fonte dos dados; e, reconhece o papel activo do investigador na dinamização da discussão do grupo para efeitos de recolha dos dados.”

Desse modo, como aconteceu na aplicação da técnica da entrevista, no grupo de discussão também empregamos uso de um guião (ver apêndice 6) como direcionador da sessão de discussão, não como roteiro fixo, mas para essencialmente termos critérios e questões a serem seguidas:

“O tópico-guia de um grupo de discussão não é um roteiro a ser seguido à risca e tampouco é apresentado aos participantes para que não fiquem com a impressão de que se trata de um questionário com questões a serem respondidas com base em um esquema perguntas-respostas estruturado previamente. Porém, isso não quer dizer que não existam critérios para a condução dos grupos de discussão.” (Weller, 2006:249)

Podemos citar algumas vantagens desta técnica como a interação de todos os participantes, a flexibilidade, a liberdade de expressão e a produção do saber científico. Por outro lado, como qualquer outro meio de recolha de dados, possui limitações como por exemplo dificuldade na seleção dos participantes, características pessoais e humanas e a imprevisibilidade (Santos, 2009:97).

Esta mesma autora ainda faz algumas ressalvas a respeito do papel do investigador e como este deve conduzir um grupo de discussão para se obter um resultado satisfatório, conforme podemos ver em:

“Assim, para que o grupo de discussão possa ter sucesso (e chegar ao fim conservando a totalidade dos elementos com que se iniciou) convirá referir e sublinhar alguns vectores essenciais que dizem respeito ao investigador e que passam, em primeiro lugar, por promover a confiança de todos os participantes, estimular, compreender e aceitar as ideias de todos de modo a integrá-las sem manipular ou cortar o discurso dos actores envolvidos e, em segundo lugar, manter uma postura que, gradualmente, passe de uma não directividade explícita a uma directividade implícita.” (Santos, 2009:97)

Dessa forma, realizamos um grupo de discussão com 05 participantes, sendo 03 do sexo feminino e 02 do sexo masculino. Procuramos constituir um grupo heterogéneo, então além do

equilíbrio com relação ao sexo, tivemos a participação de migrantes com motivações e áreas de formação diferentes.

A seleção desses participantes foi feita a partir do inquérito por questionário onde a última pergunta era na verdade um pedido que se desejassem participar da próxima etapa da pesquisa, deixassem o *e-mail* para futuro contacto. Nesse momento, encontramos alguma dificuldade porque apesar de 32 pessoas deixarem o *e-mail* para contacto, (a) poucas deram um retorno ao *e-mail* enviado, (b) algumas deram retorno informando que não teriam disponibilidade de tempo, (c) e, entre os que estavam mais abertos, dificuldade para conciliar dia e horário.

Por este motivo, embora tivéssemos a intenção de realizar dois grupos com 5 ou 7 participantes, somente um grupo de 5 participantes foi viável. Com algumas trocas de *e-mails*, conseguimos agendar um dia e um horário confortável para todos. No dia marcado, foi assinado um termo de anonimato e confidencialidade (ver apêndice 7) para a discussão ser gravada. A sessão do grupo teve duração de 1h:39m, na mesma semana procedemos a transcrição da mesma e abaixo na tabela 7, é possível reconhecer o perfil dos participantes.

Tabela 7: Características participantes do grupo de discussão

Característica	Valor absoluto
Sexo	
Feminino	3
Masculino	2
Idade	
25-29	1
30-34	3
35-39	1
Estado civil	
Solteiro	2
Casado	3
Área de formação	
Administração	1
Comunicação	1
Psicologia	2
Sistemas de Informação	1

Tabela 7: Características participantes do grupo de discussão (Continuação)

Característica	Valor absoluto
Motivação para migrar	
Acompanhar esposa que veio estudar	1
Acompanhar marido que conseguiu trabalho	1
Estudar - mestrado	2
Estudar - doutoramento	1

O intuito do grupo foi observar e registrar pontos de vista dos migrantes sobre temas que consideramos importantes para o presente estudo de forma mais intensa. Neste caso, a partir da interação com o recurso do grupo de discussão foi possível, designadamente, compreender as vivências desses migrantes no processo migratório, suas motivações e experiência profissional e pessoal no novo país, suas percepções de obstáculos enfrentados, etc.

E, assim como fizemos com as entrevistas, após a transcrição da gravação do grupo de discussão, atribuímos um código para posteriormente ser cuidado na análise dos dados (tabela 8).

Tabela 8: Codificação do grupo de discussão

Grupo de Discussão	Código	Sexo	Área de Formação
	Participante 1	F	Psicologia
	Participante 2	F	Comunicação
	Participante 3	F	Psicologia
	Participante 4	M	Administração
	Participante 5	M	Sistemas de Informação

Um fator que acreditamos ser mais interessante dessa técnica é que ela permite uma abordagem diferente se comparado à entrevista ou ao questionário. Como estão em um pequeno grupo conseguem se sentir acolhidos entre seus pares e em interação responder aos itens propostos de um jeito mais livre:

“A técnica do focus group permite empreender o tipo de exploração comum às entrevistas individuais e, simultaneamente, proporciona a oportunidade de ouvir, conhecer e perceber as opiniões e posições do outro, e que tenderiam a não ser expressas no contexto de uma entrevista estandardizada em que a situação comunicacional necessária à recolha da informação desejada é artificialmente construída. Isto é, assume-se que, no âmbito de uma entrevista em grupo, o imigrante se encontre mais disponível para, em resultado da interação com outros imigrantes e de um maior à-vontade, resultante da partilha de um mesmo espaço físico com outros imigrantes que poderão encontrar-se na mesma situação, expressar o seu ponto de vista sobre as temáticas discutidas.” (Góis e Marques, 2007:101)

3.4 Descrição das Atividades

O processo de investigação e de estágio é bastante intenso e engrandecedor. Durante o processo de investigação deste trabalho foram realizadas outras atividades para além das de investigação, todas descritas abaixo:

- a. Acompanhamento sempre como observadora dos atendimentos aos migrantes. Com uma soma final de 40 atendimentos e de duração média de uma hora cada.
- b. Leitura de extensa bibliografia correspondente ao tema da pesquisa
- c. Participação em eventos e workshops:
Nome da Cidade X Economia Social
Conferência Play 4 equality
Seminário sobre refugiado: Título
Fórum de Inovação Social Nome da Cidade X
Formação Institucional (instituição de estágio)
- d. Identificação das dificuldades enfrentadas pelas instituições
- e. Realização de entrevistas aos vários intervenientes envolvidos na situação
- f. Realização de inquérito por questionário
- g. Realização de grupo de discussão
- h. Contacto com instituições para ter conhecimentos do serviço prestado e possíveis dados registados acerca da população migrante qualificada (Câmara Municipal, GIPs, etc)
- i. Visita ao CNAIM da Cidade Y para observação não participante dos atendimentos aos migrantes no setor de triagem em 14 de fevereiro com duração de 5 horas.
- j. Reuniões regulares com a acompanhante de estágio para orientação das atividades e apoio na pesquisa. Bem como, reuniões com a professora orientadora do presente relatório.

3.5 Plano de tratamento e análise dos dados

3.5.1 Análise de conteúdo

Krippendorff, (1980:21) define análise de conteúdo como “uma técnica de investigação que permite fazer inferências válidas e replicáveis dos dados para o seu contexto”.

Esta forma de tratamento se caracteriza por ser uma técnica indireta e será utilizada nesta investigação para organização e a análise do conteúdo alcançado através das técnicas de recolha de dados expostas anteriormente. A análise do conteúdo é indireta, não obstrutiva, permiti tratar grandes volumes de dados, além de aceitar um material não estruturado.

Para Bogdan e Biklen (1994:205), este processo de análise de dados é:

“(…) de busca e organização sistemático de transcrições de entrevistas, de notas de campo, e de outros materiais que foram sendo acumulados, com o objectivo de aumentar a sua própria compreensão desses mesmos materiais e de lhe permitir apresentar aos outros aquilo que encontrou. A análise envolve o trabalho com os dados, a sua organização, divisão em unidades manipuláveis, síntese, procura de padrões, descoberta dos aspectos importantes e do que deve ser aprendido e a decisão sobre o que vai ser transmitido aos outros. Em última análise, os produtos finais da investigação constam de livros, artigos, comunicações e planos de acção. A análise de dados leva-o das páginas de descrições vagas até estes produtos finais”

Por conseguinte, a análise de conteúdo passa por três fases segundo Bardin (1977:95), quais sejam: “1) a pré-análise; 2) a exploração do material; 3) o tratamento dos resultados, a inferência e a interpretação.”

Para realizar a análise primeiramente fizemos um filtro para retirar o que não era relevante para a pesquisa. Em seguida, analisamos os dados procurando diagnosticar regularidades para podermos construir categorias, que se apresentam na tabela que se segue:

Tabela 9: Categorias para análise de conteúdo

Categorias	
Caracterização do público-alvo	Inquérito por questionário; Grupo de discussão

Tabela 9: Categorias para análise de conteúdo (continuação)

Categorias	
Reconhecimento de diplomas - obstáculo 1	
Preconceito - obstáculo 2	
Outros obstáculos	
Dificuldades enfrentadas pelas instituições de apoio aos migrantes	
Movimento migratório	Entrevistas;
Mercado de trabalho em Portugal	Inquérito por questionário;
Integração dos migrantes	Grupo de Discussão;
Ausência de programa/apoio específico ao migrante qualificado	Análise documental
Estratégias para integração profissional	
Benefícios para o mercado de trabalho	

Estas categorias nada mais são do que a classificação dos dados recolhidos e, esses dados recolhidos, produzem conhecimento. Neste sentido, Vala (1986:104) nos explica que:

“Trata-se da desmontagem de um discurso e da produção de um novo discurso através de um processo de localização-atribuição de traços de significação, resultado de uma relação dinâmica entre as condições de produção do discurso a analisar e as condições de produção da análise.”

A escolha dessa técnica acontece, principalmente, por ser uma técnica importante e essencial de apoio às técnicas empregadas para recolher os dados quais sejam, análise documental, inquérito por questionário, entrevista e grupo de discussão. Vala (1986:104) considera que “A finalidade da análise de conteúdo será pois efectuar inferências, com base numa lógica explicitada, sobre as mensagens cujas características foram inventariadas e sistematizadas.”

3.5.2 Análise quantitativa

Para podermos responder às necessidades desta investigação e realizar uma análise devida dos dados obtidos através da técnica de inquérito por questionário, recorreremos a análise quantitativa. Segundo Quivy e Campenhoudt (1992:222) “A análise estatística dos dados impõe-se em todos os casos em que estes últimos são recolhidos por meio de um inquérito por questionário”.

Desta maneira, decidimos praticar o tratamento desses dados através do programa *Microsoft Office Excel* sendo dividido da seguinte forma: (a) aplicação dos inquéritos por questionário, (b) recolha e organização dos dados, (c) análise e tratamento dos dados analisando, fazendo uso de gráficos pizza,

gráficos de barras, entre outros, comparando algumas situações apresentadas que chamaram atenção e as percentagens das respostas.

Portanto, consideramos respeitável enfatizar a vantagem e o uso da análise quantitativa para o presente trabalho de investigação:

“(...) a matemática surge como elemento essencial para se poderem medir os resultados. Por vezes questiona-se porque se insiste na quantificação em ciências humanas. A resposta é bastante simples. Com efeito, todos constatamos que o número permite: a precisão; uma maior objetividade; a inferência (avaliação e testes de hipótese).” (Freixo, 2011:140)

3.6 Identificação dos recursos mobilizados e das limitações do processo

Para concluirmos esta etapa do relatório de estágio vamos elencar os recursos que foram necessários para a investigação, ou seja, para garantir a sua viabilidade, como também frisarmos algumas limitações encontradas ao longo do processo investigativo.

Isto posto, os recursos mobilizados para este fim foram os seguintes:

- a. Um computador e acesso a *internet*
- b. Telefone
- c. Impressora
- d. Espaço para a realização do grupo de discussão
- e. Registo dos atendimentos aos migrantes realizados pelas instituições
- f. Livros, artigos e legislação para consulta teórica
- g. Outros documentos pertinentes a pesquisa
- h. Disponibilidade temporal e económica para a realização de deslocação no país.

No final, no que diz respeito às limitações encontradas, escolhemos três principais que sentimos maior desapontamento:

- a. Ausência no próprio CLAIM, onde decorreu o estágio, de população migrante qualificada;
- b. Dificuldade em mobilizar um número maior de participantes para responder o inquérito por questionário, principalmente do sexo masculino;
- c. Dificuldade em conseguir participantes para o grupo de discussão;
- d. Instituições importantes do contexto pesquisado não aceitaram o convite para colaborar com a investigação, nomeadamente uma de natureza municipal e outra do setor laboral, uma empresa privada.

CAPÍTULO 4: APRESENTAÇÃO E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS E DO PROCESSO DE INVESTIGAÇÃO/ INTERVENÇÃO

Importa referir que a apresentação dos dados se organiza por categorias temáticas nas quais mobilizamos os dados provenientes das diferentes fontes, de modo a desenvolver uma visão de conjunto e a construir uma interação entre as perspectivas dos diferentes atores em torno de uma mesma dimensão desta problemática, da inserção profissional do migrante qualificado.

4.1 Perfil social e académico do migrante qualificado

Como mencionamos no capítulo anterior, o inquérito por questionário foi uma das formas de coleta de dados para a presente pesquisa. Desse modo, veremos agora o perfil da população inquirida, qual seja, brasileiros com qualificações académicas de nível superior que estão vivendo em Portugal, além de uma correlação com os dados levantados nas entrevistas e no grupo de discussão, como referimos. Obviamente, esse perfil não é taxativo, mas nos indica características do que vem a ser os migrantes qualificados oriundos do Brasil.

Primeiramente, destacamos o fato de haver uma predominância feminina no movimento migratório e isso é um fator evidenciado também pelos dados oficiais do SEF. Apesar de uma diferença maior entre os sexos no questionário realizado, ele demonstra realmente o que vem acontecendo, ou seja, um aumento da migração feminina e, com referência a comunidade brasileira, Cerdeira *et al* (2013:58) ressalta “A imigração brasileira tem tido, desde sempre, uma componente feminina elevada, frequentemente maioritária, refletindo a importância de trajetórias autónomas entre as mulheres brasileiras.”. Corroborando ainda com essa tendência uma profissional de uma das instituições entrevistadas:

“Temos predominantemente pessoas oriundas do Brasil, temos neste momento 53% das pessoas que procuraram este serviço são mulheres, mas posso lhe dizer que até 2007/2008 não eram, tá bem? mas isto também porque há uma crescente feminilização das migrações.” (entrevista – instituição 2)

Assim, conforme gráfico 3 abaixo, vemos as respetivas percentagens de homens e mulheres que responderam ao inquérito por questionário que aplicamos, quais sejam, 76% dos participantes são do sexo feminino e 24% do sexo masculino.

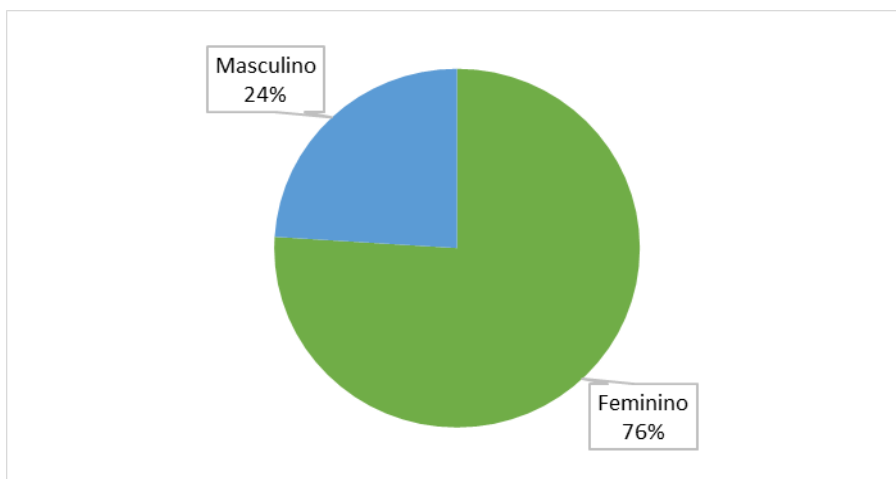


Gráfico 3 – Sexo

Com relação ao perfil etário dos inquiridos (gráfico 4), podemos observar que a maioria está entre os 25 a 44 anos, somando um total de 87%. Dessa maneira, é possível afirmar que os migrantes estão em idade ativa para o trabalho podendo contribuir para a economia do país. Vejamos:

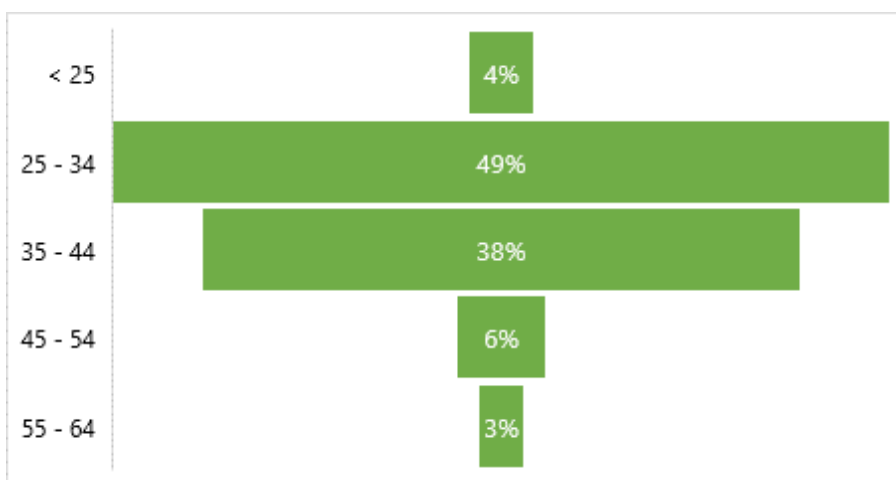


Gráfico 4 – Grupos etários

Em seguida, no gráfico 5, vamos analisar o ano de chegada em Portugal dos migrantes participantes do questionário:

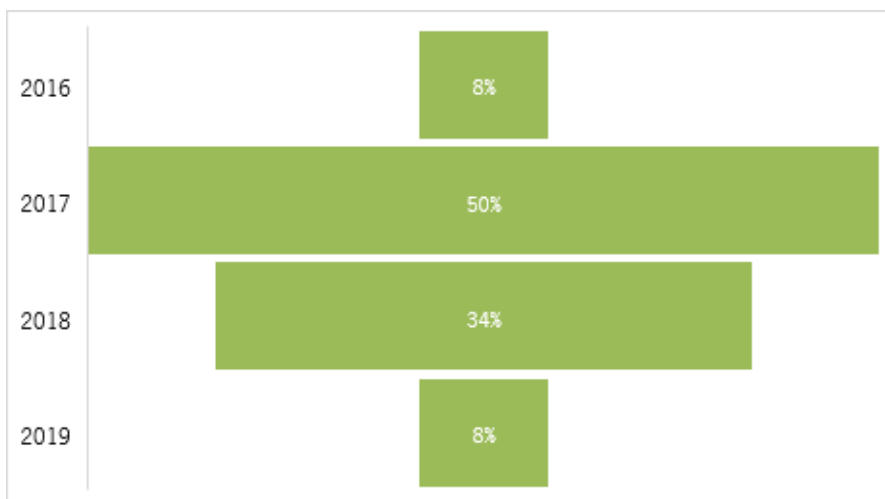


Gráfico 5 – Ano de entrada em Portugal

Verificamos que apenas 6% chegaram em 2016, estando em Portugal pouco mais de 3 anos. A maioria entrou em Portugal em 2017, com 50% e a outra parte significativa em 2018 com 33%. Apenas 8% chegaram no ano a decorrer, 2019.

Com base nos dados do SEFSTAT, 2016 teve um total de 397731 residentes estrangeiros em Portugal, 9000 a mais que 2015. Em 2017, um total de 421711, ou seja, 23980 residentes a mais que o ano anterior. E, 2018, fechou com 480300 estrangeiros residindo legalmente no país, um aumento de 58589 estrangeiros.

Quando falamos em migração, precisamos perceber se esse movimento foi feito de forma individual, quando uma pessoa migra sozinha, ou familiar, quando uma pessoa se desloca com um ou mais acompanhantes, normalmente cônjuge e/ou filhos. No inquérito executado o resultado foi equilibrado, ocorre tanto o perfil familiar, com 44%, quanto o perfil familiar, com 56%. No gráfico 6, apresentamos a informação citada:

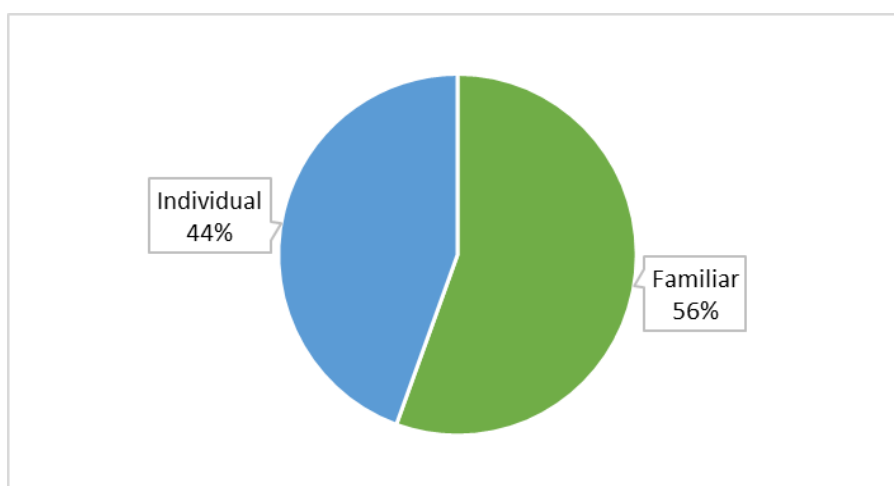


Gráfico 6 – Tipo de imigração

Achamos importante também, perceber se esse movimento migratório é novo ou se o migrante já migrou anteriormente para outro país. Sendo assim, apenas 15% dos participantes viveram em outro país, além do seu país de origem, como encontramos no gráfico 7:

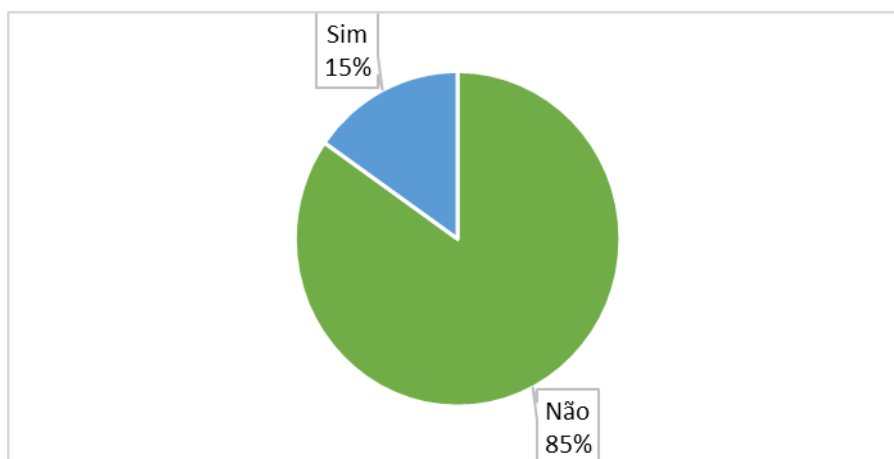


Gráfico 7 – Migração Anterior

Logo após, no gráfico 8, analisamos quais foram os países de destino migratório anteriores a Portugal, quais sejam: Irlanda com 5 migrantes, Canadá com 2 migrantes, Estados Unidos, Bélgica, Reino Unido e França, com um migrante cada.

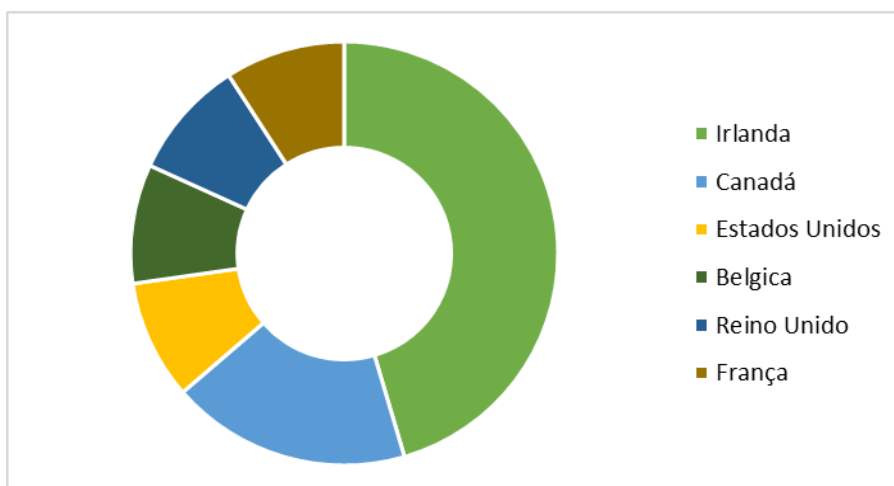


Gráfico 8 – País de destino (Migração Anterior)

Dos participantes do inquérito, 93% já possuem autorização de residência para viver em Portugal, 6% ainda estão no processo para conseguir a autorização e apenas 1% respondeu não ter autorização de residência (gráfico 9). Infelizmente não conseguimos obter informações do motivo para

ainda não terem a referida autorização e também quais foram as vias de regularização desses migrantes.

Como veremos mais a frente, parte dessa população teve os estudos como motivação para a migração para Portugal, então podemos deduzir que essa parte tem autorização de residência por via dos estudos. E também que uma outra parcela trabalha por conta própria em Portugal, portanto, poderíamos dizer que utilizaram a via de regularização do artigo 89 n° 2 da Lei n° 23/2007 (Lei de Estrangeiros) que concede autorização de residência para o exercício de atividade profissional independente, com dispensa de visto de residência (SEF). Mas, deixando claro, são sugestões tendo em vista o que foi estudado previamente de quais seriam as vias de regularização, porém esse dado não foi apurado com este detalhe para o presente trabalho.

Assim, vejamos os dados a respeito da regularização em Portugal:

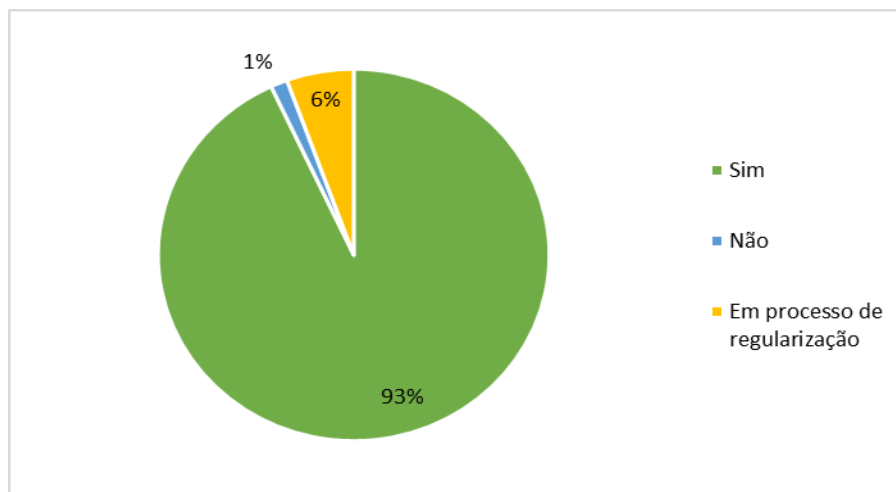


Gráfico 9 – Autorização de Residência

Como o inquérito por questionário foi realizado somente com migrantes que possuíam o nível de escolaridade no mínimo de licenciatura, analisamos quais as áreas de formação académica destes, como conseguimos verificar no gráfico 10. As áreas de destaque são o Direito e a Comunicação empatados com 17% cada, seguidos de profissionais da área de Tecnologia da Informação (T.I.) e Engenharias com 16% com participantes. Em terceiro lugar, encontra-se a área da Educação com formações em diversos campos, como por exemplo, história, matemática, letras e educação física com 12%.

Olhemos para os dados com as principais áreas de formação profissional no próximo gráfico:

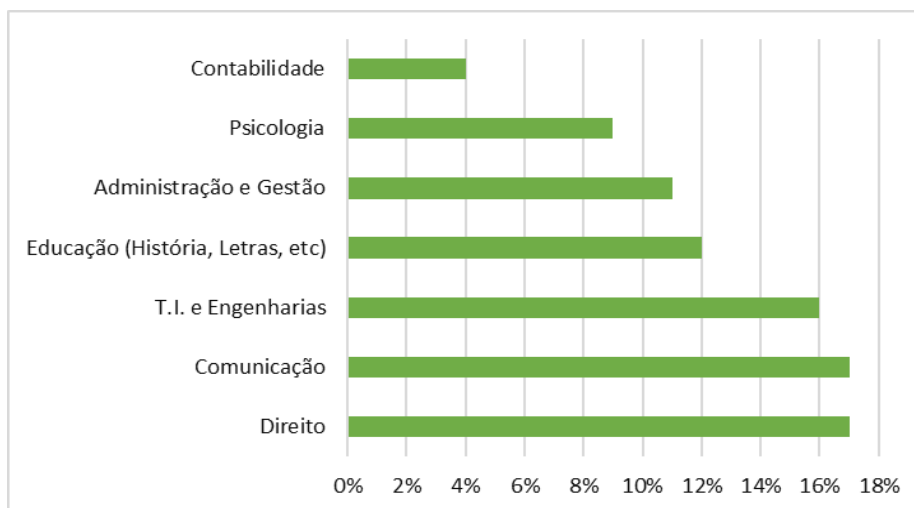


Gráfico 10 – Principais áreas de formação

Para finalizar essa primeira parte de análise do perfil do migrante qualificado que participou do inquérito por questionário, ressaltamos as principais razões para decidirem migrar (gráfico 11) e as principais razões para escolherem Portugal como país de destino (gráfico 12), sempre relacionando com os outros dados coletados na pesquisa.

No primeiro caso, muitas foram as razões levantadas no questionário como justificativa para a migração, em destaque está o fator “segurança” que foi elencado por 32%, sendo compreensível visto que o Brasil possui um índice alto de violência, por isso, sair do Brasil por esta questão independentemente do país de destino. De qualquer modo, Portugal, por outro lado, consegue oferecer aos seus cidadãos uma maior segurança. Após este fator, ou seja, abandonar um país inseguro, destacam-se a “razão profissional” e os “estudos” com 17% cada um, que na verdade, podemos considerá-los motivos complementares.

Quanto à escolha de Portugal esta deve-se basicamente ao “conhecimento/facilidade da língua portuguesa” e também “para estudar”, cada um com 31%. Aqui, verificamos que as principais razões estão relacionadas, pois uma vez existindo o conhecimento da língua, torna-se mais fácil ser o destino de escolha para investir nos estudos.

No entanto, além de destacarmos o fato da maioria ter feito a decisão de migrar por motivo de segurança e Portugal ter sido escolhido pelo conhecimento da língua, os dados apontam para um novo grupo motivado por outras razões, com relevo para a experiência de vida proporcionada pela migração e para como Portugal não é muitas vezes a primeira opção de escolha por parte dos migrantes:

“E assim, que nem a gente fala no nosso caso não foi nem fugir da violência, fugir de algo que não tava bom no Brasil, foi mesmo pela oportunidade até porque Campinas não é tão violento como no Rio, como São Paulo e tudo mais, o Recife. É uma cidade grande, mas é uma cidade tranquila” (grupo de discussão – participante 1)

“Assim, eu sempre digo que minha vida era uma antes e mudou completamente após intercâmbio, você abre a mente completamente. E eu acho que a vontade de vir pra Portugal veio muito daí assim. Eu tinha vontade de voltar a morar fora e o Canadá era uma opção antes de Portugal, só que assim, meu marido não tem o inglês suficiente pra fazer um mestrado. Então, Portugal se tornou opção a partir do momento que os dois poderiam vir estudar, fora que o preço também ajudou nessa escolha, o mestrado é muito mais barato do que no Canadá, enfim. Então, Portugal entrou na nossa pesquisa por causa disso. Eu queria morar fora, já tinha falado com ele um tempo começou um processo que Recife, nós somos de Recife, ficou uma cidade muito impossível de violência e isso passou a limitar a vida da gente, enfim, são uma série de coisas e aí foi quando gente decidiu vir pra cá. Mas a gente planejou acho cerca de um ano antes de vir pra Portugal.” (grupo de discussão – participante 2)

“Participante 5: No nosso caso, foi sair da nossa rotina um pouco, nem da violência, mas da experiência.

Participante 1: Mais pela experiência, né.

Participante 5: Portugal nunca foi a primeira opção também, Canadá seria uma opção boa. Assim, são as que brasileiro costuma muito procurar né, Canadá, Austrália, Irlanda.

Participante 3: Uhum.” (grupo de discussão)

No gráfico a seguir, apresentamos as razões elencadas pelos participantes do inquérito para decidirem deixar o seu país de origem:

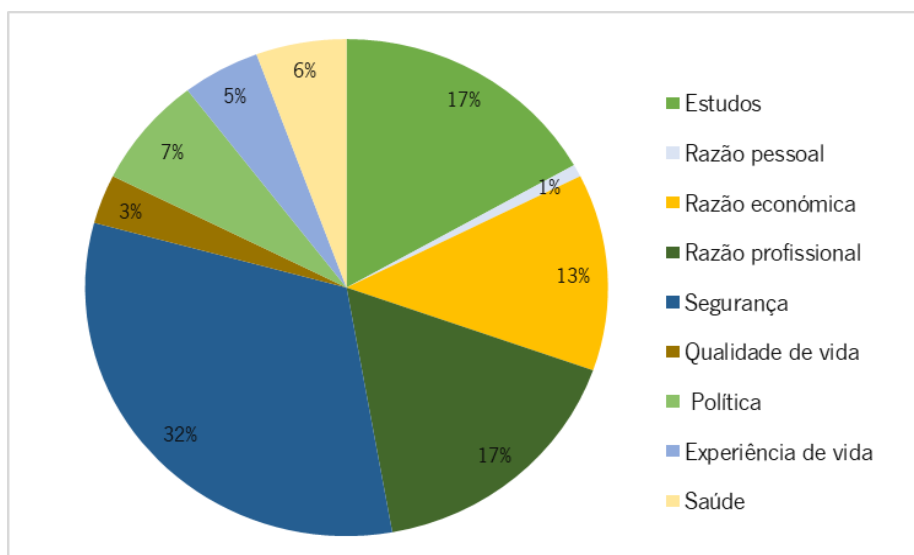


Gráfico 11 – Principais razões para deixar o país de origem

Dando continuidade, anunciamos também as principais razões para estes migrantes escolherem Portugal como o país de destino:

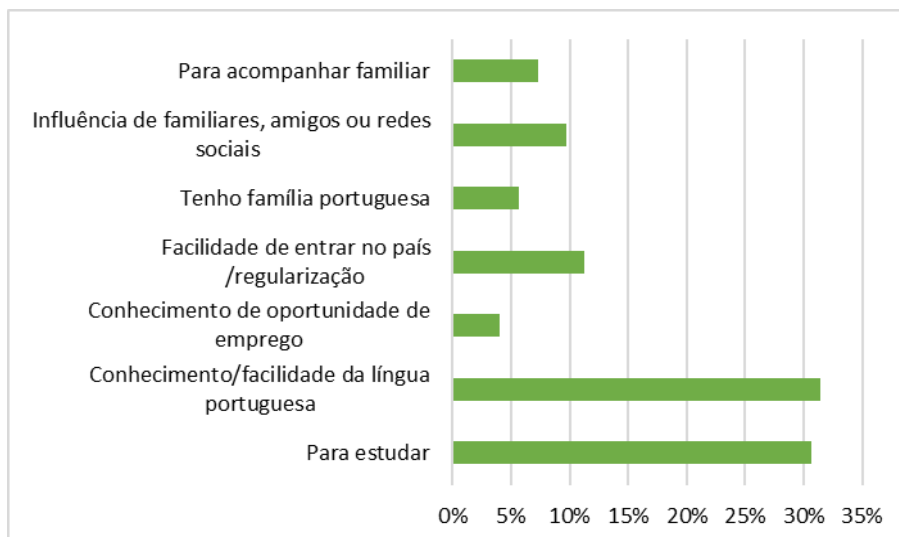


Gráfico 12 – Principais razões para escolher Portugal

4.2 Reconhecimento de diplomas (tipo específico) – obstáculo 1:

No inquérito por questionário foi perguntado aos participantes se eles efetuaram o reconhecimento dos seus diplomas adquiridos ainda no Brasil, observemos o gráfico 13:

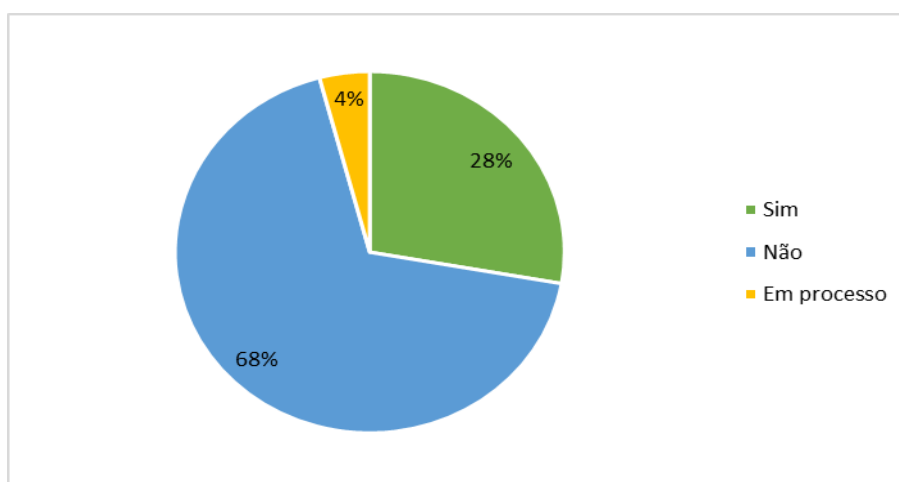


Gráfico 13 – Reconhecimento de diploma (quadro 1)

Somente 28% concluíram o processo e têm o diploma brasileiro reconhecido em Portugal. A maior parte, 68% responderam não ter e veremos em seguida uma melhor análise acerca dos motivos. E, ao final, 4% ainda estão no processo para conseguir o diploma reconhecido.

Dentre os participantes que realizaram o reconhecimento, ou seja, 28% do total dos participantes do questionário, 30% encontram-se empregado no mercado primário, mas também 30% estão desempregados. Trabalham por conta própria 25%, trabalham no mercado secundário 10% e a minoria, 5%, trabalham *remoto* para o Brasil (gráfico 14).

Dos cinco participantes do grupo de discussão apenas dois realizaram o processo de reconhecimento dos seus diplomas. Uma das participantes relata que precisou fazer para poder exercer sua profissão corretamente no novo país: “Eu fiz tudo né. Até porque eu presto serviço numa clínica, eu tenho contrato de serviço prestado, então eu precisava tá toda legal pra poder estar lá como autônoma no caso” (grupo de discussão - participante 3) e ainda ressalta a questão do custo relacionado ao processo: “Paguei 220, eu acho que hoje está mais caro, tá 600 e alguma coisa” e da dimensão de documentos exigidos para enfim ter a sua carteira da ordem dos profissionais “Com esse documento eu juntei várias documentações pra dar entrada na ordem dos psicólogos portugueses, pra poder ter o meu número da ordem. É muita documentação, muita, muito detalhezinho, muita coisinha né”.

Apresentamos assim, a situação laboral dos migrantes que realizaram o processo de reconhecimento do seu diploma em Portugal:

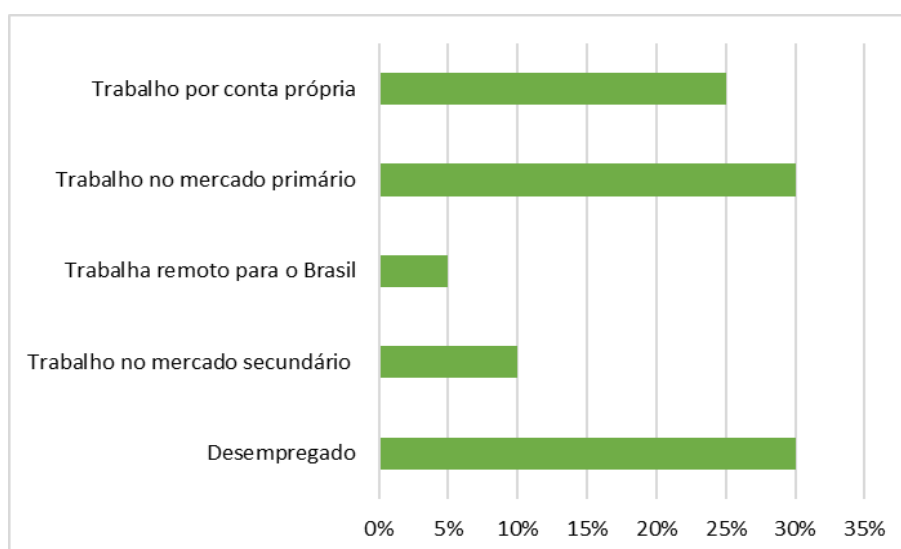


Gráfico 14 – Situação laboral dos detentores de reconhecimento de diploma

As motivações para não realizar ou ainda não terem realizado o reconhecimento do diploma em Portugal, foram: 27% ainda pretendem fazer, 37% não consideram ser necessário e também 37% não fez porque acreditam ser um processo caro, demorado e/ou burocrático. Notemos o gráfico 15:

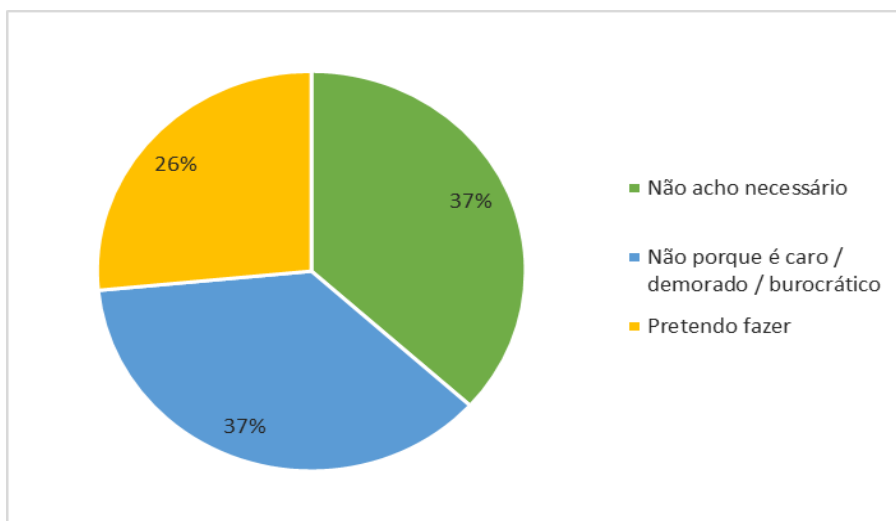


Gráfico 15 – Reconhecimento de diploma (quadro 2)

No gráfico 16, encontramos a situação laboral dos participantes do questionário que disseram não considerar ser necessário realizar o reconhecimento do seu diploma: trabalham por conta própria um total de 33%, trabalham *remotamente* 22%, trabalham no mercado primário e no secundário 17% cada um e somente 11% encontram-se em situação de desemprego.

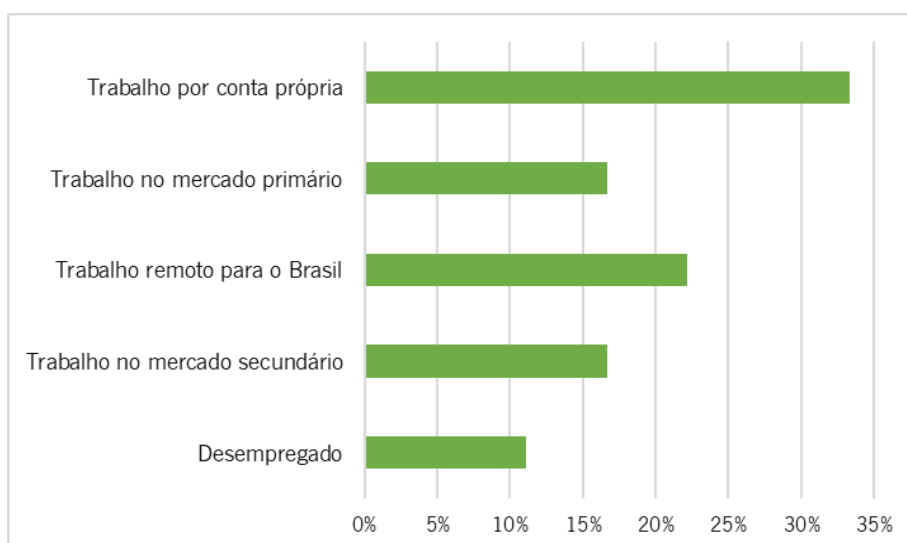


Gráfico 16 – Situação laboral - Reconhecimento de diploma: “Não acho necessário”

Com relação ao grupo de discussão, dois participantes consideraram não ser necessário o mencionado processo, vejamos os relatos abaixo:

“Confesso que nunca fui atrás nem nunca procurei saber. Não sei como funciona porque quando eu participei desse projeto de pesquisa, não foi solicitado nenhum tipo de equivalência, só pediram meus documentos que já estavam, que vieram do Brasil, diploma e tal, mas nunca pediram esse documento de equivalência. Eu não sei se o meu curso não é exigido, eu não sei se ao fim do mestrado mesmo assim eu preciso fazer o da graduação já que eu vou ter o mestrado daqui. Então, é um assunto que eu realmente desconheço, totalmente.” (grupo de discussão – participante 2)

“Bem, no meu caso é rapidinho porque também no mesmo caso eu não procurei saber nenhum detalhe com relação a isso porque na área de TI, até mesmo no Brasil, não é muito exigido com relação (...) tem muita informalidade digamos assim, nessa área. Então, aqui acredito e eu comecei a trabalhar aqui *remoto*, então acabou não precisando saber muito disso. Mas conheço alguns colegas que pelo que a gente conversou também não é muito exigido a equivalência do diploma, mas não sei.” (grupo de discussão – participante 5)

De outro lado, a parte dos inquiridos que selecionou a opção “Não porque é caro/demorado/burocrático” (gráfico 17), a maioria, 39%, dizem estar desempregados. Um participante relatou na pergunta aberta do questionário: “Achei burocrático..caro e com algumas exigências desnecessárias” (inquirido por questionário - participante 30).

Sobre ser um processo custoso e que demanda esforço, salientamos o depoimento de uma pessoa entrevistada pertencente a uma das instituições que envolvemos no nosso estudo:

“Ao nível da enfermagem e tivemos um caso de sucesso que eu me lembro que consegui a equivalência e que foi fazer as suas disciplinas, não foi em uma escola de enfermagem em nome da cidade X, foi num outro sítio e que consegui a equivalência ao curso de enfermagem. Portanto, mas é preciso dinheiro, disponibilidade, resiliência e reunir aqui também um conjunto de retaguarda familiar que permita as pessoas poderem fazer isto.” (entrevista – instituição 2)

É também, de reforçarmos aqui um outro depoimento de uma entrevista, mais uma vez de uma instituição, no qual a pessoa nos chama atenção para o fato de que o reconhecimento do diploma ao ser um processo caro, gera desânimo e preocupação, fazendo com que os migrantes desistam de continuar por este caminho e meramente reconheçam o seu diploma de ensino escolar (12º ano), nas suas palavras:

“apresentar, mostrar o que que tem que fazer, onde é que tem que ir, os custos associados que não é barato (...), e nível superior não é barato. E quando eu começo a falar isso as pessoas, então as pessoas dizem “a não então como é que é, eu prefiro fazer só o ensino secundário”. É mais simples, é mais prático e a pessoa acaba por muitas vezes (...) fazer equivalência de nível secundário, em detrimento do nível superior.” (entrevista – instituição 1)

A seguir exibimos os dados da situação laboral dos entrevistados no inquérito que não fizeram o reconhecimento de diploma por considerar caro/demorado/burocrático:

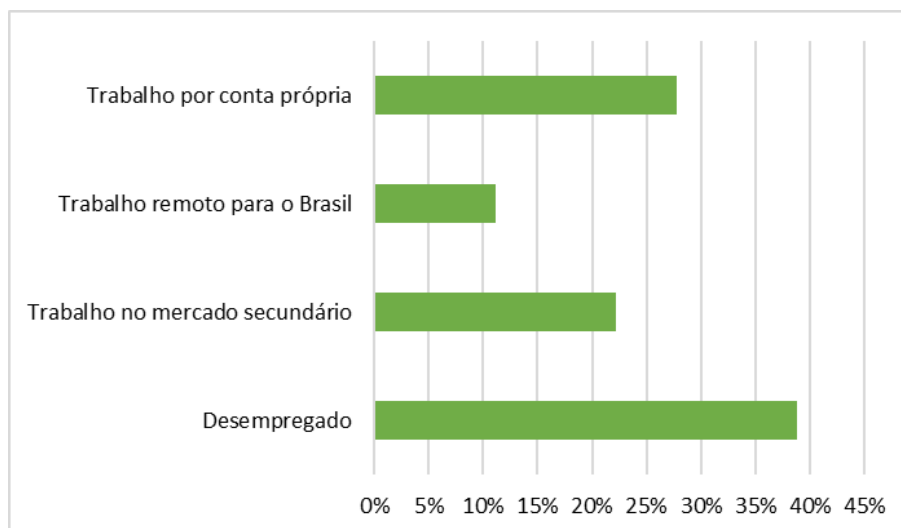


Gráfico 17 – Situação laboral - Reconhecimento de diploma: “Não porque é caro/demorado/burocrático”

Por último, com referência aos participantes do questionário que pretendem fazer o reconhecimento, 39% estão desempregados, 23% trabalham por conta própria, 15% trabalham no setor primário e podemos inferir que não foi exigido essa documentação e, 8% trabalham *remotamente* para o Brasil (gráfico 18). Além disso, 15% identificam-se como “outros” como é o caso de uma migrante reformada.

Uma participante do grupo de discussão pretende fazer, ou melhor, terá que fazer o reconhecimento do seu diploma para cumprir o que foi exigido em seu novo trabalho na sua área de formação. Um alerta é o caso da participante se sentir perdida relativamente ao processo, o que nos remete a problemática de ser um processo burocrático gerando confusão para os migrantes.

“Eu ainda não fiz, eu sou formada em psicologia lá no Brasil e eu tô um pouco perdida com relação a isso e eu preciso fazer porque como agora eu vou voltar a trabalhar na minha área, eles até solicitaram e me contrataram pedindo pra que eu fizesse isso em paralelo ao trabalho. Então, eu preciso me informar melhor sobre isso pra poder fazer a minha equivalência que eles pediram.” (grupo de discussão – participante 1)

Os dados referentes à situação laboral dos entrevistados no inquérito que pretendem fazer o reconhecimento de diploma, estão em seguida:

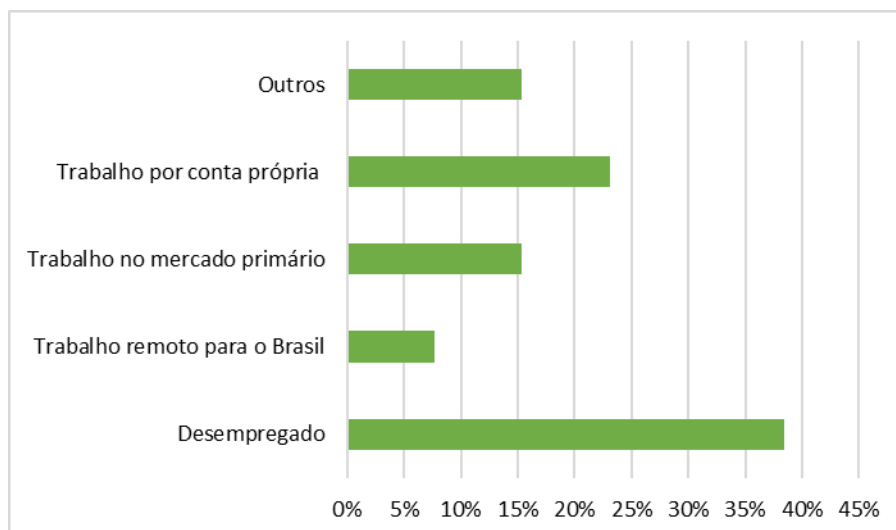


Gráfico 18 – Situação laboral - Reconhecimento de diploma: “Pretendo fazer”

Diante do que foi apresentado, consideramos que por ser um processo burocrático e caro, obter o reconhecimento do diploma torna-se um grande obstáculo para inserção profissional dos migrantes qualificados.

