



INSTITUTO SUPERIOR
DE CIÊNCIAS SOCIAIS
E POLÍTICAS
UNIVERSIDADE DE LISBOA

U LISBOA

UNIVERSIDADE
DE LISBOA

Segmentação de trabalhadores imigrantes em Portugal? O exemplo dos trabalhadores brasileiros no setor da restauração e hotelaria na última década.

Telmo Francisco de Almeida

Orientador: Prof.^a Doutora Catarina Reis de Oliveira

Coorientador: Prof.^a Doutora Sónia P. Gonçalves

Dissertação para obtenção de grau de Mestre em Políticas e Gestão de
Recursos Humanos

Lisboa
2025



INSTITUTO SUPERIOR
DE CIÊNCIAS SOCIAIS
E POLÍTICAS
UNIVERSIDADE DE LISBOA



UNIVERSIDADE
DE LISBOA

Folha de Rosto

Segmentação de trabalhadores imigrantes em Portugal? O exemplo dos trabalhadores brasileiros no setor da restauração e hotelaria na última década.

Telmo Francisco de Almeida

Orientador: Prof.ª Doutora Catarina Reis de Oliveira

Coorientador: Prof.ª Doutora Sónia P. Gonçalves

Dissertação para obtenção de grau de Mestre em Políticas e Gestão de Recursos Humanos

Júri:

Presidente:

Doutora Fernanda Maria Duarte Nogueira, Professora Catedrática do Instituto Superior de Ciências Sociais e Políticas da Universidade de Lisboa;

Vogais:

Doutor João Alfredo dos Reis Peixoto, Professor Catedrático do Instituto Superior de Economia e Gestão da Universidade de Lisboa;

Doutora Catarina Andreia dos Reis de Oliveira, Professora Auxiliar do Instituto Superior de Ciências Sociais e Políticas da Universidade de Lisboa, na qualidade de Orientadora.

Lisboa
2025

Agradecimentos

Escrever esta dissertação foi, em muitos momentos, um processo solitário. Apesar do apoio e da companhia que tive ao longo do caminho, houve vezes em que me vi só, entre dúvidas, cansaço e incertezas. Ainda assim, cheguei até aqui. E isso só foi possível porque muitas pessoas, mesmo sem o saberem, caminharam comigo. A todas elas, o meu mais profundo agradecimento. E, num gesto talvez pouco modesto, mas inteiramente merecido, agradeço também a mim mesmo: pela resiliência, pela perseverança e pela coragem de recuar para recomeçar, ao abraçar uma nova área, uma nova cidade e um novo desafio.

Para mim e para a minha família, a vida nem sempre foi fácil. A crise deixou marcas que nos moldaram e, durante muito tempo, o mundo parecia reduzir-se às quatro paredes do meu quarto. Nesses anos, sonhar foi muitas vezes o único gesto de liberdade que me restava. Hoje, esta dissertação representa muito mais do que a conclusão de um percurso académico. É a concretização de uma conquista simbólica, nascida da vontade de romper barreiras e de reescrever o destino. E se chego a este momento, é também graças à minha família. Pelo apoio incondicional, pela confiança silenciosa e por nunca deixarem de estar presentes, mesmo quando foi preciso deixarem-me voar sem garantias. Durante muito tempo, este momento pareceu improvável. Por isso, o orgulho que sinto não é só meu. É nosso.

Às minhas orientadoras, expresso a minha gratidão mais profunda. Obrigado por terem acreditado no meu potencial desde o início e por terem acompanhado este percurso com equilíbrio entre rigor científico e sensibilidade humana. Obrigado pela exigência que nunca deixou que me acomodasse, pela paciência diante das minhas dúvidas e pela forma como souberam transformar críticas em oportunidades de crescimento. Obrigado, também pela liberdade que me deram para pensar, arriscar e seguir convicções próprias, sempre com a certeza de que me teria orientação firme quando fosse necessário. Mais do que orientadoras, foram referência académicas e humanas que guardarei para o futuro.

A todas as pessoas que participaram nas entrevistas, deixo a minha gratidão mais profunda. Cada história, cada reflexão e cada detalhe partilhado deram vida a esta investigação e permitiram compreender de forma mais ampla as realidades que aqui se discutem. Agradeço também a todos os que, mesmo sem terem sido entrevistados, apoiaram e contribuíram para este trabalho. Sem cada um destes gestos, esta dissertação não teria ganho a mesma densidade nem o mesmo sentido.

Aos velhos amigos, que me acompanham desde sempre e que, mesmo à distância, continuam a ser porto seguro, obrigado por me lembrarem que há sempre um lugar onde pertença. Esta conquista, por mais pessoal que pareça, é também vossa. Aos novos amigos, que encontrei em Lisboa e que me ajudaram a reinventar o significado de casa, obrigado por tornarem os dias mais leves e os caminhos incertos em percursos mais acolhedores. Cheguei a esta cidade sem saber o que esperar. Encontrei-vos. E, convosco, encontrei também um novo modo de estar, viver e de pertencer.

Por fim, agradeço a Abril. Foi durante este mestrado que celebrámos os cinquenta anos do 25 de Abril, e não posso deixar de reconhecer o simbolismo de ter percorrido este caminho num momento tão decisivo da nossa história coletiva. Abril não é apenas uma data que se evoca. É um marco que nos convoca a pensar no que foi conquistado e no muito que ainda está por cumprir. Abril concretiza-se no direito de estudar, de investigar, de questionar e de nos indignarmos com as injustiças. Concretiza-se no compromisso de não aceitarmos o mundo tal como está. Foi esse espírito de resistência e transformação que me guiou ao longo de todo este processo. A liberdade conquistada em Abril não é um ponto final. É um processo inacabado, que exige de todos nós um esforço diário.