“(…) nas áreas da medicina, da tecnologia, que podem eventualmente dar o seu contributo, mas que não conseguem fazê-lo porque o sistema de equivalências é, ou completamente difícil de fazer, extremamente burocrático ou, porque não conseguem, não tem os valores pra poder fazer isto.” (entrevista – instituição 3)

Conforme tratamos no capítulo teórico, as mudanças nas regras para realizar esse procedimento são recentes e, agora, é necessário tempo para sentir os impactos das mudanças e se este continuará a ser um obstáculo. Contudo, podemos dizer que atitudes foram tomadas com intuito de melhorar o processo de reconhecimento dos diplomas.

Na sua página *web*, a DGES anuncia que o “novo Decreto-Lei uniformiza os procedimentos de reconhecimento de qualificações estrangeiras, tornando-os mais transparentes, equitativos e simples, introduzindo alterações aos regimes anteriores e que se traduzem na clarificação de conceitos (...)”. Essa visão, foi inclusive relatada no grupo de discussão quando foram questionados sobre estratégias para minimizar os obstáculos.

“Eu acho que o reconhecimento, o plano de contingência já existiu que é a história de agora tudo ser feito pelo *site*. Enquanto uns em Lisboa pagavam um valor, nome da cidade Y pagava um valor, Universidade do X pagava um valor, toda gente tava correndo pra cá porque era o mais barato. E agora regularizou, colocaram que vai ser o mesmo valor de Lisboa, 600 e pouco. Ficou isso, acordou. Isso foi um plano de contingência, de alguma forma regularizou, né.” (grupo de discussão – participante 3)

Para terminar esse tópico, trazemos mais um fator realçado pelo grupo de discussão e que julgamos ser interessante colocar na discussão deste trabalho. Muitos migrantes realizam o processo de reconhecimento com intuito de estarem aptos a concorrerem a bolsas de estudo. Ocorre que é sentido por parte dos migrantes uma dificuldade maior do que a esperada e uma sensação de injustiça no deferimento dessas bolsas. Os trechos a seguir expõem essa questão:

“Participante 4: me deram nota, me deram nota horrível e eu reclamei com eles, me deram uma nota de final de curso 14. Eu deveria ter pelo menos uns 16 porque eu fiquei com média final de curso lá no Brasil 8.5 e eles inventaram “ah porque o percentil dos alunos daqui”. Eu falei “oh eu não quero saber dos alunos daqui, eu quero saber do meu, esqueça isso”

(...) Então, eu tive que fazer isso logo no começo porque, para concorrer as bolsas da FCT porque se você não tem idade a média final de curso de tanto de licenciatura, como de mestrado, eles ranqueiam, existe um score pra cada nota e você ranqueado. Eu esse ano, segundo ano consecutivo, não fui, fiquei ranqueado, não em bolsa porque, por causa que eles abaixaram a minha nota, botaram média final da minha licenciatura 14 e aí, obviamente, eu sou, eu tenho que falar isso, mas assim, eu acho que fazem de propósito. Os brasileiros...

(...) tem que ficar registrado isso, assim me colocaram 14 para que os portugueses e outras pessoas tinham médias final de licenciatura maior e consigam ser mais bem ranqueados pela FCT, ganhar bolsa. Então, (...) o resumo é esse.

Participante 3: É isso mesmo, eu conheço 3 brasileiros que concorreram também a essa bolsa da FCT e nenhum dos três entraram. Eles não dão justificativa, todos vão recorrer, mas sabem que não vai dar em muita coisa, e fazem doutorado também em Guimarães.

Participante 4: Exatamente.

(...)

Participante 3: Tu já viu algum brasileiro com bolsa?

Participante 4: Não, não tem.

Participante 2: Eu conheço. Mas assim, não é fácil.

Participante 1: Eu conheço uma.

Participante 4: Aqui, ou seja, dos meus colegas, saiu agora no dia primeiro esse concurso da FCT para doutores, eu e todos os brasileiros aqui em educação, ninguém passou. Ponto. Existem as áreas né, educação, direito e (...), eu faço doutorado aqui em educação, eu e os outros brasileiros, ninguém foi contemplado com bolsa né e só os portugueses. Eu fui ranqueando do primeiro colocado até o vigésimo terceiro eu acho, foram 23 bolsas (...) só pra educação e não teve nenhum brasileiro. Eu e todos os brasileiros éramos, somos mais ou menos 40. Zero. Ficamos ranqueados lá embaixo. Por causa desses motivos, eu, particularmente, tive uma média na 14 em licenciatura então é muito difícil, então por aí vai.”

Infelizmente, essa é mais uma dificuldade experienciada pelos migrantes que, mesmo após ultrapassarem a problemática do reconhecimento de diploma, sentem-se de certa maneira discriminados nos concursos para bolsas de estudo.

4.3 O preconceito – obstáculo 2

O preconceito é outro dos maiores obstáculos enfrentados por um migrante no seu percurso migratório. Apesar de toda evolução vivida com o passar dos anos, ainda em 2019, o preconceito persiste em toda a sociedade e Portugal não está fora deste contexto.

“A intolerância e a discriminação vão de mãos dadas, sendo o preconceito a sua expressão mais visível. Considerando que os preconceitos e os estereótipos são potenciadores de criarem percepções ilusórias, erróneas e falaciosas, torna-se capital a desconstrução de tais noções, fruto de desconhecimentos e ignorâncias. A imagem criada em relação ao Outro orienta as nossas ideias, emoções e atitudes relativamente ao mesmo, sendo estas essenciais para uma coesão social plural, pautada pela diversidade” (Vaz, 2018:2)

Assim sendo, neste tópico serão apresentados alguns depoimentos coletados através do grupo de discussão, do inquérito por questionário e também das entrevistas sobre o preconceito. Logo no inquérito por questionário, captamos respostas diretas quando questionados se teriam algo a dizer em relação a inserção profissional de migrantes qualificados, como, por exemplo: “Muito preconceito. Sempre querem nos colocar em funções abaixo dos portugueses, mesmo possuindo experiência e qualificação na área”, “Todos tem preconceito com imigrantes”, “Discriminatória”. (inquérito por questionário – participantes 12, 27 e 49 respectivamente)

Na perspectiva de existir um certo preconceito impeditivo dos migrantes assumirem cargos de encontro com a sua qualificação e só terem acesso a trabalhos mais precários, destacamos:

“migrantes fazem os trabalhos mais difíceis, mais perigosos e mal pagos, portanto, e temos que inverter esta tendência (...) porque se estamos a defender os direitos humanos, se estamos a defender a dignidade das pessoas e o trabalho tem que ser digno não é, também temos que trabalhar estas questões. Portanto, por um lado a contração do mercado laboral, por outro lado também, a questão ainda ligada a algum preconceito, algumas ideias generalizadas e que não correspondem a verdade em relação a questão da população migrante.” (entrevista – instituição 2)

A imagem negativa do migrante que é reforçada por estereótipos e preconceitos, desencadeia atitudes discriminatórias que impossibilitam haver verdadeiramente a dignidade dessas pessoas, o respeito e a igualdade. Os migrantes não podem mais ser vistos como apenas fonte de força de trabalho. Não são descartáveis como já foi muito considerado, um *guest worker*, que migra para suprir uma demanda de trabalho e depois é obrigado a retornar ao seu país de origem.

“parece-me a mim que ainda há uma apreciação de que o migrante é uma espécie de guest worker, tá cá enquanto faz falta e depois vais-te embora. E não é assim, porque as pessoas entruzam-se, porque as pessoas estabelecem relações, porque as pessoas estabelecem vivências e porque as pessoas também têm o direito de escolher a sua vida não é. As pessoas não estão aqui isoladas e “vou fazer este trabalho e agora vou-me embora”. Até pode acontecer, mas a médio e longo prazo não é assim, e as pessoas casam-se, tem filhos com cidadãos ou cidadãs portugueses e portuguesas ou de outras comunidades e, portanto, ficam e têm o direito de também esperarem uma vida melhor.” (entrevista – instituição 2)

Como é possível constatar, a pessoa que migra porta o direito a se integrar na sociedade local e isso de fato acontece, laços são criados, o que transforma as sociedades e o modo de se relacionarem só prospere.

“É, no meu caso também é porque eu tô só, eu vim só. Hoje eu namoro com um português já tem um ano e quatro meses, né. Existe esse projeto de eu casar e ficar aqui, mas é um projeto que é construído no dia a dia. Ele é daqui, ele é daqui, a decisão é muito minha e nesse projeto juntos, né. Então, as coisas vão acontecendo e eu vou criando minha história aqui, assim como cada um vem com projeto junto e a minha história foi construída aqui e é isso (...)” (grupo de discussão – participante 3)

Em outra entrevista também houve um destaque para a questão do preconceito no momento de procurar uma oportunidade de trabalho e indica como uma forma de ultrapassar esse obstáculo, simplesmente não desistir. É preciso manter a motivação e o foco no objetivo, do contrário, acresce a probabilidade de exclusão social, de desistência e retorno para o país de origem.

“Há muita discriminação nas entrevistas de trabalho, há muito discriminação nas ofertas de trabalho, há muita (...) quando ligam pra um trabalho e eles veem um sotaque ‘ai não quero’, ‘ai mais um, mais um angolano aqui não quero, ai mais um brasileiro aqui não quero’ portanto, ou seja, não já temos que fazer nos ver que somos diferentes e que temos alguma coisa a acrescentar. E todos os dias têm que se trabalhar nisto, todos os dias têm que se levantar e aquele objetivo “é hoje que vou conseguir” (...) Eu trabalho muito isso com as pessoas, não se desmotivarem.” (entrevista – instituição 1)

Essa sensação de existência de preconceito aparece não só no discurso dos migrantes, por vezes os próprios portugueses admitem que tal possibilidade na realidade ocorra. O trecho destacado de seguida nos traz essa hipótese:

“Eu já entreguei o meu currículo pra uma psicóloga doutora né que é amiga de uma amiga minha. Ela olhou “(...) teu currículo é muito bom, muito bom, (...) tu tem experiência na área de muita coisa” mas ela disse “pode ser preconceito”. Ela é portuguesa, ela disse assim (...) pode ser exatamente isso que a (...) falou, na hora que eles olham um currículo de uma brasileira e um currículo de uma portuguesa (...).” (grupo de discussão – participante 3)

Por outro lado, o investigador entrevistado perspectiva essa situação de uma outra forma, acredita que hoje, pelo menos com relação a população brasileira, o preconceito vem sim diminuindo. De fato, um estereótipo uma vez construído, a sua dissolução é dura e lenta.

“Eu acho que a sociedade está mais apta a acolher os brasileiros hoje do que há dez anos atrás. Há dez anos atrás, ainda havia muito associação da mulher brasileira à prostituição, por exemplo. Eu acho que isso diminuiu muito nesses últimos anos. O preconceito não é tanto em relação a pessoa em si, é um estereótipo mais genérico, eu acho que tem vindo a diluir. A prova é que não temos tido muitos exemplos, muitas notícias de fenômenos de discriminação” (entrevista – investigador)

Para concluirmos, não há como mensurar a diminuição ou não do preconceito sentido porque no fundo é algo muito pessoal e que muitas vezes acontece de forma velada. Contudo, os depoimentos que recolhemos nessa investigação apontam para a sua existência nas suas experiências de acesso ao mercado de trabalho.

Os direitos fundamentais, o respeito e a humanidade, é verdade, devem ser garantidos a qualquer pessoa.

“A pessoa tem direito à saúde, a pessoa tem direito (...) à educação, e portanto, tentamos que esses direitos fundamentais estejam garantidos e o tratamento da pessoa com humanidade. Depois, tentar alavancar aqui algumas situações que possam dar visibilidade as questões positivas que as migrações nos trazem, não é, desmistificar ideias feitas, preconceitos associados à população migrante e, portanto, isto (...) também envolvendo a comunidade e dando a conhecer também um pouco do trabalho que fazemos.”(entrevista – instituição 2)

4.4 Outros obstáculos

Depois de cuidarmos dos obstáculos “reconhecimento dos diplomas” e “preconceito”, falaremos neste tópico de outros obstáculos identificados no dados recolhidos. Começamos pela questão da desvalorização profissional, ou seja, da falta de valor dada a toda experiência profissional do migrante conquistada em seu país de origem. Muitos, por exemplo, com mais de cinco ou dez anos de experiência, quando chegam no país de destino precisam começar do zero.

“É uma coisa que eu digo que não deveria existir era a desvalorização profissional porque só por ela ter sido exercida lá no nosso país aqui não serve, mas não. (...) Só porque exercestes vinte anos de profissão lá, quando chega aqui aqueles vinte anos vão reduzir a zero praticamente.” (entrevista – instituição 1)

Neste seguimento, evidenciamos a passagem abaixo que retoma um dos temas abordados no capítulo teórico, qual seja, o desperdício de qualificações ao não valorizar e absorver esses migrantes qualificados.

“Em alguns casos trata-se de profissionais independentes que procuram uma inserção laboral compatível com as suas qualificações. Por vezes, os movimentos não têm sucesso e os migrantes podem ser empurrados para os segmentos secundários do mercado de trabalho. É em circunstâncias deste tipo que se fala em sobre-qualificação, “desperdício de qualificações” ou *brain waste*.” (Cerqueira *et al*, 2013:45)

E, o entrevistado anterior complementa contando ser frequente o migrante permanecer muito tempo nos empregos de base e não alcançar ascensão profissional com o passar do tempo. Isso porque a pessoa se acostumou com o salário garantido no final do mês e perdeu a motivação para procurar um trabalho na sua área, ou por ter passado tempo demais fora da área de formação e se tornado um profissional desatualizado para o mercado de trabalho, enfim, depende muito de cada um e da área de atuação profissional.

“No teu país de origem, tás no topo da empresa, conseguiste tudo e decides fazer migração pra tentar a sorte até se calhar numa altura e dar um salto. E quando chega aqui vais começar outra vez da base, vai se voltar outra vez pra base, em certas profissões. Aquilo que eu tenho visto é muitas vezes as pessoas permaneceram demasiado tempo nas bases, nos trabalhos de base e depois não conseguem dar o salto novamente ou demorar imenso tempo até que surja, até aparecer uma nova oportunidade da área profissional.” (entrevista – instituição 1)

Se sentir desvalorizado ao se candidatar para as vagas no mercado primário é algo que faz parte do dia a dia dos migrantes. Entretanto, muitos possuem a impressão de que esse obstáculo não é comum para os profissionais da área de T.I.. Desta maneira, selecionamos alguns depoimentos:

“Mesmo quando você tem um bom ou ótimo currículo e qualificações, você não é valorizado para cargos superiores. A preferência sempre será do português mesmo sem as mesmas qualificações. As vagas em sua maioria são oferecidas na parte operacional apenas. Porém vale ressaltar que na área de informática isso não acontece e é bem visto o profissional no país. Existe muita dificuldade para atuar em sua área de experiência e ou qualificação, para não dizer quase impossível.” (inquérito por questionário – participante 24)

“Baixa empregabilidade nas áreas de qualificação. A única área que absorve demanda é T.I.. Baixa aceitação de profissionais em áreas de qualificação que sejam de nacionalidade brasileira.” (inquérito por questionário – participante 52)

Contribuindo para a percepção da área de T.I. fugir às regras, tendo mais vagas e com uma aceitação maior de pessoas de outros países, separamos uma parte do diálogo do grupo de discussão:

“Participante 5: Mas vejo que diferente de toda as outras áreas, T.I. eu acho que é a que mais procura aqui, que tem emprego

Participante 1: No mundo inteiro.

Participante 5: Não muda muito. Então, aqui tem bastante oportunidade, eu recebi já oportunidade de me chamarem no *LinkedIn*, então acho que é uma área que ainda tá muito em falta aqui principalmente. Tem muitas empresas ainda com relação a São Paulo que é uma grande cidade onde já tem, enfim, a tecnologia já está

Participante 1: Muito à frente né.

Participante 5: Mais bem a frente, então eles procuram muito brasileiros até.

Participante 1: E a área de T.I. ela tem uma cabeça mais aberta assim, não é igual em outras áreas assim porque a área de T.I. acaba contratando pessoas do mundo inteiro.

Participante 5: Exato, já aceita mais, já tem mais a cultura da diversidade.”

Dando continuidade ao tema obstáculos, outro que fomentou uma discussão foi a ausência de retorno por parte das empresas tanto a respeito dos currículos recebidos, quanto das entrevistas realizadas. Os migrantes relatam que este “silêncio” causa uma enorme frustração e desapontamento, afinal, a tarefa de encontrar um trabalho nunca é fácil e sem *feedback* a dificuldade aumenta.

“Participante 1: Eu demorei mais de um ano para conseguir na área (...) amanhã eu inicio né, como eu falei na área de recursos humanos, mas assim, foi a última entrevista que eu tinha feito antes de entrar na pastelaria porque foi muito desgastante assim, é muito, muito difícil assim, eles não dão oportunidade.

(...)

Participante 1: E chega a ser muito cansativo né. A gente fazer entrevistas e não ter retorno porque é muito diferente no Brasil, pelo menos né, vou falar eu como profissional mais as minhas colegas que trabalhavam no RH, a gente tinha muita essa questão de que poxa tem que dar o retorno, a pessoa tá esperando, independente se você passou ou não, você não precisa falar o motivo né, especificar porque a pessoa não passou, mas pelo menos dar um retorno.

Participante 3: Não dão. Parece que você nem mandou.” (grupo de discussão)

Adicionalmente à falta de *feedback*, os participantes do grupo de discussão salientam o fato de haver muita burocracia e esta complicar muito a integração dos migrantes no país de acolhimento.

“Participante 1: É, eu acho que é muita burocracia também (...) Eu acredito que seja muito burocrático, por exemplo, algumas empresas eu até fiz entrevistas em *shopping*, por exemplo, uma amiga minha passou em uma das lojas e não contrataram ela porque ela não tinha o número da Segurança Social. Só que como é que ela vai ter o número da segurança social que quem tem que dar é a empresa. E a empresa não quer dar.

Participante 3: A empresa não quer se responsabilizar por você.

(...)

Participante 2 Eu fico brincando dizendo que eu não aguento ser imigrante duas vezes. Ou é aqui ou não mais porque a burocracia assim tira você do sério. Por muito pouco eu não perdi essa bolsa desse projeto e eu tenho certeza que eu só consegui ficar por conta do coordenador do projeto que foi muito insistente e ajudou bastante no processo.

(...)

Participante 1: É desgastante né. Eu acho que seria muito mais prático se eles perguntassem antes “olha você tem o NISS? Ah então desculpa, você não pode participar da entrevista”, “Olha você tem inglês fluente? Ah não tem, então não dá”. Não. Eles esperam você participar da entrevista pra coletar todas as informações.

Participante 3: E não lhe responde depois.

Participante 1: É.

(...)

Participante 1: É desgastante.

Participante 2: É muito estressante, muito desgastante, eles são muito burocráticos e a burocracia é um terror.”

Importante salientarmos que estes participantes dizem existir muita burocracia não só no processo de contratação das empresas mas também nos serviços como na segurança social e no próprio SEF. Relativamente a este, assim como abordaremos no próximo ponto “dificuldades enfrentadas pelas instituições no apoio aos migrantes na sua integração”, os migrantes trouxeram a problemática do agendamento para atendimento neste serviço.

“Participante 3: Porque no SEF tá parado, você não consegue marcar, só pra quando aparecer vaga. Eu digo, mas o SEF vai fechar? eu ligo para lá e entro no *site* e não tem vaga né para renovar. “Não”. Mas não tem vaga nem pra 2020, 2021, 2050 porque quando a gente fecha uma coisa a gente tem um tempo certo pra atender as pessoas. Ninguém sabe responder.

(...)

O SEF pra mim não tem sentido ser só um posto de atendimento no SEF e duas pessoas pra atender, não tem sentido, isso é surreal.

Participante 1: É surreal.

Participante 3: Tinha que ter pelo menos três pontos com cinco pessoas em cada ponto, sabe. Pra ter sentido pra eles o atendimento, eles tão ganhando muito dinheiro.

Participante 1: E eu acho que eles não tão tendo muita noção.

Participante 3: O SEF ta ganhando muito dinheiro porque quando eu cheguei em 2017, eu pagava eu acho que era 30 euros ou 40 euros e a gente ia lá pegar sua carteira. Agora eles entregam em casa e agora ficou mais caro, agora eu paguei ano passado 56, agora é 66. E a quantidade de gente chegando sabe. (...)”

Além do exposto até o momento, ou seja, enfrentar a burocracia, o preconceito, a falta de *feedback* das empresas, a devalorização profissional, um participante do grupo de discussão faz mais uma observação no tocante a confusão das informações. Muitos migrantes percebem um desencontro nas informações prestadas pelos serviços, o que contribui para sua frustração na caminhada para sua integração. Este quesito será do mesmo modo elencado no próximo tópico em uma das entrevistas, isto é, que diversas vezes os migrantes chegam com as informações confusas acerca de como e o que podem fazer.

“Mas aqui o que eu acho que mais, pelo o que eu vejo pelo menos o que mais frustra a gente, lógico que é toda a burocracia, mas que como existia algumas burocracias também no Brasil, mas, às vezes, não sei, se um pouco do preconceito ou a falta de conhecimento mesmo das pessoas em explicar pra gente esses tipos de burocracia. A gente chegar na empresa, “ô não tem NISS (...)” a gente saber mais das burocracias deles, então isso que frustra. Ou ir pra algum lugar, alguém explicar de uma certa forma, “funciona assim, assim e assado” e aí a gente vai lá pro SEF ou lá pro outro órgão, “não, não é assim, é de outro jeito”, e aí a gente fica perdido nessas explicações.” (grupo de discussão - participante 5)

4.5 Dificuldades enfrentadas pelas instituições no apoio aos migrantes na sua integração

Todavia, Portugal apesar de oferecer uma estrutura de apoio aos migrantes, não significa o não enfrentamento de dificuldades por parte das instituições e profissionais da área. Um dos principais problemas mencionados seria a falta de financiamento, impedindo a execução do seu trabalho na sua melhor forma.

“o Centro Local de Apoio a Integração de Migrantes que, mesmo sem financiamento, continua a atender a população migrante, a população migrante e aqui especificamente, nacionais de países terceiros portanto, pessoas que não pertencem à União Europeia, de forma que esta população não fique sem resposta não havendo outro serviço com esta natureza em nome da cidade onde se realizou o estágio.”

“(…) processo de financiamento comunitário existe toda uma burocracia associada e então, isto gera demora. E muitas das vezes a demora gera um *gap* entre projetos. E isto é uma grande dificuldade (...) é uma dificuldade que temos e que nos dificulta também a forma como nós gerimos o nosso próprio trabalho e a forma como nós nos posicionamos em função daquilo que é o apoio que podemos dar aos migrantes. Porque se há um *gap*, um período de tempo em que não conseguimos garantir esse apoio, isso cria também alguma fragilidade e alguma dificuldade em conseguir essa continuidade do apoio e também, uma visão mais negativa da organização ou da forma como a organização trabalha junto das comunidades migrantes” (entrevista – instituição 3)

Ainda sobre o financiamento, este trata-se de um problema de difícil solução e embora existam parceiros, na teoria, apoiadores dessa causa, no momento em que realmente é preciso a verba, algumas barreiras são enfrentadas e, vale dizer, que infelizmente não são barreiras enfrentadas somente pela instituições de trabalho com migrações, elas estão presentes em outros âmbitos da mesma forma.

“Até pode haver ideias, mas quando se vai contactar os parceiros, na prática, falar "olha nós temos essa ideia, gostávamos de fazer isto", "ah, é muito interessante, mas não temos como pagar" ou "o projeto que vocês pretendem desenvolver é muito caro e não há orçamento pra isso". Então, acaba por ser um bocadinho (...) complicado conseguir gerir isto, mas isto é transversal, não é? Não é só a (...), é transversal a todas as iniciativas, da sociedade civil, até mesmo dentro das próprias organizações governamentais muita das vezes é difícil mobilizar recursos para poder trabalhar iniciativas. Então é meio que difícil trabalhar assim.” (entrevista – instituição 3)

Avançando nesta categoria, outras situações são vividas pelas instituições, como é o caso de muitas vezes a instituição fazer o seu trabalho, agendar um horário de atendimento e o migrante não comparecer, e também não conceder nenhum retorno. Este tipo de situação atrapalha principalmente porque inviabiliza o atendimento de outras pessoas que estão aguardando a chance de um apoio.

“A maior dificuldade que eu posso dizer que se encontra aqui é por parte da responsabilização das pessoas que inscritas no próprio gabinete. Não digo que são irresponsáveis, não é bem no sentido de serem irresponsáveis porque depois quando se procura emprego utiliza várias redes. (...) pode-se criar aqui alguma perda de tempo, porque quando tenho marcação pra uma pessoa, não posso atender outra pessoa porque tenho aquele agendamento e não tenho a certeza se vem ou se não vem. Então, naquelas primeira meia hora de tolerância que eu dou entre a pessoa vir e não vir, poderia atender mais dois ou três pessoas que não o faria porque já tenho esse agendamento” (entrevista – instituição 1)

Outra dificuldade em destaque, é a expectativa da população migrante ao solicitar ajuda nas estruturas existentes. É comum, acreditar que somente por comparecer naquele atendimento, terá seu problema resolvido. Entendemos que o processo de integração gera muita impaciência e estresse para os envolvidos que desejam ver-se logo com sua nova vida avançando. No entanto, reforçamos a importância do foco e determinação por parte dos migrantes nesse caminho.

“neste momento, as maiores dificuldades começo por lhe dizer que as pessoas chegam com uma expectativa de resolver as suas situações, não se sabe muito bem como, mas é aqui que se vai resolver tudo. E fazer face às expectativas das pessoas quando temos um enquadramento legal não é fácil, mas é nossa obrigação dizer “não é possível por esta via”, “neste momento o ideal é que tivesse trazido do seu país de origem o visto adequado a sua permanência em Portugal” e portanto, gerir estas expectativas de quem vem e acha que se resolve tudo em território português e de uma forma célere, é muito difícil não é? (...) gerir essas expectativas quando não nos cabe a nós é talvez o mais difícil.” (entrevista – instituição 2)

E, para dificultar ainda mais esta gestão de expectativas, Portugal vive hoje um desafio gigantesco com relação a capacidade de prestação de serviço do SEF. Com uma agenda lotada, é complicado ser capaz de atender uma demanda tão alta de pessoas chegando ao país. Esse fator podemos considerar, além de um obstáculo para o migrante que, acima de tudo, precisa ter paciência

com a demora na resolução da sua documentação para permanecer no país, como uma dificuldade do lado da instituição, de não ter a possibilidade de resposta para o volume de trabalho atual.

Portanto, o fato de não haver capacidade de resposta do SEF, gera problemas além de uma dificuldade interna desta instituição, gera frustração por parte dos migrantes e confusão ao acreditar que uma outra instituição poderia resolver este problema.

“estamos com grande constrangimento porque as pessoas têm que fazer agendamentos no SEF, não há vagas, as pessoas ligam exaustivamente e não conseguem fazer um agendamento e, no desespero, muitas vezes, pensam que nós podemos fazer esse agendamento e não é possível porque não é esta via ou porque vão ter um contrato de trabalho que podem automaticamente ficar com a situação resolvida, não.” (entrevista – instituição 2)

4.6 Movimento migratório e a integração dos migrantes

Como vimos anteriormente, o movimento migratório é um fenómeno complexo, mundial e crescente. São pessoas se deslocando por várias razões e em busca de melhor qualidade de vida. Os países que antes tinham somente características de emigração, já não mais possuem e os fluxos estão mais dinâmicos e volumosos.

“Desde a década de 80, as migrações assumiram um carácter global, os fluxos migratórios históricos inverteram-se, os antigos países de emigração transformaram-se em novas áreas de imigração, e os fluxos migratórios tornaram-se mais volumosos, mais rápidos e mais complexos do que no passado.” (Castles, 2005:7)

As pessoas não se descolam sem um motivo. Toda pessoa tem direito a viver uma vida com dignidade, de viver sem medo e com acesso aos serviços mais básicos.

“a que nós acreditamos ser o ideal para que a população não só a migrante, como a população autóctone, fique informada de que este processo de deslocação de pessoas (...) porque as migrações nesse momento são 3,3% da população mundial que migra e, migra por questões de democracia, demografia e desenvolvimento, a procura de melhores condições de vida, não é?” (entrevista – instituição 2)

Não são só os indivíduos de países em desenvolvimento que deixam o seu país a procura de uma vida melhor, os próprios portugueses são um exemplo disso. Além disso, no que tange a questão demográfica “Portugal não é uma exceção. Com uma população estrangeira que ronda os cerca de 4% do total da população residente, Portugal ilustra bem a fragilidade demográfica em que se encontra a Europa e a importância das migrações para o desenvolvimento económico” (Valente *et al*, 2016:11).

Analisemos o trecho a seguir:

“Os enfermeiros, por exemplo, existe uma comunidade de portugueses que são altamente especializados que não conseguem ou que as condições de trabalho em Portugal são muito más e que vão para o Reino Unido, que vão para a Irlanda, que vão para o País de Gales e que trabalham lá. E que vão pra ter realmente uma melhor condição de vida. E isto é uma coisa que não é recente, as dinâmicas regionais, ok, há mais migração pra aqui ou há mais migração pra ali, ou recebemos mais ,ou saem mais pessoas, varia, mas é uma coisa que acompanha todo o crescimento demográfico, o crescimento sociodemográfico em Portugal, é muito marcado pela emigração e pela imigração.” (entrevista – instituição 3)

Confirma o papel importante da migração para o impacto demográfico ainda:

“Por outro lado, as migrações têm um impacto demográfico relevante, não apenas porque aumentam a população de um país, mas principalmente porque mudam as pirâmides etárias dos países de acolhimento. Os imigrantes tendem a estar mais concentrados nos grupos etários mais jovens e da população ativa, o que reduz as taxas de dependência (relativas à proporção de crianças e idosos) e se reflete positivamente no crescimento agregado do PIB. Para além disso, na maioria dos países da OCDE, os migrantes contribuem mais em impostos e contribuições sociais do que recebem em benefícios, pelo que a sua integração deve ser considerada um investimento e não um custo.” (Ferreira, 2017:47-48)

Logo abaixo, mais um depoimento relativamente ao fluxo migratório e seu recente aumento, além de salientar a presença massiva da comunidade brasileira em Portugal:

“daquilo que conheço no âmbito do retorno voluntário e assim de uma forma muito geral. Houve uma diminuição dos fluxos recentemente, mas eu creio que se concentrarmos o período de 2017/2018, estes fluxos voltaram a aumentar novamente. Em comparação com outros anos, apesar do Brasil continuar a ser a principal comunidade” (entrevista – instituição 3)

De fato, para fora dos dados oficiais e das notícias que estão nos media, os entrevistados neste trabalho também revelam que apesar de Portugal receber migrantes oriundos dos mais diversos países, sejam países da UE ou não, verifica-se a predominância da nacionalidade brasileira a viver em Portugal:

“mais interessantes para se trabalhar imigrações porque está num momento com muita dinâmica, quer gente chegar a Portugal, a maioria dos quais nessa altura serão brasileiros ou o principal grupo é a imigração brasileira, mas Portugal recebe imigrantes de 193 países, portanto é assim quase um mundo inteiro que vem pra aqui, mas de facto os brasileiros são a primeira comunidade, aquela que tem crescido mais e aquela que é mais diversa” (entrevista – investigador)

“Neste momento, a nacionalidade mais atendida são os cidadãos oriundos do Brasil, que por força dessa vaga de imigração tem feito com que haja mais atendimentos.” (entrevista – instituição 1)

Diante dessa característica particular da migração em Portugal, ou melhor, do recebimento de um grande número de pessoas brasileiras, na coleta de dados também surgiu a questão da diversidade no perfil da migração brasileira. Chegam em Portugal, brasileiros com idades diferentes, com objetivos diferentes e, nessa lógica, observamos um crescimento do percentual de cidadãos do Brasil que definem Portugal para completar seus estudos e assim, se enquadram no terceiro tipo de migrante qualificado, qual seja, os “migrantes internamente qualificados”, aqueles que completam uma formação superior em Portugal.

“Também a nível da comunidade brasileira, por exemplo aquilo que nós notamos muito é que há uma especificidade muito grande. Há uns anos atrás, havia uma migração muito virada para o trabalho, portanto pessoas que vinham para trabalhar em Portugal, pessoas em idade ativa que vinham pra trabalhar, ensino escolaridade média ou média-baixa e que vinham sobretudo para trabalhar e agora, a par deste grupo de pessoas que vem e efetivamente se mantém, há um outro grupo de mão de obra qualificada que vem pra trabalhar em setores chave em Portugal, engenharias, publicidade, design, por ai fora. E, também um outro grupo que vem para dar seguimento aos seus estudos aqui. Então, há uma diversidade muito maior e um equilíbrio muito maior entre essas duas dimensões que vem pra cá.” (entrevista – instituição 3)

“Hoje em dia, eu acho que o perfil do brasileiro e dos europeus é muito semelhante. Não há propriamente um caráter distintivo. Eu diria é que os que estão a chegar são mais jovens (...) acabam a graduação no Brasil e vem se embora. Portanto, são mais jovens genericamente do que eram em vagas anteriores, já não são necessariamente quadro das empresas apenas, são também profissionais liberais, isso é uma novidade” (entrevista – investigador)

No capítulo teórico, examinamos os tipos de migrante qualificados e passamos neste momento para a relação dessa classificação com os migrantes do grupo de discussão. A participante 1 migrou para acompanhar o marido que conseguiu um trabalho em Portugal desde o Brasil, tendo como base assim a migração familiar no tipo “migrantes altamente qualificados funcionalmente legitimados” aquelas pessoas “que migram para Portugal (de forma independente ou institucionalmente enquadrados) para aí exercerem profissões no segmento primário do mercado de trabalho” (Góis e Marques, 2007:30).

A participante 2 migrou com o marido para ambos realizarem um mestrado e a terceira participante, também veio para realizar um mestrado, porém sua migração foi individual e no momento ela se relaciona com uma pessoa portuguesa.

O quarto participante também migrou por motivos de estudo, no entanto, seu perfil é diferente. Este migrou individualmente para efetuar um doutoramento e irá retornar ao Brasil, pois deseja

regressar ao seu trabalho, um cargo público e, por outro lado, também está abrindo uma empresa aqui em Portugal. Desse modo, podemos classificar esses três participantes no tipo “migrantes internamente qualificados”, na medida em que a migração ocorre através da aquisição de uma formação superior em Portugal.

O último participante trabalha para o Brasil à distância no mercado primário e decidiu migrar para ficar junto de sua esposa, esta sim, estudante de mestrado em Portugal. Por isto, sua esposa se encaixa no tipo “migrantes internamente qualificados” e o participante migrou através do reagrupamento familiar.

Apesar de terem histórias diferentes, a seguir, o perfil dos participantes:

“(…) eu tenho 31 anos, eu vim pra Portugal o ano passado, em junho do ano passado, já fez um ano que eu tô aqui. É, eu vim junto com meu marido por conta de um trabalho que ele conseguiu aqui na área de T.I.. É, eu iniciei um trabalho há dois meses na área de pastelaria e amanhã eu início na minha área de formação mesmo no recursos humanos” (grupo de discussão – participante 1)

“(…) sou jornalista, vim fazer um mestrado em comunicação junto com meu marido que também faz o mesmo mestrado em comunicação. Viemos com o nosso cachorro, chegamos em setembro de 2017, daqui a pouco faz dois anos que estamos aqui.” (grupo de discussão – participante 2)

“(…) eu sou psicóloga, terminei agora o mestrado em psicologia aplicada aqui na universidade. Cheguei em 2017, setembro de 2017, vim sozinha. Hoje eu trabalho como psicóloga clínica em uma clínica aqui em nome da cidade X, e é isso, já estou há 1 ano e meio mais ou menos, faço dois anos daqui a dois meses aqui e é isso.” (grupo de discussão – participante 3)

“(…) eu saí de Salvador, pedi licença sem vencimento da Universidade Federal da Bahia, estou fazendo doutorado. Cheguei aqui em fevereiro de 2017, tô no meio da tese, tá muito louco porque ao mesmo tempo hoje, exatamente hoje, estou abrindo a minha empresa para gestão de negócios, prestação de serviços e outros” (grupo de discussão – participante 4)

“(…) eu tenho 28 anos. Sou da área de TI, eu cheguei, minha esposa veio fazer mestrado, passou pro mestrado aqui em educação, em setembro 2017 mais ou menos e como a gente tem dois filhos cães, eu tive que ficar, eu fiquei mais um tempo lá no Brasil pra regularizar a documentação deles e tudo mais e, também nesse tempo, buscando empregos pra cá, né. Cheguei a fazer algumas entrevistas por *skype* e tudo mais, acabou não dando muito certo com relação às entrevistas por outros problemas, mas eu vim em fevereiro do ano passado mesmo assim, pedi férias da minha empresa e vim tentar ver o que acontece também. Trouxe os cães e tudo mais e consegui um emprego aqui só que *remoto* para o Brasil. Então, eu tô aqui trabalhando *remoto* para Brasil na área de TI.” (grupo de discussão – participante 5)

Para a população migrante brasileira a facilidade da língua, a proximidade cultural, o clima mais ameno diante de outros países da Europa, torna Portugal um país mais atrativo. Vejamos o depoimento do grupo de discussão:

“(...) a gente também pensa duas vezes antes de sair daqui porque ele ainda continua recebendo propostas de outros países, mas a gente avaliou muita outras questões até principalmente a questão do clima porque aqui é bem parecido com o Brasil embora o frio seja demais, mas tem sol, tem calor e em outros países da Europa é nublado o ano inteiro e a gente detesta frio” (grupo de discussão – participante 1)

No entanto, mesmo diante desses fatores, Portugal pode ser não necessariamente o destino final. Na recolha de dados identificamos esse elemento quando um dos entrevistados trouxe a questão de Portugal repetidamente se tornar a primeira fase de uma migração brasileira na Europa e também quando um participante do grupo de discussão levantou esta questão. Quando, por exemplo, a economia em outros países melhorar, o resultado pode ser a decisão de migrar novamente para um novo local que possa garantir mais qualidade de vida.

“noutros países também há as questões da língua, do clima, das saudades de casa, de haver poucos brasileiros e, portanto, isso tudo (...) fazer com que Portugal pareça ser uma boa solução. A prazo, eu acho que quando a economia de outros países começar a melhorar, vai haver muitos brasileiros que vão fazer o mesmo que fazem os emigrantes portugueses, trocam por um salário mais alto em Luxemburgo ou na Suíça e continuarão a fazer a mesma coisa que faziam aqui.” (entrevista – investigador)

“Portugal tem um histórico como se fosse a porta de entrada. Esse processo de passar um tempo aqui e sair, ir pra outro país. Isso é muito comum aqui, porta de entrada pra Europa, porta de entrada pra outro lugar. E eu acho que existe essa possibilidade, de eu realmente morar em outro país daqui a um ano, de eu tá em outro lugar, mas por enquanto tenho que construir a minha vida, fazer o meu processo, ver o que que vai dar” (grupo de discussão – participante 3)

A respeito de uma nova migração ou um retorno para o país de origem, os participantes foram firmes na ideia de que ao menos, por enquanto, não voltariam para o Brasil e não estão cem por cento fechados para uma nova migração. Percebemos que se trata de uma população que possui uma certa flexibilidade para decidir onde viver, consegue ter uma reserva financeira, estratégias relativas ao trabalho e planeamento requerido para tal movimento.

“a gente é muito grato pela oportunidade embora tenha essas dificuldades que nós já comentamos aqui, mas é um país que a gente tá muito feliz, a gente gosta bastante por isso que até a gente não pretende voltar pro Brasil, a gente também pensa duas vezes antes de sair daqui porque ele ainda continua recebendo propostas de outros países, mas a gente avaliou muita outras questões” (grupo de discussão – participante 1)

“E, no meu caso, eu tô trabalhando *remoto*, então poderia ir pra qualquer outro lugar. Então, a princípio a gente não se vê se mudando daqui, mas voltar para o Brasil não, mas talvez ir para outro lugar, quem sabe.” (grupo de discussão – participante 5)

“Participante 3: “nome da pessoa tu migraria de novo?” Sinceramente, sim. Depois que eu aprendi a fazer tudo sozinha, depois que eu aprendi,
Participante 1: É, a gente vai.
Participante 3: A gente vai.
Participante 2: É mais fácil.
Participante 3: É mais fácil eu imigrar hoje do que voltar para o Brasil.
Participante 2: Com certeza.”

Precisamos ressaltar que mesmo os portugueses, por vezes, não desejam permanecer em Portugal e idealizam um futuro em outro país, onde possam ter uma vida melhor dentro das suas expectativas.

“Minha vida pode mudar muito. Meu namorado é anti Portugal, nasceu aqui errado, morou no Canadá, ele termina o doutorado dele em janeiro do próximo ano. E ele tá agora na Austrália, viajou ontem (...) foi pra Austrália, passa 12 dias pra um congresso na área dele e também na intenção de trocar cartão, fazer contatos e tudo mais. (...) Então, a ideia dele sempre foi desde que a gente se conheceu é “eu não vou ficar aqui, eu não gosto daqui, eu não vou ficar aqui, o sistema não funciona”” (grupo de discussão – participante 3)

Mesmo não sendo um processo fácil e com muitos migrantes passando por muitas dificuldades, existem casos de sucesso e, ainda mais, de reconhecimento de como uma migração pode ser positiva para o crescimento de uma pessoa como um todo. Separamos alguns depoimentos em seguida:

“gente a vida é tão mais leve aqui assim eu não sei não é pesado. A gente tá se divertindo muito mais (...) com pouco, tá se divertindo muito mais do que no Brasil.” (grupo de discussão – participante 1)

“Mas eu acho que a evolução é essa, parece que eu não tô há dois anos, eu tô vinte, eu tô cinco, sabe. Pelo monte de coisa que eu já construí aqui também, em relação ao meu nome, em relação as parcerias que eu já fiz, com relação à conclusão de um mestrado que eu terminei de um ano e meio (...), com relação a muitas coisas pessoais e crescimento meu, né, que só aconteceu perante as dificuldades que você vai desenrolando, então, vamos pra frente.” (grupo de discussão – participante 3)

Independentemente do perfil do migrante ou das chances de uma nova migração, para todos é imprescindível haver uma estrutura de apoio para a integração. Integração quer dizer profissional e social, quer dizer acesso a informação e garantia de atendimento nos mais diversos serviços à população. Essa estrutura é crucial porque não se pode deixar parte da nova população local sem o mínimo de suporte. Nesse sentido, frisamos:

“(…) a integração é muito mais do que a informação, do que a pessoa obter uma autorização de residência para estar com a situação regularizada no país, são essas pontes estabelecidas com as várias comunidades e também com os serviços e daí nós também termos feito e realizado muitas ações de sensibilização e informação junto de serviços, não é, segurança social, hospital, centros de saúde, instituições particulares de solidariedade social.” (entrevista – instituição 2)

“Portanto, há todo um conjunto de estruturas que acolhem com facilidade quem chega, sejam os CLAlls, sejam os CNAIMs, seja o ACM, sejam as universidades que permitem que os estudantes venham com ENEM do Brasil” (entrevista – investigador)

Assim, desenhar estratégias de integração não é uma tarefa simples, pois depende de todo um conjunto de apoio, porém é necessário para poder tornar efetiva a integração local dos migrantes.

“É montar aqui uma estratégia que possa dar, viabilizar este trabalho como uma resposta que alcance mais pessoas, que consiga dinamizar mais atividades e que contribua para uma integração mais efetiva da população migrante a nível local. Porque a integração é local.” (entrevista – instituição 2)

4.7 Mercado de trabalho em Portugal

A integração profissional de qualquer pessoa faz parte da sua integração na sociedade. O trabalho é essencial, é onde desempenham uma função, convivem com outras pessoas, recebem uma contrapartida financeira por esta função e, assim, suprem suas necessidades.

“De facto, o trabalho é a base de tudo e é uma das principais questões que as pessoas referem quer como motivo para regressarem, quer como uma das principais dificuldades aqui em Portugal. (...) Enfim, eu acho que o trabalho é a base de tudo, não é? É a base para pessoa conseguir atingir uma estabilidade na sua vida e que permite lidar com esta questão da imigração” (entrevista – instituição 3)

Essa ideia é ratificada por Fontes (2010:42) em:

“O mercado de trabalho torna-se desta maneira numa área que merece uma especial atenção, tendo em conta os próprios estigmas sociais que são criados em relação a outras etnias e que dificultam muitas das vezes o acesso dos imigrantes ao mercado laboral. O acesso ao mercado de trabalho é crucial, não só para a integração social de um indivíduo como para a subsistência do mesmo.”

É claro que a falta de um trabalho impacta diretamente na integração, os indivíduos são excluídos da sociedade pelo fator económico, político e social e, neste caso, o trabalho impede a exclusão pelo menos ao nível económico.

“É fundamental né, sem trabalho não há integração. E começa-se pelo emprego. Eu acho que a integração se começa pelo emprego, por a pessoa ter um meio de rendimento próprio porque estão de fora do seu país de origem, estão fora das suas relações familiares, das relações de proximidade de vizinhança e não se conta com mais ninguém. E se não houver um trabalho, a integração também não se começa por aí e muitas vezes a ausência de trabalho para um (...) acaba por originar a própria exclusão social.” (entrevista – instituição 1)

Outro ponto ressaltado foi a grande movimentação de pessoas em Portugal. Muitas pessoas escolhem vir para Portugal como também, em determinado momento, muitas decidem partir, portugueses e estrangeiros.

“Portugal é uma grande plataforma giratória. Vai sempre haver gente que chega e gente que parte. Na verdade, para muitos portugueses e brasileiros o mercado português é excessivamente pequeno, portanto, pode ser em muitos casos uma etapa na carreira. Vão entrar em Portugal, ficar aqui até um determinado nível na carreira no meio empresarial e depois vão partir para um outro país.” (entrevista – investigador)

Um ponto negativo identificado nas entrevistas é o tamanho do país, “Como Portugal é um país pequeno, quase não há vagas e elas dificilmente são destinadas a imigrantes” (inquérito por questionário - participante 67), e assim, não consegue absorver toda mão de obra que chega ao seu território.

“Porque de facto Portugal é meia São Paulo, isto diz tudo sobre a capacidade que o mercado de trabalho português tem pra acolher, ou seja, há aqui uma limitação é nós não podemos importar no Brasil todos aqueles que no Brasil gostariam de vir para Portugal. Não há espaço pra todos (...)” (entrevista – investigador)

No entanto, mesmo diante disso, algumas áreas possuem espaço no mercado e, inclusive, são mais facilitadas para o migrante brasileiro exercer a sua profissão “A ordem dos advogados, a ordem dos engenheiros, ordem dos psicólogos, muitas ordens têm protocolos entre si. Claro que há depois outras profissões regulamentadas que não dá, não dá.” (entrevista – instituição 1).

Outro entrevistado acredita que áreas como o turismo, a medicina e a enfermagem têm grande espaço de atuação em Portugal e que é necessário olhar para elas com mais atenção, potencializando-as. Adiante é possível analisarmos sua opinião:

“O turismo tem trazido muita gente a Portugal, não só pra visitar o país mas também pra trabalhar na área do turismo. Eu acho que esta é uma das áreas em que precisamos mão de obra especializada, nós temos crescido imenso a nível do turismo e isso traz investimentos também a nível dos hotéis, a nível da restauração, (...) mesmo das próprias experiências que as pessoas vem vivenciar aqui, é preciso diversificar esse mercado (...), continuar atrair, é preciso continuar a diversificar os produtos pra atrair mais gente. (...) medicina e enfermagem formamos pouco profissionais e depois aqueles que formamos saem, sobretudo no contexto da enfermagem. Eu acho que essa é outra área que podemos ir buscar profissionais. Ou melhor, nós, se calhar nem precisamos ir buscar estes profissionais, basta que flexibilizemos um pouco aquilo que são os sistemas de equivalência para que esses profissionais possam vir pra Portugal e possam exercer aqui em Portugal.” (entrevista – instituição 3)

O que na verdade muitos migrantes não querem, é sentirem-se desvalorizados ao não alcançar ascensão profissional e permanecerem sempre na base da pirâmide. Então, no que concerne a ser um profissional especialista em uma área e não poder dar o seu contributo na mesma, um entrevistado aponta:

“(...) em publicidade e que estão sempre a trabalhar ou na restauração, ou na construção civil, ou no trabalho doméstico (...) eu não quero dizer que estas profissões não são dignas, obviamente que são dignas, mas o que temos que perceber é que a população migrante consegue fazer mais que isso e até como investidores (...). E é preciso abrir aqui algumas pontes.” (entrevista – instituição 2)

Dentro dessa trama, também é importante entender o que o mercado laboral local, independentemente de ser um país pequeno, em cada distrito não é igual. Perceber esse aspecto pode ajudar na época de escolher o destino a um grau mais micro, qual seja em Portugal, o distrito para viver.

“O que eu creio que assim, depois há uma dimensão regional, não é a mesma coisa Lisboa - Braga, são mercados distintos e portanto, depois localmente (...) por exemplo, em Braga haverá muito mais atratividade pra profissionais de algumas áreas, atividades da engenharias, por exemplo, em Lisboa muito mais profissionais ligados ao mundo financeiro que não terão emprego em Braga.” (entrevista – investigador)

Após a análise dos dados coletados nas entrevistas sobre o mercado de trabalho em Portugal, passamos para os dados obtidos através do inquérito por questionário e do grupo de discussão. Primeiro, veremos o gráfico 19 representando a situação laboral dos migrantes no momento que responderam o questionário.

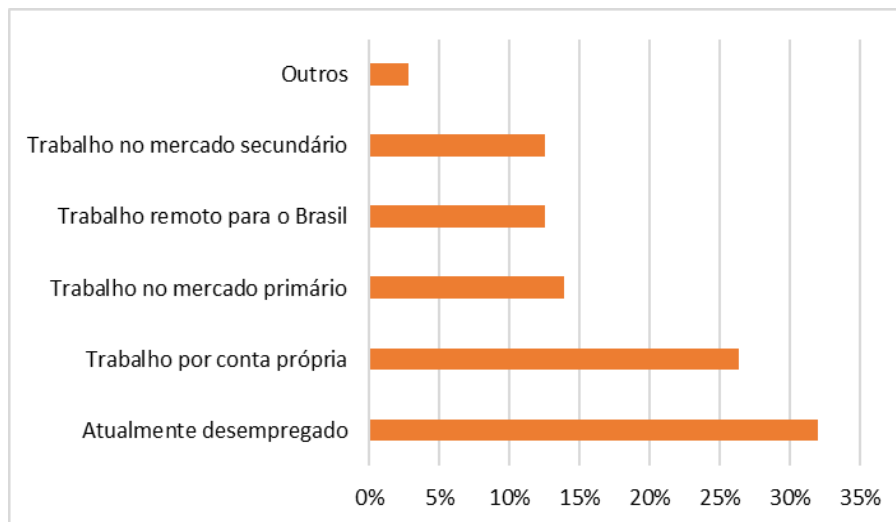


Gráfico 19 – Situação Laboral

A partir do gráfico ficamos a saber que 32% estão desempregados, 26% trabalham por conta própria, apenas 14% trabalham no mercado primário, 12,5% trabalham *remoto* para o Brasil e também 12,5%, trabalham no mercado secundário, e, por fim, 3% identificaram outra situação. No que diz respeito aos 32% que estão desempregados, vale dizer que 43% destes chegaram a Portugal no ano de 2017 e 35% em 2018. Em 2016 e 2019, 9% em cada ano. E 4% não especificaram o ano.

Dos dados tratados, tendo em vista que alguns desempregados no momento da pesquisa já tiveram antes uma experiência de trabalho no país de acolhimento, podemos afirmar que 28% nunca trabalhou em Portugal. Para as pessoas inquiridas que trabalham ou já trabalharam na área de formação em Portugal, questionamos o tempo despendido para conseguirem o trabalho e o resultado foi o seguinte: levaram menos de 6 meses, 31% dos participantes, de 6 meses a 1 ano, a maioria, 44%, e de 1 a 2 anos, 25% (gráfico 20).