Que este trabalho, por mais modesto que seja, seja uma homenagem àqueles que nunca deixaram de lutar e uma promessa feita a quem ainda espera por justiça. A liberdade não se realiza apenas no direito de sonhar, mas no dever de transformar. E é nesse compromisso que me inscrevo. Porque a história não termina enquanto houver quem a queira reescrever. Enquanto houver desigualdade, a liberdade será uma tarefa inacabada. E enquanto houver quem se recuse a desistir, haverá sempre caminho.

“Capital is dead labour, which, vampire-like, lives only by sucking living labour, and lives the more, the more labour it sucks.” – (Marx, 1887, p 163)

Nota Prévia

O presente trabalho foi inicialmente delineado com o título “*Segmentação de trabalhadores imigrantes em Portugal? O exemplo dos trabalhadores brasileiros no setor da restauração e hotelaria na última década*”. No entanto, ao longo do processo de investigação, tornou-se evidente a necessidade de uma delimitação mais clara e consistente do universo empírico em análise, optando-se assim, ao invés do setor da restauração e hotelaria, por uma abordagem centrada nas atividades económicas do Alojamento, Restauração e Similares¹, tal como definidas na classificação oficial das atividades económicas em Portugal.

Esta opção permitiu uma maior coerência metodológica com as fontes estatísticas utilizadas e com os objetivos analíticos definidos, enquanto ofereceu um enquadramento mais preciso da realidade laboral observada. Embora a expressão inicial possa ainda surgir em contextos específicos, como em referências institucionais, discursos dos entrevistados, em classificações secundárias, ou mesmo em parte da produção bibliográfica existente, a análise desenvolvida nesta dissertação assenta integralmente na delimitação proposta.

Esta decisão representa um ajustamento metodológico e empírico que visa reforçar o rigor e a consistência da investigação, sem comprometer os propósitos iniciais que lhe deram origem.

¹ Vd. Descritivo no portal do INE em Sistema Integrado de Metainformação - correspondências. O Decreto-Lei 9/2025, de 12 de fevereiro, aprovou a Classificação Portuguesa das Atividades Económicas, correspondendo à 4ª revisão, e que decorre da aprovação da nova Nomenclatura das Atividades Económicas da Comunidade Europeia, NACE Rev 2.1., pelo Regulamento Delegado (UE) 2023/137, de 10/10/2022 (JOUE de 20/01/2023), regulando ainda a transição para a nova CAE.

Resumo

Nas últimas décadas, Portugal tem registado uma crescente concentração de trabalhadores imigrantes nas atividades económicas do alojamento e da restauração, tradicionalmente inseridos no segmento secundário do mercado de trabalho. Esta realidade levanta questões sobre a existência de dinâmicas de segmentação que condicionam o acesso ao emprego e reproduzem desigualdades estruturais associadas à origem nacional dos trabalhadores. Este projeto de investigação tem como objetivo analisar os desafios enfrentados pelos trabalhadores imigrantes brasileiros nestas atividades económicas, explorando não só as suas condições laborais, mas também as implicações da segmentação do mercado de trabalho e das desigualdades no acesso ao emprego. Adotando uma abordagem metodológica mista, a investigação combina a análise de dados quantitativos dos Quadros de Pessoal (GEP/MTSSS) e publicados pelo Observatório das Migrações, com uma componente qualitativa composta por um total de vinte e três entrevistas, das quais treze entrevistas a trabalhadores brasileiros, nove a gestores e profissionais de recursos humanos e uma associação de imigrantes sem fins lucrativos, complementada com a análise documental sobre duas outras organizações associadas às atividades económicas do Alojamento, Restauração e Similares. Os resultados evidenciam a sobrerepresentação dos trabalhadores brasileiros em funções associadas ao segmento secundário do mercado de trabalho, revelando como práticas de recrutamento e gestão podem reforçar lógicas de segmentação laboral, com a motivação para a sua contratação assente frequentemente em discursos sobre disponibilidade, flexibilidade e adequação ao perfil exigido. Desta forma, conclui-se que a segmentação do mercado de trabalho permanece como um fator estruturante da inserção profissional de muitos trabalhadores imigrantes em Portugal.

Palavras-chave: Segmentação do mercado de trabalho; Trabalhadores imigrantes; Atividades de alojamento e restauração; Desigualdades laborais; Imigração brasileira.

Abstract

In recent decades, Portugal has witnessed a growing concentration of immigrant workers in the economic activities of accommodation and food services, traditionally positioned within the secondary segment of the labour market. This reality raises questions about the existence of segmentation dynamics that shape access to employment and reproduce structural inequalities linked to national origin. This research project aims to analyse the challenges faced by Brazilian immigrant workers in these economic activities, exploring not only their working conditions but also the implications of labour market segmentation and inequalities in employment access. Adopting a mixed-methods approach, the study combines quantitative data analysis from the Quadros de Pessoal (GEP/MTSSS) and published by the Observatory of Migration, with a qualitative component consisting of a total of twenty three interviews, including thirteen interviews with Brazilian workers, nine with managers and human resources professionals and one with a non-profit immigrant association, complemented by documentary analysis of two other organisations associated with the accommodation and food services sector. The findings highlight the over-representation of Brazilian workers in roles associated with the secondary labour market segment, revealing how recruitment and management practices can reinforce segmentation logics, with hiring motivations often grounded in discourses of availability, flexibility, and suitability to the required profile. The study thus concludes that labour market segmentation remains a structural factor in the professional integration of many immigrant workers in Portugal.

Keywords: Labour market segmentation; Immigrant workers; Accommodation and food services; Labour inequalities; Brazilian immigration.

Lista de Siglas e Abreviaturas

AHT – Associação da Hotelaria de Portugal

AHRESP – Associação da Hotelaria, Restauração e Similares de Portugal

AIMA – Agência para a Imigração, Mobilidade e Asilo

CAE – Classificação Portuguesa das Atividades Económicas

GRH – Gestão de Recursos Humanos

NISS – Número de Identificação de Segurança Social

PALOP – Países Africanos de Língua Oficial Portuguesa

RH – Recursos Humanos

SEF – Serviço de Estrangeiros e Fronteiras

UE – União Europeia

Índice

1. Introdução.....	10
1.1. Entre o Motor e o Combustível: A Ambivalência dos Trabalhadores Imigrantes no Alojamento, Restauração e Similares.....	10
1.2. Questão de investigação e Objetivos de Pesquisa	14
2. A Segmentação do Mercado de Trabalho	16
2.1. A Dualidade da Segmentação do Mercado de Trabalho	16
2.1.1. Fronteiras Invisíveis e as Implicações da Segmentação nos Trabalhadores Imigrantes	22
2.1.2. Segmentação do Mercado de Trabalho à Portuguesa.....	25
2.2. A Segmentação nas Atividades Económicas do Alojamento, Restauração e Similares.....	29
2.2.1. Condições Laborais nas Atividades do Alojamento, Restauração e Similares	29
2.2.2. A Importância da Gestão de Recursos Humanos nas Atividades do Alojamento, Restauração e Similares	33
3. Metodologia e Estratégia de Investigação	36
3.1. Enquadramento Metodológico	36
3.2. Técnicas e Procedimentos de Recolha e Sistematização de Dados.....	37
3.2.1. Componente Quantitativa.....	37
3.2.2. Componente Qualitativa.....	37
3.3. Procedimentos de Análise de Dados	39
3.3.1. Análise Quantitativa.....	39
3.3.2. Análise Qualitativa.....	39
3.4. Procedimentos Éticos da Investigação	40
4. Análise de Dados.....	41
4.1. Resultados Quantitativos.....	41
4.1.1. Fluxos Migratórios em Portugal: Transformações e Inversões.....	41
4.1.2. Trabalhadores brasileiros e a Inserção no Mercado de Trabalho	45
4.2. Resultados Qualitativos.....	49
4.2.1. Trabalhadores Brasileiros.....	49
4.2.2. Gestores e/ou Profissionais de Recursos Humanos.....	54
4.2.3. Confederações e/ou Associações	57
5. Discussão de Resultados	60
5.1. Interpretação dos Resultados.....	60
6. Considerações Finais.....	66
7. Referências Bibliográficas	70

8. Referências de Meios de Comunicação.....	77
9. Anexos.....	79
Anexo 1 - Consentimento Informado	79
Anexo 2 - Guião dos Trabalhadores.....	81
Anexo 3 - Guião dos Gestores e/ou Profissionais de RH.....	83
Anexo 4 - Guião das Associações e/ou Confederações.....	85

1. Introdução

1.1. Entre o Motor e o Combustível: A Ambivalência dos Trabalhadores Imigrantes no Alojamento, Restauração e Similares

Nos últimos anos, Portugal tem registado um crescimento expressivo da população imigrante residente, fenómeno que, para além de evidenciar mudanças significativas no panorama social e económico, constitui hoje uma componente estrutural das transformações demográficas e laborais do país. De acordo com dados do SEF e da AIMA, o número de cidadãos estrangeiros residentes mais do que duplicou entre 2012 e 2022² (Oliveira, 2023), ultrapassando um milhão em 2023. De acordo com o relatório intercalar da AIMA (2024a) este número terá atingido, no final de 2024, cerca de 1.546.521 pessoas, o que corresponde a aproximadamente 15% da população total do país. Este aumento resulta não apenas do crescimento em termos absolutos, mas também da redução da população portuguesa devido ao envelhecimento demográfico e à baixa natalidade, fatores que tornam Portugal o segundo país mais envelhecido do contexto europeu.

Para além do seu significado demográfico, esta tendência tem implicações diretas no mercado de trabalho, revelando uma reconfiguração da força laboral e das atividades económicas mais dependentes de mão-de-obra imigrante. Entre estes, destacam-se o alojamento e a restauração, onde a dificuldade crescente em recrutar internamente tem conduzido a uma dependência estrutural de trabalhadores estrangeiros. A Associação de Hotelaria, Restauração e Similares de Portugal (AHRESP) tem alertado, de forma reiterada, para o défice persistente de recursos humanos nestas atividades económicas e para a necessidade de reforçar os mecanismos de entrada de trabalhadores estrangeiros, como forma de garantir o seu funcionamento contínuo (conforme documentado nos meios de comunicação: vd. Antunes, 2025; Garrido, 2025). Em 2022, por exemplo a Associação da Hotelaria de Portugal (AHT) reivindicou a criação de uma via verde para a imigração, face à existência de 45 mil postos de trabalho por preencher, dos quais 15 mil apenas na hotelaria (dados publicados em Diário de Notícias: Simão, 2022). Já em 2024, a AHT no congresso nacional do setor realizado na Madeira, reafirmou a urgência de acelerar não apenas os processos de recrutamento internacional, mas também os mecanismos de incorporação socioprofissional, sendo assumindo que o futuro do setor dependerá, em larga

² Tendência disseminada também nos meios de comunicação: vd. Artigo publicado no Observador (Rocha, 2023).

medida, da contribuição da força de trabalho imigrante (citado no *Jornal Expresso*: Antunes, 2024a).