Vale dizer que alguns destes migrantes não trabalham no mercado primário para outrem e sim, trabalham por conta própria dentro da sua área de qualificação como é o caso de uma advogada, uma jornalista e um engenheiro civil.

Uma participante do grupo de discussão contou um pouco o seu percurso:

“E eu, consegui depois de um ano de estar aqui, eu participei de um projeto de pesquisa no Y (...) que é uma entidade de pesquisa de tecnologia e inovação que tem na Universidade do X, é ligado à Universidade do X, mas não é da Universidade do X E eu fiz parte de uma pesquisa lá na minha área de comunicação que durou seis meses. Depois, hoje em dia, eu presto serviço pra o Instituto de uma outra universidade e é de certa forma na minha área porque eu faço gerenciamento de conteúdo de uma das plataformas (...).” (grupo de discussão – participante 2)

Essa mesma participante ainda complementa acerca do que observa dos seus amigos de mestrado que também são da área de jornalismo e realça a oportunidade que conseguiu como exceção comparado ao que normalmente acontece:

“eu sei que alguns amigos do mestrado chegaram a tentar também na área de jornalismo e não conseguiram nem contato, nem receberam retorno. Tenho muitos colegas do mestrado que trabalham na área de pastelaria, em cafés. Eu sei assim, que ter conseguido esse projeto é um ponto bem fora da curva.” (grupo de discussão – participante 2)

E, como referido no capítulo teórico, o trabalho no mercado secundário não garante a mesma segurança e qualidade de trabalho como o mercado primário.

“Os imigrantes encontram-se maioritariamente inseridos em segmentos menos protegidos do mercado de trabalho ou no mercado de trabalho “secundário”. Por oposição ao segmento “primário”, o mercado “secundário” é composto por empregos com insegurança contratual, baixos salários, fracas oportunidades de promoção, ausência ou escassa proteção social e baixo estatuto social.” (Valente *et al*, 2016:43-44)

A seguir o gráfico 20 representando os dados relacionados ao tempo levado para conseguir um trabalho na área de qualificação:

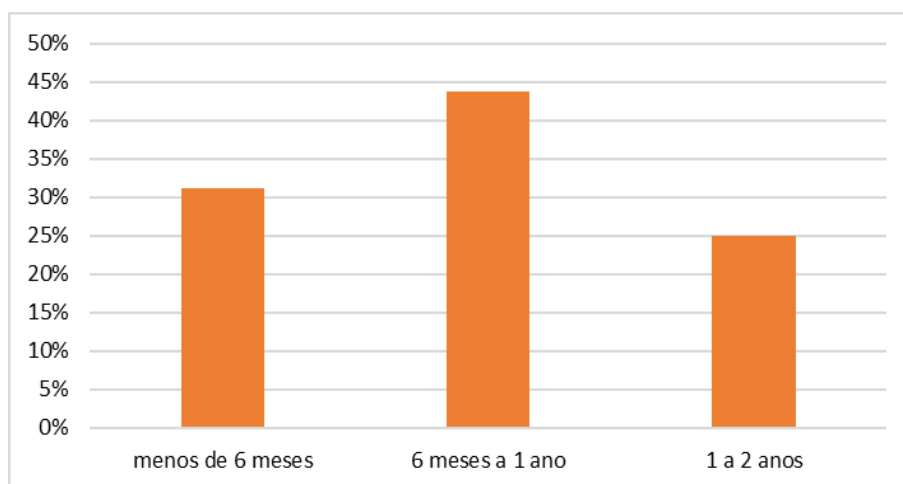


Gráfico 20 – Tempo para conseguir trabalho

Quanto aos participantes que ainda não conseguiram uma inserção no mercado de trabalho qualificado, o tempo de procura é: menos de 6 meses, 14%, de 6 meses a 1 ano, 20%, de 1 a 2 anos, 14%, desistiram de procurar, 9% e por fim, 43% não estão a procura de trabalho na área de qualificação (gráfico 21).

Os migrantes desejam atuar na área de estudos superiores: “Gostaria de trabalhar na minha área profissional, porém tenho encontrado dificuldades.” (inquérito por questionário - participante 51). E, enquanto alguns migrantes acreditam ser possível “Leva um tempo para encontrar emprego na área de formação, mas se persistir encontra” (inquérito por questionário - participante 10), outros desistem “É praticamente impossível rs, por isso pretendo voltar pro Brasil.” (inquérito por questionário - participante 41).

Por este ângulo, segue o gráfico demonstrando o tempo que os migrantes entrevistados no questionário estão a procura de uma inserção laboral na área de formação:

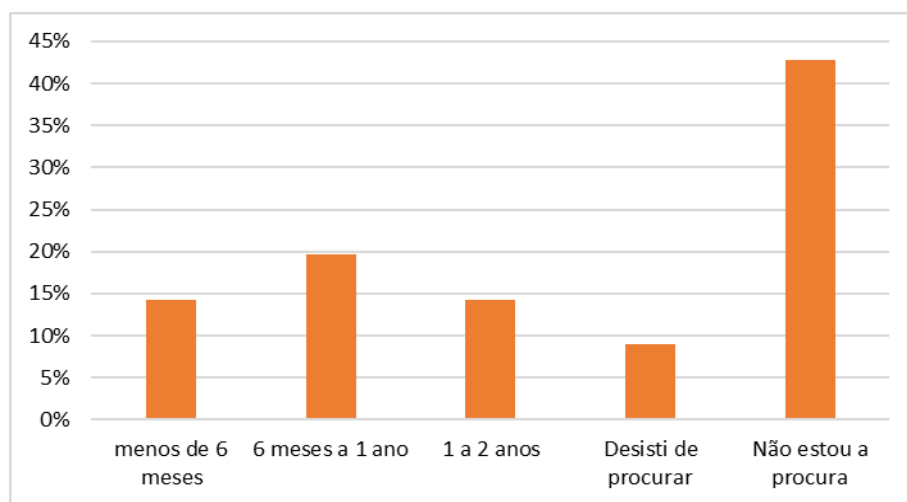


Gráfico 21 – Tempo que estão a procura de trabalho na área

O número de participantes que optaram pela resposta “não estou a procura” é bastante alto, 43%, então resolvemos aprofundar e ver qual a situação laboral dessa parcela, veja o gráfico 22 posteriormente. Com total de 29% cada, estão as pessoas que trabalham *remotamente* para o Brasil e os desempregados, 25% trabalham por conta própria e somente 8% trabalham no setor secundário. Ainda 8% identificados como “outros”.

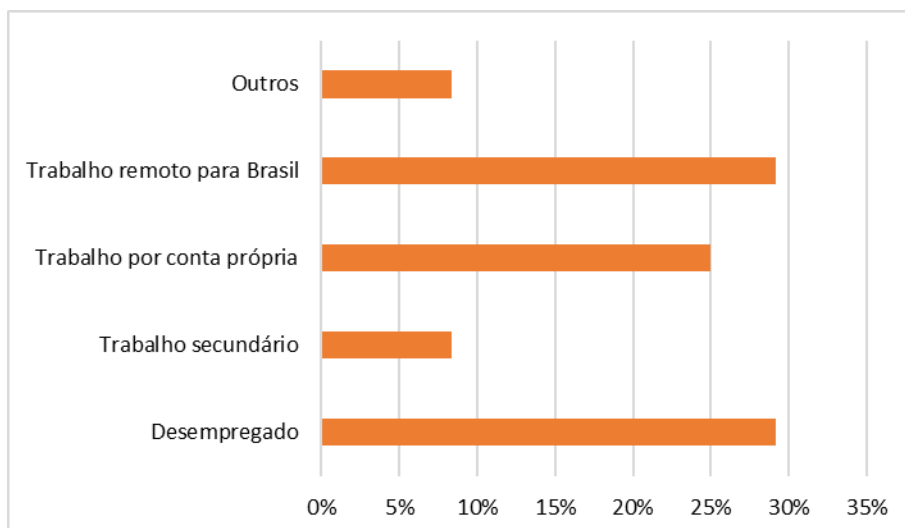


Gráfico 22 – Situação laboral dos migrantes que não estão a procura de trabalho

No questionário, também foi perguntado sobre o meio pelo qual os migrantes conseguiram emprego, seja na área de formação ou não (gráfico 23). E as respostas foram: a maioria, 37%, foi enviando currículos, logo depois, com 31% está a indicação de amigos que, como veremos nas estratégias destacadas, é sim um meio bastante utilizado pelos migrantes, 12% usaram vários meios em conjunto, 8% conseguiram através de empresas de recrutamento e, empatados com 4% cada um, estão o uso de *sites*, o *LinkedIn* e o *Facebook*.

Uma das participantes do grupo de discussão demorou um ano para conseguir trabalho na área de formação, qual seja, recursos humanos e encontrou pelo *LinkedIn*:

“ai ele me ligou e falou “olha aquela vaga realmente você não tinha o perfil, mas a gente tem uma pessoa está saindo na área de recrutamento e seleção e a gente vai precisar, você não quer vir participar?”, eu falei é vamos lá de novo, mais uma vez, tava bem desanimada e acabou que deu certo sim, mas foi pelo *linkedin* mesmo.” (grupo de discussão – participante 1)

Assim, em seguida vemos as informações relativas as formas utilizadas para encontrar uma oportunidade de trabalho:

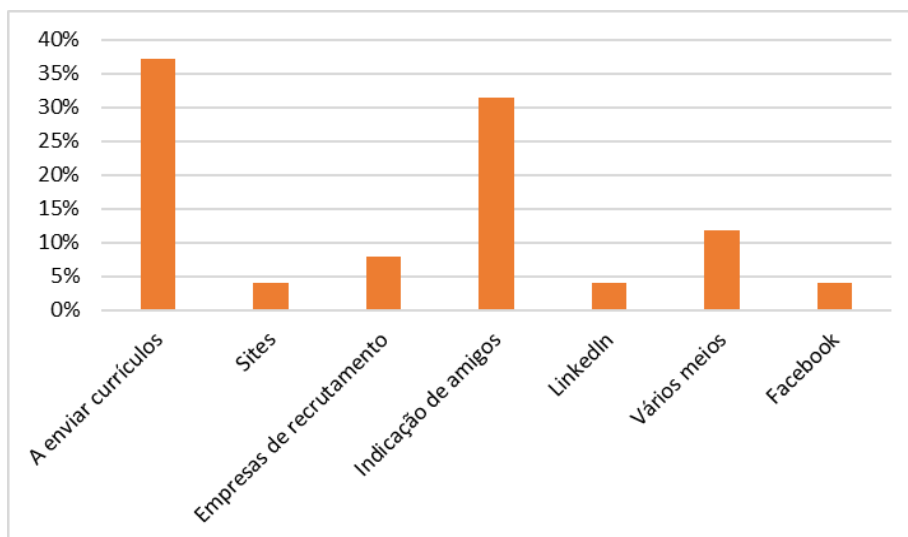


Gráfico 23 – Meios para encontrar trabalho

Acreditamos ser indispensável perceber se esses migrantes possuem experiência profissional na sua área de formação no país de origem, com isso construímos o gráfico 24 a seguir e o resultado foi quase unânime.

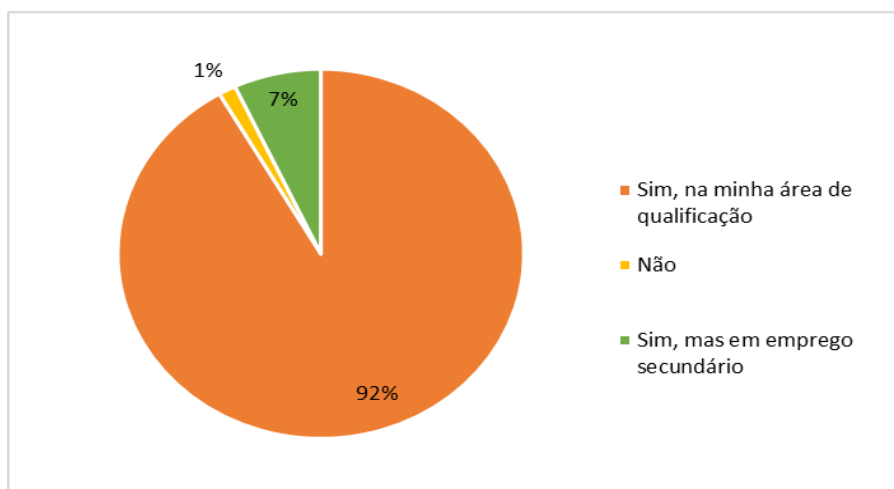


Gráfico 24 – Experiência profissional no país de origem

Afirmam ter vindo para Portugal com experiência profissional 92%, somente 7% afirmam ter apenas experiência no mercado secundário e 1% não tem mesmo nenhuma experiência de trabalho.

No gráfico 25, exploramos o tempo de experiência profissional que os 92% dos migrantes, mostrados no gráfico anterior, possuem. Importante esse dado para fazermos relação com o que foi dito nos obstáculos quanto à desvalorização profissional. Sendo assim, 40% dos participantes têm mais de 10 anos de experiência na área de suas habilitações académicas. É uma alta percentagem com muitos anos de experiência profissional. E, diante disso, porque toda essa vivência é desconsiderada e

não assume valor quando no país de destino? Consideramos ser esta uma circunstância desanimadora para muitos migrantes.

Seguindo com a descrição dos dados, 29% têm de 5 a 10 anos de experiência, 14% de 3 a 5 anos, 8% de 1 a 3 anos, 6% não têm experiência na área de formação e, somente 3% têm menos de 1 ano. A respeito disso, um migrante conta “Sim, temos grande experiência mas não nos dão as oportunidades que teriam se fosse no Brasil.” (inquérito por questionário - participante 36).

Quanto ao tempo de experiência profissional, selecionamos um depoimento como exemplo:

“Eu trabalhei durante 8 anos com televisão no Brasil, com o jornalismo televisivo na produção e edição e quando cheguei aqui para fazer o mestrado, eu não tinha a intenção nenhuma de voltar para mercado de jornalismo. Assim, eu não queria trabalhar em redação então eu não busquei isso.” (grupo de discussão – participante 2)

Continuamente, o citado gráfico 25 representando o tempo de experiência profissional no país de origem dos participantes do questionário:

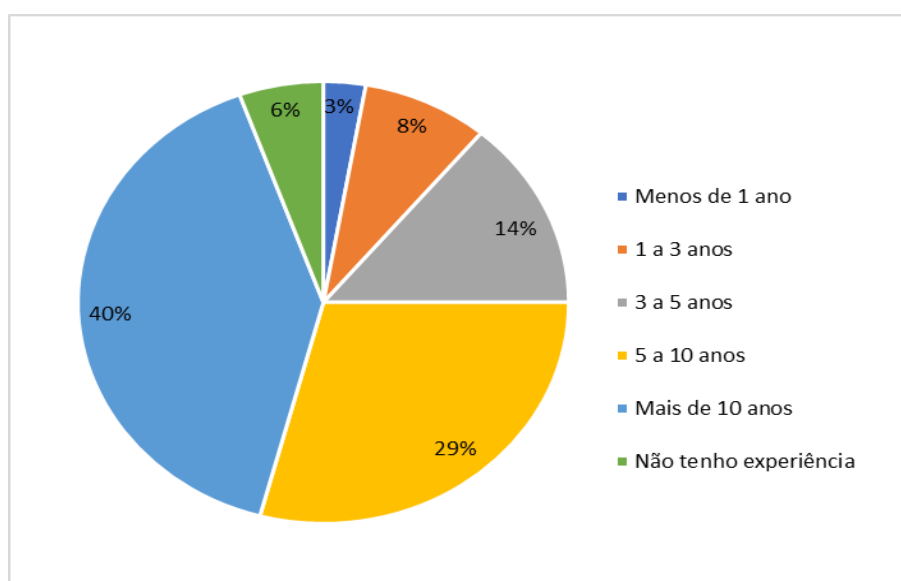


Gráfico 25 – Tempo de experiência profissional no país de origem

Atendendo ao gráfico 26, podemos constatar a situação laboral dos migrantes participantes do questionário com mais de 10 anos de experiência:

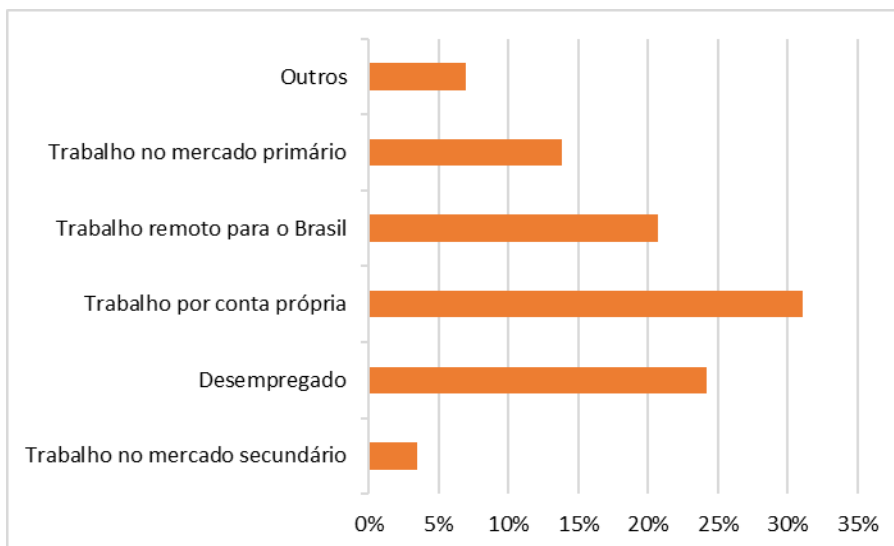


Gráfico 26 – Situação laboral dos migrantes com mais de 10 anos de experiência profissional no país de origem

Em primeiro lugar, com 31%, encontram-se os migrantes que trabalham por conta própria, em segundo lugar os migrantes em situação de desempregado com 24%, seguidos dos migrantes que trabalham *remoto* com 21%. Trabalham no mercado primário 14% e, com a menor percentagem, 3%, trabalham no setor primário, fora os identificados como “outros” com 7%. Cabe ressaltarmos que dentre os desempregados, 43% na prática não estão procurando emprego, então quase a metade está sem trabalho por opção, o que diminui o número de migrantes com mais de 10 anos de experiência fora do mercado de trabalho por circunstâncias externas a pessoa.

Consideramos significativo trazer para finalizar esta análise um reconhecimento de quais são as principais áreas de formação dos migrantes inquiridos no questionário por cada situação laboral listada.

Primeiro, sobre os migrantes que estão empregados no mercado primário em Portugal as principais áreas de formação são a tecnologia da informação com 4 migrantes, a comunicação social com 2 e outras áreas diversas com 4. Possuem mais de 5 anos de experiência profissional no país de origem, 90% dessa classe.

Em seguida, os migrantes que trabalham por conta própria têm as seguintes áreas em destaque: direito com 6 migrantes, comunicação social com 4, educação com 3 e outras áreas com 6. Destes 69% têm mais de 5 anos de experiência.

Agora, quando abordamos a situação de desemprego, as principais áreas de formação são a administração com 4, comunicação social, contabilidade e psicologia empatados com 3 migrantes

cada e outras áreas diversas com 10 migrantes. Dessa classe, falamos em 85% dos migrantes participantes com mais de 5 anos de experiência profissional.

Relativamente aos que trabalham no mercado secundário, têm mais de 5 anos de experiência 44% e as áreas de formação em destaque são o direito e a psicologia com 2 migrantes cada uma.

Finalizando, estão os migrantes que trabalham *remotamente* para Brasil e 63% já trabalharam mais do que 5 anos na sua área. E o destaque fica para a comunicação social, tecnologia da informação e engenharia, cada um com 2 migrantes.

4.8 Ausência de programa / apoio específico ao migrante qualificado e os benefícios deste perfil de migrante para o mercado de trabalho português

Não obstante ter conhecimento da complexidade que é a migração, conhecimento com relação aos obstáculos enfrentados e a realidade de Portugal, o país não possui muito apoio específico para o perfil migrante qualificado, deixando a desejar quando o assunto é atração e retenção de mão de obra qualificada.

“Não, uma resposta direta, não. O que nós tentamos fazer aqui é permitir que as pessoas possam ter algumas estratégias para poderem candidatar-se a postos de trabalho mais ajustados a sua qualificação, nomeadamente informando as pessoas de como se devem organizar e as diligências que devem tomar para conseguir uma equivalência ou um reconhecimento das suas habilitações escolares, estabelecendo pontes também com algumas instituições.” (entrevista – instituição 2)

No grupo de discussão, os migrantes foram questionados se conheciam algum programa ou apoio para a inserção laboral qualificada. Dois participantes foram diretos ao dizer que desconhecem: “- Participante 2: Eu desconheço, nunca procurei. - Participante 5: Eu também não.”. Outra apenas menciona “Participante 1: Eu já ouvi da IEFP”.

Os demais tinham conhecimento do IEFP e inclusive estão inscritos para ter apoio na procura de emprego ou até de mais qualificação profissional, mas com o tempo, constataram que esta instituição não dispõe de capacidade para ajudá-los.

“Participante 4: Eu cheguei em 2017, me inscrevi no IEFP (...)

Participante 3: Eu também sou inscrita lá.

Participante 4: Estou a exatamente hoje há dois e pouquinho, lá, desempregado. Estou inscrito como desempregado.

Participante 3: Também.

Participante 4: E o que que acontece, o IEFP é um órgão do estado, o próprio estado não tem essa capacidade de, ou seja, IEFP e segurança social né, “deixa eu ver quem é nome da pessoa, poxa nome da pessoa pode entrar num projeto da universidade, nome da pessoa pode estar nome da instituição, por exemplo (...)”. Mas, na verdade, o IEFP hoje na minha opinião e aí vale o que vale, é um grande caixote de currículos, ponto.

Participante 3: Pra mim o IEFP, porque assim, Portugal diz que saiu da crise do desemprego, coloca isso dizendo que melhorou. Só que eles inventaram o IEFP e quem tá desempregado hoje assiste aula. Eles dão formação, eles dão curso chamado bolsa-desemprego que pagam um subsídio, então essas pessoas que tão assistindo aula saiu do número de desempregado, mas continuam desempregado e o governo tá pagando esse povo pra assistir aula. Então, o IEFP pra mim ele se tornou uma bolsa dos desempregados, (...)”

Infelizmente, essa realidade é desanimadora para os migrantes que não podem contar com o apoio dos serviços. Outro serviço mencionado foi o GIP onde uma participante buscou apoio, porém não obteve êxito.

“eu fui na GIP na freguesia do (...) e me mudaram para universidade porque eu tenho ensino superior. Fiz todo cadastro lá e não muda muita coisa. E assim, são pessoas que tão lá de vez em quando, não são engajadas com o processo, sabe. Tão lá por caíram ou foi algum apadrinhamento ou faz quando aparece alguma vaga. A impressão que eu tenho é essa, posso ta errada né, mas o órgão existe, mas não é ativo como eu acho que deveria ser, como muita coisa no Brasil.” (grupo de discussão – participante 3)

Olhando mais a fundo, Portugal não tem uma deficiência meramente de apoio aos migrantes qualificados que já estão em território português, possui conjuntamente, uma omissão relativa a captação e retenção de talentos qualificados para o país. Portugal detém um resultado ainda insatisfatório quanto ao mapeamento das áreas qualificadas necessitadas de mão de obra e uma atração mais estratégica para supri-la, seja atraindo migrantes, seja atraindo emigrantes portugueses com desejo de retornar ao seu país.

“na área de atração, quando falamos em atração de mão de obra qualificada ou no mesmo dos próprios emigrantes portugueses para que eles possam regressar a Portugal, depois os próprios canais que existem não acompanham esta (...) necessidade, na minha opinião.” (entrevista – instituição 3)

O estudo *“Processos de admissão e de integração De imigrantes altamente qualificados em Portugal e a sua relação com a migração circular”* enfatizou essa matéria em:

“De igual forma não parece existir uma estratégia quanto aos estudantes estrangeiros pós-graduados que decidem migrar para Portugal, nem existe uma leitura concertada dos esforços, estratégias e planeamento do recrutamento realizado pelas instituições de investigação ou de ensino superior no país. Esta realidade está bem patente na pouca reflexão existente no caso português sobre este segmento da população imigrante e, até, pela fraca relevância das políticas migratórias destinadas aos imigrantes altamente qualificados.” (Góis e Marques, 2014:136)

Entretanto, acima dessa ausência, inegável é o fato que o mercado de trabalho português e o país de uma forma geral, tem muito a ganhar com a vinda dos migrantes para seu território. A interculturalidade, o dinamismo trazido, a aprendizagem diante do novo, do diferente, podem proporcionar muitos benefícios. Por conseguinte, é importante destacarmos opiniões que fortificam essa visão.

“Ah, sem dúvida, trazem uma *expertise*, trazem um *know-how* que não só podem enriquecer o mercado de trabalho como o próprio posicionamento das empresas que eles vão integrar naquilo que é o sistema de concorrência e tudo mais. Trazem uma mais valia muito grande pras empresas e isto a nível daquilo que é o trabalho em si, mas depois também, a nível daquilo que é a qualificação e aquilo que é também, eventualmente, beneficiarmos desse conhecimento para poder formar outras pessoas aqui em Portugal.” (entrevista – instituição 3)

“Sem dúvida, todos eles (...). Quando eles vêm, encontram um trabalho é porque a oferta era necessária, portanto todos eles enriquecem, não apenas o mercado de trabalho, como a economia e a sociedade portuguesa. Os muito qualificados trazem ainda esses outros recursos, que o nível do conhecimento e, portanto, enriquecem assim ainda mais. Mas genericamente eu vejo o contributo como sendo muito, muito positivo. Mesmo nos últimos anos eu creio tem sentido enquanto investidor. Alguns destes migrantes muito qualificados acabam por dar início nas suas próprias empresas, seus próprios negócios, e há essa transferência de conhecimento e essa transferência de tecnologia que eu relevo como muito interessante” (entrevista – investigador)

Para concluirmos, apresentamos um depoimento alinhado com o assunto que estamos tratando, mas ainda, um questionamento sobre a ideia de ser um país fortaleza e que sim, as diferenças são ricas, consequência dos indivíduos serem resultados das suas histórias.

“São pontes para um pensamento diferente, para sairmos de uma Europa fortaleza, de um país fortaleza, onde achamos que tudo é hermético e nada é hermético, nós somos muitas coisas, nós somos provenientes de muitos sítios mesmo nunca tendo saído de Portugal, não é? mas esta questão das migrações e este cruzamento das pessoas (...). Eu não sei qual é a minha origem mais ancestral, mas pode não ser deste continente (...). O que que é a essência? O que que é a identidade? nós somos, temos um vértice, mas depois esta nossa identidade fruto das nossas experiências é plástica, é porosa, molda-se, é elástica e quantas mais experiências (...). E só podemos também, saber quem somos por comparação com o outro, portanto se não houve diferença o que que nos vai distinguir? A riqueza? Não sei, tenho as minhas dúvidas.” (entrevista – instituição 2)

Nesse sentido, também merece destaque a passagem a seguir:

“Já a retórica de ameaça à identidade cultural europeia parte do princípio que existe uma cultura europeia única e congelada no tempo, quando a identidade europeia é, em si mesma, composta pela diversidade e assente numa troca constante com outros povos e culturas. Ao longo dos séculos, as sociedades influenciaram-se, dinamizaram-se e enriqueceram-se mutuamente com a pluralidade de culturas e com a mobilidade humana.” (Ferreira, 2017:55)

4.9 Estratégias para inserção no mercado de trabalho

É essencial pensarmos em estratégias para o sucesso na inserção no mercado de trabalho qualificado do país de destino, mesmo com os obstáculos presentes e sendo parte de um cenário complexo que envolve muitas variáveis.

Em vista disso, nas entrevistas e no grupo de discussão realizados, o tópico estratégias para a inserção profissional foi debatido e deixamos aqui algumas das reflexões levantadas.

Primeiramente, como se decorre no país de origem, a rede de relacionamento obtém um grande impacto. Então, no caso da migração, conhecer pessoas que anteriormente percorreram esse caminho, ameniza o percurso do novo migrante. Mais informações ele terá para tomar suas próprias decisões.

“Em primeiro lugar é sempre mais fácil quando já houve pioneiros, quando já veio gente antes. Essas pessoas que já cá estão podem passar a informação e acelerar o processo de integração. Acho que isso acontece e com as redes sociais, como *Instagram*, como *Facebook*, como o *WhatsApp* eu acho que essa informação está a passar muito mais rapidamente. A primeira estratégia é essa aceleração na obtenção da informação.” (entrevista – investigador)

Conhecer pessoas, principalmente da própria nacionalidade, colabora para a geração de oportunidades de trabalho. Este trabalho, inclusive, pode ter como cliente alvo migrantes do mesmo país de origem.

“E hoje tô na clínica onde o “carro-chefe” é uma dentista brasileira. A única portuguesa que a gente tem é a secretária e uma nutricionista, o resto são todos brasileiros que acaba que sem querer quem nos está dando oportunidade e sabe do nosso trabalho são brasileiros, não é.” (grupo de discussão – participante 3)

Por outro lado, a maneira mais natural é o migrante descobrir como os próprios nativos praticam a procura por emprego na área de qualificação e utilizar dos mesmos mecanismos. Não existe uma fórmula mágica para conseguir, contudo uma divulgação das integrações de sucesso por

parte das empresas, traria atenção e mudança de pensamento para outras empresas ainda fechadas para a contratação de estrangeiros oriundos de países terceiros.

“Olha, essas estratégias são comuns, se calhar, um bocadinho às estratégias que são usadas para a população portuguesa, mas eu acho que se houver aqui alguma divulgação daquilo que são casos de sucesso da integração de migrantes em algumas empresas, por exemplo, ou na criação do próprio negócio pode funcionar como mecanismo desencadeador de outras oportunidades.” (entrevista – instituição 2)

No sentido de dar conhecimento dos casos positivos de inserção profissional na área de qualificação ao meio empresarial, poderiam também ser criados programas que facilitassem o encaminhamento de “migrantes com a situação devidamente regularizada e que possam até exercer profissões mais próximas daquilo que é a sua.” (entrevista – instituição 2)

Outra estratégia assinalada a nível nacional é a mobilização dos organismos públicos envolvidos e um trabalho para perceber qual é a demanda de profissionais qualificados para Portugal e, com isso, ser capaz de cativar migrantes que atendam os perfis mapeados.

“fazer aqui um *matching* entre o que que precisamos, onde é que podemos ir buscar e como, basicamente. E aqui isto implica também um esforço e um trabalho muito grande de concertação entre os vários organismos públicos envolvidos (...) porque se pensamos quem está envolvido na questão do processo migratório, temos o SEF, (...), temos as embaixadas e os consulados, o Ministério de negócios estrangeiros, mas depois temos também o ACM (...). Então, é preciso que usar todos estes organismos, possam agir de forma concertada pra tornar isto possível. Porque falar só de políticas e do que que pretendemos acaba por ser limitativo depois se não houver medidas que acompanhem e tem que haver de facto um trabalho forte de parceria entre estas várias entidades para se fazer.” (entrevista – instituição 3)

Além disso, poderia haver uma maior movimentação da mesma forma a nível local, desenvolver um trabalho envolvendo os vários organismos com objetivo de conseguir uma sensibilização para essa questão.

“E claro, tem que haver uma sensibilização muito maior, não só às entidades patronais, mas a todas as instituições mobilizadoras dos recursos locais, autarquias, (...) Câmara Municipal, juntas de freguesia, instituições particulares de solidariedade social, ONGs (...) e nós temos que ter esse papel dar a conhecer também isto.” (entrevista – instituição 2)

Existem profissionais qualificados em diversas áreas, capacitados para exercer um excelente papel em Portugal. Nesta lógica, no tocante a integração laboral dos migrantes “nas empresas ou instituições deverá ser fomentada a gestão da diversidade por parte dos empresários e empregadores,

que poderá ser considerada uma mais-valia para as próprias empresas e instituições num mercado cada vez mais global.” (Góis e Marques, 2014:138).

Mais uma estratégia para que Portugal mantenha migrantes qualificados em seu país é dar maior atenção e esforço de investimento para a área académica. Muitos migrantes escolhem Portugal para completar seus estudos e não só estes, como os profissionais da área de investigação, deixam o território português em busca de melhores oportunidades de trabalho.

Assim, a ideia apontada seria “convidar essas pessoas a ficarem aqui em Portugal e poderem colaborar não só do ponto de vista académico, mas também do ponto de vista profissional.” (entrevista – instituição 3). Ou seja, se existir cooperação entre todos os organismos ligados a essa temática, é possível aproveitar melhor o que o migrante tem a oferecer e, desse modo, evitar a fuga de cérebros e o desperdício, por exemplo, do tempo qualificando um migrante em um mestrado ou doutoramento.

Como alertam Valadas, Góis e Marques (2014:126), “Não se trata apenas de prevenir situações de *brain waste*, mas igualmente situações de *qualification waste* uma vez que, em muitos casos, são qualificações e experiências profissionais avançadas que o mercado de trabalho português não tem sabido potenciar”.

Para fecharmos esse capítulo, trazemos uma última estratégia interessante pautada no grupo de discussão, qual seja, empreender. Muitos migrantes acreditam ser o empreendedorismo uma estratégia caso não alcancem sucesso na inserção profissional no mercado primário de Portugal.

Avaliam que não dispõem da mesma disposição de quando eram mais jovens e, também não acham justo tanto investimento para trabalhar em sua área de qualificação e no fim acabar por trabalhar no mercado secundário.

“Participante 2: Bom, eu vim com ideia de que aqui se fosse necessário eu trabalharia com qualquer coisa. Eu fiz um intercâmbio em 2008 no Canadá e lá foi assim que eu fiz, mas eu tinha 21 anos e quando eu cheguei aqui percebi que a idade pesa, aos 31 eu já não aceito mais trabalhar com qualquer coisa.

Participante 1: É diferente né. A gente pensar que a gente trabalha com qualquer coisa.

Participante 3: Pesa demais. Eu tinha que ter saído mais cedo de casa.”

“É muito fácil a gente falar “Ai eu trabalho de qualquer coisa, se precisar trabalhar na restauração, de segunda a segunda, não tem problema”, ai quando você começa a ver a água batendo ali e você tem que mesmo, é o que ela falou, poxa a gente trabalhou e estudou tanto no Brasil, tem uma trajetória ali, putz (...)” (Participante 1)

“Participante 3: a gente já investiu na nossa área pra trabalhar na área, entendeu. Que são as propinas que eu já paguei, que é tudo que a gente faz de documentação, que é agora que tu vai pagar os 600 euros e tudo mais pra poder regularizar a nossa vida pra poder trabalhar na área. Se não, tava trabalhando numa pastelaria que também é um trabalho muito digno, mas a gente ta aqui o tempo todo tentando apostar algo que a gente investiu.

Participante 1: No Brasil né, a vida toda.

Participante 3: Aqui também.

Participante 1: Exatamente, lá e aqui.”

Sendo assim, como não desejam trabalhar fora da sua formação para outrem, estes participantes do grupo de discussão ponderam empreender, isto é, criar seu próprio negócio respaldado em toda sua bagagem de vida, uma alternativa.

“Pois é, e assim, eu já tenho (...) depois de 9 anos de mercado de trabalho, eu sou alguém e tenho alguma bagagem. Assim, eu acho que pra ficar aqui talvez eu trabalhasse com alguma coisa que não fosse na minha área, se fosse pra ser meu negócio. Eu penso isso. Para trabalhar em uma coisa completamente diferente que não fosse o meu negócio eu acho mais complicado. Mas não sei, a vida muda tanto, a cabeça muda tanto. É a minha percepção hoje.” (participante 2)

“Eu acho que eu tive o privilégio da área e a sorte de não entrar, precisar entrar em algum caminho secundário ou algum plano B, mas vim com a ideia também porque eu sai de férias da minha empresa porque eu não tinha conseguido nada. Então, vim com a ideia de trabalhar em qualquer outra coisa também, mas o que eu vi de outros colegas aqui é acho que em trabalho de restauração, pastelaria, etc, que também tem muitos preconceitos e um pouco da, acho, que da exploração, vi relatos de alguém trabalhando sem receber horas a mais etc, então isso desmotiva muito também. Com relação a ter a sua carreira, experiência e depois pular pra outra alternativa pesa bastante e ai acho que vem um peso de você querer empreender até porque é um trabalho seu e então você consegue pegar a sua bagagem e ir pra um lugar que você conheça. Mas é mais isso, eu penso que se eu sair da minha área acho que é mais pra eu empreender do que eu trabalhar em alguma pra outra pessoa.” (participante 5)

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este relatório de mestrado tinha como ponto de partida principal compreender as razões para os migrantes NPT com formação de ensino superior nem sempre atingirem o objetivo de uma integração profissional na sua área de qualificação e quais poderiam ser as estratégias para se garantir uma adequação entre a qualificação do migrante e a sua atuação no mercado de trabalho. Ao pensarmos nisso, claramente tivemos a necessidade de incluir também a apreensão de quais são os obstáculos enfrentados para atingir tal adequação.

Como abordamos, em contexto de estágio, infelizmente, não conseguimos ter o contato substancial para suportar esta investigação sendo preciso buscar dados para além dos limites da instituição de estágio. De qualquer forma, o trabalho na instituição foi fundamental para conhecer o trabalho de um CLAIM e permitiu o contacto com as dificuldades das pessoas migrantes, abrindo perspectivas para o estudo do fenómeno migratório qualificado e a integração profissional e, ainda, a orientação da acompanhante de estágio, não medindo esforços para abordar de um ponto de vista teórico a temática, mas também do ponto de vista prático, com a possibilidade de realizar a observação dos atendimentos, de cada realidade individual.

No que se refere à investigação realizada junto de dois grupos de atores, responsáveis de instituições afetas à problemática da migração e de um investigador e os próprios migrantes qualificados, pudemos caracterizar para aquele grupo o perfil social e académico dos migrantes qualificados nacionais do Brasil. Nesse sentido, regista-se que a maior parte pertence ao sexo feminino, que estão em idade ativa para o trabalho podendo contribuir com o desenvolvimento da economia do país, que apenas uma pequena parcela realizou o reconhecimento do seu diploma e que quase 100% possui mais de 5 anos de experiência profissional na área de formação.

Conseguimos também identificar que não há por parte dos participantes do grupo de discussão o conhecimento de alguma iniciativa de apoio à inserção laboral deste perfil de migrante. Como também na pesquisa teórica não fomos capazes de encontrar esse tipo de apoio. Apenas encontramos, como também foi mencionado por estes migrantes, apoio para encontrar um emprego como o GIP e o IEFPP que não têm capacidade de resposta para esse público, estruturados para atender essencialmente a inserção no mercado secundário.

Compreender as razões para o não enquadramento no mercado primário é na verdade, compreender os obstáculos enfrentados pelos migrantes. Passamos a essa análise. O primeiro obstáculo detectado foi o processo para o reconhecimento dos diplomas adquiridos no país de origem.

A seu respeito vimos que não existe um consenso sobre a sua necessidade e se realmente afetará a inserção no mercado laboral na área de atuação, com exceção das áreas em que são necessárias inscrições nas ordens que regulam o exercício da profissão, como por exemplo, advogados e psicólogos. No entanto, para casos como os profissionais de marketing, tecnologia da informação, jornalismo, administração, não existe uma certeza se ter o reconhecimento terá impacto ou não.

Muitos migrantes desistem de realizar esse processo por considerá-lo dispendioso e burocrático e, como vimos, as mudanças na legislação são recentes para sabermos se farão diferença, porém em princípio essas mudanças dizem respeito à burocracia e unificação das regras do procedimento e não ao valor que o migrante precisa desembolsar. Provavelmente, ainda persistirão dificuldades com relação a essa etapa.

A situação laboral dos migrantes que não acham necessário fazer o reconhecimento é de certa forma positiva. Apenas 28% trabalham no mercado secundário ou estão desempregados, a maior parte trabalha por conta própria (muitos na área de formação), no mercado primário ou pela *internet* para o Brasil. Então, é possível migrar e atuar na sua área de qualificação mesmo sem realizar o reconhecimento do diploma em Portugal. Com relação ao perfil que trabalha pela *internet* para o Brasil, este é um fenómeno complexo, a merecer mais estudo num futuro, moram num país, mas trabalham noutra e também por isso mesmo não ser necessário o reconhecimento do diploma.

Outro obstáculo merecedor de tratamento neste trabalho é o preconceito. Por conta desse, muitos migrantes ainda são tratados como mão de obra barata e substituível. São encarados com olhar diferente, por ser o “outro” não pertencente a este lugar e só é aceito para realizar os trabalhos que os nacionais não desejam fazer. Muitas vezes na hora de procurar trabalho, no momento de um contacto telefónico ao ouvir o sotaque do migrante, já existe a discriminação. E isso acontece frequentemente porque as pessoas se baseiam em estereótipos e como brilhantemente dito por Chimamanda Ngozi Adichie (TED Talk, 2009):

“The single story creates stereotypes, and the problem with stereotypes is not that they are untrue, but that they are incomplete. They make one story become the only story. (...) The consequence of the single story is this: It robs people of dignity. It makes our recognition of our equal humanity difficult. It emphasizes how we are different rather than how we are similar.”

Como consideramos esse tópico digno de maior exploração porque sem discussão sobre assuntos difíceis não há desconstrução, destacamos mais um trecho que nos fala sobre como a forma do “outro” estrangeiro é construído e como isso afeta diretamente a coesão social:

“A forma como o Outro ou o Forasteiro é contruído pode assentar em diversos elementos: no estatuto legal ("estrangeiros"); na aparência física ("raça"); e, diferenças culturais religiosas, reais ou aparentes; em características de classe; ou em qualquer combinação destes elementos. Estas construções têm consequências nas relações interpessoais e colectivas, dando origem a in-groups e out-groups. Podem expressar-se através de práticas discriminatórias e podem conduzir a uma deterioração das relações interétnicas e a um enfraquecimento da coesão social ao nível de comunidades, das cidades ou dos Estados” (Penninx e Martiniello, 2010:129)

Além do preconceito, também tivemos destaque para os obstáculos como a desvalorização profissional e a falta de retorno das empresas sobre o processo seletivo. Por que em Portugal as empresas não dão um *feedback* sobre o recebimento de um currículo ou sobre o resultado de uma entrevista? Será isso apenas com os migrantes ou será um comportamento dos recursos humanos do país mesmo com os nacionais?

E também fazemos outra pergunta. Por que uma experiência profissional na área de qualificação de 5, 8, 10 anos não tem valor no país de destino? Portugal recebe migrantes de muitos campos profissionais com percursos ricos e diferentes, por que não valorizar a experiência desses migrantes? Será mesmo que apenas a área de T.I. está aberta a inseri-los? Ou será que na prática ela contrata mesmo? São perguntas que não conseguimos responder neste trabalho, mas que ficam de reflexão.

No que concerne aos campos de qualificação, verificamos que os migrantes são formados nas mais diversas áreas do saber e que muitos continuam investindo na formação ao longo da vida ao decidirem, a título de exemplo, realizar um mestrado ou doutoramento em Portugal. Apesar da formação ao longo da vida não garantir a conquista de um trabalho qualificado nem mesmo para uma pessoa de nacionalidade portuguesa, na verdade nada pode garantir isso, ela é uma ferramenta para quem deseja continuar seu desenvolvimento profissional e pessoal.

As áreas de formação que ficaram evidentes nesta investigação, nomeadamente através do inquérito por questionário, como vimos no capítulo anterior foram: direito (17%), comunicação social (17%), T.I. e engenharias (16%), educação (12%), administração e gestão (11%), psicologia (9%) e contabilidade (4%). Dessas áreas, em algumas sem dúvida, o reconhecimento do diploma para poder atuar é necessário, seja trabalhando para outrem ou por conta própria e, em outras não existe obrigatoriedade, ficando a critério do migrante a realização ou não desse processo.

Discutimos também sobre as estratégias que poderiam colaborar para a inserção do migrante no mercado de trabalho qualificado. Na realidade, as estratégias percebidas não foram de muita surpresa. Primeiramente, falamos sobre a rede de relacionamento, que no mundo do trabalho fala-se muito em *network* e ao viver em um novo país isso se mantém importante. Fazer conexões, conhecer

pessoas, é sempre um fator agregador no momento de encontrar um trabalho e ainda mais quando falamos em migração.

Uma outra estratégia seria a divulgação de casos de sucessos de inserção de migrantes NPT e assim uma possível abertura das empresas para o assunto e o fomento da diversidade. Como também a criação de programas que favorecessem essa inserção e uma mobilização para saber o que Portugal necessita de mão de obra qualificada e assim, atrair os perfis e facilitar o *matching*. E, ainda, investir na retenção do migrantes que se qualificam no país de acolhimento.

Independentemente de Portugal estar bem avaliado com relação as políticas de integração e regras de entrada, permanência e saída do país, muito ainda precisa ser feito. Acreditamos que as mudanças são difíceis e lentas, porém necessárias, tanto para uma melhor integração do migrante, como também aproveitamento dos talentos que chegam ao país e assim, poder contribuir para a sua expansão no sentido económico e social.

A problemática deste trabalho tem sido alvo de muito estudo e discussão. O que se verificou neste estudo é a urgência por mais medidas que contribuam para a integração profissional qualificada, tanto quanto na esfera nacional através de políticas em Portugal e Europa, tal como na esfera local com ações de sensibilização principalmente com os empregadores e iniciativas que favoreçam esse movimento.

Desse modo, algumas sugestões baseadas em estudos prévios e nos dados apurados nesta pesquisa para impulsionar um número maior de inserções laborais na área de qualificação do migrante, quais sejam:

- Ações de sensibilização diretas com as empresas, através de palestras, workshops ou artigos, com o objetivo de romper com estereótipos, preconceitos e, sobretudo, com práticas discriminatórias em torno das pessoas migrantes, ainda presentes na realidade laboral;

- Ações em conjunto de vários organismos como Autarquia, sociedade civil, instituições de ensino superior e os próprios migrantes com intuito de trazer não só o tema da inserção laboral de migrantes NPT para debate, como também informar os migrantes acerca dos direitos trabalhistas e do mercado de trabalho português;

- Identificar potenciais empresas abertas as seguintes propostas:

 - Criação de estágios de curta duração específicos para essa população, tornando possível que os empregadores conheçam com mais proximidade os migrantes e sua capacidade de trabalho

Criação de um programa de “portas abertas” em que a empresa recebe para trabalhar durante uma semana um migrante qualificado de uma área de interesse da mesma;

- Programa de parceria entre universidades e empresas para absorver os estudantes oriundos de países terceiros;

- Criar redes de *network*, contribuindo para o empoderamento do migrante no novo país;

- Formação em rede para as instituições e serviços que trabalham com migrantes no sentido de estarem melhor preparados para uma resposta ampla e articulada a esse público.

Para concluirmos, a nível pessoal importa dizer que o estágio e esta investigação foram de imenso contributo para minha formação e conhecimento teórico-prático de um dos maiores fenómenos do mundo. Acredito ser outra pessoa após esse estudo.

Ter a oportunidade de acompanhar os atendimentos aos migrantes, escutar suas histórias, perceber melhor a realidade das migrações sendo uma estudante estrangeira foi uma experiência marcante. Realizar entrevistas com profissionais diferentes apesar de atuarem dentro de um mesmo tema central e ter contacto direto com os migrantes através do grupo de discussão, tudo contribuiu para fortalecer minha base de conhecimento, mas também minhas *soft skills*.

Não será de ignorar os obstáculos que tivemos de ultrapassar ao longo deste processo de estágio, estes foram muitos e com diferentes contornos, o que nos obrigou a aprofundar a nossa capacidade de persistência, de criatividade e de relacionamento profissional, para que os mesmos fossem ultrapassados.

BIBLIOGRAFIA REFERENCIADA

- ACM. *Missão*. Consultado em agosto, 31, 2019, em www.acm.gov.pt/-/o-que-fazemos
- ACM. *Rede de Centros Locais de Apoio à Integração de Migrantes (CLAIM)*. Consultado em agosto, 31, 2019, em <https://www.acm.gov.pt/pt/-/rede-claii-centros-locais-de-apoio-a-integracao-de-imigrant-3>
- ACM. *Centro Nacional de Apoio à Integração de Migrantes (CNAIM)*. Consultado em setembro, 01, 2019, em <https://www.acm.gov.pt/pt/-/cnaicentro-nacional-de-apoio-ao-imigrante>
- ACM. *Gabinetes de Inserção Profissional (GIP)*. Consultado em setembro, 01, 2019, em <https://www.acm.gov.pt/-/o-que-sao-os-gabinetes-de-insercao-profissional->
- ACM. *Português para Todos (PPT)*. Consultado em setembro, 02, 2019, em <https://www.acm.gov.pt/pt/-/programa-ppt-portugues-para-todos>
- ACNUR. *“Refugiados” e “Migrantes”: Perguntas Frequentes*. Consultado em setembro, 15, 2019, em <https://www.acnur.org/portugues/2016/03/22/refugiados-e-migrantes-perguntas-frequentes/>
- Adichie, C. N. (2009). *The danger of a single story*. Consultado em julho, 11, 2019, em https://www.ted.com/talks/chimamanda_adichie_the_danger_of_a_single_story?language=pt#t-1302
- Alves, E. P. (2015). *Estudantes internacionais no ensino superior português: motivações, expectativas, acolhimento e desempenho*. Lisboa: ACM.
- Bardin, L. (1977). *Análise de conteúdo*. Lisboa: Edições 70.
- Bell, J. (1997). *Como realizar um projecto de investigação*. Lisboa: Gradiva.
- Bogdan, R. & Biklen, S. (1994). *Investigação qualitativa em educação: uma introdução à teoria e aos métodos*. Porto: Porto editora.
- Borge, J. H. & Lopo, D. L. G. (2011). La interculturalidad: una consecuencia de los movimientos migratorios. In J. H. Borge & D. L. G. Lopo, *Migraciones e interculturalidad. Los hechos y las políticas* (pp. 9-15). Santiago de Compostela: Universidade de Santiago de Compostela.
- Caixeiro, C. M. B. A. (2014). *Liderança e cultura organizacional: o impacto da liderança do diretor na(s) cultura(s) organizacional(ais) escolar(es)*. Évora: Universidade de Évora.
- Castles, S. (2005). *Globalização, Transnacionalismo e Novos Fluxos Migratórios*. Lisboa: Fim do século.
- Catarino, P. (2007). Remessas e desenvolvimento; Migração circular; Apoio à internacionalização das empresas – Relatório e proposta de recomendações. In A. Vitorino (coord.), *Imigração: Oportunidade ou Ameaça?. Recomendações do Fórum Gulbenkian Imigração* (pp. 233-250). Estoril: Principia.
- Cerdeira, M. C., Kovács, I., Peixoto, J., Dias, J. & Egreja, C. (2013). *Percursos laborais e de vida dos jovens imigrantes e descendentes de imigrantes nos novos setores de serviços*. Lisboa: ACIDI.

- Costa, P. M. (2004). *Políticas de Imigração e as novas dinâmicas da cidadania em Portugal*. Lisboa: Instituto Piaget.
- Costa, P. M. (2016). Os planos locais de integração dos imigrantes: a dimensão da participação cívica e política. *Revista Migrações – Número temático planos de integração para migrantes, n.13*, 67-88.
- DGES. *Reconhecimento de Graus e Diplomas*. Consultado em Setembro, 12, 2019, em <https://www.dges.gov.pt/pt/pagina/reconhecimento?plid=374>
- Esteves, A. (coord.) (2017). *Condições de vida e inserção laboral dos imigrantes em Portugal: efeitos da crise de 2007-2008*. Lisboa: ACM.
- Ferreira, P. M. (2017). *Migrações e desenvolvimento*. Lisboa: Fundação Fé e Cooperação e Instituto Marquês de Valle Flor.
- Ferreira, V. (1986). O Inquérito por questionário na construção de dados sociológicos. In A. S. Silva e J. M. Pinto (orgs.), *Metodologia das ciências sociais* (pp. 165-196). Porto: Afrontamento.
- Ferreira, V. S. (2014). Artes de entrevistar: composição, criatividade e improvisação a duas vozes. In L. L. Torres & J. A. Palhares, *Metodologia de investigação em ciências sociais da educação* (pp. 165-195). V. N. Famalicão: Húmus.
- Fontes, I. E. M. T. (2010). *Imigração e integração social: a integração social de imigrantes no distrito de Santarém*. Coimbra: Universidade de Coimbra
- Freixo, M. J. V. (2011). *Metodologia Científica*. Lisboa: Instituto Piaget.
- Ghiglione, R. & Matalon, B. (1993). *O inquérito: teoria e prática*. Oeiras: Celta editora.
- Góis, P. & Marques, J. C. (2007). *Estudo Prospectivo sobre Imigrantes Qualificados em Portugal*. Lisboa: ACIDI.
- Góis, P. & Marques, J. C. (2008). Imigrantes altamente qualificados em Portugal: uma tipologia. *Revista Migrações – Número temático Imigração e mercado de trabalho, n.2*, 73-94.
- Góis, P. & Marques, J. C. (2012). *A emergência das migrações no feminino*. Cascais: Principia.
- 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*. Lisboa: ACM.
- 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*. Lisboa: ACM.
- Hunter, B. H. (2000). *Social exclusion, social capital, and indigenous australians: measuring the social costs of unemployment*. Canberra: Centre for Aboriginal Economic Policy Research.
- Krippendorff, K. (1980). *Content analysis an introduction to its Methodology*. London: Sage.