A crescente participação de imigrantes em atividades estratégicas para a economia nacional é ilustrativa do papel estrutural que estas populações desempenham na sustentabilidade de vários setores. Em 2021, 15,8% dos trabalhadores estrangeiros encontravam-se inseridos em atividades económicas vinculadas ao Alojamento, Restauração e Similares, uma diferença de mais de 9 pontos percentuais face ao peso relativo dos trabalhadores portugueses nesse mesmo setor (Oliveira, 2023). Entre 2015 e 2023, a proporção de trabalhadores imigrantes no total da população ativa aumentou de 3% para 15%, sendo o setor do turismo simultaneamente um dos mais afetados pela escassez de mão-de-obra e um dos mais dependentes do recrutamento externo (Agência Lusa, 2024a). Longe de se tratar de uma solução transitória, diversos empregadores reconhecem que, sem a participação de trabalhadores imigrantes, atividades da hotelaria, da restauração, da agricultura ou da limpeza ver-se-iam comprometidas (citados no *Jornal Expresso*: Moleiro & Albuquerque, 2024).

Todavia, este reconhecimento não tem sido suficiente para resolver os obstáculos persistentes ao recrutamento e à retenção de trabalhadores. De acordo com um inquérito realizado pela *Nielsen IQ* em colaboração com a AHRESP, cerca de 66% dos empregadores reportam dificuldades significativas na contratação, apontando a elevada rotatividade como um dos principais constrangimentos (citado no *Jornal Público*: Rattner, 2024). Esta realidade encontra-se ligada às condições de trabalho muitas vezes precárias que caracterizam o setor, nomeadamente horários prolongados, ritmos laborais intensos, escassa conciliação entre vida profissional e pessoal, e níveis salariais reduzidos. Como destacado no *blog* da *Globo* (Amato, 2022), mesmo com os esforços recentes no sentido de atenuar a sazonalidade das contratações, os baixos salários continuam a constituir um entrave à fixação de trabalhadores.

Neste contexto, são os trabalhadores imigrantes que tendencialmente ocupam as vagas menos atrativas do mercado de trabalho, assegurando o funcionamento de atividades económicas fortemente marcadas por precariedade laboral. Esta dinâmica adquire contornos ainda mais relevantes quando se observa a predominância de determinadas nacionalidades no tecido laboral imigrante. A comunidade brasileira, em particular, tem vindo a destacar-se como a mais representada, correspondendo, em 2023, a 35,3% do total de cidadãos estrangeiros residentes em Portugal (AIMA, 2024b). Esta presença reflete-se de forma acentuada nas atividades económicas do alojamento e da restauração: no Algarve, por exemplo, os trabalhadores

brasileiros representam a maioria da força de trabalho imigrante no turismo (Agência Lusa, 2024b) sendo que, a nível nacional, cerca de 79% dos trabalhadores estrangeiros em bares e restaurantes são igualmente de nacionalidade brasileira (dados publicados pelo Jornal Público: Rattner, 2024).

A análise desta realidade sociolaboral requer um enquadramento teórico que permita compreender os determinantes da inserção diferenciada dos trabalhadores no mercado de trabalho. A teoria da segmentação do mercado de trabalho, desenvolvida por Doeringer e Piore (1970) constitui, neste âmbito, um contributo fundamental. Esta perspetiva teórica propõe a existência de dois segmentos distintos no mercado de trabalho: o segmento primário, associado à estabilidade contratual, melhores condições salariais e oportunidades de progressão; e o segmento secundário, caracterizado por precariedade, baixos salários e ausência de mobilidade. Esta teoria permite compreender a forma como determinados grupos sociais, designadamente os trabalhadores imigrantes, são sistematicamente canalizados para o segmento secundário, independentemente das suas qualificações ou da sua experiência profissional. Este processo não se limita a fatores económicos, sendo também sustentado por mecanismos sociais, institucionais e simbólicos que restringem o acesso destes trabalhadores aos segmentos mais valorizados do mercado, promovendo a sua concentração em atividades historicamente desvalorizadas, como o alojamento e a restauração.

Face ao atual cenário socioeconómico e político, a centralidade crescente da mão-de-obra imigrante no alojamento e na restauração suscita uma reflexão sobre os determinantes desta presença. Se, por um lado, os discursos organizacionais reconhecem a importância dos imigrantes como solução para a escassez de trabalhadores, por outro, persistem dúvidas quanto à sustentabilidade, equidade e dignidade dessas incorporações. A generalização dos vínculos precários, horários exigentes, baixos salários e fracas perspetivas de progressão profissional, características amplamente documentadas por Oliveira e Pires (2010) como estruturantes das trajetórias laborais dos imigrantes em Portugal, levanta sérias questões sobre a natureza deste processo de inclusão. As autoras, destacam, nomeadamente, a escassez de vínculos estáveis, o excesso de horas de trabalho, a aceitação de piores condições por necessidade de renovação do título de residência, a maior exposição a riscos físicos e a inserção em setores de baixo estatuto e elevada sinistralidade, como fatores centrais na vulnerabilidade laboral dos imigrantes. Neste sentido, é pertinente questionar se os imigrantes são, de facto, o combustível que alimenta o motor ou se estão a ser consumidos por ele. Esta ambiguidade constituiu o ponto de partida da presente investigação.

Partindo desta reflexão, a presente investigação encontra justificação na confluência entre motivações académicas, pessoais e profissionais. No meu percurso académico, tive contacto com autores e abordagens críticas que alimentaram esta reflexão, destacando-se a obra *A Feminist Reading of Debt*, de Lucí Cavallero e Verónica Gago (2021). As autoras propõem uma leitura da dívida enquanto mecanismo estrutural de opressão que ultrapassa a sua dimensão financeira, afetando os corpos e as vidas das pessoas, e contribuindo para a normalização da exploração laboral. Esta dívida invisível empurra, sobretudo os mais vulneráveis, para trajetos laborais marcados pela precariedade, subalternidade e ausência de proteção. A ‘dívida’, seja ela económica, social ou simbólica, revela-se assim como um elemento central na forma como os indivíduos se relacionam com o trabalho, levando-os a aceitar condições desvantajosas como forma de garantir a sobrevivência ou de corresponder a expectativas de mobilidade social.