- Kuhn, T. S. (1962). *The Structure of Scientific Revolutions*. Chicago: University of Chicago.
- Levitt, P. & Schiller, N. G. (2010). Conceptualizar a simultaneidade: uma visão da sociedade assente no conceito de campo social transnacional. In M. M. Marques (coord.), *Estado-Nação e Migrações Internacionais* (pp. 27-61). Lisboa: Livros Horizonte.
- Maalouf, A. (2002). *As Identidades Assassinas*. Miraflares: Difel.
- Malheiros, J. M. (2013). *Diagnóstico da População imigrante em Portugal: desafios e potencialidades*. Lisboa: ACIDI.
- Marques, A. P. (2010). Perspectivar a inserção profissional de graduados no contexto internacional. In A. P. Marques & M. G. Alves (org.), *Inserção Profissional de graduados em Portugal: (re)configurações teóricas e empíricas* (pp. 13-30). Ribeirão: Húmus.
- Migration and the 2030 Agenda: A Guide for Practitioners* (2018). Geneva: International Organization for Migration.
- Morgardo, J. C. (2012). *O estudo de caso na investigação em educação*. Santo Tirso: De Facto Editores.
- Nunes, P. (2016). *Sociedade do Conhecimento*. Consultado em setembro, 09, 2019, disponível em <https://know.net/cienceconempr/gestao/sociedade-do-conhecimento>.
- Oliveira, C. R & Gomes, N. (2016). *Indicadores de integração de imigrantes: relatório estatístico anual 2016*. Lisboa: ACM.
- Oliveira, C. R & Gomes, N. (2018). *Indicadores de integração de imigrantes: relatório estatístico anual 2018*. Lisboa: ACM.
- Papa Francisco (2018). *Mensagem do Papa Francisco para o dia mundial do migrante e do refugiado 2018*. Consultado em setembro, 14, 2019, disponível em http://w2.vatican.va/content/francesco/pt/messages/migration/documents/papa-francesco_20170815_world-migrants-day-2018.html
- Peixoto, J. (2007). Emprego e Protecção Social. In A. Vitorino (coord.), *Imigração: Oportunidade ou Ameaça? Recomendações do Fórum Gulbenkian Imigração* (pp. 199-231). Estoril: Principia.
- Peixoto, J. (2008). Imigração e mercado de trabalho em Portugal: investigação e tendências. *Revista Migrações - Número temático imigração e mercado de trabalho, n.2*, 19-46.
- Penninx, R. & Martiniello, M. (2010). Processos e políticas (locais) de integração: Estado do conhecimento e ilações. In M. M. Marques (coord.), *Estado-Nação e Migrações Internacionais* (pp. 127-159). Lisboa: Livros Horizonte.
- Plano Estratégico para as Migrações* (2015). Lisboa: ACM.
- Plano Municipal para a Integração de Migrantes* (2018).

- Quivy, R. & Campenhoudt, L. V. (1992). *Manual de investigação em ciências sociais. 1ª ed.* Lisboa: Gradiva.
- Rocha-Trindade, M. B. (2011). Sociedades plurais e relações de interculturalidade. In J. H. Borge & D. L. G. Lopo, *Migraciones e interculturalidad. Los hechos y las políticas* (pp. 17-32). Santiago de Compostela: Universidade de Santiago de Compostela.
- Santos, M. C. P. (2009). O estudo do universo escolar através da voz dos jovens: o grupo de discussão. *Revista Portuguesa de Educação, n.1, v.22*, 89-103.
- Santos, M. H. C. D. (1978). *Emigração uma constante da vida portuguesa.* (S.L): F.A.O.J.
- SEF (2018). *Relatório de Imigração, Fronteiras e Asilo 2017.* Oeiras: Serviço de Estrangeiros e Fronteiras.
- SEF (2019). *Relatório de Imigração, Fronteiras e Asilo 2018.* Oeiras: Serviço de Estrangeiros e Fronteiras.
- SEF. *Missão.* Consultado em setembro, 02, 2019, em <https://www.sef.pt/pt/pages/conteudo-detalle.aspx?nID=1>
- SEF. *Solicitar Residência em Portugal - Estatuto de Igualdade de Direitos e Deveres.* Consultado em Setembro, 04, 2019, em <https://imigrante.sef.pt/solicitar/estatuto/>
- Serrano, G. (2004). *Investigación cualitativa. retos e interrogantes – I. Métodos.* Madrid: Ed. La Muralla.
- Silva, I. S., Veloso, A. L. & Keating, J. B. (2014). Focus group. Considerações teóricas e metodológicas. *Revista Lusófona de Educação v.26 n.26*, 175-190.
- Stake, R. E. (2007). *A arte da Investigação com Estudos de Casos.* Lisboa: Fundação Calouste Gulbenkian.
- Tuckman, B. W. (2005). *Manual de Investigação em Educação.* Lisboa: Fundação Calouste Gulbenkian.
- United Nations (2018). *Global Compact for Migration - Global compact for safe, orderly and regular migration.*
- Vala, J. (1986). A análise de conteúdo. In A. S. Silva e J. M. Pinto (orgs.), *Metodologia das ciências sociais* (pp. 101-128). Porto: Afrontamento.
- Valadas, C., Góis, P. & Marques, J. C. (2014). *Quando o trabalho desaparece: imigrantes em situação de desemprego em Portugal.* Lisboa: ACM.
- Valente, A. C., António, J. H. C., Correia, T. & Costa, L. P. (2016). *Imigrantes desempregados em Portugal e os desafios das políticas ativas de emprego.* Lisboa: ACM.

Vasconcelos, L. M. (2011). Interculturalidade. In M. C. F. Almeida, *Mais definições em trânsito* (cd-rom). Bahia: Universidade Federal da Bahia.

VIAAS - Vias de Interculturalidade na Área do Asilo. *Guia de Boas Práticas para a Integração de Imigrantes e Refugiados nos Centros de Formação Profissional* (2008). Consultado em fevereiro, 18, 2019, disponível em http://viaas.refugiados.net/pdfs/gbp_01_indice_apresentacao_e_introd.pdf

Vitorino, A. (2007). Imigração: oportunidade ou ameaça? – Introdução aos relatórios dos workshops realizados no âmbito do Fórum Gulbenkian Imigração. In A. Vitorino (coord.), *Imigração: Oportunidade ou Ameaça?. Recomendações do Fórum Gulbenkian Imigração* (pp. 17-73). Estoril: Principia.

Weller, W. (2006). Grupos de discussão na pesquisa com adolescentes e jovens: aportes teórico-metodológicos e análise de uma experiência com o método. *Educação e Pesquisa*, v. 32 n. 2, 241-260.

Legislação:

Decreto-Lei, número 66/2018 de 16 de agosto de 2018

APÊNDICES

Apêndice 1: Guião de entrevista – Instituição nº 1

Perfil do profissional

Sexo: Masculino

Formação: Mestre em Educação

Cargo que ocupa: Técnico superior

1. O trabalho da Instituição
 - 1.1 Pode, por favor, descrever o trabalho desenvolvido pela instituição?
 - 1.2 Como os migrantes tomam conhecimento desta estrutura de apoio?
 - 1.3 Qual o perfil dos migrantes atendidos em cada frente de trabalho? Dispõe de informação sistematizada? (Sexo? Nacionalidade? Escolaridade? Situação no país? Há quanto tempo em Portugal? Faixa etária? Possui agregado familiar?)
 - 1.4 Que tipo de respostas fornece este gabinete? Nestas respostas, quais maiores dificuldades enfrentadas por este serviço?
 - 1.5 Considera que a inserção profissional é uma dimensão importante para a integração dos migrantes no país de acolhimento? Ou não, depara-se com situações de migrantes integrados na sociedade, mas não no mercado de trabalho?

2. Mercado de trabalho
 - 2.1 Qual setor (es) de atividade laboral que os migrantes integram?
 - 2.2 Há algum trabalho em parceria desenvolvido entre esta estrutura e outras entidades? Sim, com que objetivos? Com que atividades? E com que resultados? Se não, por qual razão?
 - 2.3 Na sua perspectiva, como vê o empreendedorismo de migrantes? Quais as maiores dificuldades enfrentadas? O que acrescentaria sobre este assunto?

3. Ensino Superior e Qualificação
 - 3.1 Qual a importância de realizar o reconhecimento ou equivalência do diploma? Que diferenças entre estas duas possibilidades?
 - 3.2 Quais acredita serem os maiores obstáculos no processo de reconhecimento ou equivalência de diplomas?

4. Migrantes qualificados e o mercado de trabalho
 - 4.1 Qual perfil do migrante qualificado? (país de origem, sexo, agregado familiar, faixa etária, qualificação superior em qual área)
 - 4.2 Que dados e que perceção tem sobre a inserção profissional de migrantes qualificados no mercado primário (percursos erráticos, trabalhos anteriores não qualificados, iniciam o trabalho e depois o reconhecimento, etc.)?
 - 4.3 Na sua perspectiva, e da experiência que possui, qual dever ser o percurso de um migrante qualificado para a sua inserção no mercado de trabalho? Ou seja, que passos deve dar para iniciar esse processo?
 - 4.4 Quais considera serem, para os migrantes qualificados, os maiores obstáculos de inserção no mercado de trabalho qualificado?
 - 4.5 E quais estratégias têm vindo a contribuir ou podem vir a contribuir para uma inserção profissional de migrantes qualificados (na área de qualificação)?

4.6 Acredita que exista um *match* entre a qualificação dos migrantes e o seu enquadramento no mercado de trabalho?

4.7 Que outras situações relacionadas com a inserção profissional dos migrantes qualificados destacaria? Algo mais que acrescentaria sobre esse assunto?

**Agradecer a colaboração!

Apêndice 2: Guião de entrevista – Instituição nº 2

Perfil do profissional

Sexo: Feminino

Formação: Ciências Sociais

Cargo que ocupa: Técnico Superior

1. O trabalho da Instituição

1.1 Pode, por favor, descrever o trabalho desenvolvido pela instituição? Esta estrutura é composta por quantos profissionais?

1.2 Como os migrantes tomam conhecimento desta estrutura de apoio?

1.3 Pode descrever qual é o perfil dos migrantes atendidos até o momento? (Sexo, nacionalidade, escolaridade, situação no país, há quanto tempo em Portugal, faixa etária, com agregado familiar)

1.4 Entre 2013 a 2019, existem alterações no perfil dos migrantes que são atendidos pelo serviço? Se sim, o que destacaria?

1.5 Quais as principais questões que os migrantes trazem a esta instituição? E por quê?

1.6 Nas respostas aos migrantes, quais as maiores dificuldades enfrentadas por este centro?

1.7 Há algum trabalho em parceria desenvolvido entre esta estrutura e outras entidades? Sim, com que objetivos? Com que atividades? Não, qual a razão?

1.8 Em relação à integração no mercado de trabalho, a instituição dispõe de algum serviço/atividade mais específico?

2. Migrantes qualificados e o mercado de trabalho

2.1 Quais considera serem, para os migrantes qualificados, os maiores obstáculos de integração no mercado de trabalho qualificado?

2.2 E quais estratégias têm vindo a contribuir ou podem vir a contribuir para uma integração profissional de migrantes qualificados na sua área de qualificação?

2.3 Considera que os migrantes qualificados enriquecem/dinamizam o mercado de trabalho português?

2.4 Acredita que exista um *match* entre a qualificação dos migrantes e o seu enquadramento no mercado de trabalho?

2.5 Este centro depara-se com situações de migrantes qualificados que não conseguem a integração no mercado de trabalho da sua área de qualificação? Qual é o seu perfil?

2.6 Este serviço atualmente tem algum tipo de resposta para esta situação? Pode descrever?

2.7 Quais são as forças e os desafios da instituição para dar esta resposta e para o seu serviço como um todo?

2.8 Que outras situações relacionadas com a integração profissional dos migrantes qualificados destacaria? Algo mais que acrescentaria sobre esse assunto?

**Agradecer a colaboração!

Apêndice 3: Guião de entrevista – Instituição nº 3

Perfil do profissional

Sexo: Masculino

Formação: Estudos Africanos

1. O trabalho da Instituição
 - 1.1 Pode, por favor, descrever o trabalho desenvolvido pela instituição em Portugal? Esta estrutura é composta por quantos profissionais (e qual a sua formação e funções)?
 - 1.2 Quais as principais características da migração hoje em Portugal?
 - 1.3 E qual o perfil dos migrantes? (Sexo, nacionalidade, escolaridade, situação no país, faixa etária (...)) O perfil sempre foi esse ou tem vindo a alterar?
 - 1.4 Quais as principais razões que trazem os migrantes à Portugal?
 - 1.5 Nas respostas aos migrantes, quais maiores dificuldades enfrentadas pela instituição?
 - 1.6 Há algum trabalho em parceria desenvolvido entre esta estrutura e outras entidades? Sim, com que objetivos? Com que atividades? Não, qual a razão?
 - 1.7 Qual é o perfil dos migrantes acolhidos, ao longo do tempo, no programa de retorno voluntário? Pode, por favor, explicar/apresentar um pouco este programa?
 - 1.8 Qual é a influência do trabalho na permanência do migrante em Portugal, no regresso ao país de origem ou na procura por outro país?
 - 1.9 Em relação à integração no mercado de trabalho, a instituição atua em algum serviço/atividade mais específico?

2. Migrantes qualificados e o mercado de trabalho
 - 2.1. Quais considera serem, para os migrantes qualificados, os maiores obstáculos de integração no mercado de trabalho qualificado? E como minimiza-los?
 - 2.2. Pode dizer qual é o perfil do migrante qualificado? (país de origem, área de trabalho, sexo, estado civil e agregado familiar, e tc.)
 - 2.3. E quais estratégias têm vindo a contribuir ou podem vir a contribuir para uma integração profissional de migrantes qualificados (na área de qualificação)?
 - 2.4. Considera que os migrantes qualificados enriquecem/dinamizam o mercado de trabalho português?
 - 2.5. Acredita que exista um *match* entre a qualificação dos migrantes e o seu enquadramento no mercado de trabalho qualificado?
 - 2.6. Que outras situações relacionadas com a integração profissional dos migrantes qualificados destacaria? Algo mais que acrescentaria sobre esse assunto?

**Agradecer a colaboração!

Apêndice 4: Guião de entrevista – Investigador

Perfil do profissional

Sexo: Masculino

Formação: Ciências Sociais

Cargo que ocupa: Professor e Investigador

1. Migração em Portugal
 - 1.1 Pode, por favor, descrever o trabalho desenvolvido por si no âmbito das migrações?
 - 1.2 Quais as principais características da migração hoje em Portugal?
 - 1.3 Quais as principais razões que trazem os migrantes à Portugal?
 - 1.4 Nas respostas aos migrantes, quais maiores dificuldades que Portugal enfrenta?
 - 1.5 Qual é a influência do trabalho na permanência do migrante em Portugal, no regresso ao país de origem ou na procura por outro país?
 - 1.6 Em termos de políticas ou de programas existentes em Portugal, destacaria algum no domínio da integração profissional dos migrantes, concretamente dos migrantes qualificados?
2. Migrantes qualificados e o mercado de trabalho
 - 2.1 Quais considera serem, para os migrantes qualificados, os maiores obstáculos de integração no mercado de trabalho qualificado? E como minimiza-los?
 - 2.2 Na sua opinião, qual é o perfil do migrante qualificado? (país de origem, área de trabalho, sexo, estado civil e agregado familiar, etc.)
 - 2.3 E quais estratégias têm vindo a contribuir ou podem vir a contribuir para uma integração profissional de migrantes qualificados (na área de qualificação) em Portugal?
 - 2.4 Considera que os migrantes qualificados enriquecem/dinamizam o mercado de trabalho português?
 - 2.5 Acredita que exista um *match* entre a qualificação dos migrantes e o seu enquadramento no mercado de trabalho qualificado?
 - 2.6 Na sua opinião, como será o futuro das migrações qualificadas em Portugal?
 - 2.7 Que outras situações relacionadas com a integração profissional dos migrantes qualificados destacaria? Algo mais que acrescentaria sobre esse assunto?

**Agradecer a colaboração!

Apêndice 5: Inquérito por Questionário

Mercado de trabalho e migrantes qualificados

Sou aluna do Mestrado em Educação na Uminho e estou a realizar um trabalho de investigação sobre a inserção no mercado de trabalho dos migrantes qualificados (com ensino superior) – Desafios e oportunidades.

O movimento migratório em Portugal é intenso e a inserção no mercado de trabalho na área de qualificação ou em ocupação que exija nível superior pode ser um desafio. Esse questionário enquadra-se como uma das principais ferramentas para compreender melhor a realidade e tentar propor respostas a essa problemática.

Se tem ensino superior, por favor participe desse questionário! É anónimo. Obrigada!

*Obrigatório

1. Sexo *

Feminino

Masculino

2. Qual é o seu país de origem/nacionalidade? *

Sua resposta

3. Idade: *

Sua resposta

4. Quando chegou em Portugal? (mês/ano) *

Sua resposta

5. A sua mudança para Portugal foi: *

Individual

Familiar

6. Quanto tempo pretende permanecer em Portugal? *

até 1 ano

1 a 4 anos

5 a 10 anos

Para sempre

Não pensei sobre isso

7. Nível de escolaridade (por favor escolha o último nível de educação concluído) *

12º ano

Licenciatura / Graduação completa

Pós Graduação

Mestrado

Doutoramento

Outro:

8. Qual a área da sua formação académica? *

Sua resposta

9. Tem reconhecimento e/ou equivalência do seu grau escolar em Portugal? *

Sim

Pretendo fazer

Não porque é caro / demorado / burocrático

Não acho necessário

Outro:

10. Já foi migrante em outro país além de Portugal? *

Não

Sim

Se sim, em qual país?

Sua resposta

11. Já trabalhou em Portugal? *

Sim, na minha área de qualificação

Sim, mas em emprego secundário (fora da minha área/não qualificado)

Não

12. Se respondeu sim na pergunta anterior: Quantos empregos já teve? (especifique a área/função)

Sua resposta

13. Qual a sua situação de trabalho atual? *

Trabalho no mercado primário (o trabalho exige ensino superior)

Trabalho no mercado secundário (exemplo: construção civil, restauração, call center, etc)

Trabalho por conta própria (empreendedor / recibos verdes em Portugal)

Desempregado

Outro:

14. Se está a trabalhar, especifique a área/função:

Sua resposta

15. Se seu trabalho em Portugal é na sua área de qualificação, quanto tempo demorou para encontrar? *

menos de 6 meses

6 meses a 1 ano

1 a 2 anos

mais de 2 anos

Ainda não encontrei

Não trabalho para Portugal

Outro:

16. Se ainda não encontrou trabalho na sua área de qualificação, quanto tempo está a procurar? *

menos de 6 meses

6 meses a 1 ano

1 a 2 anos

mais de 2 anos

Não estou a procura

Desisti de procurar

Já encontrei

17. Se trabalha ou já trabalhou em Portugal (qualquer trabalho), como conseguiu o trabalho? *

Indicação de amigos

LinkedIn

A enviar currículos

Empresas de recrutamento

Nunca trabalhei

Outro:

18. Trabalhou no seu país de origem? *

Sim, na minha área de qualificação

Sim, mas em emprego secundário (fora da minha área/não qualificado)

Não

19. Se no seu país de origem trabalhou na sua área de qualificação, quantos anos tem de experiência? *

Menos de 1 ano

1 a 3 anos

3 a 5 anos

5 a 10 anos

Mais de 10 anos

Não tenho experiência

20. Por qual razão deixou o seu país? (escolha no máximo 2 opções) *

Razão económica

Segurança

Razão profissional

Política

Saúde

Outro:

21. Possui autorização de residência em Portugal? *

Sim

Não

Em processo de regularização

22. Porque escolheu Portugal? (escolha no máximo 2 opções) *

Conhecimento/facilidade da língua portuguesa

Tenho família portuguesa

Facilidade de entrar no país /regularização

Para estudar

Para acompanhar familiar

Conhecimento de oportunidade de emprego

Influência de familiares, amigos ou redes sociais

Outro:

23. Tem alguma observação a fazer sobre a inserção no mercado de trabalho na área de qualificação?

Conte-me abaixo

Sua resposta

24. Se quiser colaborar ainda mais com a pesquisa, por favor deixe seu email abaixo! Entrarei em contato para marcar uma conversa com os migrantes sobre essa problemática.

Sua resposta

Muito obrigada pela colaboração no preenchimento deste questionário!!!

Apêndice 6: Guião Grupo de Discussão

Questões:

1. Primeiramente, poderiam se apresentar em poucas palavras? Dizer a área que são formados, porquê vieram para Portugal, se estão a trabalhar e onde, situação familiar e há quanto tempo em Portugal.
2. No plano da formação superior, realizaram a equivalência ou reconhecimento do diploma? Como foi? Consideram que há informação suficiente sobre o tema? Como foram os contactos com as instituições de ensino? O que mais consideram sobre esse assunto?
3. Sobre a inserção profissional, como arranjaram o atual (ou o último) trabalho? Foi difícil? Como está a decorrer?
4. Podem descrever quais as estratégias já tentaram ou pensam em tentar para conseguir uma integração profissional na área de qualificação?
5. Sobre os obstáculos enfrentados na procura por emprego na área de qualificação, foram apontadas algumas questões nas respostas do questionário como o preconceito, a burocracia, o processo de reconhecimento/equivalência, falsa imagem de existirem muitas vagas, etc. Podem descrever a experiência de vocês com relações aos obstáculos que enfrentaram/estão a enfrentar?
6. Possuem sugestões de como minimizar os obstáculos? Especialmente preconceito, falta de valorização da experiência prévia no país de origem e processo de reconhecimento/equivalência?
7. Em termos de políticas ou de programas existentes em Portugal, tem conhecimento de algum apoio no domínio da integração profissional dos migrantes? Já fizeram uso de algum?
8. Conhecem os gabinetes de inserção profissional (GIPs)? Acreditam que estes estão capacitados a darem respostas às questões de inserção profissional para o perfil dos migrantes com qualificação?
9. Vocês pesquisaram ainda no Brasil sobre o mercado de trabalho português e sobre a sua área de atuação? Procuraram algum tipo de apoio antes da partida? Fizeram algum tipo de contacto com alguém ou potencial local de trabalho?
10. Como se sentem ao não conseguirem uma integração que estabeleça um *match* entre a sua qualificação e o seu trabalho? Tem ideia para ultrapassar essa dificuldade? Conhece casos de sucesso desse ponto de vista? Sabe como conseguiram ter esse sucesso?
11. Continuariam em Portugal se tivessem sempre que trabalhar no mercado secundário?
12. Já foi migrante em outro país? Qual foi a razão e como foi a experiência?
13. Pensam em migrar para outro país ou regressar ao Brasil? Por quê? Qual país seria?
14. Que outras situações relacionadas com a integração profissional dos migrantes qualificados destacaria? Algo mais que acrescentaria sobre esse assunto?

**Agradecer a colaboração!

Apêndice 7: Termo de Consentimento Informado – Grupo de Discussão



Universidade do Minho
Instituto de Educação

Mestrando/a: Paula Bauab
Orientador/a: Fernanda Martins

Consentimento Informado

No âmbito da investigação da dissertação de Mestrado em Educação – Área de Especialização em Formação, Trabalho e Recursos Humanos, vimos por este meio solicitar a sua participação na realização de um grupo de discussão sobre Migrantes qualificados e a integração no mercado de trabalho.

Com o intuito de assegurar o rigor no processo de recolha e análise dos dados, o grupo de discussão será gravado. Sendo a participação voluntária, a gravação poderá ser interrompida em qualquer momento se assim o desejar.

Toda a informação recolhida durante esta técnica de investigação será protegida, garantindo o anonimato e a confidencialidade, bem como, o acesso à transcrição do diálogo caso o solicite.

Neste sentido, se concorda participar deste estudo, assine abaixo.

Data: ____/____/____

Assinatura do Investigador

Assinatura do Participante

Apêndice 8: Transcrição Entrevista – Instituição nº 1

O trabalho da instituição

Pode, por favor, descrever o trabalho desenvolvido pela instituição?

O Gabinete de (...) que tem a missão de fazer atendimentos de cidadãos em situação de desemprego que pretendem ter mais um apoio na sua vertente de apoio a procura ativa de emprego. O gabinete desdobra-se em duas vertentes: a vertente de emprego, empreendedorismo... em três vertentes aliás, emprego, empreendedorismo e qualificação.

O emprego nós fazemos o atendimento de estrangeiros em situação regular em Portugal ao qual ajudamos na elaboração do currículo vitae, contato com empresas no sentido de efetuar suas candidaturas as ofertas de trabalho disponíveis. Na parte do empreendedorismo, nós também apoiamos com o desenvolvimento e maturação de ideias de negócios.

(...) na parte de qualificação profissional é a vertente de apoio no sentido de articular com as entidades nos reconhecimentos dos diplomas. O gabinete já existe há alguns anos, portanto desde a criação do CNAIM e portanto é essa vertente que nós trabalhamos principalmente.

Como os migrantes tomam conhecimento desta estrutura de apoio?

De várias formas. Portanto o Alto Comissariado para as migrações tem as valências todas, os gabinetes todos já bem identificados no próprio site. O gabinete de acolhimento e triagem (...) que é o primeiro contacto com a instituição em que é feito uma triagem para os outros vários serviços que tem dentro do centro dependendo da necessidade que a pessoa manifesta.

Se for um cidadão vem aqui propositadamente para procurar um emprego, pede encaminhamento e é encaminhado para o serviço para ter o apoio. Os próprios colegas dos outros gabinetes que identificam uma situação também que poderá ter uma resposta lá no gabinete de emprego encaminham da mesma maneira para o gabinete, identificando eles uma situação de desemprego e querendo o cidadão também se inscrever no gabinete.

Qual o perfil dos migrantes atendidos em cada frente de trabalho? Dispõe de informação sistematizada? (Sexo? Nacionalidade? Escolaridade? Situação no país? Há quanto tempo em Portugal? Faixa etária? Possui agregado familiar?)

Emprego: o perfil que atende mais se for falar desde 2018, 2018/2019, englobando mais recente o ano atrasado e este, é um público que por si só é bastante heterogeneo, desde a idade ao sexo e a nacionalidade, mas é muito homogenea em termos do sexo que a maioria dos atendimentos são mulheres. Eu atendo mais mulheres do que homens, pelo menos os primeiros atendimentos. Depois a faixa etária ela varia entre 30 a 60 anos, que é uma média que vou atendendo cada vez mais. A nível da nacionalidade, ela depende muito do momento do fluxo migratório. Neste momento, a nacionalidade mais atendida são os cidadãos oriundos do Brasil, que por força dessa vaga de imigração tem feito com que haja mais atendimentos.

Embora também tem tido muitos atendimentos de cidadãos de outras nacionalidades, nomeadamente o ano passado devido a crise política da Venezuela, atendi também muitos cidadãos venezuelanos, recém chegados a Portugal; muitos cidadãos portugueses que vieram da Venezuela no final do ano passado pra o início desse ano.

E depois, também atendi um número considerável de cidadãos com asilo, com estatuto de refugiados, em fase de saída dos processos de acolhimento. Os refugiados acolhidos por Portugal no ano passado, nesse momento, já estão a passar pela fase de saída e para a independência económica-financeira. Neste caso, são encaminhados pra mim para terem apoio na procura do primeiro emprego, depois dessa fase de integração.

Atendo também alguns cidadãos, neste momento atendo um número considerável de estudantes do ensino superior porque foi no final do ano passado foi aprovado uma lei que permitia o exercício de atividade profissional pros estudantes do ensino superior sem muitas dificuldades por parte da própria legislação que (...) retirou a necessidade de terem autorização prévia para exercerem atividade profissional. E também atendi um número considerável de cidadãos portugueses, que nada tem haver com imigrantes. Também a palavra passou para os portugueses, entretando o gabinete também atende. Isto a parte do emprego.

A faixa etária, sexo a maioria feminino, portanto a faixa etária já falei. A outra questão aqui o gabinete atendeu também um número considerável que não ficou em base de dados, um número considerável de cidadãos em situação irregular. Estes números não ficaram em base de dados porque não estão autorizados a exercer atividade profissional, não tem residência legal em Portugal, mas não quer dizer por não terem residência legal em Portugal que não os podia ajudar. O atendimento é feito, mas feito com uma limitação digamos assim em termos do apoio que seria por não estar na posse de uma autorização de residência não poderia ser encaminhados para ofertas de trabalho por não ir encontrar com auxílio a imigração ilegal. Eu fiz atendimento, ajudei na articulação e na elaboração de currículos e a pessoa poderia utilizar o currículo, de acordo com o que conheço do mercado de trabalho, um currículo bem feito com os moldes que é pedido aqui em Portugal e depois procurar o trabalho por sua própria iniciativa. Também foi um número bastante considerável de atendimentos desse género.

Depois a parte do apoio ao emprego, do ano passado pra este ano recebi mais ofertas de trabalho. Houve um aumento considerável de ofertas de trabalho por parte de empresas portuguesas, nomeadamente de duas áreas específicas, construção civil e restauração. Foram as que tiveram mais ofertas de trabalho recebidas no gabinete sem falar das outras ofertas que estãp disponíveis. Foram as duas áreas onde se colocou mais cidadãos a trabalhar. E também notamos um aumento considerável de ofertas de trabalho para o serviço doméstico...

E com relação ao público que vem pra questão da qualificação?

A qualificação. O apoio à qualificação ele foi só introduzido no gabinete nos finais do ano passado. E como tal ainda não há uma caracterização clara daquilo que é o perfil que vem para a qualificação. Mas eu também faço o encaminhamento, faço o atendimento logo no primeiro atendimento de emprego, no momento da elaboração dos currículos vejo a situação académica pra poder constar no currículo e grande parte dos atendimentos que fiz foram encaminhados para reconhecimento de qualificações académicas de nível superior e grande parte ainda não consigo disponibilizar um número assim específico porque agora só vou ter retorno daqui a uns meses mais a frente é que posso ter os resultados desses encaminhamentos para a reitoria da Universidade (...) praticamente. E para o reconhecimento de diplomas porque é um procedimento que não é simples não é? Creio que se calhar daqui mais uns meses o retorno dessas pessoas ao gabinete é que poderei ter um número específico de reconhecimento de diplomas.

Houve também um atendimento da parte da qualificação mais no sentido dos estudantes que estão a fazer erasmus. Não de estar diretamente com a questão com o reconhecimento do seu diploma, mas do exercício de atividade profissional posterior ao cumprimento do programa erasmus. Identifico muito situações de estudantes a fazer erasmus que acabaram por permanecer em Portugal para o exercício de uma atividade profissional consequente do programa erasmus que vem a frequentar.

E normalmente essas pessoas que são recentes que você identificou que poderiam fazer o reconhecimento, também a maioria é do Brasil?

Sim, sim a maioria também é dessas nacionalidades, Venezuela e Brasil.

E normalmente você consegue identificar mais ou menos há quanto tempo essas pessoas já estão em Portugal?

Logo nos primeiros três meses de residência em Portugal porque lá está, a chegada em Portugal no primeiro mês o cidadão contacta os nossos serviços por uma ou outra situação, ou para fazer declarações de entrada ou para fazerem marcações e a partir daí é encaminhado para o meu atendimento e sim, os primeiros três, quatro meses já faço um atendimento de cidadãos recém chegados a Portugal.

E normalmente essas pessoas, só continuando um pouco do perfil, normalmente essas pessoas que você atende elas possuem agregado familiar ou elas vieram sozinhas?

Mais mulheres que já estão com a família toda aqui. Lembro porque nós falamos de cidadãos, do atendimento ao emprego quando já se tem autorização de residência. E quando quando já se tem autorização de residência geralmente já se está estabelecido em Portugal de forma regular, tanto um ou outro, portanto homens e mulheres já estão em Portugal de residência legal. Portanto, três, quatro meses após a chegada desses novos, já tinham títulos de residência, outros que não tinham, tinham o pedido já feito e também falo também dos outros cidadãos que já estão regulares em Portugal e que conhecem o gabinete e que vão frequentemente ao gabinete fazer a pesquisa das ofertas de trabalho que já estão registrados. São cidadãos que já tem aqui toda a família estabelecida. Poucos casos ainda tem um, mais nos venezuelanos é que vem um primeiro e depois o outro procura. Normalmente mais nos venezuelanos é que notei mais, ou vem o homem que já está cá primeiro, ou a mulher já está cá primeiro, mas é variável. É um bocado variável, mas a regra geral um já está cá ou a família toda já tem autorização de residência.

Que tipo de respostas fornece este gabinete? Nestas respostas, quais maiores dificuldades enfrentadas por este serviço?

O gabinete não falo em dificuldades porque o gabinete tem uma forma de trabalhar já bem formatada. No sentido desde a organização do atendimento, o atendimento só é feito com agendamento prévio, a exceção do primeiro atendimento em que não se está a espera da pessoa para fazer inscrição. A partir daquele momento já se faz logo a inscrição e um posterior agendamento para a elaboração de currículo. A seguir a elaboração de currículo, logo se faz um agendamento para a pesquisa de trabalho e assim sucessivamente até a pessoa conseguir integração no mercado de trabalho.

A maior dificuldade que eu posso dizer que se encontra aqui é por parte da responsabilização das pessoas que inscritas no próprio gabinete. Não digo que são irresponsáveis, não é bem no sentido de serem irresponsáveis porque depois quando se procura emprego utiliza várias redes. Utiliza aqui, utiliza o centro de emprego, utiliza rede de amigos, utiliza redes sociais, utiliza uma vasta rede de procura, o que rapidamente pode se conseguir a sua resposta por outra via que não a daqui. E muitas vezes a pessoa acaba por não comparecer às marcações e depois acaba (...) pode-se criar aqui alguma perda de tempo, porque quando tenho marcação pra uma pessoa, não posso atender outra pessoa porque tenho aquele agendamento e não tenho a certeza se vem ou se não vem. Então, naquelas primeira meia hora de tolerância que eu dou entre a pessoa vir e não vir, poderia atender mais dois ou três pessoas que não o faria porque já tenho esse agendamento.

Se calhar esse é um dos maiores dificuldades em termo de gestão do próprio atendimento do gabinete. Mas aquilo que noto mais é a parte da responsabilização, porque depois nós fazemos agendamento, as pessoas não vem e depois volta num dia sem agendamento e tem uma agenda preenchida e tem que se marcar outro dia. Depois muitas vezes as pessoas acabam por se desmotivar. Aquilo que tento trabalhar sempre é dizer as pessoas de se reponsabilizar, se está efetivamente a procura de emprego é preciso também um bocadinho de dedicação e esforço pra que tenha sucesso. E mais, a própria resolução do problema de emprego também acaba por ter alguma dificuldade em perceber certos encaminhamentos porque não tenho o feedback do outro lado.

Ou seja, faço vários encaminhamentos para algumas ofertas de trabalho as pessoas até são contactadas para trabalhar e depois a pessoa não faz o feedback se ficou ou não a trabalhar. É a própria empresa que faz o anúncio também não faz o reporte da situação. Aqui a maior dificuldade também que tenho visto é recolher os números oficiais das colocações, mas também é uma outra forma que faço que muitas vezes acabo por perceber, por fazer um colocação, dois, três meses da pessoa já está a trabalhar ou até a pessoa trabalhou e ficou desempregada e voltou, e o ato de voltar novamente é que eu fico a conhecer que esteve a trabalhar depois. Então quando vem novamente, afinal porque não veio cá. Quando eu vejo algum distanciamento do gabinete de um certo tipo de perfil, acabo por pressupor que está a trabalhar, esperar que aquela pessoa retorne ou esperar (...) fazer os atendimentos de backoffice que é o atendimento que eu digo que é o atendimento de acompanhamento pós encaminhamento ao emprego porque não faço o atendimento e (...) não acaba ali. Começa o atendimento, currículo, encaminhamentos, e semana a seguir contactos pra perceber com o candidato, com a empresa. Claro que esse é um trabalho que não se pode fazer a cem por cento, mas tento o máximo que consigo tentar aqui para perceber os resultados das candidaturas e depois ter números para o gabinete. Mas é a maior dificuldade são os números chegarem a tempo (...) às vezes fecha um ano em dezembro e até março ainda estou a fazer colocações de dezembro, estou a fazer colocações de novembro.

Ou seja, esses números não deveriam refletir no ano que saiu, vão refletir no ano. Então todos os anos acabam por ter nos primeiros três meses do ano um número considerável de colocações, mas são referentes ao ano anterior que já passou não é. Portanto não é possível saber e muitas vezes fico sem saber se resultou a colocação ou não, porque a pessoa deixa de atender, troca de telefone, não responde aos *e-mails* (...) mas um número é muito, muito elevado de colocações de emprego.

Considera que a inserção profissional é uma dimensão importante para a integração dos migrantes no país de acolhimento? Ou não, depara-se com situações de migrantes integrados na sociedade, mas não no mercado de trabalho?

É fundamental né, sem trabalho não há integração. E começa-se pelo emprego. Eu acho que a integração começa-se pelo emprego por a pessoa ter um meio de rendimento próprio porque estão de fora do seu país de origem, estão fora das suas relações familiares, das relações de proximidade de vizinhança e não se conta com mais ninguém. E se não houver um trabalho, a integração também não se começa por aí e muitas vezes a ausência de trabalho para um (...) acaba por originar a própria exclusão social.

É a ausência de trabalho, é a ausência de dinheiro, é não ter dinheiro para pagar as contas e muitas vezes como é migrante não tem mais ninguém a recorrer e se não paga as contas, portanto não paga, o senhorio põe fora da habitação, perde casa (...), ou seja, o emprego é a primeira resposta que os cidadãos que se deslocam chegam no país começam a procurar.

Portanto, muitas vezes não consegue se entrar logo no mercado de trabalho, quando é um cidadão que não domina a língua portuguesa, por exemplo, tem mais dificuldade de integrar no mercado de trabalho porque depois, se não fala a língua portuguesa tem que aprender primeiro. Porque não é basta saber fazer, aquilo que às vezes eu digo é quando eu vejo um cidadão que está, por exemplo, que não domina a língua portuguesa, acaba de chegar a Portugal dois, três dias, uma semana, um mês, a procurar trabalho, ok, eu faço isso, mas alerta que o principal pra já não é o emprego, pra já é aprender a língua porque se arranjar o emprego, o trabalho, (...) como se vai receber ordens se não fala português, como se vai respeitar as condições de seguranças do trabalho se não percebe a língua portuguesa, ou seja, tudo isso dificulta e é o que eu costumo trabalhar primeiro: encaminhar para a aprendizagem de língua portuguesa, quando vejo assim uma situação mais desse género, encaminhamento para língua portuguesa, e posteriormente ao encaminhamento para língua portuguesa, quando fizer o curso, regressa para eu fazer o meu diagnóstico de conhecimentos básicos

de língua portuguesa e posteriormente começar a ajudar a integrar no mercado de trabalho. Já com um bocadinho, com uma noção prévia da língua portuguesa.

Mercado de trabalho

Qual setor (es) de atividade laboral que os migrantes integram?

São essas duas. Exato. São essas três que eu falei né, embora se integra de um trabalho um pouco subqualificado daquilo que trás do país de origem. Porque aquilo que eu costumo falar em duas situações: qual é a urgente necessidade de ter um trabalho. Eu costumo falar muito de qual é a real necessidade de ter um trabalho, primeiro porque se está a procurar trabalho porque tem uma necessidade financeira-económica, uma urgência financeira. Ok, então nós temos aqui uma urgência financeira que hoje é dia 01 e tenho que encontrar trabalho se não é dia 30 e não tenho dinheiro para pagar as contas. Ok, a urgência financeira é remeter para qualquer vaga de trabalho que aparecer para a pessoa depois no final do mês ter um salário e pagar as contas. Independentemente da sua qualificação, independentemente da sua experiência, independentemente de tudo: a urgência financeira, ponto um.

E depois até não tem urgência financeira porque tenho alguém que me está a pagar as contas ou porque tenho uma boa reserva que vai dando para este ano então não é urgência financeira, então vou disponibilizar as minhas energias em um trabalho pocadinho mais qualificado pra aquilo que eu faço. São essas duas situações que eu costumo verificar, em regra geral é sempre a primeira, é urgência financeira. Então ai nó passamos por cima de, nós não, a própria pessoa é que decide porque não sou eu quem decide como é que as pessoas fazem das vidas. Mas eu sugiro e falo bem, faço esse alerta para tentar perceber até o que está no mercado e o que a pessoa poderia ter possibilidades de fazer.

Muitas vezes são pessoas altamente qualificada que vem dos trabalhos, quadros de empresas nos países de origem, gestores de empresas nos países de origem, portanto trabalhadores qualificados nos países de origem que acabam por decidirem imigrar por um ou outro motivo. Quando chega aqui, obviamente chegar num mercado de trabalho em Portugal, aquela experiência toda que trás do país de origem acaba um bocado desvalorizada. Desvalorizada no sentido de que não que a pessoa não seja capaz, mas que o mercado português também há muita concorrência pra aquela área até dos próprios cidadãos portugueses que estão qualificados e também na mesma situação. Então a pessoa nunca consegue integrar logo de imediato, nunca, não digo nunca porque nada é impossível, mas creio que muitos conseguem, e é verdade, muitos conseguem, bom e esse é bom sinal. Mas grande parte daqueles atendimentos que eu faço é geralmente não conseguir e passarem os primeiros quatro meses a fazer candidaturas praquela área em que trabalhou e que se acham muito valorizados, muito qualificado e tal e depois começa a se desiludir porque aqui não houve respostas de candidaturas, mas eu tenho um bom currículo, eu tenho um bom perfil, eu era isso, eu era aquilo outro, ou seja, quando se acaba de se atingir esse nível e a pessoa acaba por conhecer o meu serviço e vai lá.

Nós começamos primeiro com essa conversa, e começa por desconstruir aquilo que a pessoa construiu e essa é a parte mais dura. É desconstruir aquilo que a pessoa já trás de expectativa, é baixa a expectativa, falar desses dois pontos, urgência e necessidade, urgência económica e estofio económico que trás pra a pessoa tentar perceber o que que quer realmente de da sua pesquisa.

Se a pessoa me disser: afinal de contas eu mandei, já vi de facto que não é, o mercado de trabalho aqui em Portugal não é igual ao mercado de trabalho por exemplo no Brasil, ou mercado de trabalho em Cabo Verde, ou mercado de trabalho em Angola, então o que você me sugere. Primeiramente a coisa que eu sugiro primeiramente é descer do altar como eu digo. Descer do altar, tirar as capas, tirar tudo e começar outra vez do zero. Começar outra vez do zero, começar com um currículo a base de competências adquiridas que competências adquiridas são competências que nós

ficamos pra sempre e a partir dai começar a tentar entrar outra vez no mercado de trabalho por competências que tem, por competências eu digo porque é mais facil eu entrar num trabalho pouco qualificado quando eu faço um currículo por competências do que quando eu faço por um currículo por experiências. Quando eu faço por um currículo por experiências, a entidade que me tem o trabalho pra mim, por exemplo de emprego de mesa, se eu fizer um currículo como eu era gestor de empresa, mesmo que eles contactem para entrevista vão dizer 'tu es altamente qualificado praquele trabalho, não', é motivo de recusa. Então aqui seria desvalorizar todo aquilo que é minha competência de trabalho, minha experiência de trabalho em detrimento das competências que eu adquiri naquela área.

Isto é a forma que eu tenho trabalhado e tem tido muito sucesso relativamente ao trabalho de quem vem com alta, demasiadas qualificações e quer um trabalho de urgência económica.

A não ser as áreas de tecnologias de informação. Quando tem perfil das áreas de tecnologias da informação, não há problema porque rapidamente entram em trabalhos mais um bocadinhos mais qualificados, fazem call centers, tanto trabalhos administrativos relacionados com a área de tecnologias e é mais rápido integração, por esta área é mais rápido.

Quando é todas as outras áreas acaba por trabalhar dessa forma para poder, para que a pessoa possa entrar de imediato no trabalho e, posteriormente, a ter o problema do trabalho resolvido, agora sim, já se pode trabalhar no currículo profissional, procurar ofertas de trabalho estando a trabalhar pra impulsionar e fazer esse salto pra sua área profissional a primeira oportunidade.

Outras vezes também, tem essa dificuldade porque as empresas quando fazem uma oferta de trabalho, eles querem pessoas que fiquem com aquele trabalho e até por parte da empresa também há receio de contratar alguém que sabe que a qualquer momento que aparecer uma oportunidade vai deixar-lhes na mão. Então por mais que eu tente fazer esse trabalho, se por outro lado as empresas que me fazem as ofertas, pra restaurantes, pra copa, pra cozinha, pra construção civil, detetarem que aquela pessoa ao primeiro momento vai dar um salto pra área profissional, acaba por nem o contratar. Acaba nem por contratar porque imagine, chamou hoje, trabalhas uma semana e depois vas embora e o que eu faço agora, já te ensinei (...). Portanto aqui há um bocado disso, de tentar também ter uma conversa com as pessoas, de preparar aquilo que vão dizer as entrevistas, de saberem dizer aquilo que pretendem, de tentarem se comprometer-se por exemplo pra uma vigência do contrato de trabalho, no sentido de que se a empresa lhes deram a oportunidade, cumprir aquela oportunidade até o fim. Mas isso é mais difícil porque nós estamos a falar de pessoas, depois cada um é livre pra fazer como quer.

Mas também essa grande resistência por parte das empresas porque uma empresa faz uma oferta de vinte postos de trabalho e o que quer que eu mande, mande pessoas qualificadas pra aqueles vinte postos de trabalho. Acabo por não colocar ninguém por ele quer exatamente pessoas especializadas naquela área. Quer mesmo um pedreiro, quer mesmo um copeiro, quer mesmo um empregado de mesa, não quer alguém que vai fazer aquilo por um tempo temporário e eles ficarem desprotegidos. Mas é isto.

Há algum trabalho em parceria desenvolvido entre esta estrutura e outras entidades? Sim, com que objetivos? Com que atividades? E com que resultados? Se não, por qual razão?

O ACM, falando do ACM, não específico do gabinete de emprego, tem várias parcerias com várias entidades da área daqui da sociedade portuguesa, em vários domínios, o centro de emprego, segurança social, tudo.

Falando específico do meu trabalho no gabinete em si, eu costumo trabalhar de uma forma direta com o centro de emprego, não de uma forma oficial mas de uma forma de encaminhamentos para determinadas situações, por exemplo, inscrição pra trabalho a quem esta também, quando atendo encaminho primeiramente para o centro de emprego, já dispomos aqui de uma via de

comunicação pra facilitar certas situações; cursos de português também encaminho para o centro de emprego. Também trabalho muito com as empresas de trabalho temporário, várias aqui quase todas, no sentido que quando eu faço o encaminhamento pra uma determinada empresa de trabalho temporário, nós sabemos que atualmente em Portugal o mercado de trabalho é dominado pelas empresas de trabalho temporário, qualquer tipo de área, nós vemos que são as empresas de trabalho temporário que tem as ofertas. De temporário elas apenas tem o nome, eu costumo dizer muitas vezes as pessoas, temporário apenas tem o nome, mas nada, e para as pessoas não pensarem que ao encaminhar para uma empresa de trabalho temporário é pra encaminhar pra um trabalho de um dia. Já encaminhei pessoas que empresas de trabalho temporário e 10 anos a trabalhar então não é temporário. Também já encaminhei pessoas pra empresas e um dia de trabalho e pronto. É possível.

Então, trabalho muito a rede com elas no sentido de encaminhar candidatos e elas no sentido de me perguntar quem podem colocar a trabalhar. Muitas vezes perguntam-me: olha recebemos esse cidadão está com esse documento, podemos contratar? eu tenho ali às vezes aquela função de como um juiz, pode ou não pode, quando está em situação regular, pode. Quando não ta em situação regular, tem que se ver. Portanto ai, ou seja, uma situação de dar e tirar ao mesmo tempo. Vamos articulando muito nesse sentido.

Vou trabalhando aqui com várias associações também de apoio, associações de estrangeiros (...) portanto várias associações da sociedade civil. Tanto tem várias empresas que já conhecem o serviço e vão contactando pontualmente pra essas... Também faço atividades com intuições como a cidade das profissões, portanto há várias outras formas de trabalhar em rede com outras instituições que fazem o mesmo trabalho, no sentido de ajudarmos mutualmente de situação a situação.

Na sua perspectiva, como vê o empreendedorismo de migrantes? Quais as maiores dificuldades enfrentadas? O que acrescentaria sobre este assunto?

Voltando pra parte do empreendedorismo, este é uma das outras valências que também faço no gabinete. A parte do empreendedorismo nós temos aqui duas situações. Primeiro é o atendimento especializado ao empreendedor migrante, aquele que vem, que abre um negócio e que depois de abrir o negócio é que começa a ter os problemas. Ou seja, chega, vem com dinheiro, abre o negócio e tal, pronto, estabelece e depois não conhece o mercado, não domina muito bem até a área em que predispos a fazer o empreendimento, e começam a surgir os problemas. Quando é nessa situação nós identificamos um atendimento especializado, no sentido de ajudar a resolver uma pontual situação em que esteja a atravessar essa dificuldade.

Essa situação ela acontece, temos vários atendimentos desse âmbito e cada vez mais, temos cada vez mais pedidos de atendimento para esse tipo do atendimento especializado porque as pessoas tão a fazer muitas uma das formas de regularização é por intermédio da criação de um próprio negócio. Que é digamos, o que as pessoas pensam que é a via mais fácil de regularização, mas não é. Não é porque diz ai é só abrir atividades nas finanças e depois, já está. Não é só, tecnicamente pensando assim é só, mas na prática não é. Na prática não é porque quando abre as atividades tens que manter no trabalho independente. Quando fazes uma regularização por via de uma atividade profissional independente ou por qualquer tipo de investimento, tens que ficar naquela via. É a via mais demorada e (...) é mais difícil.

Então, os nossos atendimentos acabam por ser mais atendimentos nesse tipo de apoio a quem já criou uma empresa, abriu um restaurante, fez um trespasse, há muita coisa de trespasse de restaurante... 'olha a oportunidade e tal e só precisa de mil euros pra fazer este trespasse, a renda aqui é baixinha e tal, o café e tal', então as pessoas vão e fazem com as suas poucas economias e depois quando tomam é que há problema, ou porque naquele café não vai ninguém, é que naquele café até já é um café que tem uma fama e, portanto, tudo isto depois acaba por se fazer refletir no negócio e as pessoas depois não tem sucesso e acabam por ter essas situações de pedir o nosso

apoio para ajudar a divulgar, ajudar com caixa, ajudar a fazer as declarações de IRS que depois as pessoas não percebem, apoio em como é que se pode declarar trimestralmente, os rendimentos, ou até o trespasse está com uma dívida e agora eu que estou com essa dívida e como vou fazer, como vou pagar, ou seja, o atendimento especializado acaba por lidar com esses casos. E é cada vez mais frequente termos essas situações, infelizmente aquilo que se pode fazer, nós ajudamos a fazer, o que não se pode fazer é aconselhando logo olha, desfaça-se disto ou faça por esta via ou por aquela outra via. Depois a pessoa pronto é que decide.