Neste enquadramento, a presente investigação justifica-se pela necessidade de compreender os mecanismos que moldam a incorporação dos trabalhadores imigrantes em atividades económicas estritamente interligadas com o segmento secundário do mercado de trabalho. Ao centrar-se nas atividades económicas do Alojamento e da Restauração, este estudo procura contribuir para a identificação de práticas e discursos organizacionais que, frequentemente, naturalizam a segmentação laboral dos trabalhadores imigrantes e a desigualdade de oportunidades. Este projeto assume, assim, uma relevância não apenas sociológica, mas também estratégica para a Gestão de Recursos Humanos (GRH), ao refletir e problematizar os critérios de recrutamento e as dinâmicas de incorporação dos trabalhadores imigrantes no seio das organizações.

A incorporação de uma perspetiva sociológica crítica na análise da GRH permite ir além da lógica instrumental ou meramente administrativa, revelando as dinâmicas estruturais que atravessam o quotidiano das organizações. Compreender os contextos sociais e económicos mais amplos em que estas operam não se trata de um exercício meramente teórico, mas de uma necessidade para perceber como se reproduzem desigualdades no interior do mundo laboral. Esta abordagem não pretende trazer soluções, mas abrir espaço para uma reflexão fundamentada sobre os papéis, limites e responsabilidades dos profissionais de recursos humanos num mercado de trabalho marcado por assimetrias persistentes. No caso específico das atividades económicas em estudo, esta perspetiva crítica torna-se particularmente pertinente, pretendendo-se assegurar que as perguntas necessárias são feitas e que temos as condições necessárias para um debate mais atento, mais rigoroso e mais comprometido com a realidade vivida por quem, tantas vezes, permanece invisível nas análises dominantes.

1.2. Questão de investigação e Objetivos de Pesquisa

O presente projeto de investigação tem como finalidade analisar os desafios enfrentados pelos trabalhadores imigrantes brasileiros nas atividades económicas do alojamento e da restauração em Portugal. Pretende-se compreender não apenas as condições laborais que caracterizam estas atividades, mas também as implicações da segmentação do mercado de trabalho e das desigualdades no acesso ao emprego sentidas por trabalhadores imigrantes brasileiros.

A partir desta problemática, define-se a seguinte questão de investigação: “Quais são os desafios e oportunidades enfrentados pelos trabalhadores imigrantes brasileiros nas atividades económicas do alojamento e restauração em Portugal, e como a segmentação do mercado de trabalho contribui para a sua sobrerepresentação nessas atividades?”

Com base nesta questão, estabelecem-se os seguintes objetivos específicos:

- Objetivo 1: Validar a segmentação do mercado de trabalho em Portugal e analisar a sua contribuição para a concentração de trabalhadores imigrantes em empregos do segmento secundário, como no alojamento e restauração.
- Objetivo 2: Identificar disparidades no acesso ao mercado de trabalho português, caracterizando algumas das condições de acesso enfrentadas por trabalhadores imigrantes;
- Objetivo 3: Identificar os determinantes da segmentação do mercado de trabalho em Portugal e as suas consequências quanto à sobrerepresentação de trabalhadores imigrantes nos grupos profissionais menos qualificados, mais precários, mais expostos à instabilidade na relação laboral, mais exigentes, mais perigosas, com piores horários e mal remuneradas;
- Objetivo 4: Identificar as motivações dos empregadores na contratação de trabalhadores imigrantes na atividade económica do alojamento e restauração, avaliando a relação com a escassez de mão-de-obra e com a perceção de maior aceitação de condições de trabalho menos favoráveis.
- Objetivo 5: Compreender as experiências e desafios enfrentados pelos trabalhadores imigrantes no local de trabalho das atividades económicas de alojamento e restauração, a partir do caso dos trabalhadores brasileiros em Portugal;
- Objetivo 6: Analisar as perceções sobre a segmentação do mercado de trabalho em Portugal entre trabalhadores imigrantes, profissionais de RH e gestores das atividades económicas de alojamento e restauração, e representantes de estruturas organizadas das

atividades económicas do alojamento e da restauração, como confederações e associações.

- Objetivo 7: Examinar como as práticas de recrutamento, seleção e gestão de trabalhadores imigrantes podem contribuir para a reprodução de desigualdades e segregação na atividade económica do alojamento e da restauração.

2. A Segmentação do Mercado de Trabalho

2.1. A Dualidade da Segmentação do Mercado de Trabalho

A segmentação do mercado de trabalho, conforme analisado por Reich *et al.* (1973), constitui um fenômeno histórico que emergiu com a transição do capitalismo competitivo para o capitalismo monopolista. Embora o modelo competitivo sugerisse uma tendência para a uniformização das condições laborais, a intensificação da mecanização e da produção em massa gerou, na prática, uma padronização dos perfis e ambientes de trabalho que fomentou uma aparente coesão entre os trabalhadores. Contudo, essa uniformidade escondeu tensões estruturais que desencadearam movimentos de resistência à ordem econômica vigente (Reich *et al.*, 1973).

Para conter essas dinâmicas de contestação, Reich *et al.* (1973) identifica a adoção de uma lógica organizacional assente no princípio de dividir para conquistar, que visava enfraquecer a solidariedade entre os trabalhadores. Essa estratégia traduziu-se numa intensificação da segmentação do mercado de trabalho, sustentada por processos de burocratização e pela criação de mercados internos com regras próprias de entrada e progressão. Segundo Reich *et al.* (1973), este processo contribuiu decisivamente para a dualização do mercado de trabalho, ao excluir os trabalhadores sem determinadas qualificações das trajetórias de mobilidade ascendente, consolidando, assim, uma estrutura de desigualdade baseada na classe e no acesso privilegiado a oportunidades.