A outra parte do empreendedorismo que é o que eu faço mais é o encaminhamento para a capacitação na área do empreendedorismo que a capacitação acaba por ser um curso apoio a criação de negócio e é fazer a coisa como ela deve ser, não é. Muitas vezes os negócios estão até formalizados, grande parte das pessoas que vão pra capacitação já tem um negócio a funcionar, eles só precisam é de organizar tecnicamente as coisas digamos assim, ou seja, se sou empreendedor eu não preciso de ter um plano de negócio pra abrir um espaço qualquer, basta ter visão de mercado e capacitação financeira e chego lá e ponto, tenho a visão de mercado, invisto e já está. Independentemente de ter um plano ou não, ter o financiamento ou ter o dinheiro e já está. Pronto, isto é, muitas vezes os negócios já estão assim e vão pra o curso só pra poder como é que agora vou regularizar, como é que agora vou regularizar nas finanças, como vou regularizar na segurança social, como vou regularizar na câmara municipal, como é que eu vou agora regularizar meu negócio que já está a funcionar. Mas muitas pessoas vão para o curso assim, como essas ideias.

Outras vezes também é quem está só com a ideia de num futuro vir a fazer qualquer coisa do empreendedorismo, até porque eu já tive um negócio no meu país e eu quero agora vir criar esse negócio cá ou replicar aqui ou perceber se ela funcionará aqui, mas tem medo de fazer alguma coisa de forma incorreta então, vai pro curso, 10 semanas de capacitação, 10 semanas para passar aquela ideia para o papel nos moldes do mercado português e, posteriormente, quando se sentir à vontade, pode sair do curso e abrir o seu próprio negócio a qualquer momento.

O curso tem duas, funciona de duas maneiras. Uma é com sessões coletivas onde o empreendedor trabalha em grupo aquilo que é montar um plano de negócios, montar uma ideia, aquilo que é o mercado, aquilo que é contabilidade, tudo. E outra individual quando o próprio empreendedor vai sentar-se numa sessão personalizada com o formador para trabalhar só a sua ideia de negócio, sozinho a sua ideia de negócio e fazer as coisas acontecerem da sua maneira.

São 10 sessões coletivas, 8 individuais e durante 10 semanas que no final poderá ter direito a um certificado de formação ou uma carta de recomendação caso aquela ideia de negócio achamos que aquela ideia de negócio tem um potencial. É diferente dizer tem um potencial ou acreditamos naquela ideia de negócio porque ela nem aconteceu e não podemos acreditar, mas se dissermos tem um potencial a quem vai receber aquela ideia ou aquele plano vai com mais segurança dizer que aquela ideia tem um potencial de vir a vencer e ser destaque com relação a todos os outros. Com a carta de recomendação é mais fácil depois pro empreendedor se precisar de algum financiamento, ir a uma instituição de financiamento e pedir um financiamento, apresentando o plano de negócio, uma carta de recomendação, as coisas assim que funcionam pra mais taxas de sucesso.

Você falou que tanto essa parte da capacitação você trabalha bastante com isso e está aumentando o número de pessoas que “dá problema”, você acredita que o perfil dessas pessoas é diferente? Que talvez as pessoas pra capacitação já venham regularizadas e as que estão com problema é uma tentativa, sem preparação?

É as duas coisas. Uma é a pessoa que pediu visto de empreendedorismo, por exemplo, é comum ver vistos de empreendedorismo como se diz no Brasil, que é o país que vem mais na área do empreendedorismo que é o visto D2. A pessoa propôs criar um negócio em Portugal, apresentou um plano de negócio lá na embaixada portuguesa no Brasil, apresentou capacidade financeira de quatro mil, 5 mil euros em conta pra ter um visto.

Agora aquilo que dizemos é, aquela pessoa não conhece o mercado, não esteve em Portugal pra saber se aquilo funciona ou não, se esteve naquela zona que vai abrir um negócio pra saber se aquilo tem de facto viabilidade ou não, a pessoa verificou se naquele momento exato, naquele sitio que elegeram para ter o negócio tem mais 10 daquele tipo de negócio, não. E quando a pessoa chega em Portugal, tem logo que abrir o negócio e ponto. Se não abrir não tem a residência.

Então, essa urgência em ir por aqui acaba por ditar com que o negócio não tenha sucesso, outras vezes tem, depende do tipo. Estamos a falar aqui de negócios e negócios, tem tudo pra correr bem, tem tudo pra correr mal. Outras vezes é, a pessoa até está em Portugal, entrou como turista que é o que acontece muito também nesses casos, nessas duas vertentes e precisa se regularizar logo de alguma maneira. Já procurou pela via do contrato de trabalho e não apareceu nada e alguém diz 'olha se abrires um negócio ou fizeres um trabalho independente vais conseguir'. Então a primeira coisa que aparece a frente é isto e vou. Então, é isso que tem acontecido, empreendedores que pediram o visto e que depois chegaram cá e logo abriram um negócio e não viram, não estudaram o mercado, depois voltam pra trás com esses problemas.

E, pessoas que estão em situação de imediatamente fazer uma regularização por algumas das vias e opta por uma via que depois não consegue se estar porque se empreendedor não é qualquer um que é. Ou é, ou não é. Não se ensina ninguém a ser empreendedor, então, o que nós temos visto é isto. E também temos visto muitos sucessos, muitos casos de sucesso, tem lá uma banca cheia de negócios criados nos empreendedorismos todos. Clínicas de médicos, lojas, restaurantes, serviços de consultoria, serviços de vendas ambulantes, muitas vendas ambulantes, muitas vendas nas feiras. Muitos negócios que agora estão a moldar também o mercado aqui. Também fazendo o que são negócios típicos dos países de origem das pessoas. Lojas de artigos estrangeiros, lojas de roupa, já vimos aqui bijuterias, muitas coisas a vingar, lojas online e tudo. Ou seja, há muito que não corre bem, mas há muita coisa que também que corre bem e as pessoas ainda estão até hoje com os negócios abertos.

Mas, sim, que é importante ter uma capacitação e ter ao menos uma preparação para poder depois vencer no mercado porque é muito difícil. Ser um empreendedor não tem horas pra entrar, tem horas pra entrar, mas não tem horas pra sair. Faz o seu próprio rendimento e grande parte dos negócios criados que são muitos negócios criados no empreendedorismo, agora não tenho a noção do número exato que é um número bastante grande. O programa do empreendedorismo fez dez anos, em janeiro, fez dez anos o programa. E durante esses dez anos foram milhares e milhares de projetos que nasceram. Que nasceram, que foram financiados, que foram apoiados, que até hoje ainda são acompanhados, de repente cai um *e-mail* de uma pessoa que fez o curso em 2010 'olha eu fiz o curso e tal e tal se lembra de mim, eu pretendo ter aqui uma ajuda, to aqui com esse problema'. Depois vamos ali as pastas antigas pra perceber qual é o assunto e até ficamos de facto 'mas isto ainda está a funcionar'. Portanto é sinal de que ainda há muita coisa. Às vezes, também cai *e-mail* que diz 'abri, fiz o curso em 2010'. Fez em 2010 o curso, mas só abriu hoje o negócio. Ou seja, aquela formação que teve há 10 anos atrás foi útil nesse momento em que decidiu abrir, porque se não o tivesse feito, muitas pessoas fazem só pra depois quando, um dia. Portanto, é um bocado disso que nós vemos ali na parte do empreendedorismo.

Ensino Superior e Qualificação

Qual a importância de realizar o reconhecimento ou equivalência do diploma? Que diferenças entre estas duas possibilidades?

(...) Recentemente foi feita uma alteração nos diplomas dos reconhecimentos. (...) podes ter um reconhecimento pela universidade ou por uma instituição em que o teu curso é equiparado. Ela não é digamos assim, a universidade reconhece que aquele curso é de nível superior, mas não é

equivalente (...) ao curso que é dado cá. Essa é a principal diferença entre reconhecimento e equivalência.

O reconhecimento eles reconhecem que aquele curso é de nível superior e que parece até com o curso de cá, mas a equivalência é este curso é igual ao que temos aqui. Portanto, equiparamos o teu conhecimento, equiparamos o teu diploma ao que nós damos aqui em Portugal. E a forma de simplificar a forma de reconhecimento, ela é mais simples, o reconhecimento é mais simples do que o próprio ato da equivalência.

A equivalência ela demora mais tempo porque a universidade tem que analisar o currículo do curso individualmente e só depois certificar pelo Ministério do Ensino Superior (...) que vai certificar, reconhecer aquele diploma atribuindo-lhe uma nota final em que é equiparado a uma licenciatura cá.

Esse reconhecimento é mais simples porque depois permite que entre para um outro curso.

(...) Eu geralmente quando encaminho ou pra um ou pra outro, depende da utilidade do futuro que a pessoa vai dar ao diploma. Depende muito da utilidade futura. Imagina que quero utilizar o diploma para entrar num curso superior, algumas universidade permitem com o reconhecimento (...) Outras não, outras querem mesmo a equivalência para assim poder frequentar um determinado curso. Isso muitas vezes no cursos de engenharia, no cursos de direito, são mais importantes.

Mas eu recomendo sempre o procedimento de equivalência para poder o grau ser reconhecido em Portugal, o grau ser oficialmente reconhecido em Portugal. Acontece muito de quando eu falo dessa parte do ensino superior as pessoas acabarem por encontrar vários obstáculos e decidirem fazer um nível mais abaixo.

A próxima pergunta seria exatamente sobre isso. Quais são os maiores obstáculos.

Quais acredita serem os maiores obstáculos no processo de reconhecimento ou equivalência de diplomas?

Ou seja, quando nós falamos nisso, quando eu começo a falar com as pessoas, apresentar, mostrar o que tem que fazer, onde é que tem que ir, os custos associados que não é barato (...), e nível superior não é barato. E quando eu começo a falar isso as pessoas, então as pessoas dizem “a não então como é que é, eu prefiro fazer só o ensino secundário”. É mais simples, é mais prático e a pessoa acaba por muitas vezes (...) fazer equivalência de nível secundário, em detrimento do nível superior.

Outras vezes a pessoa vai até alguma universidade, que tem acontecido muitos (...), é a própria universidade dizer “fica-lhe mais em conta fazer um mestrado aqui conosco do que fazer a própria equivalência. Mas muitas vezes, o que acontece é: ok, fazes um mestrado, fazes uma mestrado em ciências da educação, mas a tua licenciatura de base é, por exemplo, psicologia. E depois aparece uma proposta de trabalho em que tens que se candidatar com a tua licenciatura de base. Se ela não é reconhecida, não pode se candidatar com o mestrado porque o próprio anúncio pede licenciatura em psicologia: não fizeste a licenciatura em psicologia, entraste pra um mestrado complementar. Então, as pessoas devem ver depois esse problema (...) de que afinal de contas eu to mestre em Portugal, mas a minha licenciatura não me serve de nada.

(...) faço muito esse exercício para determinadas profissões que depois a pessoa acaba por (...) depende daquilo que necessita realmente. Imagina que até sou mestre (...) em recursos humanos, por exemplo, mas eu quero entrar só em trabalhos que me exigem reconhecimento do mestrado em recursos humanos, mas quando é um trabalho que vai exigir licenciatura reconhecida em recursos humanos, eu não consigo fazer nada, porque não tenho licenciatura reconhecida naquela área (...) vai depender muito depois do que forem os conteúdos do próprio curso e da própria empresa.

É uma parte mais delicada que eu tenho trabalhado com as pessoas no sentido de realmente necessidade e ver realmente no diploma sobre o reconhecimento e a equivalência o que é que diz, o

que é que põe, quais são os âmbitos e o que a pessoa necessita realmente de diploma aqui em Portugal pra poder depois não encontrar surpresas mais a frente do seu futuro profissional.

Aqui você já pode observar, aqui no (...) quanto tempo demora mais ou menos um processo de equivalência?

Assim, não sei precisar porque (...) encaminho sempre para a Universidade (...) mas, em média, quatro, cinco meses, ou até mais. (...) e às vezes há cursos que não, que iniciam e depois no final é indeferido (...) pois há pessoas que iniciam o procedimento, pagam e depois é indeferido, há um bocado disto também. (...) isto aconteceu, por exemplo, com cursos que não tem cá, por exemplo. Em 2017, teve um caso de um osteopata que queria reconhecer o curso aqui em Portugal (...) e é um curso que é muito técnico, muito técnico e teórico (...) e aqui não, aqui não há. Então ele iniciou com curso parecido numa escola e depois foi indeferido porque não tinha nada a ver.

Então muitas vezes é preciso identificar no processo de equivalência cursos iguais (...), conteúdos iguais (...) de modo que se possa ter garantia de serem reconhecidas. Pronto, não consigo falar por procedimento porque depois são procedimentos das universidades que o fazem, eu só encaminho, explico os requisitos pra ter, o que é preciso ter, o que é preciso levar, os documentos e depois iniciado o procedimento é com as próprias universidades, mas há de se ter atenção ver a universidade que tem um curso igual ao meu, antes de ir 'eu' vou vejo a parte do curso, o que que tem, comparo com meu diploma e depois que vou tentar perceber se de facto é que eu vou fazer o meu pedido de equivalência. Então, enquanto procedimento que deve ser bem feito, porque depois pagas no início (...) se não sair, é dinheiro perdido que faz muita falta a quem está a acabar de chegar em Portugal não é.

Migrantes qualificados e o mercado de trabalho

Qual perfil do migrante qualificado? (país de origem, sexo, agregado familiar, faixa etária, qualificação superior em qual área)

Sim. Por nacionalidades que eu posso dizer por exemplo, neste momento relativamente ao perfil qualificado, todos os cidadãos que eu atendo no gabinete de emprego que vem do Brasil são titulares de um curso superior, quase todos. Quase todos tem um curso superior, o chamado bacharel, não é? (...)

Dos recém-chegados, dos que eu atendo aqui, que já vivem em Portugal, a nível de mestrado. A nível de mestrado, dos cidadãos brasileiros: entrada, bacharel, procura, mestrado. Ou seja, qualificação, qualificam-se, ou por via do reconhecimento ou por via desta entrada no mestrado para poder ficar com nível. Mestrado. E cada vez mais tem tido também um perfil de doutorados, a frequentar doutoramentos. Também tem um perfil de cidadãos brasileiros a frequentar doutorados.

Mas engraçado é que o meu gabinete não tem ofertas pra essas áreas (...), mas atendo esse perfil. E quando eu digo, quando atendo esse perfil, o que que fazes com esse perfil. Então, não seria melhor nem atender? Poderia não atender, mas não o faço porque o atendimento é público e eu tenho que atender, quem quer que seja. Mas quando chega nesse atendimento aquilo que nós fazemos é (...) identificamos apenas os sítios de saída profissional depois o candidato por si só faz a sua candidatura. Que eu não o faço por ele porque ta num nível em que eu digo "então como e como é que eu vou ta um doutorando vou mandar uma candidatura pra si". A primeira candidatura que eu faço o que que eles vão dizer 'então essa pessoa não sabe fazer candidatura por si só, tem que vir alguém por trás'. Não faço, vai fazer a pessoa própria nesse nível faz. Tanto, tem muito dessa área de nível com mestrado.

Os que já estão a residir em Portugal, os que já estão a residir legalmente em Portugal, eu atendo também (...) de outras nacionalidades, por exemplo, os países PALOP, já estão porque já estão regularizados em Portugal, atendo em que já tem uma qualificação profissional, eu falo de um curso

profissional numa área específica, ou seja, já se qualifica para o exercício de uma atividade profissional em concreto. Por exemplo, eu tenho muitos qualificados na área de solda, na área de serralheria, portanto são trabalhos mais (...) mais técnicos profissionais em que estão constantemente a mudar de trabalho, de um pro outro, de uma empresa pra outra empresa, mas em trabalho profissional qualificado, não é.

Depois, quando nós falamos de outras nacionalidades, eu tenho aqui um perfil também de cidadãos muito qualificados nas áreas de IT, nas tecnologias de informação, também tem um perfil bastante qualificado nesta área porque em 2017, desde 2017 começamos a fazer aqui, de fazermos uma parceria com a Talento Portugal que é uma plataforma de apoio de inserção profissional aos técnicos qualificados na área das tecnologias informáticas e eu fiz um procedimento de divulgação de ofertas só nesta área nos nossos serviços e acabei por ter um número bastante elevado de pessoas qualificadas nessa área, curiosamente são cidadãos dos países (...) mais ocidentais (...) tem pessoas cidadãs do Egito, tenho Irão, (...) alguns brasileiros, (...) da própria União Europeia, (...) criar aqui um novo tipo de perfil de pessoas no gabinete, qualificados nesta área por causa dessa oferta permanente nessas áreas que estamos constantemente a divulgar.

Depois, eu atendo também (...) muitas pessoas pouco qualificadas. Quando eu digo pouco qualificadas, não é que não sabem fazer nada, fazem um trabalho que não é qualificado, mas também que é muito importante (...) muitas pessoas da área dos serviços de apoio domiciliário (...) que é uma área também que tem imensas ofertas de trabalho e que cada vez mais vai surgindo aqui ofertas para cuidar, ajudar os familiares, prestação de apoio aos cuidados domiciliários que é o que tem e pronto. E há aquele perfil (...) que não é qualificado e que está sempre a trabalhar que é doméstica, limpezas e restauração. (...)

Que dados e que perceção tem sobre a inserção profissional de migrantes qualificados no mercado primário (percursos erráticos, trabalhos anteriores não qualificados, iniciam o trabalho e depois o reconhecimento, etc.)?

Ela começa, tás lá em cima no teu país de origem, tás no topo da empresa, conseguiste tudo e decides fazer migração pra tentar a sorte até se calhar numa altura e dar um salto. E quando chega aqui vais começar outra vez da base, vai se voltar outra vez pra base, em certas profissões. Aquilo que eu tenho visto é muitas vezes as pessoas permanecerem demasiado tempo nas bases, nos trabalhos de base e depois não conseguem dar o salto novamente ou demorar imenso tempo até que surja, até aparecer uma nova oportunidade da área profissional. Não sei se é bem isso a resposta, eu não sei, mas aquilo que eu posso ver é: tamos lá em cima, vem qualificado, começa a fazer um trabalho pouco qualificado e até que ponto vai sair daquele qualificado pra dar um salto pra um trabalho na área profissional. É isto, passa demasiado tempo nessa base porque lá está, primeiro o período que vai esperar pela equivalência é muito e obriga-lhe a estar naquela área. Depois chega aqui e estabelece-se, acomodasse em determinado tipo de nós não estamos habituados, correria, portanto pouco tempo e tal, muito estresse (...) basicamente acomodamos a ter aquele que ta certinho garantido e então, o tempo que sobra quase que não dá para estar a ver ao mesmo tempo a nossa área profissional. E depois quando se consegue tudo, quando se consegue para poder entrar no mercado profissional da área está com um atraso em relação aqueles que acabaram de sair da faculdade aqui. Ou seja, há quem já está, digamos assim, fica desatualizado em termos de conhecimento, em termos de programas, em termos de legislação, se for o caso.

Ou seja, há aqui uma situação, não é geral, (...) depois há profissões (...) que dá pra conciliar perfeitamente numa com outra. E o que tem acontecido muitas vezes é ou fica acomodado ao trabalho que o salário já está garantido (...) até acabei por gostar (...) ou então é 'eu não gosto (...) ta sempre a saltar de trabalho da mesma área (...) raramente vai conseguir um salto pra área profissional porque

vai criar um fosso enorme (...) muitas empresa vão dizer ‘a está muito tempo fora da área’ (...) já não está com aquela capacidade de resposta pra área exigia no mercado de trabalho (...).

E outras vezes o que as pessoas fazem, se não for pela criação do próprio negócio, dificilmente poderá entrar numa área (...) na sua área profissional direta. Outras vezes eu costumo dizer, vamos começar por uma coisa muito próxima da área, mas que não tem nada a ver com a sua profissão. Eu tive um caso em que era um CEO de uma empresa, uma empresa, em que nós tivemos aqui quase um ano a procurar trabalho. Mas este teve sempre na, a oportunidade de trabalho esteve sempre a frente da pessoa, mas a pessoa nunca o queria porque não se sentia seguro a fazer. Era o CEO de uma empresa de comunicações do Brasil, altamente qualificado (...), fizemos o curso pra ele criar o negócio próprio na área de consultoria pras comunicações, tudo bom, com um excelente plano de negócio, mas tava a fazer, tava a trabalhar ao mesmo tempo num restaurante porque tinha que pagar a conta e tudo mais. Quando apareceu uma oportunidade, de num dos cursos (...) outra pessoa que eram da mesma área e decidiram criar uma empresa de correção de dados, quando eles começaram com isso aí houve o RGPD. Eles começaram a montar uma empresa de correção de dados e sai logo o RGPD, ele tinha deixado o trabalho, tinha deixado o restaurante pra associa-se com essa outra pessoa (...) e tudo que eles tinham planeado, caiu, ou seja, aquele momento que a pessoa teve pra dar o salto acabou por sair ao contrário (...) Nessas situações é o que eu digo, passou três anos em Portugal fora da área (...) correu mal, mas podia correr bem. (...)

Na sua perspetiva, e da experiência que possui, qual dever ser o percurso de um migrante qualificado para a sua inserção no mercado de trabalho? Ou seja, que passos deve dar para iniciar esse processo?

Pronto. Tomara eu ter uma fórmula mágica não é (...), mas, sim, nós construímos um caminho, até podia falar por mim não é. Sou o exemplo que às vezes utilizo pra exemplificar muita coisa no meu dia a dia. Eu saí do meu país com vinte anos e sai totalmente para o desconhecido, sem qualificação nenhuma (...) isto depois depende de pessoa pra pessoa e da ambição que a própria pessoa coloca pra sua vida. Independentemente de ser fácil ou ser difícil não, é um objetivo a longo prazo que se coloca. Então é disto que eu vou atrás. (...) tem que arranjar mil e uma forma e caminhos de chegar lá. Pode não ser em linha reta (...) pode haver momentos em que está lá em cima e depois vem tudo pra baixo outra vez (...) primeiro (...) quando se decide fazer uma migração é preciso pensá-la em larga escala. Ninguém consegue fazer a vida de migrante, ser imigrante em outro país se não pensar em larga escala. Eu explico, se eu penso em migrar pra um país é porque eu quero fazer daquele país a minha nova casa, no meu novo espaço, no meu novo eu (...) todas as minhas forças vão ser canalizadas pras coisas acontecerem lá.

E começo a falar de: primeiro a falar qualificação profissional, sem a qualificação não chega-se lá. Ou já o tenho e vou melhorá-la ou enriquecê-la, vou adaptá-la, vou reconstruí-la. Se não a tenho, vou atrás dela. E para a conseguir eu tenho que (...) fazê-lo acontecer. Eu lembro quando eu cheguei aqui, cheguei aqui com uma mala e com um endereço de uma universidade, mais nada. Cheguei aqui, era o (...), universidade (...) procurei pessoas da minha nacionalidade “olha acabei de chegar, tem uma vaga contigo?” (...) primeira coisa é identificar pessoas das nossas origens, primeiro, pontos comuns (...) é que vão nos ajudar a nos localizar outra vez no espaço (...) ou seja, primeira coisa é começar a criar redes novas de contactos (...) começa a lançar bases para teus projetos. Se é estudar, matricular, estudar. Se tens dinheiro para pagar as propinas, se tens bolsa, ótimo. Se não tens, é arranjar formas de pagar as propinas, muitas vezes quem não tem bolsa é arranjar trabalho (...), mas se tens esse objetivo não te vás deixar enganar pelo trabalho, pelo salário que vais ganhar.

Durante cinco anos dos meus cursos eu estudei e trabalhei ao mesmo tempo, não era fácil, mas eu sabia que, eu tinha um bom salário nos restaurantes onde eu trabalhei, mas eu sabia que não era aquilo o meu foco. Era sim, fazê-lo bem feito para ter um bom salário no final do mês. Mas sabia

que meu foco estava aqui e tinha que ir atrás daquilo. (...) E a seguir é utilizar as redes de contatos para ou crescer ou dizer já consegui o meu objetivo final (...) E este foco nas coisas é que faz com que tenhas ou não sucesso. O não dispersar, as vezes é muito difícil chegar e assentar logo (...) claro que cada tempo tem as suas dificuldades. Hoje em dia nós estamos a ver a dificuldade em que é pra arrendar uma casa, que não havia há dez anos atrás (...) a dificuldade que é para abrir uma conta no banco, estamos a ver a dificuldade que é ter um cartãozinho de crédito para poder comprar, pra ter mais um bocadinho mais de respiração, para poder se respirar melhor, ou seja, tempos e tempos. Aquilo que eu falo muitas vezes eu faço até um trabalho de quase como psicólogo lá, não é nada a minha formação, de fazer as pessoas verem a quando se chega num país novo temos que tirar as nossas capas, temos que sair dos nossos altares porque se não as coisas não acontecem. E aquilo que eu digo é (...) eu vim de lá, altamente qualificado, eu sei que se eu já vejo que a minha área não tá boa (...) até posso entrar logo no trabalho (...), como eu digo às vezes, as pessoas: 'ah eu quero um trabalho vendas e não sei o que'. Olha, não, não, não vai por aí, se você não é *expert* em vendas não te aconselho a meter aí. Só vou te arranjar trabalho de vendas, se tu es *expert*, eu acredito que amanhã eu te arranjo trabalho, mas vendas não é para quem vem fazer imigração em Portugal e é o que mais oferece (...) quando eu vejo essas situações de que a pessoa vem muito iludida, 'ah eu procuro trabalho na área administrativa, eu quero um trabalho como técnico de recursos humanos, eu tenho dez anos de experiência na área de recursos humanos' eu começo a pensar dentro da minha mente, a minha mente começa a fazer assim, porque lá está, é este desconstruir que tem que se começar e a pessoa aceitar aquela desconstrução (...) é muito difícil, é muito difícil e as pessoas pensam que aqui qualquer imigrante tem que trabalhar em alguma coisa pouca qualificada, não é verdade (...) Há muita discriminação nas entrevistas de trabalho, há muito discriminação nas ofertas de trabalho, há muita (...) quando ligam pra um trabalho e eles veem um sotaque 'ai não quero', 'ai mais um, mais um angolano aqui não quero, ai mais um brasileiro aqui não quero' portanto, ou seja, não já temos que fazer nos ver que somos diferentes e que temos alguma coisa a acrescentar. E todos os dias têm que se trabalhar nisto, todos os dias têm que se levantar e aquele objetivo "é hoje que vou conseguir" (...) Eu trabalho muito isso com as pessoas, não se desmotivarem.

Lembro um senhor que veio cá e 'oh eu mandei duzentos currículos e não tive nenhuma entrevista, por quê? O que que se passa?' Pronto, se mandou duzentos currículos e se não teve nenhuma entrevista é porque alguma coisa ta errada, vamos sentar e ver o que que ta errado pra corrigir. (...) Tem coisas a afinar, (...) se não é do currículo, é de si. Pronto. (...) Então vamos trabalhar naquilo (...). Tive um outro caso também que ia a muitas entrevistas e não era chamado em nenhum. Todos gostavam, mas nunca ninguém chamava para trabalhar. (...) A coisas aqui que se devem ajustar, resumindo é, definir as prioridades, ter o foco, ter o objetivo e gostar mesmo daquele país que escolheu para viver porque se não gostar, não vale a pena.

Quais considera serem, para os migrantes qualificados, os maiores obstáculos de inserção no mercado de trabalho qualificado?

(...) É uma coisa que eu digo que não deveria existir era a desvalorização profissional porque só por ela ter sido exercida lá no nosso país aqui não serve, mas não. **Você viveu aquilo.** Exatamente, não faz sentido. Só porque exercestes vinte anos de profissão lá, quando chega aqui aqueles vinte anos vão reduzir a zero praticamente. Não é, atenção, não é a política de todas as empresas, mas grande parte das empresas a desvalorização profissional daquilo que nós fizemos lá (...) E uma coisa que eu digo em específico da experiência profissional de um cidadão, por exemplo, que me trás uma experiência profissional do Brasil, trás uma experiência profissional do Brasil diversificada, dentro de uma empresa, fez gestão, fez manutenção, (...) ou seja, um multifuncional que é comum no Brasil (...) mas aqui não pode. Aqui ou és "A" ou és "B" ou és "C" e se tu vais com um currículo e dizer que foste A, B, C, D daquela empresa, és um falabrato como dizem no Brasil (...).

Portanto, essa transformação (...) a desvalorização do mercado de trabalho ao cruzar o oceano, ela é enorme. Existe tanto de Cabo Verde pra Portugal, da Angola pra Portugal, da Guine pra Portugal, do Brasil pra Portugal, ela existe (...) nem todas as áreas. E é isto que faz com que depois o qualificado perde as oportunidades. Mas também aí é que entra um papel fundamental do governo em reter esses qualificados porque também há programas em que o altamente qualificado entra diretamente pra sua área profissional de trabalho aqui em Portugal. Sem ela ser desvalorizada. Há programas que fazem isto. Há programas em que eu no meu país de origem posso me candidatar diretamente pra minha área de trabalho aqui em Portugal e eu entrar direto pra minha área de trabalho. Que são os chamados vistos de transferência de trabalhadores.

Os vistos de transferência de trabalhadores permitem com que e outros tipos de vistos, permitem com que os profissionais altamente qualificados circulem dentro de uma união (...) dentro de países terceiros, outros países, circulem e aparecendo-lhes oportunidade de trabalho eles ficam a trabalhar. São os chamados vistos de transferência de trabalhadores, vistos de intercâmbio de trabalhadores, vistos da própria organização mundial pro comércio. Ou seja, estes tipo de, até os vistos, até os próprios estudantes altamente qualificados, a mobilidade internacional também qualificada, mobilidade dos centros de investigação. Isto é mesmo pra trazer aquela pessoa que tá a sair de Portugal, porque também os altamente qualificados também estão a sair daqui.

Os médicos formam-se e não ficam cá. Os enfermeiros formam-se e não ficam cá. Portanto, há que se suprir essas necessidades. Há programas de contratação, houve uma altura em que o governo foi mesmo buscar os médicos de famílias no Brasil (...) ou seja, há essas medidas. Se eu quero fazer uma coisa certa, antes de fazê-lo, pesquiso lá no meu país que oportunidades é que tem.

Há várias oportunidades da ordem dos arquitetos. Há vários protocolos Brasil – Portugal dentre essas ordens. Há vários protocolos, ordem dos médicos, ordem, por exemplo, dos engenheiros Cabo Verde – Portugal. Há vários acordos, por exemplo, centros de investigação, mobilidade dos seus investigadores, quem está lá no ensino pode vir pra cá a médio de um intercâmbio ou de um estágio e depois se aparecer oportunidade, a própria lei de estrangeiros já permite que a pessoa se regularize e fique cá.

Nem tudo é impossível. Nem todos os trabalhadores qualificados têm que fazer isto que eu estou a dizer, acabou de dizer atrás. Nem todos os trabalhadores qualificados têm que ir (...) pelo trabalho básico, quando pode haver alternativas de saída. A ordem dos advogados, a ordem dos engenheiros, ordem dos psicólogos, muitas ordens têm protocolos entre si. Claro que há depois outras profissões regulamentadas que não dá, não dá. Não dá, pronto, se não for por algum programa tem que ver, tem que se entrar naquilo que aparecer. Claro que depois também temos a situação quando é algumas profissões que exigem, que são regulamentadas, muitos concursos que exigem ter a nacionalidade portuguesa, mas também não é obstáculo porque também pra algumas nacionalidades é, pra outras não. (...) Há o acordo (...) Brasil – Portugal de estatuto de igualdade de direito que permitem que os brasileiros candidatem a cargos públicos, candidatem aqui a concursos públicos em Portugal e por ser qualificado, não tem que ir pra aquilo, se souber dessa oportunidade, faço e depois candidato-me.

E quais seriam essas profissões, essas áreas que “não dá, não dá” que é muito fechado?

Que é muito fechado, eu digo que a educação é muito fechada (...), a ordem dos contabilistas, a contabilidade é muito fechada não é que seja fechada, ela é regulamentada (...), algumas engenharias específicas pode, por exemplo, construção civil não, por causa da ordem dos engenheiros em que tem que pedir estágio, tem que pedir uma, ou seja, já vai haver coisas aí coisas de interesses não é, (...) a ordem dos médicos (...), a ordem dos enfermeiros (...) Há várias profissões regulamentadas, mas essas são regulamentadas por lei. A educação eu falo porque, porque a educação vai permitir que, imagina que temos aqui um Ministério da Educação (...) ta a contratar

professores (...) claro que as próprias ofertas de trabalhos (...) põe que a pessoa tenha uma nacionalidade portuguesa, portanto se eu ainda sou estrangeiro obviamente que eu não vou entrar. E grande parte das ofertas pra o Ministério da Educação exigem que a pessoa tenha nacionalidade portuguesa. Ou seja, obviamente automaticamente tá excluído. (...) Acho que os dos psicólogos também tem (...) não é assim tão fechada (...) penso que se deve ter estágio (...). É um bocado por aí, nessas profissões mais regulamentadas é que são mais difíceis de entrar.

E quais estratégias têm vindo a contribuir ou podem vir a contribuir para uma inserção profissional de migrantes qualificados (na área de qualificação)?

Uma estratégia. São essas aqui. São essas, os vistos (...) as abertas temporárias dos concursos pra um determinado tipo de perfil (...). Portanto são essas as possibilidades de regularização depois, de entrada no país ou de estar num estágio profissional, de frequentar um curso profissional, até o próprio centro de emprego há medidas de quem, por exemplo, o estudante que termina o ensino superior pode e inscrever no centro de emprego imediatamente no período até três meses após acabar o curso pra ter apoio na procura de um estágio profissional e inserção no mercado de trabalho. Claro que até um limite de idade, um limite de idade que agora não sei se é trinta ou trinta e um anos, (...) qualquer estudante seja ele português ou não, pode fazer isto. Claro que os estudantes estrangeiros para ir se inscrever no centro de emprego tem que ter o número de segurança social e aí depois de ter, de estar um ano em Portugal ele pode requerer o número de segurança social e depois fazer uma inscrição no centro de emprego. Claro que também o próprio centro de emprego também tem uma limitação de inscrição para os estudantes que não estão autorizados a trabalhar, como que então eu para me inscrever no centro de emprego teria que antes ter trabalhado nalguma outro trabalho durante a minha licenciatura, o que, pra poder ter autorização de trabalho ali atrás a dizer que permite exercer atividade pra depois quando for ao centro de emprego me inscrever, não é.

Portanto, ou seja, há mil e uma formas que se pode depois conseguir. Falando dos migrantes, uma pessoa que sai e vem, saindo como imigrante, (...) vai integrar no mercado de trabalho por sua própria iniciativa não é, por seu próprio conhecimento e contacto. Imagine, eu to lá (...) já fiz reconhecimento de diploma, fiz equivalência, fiz o meu currículo e agora vou me candidatar numa oferta de trabalho, eu vou me candidatar em pé de igualdade com qualquer outro cidadão português. Pronto. E aí, vai depender muito da empresa que está no processo, no selecionamento entender que eu tenho (...) competências pra aquele cargo que eu estou a me candidatar e em detrimento de todos os outros candidatos que estão lá, se eu, se eu for o mais qualificado e passar as fases todas do processo de seleção, não há como não ter sucesso na área profissional. Só que vai competir em pé de igualdade com todos os outros.

Acredita que exista um *match* entre a qualificação dos migrantes e o seu enquadramento no mercado de trabalho?

Um *matching*, como assim, qualificação e entrada? (...) não, é sempre disporá (...) nós vemos aqui, há muitos estudos que provam isso (...) que provam que (...) que a qualificação profissional não é sinónimo de entrada logo no mercado de trabalho. Há muitos estudos que provam, que mostram que grande parte dos trabalhos dos estudantes ou das pessoas qualificadas trabalham pouco qualificados. E não só estrangeiros como os próprios portugueses né. Os próprios portugueses também. Muitos estão licenciados e mestrados a trabalhar em lojas de roupas e não sei o que. Isto é a própria economia, é o próprio país também (...) não posso dizer que, há muitos que tem sucesso e ótimo, parabéns (...) mas não é transversal, ela é geral. Até os próprios portugueses nós vimos quando o nível de pessoas qualificadas, aquilo que eu costumo dizer é, nem toda gente precisa de ter um curso superior pra trabalhar (...)

Hoje em dia (...) vê o país tá a publicitar até mais cursos profissionais do que o próprio ensino superior. Estão a valorizar mais cursos de nível técnico profissional do que os próprios cursos superiores. Porque que é que se foi criados os cursos, porque (...) por algum motivo é preciso que as pessoas, que as empresas tenham pessoas pra fazer o trabalho físico, pra fazer o trabalho técnico porque nem toda gente tem que ser Doutor (...) e o próprio diploma desvaloriza-se. A duas semanas atrás eu tava a ler uma notícia que Portugal o valor das licenciaturas, dos diplomas, desvalorizou mais porque, porque as empresas se calhar há muita gente que formou-se e está no desemprego, há muita gente que até tem um curso mas não está a exercer na área profissional (...) falando de português sem ser os estrangeiros. Mas tipicamente por ser estrangeiro já está em desvantagem não é (...) E isso tudo faz a diferença. Mas claro, cada vez mais, vê pessoas a entrar nos quadros, pessoas estrangeiros nos quadros das empresas (...) programas de responsabilidade social (...) prevê que se tenham pessoas imigrantes, pessoas deficientes (...) igualdade de género, portanto tudo isto faz com que a empresa tenha pessoas diferentes a frente ou em altos cargos das próprias empresas. Mas isso é igual em todos, portanto não é (...) literalmente assim que tem que ser e pronto, pra sempre (...)

Que outras situações relacionadas com a inserção profissional dos migrantes qualificados destacaria? Algo mais que acrescentaria sobre esse assunto?

Sim, eu acho que é tudo isso. Mas aquilo que eu poderia acrescentar é que Portugal precisa de mão de obra qualificada, muita mão de obra qualificada e não entra (...) muita mão de obra qualificada. Infelizmente tem entrado mais pouco qualificado do que até propriamente qualificada não é. Mas que a própria (...) economia portuguesa é que não permite (...) eu quando falo emprego qualificado é termos pessoas licenciadas a fazer um trabalho e não ganhar como qualificado (...)

O salário mínimo nacional são 600 euros (...) um jovem licenciado (...) que vai procurar seu primeiro emprego é lhe proposto um valor insignificável acima do salário mínimo, é trabalho qualificado? Com 700 euros (...) é trabalho qualificado, um jovem mestre que entra pra um trabalho vai ganhar um salário mínimo. Uma empresa faz uma proposta de 700 euros é qualificado? O próprio mercado é que dita o que é e o que não é qualificado.

Um investigador (...) nós estamos a ver agora a classe dos professores é que estão a ganhar com nove anos, dez anos de atraso (...) sem requalificação do tempo de (...) serviço, muito. (...) quantas carreiras estão congeladas em Portugal (...) quantas carreiras é que ganhavam melhor dez anos atrás do que ganham agora. (...) O nível de vida vai aumentando, mas o salário mantém-se não é.

Quantos trabalhadores que estão como técnico superiores em grandes empresas, mas será que o valor remuneratório é equivalente ao trabalho qualificado. Há que se fazer a diferenciação entre o que é que se considera trabalho qualificado e o que é que significa remuneração a um técnico altamente qualificado. Portanto é esta diferenciação que faz. Portanto se eu estou no topo da carreira, então no topo da carreira eu teria que ter um salário do topo de carreira, mas não, tem salário de ... e aí é que tá, não é trabalho qualificado, ponto. Posso tá na maior instituição pública (...), mas o salário (...) em comparação com os outros países da União Europeia, o salário que se ganha em Portugal não é nada. Mas quando um técnico vai, por exemplo, até a Espanha, um técnico superior vai até a Espanha ganha o dobro do que se ganha aqui (...) por isso é que as pessoas saem pra ganhar mais, tudo bem que o nível de vida é mais, mas (...) praquilo que eu passei 5 anos a me formar, a 6 anos a me formar ai sim, vou trabalhar como um técnico superior e vou ganhar como um técnico superior, mas aqui a própria economia é que não permite isso. (...) Qual é o enfermeiro que vai trabalhar por 800 euros, não. Qual é o médico que vai trabalhar por 1200 euros. Não. É trabalho qualificado. É, mas é médico, mas ganha só 1000 euros. Tá qualificado? Não porque não tá se receber o devido. (...) Portanto é essa noção clara do que é trabalho qualificado e remuneração qualificada que faz as pessoas induzirem muito a erro.

Agora quando nós falamos: tem um jovem licenciado está a trabalhar como cantoneiro na Câmara Municipal aí é trabalho subqualificado, aí há perda do talento (...) tem mestrado em direito, está a servir à mesa naquele restaurante, aí é trabalho pouco qualificado. Quantos e quantos estão assim (...) que gastam euros a fazer candidaturas porque tem que se tirar isso (...) e depois acabam por não ter sucesso em quatro ou cinco candidaturas com gasto que eu tive (...) preferível ficar aqui a trabalhar na Câmara (...) acabam desistindo, tão com salário e pronto já não quer saber.

Isso é muito, muito comum. Depois aquela pessoa nunca mais entra na área profissional, nunca mais consegue entrar na área profissional ou muitas vezes aquilo que eu digo é, é fazer a reconvenção profissional (...) outras pessoas voltam pra universidade (...) ou fazer outro curso (...) que eu já estudei com pessoas que tão a fazer a terceira licenciatura (...) tão tentando algum momento há de se conseguir alguma coisa. É um bocado isto. **Muito obrigada (...)**

Apêndice 9: Transcrição Entrevista – Instituição nº 2

O trabalho da instituição

Pode, por favor, descrever o trabalho desenvolvido pela instituição? Esta estrutura é composta por quantos profissionais?

Paula, obrigada pela entrevista. Espero que corresponda as suas expectativas e que seja útil para o trabalho que está a fazer. Pronto, de uma forma muito telegráfica o (...) atendendo que a Portugal começou de uma forma expressiva no final da década de 90, início de 2000, a receber imigrantes, nomeadamente, do leste europeu e também do Brasil mais expressivamente, houve uma necessidade de criar uma estrutura que apoiasse as pessoas que chegavam até nós e uma estrutura que não foi o Serviço de Estrangeiros e Fronteiras. Sendo que o Serviço de Estrangeiros e Fronteiras também é um organismo governamental, dependente do ministério da Administração Interna, é polícia, mas também foi criado muito recentemente, julgo eu que no final da década de 80 ou já na década de 90, porque nós é que éramos essencialmente um país de diáspora, os portugueses é que saíam. Ainda hoje há uma franja muito significativa da população portuguesa que está fora, não é?

(...) pretendeu-se que havia uma estrutura central e que se devia, depois, devia haver uma articulação com as entidades da sociedade civil para um atendimento de proximidade com os imigrantes, com pessoas que estivessem em situação regularizada em território nacional, ou não. Pronto, e que uma forma independente, de uma forma humanitária também, mas que não penalizasse as pessoas que mesmo não estando em situação regular em território português pudessem tentar informar-se do que poderiam fazer ou não para ficarem com uma situação migratória regularizada. Portanto, não se dirigiam ao SEF porque se não poderiam ser notificados para abandonar o país e dirigir-se-iam a estes centros por forma a obterem a informação necessária atendendo a sua situação migratória e, a partir daí, devidamente informados, estas pessoas devidamente informadas poderiam tomar as decisões que considerassem mais ajustadas, mas detentoras já da informação.

Então, num primeiro momento, (...) centro de atendimento e prestação de informação. Sempre que se percebeu e atendendo também a organização em que este (...) integrado que (...), entendemos que era a integração da população migrante teria que ser feita de outra forma e não apenas pelo atendimento e pelo esclarecimento, mas na criação de redes de contacto e portanto, entendeu-se que para além do atendimento, promoveríamos atividades que proporcionassem a interação entre as várias comunidades migrantes e a população local.

Portanto, não é, a comunidade local, a comunidade (...) porque a integração é muito mais do que a informação, do que a pessoa obter uma autorização de residência para estar com a situação regularizada no país, são essas pontes estabelecidas com as várias comunidades e também com os serviços e daí nós também termos feito e realizado muitas ações de sensibilização e informação junto de serviços, não é, segurança social, hospital, centros de saúde, instituições particulares de solidariedade social. Enfim, um vasto conjunto de instituições, termos dado alguma formação sobre as questões migratórias de forma a que também estas instituições estivessem preparadas para responder a população migrante que ia chegando e (...).

Portanto, havia um longo percurso a fazer-se. Entretanto, também com diferentes políticas que foram sendo implementadas pelo governo, neste momento somos o Centro Local de Apoio a Integração de Migrantes que, mesmo sem financiamento, continua a atender a população migrante, a população migrante e aqui especificamente, nacionais de países terceiros, portanto pessoas que não pertencem à União Europeia, de forma que esta população não fique sem resposta não havendo outro serviço com esta natureza em nome da cidade X.

E, também, por uma outra questão muito importante, as migrações fazem, o trabalho com migrantes faz parte (...) do ADN também da (...). Portanto, as migrações são uma das matrizes de trabalho (...) e portanto, não podemos deixar este trabalho com a população deslocada, seja de uma forma forçada ou não, não podemos deixar este trabalho mesmo que neste momento este trabalho esteja a ser feito aqui em nome da cidade X não a full time, mas de acordo com os recursos que nos é possível disponibilizar, não é? Neste momento, não conseguimos preparar as atividades como a festa dos povos que preparamos 3 ou 4 edições (...), a marcha pelos direitos humanos, as várias sessões informativas, os projetos também que tivemos aprovados contra o tráfico de seres humanos na sensibilização, na informação porque a população migrante é uma população que também se encontra numa situação de maior vulnerabilidade e portanto, neste momento colaboramos em sessões de esclarecimento, mas não com a intensidade e não em número que nós queremos, a que nós acreditamos ser o ideal para que a população não só a migrante, como a população autóctone, fique informada de que este processo de deslocação de pessoas (...) porque as migrações nesse momento são 3,3% da população mundial que migra e, migra por questões de democracia, demografia e desenvolvimento, a procura de melhores condições de vida, não é? Pronto.

Por outro lado, o nosso carácter é de facto ter aqui uma visão imparcial, um atendimento com humanidade às pessoas que nos procuram e, também, um atendimento de qualidade, ou seja, estarmos certos das informações que damos, atendendo as questões que nos são colocadas pelas pessoas. Pronto. Neste momento, já fizemos mais de 10 mil atendimentos, não estou a dizer que atendemos a 10 mil pessoas isoladamente, foram 10 mil atendimentos corresponderão mais ou menos a 5 mil, um pocadinho mais que 5 mil pessoas. Julgo que, e se não estou em erro, serão 10142 atendimentos que fizemos até o final de maio desde abril de 2003. O quero dizer que, mesmo que sem financiamento, este serviço é procurado por muitas pessoas. Sem financiamento e sem divulgação do serviço porque nós não temos capacidade de resposta neste momento.

Outra questão importante é que, para além deste trabalho de atendimento, temos também a responsabilidade no acolhimento de refugiados. Acolhemos até o momento cinco pessoas, duas mulheres e três homens. Portanto, foram dois casais que no início um dos casais ficou mais ou menos até meado do programa e depois abandonou. O segundo casal abandonou o programa a partir da primeira semana e cremos que terá a ver com situações já planeadas ou não, mas tudo leva a crer que sim e, temos agora um caso de sucesso de uma pessoa que já está integrada profissionalmente que escolheu efetivamente Portugal para viver e temos também este trabalho. Portanto, tudo isto com um recurso humano é muito difícil e é exigente, vai sendo possível, mas não na medida que nós gostaríamos.

E, portanto, o trabalho do (...) é prestar o melhor atendimento ao migrante que se desloca até este serviço, respondendo as suas perguntas, encaminhando da melhor forma, estabelecendo pontes com os interlocutores locais, quer com segurança social, quer com hospital, quer com os centros de saúde, quer com entidades patronais, portanto, (...) nós tentaremos de certa forma promover esta participação ativa também de entidades que tem a obrigação de atender a população migrante, independentemente do seu estado legal, não é? A pessoa tem direito à saúde, a pessoa tem direito (...) à educação, e portanto, tentamos que esses direitos fundamentais estejam garantidos e o tratamento da pessoa com humanidade. Depois, tentar alavancar aqui algumas situações que possam dar visibilidade as questões positivas que as migrações nos trazem, não é, desmistificar ideias feitas, preconceitos associados à população migrante e, portanto, isto (...) também envolvendo a comunidade e dando a conhecer também um pouco do trabalho que fazemos.

Não queriria também deixar de referir a colaboração que temos tido com o SEF, cada um em seu papel (...), de facto o SEF é polícia e não podemos esquecer isso, mas de facto tem havido uma colaboração estreita no sentido de dar a melhor resposta. Sem esquecer a responsabilidade e o enquadramento legal que respeitamos em absoluto e que está definido na legislação. É importante

também termos isso em atenção, nem tudo é permitido, se a pessoa decidir continuar no país mesmo com situação irregular nós não podemos denunciar, como é óbvio, nós queremos é que a pessoa saiba os riscos que corre e as possibilidades que tem. Portanto, apenas isso, mas atuamos sempre segundo um quadro legal, ta bem?

Como os migrantes tomam conhecimento desta estrutura de apoio?

Olha Paula, nós, deixe-me só corrigi-la, nós temos como divulgar o serviço, porque vamos divulgando através das notícias, ainda na semana passada houve portanto (...) assinalamos que é o dia mundial da pessoa refugiada que foi no dia vinte de junho e fizemos uma notícia pra comunicação social e portanto, é possível nós divulgarmos. Agora, nós não vamos é divulgar de uma forma sistemática porque não temos a capacidade de resposta. Como é que as pessoas chegam? As pessoas chegam até nós pelo passar a palavra, o que para nós também é muito honroso, porque quer dizer que quem cá vem, recomenda o serviço. E é essencialmente por essa via. E por via de algumas instituições que também nos encaminham.

Pode descrever qual é o perfil dos migrantes atendidos até o momento? (Sexo, nacionalidade, escolaridade, situação no país, há quanto tempo em Portugal, faixa etária, com agregado familiar). Entre 2013 a 2019, existem alterações no perfil dos migrantes que são atendidos pelo serviço? Se sim, o que destacaria?

Olha, de uma forma muito genérica (...), mas temos que ter em consideração duas coisas, o perfil da pessoa migrante que procurava esse serviço em 2002, em 2003 perdão, é diferente do perfil da pessoa migrante que procura hoje o serviço. Portanto, estão envolvidos alguns anos não é neste serão dezesseis anos que estão envolvidos neste espaço temporal. Mas de uma forma genérica, eu vou falar de um chapéu, ta bem? Temos predominantemente pessoas oriundas do Brasil, temos neste momento 53% das pessoas que procuraram este serviço são mulheres, mas posso lhe dizer que até 2007/2008 não eram, ta bem? mas isto também porque há uma crescente feminilização das migrações.

Depois, temos pessoas essencialmente em idade ativa que se situam, mais ou menos, entre os 25 e os 55 anos, este é o grande foco, a grande expressão das pessoas que nos procuram. O que nos leva a crer das pessoas que, também, as migrações e neste caso, das pessoas que atendemos são pessoas que procuram através do trabalho, melhorar as suas condições de vida. Até porque depois nos procuram maioritariamente pela questão da regularização por via do trabalho. Pronto. Depois, a escolaridade que é mais expressiva situa-se no ensino médio, mas temos franjas desta população sem escolaridade ou com dois anos de escolaridade, é residual, mas existe. E também, depois pessoas detentoras de títulos académicos, mas a maior expressão é esta faixa.

Temos, neste momento, pessoas que se encontram em fase, vai lá, de regularização. Estão, estão assim numa situação híbrida mais ou menos e, essencialmente, se calhar num perfil genérico, será isto.

Quais as principais questões que os migrantes trazem a esta instituição? E por quê?

Olha, as principais questões tem a ver com a obtenção de uma autorização de residência por via do trabalho. Neste momento é a grande fatia. Mas temos também procura em relação ao retorno voluntário, ou seja, nós temos aqui parceria com a Organização Internacional das Migrações que é parceiro deste serviço desde 2003 e que proporciona a nacionais de países terceiros sem ligação a nacionais da União Europeia, ou seja, não podem ter familiares diretos com nacionalidade da União Europeia e, concretamente, Portugal, a regressarem aos seus países de origem por não terem as condições financeiras para fazer face a esta, e é uma solicitação frequente.

Depois, as questões relacionadas com a educação, com a saúde, no acesso a estes serviços e, também, com o reagrupamento familiar. Residualmente, as questões do cartão de residência para familiares de cidadãos da União Europeia que tenham nacionalidade de um estado terceiro, isto agora parece mais expressivamente atendendo as questões da Venezuela e, também do Brasil, mas o grosso é de facto a questão do trabalho.

Eu gostaria só de referir que trabalhamos também a questão tráfico de seres humanos e da violência doméstica que atendemos também pessoas nesta situação, sim.

Nas respostas aos migrantes, quais maiores dificuldades enfrentadas por este centro?