A análise da segmentação do mercado de trabalho adquire maior densidade com o contributo de Doeringer e Piore (1970), os quais desafiam a concepção de um mercado laboral unificado e regulado exclusivamente por forças concorrenciais. Na sua proposta, é distinguido o mercado externo, regido pela oferta e procura, e o mercado interno, caracterizado por regras administrativas específicas que determinam o acesso, a progressão e a remuneração dentro das organizações. Estes mercados internos surgem como respostas institucionais que visam assegurar maior estabilidade e eficiência na gestão da força de trabalho, conferindo aos trabalhadores um certo grau de proteção contra as flutuações externas. Contudo, o acesso ao mercado interno é frequentemente restrito a posições de entrada delimitadas, e a mobilidade vertical ocorre preferencialmente através de mecanismos internos, o que gera estruturas hierarquizadas e relativamente fechadas (Doeringer & Piore, 1970).

Esta estrutura organizacional interna, embora aparente oferecer garantias de estabilidade, contribui para a reprodução de barreiras no acesso a melhores condições laborais, consolidando formas de exclusão com base em critérios institucionais e não exclusivamente meritocráticos. Ao invés de democratizar as oportunidades no mercado de trabalho, estas dinâmicas acabam por institucionalizar a desigualdade, promovendo uma lógica de segmentação funcional ao próprio sistema. É neste ponto que a leitura proposta por Reich *et al.* (1973) se articula com a de Doeringer e Piore (1970): ao interpretarem a segmentação como um produto de forças sistémicas e estratégias deliberadas, os autores avançam a ideia de que esta divisão da força de trabalho não é meramente acidental, mas antes uma componente estrutural das economias capitalistas avançadas.

A segmentação do mercado de trabalho não opera apenas ao nível organizacional, mas está profundamente enraizada em processos históricos, políticos e económicos mais amplos. Considerando este enquadramento, pode-se afirmar que a segmentação, ao longo da sua evolução, resulta de estratégias intencionais e de forças sistémicas que incentivam a fragmentação do mercado laboral em segmentos distintos, cada um com características, funções e níveis de proteção desiguais (Reich *et al.*, 1973). Esta lógica de fragmentação não se restringe à simples distribuição funcional dos trabalhadores no tecido produtivo, estendendo-se também às próprias estratégias de contenção da mobilização coletiva. Como demonstra Kahraman (2022), a concessão de melhorias relativas, como o caso paradigmático do “*Five Dollar Day*” de Henry Ford, funcionou como instrumento de controlo, reforçando a lealdade individual ao empregador e desmobilizando os movimentos sindicais. Ao oferecer uma aparência de progresso, estas medidas diluíram a solidariedade de classe, promoveram a competição entre trabalhadores e contribuíram para a reprodução das desigualdades que sustentam a segmentação do mercado de trabalho (Kahraman, 2022)

Ao dividir a força de trabalho, esta organização do mercado fomenta cisões internas que dificultam a solidariedade coletiva, consolidando relações de autoridade e controlo (Doeringer & Piore, 1970; Reich *et al.*, 1973) contribuindo para a reprodução das desigualdades e para o enfraquecimento progressivo dos direitos coletivos, enquanto individualiza os riscos associados ao trabalho (Seo, 2021) e sustenta a estabilidade do sistema económico (Reich *et al.*, 1973).

Numa perspetiva teórica, importante destacar que a teoria da segmentação do mercado de trabalho surge em crítica à visão neoclássica, que concebe o mercado como homogéneo e competitivo, regulado apenas pela oferta e procura, e eficiente na alocação de trabalhadores e

salários (Doeringer & Piore, 1970; Piore, 1972; Reich et al., 1973). Esta teoria neoclássica pressupunha uma uniformidade nas condições de trabalho, com os mercados laborais a funcionar eficientemente, onde a alocação de recursos humanos se dava de forma fluida e sem grandes barreiras. No entanto, a segmentação do mercado de trabalho propôs uma visão divergente, sustentando que o mercado laboral é fragmentado por diversos fatores institucionais, estruturais e sociais, contrariando a ideia de um mercado único e competitivo.

Piore (1972) foi um dos críticos da teoria neoclássica, argumentando que o mercado de trabalho não é uma arena regida exclusivamente pelas leis da oferta e da procura. Para Piore, a segmentação do mercado de trabalho é moldada por fatores sociais e culturais, como instituições, normas culturais e práticas informais, que criam barreiras ao acesso dos trabalhadores a diferentes segmentos de emprego, defendendo a ideia de que a mobilidade é estruturada e limitada por barreiras institucionais e simbólicas, contrariando a ideia de uma mobilidade livre e fluída (Piore, 1972). A articulação das ideias de Piore (1972) e Reich *et al.* (1973) revela que a segmentação do mercado de trabalho é um fenómeno estrutural que vai além das organizações e reflete dinâmicas históricas e económicas mais amplas. A segmentação, em vez de ser uma consequência natural do mercado, é fruto de um processo sistémico que fragmenta o mercado laboral e limita as oportunidades de mobilidade social (Piore, 1972).

Segundo Piore (1972), o fenómeno da segmentação do mercado de trabalho pode ser entendido como uma divisão estrutural que organiza o mercado em dois segmentos distintos: o primário e o secundário. Esta divisão, apesar de coexistir no mesmo sistema económico, reflete disparidades profundas entre os dois segmentos, que se distinguem não apenas pelas condições laborais que oferecem, mas também pelos mecanismos institucionais e estruturais que os sustentam (Doeringer & Piore, 1970; Piore, 1972).