Olha, neste momento, as maiores dificuldades começo por lhe dizer que as pessoas chegam com uma expectativa de resolver as suas situações, não se sabe muito bem como, mas é aqui que se vai resolver tudo. E fazer face às expectativas das pessoas quando temos um enquadramento legal não é fácil, mas é nossa obrigação dizer "não é possível por esta via", "neste momento o ideal é que tivesse trazido do seu país de origem o visto adequado a sua permanência em Portugal" e portanto, gerir estas expectativas de quem vem e acha que se resolve tudo em território português e de uma forma célere, é muito difícil não é?

Neste momento, estamos com grande constrangimento porque as pessoas tem que fazer agendamentos no SEF, não há vagas, as pessoas ligam exaustivamente e não conseguem fazer um agendamento e, no desespero, muitas vezes, pensam que nós podemos fazer esse agendamento e não é possível porque não é esta via ou porque vão ter um contrato de trabalho que podem automaticamente ficar com a situação resolvida, não.

Há só uma entidade que regula a questão legal, não é? Da permanência ou afastamento das pessoas de território, de estrangeiros de território nacional, e é o Serviço de Estrangeiros e Fronteiras. Nós podemos dar toda a informação, podemos articular e perceber como que estão os processos (...) sempre com autorização das pessoas, mas de facto, gerir essas expectativas quando não nos cabe a nós é talvez o mais difícil.

Há algum trabalho em parceria desenvolvido entre esta estrutura e outras entidades?

Sim, com que objetivos? Com que atividades? Não, qual a razão?

Pronto, eu já fui falando um bocadinho disso não é. Nós temos uma parceria estabelecida há muitos anos com a Organização Internacional das Migrações com quem fazemos essa questão do retorno voluntário, mas não só. Nós organizamos já algumas palestras, ações de sensibilização, questões que explicam toda esta movimentação de grandes massas humanas diariamente (...) e a OIM tem feito, tem colaborado conosco em alguns seminários, e portanto, é um parceiro importante. O SEF é uma parceria que não está plasmada num protocolo é uma parceria informal, mas que funciona.

A questão de uma parceria também que neste momento não temos como entidade financiadora, mas com o Alto Comissariado para as Migrações, nomeadamente, através de todos os contactos que frequentemente estabelecemos com o gabinete do CNAIM do (...) que são profissionais muito competentes e muito disponíveis a responder a algumas das nossas solicitações porque são juristas, nomeadamente a (...), são pessoas extraordinárias. E portanto, temos essa parceria com o ACM, fazemos parte (...) mesmo não sendo financiadas e portanto, todos os atendimentos que nós fazemos registamos numa plataforma ACM e conta para a estatística nacional.

Temos também uma ligação estabelecida com a Autarquia, já tivemos também projetos comuns também nesta questão da integração de migrantes. Também, temos aqui uma parceria já bastante antiga com o Hospital (...), aqui neste momento já não está um protocolo ativo, mas há esta parceria informal e que portanto, ajuda a resolver algumas das questões relacionadas com migrantes.

E depois, sempre com algumas escolas, com quem trabalhamos ao longo dos tempos. Eu a pouco esqueci-me de dizer, mas este (...) em parceria com outra instituição que é uma associação que é a (...) e com a escola (...), levou a cabo seis cursos de língua portuguesa para cidadãos estrangeiros, a custo zero para estas pessoas (...). O que foi extraordinário, portanto, levando a cabo aqui seis ações de um curso de língua portuguesa para estrangeiros e gostaria só de fazer aqui uma nota: houve duas situações em que uma destas voluntárias que foi professora e que neste momento é aposentada, alfabetizou, podemos dizer assim, duas pessoas oriundas de países africanos e que não sabiam ler nem escrever e que todas as semanas durante um ano tiveram aulas com intensidade e aprenderam a ler e a escrever português sem o saberem fazer na sua língua de origem, o que é extraordinário. (...) E muito difícil quando não falam inglês ou francês porque essa pessoa também era fluente nas duas línguas como é que se entenderam? não sei, mas a comunicação é muito mais que verbal e quando há vontade em ambas as partes as coisas conseguem-se. E esta era uma nota que eu até já me esquecia que é extraordinária, sim.

(...) em alguns projetos que tivemos em curso, nomeadamente o (...), que foi um projeto de combate ao tráfico de seres humanos, tivemos como entidades parceiras que foi muito importante, a polícia judiciária, a PSP, a GNRM (...), a CIG a Comissão para Igualdade de Género, a APF Associação Para a Família que tinha uma casa a abrigo para vítimas do tráfico de seres humanos e isto, são parcerias muito importantes que se estabelecem no combate a estas questões. E foram parcerias que depois cujo contacto foram ficando e em muitas ações que levamos a cabo, elas continuam ativas num trabalho conjunto. Porque tem que haver um trabalho conjunto, de convergência e de corresponsabilização. Corresponsabilização é aqui muito importante. (...)

Em relação à integração no mercado de trabalho, a instituição dispõe de algum serviço/atividade mais específico?

Não, neste momento não. Aquilo que nós fazemos é procurar informar as pessoas da situação, se estão numa situação legal não é, quais são os serviços a que se possam dirigir para conseguirem uma integração profissional, temos aqui o centro, o serviço de emprego, não é? Com quem também já tivemos uma parceria, esqueci-me de dizer a pouco. E depois, os gabinetes de inserção profissional, não temos neste momento um serviço específico, é uma ideia que está em cima da mesa que está a ser trabalhada e que já foi também apresentada a direção desta (...), no sentido de conseguirmos aqui entidades parceiras do mundo empresarial e que possam, para onde possamos encaminhar migrantes com a situação devidamente regularizada e que possam até exercer profissões mais próximas daquilo que é a sua (...) qualificação académica e profissional, por via obviamente de um diploma escolar e universitário até e de alguma experiência profissional nos países de origem porque entendemos que isso será uma mais valia para o mercado português (...).

Se é difícil, é. Se é para os nacionais, também é para a população estrangeira (...), mas acredito que é possível. E, portanto, temos que encontrar estratégias para também possibilitar aqui algumas pontes e possibilitar o acesso ao mercado de trabalho mais qualificado da população migrante. Porque, muitas vezes, a população migrante ou a maior parte das vezes quase 90% das vezes não é, a não ser os atletas de alta competição, temos o caso do futebol, a não ser investigadores e investigadoras das universidades, porque nós temos aqui muita dificuldade em que estas pessoas ascendam na pirâmide laboral. E portanto, independentemente das suas qualificações, estamos a falar de uma pessoa que até teve uma experiência no seu país de origem, mas temos a falar de uma outra pessoa especialista, por exemplo, sei lá, em publicidade e que estão sempre a trabalhar ou na restauração, ou na construção civil, ou no trabalho doméstico (...) eu não quero dizer que estas profissões não são dignas, obviamente que são dignas, mas o que temos que perceber é que a população migrante consegue fazer mais que isso e até como investidores (...). E é preciso abrir aqui algumas pontes.

(...) Outra questão que também é importante, muitas vezes apesar da situação estar regularizada ao nível da autorização de residência, a equivalência do grau escolar também pode ser um impedimento pra que a pessoa possa candidatar-se, não é? que é a fase inicial a um trabalho mais qualificado. E ai temos, a equivalência aos 12 anos de escolaridade que é mais célere e de certa forma menos burocrática e mais fácil, mas depois temos a questão do reconhecimento dos graus académicos (...) não é um processo impossível não é, e depois temos a equivalência, e aqui sim, é preciso um conselho científico de uma universidade pronunciar-se, provavelmente será necessário que a pessoa faça disciplinas, é um processo moroso (...) que implica muita dedicação e que implica também aqui (...) gastar algum dinheiro.

Migrantes qualificados e o mercado de trabalho

Quais considera serem, para os migrantes qualificados, os maiores obstáculos de integração no mercado de trabalho qualificado?

Vários. Primeiro porque Portugal viveu uma situação de crise, ainda não há muito tempo e, portanto, se a situação é difícil para os nacionais imagine pra quem vem de fora e tem que provar o dobro ou o triplo de que é capaz de fazer uma coisa (...). Portanto, temos esta questão muitas vezes no mercado laboral e que neste momento sabemos que há alguma carência de mão de obra em algumas áreas, mas que continuam a ser esta base da pirâmide (...), as mais expressivas. Depois o facto de muitas vezes os migrantes, isto está, se ler a literatura ao longo dos anos sobre as questões migrantes vai perceber que migrantes fazem os trabalhos mais difíceis, mais perigosos e mal pagos, portanto, e temos que inverter esta tendência (...) porque se estamos a defender os direitos humanos, se estamos a defender a dignidade das pessoas e o trabalho tem que ser digno não é, também temos que trabalhar estas questões. Portanto, por um lado a contração do mercado laboral, por outro lado também, a questão ainda ligada a algum preconceito, algumas ideias generalizadas e que não correspondem a verdade em relação a questão da população migrante.

E depois, impedimentos que são perfeitamente entendíveis como, por exemplo, se a pessoa ainda não domina a língua portuguesa é difícil (...) pode ser aqui um constrangimento também, mas acima de tudo (...) parece-me a mim que ainda há uma apreciação de que o migrante é uma espécie de *guest worker*, tais cá enquanto faz falta e depois vais-te embora. E não é assim, porque as pessoas entruzam-se, porque as pessoas estabelecem relações, porque as pessoas estabelecem vivências e porque as pessoas também têm o direito de escolher a sua vida não é. As pessoas não estão aqui isoladas e "vou fazer este trabalho e agora vou-me embora". Até pode acontecer, mas a médio e longo prazo não é assim, e as pessoas casam-se, tem filhos com cidadãos ou cidadãs portuguesas e portuguesas ou de outras comunidades e, portanto, ficam e têm o direito de também esperarem uma vida melhor. (...)

Isto também tem a ver com esta questão ainda muitas vezes 'nos vai roubar os empregos', 'mas aquilo que nós não queremos fazer pode ficar pros migrantes', não, as pessoas tem direito a candidatarem-se aos lugares que se acham capazes, cuja as funções entendem que são capazes de as exercer da melhor forma. E devemos dar igualdade de oportunidades às pessoas (...), mas ainda existe aqui uma espécie de, às vezes, de olhar para o que vem de fora com algum receio e julgo que isto pode ser considerado como um obstáculo. Isto, a condição não legal, a questão da língua e a questão, por exemplo, do não reconhecimento dos diplomas escolares.

E quais estratégias têm vindo a contribuir ou podem vir a contribuir para uma integração profissional de migrantes qualificados na sua área de qualificação?

Olha, essas estratégias são comuns, se calhar, um bocadinho às estratégias que são usadas para a população portuguesa, mas eu acho que se houver aqui alguma divulgação daquilo que são

casos de sucesso da integração de migrantes em algumas empresas, por exemplo, ou na criação do próprio negócio pode funcionar como mecanismo desencadeador de outras oportunidades. E eu acho que isso pode ser uma das estratégias a usar.

Por outro lado, a mim parece-me que o movimento associativo por parte dos migrantes é muito ténue (...) aqui no norte é muito ténue. E as associações tem muita força pra mostrar em o seu trabalho, pra mostrarem o que há de positivo nas suas comunidades, os casos de sucesso, o apoio a fazer, por exemplo, um migrante pode ir a um gabinete de inserção profissional, mas outra coisa é ter alguém na sua língua e que domine também o português a fazer um currículo da melhor forma, ajudar as pessoas a prepararem-se pra entrevistas (...) dar aqui algum empoderamento as estas pessoas para se darem a conhecer. E, pra elas próprias terem a coragem e se acharem que capazes de se candidatarem a trabalhos que não, aqueles a que tradicionalmente os migrantes se candidatam.

Porque eu percebo que alguém que queira ficar cá um ano ou dois (...) porque precisa de melhorar a sua situação económica e financeira nomeadamente diga 'eu aqui sou professora universitária', eu atendi muitas pessoas que davam aulas nas universidades, por exemplo, na ex-união soviética e que aqui passavam a ferro, faziam limpezas, trabalhavam na restauração. Quando as pessoas tem esta pretensão durante um ano ou dois, eu acho que as pessoas o fazem porque é uma situação transitória com depois a vontade de voltar ao seu país de origem com a situação financeira um pouco melhorada, mas quando o tempo é maior (...) a pessoa quer se sentir valorizada e portanto, ela própria também tem que insistir.

E claro, tem que haver uma sensibilização muito maior, não só às entidades patronais, mas a todas as instituições mobilizadoras dos recursos locais, autarquias, (...) Câmara Municipal, juntas de freguesia, instituições particulares de solidariedade social, ONGs (...) e nós temos que ter esse papel dar a conhecer também isto, mas de facto podem estabelecer-se aqui algumas pontes e falar com as pessoas, fazer por exemplo *focus group* com as pessoas, (...) ouvir as pessoas, (...), reunir um grupo de migrantes oriundos de diferentes nacionalidades e que até não tenham representação associativa porque pelas associações é mais fácil. Por que que é difícil? (...) há um caso, por exemplo, de uma cidadã nacional de um país terceiro doutorada em economia, foi professora universitária e nunca conseguiu, já tem nacionalidade portuguesa e nunca conseguiu fazer outra coisa senão a passar ferro e isto é frustrante pras pessoas porque depois não se sentem valorizadas (...). Então, vamos ouvir as pessoas e vamos montar estratégias conjuntas e vamos ver se resultam ou não, mas é importante fazer isto com as pessoas.

Considera que os migrantes qualificados enriquecem/dinamizam o mercado de trabalho português?

Com certeza que sim. Então nós temos experiência de pessoas que são provenientes de países diferentes e até longínquos, com atividades económicas diferentes, trazerem até nós a diversidade é sempre valorizador. Já viu o fantástico que é nós podermos perceber as tradições, por exemplo, gastronómicas de algumas culturas. Já viu por exemplo que (...) a motivação que há em alguns países para o autoempreendimento e não haver só a procura de trabalho por conta de outrem. Muitas comunidades trazem-nos isso e dinamizam o mercado e, são investidores e, contribuem para o segurança social, para o sistema tributário português, vamos nos trazer novas formas de ver o mundo, isto é enriquecedor.

São pontes para um pensamento diferente, para sairmos de uma Europa fortaleza, de um país fortaleza, onde achamos que tudo é hermético e nada é hermético, nós somos muitas coisas, nós somos provenientes de muitos sítios mesmo nunca tendo saído de Portugal, não é? mas esta questão das migrações e este cruzamento das pessoas (...). Eu não sei qual é a minha origem mais ancestral, mas pode não ser deste continente (...) e às vezes achamos que é tudo muito hermético, que é tudo muito fechado e que temos que preservar. O que que é a essência? O que que é a identidade? nós

somos, temos um vértice, mas depois esta nossa identidade fruto das nossas experiências é plástica, é porosa, molda-se, é elástica e quantas mais experiências (...), mais nós podemos enriquecer a nossa identidade. E só podemos também, saber quem somos por comparação com o outro, portanto se não houve diferença o que que nos vai distinguir? A riqueza? Não sei, tenho as minhas dúvidas.

Acredita que exista um *match* entre a qualificação dos migrantes e o seu enquadramento no mercado de trabalho?

Eu já lhe respondi isso. Acredito que não, acredito que não Paula, mas obrigada pela pergunta na mesma. Acredito que ainda estamos longe por todas as razões que eu já lhe expliquei atrás. É só pra não tornar massudo e falar das mesmas coisas.

Este centro depara-se com situações de migrantes qualificados que não conseguem a integração no mercado de trabalho da sua área de qualificação? Qual é o seu perfil?

Sim, olha por exemplo, eu vou lhe dar um exemplo Paula. (...) Atendeu-se aqui um casal oriundo de um país terceiro, que vai trabalhar julgo numa confecção ou numa fábrica, não lhe sei dizer agora precisamente, e que trabalhava na Assembléia Constituinte no país. Portanto, há um *matching*? Não. E o que é curioso é que esta pessoa tem dupla nacionalidade, é portuguesa também. Há um *matching* ou não há? Não há.

Tendencialmente não há, há um longo trabalho a fazer. E sim, já atendi. Olha, uma das questões que me deixou, eu comecei este trabalho muito cedo e permitiu-me uma coisa extraordinária Paula, viajar aqui neste gabinete através do discurso das pessoas e, se me pergunta que esta diversidade me transformou como pessoa, tornou-me muito mais rica, ajudou-me a por em perspectiva. O que que é o mundo? O que que é este lugar? Nós somos tanta coisa.

E viajei através do discurso e dos olhares de várias pessoas. E há uma coisa que logo no início aconteceu e que eu lembro-me de atender um cidadão, eu não lhe sei precisar se era russo ou ucraniano, proveniente da ex União Soviética que trabalhava em Portugal numa pedreira há cinco anos e que no seu país de origem era um médico cirurgião, portanto, explique-me isto, não é? Ele trazia os papéis, mas tavam em russo, depois lá arranjamos uma forma de traduzir aquilo, e havia na altura um programa para o reconhecimento e validação concretamente de médicos estrangeiros e já falava muito bem português embora a trabalhar numa pedreira e não falar com ninguém, mas a resiliência dele. E havia um programa do (...) e que ajudava esta população e ele lá conseguiu e depois também há o corporativismo das profissões e portanto, eu coloco-me assim, sim já atendi pessoas muito qualificadas aqui.

Também oriundo desta parte do mundo, uma cidadã que lhe falei a pouco detentora de um doutoramento na área da economia, era professora universitária e trabalhava simultaneamente também para o governo na questão de supervisionar monopólios a nível de várias áreas que eu não lhe posso especificar agora, que continua a passar ferro. Uma pessoa extraordinária com quem eu aprendi imenso em termos aqui das questões até de economia e que ela me soube explicar de uma maneira e eu fui estudante universitária e tive economia, tive macroeconomia, microeconomia, (...) mas percebi outros olhares e percebi o que se passava, isto é fantástico.

Ao nível da enfermagem e tivemos um caso de sucesso que eu me lembro que conseguiu a equivalência e que foi fazer as suas disciplinas, não foi em uma escola de enfermagem (...), foi num outro sítio e que conseguiu a equivalência ao curso de enfermagem. Portanto, mas é preciso dinheiro, disponibilidade, resiliência e reunir aqui também um conjunto de retaguarda familiar que permita as pessoas poderem fazer isto.

Pessoas licenciadas na área do direito, por exemplo, também muitas. Na área das ciências contáveis, como se diz no Brasil, da contabilidade e da gestão, também várias. Estão a exercer essas profissões? Não, não. Ainda não, mas é possível e nós temos que dar voz a essas pessoas e temos que

escrever sobre isto e, temos que propor possíveis soluções, nós não sabemos se vão resultar, mas vamos testa-las não é? (...)

Este serviço atualmente tem algum tipo de resposta para esta situação? Pode descrever?

Não, uma resposta direta, não. O que nós tentamos fazer aqui é permitir que as pessoas possam ter algumas estratégias para poderem candidatar-se a postos de trabalho mais ajustados a sua qualificação, nomeadamente informando as pessoas de como se devem organizar e as diligências que devem tomar para conseguir uma equivalência ou um reconhecimento das suas habilitações escolares, estabelecendo pontes também com algumas instituições.

Estamos neste momento a estudar e a planear uma forma pra implementar um projeto piloto a este nível também, mas ainda está um bocadinho no segredos (...) e portanto não posso revelar aqui muito. Já foi apresentado a par de outras questões à direção (...) algumas propostas em relação a isto, pra haver um *matching* mais interessante entre aquilo que pode ser o encontro de interesses do trabalhador e da trabalhadora migrante que possam também corresponder a aquilo que as empresas procuram. E testar aqui algumas coisas, nem que seja um encontro offline, uma experiência de um dia ou dois, vamos ver, é um projeto que está a ser pensado, ta bem Paula? (...)

Quais são as forças e os desafios da instituição para dar esta resposta e para o seu serviço como um todo?

Neste momento, a grande preocupação que eu tenho como responsável desta resposta que eu acho que é uma resposta essencial, necessária e exigente porque precisa também de atuar aqui em várias frentes, tem a ver com sua sustentabilidade que passa por uma sustentabilidade na capacidade de resposta e portanto, alocar mais recursos humanos e logísticos a este serviço e também que passa aqui por uma sustentabilidade financeira.

Portanto, são aqui, porque a sustentabilidade não é só financeira, temos aqui várias coisas. É montar aqui uma estratégia que possa dar, viabilizar este trabalho como uma resposta que alcance mais pessoas que consiga dinamizar mais atividades e que contribua para uma integração mais efetiva da população migrante a nível local. Porque a integração é local.

Que outras situações relacionadas com a integração profissional dos migrantes qualificados destacaria? Algo mais que acrescentaria sobre esse assunto?

Eu acho que já disse tudo (...). Depois se tiver mais alguma dificuldade poderemos conversar.

Apêndice 10: Transcrição Entrevista – Instituição nº 3

O trabalho da instituição

Pode, por favor, descrever o trabalho desenvolvido pela instituição em Portugal? Esta estrutura é composta por quantos profissionais (e qual a sua formação e funções)?

(...) Então, as áreas de trabalho da (...), as três principais áreas de trabalho são retorno voluntário assistido e apoio a reintegração que é um dos maiores programas e um dos mais antigos também aqui em Portugal, reinstalação e recolocação de refugiados e requerentes de asilo em Portugal, em que a (...) está envolvida na parte operacional e naquilo que se chama (...) orientação pré-partida nos países onde as pessoas estão até a chegada aqui. Falamos de reinstalação a partir da Turquia, do Egito e falamos de recolocação a partir de Malta e dentro de pouco tempo a partir da Grécia também. Aqui é um projeto que já está fechado também, já está aprovado e uma questão de times, depende um bocadinho da seleção das pessoas e do governo português cumprir com a sua parte do procedimento.

(...) Este é um projeto também que foi renovado agora recentemente e tem muito que ver com a capacitação do staff, com sensibilização das pessoas que estão no centro, dos migrantes que estão no centro, entre uma série de outras atividades.

De facto, a área da integração laboral não é uma área de trabalho continuado da (...), pelo menos em Portugal. Tivemos um projeto de integração laboral por via da migração circular que foi um projeto que era 2008, 2009 por ai, (...) basicamente envolvia (...), o IEFP e o Banco Mundial e a ideia era selecionar um conjunto de cidadãos ucranianos que quisessem vir trabalhar pra agricultura em Portugal, falamos de estufas, de apanha de frutos vermelhos, amoras, morangos e por ai fora. Então, basicamente foram dois grupos de pessoas que foram selecionadas e que tiveram a trabalhar no Algarve, depois houve um conjunto de recomendações na altura que foi feito pro governo. Não fui eu que acompanhei o projeto então conheço assim muito por alto.

E, basicamente é isto. Temos um outro projeto, mas ainda é uma coisa tão, tão residual, tão pequena que eu nessa altura não me sinto confortável de lhe adiantar. Até porque não sou eu que estou a preparar a proposta então posso, nem sei muito sobre o processo de preparação da proposta, sei que envolve o IEFP e uma série de países, mas em concreto, o que, eu não sei. A minha colega que está a acompanhar e não está, então também não consigo perdi-lhe que faça, mas vamos avançando.

Quais as principais características da migração hoje em Portugal?

(...) Bom, eu consigo, o que posso falar é daquilo que conheço no âmbito do retorno voluntário e assim de uma forma muito geral. Houve uma diminuição dos fluxos recentemente, mas eu creio que se concentrarmos o período de 2017/2018, estes fluxos voltaram a aumentar novamente. Em comparação com outros anos, apesar do Brasil continuar a ser a principal comunidade, houve também um aumento ao nível de outras comunidades sobretudo dos países europeus, em Portugal (...) tem que ver com os dados do SEF, nós não temos uma lógica, não recolhemos dados sem ser dentro dos programas.

Assim, outra nota que também pode ser relevante, a nível do asilo houve também aumento muito grande a nível do asilo, sobretudo aquilo que são os programas em que Portugal participa. Falamos da reinstalação, falamos da recolocação que trouxeram muitos requerentes, muitos beneficiários de proteção em Portugal e também, tanto quanto eu consigo perceber, um aumento ao nível dos bolseiros, pessoas que vem para estudar em Portugal, quer com uma bolsa efetiva dentro de algum programa, quer pessoas que vem para dar continuidade aos seus estudos mesmo não tendo nenhuma bolsa aqui.

Também a nível da comunidade brasileira, por exemplo aquilo que nós notamos muito é que há uma especificidade muito grande. Há uns anos atrás, havia uma migração muito virada para o trabalho, portanto pessoas que vinham para trabalhar em Portugal, pessoas em idade ativa que vinham pra trabalhar, ensino escolaridade média ou média-baixa e que vinham sobretudo para trabalhar e agora, a par deste grupo de pessoas que vem e efetivamente se mantém, há um outro grupo de mão de obra qualificada que vem pra trabalhar em setores chave em Portugal, engenharias, publicidade, design, por ai fora. E, também um outro grupo que vem para dar seguimento aos seus estudos aqui. Então, há uma diversidade muito maior e um equilíbrio muito maior entre essas duas dimensões que vem pra cá.

Assim, em termos de perfil, bom depois é aquilo que é geral, há uma concentração no litoral e tu consegue ver através dos dados do SEF. Há uma concentração no litoral e sobretudo nas grandes áreas residenciais, Lisboa, Porto, Faro. E uma menor concentração no interior. Em termos de políticas, eu não vejo que haja assim uma política definida para fixar esta mão de obra que se concentra no litoral, no interior. Há algumas iniciativas, mas com muito pouco resultados.

Em termos (...) programáticos há daquilo que eu conheço, daquilo que vou acompanhando através das iniciativas do governo muito através do FAMI que é o Fundo para o Asilo, a Migração e a Integração, há um esforço para focar esta, pra que haja iniciativas no âmbito da integração. (...)

Nas respostas aos migrantes, quais maiores dificuldades enfrentadas pela instituição?

Bom, é assim, uma das grandes dificuldades, se nós considerarmos o (...) dos programas que nós temos daqueles que referi a pouco, pelo menos dois são financiados pelo FAMI e, ou seja, uma das grandes dificuldades é que como é um processo de financiamento comunitário existe toda uma burocracia associada e então, isto gera demora. E muitas das vezes a demora gera um *gap* entre projetos. E isto é uma grande dificuldade (...) é uma dificuldade que temos e que nos dificulta também a forma como nós gerimos o nosso próprio trabalho e a forma como nós nos posicionamos em função daquilo que é o apoio que podemos dar aos migrantes. Porque se há um *gap*, um período de tempo em que não conseguimos garantir esse apoio, isso cria também alguma fragilidade e alguma dificuldade em conseguir essa continuidade do apoio e também, uma visão mais negativa da organização ou da forma como a organização trabalha junto das comunidades migrantes. Ao mesmo tempo que acaba por ser também depois difícil manter o staff, conseguir ter uma perspectiva de continuidade a longo prazo ou em toda linha em relação ao programa de retorno voluntário.

Depois, outra dificuldade é realmente conseguir financiamento ou conseguir cofinanciamento para os projetos. Pra ter uma ideia, para se conseguir financiamento comunitário é preciso sempre haver cofinanciamento e esse cofinanciamento é muito difícil de conseguir em Portugal. Há interesse das iniciativas, há uma vontade de trabalhar as questões, mas depois não há o cofinanciamento, eu imagino que a nível da (...) seja também a mesma coisa. Até pode haver ideias, mas quando se vai contactar os parceiros, na prática, falar "olha nós temos essa ideia, gostávamos de fazer isto", "ah, é muito interessante, mas não temos como pagar" ou "o projeto que vocês pretendem desenvolver é muito caro e não há orçamento pra isso". Então, acaba por ser um bocadinho (...) complicado conseguir gerir isto, mas isto é transversal, não é? Não é só (...), é transversal a todas as iniciativas, da sociedade civil, até mesmo dentro das próprias organizações governamentais muita das vezes é difícil mobilizar recursos para poder trabalhar iniciativas. Então é meio que difícil trabalhar assim.

Há algum trabalho em parceria desenvolvido entre esta estrutura e outras entidades? Sim, com que objetivos? Com que atividades? Não, qual a razão?

Sim, assim, o trabalho de parceria é no fundo o veículo, não é? É impossível hoje em dia, nos dias que correm promover uma iniciativa em que não seja, em que não haja trabalho de parceria. No caso do retorno, por exemplo, existe toda uma rede de parceiros com quem é trabalhado a questão do

aconselhamento, a questão da informação, da referenciação pra (...) e por aí fora. No caso da (...) a mesma coisa, a (...) faz todo um trabalho de acompanhamento logístico, mas depois há todo um trabalho de acompanhamento deste processo de integração em Portugal que é feito por outras entidades e é no conjunto dos dois elementos, no qual a (...) não está envolvida, é no conjunto dos dois elementos que depois se podem extrair lições, boas práticas que podem ajudar a melhorar o serviço que é prestado.

No caso da UHSA a mesma coisa, o trabalho é em parceria com o SEF, com o JRS, com os médicos do mundo. Então, há todo um conjunto de organizações que quer do ponto de vista formal, quer do ponto de vista informal trabalham com (...) no sentido de se garantirem estas respostas através dos projetos que a (...) implementa. E vice-versa. Não é no sentido unilateral de, a (...) chamar a si os parceiros, envolve-los nos projetos e funcionar, não, o contrário também funciona, se existe um projeto que é implementado por uma entidade e a entidade vem ter conosco e nos diz "olha nós gostávamos que vocês fossem parceiros aqui, temos esta, esta e esta ideia, vocês poderiam colaborar nesta e nesta iniciativa?". Então, nós estamos sempre abertos pra trabalhar e fazer, por exemplo, com a saúde em português no contexto do tráfico, com a APF a mesma coisa, com as equipas multidisciplinares. Então, há todo um trabalho de parceria com os atores locais que é relevante, que é muito importante, sim.

Qual é o perfil dos migrantes acolhidos, ao longo do tempo, no programa de retorno voluntário? Pode, por favor, explicar/apresentar um pouco este programa?

Ok. Começamos pela parte de como funciona o programa, o que que ele (...) representa. Este programa de retorno voluntário é um dos mais antigos da organização, e também do contexto em Portugal. Existe ininterruptamente desde 97 aqui. A lógica é muito focada, a lógica de financiamento que está associada é muito focada, é um lógica bipartida, ou seja, existe o financiamento comunitário através dos fundos da União Europeia, o FAMI, o SOLID antes do FAMI, e também depois o governo através de um protocolo que existe entre (...) e o governo português. Basicamente, apoia os migrantes que estão aqui em Portugal que não querem ou que não podem ficar aqui a regressar, apoia-os com viagem, dinheiro de bolso e apoio a reintegração, não para todos os casos, mas pra aqueles casos que sejam elegíveis.

Tem todo um enquadramento legal que está associado, em que as pessoas tem de interdição de entrada e que não podem regressar, tem que devolver autorização de residência se tiverem, não podem ter cometido um crime aqui em Portugal salvo que seja impunível aqui e também, não podem ter beneficiado do programa anteriormente. Quem podem beneficiar, todos os migrantes nacionais de países terceiros desde que não possuam nacionalidade de um país membro da União Europeia.

Em relação ao perfil, não temos um perfil assim muito diversificado, basicamente 90% dos nossos beneficiários são cidadãos brasileiros. Desde 2007, mais ou menos, que isto é uma tendência que tem vindo a aumentar. Manteve estável durante 70%, 80%, agora são mais de 90% das pessoas que pedem este apoio. São sobretudo homens, pessoas que estão cá em situação irregular e a relativamente pouco tempo em Portugal. Quando falamos relativamente pouco tempo, falamos de pessoas que pedem o apoio no primeiro ano em que estão aqui. Pessoas em idade ativa, vem pra trabalhar e basicamente é uma experiência migratória que não correu de acordo com aquilo que eram as expectativas.

De realçar que se trata de um programa completamente voluntário, as pessoas vem ter conosco, pedem o nosso apoio, são livres de beneficiarem do apoio se assim o entenderem, da mesma forma que são livres de cancelarem este pedido se conseguirem outras alternativas ou se desistem, enfim, não julgamos do nosso lado, apenas tentamos disponibilizar o nosso apoio o melhor que conseguimos pras pessoas.

Qual é a influência do trabalho na permanência do migrante em Portugal, no regresso ao país de origem ou na procura por outro país?

Ah, sem dúvida, o trabalho é essencial, não é? Se pensarmos neste grupo específico de pessoas que vem pra trabalhar aqui em Portugal e que acaba por não conseguir essa expectativa e regressar ao país de origem. De facto, o trabalho é a base de tudo e é uma das principais questões que as pessoas referem quer como motivo para regressarem, quer como uma das principais dificuldades aqui em Portugal. A dificuldade porque não conseguem trabalhar aqui, um dos principais motivos porque ao não conseguirem trabalho acabam por ficar expostos aquilo que são as dificuldades aqui em Portugal e acabam por querer regressar muito mais rapidamente.

E isto pode eventualmente também estar na base da sua vinda pra Portugal, se a pessoa quando está no país de origem entende que consegue uma melhor condição de trabalho aqui em Portugal acaba por arriscar. Enfim, eu acho que o trabalho é a base de tudo, não é? É a base para pessoa conseguir atingir uma estabilidade na sua vida e que permite lidar com esta questão da imigração, ou seja, se uma pessoa tem um trabalho, um trabalho estável, um trabalho que lhe permite alguma sustentabilidade, que lhe permite ter alguma capacidade económica no país de origem, provavelmente e aqui extrapolando e muito porque não tenho dados que me permitam a fazer esta extrapolação, mas pelo menos aquilo que é o meu pensamento é que a pessoa, se calhar, vai pensar duas vezes antes de passar por um processo migratório.

Ou tem efetivamente esse plano e pretende regressar, então faz todo um planeamento e vem dentro de uma lógica de um trabalho específico que faz, de se tenha essa formação, então, uma coisa mais planeada, mais pensada. Ou então, pensa "ok aqui eu tenho um trabalho, não ganho assim tão bem, as coisas mal dão para as despesas, porque não arriscar e ir pra outro país?" ir para o Brasil, ir para Portugal, ir pra os Estados Unidos, mas o mesmo acontece com os portugueses aqui em Portugal, isto não é uma coisa exclusiva (...) de um cidadão nacional de país...isso quase que parece um clichê (...).

Temos também a mesma coisa em Portugal. O português que está aqui que acha que não tem uma boa situação profissional, então vai tentar, e mesmo quando tem uma boa situação profissional. Os enfermeiros, por exemplo, existe uma comunidade de portugueses que são altamente especializados que não conseguem ou que as condições de trabalho em Portugal são muito más e que vão para o Reino Unido, que vão para a Irlanda, que vão para o País de Gales e que trabalham lá. E que vão pra ter realmente uma melhor condição de vida. E isto é uma coisa que não é recente, as dinâmicas regionais, ok, há mais migração pra aqui ou há mais migração pra ali, ou recebemos mais ,ou saem mais pessoas, varia, mas é uma coisa que acompanha todo o crescimento demográfico, o crescimento sociodemográfico em Portugal, é muito marcado pela emigração e pela imigração.

Então, não é uma coisa nova, não é uma coisa recente, é uma coisa que é transversal e que historicamente é muito importante pra Portugal. Há aliás, toda uma tradição migratória pra Venezuela a partir da Madeira, pra os Estados Unidos a partir dos Açores, pra Suíça, França, Luxemburgo, a partir do centro de Portugal e também do norte.

Então, é uma coisa que não é nova, aquilo que nós falamos em relação ao perfil migratório de pessoas que vem pra Portugal, nós podemos falar exatamente a mesma coisa do perfil migratório que vai pra outros (...) países. Há trinta anos atrás era isso que acontecia também, o português baixa escolaridade que ia pra França, pra Espanha, pra trabalhar na construção, pras senhoras trabalharem nos serviços. Então, há toda esta lógica que acaba por ser cíclica, mas que no caso de Portugal acaba por ser aqui uma espécie de lógica bipartida, não é? A imigração que nós recebemos e a emigração (...) ou melhor, os nossos emigrantes e os nossos imigrantes, no caso. Se pensarmos assim no geral.

Migrantes qualificados e o mercado de trabalho

Quais considera serem, para os migrantes qualificados, os maiores obstáculos de integração no mercado de trabalho qualificado?

Ah, eu diria que o maior obstáculo será mesmo aquele canal de migração que tem que estar aberto pra que eles possam vir pra cá. Imaginando aqui um cenário hipotético que uma pessoa até tenha uma proposta de trabalho aqui em Portugal, que até tem uma forma de vir trabalhar de integrar esse mercado de trabalho, logo a partir do país de origem conseguir, o simples facto de conseguir um visto pra poder vir pra cá é tudo um filme, porque há toda uma burocracia associada em que o IEFP tem que abrir a vaga, que a entidade que pretende empregar essa pessoa tem que garantir, tem que de certa forma confirmar e justificar que não existe no mercado de trabalho em Portugal uma pessoa que possa ocupar essa vaga para justificar que tem que vir uma mão de obra especializada de fora pra ocupar essa vaga. É de loucos. E isto acaba por um, afastar as entidades patronais desta lógica e de quererem contratar fora porque o processo burocrático é tremendo e depois, acaba por prejudica as pessoas que efetivamente tem esta qualificação, querem vir pra Portugal, mas que acabam por ter que vir com visto de turismo porque não conseguem rapidamente o visto de outra forma.

Então eu acho que a burocracia e a própria legislação em Portugal que ao mesmo tempo que é bastante aberta e permite várias aberturas (...) pra poder explorar esta questão. Ao mesmo tempo acaba por não abrir estes canais migratórios pra mão de obra especializada e acaba por as pessoas acabarem por não conseguir vir. Eu acho que este é a principal razão.

Em termos de atração, por exemplo, eu acho que Portugal é muito mais atrativo agora do que era há uns anos atrás e eu acho que se tem avançado um pouco nisso, as empresas voltaram a contratar, no tempo da crise não acontecia, as empresas voltaram a contratar, voltaram a ter interesse, voltaram a ter necessidade desta mão de obra especializada, mas depois avançamos em algumas áreas como, por exemplo, a questão dos vistos *gold*, dos vistos para investimento, ainda que isso possa ser discutível a efetividade, mas depois, na área de atração, quando falamos em atração de mão de obra qualificada ou no mesmo dos próprios emigrantes portugueses para que eles possam regressar a Portugal, depois os próprios canais que existem não acompanham esta (...) necessidade, na minha opinião.

(...) como é que se pode argumentar para que as pessoas façam, por exemplo, um percurso de migração legal, quando falamos de percurso de migração legal falamos, por exemplo, da pessoa já vir do visto em função daquilo que é a atividade profissional que pretende fazer, no fundo, evitar que a pessoa venha com o visto de turismo, que depois, ainda que isto seja possível, ainda que haja abertura para que isto aconteça (...) não se pode divulgar pra que a pessoas utilize os canais de migração legal, ou seja, um visto para estudo, um visto para pessoa poder trabalhar, quando na realidade o acesso a estes canais é muito limitado. Deve-se fazer, atenção, não digo que não, mas deve-se também perceber em termos de opção política ou em termos de acesso, se esse acesso é efetivo. Se há um conhecimento por parte, por exemplo, das embaixadas, dos postos consulares sobre estes canais e de que forma as pessoas estão a aceder. As pessoas não acedem por quê? Por que leva muito tempo? Por que não tem informação? Eu acho que tudo isto é preciso aferir pra poder perceber como avançar efetivamente em relação a essa, a vinda da mão de obra qualificada pra cá.

Pode dizer qual é o perfil do migrante qualificado? (país de origem, área de trabalho, sexo, estado civil e agregado familiar, etc.)

Não consigo. Muito difícil. Apenas aquilo que vamos lendo. Porque surgiram algumas notícias. Aqui eu diria que tem muito que ver com a área de investigação por um lado, com a área das engenharias também, com (...) áreas específicas no qual nós exportamos, mas também importamos mão de obra pra cá.

Surgiram, inclusive, muitas notícias em relação a comunidade brasileira, não é? Toda uma fixação da comunidade ao longo da linha de Cascais e linha de Sintra que é bastante interessante e que não acontecia há uns anos atrás. E depois também a questão de empresários (...) pessoas que vêm pra investir, ou em negócios já existentes ou em negócios em Portugal.

E quais estratégias têm vindo a contribuir ou podem vir a contribuir para uma integração profissional de migrantes qualificados (na área de qualificação)?

Eu acho que a estratégia passa muito por um lado (...) promover estes canais, promover estas vagas de emprego não só a nível nacional, mas também a nível das representações diplomáticas através de fóruns, através de páginas de *internet* e por aí fora.

Depois, também, de certa forma tentar direcionar isto pra público específico que estas vagas (...) o que se pretende exatamente (...) fazer aqui um *matching* entre o que que precisamos, onde é que podemos ir buscar e como, basicamente. E aqui isto implica também um esforço e um trabalho muito grande de concertação entre os vários organismos públicos envolvidos (...) porque se pensamos quem está envolvido na questão do processo migratório, temos o SEF, (...), temos as embaixadas e os consulados, o Ministério de negócios estrangeiros, mas depois temos também o ACM (...). Então, é preciso que usar todos estes organismos, possam agir de forma concertada pra tornar isto possível. Porque falar só de políticas e do que que pretendemos acaba por ser limitativo depois se não houver medidas que acompanhem e tem que haver de facto um trabalho forte de parceria entre estas várias entidades para se fazer.

Depois (...) atrair a própria diáspora portuguesa, a própria mão de obra qualificada portuguesa que está fora e que possa vir pra cá e também regressar a Portugal, isto implica atrai-los, não é? Uma pessoa que está, sei lá, na Suíça que trabalha no sistema bancário, ainda que tenha algumas regalias que vem pra cá, não serão as mesmas nem pouco mais ou menos parecida com aquelas que tem lá. Então, a pessoa vai pensar duas vezes, mas realmente precisa atrair dos dois dos lados.

Considera que os migrantes qualificados enriquecem/dinamizam o mercado de trabalho português?

Ah, sem dúvida, trazem uma expertise, trazem um *know-how* que não só podem enriquecer o mercado de trabalho como o próprio posicionamento das empresas que eles vão integrar naquilo que é o sistema de concorrência e tudo mais. Trazem uma mais valia muito grande pras empresas e isto a nível daquilo que é o trabalho em si, mas depois também, a nível daquilo que é a qualificação e aquilo que é também, eventualmente, beneficiarmos desse conhecimento para poder formar outras pessoas aqui em Portugal. Eu acho que é um mais valia sem dúvida.

Que outras situações relacionadas com a integração profissional dos migrantes qualificados destacaria? Algo mais que acrescentaria sobre esse assunto?

Não, (...) não é a minha área de trabalho, então fica difícil pra mim falar sobre uma área que não domino totalmente. Mas confio que a Paula fará contactos com outras entidades que tenham mais conhecimento que eu sobre esta matéria e que realmente podem dar esse contributo e de facto Portugal ta na moda neste momento (...).

O turismo tem trazido muita gente a Portugal, não só pra visitar o país, mas também pra trabalhar na área do turismo. Eu acho que esta é uma das áreas em que precisamos mão de obra especializada, nós temos crescido imenso a nível do turismo e isso traz investimentos também a nível dos hotéis, a nível da restauração, (...) mesmo das próprias experiências que as pessoas vem vivenciar aqui, é preciso diversificar esse mercado (...), continuar atrair, é preciso continuar a diversificar os produtos pra atrair mais gente. Não só a nível daquilo que são os consumidores, mas também a nível dos profissionais, eu acho que aqui há mercados que Portugal pode explorar. E que tem muita

experiência a nível do turismo e que recebe muito bem os seus turistas lá e podemos ir lá e buscar esta informação a nível da hotelaria, a nível da restauração, a nível da forma como o próprio país posiciona em função do turismo porque senão (...) houver uma forma séria de encarar o fenómeno acaba por haver assim uma espécie de turismo selvagem que acaba por ser mais negativo do que produtivo para o país. Eu acho que é preciso pensar muito bem as coisas porque eu acho que aí que a mão de obra que ir buscar profissionais qualificados também ajuda.

E depois nas áreas (...) de medicina e enfermagem formamos pouco profissionais e depois aqueles que formamos saem, sobretudo no contexto da enfermagem. Eu acho que essa é outra área que podemos ir buscar profissionais. Ou melhor, nós, se calhar nem precisamos ir buscar estes profissionais, basta que flexibilizemos um pouco aquilo que são os sistemas de equivalência para que esses profissionais possam vir pra Portugal e possam exercer aqui em Portugal.

Porque temos pessoas que vem dos países da Europa do leste e que são formados nas áreas da medicina, da tecnologia, que podem eventualmente dar o seu contributo, mas que não conseguem fazer-lo porque o sistema de equivalências é, ou completamente difícil de fazer, extremamente burocrático ou, porque não conseguem, não tem os valores pra poder fazer isto. Então eu acho que é importante e a mesma coisa, por exemplo, pras pessoas que vem fazer o seu plano de estudos, completar o seu plano de estudos, mestrados, doutoramentos, pós doutoramentos, se calhar, também podemos ter uma atenção maior a estas áreas de investigação para talvez convidar essas pessoas a ficarem aqui em Portugal e poderem colaborar não só do ponto de vista académico, mas também do ponto de vista profissional. Eu acho que pode ser também importante, mas pronto (...).

Apêndice 11: Transcrição Entrevista - Investigador

Migração em Portugal

Pode, por favor, descrever o trabalho desenvolvido por si no âmbito das migrações?

Então assim, eu sou investigador em migrações a uns quantos anos e trabalho sobre diferentes questões ligadas as migrações, quer sobre imigração, ou seja, os estrangeiros que vem para Portugal e sobre emigração, os portugueses que vão para fora.

Para além disso, tenho trabalhado um bocadinho assim em todo o mundo com alguns grupos de migrantes. Com brasileiros, com diferentes países da europa e da américa do sul e depois com grupos como os armênios, os nigerianos, os cabo-verdianos também assim diferentes destinos.

Eu sou sociólogo de formação e tenho de facto escrito sobre esses temas em diferentes áreas, a educação não é uma delas. Não tenho trabalhado sobre a integração dos migrantes na educação, mas tenho trabalhado sobre o mercado de trabalho, sobre questões mais sociais e, também, sobre questões mais políticas, de políticas migratórias. Resumindo assim em breves palavras eu acho que isso ajuda a perceber o que eu faço.

Quais as principais características da migração hoje em Portugal?

(...) Portugal é nesse momento um dos países mais interessantes para se trabalhar imigrações porque está num momento com muita dinâmica, quer gente chegar a Portugal, a maioria dos quais nessa altura serão brasileiros ou o principal grupo é a imigração brasileira, mas Portugal recebe imigrantes de 193 países, portanto é assim quase um mundo inteiro que vem pra aqui, mas de facto os brasileiros são a primeira comunidade, aquela que tem crescido mais e aquela que é mais diversa, ou seja, com respeito a imigração brasileira que se temos de tudo, desde pessoas que veem trabalhar para as obras ou fazer limpezas, até grandes investidores (...) tem um pouco de tudo. A imigração brasileira é muito diversa.

Esta é talvez a quarta vaga de imigração pra Portugal, diferentes momentos anteriores onde isto já aconteceu, mas esta também é maior de todas, pelo menos até agora tem crescido muito. Também tem esta característica de se estar a se espalhar um pouco por todo país enquanto em momentos anteriores ela ficava muito mais concentrada na região de Lisboa. Portanto, há aqui uma novidade.

Quais as principais razões que trazem os migrantes a Portugal?

Depois o que que temos recebido mais nos últimos anos, tradicionalmente Portugal recebia muito imigrantes das suas ex colônias, (...) e também recebia depois de outros do leste da europa e estes eram os principais. Nos últimos anos, os chineses, o terceiro grupo assim mais agregado eram os chineses que é um que tem uma longa tradição em Portugal.

Nos últimos anos tem chegado grupos assim de países mais distintos como a Tailândia, o Nepal, o Bangladesh, o Sri Lanka, a Índia, portanto há muita gente a chegar de muitos destinos diferentes, muitas vezes com especificidades próprias dentro de cada grupo, (...) os chineses tem muita tendência a ficar só nos negócios (...) e não os encontramos em outros setores, os brasileiros encontramos um pouco por todo lado, os nepaleses encontramos mais na agricultura e depois mais a trabalhar também na restauração, na hotelaria. De facto são muito diversos depois consoante olhamos com mais atenção para os grupos. (...)

Quais considera serem, para os migrantes qualificados, os maiores obstáculos de integração no mercado de trabalho qualificado? E como minimiza-los?

Reconhecimento. E o segundo, Portugal tinha a 5 anos atrás tinha quase 20% de desemprego significa que (...) a partir daí as vagas tem sido a ser criadas, mas eventualmente ainda temos mais ofertas em algumas profissões do que procura e portanto essa é uma dificuldade, o mercado de trabalho em si. O que eu creio é que pouco a pouco quem chega está a encontrar o seu lugar às vezes travando um pouquinho a sua carreira, mas conseguindo (...).

Nas respostas aos migrantes, quais maiores dificuldades que Portugal enfrenta?

A primeira dificuldade é mesmo a rede de contactos, não perceber muito como é o país, portanto demorar um bocadinho a perceber a diferença em relação ao Brasil que é muita. Desde logo, Portugal é muito mais pequeno do que o Brasil e portanto o mercado é muito mais pequeno, mesmo o mercado de trabalho é muito mais pequeno. Depois há muito menos mobilidade do que existe no Brasil, as pessoas no Brasil movimentam-se a grandes distâncias e em Portugal a tendência é de facto as pessoas moverem-se menos. Esse também é um ponto que faz com que não consigamos imediatamente perceber o que está a acontecer.

Depois, por outro lado, eu creio que a principal dificuldade é a adaptação ao que é as condições de trabalho na Europa que são por vezes bastante diferentes do Brasil. Às vezes, na maior parte dos casos são mais intensas (...) as profissões exigem mais de quem está a trabalhar. Em muitos casos, isto significa que o brasileiro tem que se adaptar a esse ritmo de trabalho que é mais forte, que é mais intenso, sobretudo no que respeita a um trabalho no mercado secundário, na indústria, no comércio, onde são exigidas mais horas e por uma remuneração que dado o custo de vida em Portugal é também na maior parte das vezes baixa, ainda que relativamente ao Brasil pareça muito alta, mas quando se chega cá não é de todo alta e portanto é necessário fazer esse percurso.

Portanto, eu acho que as maiores dificuldades são o reconhecimento dos diplomas, as condições do próprio mercado de trabalho português que pode não estar a aceitar esses profissionais e em terceiro lugar o acesso a informação sobre o mercado de trabalho para que as escolhas possam ser melhor feitas. Por exemplo, o que acontece muitas vezes haver uma tendência para se juntarem a Lisboa como ao Porto, quando a maior parte dos empregos disponíveis podem estar no interior do país. Portanto, acho que às vezes depois de perceberem isto conseguem mudar-se, mas em alguns casos já não vão a tempo, entretanto já consumiram as poupanças e já não deu certo e voltam para o Brasil.

Qual é a influência do trabalho na permanência do migrante em Portugal, no regresso ao país de origem ou na procura por outro país?

(...) Acabei de dar uma entrevista em que perguntavam porque os brasileiros não se moviam para outros países na Europa e eu acho que alguns movem-se e estão a ir, a maior parte não vai para outros países europeus porque o custo benefício nesta altura não compensa muito. Em Itália, a economia não está fantástica e, portanto, seria um destino provável para muitos brasileiros, mas nesta altura não é possível. A Inglaterra está nesse momento com o Brexit, portanto ninguém sabe muito bem o que vai acontecer, talvez aumente o risco da imigração. Em Espanha ainda há um desemprego muito grande embora haja muitos brasileiros também a tentar em Espanha, não está a ser possível encontrar trabalho facilmente e noutros países também há as questões da língua, do clima, das saudades de casa, de haver poucos brasileiros e portanto isso tudo (...) fazer com que Portugal pareça ser uma boa solução.

A prazo, eu acho que quando a economia de outros países começar a melhorar, vai haver muitos brasileiros que vão fazer o mesmo que fazem os emigrantes portugueses, trocam por um salário mais alto em Luxemburgo ou na Suíça e continuarão a fazer a mesma coisa que faziam aqui.

Em termos de políticas ou de programas existentes em Portugal, destacaria algum no domínio da integração profissional dos migrantes, concretamente dos migrantes qualificados?

Portugal estranhamente, e eu que sou um crítico em quase tudo na vida, nas questões migratórias Portugal está muito bem. Portugal a nível de indicadores em comparação com outros países tem sido visto com o segundo país do mundo que melhor acolhe o migrante. Portanto, há todo um conjunto de estruturas que acolhem com facilidade quem chega, sejam os CLAIIs, sejam os CNAIMs, seja o ACM, sejam as universidades que permitem que os estudantes venham com ENEM do Brasil. Não creio que haja grandes histórias de discriminação quanto a forma como se escreve ou como se fala. Portanto, eu acho que nesse campo estamos numa posição relativamente interessante neste momento.

O que não significa que não mude no futuro, nem significa que não possa ser melhorado. Eu acho que a questão do reconhecimento das qualificações tem que ser muito mais ágil, mas muitas vezes depende também do Brasil, porque Portugal só concede em regime de reciprocidade e, o Brasil na última vaga migratória de portugueses para o Brasil, falhou nesse ponto. E até hoje não conseguiu readaptar-se.

Os arquitetos não podiam exercer a profissão porque não era reconhecida no Brasil, os médicos não podiam exercer a profissão porque não era reconhecida no Brasil, e agora que o ciclo voltou a virar, se o Brasil tivesse feito esse trabalho (...) hoje usufruía desse benefício, mas é óbvio que para o Brasil a imigração de brasileiros na Europa não é um assunto muito importante dada a escala do país. Eu acho que é necessário fazer mais pressão das autoridades brasileiras, designadamente do Ministério da Relações Exteriores (...). Genericamente eu creio que não há muito a melhorar, o mercado de trabalho acolhe brasileiros como se fossem nacionais, a questão dos diplomas é a principal questão a ser resolvida. Mais ágil, maior agilidade.

E a questão da discriminação e do preconceito? (...) Voltando a questão dos obstáculos.

Eu acho que a sociedade está mais apta a acolher os brasileiros hoje do que há dez anos atrás. Há dez anos atrás, ainda havia muito associação da mulher brasileira a prostituição, por exemplo. Eu acho que isso diminuiu muito nesses últimos anos. O preconceito não é tanto em relação a pessoa em si, é um estereótipo mais genérico, eu acho que tem vindo a diluir. A prova é que não temos tido muitos exemplos, muitas notícias de fenómenos de discriminação. Em alguns casos eu acho que até é ao contrário, há profissões em que eu acho que preferem brasileiros do que portugueses, mas para trabalhos pouco qualificados como trabalho em shopping, comerciais. Eu acho que há, portanto, mais brasileiros a serem contratados por serem brasileiros.

Agora, também não podemos confundir esse conceito genérico do que é ser brasileiro, depois há pessoas muito distintas, com maneiras de ser muito diferente, com modos de vestir, pertencentes a classes sociais diferentes. Portanto, eu acho que isso tudo depois joga no mercado de trabalho. Há alguns casos em que isso será mais facilitado e outros em que será mais difícil.

Migrantes qualificados e o mercado de trabalho

Na sua opinião, qual é o perfil do migrante qualificado? (país de origem, área de trabalho, sexo, estado civil e agregado familiar, etc.)

Então, ele é muito diverso (...). Até há uns anos atrás havia uma colonização muito grande e os migrantes mais qualificados em Portugal eram sobretudo europeus, norte-americanos e brasileiros, esses três grupos eram muito homogêneos e depois a forma como trabalhavam em Portugal. Os brasileiros destacavam-se depois em alguns setores específicos, tinham mais gente ligada a saúde, há

muitos dentistas brasileiros em Portugal, por exemplo, há cada vez mais médicos brasileiros também a exercer em Portugal.

Hoje em dia, eu acho que o perfil do brasileiro e dos europeus é muito semelhante. Não há propriamente um caráter distintivo. Eu diria é que os que estão a chegar são mais jovens (...) acabam a graduação no Brasil e vem se embora. Portanto, são mais jovens genericamente do que eram em vagas anteriores, já não são necessariamente quadro das empresas apenas, são também profissionais liberais, isso é uma novidade. Mas são homens e mulheres indistintamente, sozinhos ou com filhos, casado ou solteiro, vem de tudo um pouco sem grande necessidade de procedermos essa distinção.

E quais estratégias têm vindo a contribuir ou podem vir a contribuir para uma integração profissional de migrantes qualificados (na área de qualificação) em Portugal?

Em primeiro lugar é sempre mais fácil quando já houve pioneiros, quando já veio gente antes. Essas pessoas que já cá estão podem passar a informação e acelerar o processo de integração. Acho que isso acontece e com as redes sociais, como *instagram*, como *facebook*, como o *whatsapp* eu acho que essa informação está a passar muito mais rapidamente. A primeira estratégia é essa aceleração na obtenção da informação.

A segunda estratégia é diminuir o risco quando se vem. Há profissões que existem no Brasil e que não existem na Europa. Portanto, que é muito traduzir pra aqui, há outras profissões que em Portugal está mais atrasado que o Brasil (...) um bom exemplo da migração de profissionais muito qualificados do Brasil para Portugal, sem dificuldade de acesso ao mercado de trabalho, é a indústria aeronáutica. Não sei se sabe, mas a Embraer mudou parte da sua componente industrial para Portugal, adquiriu uma ou duas empresas portuguesas e trouxe parte do seu pessoal técnico também para Portugal. Isso fez com que houvesse esta mobilidade dos profissionais, que depois acabaram muitos deles por sair da Embraer e trabalhar para outras empresas e, portanto, gerar aqui uma rotação de quadros muito interessante.

Há outras em que o Brasil estará talvez menos avançado e por isso, em que é necessário uma adaptação (...) um bom exemplo são os engenheiros ambientais ou todas as questões ligadas ao ambiente que me parece que necessitam de um frescor quando chegam, que alguns obtêm fazendo pós graduação, mestrados e depois reentram no mercado de trabalho e outros demoram um bocadinho mais de tempo a entrar.

Considera que os migrantes qualificados enriquecem/dinamizam o mercado de trabalho português?

Sem dúvida, todos eles (...). Quando eles vem, encontram um trabalho é porque a oferta era necessária, portanto todos eles enriquecem, não apenas o mercado de trabalho, como a economia e a sociedade portuguesa. Os muito qualificados trazem ainda esses outros recursos, que o nível do conhecimento e, portanto, enriquecem assim ainda mais. Mas genericamente eu vejo o contributo como sendo muito, muito positivo.

Mesmo nos últimos anos eu creio tem sentido enquanto investidor. Alguns destes migrantes muito qualificados acabam por dar início na suas próprias empresas, seus próprios negócios, e há essa transferência de conhecimento e essa transferência de tecnologia que eu relevo como muito interessante.

Acredita que exista um *match* entre a qualificação dos migrantes e o seu enquadramento no mercado de trabalho qualificado?

Acho que não, acho que raramente isso acontece. Quando acontece é quando eles respondem diretamente a uma oferta de emprego e muitas vezes isso acontece respondem a uma oferta de emprego quando ainda estão no Brasil ou num país terceiro e querem vir para Portugal.

Nos outros casos, muitas vezes não acontece, o que eu acho que existe é capacidade de acomodação, de adaptação, de quem chega consegue adaptar-se. Vejo, por exemplo, inúmeros brasileiros ligados ao mercado imobiliário, comprando e vendendo casas. O que fazem é que arrastam consigo um outro tipo de cliente que se houvesse um outro vendedor de uma outra nacionalidade talvez não conseguisse fazer. Portanto, um *matching* não, mas uma adaptação, uma capacidade de adaptação sim.

Na sua opinião, como será o futuro das migrações qualificadas em Portugal?

Portugal é uma grande plataforma giratória. Vai sempre haver gente que chega e gente que parte. Na verdade, pra muitos portugueses e brasileiros o mercado português é excessivamente pequeno, portanto pode ser em muitos casos uma etapa na carreira. Vão entrar em Portugal, ficar aqui até um determinado nível na carreira no meio empresarial e depois vão partir para um outro país.

Os portugueses estão mais habituados a fazê-lo, estão mais adaptados a essa realidade, na maior parte das vezes falam línguas e conhecem outros mercados que não o mercado português. Os brasileiros muitas vezes tem que fazer essa adaptação quando vem pra Portugal, ou seja, tem que fazer esse esforço de olhar para uma segunda língua que não o espanhol e, portanto, uma língua inglesa ou uma língua alemã pra depois fazer essa transição para outros países. Quando conseguem fazer tornam-se profissionais globais e movem-se sem qualquer problema.

Então você acredita que no futuro essa movimentação continua, aumenta até né, cresce?

Nos dois sentidos, na próxima crise económica na Europa, em Portugal, se o Brasil estiver num bom momento vai haver o retorno de alguns desses profissionais brasileiros que vão levar consigo profissionais portugueses. Eu acho que temos uma dinâmica muito interessante de ajustamento entre os dois mercados de trabalho, com a devida escala não é? Porque de facto Portugal é meia São Paulo, isto diz tudo sobre a capacidade que o mercado de trabalho português tem pra acolher, ou seja, há aqui uma limitação é nós não podemos importar no Brasil todos aqueles que no Brasil gostariam de vir para Portugal. Não há espaço pra todos (...)

Que outras situações relacionadas com a integração profissional dos migrantes qualificados destacaria? Algo mais que acrescentaria sobre esse assunto?

Acho que você fez as perguntas certas e que permite perceber um bocadinho a nossa realidade, seguramente falará com muitas outras pessoas. O que eu creio que assim, depois há uma dimensão regional, não é a mesma coisa Lisboa – Braga, são mercados distintos e portanto, depois localmente (...) por exemplo, Braga haverá muito mais atratividade pra profissionais de algumas áreas, atividades da engenharias, por exemplo, em Lisboa muito mais profissionais ligados ao mundo financeiro que não terão emprego em Braga.

Portanto, tudo depende depois muitas vezes de qual é a área de formação, em qual que querem trabalhar. De qualquer maneira, eu acho que o Brasil, o brasileiro com esta última vaga acordou um bocadinho pra aquilo que os políticos tinham andado a dizer nos últimos vinte anos que era que Portugal podia ser a porta de entrada na Europa. Portanto, eu acho que é isso que está a ser agora, (...) pra quem como eu acho que o Brasil não é assim tão diferente de nós, temos muito mais semelhanças do que diferenças, eu acho que é uma boa aprendizagem mútua. Nós aprendemos a conhecer melhor o Brasil e o Brasil aprende a conhecer muito melhor Portugal saindo dos estereótipos de uns e outros (...).

Apêndice 12: Transcrição do grupo de discussão

Questões:

Primeiramente, poderiam se apresentar em poucas palavras? Dizer a área que são formados, porquê vieram para Portugal, se estão a trabalhar e onde, situação familiar e há quanto tempo em Portugal

PARTICIPANTE 1: Bom, meu nome é (...) eu tenho 31 anos, eu vim pra Portugal o ano passado, em junho do ano passado, já fez um ano que eu tô aqui. É, eu vim junto com meu marido por conta de um trabalho que ele conseguiu aqui na área de T.I.. É, eu iniciei um trabalho há dois meses na área de pastelaria e amanhã eu início na minha área de formação mesmo no recursos humanos.

PARTICIPANTE 2: Eu sou (...), sou jornalista, vim fazer um mestrado em comunicação junto com meu marido que também faz o mesmo mestrado em comunicação. Viemos com o nosso cachorro, chegamos em setembro de 2017, daqui a pouco faz dois anos que estamos aqui. Vamos concluir o mestrado esse ano, ele conseguiu trabalho, ele trabalha numa agência. Ele faz monitoramento de redes sociais que é uma empresa que tem clientes no Brasil e em Portugal, mas ele, especificamente, trabalha com clientes do Brasil. E eu, consegui depois de um ano de estar aqui, eu participei de um projeto de pesquisa no Y (...) que é uma entidade de pesquisa de tecnologia e inovação que tem na Universidade do Y, é ligado à Universidade do Y, mas não é da Universidade do Y. E eu fiz parte de uma pesquisa lá na minha área de comunicação que durou seis meses. Depois, hoje em dia, eu presto serviço pra o Instituto de Ciências Sociais aqui da Universidade do X e é de certa forma na minha área porque eu faço gerenciamento de conteúdo de uma das plataformas do (...).

PARTICIPANTE 3: Meu nome é (...) eu sou psicóloga, terminei agora o mestrado em psicologia aplicada aqui na universidade. Cheguei em 2017, setembro de 2017, vim sozinha. Hoje eu trabalho como psicóloga clínica em uma clínica aqui em (...), e é isso, já estou a 1 ano e meio mais ou menos, faço dois anos daqui a dois meses aqui e é isso.

PARTICIPANTE 4: Meu nome é (...), eu saí de Salvador, pedi licença sem vencimento da Universidade Federal da Bahia, estou fazendo doutorado. Cheguei aqui em fevereiro de 2017, tô no meio da tese, tá muito louco porque ao mesmo tempo hoje, exatamente hoje, estou abrindo a minha empresa para gestão de negócios, prestação de serviços e outros (...). E, eu comecei, como eu me aventurei eu pedi uma licença sem vencimento, eu comecei o meu primeiro estudo do ambiente, do negócio (...), era transporte, era mobilidade. É uma cidade que não tem metro, tem a estação de camionagem, tem o comboio e, eu comecei a ver, poxa, a pessoa chega no aeroporto, tem que pegar o getbus, depois tem que pegar um taxi (...), ou seja, são sucessivas trocas de modais. Você vai trocando modal. (...) eu tava precisando de um carro, a época eu cheguei aqui sem carro, e eu falei pronto, o carro vai ser alto sustentável, a prestação do carro vai ser paga transportando os colegas e foi assim que eu comecei. E, hoje, eu já não tenho nem tempo porque hotéis, agências de viagens, todo mundo me liga, todo mundo. Teve uma situação do hotel Sofia aqui em (...) que tinham vinte e sete malas e nove pessoas, eu liguei pra um amigo meu que ele é serralheiro e falei "cara, trás a tua carrinha de caixa aberta que eu vou jogar as malas todas aí, você quer quanto pelo serviço? eu vou levar o povo no meu carro e as malas vão só na tua carrinha" e o serviço foi feito, não perdi o cliente, mas assim, aparecem desafios enormes que agora eu tenho que começar a me organizar, eu sozinho não dou conta de tudo, tenho uma pessoa pra me ajudar aí, claro, tudo formalizado, com empresa tudo direitinho que agora que eu vou começar nessa parte.

PARTICIPANTE 5: Meu nome é (...) eu tenho 28 anos. Sou da área de T.I., eu cheguei, minha esposa veio fazer mestrado, passou pro mestrado aqui em educação, em setembro 2017 mais ou menos e como a gente tem dois filhos cães, eu tive que ficar, eu fiquei mais um tempo lá no Brasil pra regularizar a documentação deles e tudo mais e, também nesse tempo, buscando empregos pra cá, né. Cheguei a fazer algumas entrevistas por *skype* e tudo mais, acabou não dando muito certo com relação às entrevistas por outros problemas, mas eu vim em fevereiro do ano passado mesmo assim, pedi férias da minha empresa e vim tentar ver o que acontece também. Trouxe os cães e tudo mais e consegui um emprego aqui só que remoto para o Brasil. Então, eu tô aqui trabalhando remoto para Brasil na área de T.I.

PARTICIPANTE 3: Eu esqueci de contar também. Eu sou psicóloga formada desde 2008. Trabalhava no Brasil desde 2009 como psicóloga do SESI, Serviço Social da Indústria, então trabalhei até 2017, depois vim pra cá. Então, eu tenho experiência como psicóloga clínica, na área de recursos humanos, como psicóloga social. Já dei palestra aqui como formadora em alguns lugares, formadora tem aquele curso do CAP, do CCP, né? E aí tô na clínica e surgindo algumas propostas de trabalho também, mas tenho experiência no Brasil em termos de psicologia e como psicóloga clínica.

Sobre o tempo que vocês pretendem ficar aqui, eu vi que algumas pessoas responderam que não pensaram sobre isso. Vocês podem falar um pouquinho o que vocês acham sobre isso e o porque assim.

(...)

PARTICIPANTE 1: É, a gente não tem intenção de voltar por enquanto. A gente tá gostando bastante daqui, agora eu consegui um emprego, meu marido já veio com emprego pra cá, trabalha numa empresa muito boa e a gente pretende ficar por aqui. (...) Sem volta, assim, só se acontecer algo muito que precise voltar mesmo.

PARTICIPANTE 2: Assim, a gente ainda não bateu o martelo de que vai ficar nem que vai voltar, é uma coisa que a gente avalia sempre tempo a tempo, só que agora eu tô grávida e o bebê vai ter que nascer aqui porque eu tenho que apresentar até o final do ano e ele tá previsto pra nascer em janeiro. Então, até janeiro com certeza a gente tá por aqui e mais uns mesezinhos. Então, assim, a gente quer na verdade terminar o mestrado e já emendar com doutorado, a gente já deu entrada no processo pra o doutorado, doutoramento. E, aí, a gente tá esperando e agora é correr pra apresentar o mestrado e pronto. Mas, assim, pelo menos até o meio do ano que vem com certeza a gente tá aqui, mas é uma coisa que a gente sempre avalia porque, assim, eu tô a recibos verdes aqui prestando serviços, mas a gente nunca sabe em relação ao trabalho, o que que vai ser. Ele tá lá nessa empresa desde de início de 2018, mas também é uma coisa incerta como também no Brasil também é tudo incerto. Então, é uma coisa que a gente tá avaliando tempo a tempo.

PARTICIPANTE 3: É, no meu caso também é porque eu tô só, eu vim só. Hoje eu namoro com um português já tem um ano e quatro meses, né. Existe esse projeto de eu casar e ficar aqui, mas é um projeto que é construído no dia a dia. Ele é daqui, ele é daqui, a decisão é muito minha e nesse projeto juntos, né. Então, as coisas vão acontecendo e eu vou criando minha história aqui, assim como cada um vem com projeto junto e a minha história foi contruída aqui e é isso que (...).

PARTICIPANTE 4: É, eu tenho que voltar não é porque eu pedi uma licença sem vencimento, existe prazo em licença sem vencimento e também não vou jogar pra cima um concurso público da Universidade Federal da Bahia que eu fiz, não sou louco de jogar pra cima. Quando a minha licença sem vencimento acabar e eu espero também concluir no mesmo prazo o doutorado, eu vou voltar

obviamente. E já vou ter a empresa aqui rodando e tal, e outros brasileiros que venham vão trabalhar nessa empresa que já está (...) tá rodando tranquilo aí eu vou poder dar oportunidade a outras pessoas que venham, contratar tudo bonitinho e eu de lá vou controlando essa parte, mas eu tenho que voltar porque eu não vou perder obviamente um cargo público.

PARTICIPANTE 5: No meu caso, a gente não pretende voltar para o Brasil. Assim, ela tá terminando o mestrado, tem esse período de terminar, defender a tese e tudo mais. E, no meu caso, eu tô trabalhando remoto, então poderia ir pra qualquer outro lugar. Então, a princípio a gente não se vê se mudando daqui, mas voltar para o Brasil não, mas talvez ir para outro lugar, quem sabe.

No plano da formação superior, realizaram a equivalência ou reconhecimento do diploma? Como foi? Consideram que há informação suficiente sobre o tema? Como foram os contactos com as instituições de ensino? O que mais consideram sobre esse assunto?

PARTICIPANTE 1: Eu ainda não fiz, eu sou formada em psicologia lá no Brasil e eu tô um pouco perdida com relação a isso e eu preciso fazer porque como agora eu vou voltar a trabalhar na minha área, eles até solicitaram e me contrataram pedindo pra que eu fizesse isso em paralelo ao trabalho. Então, eu preciso me informar melhor sobre isso pra poder fazer a minha equivalência que eles pediram.

PARTICIPANTE 2: Confesso que nunca fui atrás nem nunca procurei saber. Não sei como funciona porque quando eu participei desse projeto de pesquisa, não foi solicitado nenhum tipo de equivalência, só pediram meus documentos que já estavam, que vieram do Brasil, diploma e tal, mas nunca pediram esse documento de equivalência. Eu não sei se o meu curso não é exigido, eu não sei se ao fim do mestrado mesmo assim eu preciso fazer o da graduação já que eu vou ter o mestrado daqui. Então, é um assunto que eu realmente desconheço, totalmente.

PARTICIPANTE3: Eu fiz tudo né. Até porque eu presto serviço numa clínica, eu tenho contrato de serviço prestado, então, eu precisava ta toda legal pra poder estar lá como autónoma no caso. Então, em julho do ano passado (...) quando eu concluí o primeiro ano do mestrado em psicologia aplicada eu dei entrada na minha equivalência de diploma, de reconhecimento de grau de psicologia do Brasil. Paguei 220, eu acho que hoje está mais caro, tá 600 e alguma coisa. Eu dei entrada quando eu entreguei toda a documentação aqui na escola de psicologia com a Graci, eu dei 100 euros. Quando estava tudo ok, eu entrei no sistema e paguei mais 120 aí depois de um mês eu consegui emitir esse reconhecimento de diploma. Com esse documento eu juntei várias documentações pra dar entrada na ordem dos psicólogos portugueses, pra poder ter o meu número da ordem. É muita documentação, muita, muito detalhezinho, muita coisinha né. E aí, até que realmente foi rápido porque no Brasil eu tenho minha carteira assinada como psicóloga desde 2008 (...) foi quando eu comecei a trabalhar no hospital psiquiátrico lá (...) todo trabalho que eu fiz, é aquele costume de terminou o trabalho eu tenho declaração de todos os trabalhos que eu já fiz desde 2008, juntei tudo, fiz um currículo bem direitinho, organizei tudo direitinho e mandei pra ordem dos psicólogos e essa documentação em menos de uma semana eu recebi o meu número da ordem. Que foi super simples, eu achei que ia ser, mas também, tudo pagando aqui né. Paguei 100 euros pra isso, depois eu paguei mais 80 pra inscrição, depois mais 100 de anuidade já. Só isso já dá 280 euros que eu acho um absurdo.

PARTICIPANTE 1: Mas pra equivalência você solicitou através do site ou aqui?

PARTICIPANTE 3: Aqui na Universidade do X, fiz tudo por aqui.

PARTICIPANTE 1: Aqui em psicologia mesmo.

PARTICIPANTE 3: É, mas eu acho que já mudou. Eu acho que tudo agora você manda pelo site, tudo em PDF, é outra burocracia, mudou um pouco né.

PARTICIPANTE1: Ah, entendi.

PARTICIPANTE 3: E aí, foi tudo muito rápido, já tenho meu número, em março eu comecei trabalhar nessa clínica. Tenho meus pacientes, tudo direitinho. Estou em busca ainda de um trabalho fixo porque a clínica é muito instável. Isso é no Brasil, isso é aqui, isso é em todo lugar. Nem mesmo as minhas irmãs que são médicas no Brasil, nenhuma das duas querem clínica "(...), clínica só quando eu tiver professora em universidade, meu nome já feito durante muito tempo". Ninguém vive só de clínica, mas como foi a oportunidade que me apareceu, tô lá até eu conseguir um emprego fixo que vai me dar mais estabilidade.

ENTR: Mas e quanto tempo demorou então desde que você pediu aqui a equivalência até você conseguir o número da ordem?

PARTICIPANTE 3: De julho, eu recebi meu número da ordem fevereiro, março.

PARTICIPANTE 1: Demorou a equivalência?

PARTICIPANTE 3: Não, mas eu só comecei a movimentar a minha documentação pra dar entrada no número da ordem em janeiro. Foi. Porque julho eu precisei ir no Brasil, em agosto também, meu pai teve câncer nesse tempo todo, aconteceram uma série de questões que eu passei natal, reveillon no Brasil de novo (...) também tava envolvida com a tese, tese entregue eu acabei de pegar minha certidão de conclusão de mestrado com nota boa, acabei de pegar este documento. Então, finalizou tudo e hoje eu já tô trabalhando, então agora que eu tô sentindo que as coisas vão começar a caminhar melhor, entendeu? Então, eu só peguei de olhar pra o número da ordem até porque haja dinheiro, não tem como. Só comecei a pegar nisso em janeiro/fevereiro.

PARTICIPANTE 1: Mas a sua equivalência demorou pra ficar pronta?

PARTICIPANTE 3: Eu dei entrada em julho e viajei, em agosto quando eu voltei eu vi que estava já tudo ok, aí paguei mais 120, foi rápido. (...)

PARTICIPANTE 4: A lei mudou né, eu como tô um passo à frente de todo mundo, pois estou no doutorado, só vou explicar bem rapidamente. Até o ano passado, licenciaturas ia em cada escola ou instituto, ou seja, eu sou administrador fui na escola de economia, paguei no total exatamente foram 200 euros, 100 para análise do processo, (...) é assim, cada escola tem a sua autonomia, eles me cobraram 100 analisar o processo, (...) me deram nota, me deram nota horrível e eu reclamei com eles, me deram uma nota de final de curso 14. Eu deveria ter pelo menos uns 16 porque eu fiquei com média final de curso lá no Brasil 8.5 e eles inventaram "ah porque o percentil dos alunos daqui". Eu falei "oh eu não quero saber dos alunos daqui, eu quero saber do meu, esqueça isso". Ponto, então foram 200 euros aí diretamente na escola para licenciaturas. Mestrado e doutorado você tem que ir na divisão acadêmica até o ano passado, ponto.

Esse ano, é tudo no site da DGES (Direção Geral do Ensino Superior) nacional, é como se fosse a nossa Carolina Bori, é a mesma coisa. Então, eu tive que fazer isso logo no começo porque, para concorrer as bolsas da FCT porque se você não tem idade a média final de curso de tanto de licenciatura, como de mestrado, eles ranqueiam, existe um *score* pra cada nota e você ranqueado. Eu esse ano, segundo ano consecutivo, não fui, fiquei ranqueado, não em bolsa porque, por causa que eles abaixaram a minha nota, botaram média final da minha licenciatura 14 e aí, obviamente, eu sou, eu tenho que falar isso, mas assim, eu acho que fazem de propósito. Os brasileiros...

PARTICIPANTE 3: Eu ia falar isso, conheço 3 brasileiros que não passaram.

PARTICIPANTE 4: tem que ficar registado isso, assim me colocaram 14 para que os portugueses e outras pessoas tinham médias final de licenciatura maior e consigam ser mais bem ranqueados pela FCT, ganhar bolsa. Então, (...) o resumo é esse.

PARTICIPANTE 3: É isso mesmo, eu conheço 3 brasileiros que concorreram também a essa bolsa da FCT e nenhum dos três entraram. Eles não dão justificativa, todos vão recorrer, mas sabem que não vai dar em muita coisa, e fazem doutorado também em Guimarães.

PARTICIPANTE 4: Exatamente.

PARTICIPANTE 5: Bem, no meu caso é rapidinho porque também no mesmo caso eu não procurei saber nenhum detalhe com relação a isso porque na área de T.I., até mesmo no Brasil, não é muito exigido com relação (...) tem muita informalidade digamos assim, nessa área. Então, aqui acredito e eu comecei a trabalhar aqui remoto, então acabou não precisando saber muito disso. Mas conheço alguns colegas que pelo que a gente conversou também não é muito exigido a equivalência do diploma, mas não sei.

Podem descrever quais as estratégias já tentaram ou pensam em tentar para conseguir uma integração profissional na área de qualificação?

PARTICIPANTE 1: Eu demorei mais de um ano para conseguir na área (...) porque foi muito difícil assim. Desde que eu cheguei até a minha AR ficou pronta no final do ano passado e desde o ano passado tou tentando, eu mandei sei lá, já perdi as contas, mais de 30 currículos e no Brasil eu também trabalhava com doces e acabou que uma conhecida me indicou pra uma pastelaria aqui brasileira enfim. Eu acabei topando e acabei ficando por lá por 2 meses e acabei, amanhã eu inicio né, como eu falei na área de recursos humanos, mas assim, foi a última entrevista que eu tinha feito antes de entrar na pastelaria porque foi muito desgastante assim, é muito, muito difícil assim, eles não dão oportunidade.

Assim, eu não sei se eles não dão oportunidade porque eu mandei muitos currículos e assim, inclusive tem amigas brasileiras de área de administrativo, contáveis também que tentou, não tá conseguindo. A gente manda currículo, eles não retornam com nenhuma resposta ou no meu caso, eu participei de algumas entrevistas e também não tive retorno. Até conversei com a menina do RH da empresa do meu marido pra entender como funcionava o processo aqui em Portugal, essa questão do recursos humanos e ela disse que eles dão preferência para quem são os locais e aí você precisa ter inglês fluente, você precisa ter espanhol, francês, uma outra língua e aqui eles já são muito mais à frente em questão de línguas do que nós. E graças a Deus surgiu essa oportunidade, é uma oportunidade temporária. Na verdade, eu acho que os contratos deles são sempre temporários e efetiva né, dando certo ou não enfim, na pastelaria também era assim. Mas assim, foi mais um ano para conseguir entrar na minha área mesmo de recursos humanos.

ENTR: E o que você fez foi sempre mandar currículo?

PARTICIPANTE 1: Foi mandar currículo, participei de entrevistas. Eu mandei currículo muito pelo LinkedIn e algumas plataformas que eles têm aqui que eles têm de empregos.

ENTR: E esse por acaso foi pelo LinkedIn?

PARTICIPANTE 1: Foi pelo LinkedIn e uma amiga minha trabalha na produção. Mas segundo ele, ele não recebeu pela minha amiga o meu currículo, ele recebeu pelo LinkedIn que era uma vaga que não tem nada a ver com o meu perfil que era de RH, mas não era o que eu atuava. E ela ficou insistindo "não, manda, manda, manda assim mesmo, (...)", "então tá bom", eu já tava daquele jeito que não queria, "ah, agora vou tirar esse ano sabático também, não quero mais saber de nada" e aí ele me ligou e falou "olha aquela vaga realmente você não tinha o perfil, mas a gente tem uma pessoa está saindo na área de recrutamento e seleção e a gente vai precisar, você não quer vir participar?", eu falei é vamos lá de novo, mais uma vez, tava bem desanimada e acabou que deu certo sim, mas foi pelo linkedIn mesmo.

PARTICIPANTE 2: No meu caso, assim, eu nunca fui da área acadêmica. Eu trabalhei durante 8 anos com televisão no Brasil, com o jornalismo televisivo na produção e edição e quando cheguei aqui para fazer o mestrado, eu não tinha a intenção nenhuma de voltar para mercado de jornalismo. Assim, eu não queria trabalhar em redação então eu não busquei isso. Então, como a gente veio preparado para passar pelo menos um ano sem trabalhar, a gente fez esse planejamento. Quando passaram uns seis meses que tinha iniciado mestrado aí foi quando eu comecei a pensar, seis, sete meses, eu comecei a pensar em tentar alguma coisa na área acadêmica de projetos.

Eu acho que eu participei de umas quatro ou cinco seleções de projetos. Alguns já foi cortado pelo currículo porque também eu tenho uma falha que eu não tenho nada acadêmico e isso conta muito para quem da área, artigo publicado, participação em congresso, eu não tenho nada disso. Eu não tinha nada disso. E aí, é, cheguei a fase final de uma área que era um projeto de sociologia, que não era comunicação, mas eu tinha gostado da proposta e me inscrevi assim mesmo.

E esse do nome da cidade Y surgiu muito por acaso e eles gostaram justamente por conta do meu currículo de jornalista profissional. Eles precisavam de alguém que entendesse um pouco dessa área de redação, de funcionamento que é um projeto de T.I., de na verdade, engenharia informática que é pra detecção de discurso de ódio em (...) comentário de notícias. E eles todos são de informática e queriam uma pessoa de comunicação. Então, recebi essa chance por conta do meu currículo profissional e aí foi ótimo porque a partir desse projeto surgiu a minha tese em mestrado, a minha dissertação. E aí continuei a parceria com eles e tenho uma parceria até hoje, a gente fez um artigo em conjunto. Então, assim, a partir dessa oportunidade eu comecei a construir agora a minha trajetória acadêmica que eu não tinha, mas foi isso assim, eu não sei como é (...) eu sei que alguns amigos do mestrado chegaram a tentar também na área de jornalismo e não conseguiram nem contato, nem receberam retorno. Tenho muitos colegas do mestrado que trabalham na área de pastelaria, em cafés. Eu sei assim, que ter conseguido esse projeto é um ponto bem fora da curva.

PARTICIPANTE 3: Uhum. É verdade

PARTICIPANTE 1: Muito.

PARTICIPANTE 3: Bom, eu já participei de muitas entrevistas, mas desde o ano passado. Eu procuro trabalho desde agosto do ano passado e toda minha função é senta na frente da cadeira de um dia, num momento do dia que é várias plataformas de procura emprego: Sapo, Netemprego, todas as empresas de RH, Randstad, Adecco (...). Todo dia tenho essa função de sentar na frente do

computador desde agosto do ano passado, estando na clínica ou não. Tenho minha página do *Instagram*, do *Facebook*, como psicóloga clínica (...) sempre faço isso, já participei de várias entrevistas. Hoje a minha dificuldade é o inglês tanto é que estou fazendo curso de inglês particular pra dar um *upgrade* porque o meu inglês é inglês de turista, no Brasil eu não tinha essa necessidade. (...) eu já participei de entrevista na Michael (...) Page, uma empresa muito boa no nome da cidade Y, era pra trabalhar numa multinacional francesa, "(...) você só não vai entrar porque o seu inglês não é tão bom, você vai admitir pessoas de várias nacionalidades, você tem que falar inglês tão bem quanto você realmente se dá na psicologia, eu não posso te contratar. Tem que ser inglês nativo, não é inglês de turista, tu consegue entender, mas na hora de passar ou vice-versa pode ter alguma dificuldade". E eles têm razão, é uma dificuldade que a gente tem e a gente tá aqui pra evoluir eu tenho que correr atrás pra poder crescer.

PARTICIPANTE 1: Eles estão muito mais à frente de nós, acho que porque desde criança eles são obrigados a ter isso.

PARTICIPANTE 2: No meu projeto todos os artigos que a gente produziu era em inglês, tipo, esqueça português.

PARTICIPANTE 3: Então, eu saí de total da minha zona de conforto pra estar aqui e o que eu cresci nesse um ano e meio parece que estou aqui há 20 anos e não a um ano e meio sabe. De tudo. Então, não tô aqui? não é pra crescer? Bora, né. Então hoje eu tô estudando inglês, estudando de verdade (...), na clínica pra ver se eu consigo oportunidade de trabalho que eu tinha no Brasil. Eu trabalhava muito na minha área no Brasil e eu só não consegui uma área boa porque ele "(...) se fosse qualquer outra área tu conseguia, mas na tua área de recursos humanos, de seleção e recrutamento, eu só consigo te admitir se falar muito bem inglês"

PARTICIPANTE 1: E chega a ser muito cansativo né. A gente fazer entrevistas e não ter retorno porque é muito diferente no Brasil, pelo menos né, vou falar eu como profissional, mas as minhas colegas que trabalhavam no RH, a gente tinha muita essa questão de que poxa tem que dar o retorno, a pessoa tá esperando, independente se você passou ou não, você não precisa falar o motivo né, especificar porque a pessoa não passou, mas pelo menos dar um retorno.

PARTICIPANTE 3: Não dão. Parece que você nem mandou.

PARTICIPANTE 1: É, teve uma empresa que eu participei em específico e eles falaram "olha daqui a 15 dias eu dou um retorno" e eu falei "mesmo se sim e que não", ele "sim, sim mesmo que sim e que não". Passou 15 dias e não recebi retorno aí eu mandei um e-mail perguntando. Não responderam. Aí passou mais uma semana, eu mandei de novo e até hoje. Sabe, não custa. Por mais que, sei lá, tenha falado qualquer absurdo, enfim, eu não sei o que que eles pensam, mas é digno dar um retorno e a gente fica nessa agonia. Foi o que eu falei eu já estava assim desistindo, falei desencana, eu não vou mais procurar na minha área, não vou. Tava feliz na pastelaria porque doce é uma coisa que eu faço desde o Brasil, uma coisa que eu tava gostando, mas surgiu essa oportunidade no RH e eu quero encarar como um desafio e ver como que vai ser porque pode ser que seja diferente do Brasil. Enfim, mas assim demorou, custou mais um ano aí nessa questão de retorno e é cansativo demais.

PARTICIPANTE 3: Eles não retornam, eles não lhe devolvem nada, eles não falam nada. Eu tava agora nessa fase (...) eu não mais mandar e-mail e nem ligar, eu ir lá, eu entregar pessoalmente, criar formas de outras estratégias, mas já não me ligam mesmo assim.

PARTICIPANTE 1: É eu fiz isso também.

PARTICIPANTE 3: Não, não mandam, não dizer nem que sim nem que não. Você não foi chamada para os próximos, pra entrevista porque já tenho um número grande de candidatos. Nada, parece que você nem mandou.

PARTICIPANTE 1: Mas eu acho que o pior é quando a gente é chamado para entrevista e não tem um retorno. Eu acho que isso é muito, muito ruim. Eu mandei, sei lá, mais de 30.

PARTICIPANTE 3: Eu também, é muito.

PARTICIPANTE 1: Eu cheguei a fazer uma planilha. Eu falei "não, eu vou planilhar para ver em qual que eu já mandei, quem me deu retorno, quem não deu".

PARTICIPANTE 3: Eu já entreguei o meu currículo pra uma psicóloga doutora né que é amiga de uma amiga minha. Ela olhou "(...) teu currículo é muito bom, muito bom, (...) tu tem experiência na área de muita coisa" mas ela disse "pode ser preconceito". Ela é portuguesa, ela disse assim (...) pode ser exatamente isso que a (...) falou, na hora que eles olham um currículo de uma brasileira e um currículo de uma portuguesa (...)

PARTICIPANTE 1: É claro ele vai dar oportunidade pra quem é daqui né.

PARTICIPANTE 3: E hoje tô na clínica onde o carro-chefe é uma dentista brasileira. A única portuguesa que a gente tem é a secretária e uma nutricionista, o resto são todos brasileiros que acaba que sem querer quem nos está dando oportunidade e sabe do nosso trabalho são brasileiros, não é. Eu sei que aqui o mercado é pequeno, por exemplo, o meu namorado diz, minha sogra diz "(...) às vezes o português cria o filho é pra migrar" porque sabe que aqui não tem oportunidade nem pro português, imagine, sabe.

Então muita gente tá vindo pra cá com um sonho de achar que vai conseguir trabalho na área, pode ser que a gente consiga, pode ser que não, não é. Como ela disse às vezes tenho amigos meus da área do mestrado que tão trabalhando em pastelaria e tudo que é outra realidade. Ele doutor montou empresa de transporte que é outra realidade. Às vezes, as pessoas tão vindo achando que talvez, consegue? se conseguir, maravilhoso, como a gente tá tentando, nós estamos aqui nesse processo.

PARTICIPANTE 1: Mas é um risco né vir assim.

PARTICIPANTE 3: E, às vezes, vem pra trabalhar na área e uma pessoa que às vezes não é da área (...) ganha muito mais, entendeu. Não investe tanto como a gente já investiu na nossa área pra trabalhar na área, entendeu. Que são as propinas que eu já paguei, que é tudo que a gente faz de documentação, que é agora que tu vai pagar os 600 euros e tudo mais pra poder regularizar a nossa vida pra poder trabalhar na área. Se não, tava trabalhando numa pastelaria que também é um trabalho muito digno, mas a gente tá aqui o tempo todo tentando apostar algo que a gente investiu.

PARTICIPANTE 1: No Brasil né, a vida toda.

PARTICIPANTE 3: Aqui também.

PARTICIPANTE 1: Exatamente, lá e aqui.

PARTICIPANTE 3: Mas vamos ver no que vai dar. Eu só acho que não é fácil, é muito tempo investindo pra tentar trabalhar na área ainda. Eu acho que é assim também em todo lugar. É um nascer velho em um outro país onde ninguém conhece a gente não é. Então, a gente tem que ta o tempo todo nesse processo (...).

PARTICIPANTE 1: Correndo atrás né.

PARTICIPANTE 4: Tem uma historinha interessante também comigo que eu vou contar para vocês, há 2 anos quando eu cheguei aqui. Eu fiz o meu mestrado na Espanha em Administração de Empresas Multinacionais na Autónoma em Madrid, ou seja, eu tenho espanhol e inglês fluente. Eu cheguei aqui, aliás, desde o Brasil que eu já comecei a espalhar meus currículos na Sonai e em outros grandes grupos como o Jerónimo Martins. Jerónimo Martins é o controlador do Pingo Doce, Recheio e etc, Sonae, Continente, Zippy, etc, vocês já devem ter ouvido falar. É, eu fui a cinco entrevistas na Sonai na sede que é na Maia.

Fui pra logística, recursos humanos, marketing, finanças e financeiro. Cinco grandes áreas. E na última entrevista eu pedi a colega de vocês, psicóloga, "Olhe, *off records*, você só não sabe a cor da minha cueca de hoje, você só não sabe isso da minha vida, você sabe tudo. O que que acontece que eu só venho perder tempo, saio de (...) venho pra Maia e eu não passo da sua entrevista." Ai ela falou pra mim (...) "*off records* porque aqui se tiver um gerente ou diretor que diga ó esse currículo do (...) é para ficar, você fica".

PARTICIPANTE 3: Hum, ela não, ela não define.

PARTICIPANTE 4: Não, ou seja, se um gerente ou diretor disser "A nome da pessoa é para ficar, o nome da pessoa é pra ficar, a gente fica", não interessa o que a psicóloga vai perguntar, nem interessa o seu currículo, ponto. É a famosa, não sei se você já, cunha não é, ou o QI, o nosso QI, o quem indica.

PARTICIPANTE 3: E é uma grande empresa, não é uma empresa pequena

PARTICIPANTE 4: Então, eu agradei, agradei "Olha muito obrigado, mas eu vou entrar agora no site da Sonae, das candidaturas espontâneas e vou apagar o meu currículo, vou apagar a minha conta e te agradeço bastante pelo seu tempo, mas isso daqui não dá para mim. Se eu, fiz um concurso público de 370 administradores pra um, pra uma vaga e passei, eu sou administrador Federal" falei isso pra ela. Eu tenho expertise, eu tenho ferramentas, eu tenho tudo, agora vocês querem cunhas, vocês querem os "Qis", realmente não dá pra (...) é empreendedor, nome da pessoa trabalhou na Odebrest, estagiou na Odebrest, (...) veste a camisa da empresa, nome da pessoa dá o sangue pela empresa, mas a Participanteir de agora nome da pessoa vai dar o sangue só para ele, vai gastar energia só para ele. Vou ser egoista, vou abrir as minhas coisas, vou fazer só pra mim. Pronto. E a partir dai, essa minha história (...)

PARTICIPANTE 3: Engraçado que a impressão que eu tenho que só é de Portugal porque é um país muito pequeno, é do tamanho de Pernambuco, ou menor. Então, realmente existe essa história de quem indica porque as pessoas se conhecem e querem empregar o filho do fulano que se formou. Isso não acontece em São Paulo no Brasil, numa grande cidade que é muito maior do que Lisboa, entendeu. Porque, porque as dimensões são outras, o critério é o currículo, é a construção profissional da pessoa (...) talvez isso ainda acontece em Lisboa, mas não acontece em São Paulo.

O que eu tô querendo dizer é que nós estamos num país muito pequeno e que realmente estar aqui e competir com eles, por eles serem nativos a gente tem essa, eu acho. O "quem indica" pesa demais (...). São os relacionamentos que a gente, eu já fui favorecida no Brasil, sabe. E que de alguma forma eu tô na clínica porque uma amiga me apresentou a dona da clínica e que conheceu meu trabalho no Brasil, né. E que de alguma forma, quando eu trabalhei numa clínica, como psicóloga clínica no Brasil, foi dessa forma por relacionamento e que a gente só se cria aqui com o tempo, de convivência aqui dentro, não é.

PARTICIPANTE 5: É, porque ai tem uma linha tênue do "quem indica" e do bom relacionamento e de confiança no seu trabalho.

PARTICIPANTE 3: Pronto, super verdade isso. Pois é isso, foi por aí.

PARTICIPANTE 5: Beleza, vai pro quem indica, pra entrevista, ah, eu conheço o diretor e tem a oportunidade da vaga, sabe você tem relacionamento bom e acaba sabendo de algumas vagas que, às vezes, nem tão expostas ainda no portal e etc. Mas pra pessoas que de repente conhecem seu trabalho e ah, vai fazer entrevista e vai ouvir pelo menos qual a sua experiência pra conseguir e assim também no Brasil é a mesma coisa. No meu caso, eu fiquei um tempo lá sozinho antes de vim e comecei a disparar muitos currículos pra cá, cheguei a fazer algumas entrevistas por skype, etc, mas tinha a problemática do NISS. "Ah, não tem o NISS", enfim, "ta aprovado por tudo, tem os requisitos da vaga, a gente gostou e tal, mas não tem regularização", tinha a morada já porque minha esposa já tava aqui, mas não tinha o NISS. Então, acabou que eu não consegui nada por lá diretamente e vim aqui e quando eu cheguei aqui eu já tinha conseguido na segunda semana esse trabalho remoto. Mas vejo que diferente de toda as outras áreas,T.I.eu acho que é a que mais procura aqui, que tem emprego.

PARTICIPANTE 1: No mundo inteiro.

PARTICIPANTE 5: Não muda muito. Então, aqui tem bastante oportunidade, eu recebi já oportunidade de me chamarem no LinkedIn, então acho que é uma área que ainda tá muito em falta aqui principalmente. Tem muitas empresas ainda com relação a São Paulo que é uma grande cidade onde já tem, enfim, a tecnologia já está

PARTICIPANTE 1: Muito à frente né.

PARTICIPANTE 5: Mais bem a frente, então eles procuram muito brasileiros até.

PARTICIPANTE 1: E a área de T.I. ela tem uma cabeça mais aberta assim, não é igual em outras áreas assim porque a área de T.I. acaba contratando pessoas do mundo inteiro.

PARTICIPANTE 5: Exato, já aceita mais, já tem mais a cultura da diversidade.

PARTICIPANTE 2: E, curiosamente assim, eu super entendo essa questão do relacionamento, eles contam muito aqui, mas, por exemplo, talvez eu só tenha conseguido a vaga no projeto porque a vaga era aberta para quem (...) era licenciatura e os licenciados em comunicação, eles não têm experiência

de mercado. Então, eu só entrei, eu acho, porque tinha (...) essa necessidade, eles queriam alguém licenciado com experiência de mercado. Aqui eles só vão ter experiência de mercado com o fim do mestrado porque eles fazem os cinco anos seguidos e o que acontece, muitos demoram para ir pro mercado, pra conseguir alguma coisa na área

PARTICIPANTE 1: Fica mais estudando.

PARTICIPANTE 2: É, inclusive os portugueses assim que eu conheço, eles têm muita dificuldade.

PARTICIPANTE 3: Ou mudam de área e vão trabalhar com outra coisa.

PARTICIPANTE 2: E a área de comunicação já tá bem complicada em todo canto do mundo. Então, assim, no meu caso eu acho que foi muita sorte por ter isso e eles exigirem isso, enfim.

Sobre os obstáculos enfrentados na procura por emprego na área de qualificação, foram apontadas algumas questões nas respostas do questionário como o preconceito, a burocracia, o processo de reconhecimento/equivalência, falsa imagem de existirem muitas vagas, etc. Podem descrever a experiência de vocês com relações aos obstáculos que enfrentaram/estão a enfrentar?

PARTICIPANTE 1: É, eu acho que é muita burocracia também (...) Eu acredito que seja muito burocrático, por exemplo, algumas empresas eu até fiz entrevistas em shopping, por exemplo, uma amiga minha passou em uma das lojas e não contrataram ela porque ela não tinha o número da Segurança Social. Só que como é que ela vai ter o número da segurança social que quem tem que dar é a empresa. E a empresa não quer dar.

PARTICIPANTE 3: A empresa não quer se responsabilizar por você.

PARTICIPANTE 1: E fizeram, nossa, um escarcel com ela. Ela falou "Olha eu já fui lá na Segurança Social, não, não é lá, vocês que têm" "Não, não é a gente, é você que tem que tentar lá" e ficaram nesse bate-volta e ela se estressou e falou "ah então tá eu não quero".

PARTICIPANTE 5: Falta de conhecimento da própria empresa.

PARTICIPANTE 1: Da própria empresa e ela falou "olha eu posso te dar o documento que eu vi na *internet*, eu fui lá também", "não, não porque a gente tem aqui a parte de" eu nem sei quem que cuida lá na parte financeira, parte de direito, enfim, é isso que não sei o que, enfim, ela perdeu uma oportunidade por conta disso. É, eu, graças a deus, consegui na pastelaria, eles são brasileiros, então acho que tem uma visão bem diferente. Então, eles até quando eu fazer entrevista com ela, eu perguntei eu falei "olha eu não tenho número da Segurança Social", ela "mas não tem problema é a gente que dá", "ah, então tá bom"

PARTICIPANTE 3: Com contrato de trabalho eles vão lá contigo rapidinho e tiram.

PARTICIPANTE 1: E ai ela falou "não fica tranquila é a gente que tira", eu falei "olha porque eu já fiz entrevista que eles perguntaram se eu não tivesse não iam me contratar embora mesmo se tivesse passado" e então, eu acho que tem um pouco também talvez não sei se é um preconceito, alguma coisa talvez eles colocam esses impecilhos pra, não sei, pra não contratar, enfim. E a questão, eu entrei nessa empresa parece uma empresa bem consolidada também, eles também iriam me dar o

número da seguranças social, só que como eu já tinha, eles né já registraram que eu tinha. Mas tem essa questão da equivalência, mas que eu acredito que faça parte mesmo porque você tá em outro país, você tem que fazer a equivalência do seu diploma pra você poder trabalhar, mas o que eu sinto é isso que é muita burocracia, não sei se talvez um pouco de preconceito, essa questão. Talvez até como a nome da pessoa falou, Portugal é pequeno então, eles vão dar oportunidade para quem são nativos, quem são daqui né. Como que você vai tirar de quem é daqui pra dar pra outro que tá vindo, exceto a área de T.I., que era de T.I. é uma área completamente fora da curva.

PARTICIPANTE 2: Eu fico brincando dizendo que eu não aguento ser imigrante duas vezes. Ou é aqui ou não mais porque a burocracia assim tira você do sério. Por muito pouco eu não perdi essa bolsa desse projeto e eu tenho certeza que eu só consegui ficar por conta do coordenador do projeto que foi muito insistente e ajudou bastante no processo. Mas eles pediram assim, pra eu ter um contrato com o Y eu tinha que ter o cartão cidadão, eu ainda não tinha feito a minha, é, o direito de igualdade. Então, eu disse "não, mas veja o que que é preciso, me diga tudo que é preciso que eu vou", tipo no dia que ele disse assim "você passou mas precisa disso, você tem?", eu disse "não, mas eu vou no nome da cidade y hoje" fui embora, fui no nome da cidade Y, tirei o documento, dei entrada no SEF, "oh, tô aqui com um papel que eu dei entrada no SEF no negócio direito", "tá a gente vai mandar pro RH", aí o RH disse "não, não serve, tem que ter não sei o que, tem que ter não sei o que"

PARTICIPANTE 1: É muita coisa né.

PARTICIPANTE 2: Então, do dia que eu recebi a notícia que eu passei, depois de todo processo que é muito cansativo e você recebe a notícia que você passou e que tem um entrave no RH, você tipo, vai perdendo a paciência. E aí, eu passei um mês sem trabalhar o projeto já em andamento por conta de burocracia. Até que o meu coordenador disse assim "vou sugerir prestação de serviços, não é a melhor coisa porque com contrato você teria outros direitos aqui e você não vai ter, mas recibos verdes a solução" aí eu disse "o que que eu preciso?", "vai isso, tirei isso". Eu disse pronto. Aí, outra coisa, eles só queriam me contratar, mandar um contrato, se o SEF autorizasse, mudasse meu cartão de autorização de estudante pra trabalho, só que eu só posso mudar se eu tiver um contrato.

PARTICIPANTE 1: Meu deus.

PARTICIPANTE 2: Ai eu disse assim "vocês precisam me dar um contrato pra eu dar entrada, chegar lá pedir e assim mudar", ai eles diziam "não, mas a gente só contrata quem é", porque assim, quem vem fazer doutorado tem outra nomenclatura, é tipo você é alguma coisa de alta.

PARTICIPANTE 4: Você é investigador.

PARTICIPANTE 2: É você é investigador tipo eles não tão tirando nada de português, você é um investigador.

PARTICIPANTE 4: Você é técnico qualificado, é diferente.

PARTICIPANTE 2: Você é qualificado, pronto. Mestrado não é nada, digamos assim. Então, assim, se eu fosse doutoranda eu teria esse direito ao contrato. Como eu não era e o SEF não me dá, obviamente, eu não faço doutorado. Aí ficou nesse impasse um mês, mas assim, só consegui, tenho certeza, por conta do coordenador do projeto que ficou muito, que ficou assim com o RH, precisa disso...