O segmento primário é reconhecido por oferecer condições de trabalho favoráveis e uma estabilidade que proporciona aos trabalhadores uma maior segurança económica e oportunidades de desenvolvimento profissional. Piore (1972) propõe que este segmento constitui um mercado de trabalho fechado, no qual os trabalhadores beneficiam de remunerações elevadas, com uma estrutura organizacional sólida e bem regulamentada, o que facilita a progressão de carreira. Dickens e Lang (1988) confirmam que as organizações do segmento primário oferecem uma maior estabilidade, revelando também uma estrutura organizacional mais formalizada e regulamentada (Reich *et al.*, 1973). Doeringer e Piore (1970)

destacam ainda a relevância da equidade na esfera da regulamentação e as condições de trabalho favoráveis no espaço de trabalho.

Por outro lado, o segmento secundário é caracterizado pela precariedade e instabilidade, refletindo as condições de trabalho desfavoráveis a que os seus trabalhadores estão sujeitos (Dickens & Lang, 1985, 1988). Piore (1972) identifica este segmento como um espaço onde predominam salários mais baixos e condições de trabalho precárias, com Doeringer e Piore (1970) a destacar a falta de benefícios laborais e Reich *et al.* (1973) a indicar a forte incidência de rotatividade.

Contudo, a análise proposta por Piore vai além desta dicotomia simplista, ao evidenciar, a título de exemplo, que o próprio mercado primário não constitui um bloco homogêneo. Pelo contrário, revela uma estratificação interna que distingue diferentes níveis dentro do segmento, desde posições de natureza profissional e de gestão, que ocupam o estrato superior, até funções menos valorizadas, com benefícios mais limitados e prestígio reduzido, localizadas na base desta hierarquia (Piore, 1972).

Esta divisão entre segmentos distintos do mercado de trabalho constitui uma configuração estruturada, longe de ser aleatória, que contribui para a consolidação de desigualdades no seio do sistema laboral (Doeringer & Piore, 1970; Piore, 1972). Em particular, as limitações significativas à mobilidade entre segmentos revelam-se centrais neste processo, visto que a dificuldade de transição entre diferentes posições tende a reforçar as clivagens existentes e a dificultar a superação das desigualdades (Dickens & Lang, 1985).

Em termos de progressão profissional, o segmento primário oferece uma maior mobilidade ascendente (Harrison & Sum, 1979) sendo caracterizado por escadas profissionais estruturadas (Piore & Safford, 2007), contrastando com a realidade experienciada no secundário, com a estagnação profissional a sobressair (Dickens & Lang, 1985; Doeringer & Piore, 1970; Reich *et al.*, 1973). Além disso, enquanto a liderança no segmento primário tende a denotar uma supervisão mais estrutura e orientada para o desenvolvimento, no segmento secundário, esta é marcada pela ausência e inconsistência (Doeringer & Piore, 1970; Piore, 1972). Assim, e como descrito por Harrison e Sum (1979), pode-se afirmar que, enquanto o segmento primário se caracteriza por estabilidade, o segmento secundário reflete um ambiente de vulnerabilidade e incerteza, onde os trabalhadores enfrentam condições desfavoráveis e precárias.

No seguimento desta precaridade das condições de trabalho no segmento secundário, é pertinente evocar que as funções neste segmento são geralmente simples, repetitivas e acessíveis aos trabalhadores não qualificados. Embora facilite o ingresso e torne o mercado mais inclusivo, também aumenta a vulnerabilidade, dado que essas funções oferecem baixa qualificação e pouca estabilidade, especialmente em períodos de flutuações na procura de mão-de-obra (Harrison & Sum, 1979). Como é evocado por Takenoshita (2013), esta realidade é completamente oposta à do segmento primário do mercado, onde exige-se o desenvolvimento de competências específicas, muitas vezes adquiridas no próprio local de trabalho através de treinos e formações.

Todavia, é importante sublinhar que, apesar da distinção clara entre os segmentos primário e secundário, não é apropriado associar os postos de trabalho e os trabalhadores exclusivamente a um desses segmentos (Hudson, 2007). A realidade do mercado de trabalho é mais complexa, com muitos empregos situados numa zona intermédia entre essas duas dimensões. Como afirma Seo (2021) a simples existência de um contrato formal não garante, por si só, estabilidade e segurança. Deve-se aprofundar a análise sobre como os diferentes fatores de precariedade se combinam, criando segmentos distintos no mercado de trabalho, o que revela tanto a diversidade dos trabalhadores excluídos do mercado formal, como os padrões de precarização existentes (Seo, 2021).

Embora as discussões sobre a segmentação do mercado de trabalho tenham surgido durante os anos 70 (Doeringer & Piore, 1970; Piore, 1972), deve destacar-se que esta teoria tem adquirido uma nova relevância no século XXI, face às transformações que têm caracterizado as economias contemporâneas. A desindustrialização, a erosão das formas tradicionais de organização do trabalho, o aumento dos empregos atípicos e não padronizados, bem como a crescente presença de trabalhadores imigrantes nos mercados de trabalho nacionais (Peixoto, 2008), tornam esta teoria fundamental para entender as atuais dinâmicas de exclusão e desigualdade (Dickens & Lang, 1985; Hudson, 2007). Estas transformações tornam-se ainda mais evidentes quando analisadas no contexto da globalização e da transição para formas de capitalismo flexível. Bellofiore (1999), destaca que a crescente flexibilidade imposta aos mercados de trabalho transforma os trabalhadores em amortecedores de choque de um sistema instável, onde a precariedade e a exclusão são normalizadas. Esta leitura reforça a relevância contemporânea da teoria da segmentação, ao evidenciar como as clivagens laborais são hoje amplificadas por lógicas globais que enfraquecem os mecanismos tradicionais de proteção e coesão social.