PARTICIPANTE 3: E com medo de perder.

PARTICIPANTE 2: Exatamente, aí ficou, precisa disso, precisa disso. E tipo, ele mandava eu ia no dia correndo feito uma louca. Mas assim, é muito desgastante.

PARTICIPANTE 1: É desgastante né. Eu acho que seria muito mais prático se eles perguntassem antes "olha você tem o NISS? Ah então desculpa, você não pode participar da entrevista", "Olha você tem inglês fluente? Ah não tem, então não dá". Não. Eles esperam você participar da entrevista pra coletar todas as informações.

PARTICIPANTE 3: E não lhe responde depois.

PARTICIPANTE 1: É.

PARTICIPANTE 2: No final eu achei bom porque eu abri portas, digamos assim, pra contratação de outro brasileiro pra essa equipe que também não tinha as condições que eu tinha. Então, como eles já conheciam o meu serviço, assim, como é que foi feita a minha contratação de recibos verdes, como eles permitiram isso, então um colega que é engenheiro informático foi contratado dessa forma pro mesmo projeto. Então assim, foi bom nesse sentido porque eu acabei abrindo portas, mas é muito cansativo.

PARTICIPANTE 1: É desgastante.

PARTICIPANTE 2: É muito estressante, muito desgastante, eles são muito burocráticos e a burocracia é um terror.

PARTICIPANTE 3: É, essa mesma burocracia. Então, o ano passado eu com essa carta de direito de igualdade dei entrada no SEF e com outros documentos hoje eu tenho o meu cartão cidadão. Tenho meu NISS, faço recibo verde pela clínica. Então, de documento eu estou mais do que assegurada, falta só o trabalho né, trabalho fixo. A clínica me dá um dinheiro, mas é muito instável, depende muito de mim, ta o tempo todo falando da clínica, divulgando, conhecendo todo o mundo pra "Ah, você precisa de psicóloga, tem a (...)". Então, às vezes, não é o amigo, é o amigo do amigo que vai me indicar

PARTICIPANTE 1: É, o boca a boca né.

PARTICIPANTE 3: É o boca a boca, demora, isso leva um certo tempo isso é normal. Empreendedor né, demora, demora, então eu voltei a ser empreendedora, coisa que eu era no Brasil que meus pais tinham loja de móveis eu também trabalhava lá. Então, você vai, por exemplo, o meu visto de residência vence agora em outubro, visto estudante, só que eu concluí o mestrado né. E aí, eu sou tão impressionada com relação a documentação de tá certa que eu vou agora dia 14 de agosto renovar o meu visto. Porque no SEF tá parado, você não consegue marcar, só pra quando aparecer vaga.

Eu digo, mas o SEF vai fechar? eu ligo para lá e entro no site e não tem vaga né pra renovar. "Não". Mas não tem vaga nem pra 2020, 2021, 2050 porque quando a gente fecha uma coisa a gente tem um tempo certo pra atender as pessoas. Ninguém sabe responder. Resultado, essa semana abriu vaga em Viana do Castelo eu vou dia 14 de agosto com minha documentação pra renovar com um visto de condições especiais pra pessoa que acabou de terminar um curso superior em Portugal e trabalha por recibo verde. Como eu tenho contrato com a clínica e já tenho recibo verde desde novembro do ano passado quando eu dava palestras aqui em curso de formação, eu tenho recibo verde desde novembro

do ano passado. Então, eu consigo juntar e dar entrada com esse novo visto. Então, de documentação...

PARTICIPANTE 1: E pra a gente que reclamava tanto dos serviços públicos do Brasil que é poupa-tempo e não sei como é que é que era demorado, aqui então.

PARTICIPANTE 3: Então, se alguém (...) "eu só não te contrato porque tu tá faltando algum documento", "não tô". Porque depois do dia 14 de agosto, próxima semana, eu já tenho tudo organizado de novo.

PARTICIPANTE 2: É por isso que eu digo imigrante de novo não porque agora que as coisas se acalmaram.

PARTICIPANTE 1: É, estabilizou.

PARTICIPANTE 3: E é desse jeito, feito doido, sexta feira eu vou no consulado autenticar uma certidão de registo criminais que a gente emite pela polícia federal pra poder levar dia 14 pra Viana do Castelo com essa nova documentação e paga 66 euros. Então, é tudo dinheiro, tudo dinheiro, tudo dinheiro, tudo dinheiro. E é uma intenção de entrar, de fazer parte né. E é isso, é a vida de quem chega, de quem se instala.

PARTICIPANTE 4: É, é assim, eu não sei se vocês sabem, o SEF é um órgão que não faz concurso público. Quem vai pro SEF, só vai pro SEF por mobilidade, ou seja, se qualquer um de nós fizermos um concurso público, por exemplo, pra a própria universidade pra ser técnico superior na universidade, você pode sim, se abrir vagas de mobilidade, vocês podem concorrer para o SEF, o SEF que é o Serviço de Estrangeiros e Fronteiras, eles não abrem concurso público. Os inspetores do SEF são policiais da polícia judiciária que também só vão pro SEF por mobilidade. Infelizmente, Portugal não se preparou, não se adequou durante todos esses anos pra que, para o próprio SEF ter autonomia de colocar um edital na rua de concurso público, ou seja, para que eles tenham recursos humanos.

PARTICIPANTE 1: Pra atender a demanda né?

PARTICIPANTE 4: Para que possam trabalhar né. Então, isso daí é uma coisa para os deputados lá na Assembleia da República pra eles começarem a refletir porque hoje (...) tem mais de 35000 brasileiros não é, só (...). Eu tou falando só de (...).

PARTICIPANTE 1: 35000?

PARTICIPANTE 4: Brasileiros, só (...). Então, é assim, uma colega, uma colega minha do doutorado, inclusive, ela era, ela era técnica em Guimarães, ela pediu mobilidade pro SEF. Ela era técnica em Guimarães e pediu mobilidade pro SEF pra ajudar, imagine. Os inspetores (...) "venha, a gente quer você aqui, a gente precisa de gente pra trabalhar" e tipo ela, a história dela tá aqui há 15 anos, casou com um português e tal, já está aqui há muitos anos né. E ela hoje, poxa, por solidariedade a nós, quem tá chegando agora, ela pediu mobilidade (...) "eu vou ajudar o pessoal de (...) porque não tem condições", se não, ou seja, é mais um, tipo, porque as pessoas tão nos seus concursos, tão nos seus cargozinhos, tão lá acomodados, já criaram raízes, já estão né, e ela fez esse movimento no começo desse ano. E aqui é até uma "mãe", por exemplo, na Alemanha, uma colega nossa já terminou o doutorado dela na Suíça e tá agora na Alemanha. A mãe dela (...) viúva, sai do Rio de Janeiro e só

pode passar 3 meses na Alemanha e depois tem que voltar. Não tem reagrupamento familiar, não tem nada disso. Por isso que assim Portugal, Espanha, ainda são "mães" que tem a questão do reagrupamento familiar e tal, ou seja, a mãe dela, aposentou, viúva, filha única a menina que tá na Alemanha, casou com alemão, tem os filhos alemães que nasceram lá, não pode. Assim, ora passa 3 meses na Alemanha, volta pro Rio de Janeiro passa 3 meses no Rio de Janeiro e fica nessa brincadeira. Porque a polícia lá, se tem registro dela, entrou, bateu os 3 meses e não saiu, a polícia vai pegar onde ela tiver e aí é o pior né, vai deportar. É só pra vocês terem uma noção mesmo que dos males o menor.

PARTICIPANTE 1: É isso é verdade mesmo.

PARTICIPANTE 4: Se a gente subir na Europa o negócio complica mais ainda.

PARTICIPANTE 3: Por isso que (...) burocracia, vamo lá, é pra ir, não tem o que fazer mesmo, não tem outra forma, vamo lá.

PARTICIPANTE 1: Não tem outra alternativa, tem que ir atrás, é.

PARTICIPANTE 5: Mas aqui o que eu acho que mais, pelo o que eu vejo pelo menos o que mais frustra a gente, lógico que é toda a burocracia, mas que como existia algumas burocracias também no Brasil, mas, às vezes, não sei, se um pouco do preconceito ou a falta de conhecimento mesmo das pessoas em explicar pra gente esses tipos de burocracia. A gente chegar na empresa, "ó não tem NISS (...)" a gente saber mais das burocracias deles, então isso que frustra. Ou ir pra algum lugar, alguém explicar de uma certa forma, "funciona assim, assim e assado" e aí a gente vai lá pro SEF ou lá pro outro órgão, "não, não é assim, é de outro jeito", e ai a gente fica perdido nessas explicações.

PARTICIPANTE 3: Mas eu acho que todo imigrante passa por isso. Todo. A gente saiu pra nesse desbravamento né, a gente tá aqui, a gente tem o nosso CPF, RG lá, aqui a gente está construindo o nosso NISS, NIF, aqui.

PARTICIPANTE 1: Aqui né, é o que você falou, nascer velho, nascer de novo.

PARTICIPANTE 5: Eu ia complementar o que ele falou, do tipo, é a falta de preparo aqui também das pessoas pra essas burocracias.

PARTICIPANTE 1: Sim, eles não estavam esperando tanta gente para cá.

PARTICIPANTE 4: Mas eu acho que isso é um problema da Assembleia da República, ou seja, dos deputados (...)

PARTICIPANTE 3: Também acho.

PARTICIPANTE 1: É.

PARTICIPANTE 5: dos deputados, dos representantes, chegar e "oh gente temos esse *boom*, plano de contingência, ponto". Gente, é plano de contingência, o que que a gente pode fazer para minimizar esses problemas. Foi um *boom*, ninguém esperava, não esperava, ok, plano de contingência ponto, acabou. É preciso ter um plano B gente, como é que ninguém na sua vida, todo mundo que está aqui

teve um plano B, poxa, se não for assim, qual é o meu plano B. Agora, se não tem um plano B eu aconselho façam as malas e voltem porque sem um plano B e um Estado, como é que não tem um plano B?

PARTICIPANTE 3: Verdade.

Possuem sugestões de como minimizar os obstáculos? Especialmente preconceito, falta de valorização da experiência prévia no país de origem e processo de reconhecimento/equivalência?

PARTICIPANTE 3: Eu acho que o reconhecimento, o plano de contingência já existiu que é a história de agora tudo ser feito pelo site. Enquanto uns em Lisboa pagavam um valor, nome da cidade Y pagava um valor, Universidade do X pagava um valor, toda gente tava correndo pra cá porque era o mais barato. E agora regularizou, colocaram que vai ser o mesmo valor de Lisboa, 600 e pouco. Ficou isso, acordou. Isso foi um plano de contingência, de alguma forma regularizou, né. O SEF pra mim não tem sentido ser só um posto de atendimento no SEF e duas pessoas pra atender, não tem sentido, isso é surreal.

PARTICIPANTE 1: É surreal.

PARTICIPANTE 3: Tinha que ter pelo menos três pontos com cinco pessoas em cada ponto, sabe. Pra ter sentido pra eles o atendimento, eles tão ganhando muito dinheiro.

PARTICIPANTE 1: E eu acho que eles não tão tendo muita noção.

PARTICIPANTE 3: O SEF ta ganhando muito dinheiro porque quando eu cheguei em 2017, eu pagava eu acho que era 30 euros ou 40 euros e a gente ia lá pegar sua carteira. Agora eles entregam em casa e agora ficou mais caro, agora eu paguei ano passado 56, agora é 66. E a quantidade de gente chegando sabe. Essa fiscalização de renovação de um ano eu acho bacana porque é uma forma deles acompanharem a gente (...) eu vou ser sempre a imigrante se eu ficar aqui. Eu acho bacana eles acompanharem de alguma forma né que eu acho que eu não sou uma cidadã portuguesa e eu sou imigrante, então esse controle é normal. Eu só acho que isso vai acontecer, essa história de não ter agendamento é pra uma organização, é pra um plano de contingência que eles estão fazendo aí em porta fechada pra saber o que que a gente tem que fazer com essa quantidade de gente. Por isso que eles ainda não divulgaram ainda as vagas para o próximo ano, vai chegar alguma notícia aí de melhoria, de aumento porque não tem sentido. Eu acho que eles já estão criando esse plano de contingência para o SEF.

PARTICIPANTE 1: É, e eu acho que precisa muito né porque, por exemplo, tem gente que, às vezes, não consegue emprego porque também não tem a residência, tem gente que não vai contratar se você não tem residência. Se você não tem a residência, você não tem o NISS.

PARTICIPANTE 3: E não tem residência sendo que está aqui a mais de sete meses.

PARTICIPANTE 1: É, eu tenho um colega que ta aqui há sete meses, ele ta trabalhando porque graças a deus conseguiram contratar ele, mas assim, quantas pessoas tem esse mesmo caso e não conseguem emprego né.

Em termos de políticas ou de programas existentes em Portugal, tem conhecimento de algum apoio no domínio da integração profissional dos migrantes? Já fizeram uso de algum?

Conhecem os gabinetes de inserção profissional (GIPs)? Acreditam que estes estão capacitados a darem respostas às questões de inserção profissional para o perfil dos migrantes com qualificação?

PARTICIPANTE 3: Do GIP aqui? Eu já fiz tudo isso, já fui, já entreguei currículo, já fiz meu cadastro.

PARTICIPANTE 1: Eu já ouvi da IEFP.

PARTICIPANTE 3: Já fui também, já tô cadastrada. Eu acho que essas vagas sempre existiram, não deram certo até agora, tanto é que Portugal (...) pode ter melhorado o nível de desemprego agora, Portugal passou por uma crise muito séria (...) é como fosse os órgãos públicos no Brasil, o órgão existe, mas não funciona, como vários órgãos no Brasil. É a impressão que eu tenho, sabe. Aqui é muito parecido com o Brasil, parece que eu tô no Brasil, eu olho só vejo brasileiro. Ao tempo que a burocracia é a mesma ou pior, pior pra gente que somos estrangeiros, mas quando a gente é no Brasil, a gente não percebe o tanto que é ruim. Mas existe a GIP a muito tempo, eu fui na GIP na freguesia do (...) e me mudaram pra universidade porque eu tenho ensino superior. Fiz todo cadastro lá e não muda muita coisa. E assim, são pessoas que tão lá de vez em quando, não são engajadas com o processo, sabe. Tão lá por caíram ou foi algum apadrinhamento ou faz quando aparece alguma vaga. A impressão que eu tenho é essa, posso ta errada né, mas o órgão existe, mas não é ativo como eu acho que deveria ser, como muita coisa no Brasil.

PARTICIPANTE 2: Eu desconheço, nunca procurei.

ENTR: Não conhece nenhum programa?

PARTICIPANTE 2: Não.

PARTICIPANTE 5: Eu também não.

PARTICIPANTE 4: Outra historinha do IEFP (risos) (...). Eu cheguei em 2017, me inscrevi no IEFP, Instituto de Emprego e Formação, pronto.

PARTICIPANTE 3: Eu também sou inscrita lá.

PARTICIPANTE 4: Estou a exatamente hoje há dois e pouquinho, lá, desempregado. Estou inscrito como desempregado.

PARTICIPANTE 3: Também.

PARTICIPANTE 4: E o que que acontece, o IEFP é um órgão do estado, o próprio estado não tem essa capacidade de, ou seja, IEFP e segurança social né, "deixa eu ver quem é nome da pessoa, poxa nome da pessoa pode entrar num projeto da universidade, nome da pessoa pode estar na nome de instituição, por exemplo (...)". Mas, na verdade, o IEFP hoje na minha opinião e aí vale o que vale, é um grande caixote de currículos, ponto.

PARTICIPANTE 3: Pra mim o IEFP, porque assim, Portugal diz que saiu da crise do desemprego, coloca isso dizendo que melhorou. Só que eles inventaram o IEFP e quem tá desempregado hoje assiste aula. Eles dão formação, eles dão curso chamado bolsa-desemprego que pagam um subsídio,

então essas pessoas que tão assistindo aula saiu do número de desempregado, mas continuam desempregado e o governo tá pagando esse povo pra assistir aula. Então, o IEFP pra mim ele se tornou uma bolsa dos desempregados, entendeu.

PARTICIPANTE 4: Eu não tive acesso a nenhum tipo de curso nem subsídio porque eu tô num nível, segundo eles, nível 7, que é o último que é o doutoramento/doutorado. Então, eles falaram "(...) a gente tem curso de cabeleleiro, a gente tem curso de mecânico, mas não serve pra você, você já está num top, já está na Universidade X fazendo doutoramento, a gente não tem nem o que te oferecer. Você quer um curso de *excel*, você quer um curso de *word*? Não né, porque você já domina todas as ferramentas". Poxa, a gente já tá trabalhando aqui com Nvivo, não vou voltar pra *word* nem *excel*, tipo assim né, então, e realmente foi uma surpresa pra mim, foi decepcionante. É eu hoje, até já tinha falado com a nome da pessoa, vou ter que inclusive sair um pouquinho mais cedo porque eu tô indo né, formalizar a abertura da minha empresa, vou deixar de ser desempregado, vou abrir empresa (...) e vou ser o gerente dessa empresa e vou sair do desemprego. Ou seja, vou receber um salário da minha empresa para ser menos um número, ser menos um currículo lá despejado no instituto de emprego, ponto.

PARTICIPANTE 3: E esses órgãos tem demais no Brasil (...) exatamente como esse só que em número muito maior, aqui eu acho que podia funcionar melhor. A diferença aqui do Brasil só que é menor, podia ser melhor em termo de fiscalização, de mais ação, sabe, mas é a mesma coisa. Só que é um país menor do que Pernambuco, isso na minha concepção, sabe. Mas tem várias outras qualidades por isso que a gente tá aqui lutando todos os dias, né.

PARTICIPANTE 1: Não é à toa.

Vocês pesquisaram ainda no Brasil sobre o mercado de trabalho português e sobre a sua área de atuação? Procuraram algum tipo de apoio antes da partida? Fizeram algum tipo de contacto com alguém ou potencial local de trabalho?

PARTICIPANTE 1: Eu acho que essa questão foi mais é por conta do meu marido mesmo. Eu acabei até ajudando ele, nessa questão de pesquisar a área de tecnologia aqui. Eu pesquisei algumas coisas na minha área de recursos humanos, mas foi mais voltado na área dele, como ele já tinha conseguido a oportunidade e a gente queria ter uma experiência fora do Brasil e acabou dando certo Portugal, então a gente acabou mesmo investindo toda energia nesse início na área dele mesmo de T.I. e pouco na minha assim.

PARTICIPANTE 2: Eu não pesquisei nada. Vim só porque eu queria estudar, fazer o mestrado e ter essa experiência fora do país, então nosso foco foi mesmo dedicação exclusiva ao mestrado, mas obviamente a gente não aguentou ficar só estudando apesar do primeiro ano ter sido bem intenso, o que eu não esperava. Mas, em relação a trabalho, essas coisas, não, não pesquisei nada, só a área acadêmica mesmo.

PARTICIPANTE 3: Eu também não pesquisei nada porque a princípio eu ia voltar. Só vou fazer o mestrado, volto. Mas, aí as coisas foram acontecendo né, o primeiro ano realmente é muito intenso porque eu fiz um mestrado integrado. Eu com 33 anos cai numa turma com meninos de 20, 18, que a professora na sala de aula "vocês já tiraram a sua carta de condução meninos?" e eu com minha carta desde 2004. Uma realidade completamente diferente da minha, completamente diferente, né, assim, a gente cai num outro universo né, mas eu vim realmente só pra estudar. Depois do primeiro ano que eu digo assim, agora vou arrumar minha documentação e tudo pra começar a trabalhar. Então em julho

foi quando eu comecei a ver história de recibo verde, abrir atividade, ter o número do NISS, o reconhecimento de grau, número da ordem, tudo, tudo pra deixar tudo organizado. Foi quando muita coisa pessoal aconteceu também e aí o namoro né. As coisas foram acontecendo, eu fui ficando, fui querendo me ajustar por aqui né, mas realmente, pesquisa sobre trabalho aconteceu mais de julho pra cá, de julho do ano passado pra cá, até então no Brasil a pesquisa era sobre a Universidade do X, a renda, como faz pra se manter aqui, como é que funciona, tudo mais voltado pra esse início acadêmico mesmo, nada muito voltado pra trabalho. Até porque no primeiro ano era também aula todos os dias, aula manhã e tarde, então eu não tinha realmente condição nenhuma de trabalhar.

PARTICIPANTE 4: É eu fui, desde o Brasil eu já fui disparando os meus currículos pros grandes grupos né, Sonae, Jerónimo Martins (...) já pra quando chegar aqui já começar as entrevistas, já tudo, mas o meu esforço desde lá, nas candidaturas espontâneas, tudo isso só foi mais pra encher a base de dados deles e ponto e mais nada.

PARTICIPANTE 5: Eu do Brasil é, confesso, pesquisei muito pouco com relação a área porque é um pouco fora da realidade das outras áreas, tem bastante oportunidade. Então consegui algumas entrevistas desde lá, então a gente pesquisou mais com relação a vinda e preparação de como viver, arrendar e tudo mais, em que cidade é melhor né, Lisboa, nome da cidade Y, as grandes ou pra (...).

PARTICIPANTE 2: Gastei mais tempo preparando meu cachorro do que tudo, né. Pense num processo.

(risos)

PARTICIPANTE 5: Esse processo aí foi bem mais demorado. Então, foi mais ou menos isso.

Como se sentem ao não conseguirem uma integração que estabeleça um *match* entre a sua qualificação e o seu trabalho? Tem ideia para ultrapassar essa dificuldade? Conhece casos de sucesso desse ponto de vista? Sabe como conseguiram ter esse sucesso? Continuariam em Portugal se tivessem sempre que trabalhar no mercado secundário?

PARTICIPANTE 1: Eu acho que é um pouco frustrante porque como a nome da pessoa a gente dedicou tanto tempo tanto no Brasil, ela como aqui, estudando na área, e não conseguiu uma oportunidade acaba que frustrando. É, eu não sei se talvez ficaria se eu não conseguisse uma oportunidade, até porque a área do meu marido é muito aquecida no mundo inteiro, talvez a gente tentaria um outro país que tenha mais oportunidade, não sei. Eu tava atuando não na minha área de formação, mas era numa área que eu já tinha desde 2016 que é na área de bolos e doces, então era uma área que eu tava gostando, mas que a princípio seria o RH. Então, eu já tava um pouco já ocupando a minha cabeça, já tinha uma atividade ali durante a semana. Então, realmente assim não sei qual seria a estratégia, assim, eu acho que porque é muito difícil assim pra quem trabalhou a vida inteira ficar em casa sem trabalhar, não ver pessoas, assim é uma situação bem frustrante. Então, talvez ou voltaria para o Brasil porque lá a gente sabe que tem oportunidades, pelo menos eu tenho conhecimento né das empresas que eu trabalhei, não sei, talvez sim.

PARTICIPANTE 2: Bom, eu vim com ideia de que aqui se fosse necessário eu trabalharia com qualquer coisa. Eu fiz um intercâmbio em 2008 no Canadá e lá foi assim que eu fiz, mas eu tinha 21 anos e quando eu cheguei aqui percebi que a idade pesa, aos 31 eu já não aceito mais trabalhar com qualquer coisa.

PARTICIPANTE 1: É diferente né. A gente pensar que a gente trabalha com qualquer coisa.

PARTICIPANTE 3: Pesa demais. Eu tinha que ter saído mais cedo de casa.

PARTICIPANTE 2: Pois é, e assim, eu já tenho (...) depois de 9 anos de mercado de trabalho, eu sou alguém e tenho alguma bagagem. Assim, eu acho que pra ficar aqui talvez eu trabalhasse com alguma coisa que não fosse na minha área, se fosse pra ser meu negócio. Eu penso isso. Pra trabalhar em uma coisa completamente diferente que não fosse o meu negócio eu acho mais complicado. Mas não sei, a vida muda tanto, a cabeça muda tanto. É a minha percepção hoje.

PARTICIPANTE 1: É assim, é uma coisa que até uma amiga minha a gente conversava bastante disso aqui. É muito fácil a gente falar " Ai eu trabalho de qualquer coisa, se precisar trabalhar na restauração, de segunda a segunda, não tem problema", ai quando você começa a ver a água batendo ali e você tem que mesmo, é o que ela falou, poxa a gente trabalhou e estudou tanto no Brasil, tem uma trajetória ali, putz, então vamos lá, tem que trabalhar de qualquer coisa, então vamos, porque é a necessidade, mas assim, é um pouco frustrante querendo ou não, é difícil.

PARTICIPANTE 3: É muito relativo, muito e a cabeça muda muito. Porque realmente cada um tem as suas prioridades né.

PARTICIPANTE 1: E quando você é mais novo você tá mais aberto como ela falou.

PARTICIPANTE 3: Você tá mais aberto porque você não tem experiência, então tudo é mais fácil, você pegar uma experiência de qualquer coisa (...) você não tem experiência quando você se forma e vai morar no Canadá ou vai morar em qualquer outro lugar e vai construir uma vida trabalhando em outra área, até depois de um tempo você consegue na sua área ou não, mas você nunca teve nem experiência na sua área então ta tudo bem.

PARTICIPANTE 2: Exatamente.

PARTICIPANTE 3: Quando a gente tá trabalhando 10 anos na nossa área e vem pra trabalhar na loja do shopping, é um trabalho digno, mas pra gente foge completamente da nossa realidade. Por isso que ainda eu não fui pra esse lado. "Mas nome da pessoa tu iria?" Talvez, talvez se um dia eu casasse com um português, eu fosse pra outro, como realmente pode acontecer sabe. Tudo isso pesa, tudo isso muda. Eu vou pro Brasil por conta do meu trabalho e vou ficar lá sozinha morando na casa dos meus pais, não sei. Talvez eu vou dar aula como mestre ganhando 6 mil, 12 mil, é tudo tão relativo, tudo tão, né. Ainda não dá pra medir, ainda não tô nesse nível de dizer assim "cansei, vou", não, porque eu acho que ainda pode dar muito certo, né.

PARTICIPANTE 1: Sim, eu concordo.

PARTICIPANTE 3: Eu acho que as coisas podem ainda acontecer porque eu acho que a gente ta nascendo noutra país.

PARTICIPANTE 1: Exatamente. Tem que ter paciência. Só eu sei, nossa senhora.

PARTICIPANTE 3: Tem que ter paciência (...). É.

PARTICIPANTE 4: É, eu dei a oportunidade de dois anos de ficar por conta dele.

PARTICIPANTE 3: Só investindo, só tirando.

PARTICIPANTE 4: Ou seja, durante dois anos eu e continuo pagando né, as propinas são 340 euros por mês do doutorado e olha que aqui na Uminho é dos doutorados mais baratos.

PARTICIPANTE 1: É eu já ouvi dizer isso.

PARTICIPANTE 3: Tu já viu algum brasileiro com bolsa?

PARTICIPANTE 4: Não, não tem.

PARTICIPANTE 2: Eu conheço. Mas assim, não é fácil

PARTICIPANTE 1: Eu conheço uma.

PARTICIPANTE 4: Aqui, ou seja, dos meus colegas, saiu agora no dia primeiro esse concurso da FCT para doutores, eu e todos os brasileiros aqui em educação, ninguém passou. Ponto. Existem as áreas né, educação, direito e (...), eu faço doutorado aqui em educação, eu e os outros brasileiros, ninguém foi contemplado com bolsa né e só os portugueses. Eu fui ranqueando do primeiro colocado até o vigésimo terceiro eu acho, foram 23 bolsas (...) só pra educação e não teve nenhum brasileiro. Eu e todos os brasileiros eramos, somos mais ou menos 40. Zero. Ficamos ranqueados lá embaixo. Por causa desses motivos, eu, particularmente, tive uma média na 14 em licenciatura então é muito difícil, então por aí vai. E é isso, eu realmente hoje eu trabalho, sei lá, 140 horas por semana, no Brasil se eu trabalhava 30 era muito, muito mesmo porque era tudo por sistema, eu comandava 5 sistemas no computador.

É, tanto que pra eu sair eu tive que pegar, fui na engenharia e peguei um menino do último ano de engenharia da politécnica, um elétrico, um mecânico, civil, produção e materiais. Peguei um menino pra trabalhar com cada sistema que eu trabalho porque um pessoa só em dois meses não dar conta de pegar cinco sistemas pra trabalhar ao mesmo tempo, ia ser uma loucura. São milhões. Nós temos um orçamento de 90 e pouco milhões por ano, é uma loucura. Então, foi mais rápido, foi mais fácil e reter esses meninos, eu fiz uma proposta a reitoria, olhe agora é o seguinte a gente vai reter a molecada aqui, ao invés deles irem pras empresas a minha sugestão é uma bolsa de 1500 reais por mês. Os meninos do quinto ano de engenharia, de vez eles irem para as empresas (...) uma bolsa de 1500 reais por mês tá razoável pro último ano deles e vou pegar cada um deles.

PARTICIPANTE 2: Poxa, se fosse pra comunicação tava todo mundo em festa, 1500 reais.

PARTICIPANTE 4: Pronto, mas assim, a engenharia é diferente.

PARTICIPANTE 2: Eu sei, eu sei, eu tô brincando.

PARTICIPANTE 4: A gente, o serviço público a gente não tem dinheiro pra tudo, então a gente tem que tentar, e eram 5 né. (...) E aí os meninos se candidataram, claro, não foi aquela avalanche, os engenheiros ganham bastante bem né, 1500 reais é uma média quase que limite de uma aceitação

(...). Mas os meninos vieram e foi muito bom e tão lá. Eu tô tranquilo, tô com minha licença sem remuneração, tô livre, não tô onerando lá, também não tô onerando o estado aqui. Tô super tranquilo com a minha consciência muito tranquila. Deixei os melhores lá e agora já deixei os meus colegas, já estão na segunda leva, já é o meu segundo ano de doutorado. Os meninos formaram, já não são mais estagiários cada um seguiu a sua vida e já veio a segunda leva.

PARTICIPANTE 3: Que assumiu o papel e continuou.

PARTICIPANTE 4: E assim, se não tivermos essa liberdade né de poder criar, de poder empreender, mesmo dentro do serviço público, nossa, isso é uma mão na roda porque nunca ninguém fez isso, nunca ninguém pensou nisso, então hoje eu acho que é por aí.

PARTICIPANTE 5: Eu acho que eu tive o privilégio da área e a sorte de não entrar, precisar entrar em algum caminho secundário ou algum plano B, mas vim com a ideia também porque eu sai de férias da minha empresa porque eu não tinha conseguido nada. Então, vim com a ideia de trabalhar em qualquer outra coisa também, mas o que eu vi de outros colegas aqui é acho que em trabalho de restauração, pastelaria, etc, que também tem muitos preconceitos e um pouco da acho que da exploração, vi relatos de alguém trabalhando sem receber horas a mais etc, então isso desmotiva muito também. Com relação a ter a sua carreira, experiência e depois pular pra outra alternativa pesa bastante e aí acho que vem um peso de você querer empreender até porque é um trabalho seu e então você consegue pegar a sua bagagem e ir pra um lugar que você conheça. Mas é mais isso, eu penso que se eu sair da minha área acho que é mais pra eu empreender do que eu trabalhar em alguma, pra outra pessoa.

PARTICIPANTE 2: Desculpa, só pra finalizar assim, eu cheguei a fazer processo seletivo pra uma cafeteria aqui e cheguei a trabalhar lá um dia que foi depois eu recebi, logo depois eu recebi a notícia do projeto do nome da cidade Y. Mas assim, uma coisa que eu fiquei muito chateada é que no processo de seleção "ah tem dúvidas?" eu perguntei tudo que eu queria saber, como era o processo de folga, horários (...), " não cada um tem um horário, as folgas são duas rotativas", ok. Quando eu cheguei no primeiro dia de trabalho lá aí eu já começo ver as coisas, aí começo a conversar com as pessoas, aí começo a conversar com um menino que era funcionário lá "ah, você tá aqui a quanto tempo?", "dois meses e meio", "e teu contrato?", "ainda não saiu". Aí você já começa a ficar, tipo, dois meses e meio a pessoa tá trabalhando, com pé atrás, sem NISS, sem nada assim.

PARTICIPANTE 1: Não vai receber.

PARTICIPANTE 2: Tudo, aí já começo a ficar super chateada, não gosto desse tipo de coisa. Aí chego numa sala onde era o depósito tinha lá uma escala colorida com os, cada semana mudava o horário. Aí eu disse "vem cá, como é isso aqui?", "ah não, cada semana você tem um horário".

PARTICIPANTE 3: Mas é isso mesmo.

PARTICIPANTE 2: E tinha um dia que você tinha que ir de manhã passava 4 horas fora e voltava de noite, aí eu digo porque as pessoas não são honestas sabe. Fiquei super chateada, assim. Cheguei em casa. Porque assim, quando você tem 20 anos, você engole um monte de sapo, eu não engulo mais, entendeu. O mínimo que você quer é o respeito pela pessoa e eu acho que muitos lugares aqui eles se aproveitam da condição de imigrante achando que você. Aí se depara com uma pessoa que é formada em jornalismo, jornalista há 8 anos, (...) eu não quero dizer que é porque eu tenho uma formação

acadêmica não, mas você tem mais segurança dos seus direitos, do que é correto do que não é.

PARTICIPANTE 5: E o que mais estressa não é o trabalho né, não é o subemprego, é a desonestidade.

PARTICIPANTE 2: Eu tava disposta, eu tava disposta a aprender a tirar café que eu nunca tirei na vida, eu tava disposta a limpar o banheiro quando fosse preciso. Isso, minha mão não vai cair por isso. Agora, chega com desonestidade, com falta de informação aí isso não, aí eu bato de frente. Então, tipo, eu passei um dia lá e disse "não vou ficar aqui porque isso não foi dito (...)". Não é porque, aí depois chega com história "ah brasileiro fica aqui uma semana e vai embora", mas por quê? alguém conversou por quê?

PARTICIPANTE 3: Mas porque o português se submete a isso, muito, porque não tem trabalho.

PARTICIPANTE 2: Aí assim, isso me chateou de uma forma. Aí eu tive a sorte de receber a notícia que eu ia pro projeto, mas assim, eu já tava conversando com meu marido que eu não sei se vou conseguir trabalhar com esse tipo de gente sabe, que te fala uma coisa e tu chega lá é outra completamente diferente.

PARTICIPANTE 5: Você falou que português se submete. Tem um exemplo de um café que também trabalhou em um café e teve essa desonestidade e tudo mais, eu não sei se é em todo caso, mas nesse exemplo, ele falou que tinha português trabalhando no café também e falou "ah mas fulano, você vai sair e tal, mas é assim mesmo".

PARTICIPANTE 3: É assim mesmo.

PARTICIPANTE 5: E vão levando e ninguém procura, os próprios portugueses que tavam trabalhando nesse café ninguém procura os seus direitos né e a gente chega aqui chega aqui com um mínimo de respeito né, mas.

PARTICIPANTE 3: Porque a lei trabalhista no Brasil funciona.

PARTICIPANTE 1: É.

PARTICIPANTE 3: Aqui não funciona, isso é um fato. E muitos, se for pergunta né, as pessoas que trabalham no shopping, que é um trabalho honesto, só que é dessa forma, é honesto pra gente que tá lá trabalhando, mas é assim você só sabe o seu, rotativo, qual é o seu turno no domingo à noite, a tarde, eles mandam *e-mail* ou pelo *whatsApp* ou por mensagem, quem que vai rodar, qual é o seu dia de folga. Então, você não consegue pensar se você vai pro um aniversário a noite de uma amiga porque você não sabe se vai tá trabalhando ou não (...) todos que eu sei que trabalham em shopping é desse jeito minhas amigas. E as portuguesas que trabalham com elas, uma tem mestrado em psicologia na Universidade do X, outra tem mestrado em gestão de recursos humanos na Universidade do X e tão lá. São portuguesas que não conseguiram condições de trabalho na área e tão trabalhando no shopping e vão ficar, o tempo vai passando, elas precisam de dinheiro e vão ficando. (...) mas é desonesto, não é legal, é muito complicado. A gente escuta muito "ah tirei um mestrado" (...) mas não exerce na área porque o mercado não.

PARTICIPANTE 2: E não te dão oportunidade por exemplo, eu tinha o mestrado pra fazer, eu tinha aula, eu tinha que estudar, tipo, qual é a oportunidade que alguém tem que toda semana muda o

horário, eu não posso fazer um curso porque numa semana eu trabalho de manhã, na outra trabalho de tarde, na outra eu trabalho de manhã e de tarde. Então.

PARTICIPANTE 3: E a tensão de todo domingo "ah, o horário saiu da semana, deixa eu ver". É sempre assim, eu fico assim meu deus do céu, tomara que eu não passe por isso, mas eu posso passar.

PARTICIPANTE 2: E assim, você vira escravo do trabalho, e assim, eu não quero isso. Então, eu vim pra cá já assim eu tinha um trabalho ok, tinha escala de final de semana, que tinha que cobrir plantões, mas assim, eu vim pra cá também já no limite do meu trabalho. Tipo assim, eu não quero, a vida pra mim não é isso, tipo eu não quero viver para trabalhar, eu quero trabalhar e viver. É uma parte da minha vida, então.

PARTICIPANTE 3: E trabalho do *shopping* é muito complicado gente, muito complicado.

PARTICIPANTE 4: Mas é (...) o combinado não sai caro pra ninguém então se você combina e tal. E assim, eu acredito que sou o mais velho aqui de vocês e eu obviamente nessa altura da vida já não, obviamente, 4.0, já não cabe nada. Dei sim oportunidade ao estado português como é que eles estão organizados para zero, inércia. Então, eu tive que correr atrás, tive que ir à luta e fazer acontecer e graças a deus aconteceu e tô bem e tô tranquilo hoje, mas muita coisa realmente pessoal tem que ter um plano de contingência, tem que se organizar, tem que dar liberdade aos órgãos, nomeadamente ao SEF, tem que ter liberdade pra fazer concurso, pra botar edital na rua, pra ter recursos humanos, pra ter gente, tem tanta gente desempregada, tanto bacharel em direito aí, desempregado, podia tá tudo no SEF. Podia abrir um SEF em cada bairro de (...).

PARTICIPANTE 3: Mas tão com muito dinheiro na mão.

PARTICIPANTE 4: E claro, como uma das formas do governo ganhar dinheiro é taxa. Isso aí também é muito simples, uma das formas né, existem as outras também, mas uma das formas de qualquer Estado é taxa, é taxar e claro.

PARTICIPANTE 3: Repassar isso através de benefício pro povo.

PARTICIPANTE 4: Não, maior taxa aquela pessoa que vem sem planeamento, de qualquer lugar, não é do Brasil não, da Roménia, do leste europeu. É taxa. Tipo, um romeno ou um ucraniano tão pagando cento e pouco euros, enquanto a gente ta pagando o que sessenta, eles tão pagando cento e poucos euros, cento e quarenta e cinco, ou seja, isso é uma forma também de travar a migração. Quem vem sem planeamento nenhum, vai ter custos altíssimos e volta mais cedo pra casa. Então assim, também é interessante dar uma estudada como é que o Estado tá querendo, o que que eles querem, o que que eles não querem pra controlar também, obscuramente, essa imigração desenfreada. Não é Portugal, é a Europa inteira. Por exemplo, ontem a Itália aprovou uma lei de que já não era obrigatório eles fazerem o salvamento dos barcos que vem de África pelo mediterrâneo.

PARTICIPANTE 3: Ai gente, seríssimo isso.

PARTICIPANTE 4: Então, já não é obrigatório, então a policia se o barco afundar, a policia costeira vai ficar lá (...)

PARTICIPANTE 3: Só pega o corpo no final

PARTICIPANTE 4: Porque os senadores aprovaram ontem, os senadores italianos aprovaram ontem essa lei. Ponto. O que que o Estado italiano fez, isso. E o que que a gente faz, temos que cumprir a lei, infelizmente. Então assim, é muito macro (...) é um debate assim extenso.

PARTICIPANTE 3: É um debate que a gente tá acostumado a fazer nos amigos brasileiros. Chega com os amigos que tão lá no Brasil que escuta a gente, seja os amigos que estão passando pela mesma situação, é um debate que a gente tá acostumado a ter sempre aqui sobre isso. E é bom que a gente consegue perceber que é uma dor parecida que é uma coisa que todo mundo passa e sente, é igual, é comum, é esperado, não é novo (...) Mas eu acho que a evolução é essa, parece que eu não tô há dois anos, eu tô vinte, eu tô cinco, sabe. Pelo monte de coisa que eu já construí aqui também, em relação ao meu nome, em relação as parcerias que eu já fiz, com relação à conclusão de um mestrado que eu terminei de um ano e meio (...), com relação a muitas coisas pessoais e crescimento meu, né, que só aconteceu perante as dificuldades que você vai desenrolando, então, vamos pra frente.

Já foi migrante em outro país? Qual foi a razão e como foi a experiência?

Pensam em migrar para outro país ou regressar ao Brasil? Por quê? Qual país seria?

PARTICIPANTE 2: A minha experiência eu tinha 21 anos, eu fui fazer intercâmbio pra aprender inglês. Então, eu passei 6 meses no Canadá pra exclusivamente estudar inglês aí quando eu tava na metade eu quis trabalhar lá. Eu trabalhei numa loja de iranianos que vendiam pizzas e saladas. Foi bem engraçado, mas ao mesmo tempo foi bem pesado porque na sexta feira eu trabalhava de 5 da tarde até 5 da manhã, tipo era um lugar que ficava aberto pra o povo comer depois da farrá. Foi uma boa experiência, foi ótimo. Assim, eu sempre digo que minha vida era uma antes e mudou completamente após intercâmbio, você abre a mente completamente. E eu acho que a vontade de vir pra Portugal veio muito daí assim. Eu tinha vontade de voltar a morar fora e o Canadá era uma opção antes de Portugal, só que assim, meu marido não tem o inglês suficiente pra fazer um mestrado. No caso, se a gente fosse fazer o mestrado fora eu ia fazer o mestrado e ele ia inicialmente trabalhar, estudar, estudar inglês e depois ele ia entrar. Só que são decisões familiares e pronto. Pra mim seria muito mais fácil essa mudança do que pra ele, ele é mais velho do que eu, tipo tem o jornalismo na veia, só fez isso a vida toda e era difícil pra ele pensar em fazer outra coisa que não a profissão dele. Então, Portugal se tornou opção a partir do momento que os dois poderiam vir estudar. Fora que o preço também ajudou nessa escolha, o mestrado é muito mais barato do que no Canadá, enfim. Então, Portugal entrou na nossa pesquisa por causa disso. Eu queria morar fora, já tinha falado com ele um tempo começou um processo que Recife, nós somos de Recife, ficou uma cidade muito impossível de violência e isso passou a limitar a vida da gente, enfim, são uma série de coisas e aí foi quando gente decidiu vir pra cá. Mas a gente planejou acho cerca de um ano antes de vir pra Portugal.

PARTICIPANTE 1: No meu caso eu nunca morei fora do Brasil, mas o meu irmão já tá na Austrália há 14 anos e tenho tia que mora também há mais de 30 anos em Miami e eu sempre tive essa vontade de morar fora, só que aí eu iniciei a faculdade e depois eu consegui um emprego na empresa que eu queria e aí nunca tinha dado certo. E depois que eu fui pra Austrália pra visitar meu irmão, eu passei 40 dias lá com meu marido, a gente falou "a gente precisa ter uma experiência, olha que legal como é diferente, vamos tentar" Até na época a gente ia ficar 3 meses lá direto que era o visto de turismo só que a gente ia largar tudo né, jogar tudo pro alto porque ele tava trabalhando, eu tava trabalhando. Então, a gente falou "não, vamos fazer com calma, vamos pensar certinho como que isso vai funcionar porque também largar tudo que tem pra vir no escuro, a gente não queria tanto. E então, desde 2016 que através do meu marido, a gente começou a ver, a viabilizar essa oportunidade por conta dele trabalhar em empresa de T.I.. Então, ele fez entrevistas aí em um monte de país assim e Portugal foi quem nos escolheu, não foi nem a gente que escolheu porque a gente nem tinha na lista Portugal,

apareceu no linkedIn a mulher da empresa falando, a gente "ah Portugal, o que que eu vou fazer em Portugal", eu tinha um certo preconceito, e acabou que dando certo, a gente é muito grato pela oportunidade embora tenha essas dificuldades que nós já comentamos aqui, mas é um país que a gente tá muito feliz, a gente gosta bastante por isso que até a gente não pretende voltar pro Brasil, a gente também pensa duas vezes antes de sair daqui porque ele ainda continua recebendo propostas de outros países, mas a gente avaliou muita outras questões até principalmente a questão do clima porque aqui é bem parecido como Brasil embora o frio seja demais, mas tem sol, tem calor e em outros países da europa é nublado o ano inteiro e a gente detesta frio. Então, enfim, tem essas dificuldades, mas tem a parte boa também. É uma parte que a gente tá gostando, a gente tá muito feliz aqui e por enquanto, a gente quer continuar.

PARTICIPANTE 3: Minha vida pode mudar muito. Meu namorado é anti Portugal, nasceu aqui errado, morou no Canadá, ele termina o doutorado dele em janeiro do próximo ano. E ele tá agora na Austrália, viajou ontem, ontem eu fui deixar ele no nome da cidade Y, tô com carro dele e tudo. Ele (...) foi pra Austrália, passa 12 dias pra um congresso na área dele e também na intenção de trocar cartão, fazer contatos e tudo mais.

PARTICIPANTE 1: Em que cidade que ele tá?

PARTICIPANTE 3: Tá em Melbourne. E aí, tudo pode acontecer, inclusive (...). Então, a ideia dele sempre foi desde que a gente se conheceu é "eu não vou ficar aqui, eu não gosto daqui, eu não vou ficar aqui, o sistema não funciona"

PARTICIPANTE 1: É a Austrália é um país muito, nossa, lá é demais, é perfeito assim. A gente só não foi pra lá não era nem por conta de ter oportunidade de tecnologia ou enfim, ou outra oportunidade até porque meu irmão mora lá. Mas é muito longe do Brasil.

PARTICIPANTE 3: É muito longe, é muito longe.

PARTICIPANTE 1: E os meus pais já estão ficando mais velhos e minha mãe e meu pai já foram pra lá mais de sei lá, 4 ou 5 vezes e eles falaram ano passado, ano passado não, 2016, foi a última vez que eles foram, ele falou "olha eu não aguento mais".

PARTICIPANTE 3: É, muito tempo pra chegar lá.

PARTICIPANTE 1: É muito longe, é muito caro, só que assim em contra partida é um Brasil, enquanto lá é calor Brasil também é calor, enquanto tá frio, é igualzinho, julho tá frio, julho tá frio.

PARTICIPANTE 3: E oportunidade de trabalho lá tem muito.

PARTICIPANTE 1: E é um país extremamente limpo que funciona tudo, muito bonito, mas é longe.

PARTICIPANTE 3: (...) Ele gosta muito do Canadá porque já morou lá.

PARTICIPANTE 2: E agora meu irmão tá lá também, morando lá, tenho amigas que se formaram comigo que já tão lá há alguns anos. Elas vivem dizendo "vem fazer doutorado aqui agora", eu juro que agora não tenho mais paciência pra ser imigrante, talvez mais pra frente, quando eu descansa mais, mas agora.

PARTICIPANTE 3: "nome da pessoa tu migraria de novo?" Sinceramente, sim. Depois que eu aprendi a fazer tudo sozinha, depois que eu aprendi.

PARTICIPANTE 1: É, a gente vai.

PARTICIPANTE 3: A gente vai.

PARTICIPANTE 2: É mais fácil.

PARTICIPANTE 3: É mais fácil eu imigrar hoje do que voltar para o Brasil.

PARTICIPANTE 2: Com certeza.

PARTICIPANTE 3: "nome da pessoa, tu volta pro Brasil?" Claramente não. Tu trabalharia com outra coisa aqui? Mais sim do que não, entendeu.

PARTICIPANTE 1: Eu concordo.

PARTICIPANTE 3: Eu me ajusto mais do que voltar pra lá. Porque o valor que eu ganharia trabalhando como psicóloga lá taria talvez, não me daria condições de viver lá. Como psicóloga eu ganhava mais de 5 que não é nada lá. Aqui com 1000 euros eu consigo viver mais ou menos bem.

PARTICIPANTE 1: É, eu ia dizer isso.

PARTICIPANTE 3: Quando eu boto na ponta do lápis é melhor ficar aqui, entendeu.

PARTICIPANTE 1: É, e eu acho que a questão da segurança também em si, claro que tem também até no grupo das meninas tavam falando esses dias parece que teve assalto, teve mulher que é perseguida aqui em (...) mesmo. Acontece, como em qualquer lugar do mundo acontece, mas comparado (...). A gente tem que ta esperto em todo lugar do mundo, que nem meu marido fala "não ser estatística, fica esperta, não fica no celular na rua, sabe anda com cuidado" (...) mas eu acho que aqui é mais leve, é o que eu costume dizer pros meus colegas lá, os meus amigos do Brasil, "ah como que é?", "gente a vida é tão mais leve aqui assim eu não sei não é pesado". A gente ta se divertindo muito mais (...) com pouco, ta se divertindo muito mais do que no Brasil.

PARTICIPANTE 3: Eu também sinto isso.

PARTICIPANTE 1: Lá a gente passeava, saía, mas aqui a gente sai demais, você não precisa gastar horrores pra se divertir. A cidade oferece festas que é de graça que você só paga pra comer, pra beber, mas tem essa questão da qualidade de vida. Então assim, talvez iria pra outro país, talvez sim, mas aqui por enquanto eu acho que a gente ta se encontrando, enfim.

PARTICIPANTE 5: É, os nossos amigos como com todo mundo deve acontecer isso, perguntam muito como é a qualidade de vida, como é morar aqui e tudo mais e a gente sempre responde mais ou menos que depende do seu estilo de vida também.

PARTICIPANTE 1: Sim, exatamente.

PARTICIPANTE 5: Porque não tem uma resposta padrão assim, pro nosso estilo de vida ta ótimo.

PARTICIPANTE 1: Ta adequado.

PARTICIPANTE 5: Ta adequado porque ah a gente não é muito (...) de sair à noite e tudo mais, a gente é mais de curtir mais o dia, parque, etc. Então, pra gente se adequa. A você quer mais movimentação, de repente, nome da cidade Y, Lisboa, enfim. Mas é a questão da segurança realmente é o fator acho principal de todo mundo. Por mais que esteja chegando aqui alguns casos que a gente começa a ver.

PARTICIPANTE 1: Mas a proporção é muito menor

PARTICIPANTE 3: Muito menor.

PARTICIPANTE 5: Muito rasa e assim, vê cada cenário também. A gente já vem de uma realidade muito violenta, a gente já anda já todo segurado de tudo.

PARTICIPANTE 3: Eu nem comento com o Luís o que acontece no Brasil

PARTICIPANTE 1: E assim, que nem a gente fala no nosso caso não foi nem fugir da violência, fugir de algo que não tava bom no Brasil, foi mesmo pela oportunidade até porque Campinas não é tão violento como no Rio, como São Paulo e tudo mais, o Recife. É uma cidade grande, mas é uma cidade tranquila. Eu morava numa casa que não era em condomínio fechado, não tinha cerca elétrica, era bem tranquilo.

PARTICIPANTE 5: No nosso caso, foi sair da nossa rotina um pouco, nem da violência, mas da experiência.

PARTICIPANTE 1: Mais pela experiência, né.

PARTICIPANTE 5: Portugal nunca foi a primeira opção também, Canadá seria uma opção boa. Assim, são as que brasileiro costuma muito procurar né Canadá, Austrália, Irlanda.

PARTICIPANTE 3: Uhum.

PARTICIPANTE 5: Então, tudo isso a gente olhou um pouco e Canadá agradava muito, mas enfim, o meu inglês também não era muito bom pra aplicar pra algumas vagas e ai surgiu a oportunidade dela passar pro mestrado e acabou acontecendo né. Mas a gente pensa em sair pra algum outro país, mas não voltar ainda pro Brasil. Não é uma opção ainda.

PARTICIPANTE 3: Muito. Portugal tem um histórico como se fosse a porta de entrada. Esse processo de passar um tempo aqui e sair, ir pra outro país. Isso é muito comum aqui, porta de entrada pra Europa, porta de entrada pra outro lugar. É eu acho que existe essa possibilidade, de eu realmente morar em outro país daqui a um ano, de eu tá em outro lugar, mas por enquanto tenho que construir a minha vida, fazer o meu processo, ver o que que vai dar. Ele tá lá agora.