Assim, segmentação do mercado de trabalho não se configura apenas como uma abordagem explicativa útil, mas como um instrumento para a análise de como os mercados de trabalho se organizam. Este ponto é particularmente relevante quando se considera que Doeringer e Piore (1970) destacam que a segmentação se mantém de forma persistente, sendo sustentada por lógicas institucionais e organizacionais que não apenas distribuem os trabalhadores com base nas suas qualificações, mas também os mantêm em posições distintas, frequentemente desiguais. Por sua vez, Dickens e Lang (1985), ao investigarem as limitações à mobilidade entre segmentos, sublinham que a rigidez dessas fronteiras comprometem significativamente as possibilidades de progressão, tornando a superação das desigualdades uma tarefa estruturalmente condicionada.

Piore (1972), inspirado pela tradição antropológica, introduz o conceito de ritos de passagem para descrever os processos sociais e simbólicos que regulam a entrada e permanência nos diferentes segmentos do mercado de trabalho. Estes rituais funcionam simultaneamente como mecanismos de socialização e barreiras simbólicas que legitimam a alocação desigual dos trabalhadores. Para grupos racializados, imigrantes ou outras minorias, a transição para o mercado formal frequentemente exige a aceitação de condições laborais precárias como um preço de entrada que fixa a sua posição no segmento secundário. Os ritos de passagem ajudam a explicar como trabalhadores imigrantes podem ser canalizados para o mercado secundário, mesmo quando possuem qualificações adequadas para empregos no mercado primário (Piore, 1972), revelando como a segmentação não apenas reflete a distribuição desigual das oportunidades, mas também impõe barreiras estruturais à mobilidade dos trabalhadores (Dickens & Lang, 1985). Essa rigidez é reforçada pelo conceito de *mobility chain* (Piore, 1972), segundo o qual os trabalhadores não circulam de forma aleatória, mas seguem trajetórias previsíveis e interligadas, com reduzidas possibilidades de transição fluida entre os segmentos primário e secundário (Piore, 1972; Dickens & Lang, 1985).

Este quadro teórico ganha uma profundidade significativa quando se integra a análise de Piore, particularmente na sua obra *Birds of Passage* (Piore, 1979) onde o autor explora os fluxos migratórios para os países industrializados. Piore sustenta que a migração internacional, especialmente no pós-Segunda Guerra Mundial, não deve ser compreendida unicamente como um fenómeno económico ou aleatório, mas sim como uma resposta estruturada a uma necessidade específica: a de suprir os postos de trabalho menos valorizados, que os trabalhadores locais, frequentemente, tendem a rejeitar. Para Piore, os migrantes são frequentemente atraídos para ocupações que exigem baixa qualificação e são marcadas por

condições laborais precárias, instabilidade e reduzidas perspectivas de progressão, características que definem, de forma clara, o mercado de trabalho secundário (Doeringer & Piore, 1970; Piore, 1972; Reich *et al.*, 1973).

Esta dinâmica contribui também para desconstruir a ideia de que os imigrantes roubam empregos aos trabalhadores nacionais. Conforme argumenta Hein de Haas (2023), a imigração acompanha as flutuações económicas: tende a intensificar-se em períodos de crescimento, quando a procura por mão-de-obra aumenta, e a reduzir-se em contextos de recessão, quando as oportunidades de trabalho se retraem. Assim, a imigração surge sobretudo como uma resposta às carências do mercado de trabalho, preenchendo vagas que, de outro modo, permaneceriam por ocupar, particularmente nos setores de baixa qualificação (Hans, 2023). Esta leitura reforça a tese de Piore (1979), evidenciando que os fluxos migratórios se inserem numa lógica estrutural de segmentação do mercado laboral.

Em suma, a imigração cumpre três funções essenciais que sustentam a estrutura do mercado de trabalho: primeiro, responde à escassez de mão-de-obra em sectores específicos; segundo, ocupa as posições mais baixas da hierarquia social; e, por fim, alimenta o segmento secundário do mercado de trabalho, perpetuando as dinâmicas de desigualdade e segmentação. As observações de Piore (1979) permitem perceber que a migração não é apenas uma resposta a um vazio laboral, mas também um mecanismo que, ao longo do tempo, solidifica as fronteiras entre os segmentos primário e secundário do mercado de trabalho.

2.1.1. Fronteiras Invisíveis e as Implicações da Segmentação nos Trabalhadores Imigrantes

Nos movimentos migratórios contemporâneos, observa-se uma tendência para a concentração de trabalhadores imigrantes em setores caracterizados pela precariedade, refletindo uma segmentação do mercado de trabalho que parece favorecer a mão-de-obra autóctone em detrimento da estrangeira (Oltamari *et al.*, 2023). Este fenómeno está interligado com a segmentação do mercado de trabalho, que, ao implicar na sua essência uma restrição de vagas no segmento primário, conduz a um racionamento das oportunidades disponíveis, impedindo que mesmo alguns trabalhadores qualificados acedam às posições existentes. No segmento secundário, a ausência de regras formais que promovam a progressão profissional limita a evolução dos trabalhadores, resultando numa competição acirrada e numa escassez de oportunidades de ascensão (Dickens & Lang, 1985).

Esse raciocínio é exacerbado pela presença de diversas barreiras, de natureza socioeconômica, cultural e étnica, que restringem o acesso de determinados grupos, nomeadamente os imigrantes, aos postos de trabalho mais prestigiados, privilegiados e estáveis (Dickens & Lang, 1985). Trabalhadores do segmento secundário enfrentam dificuldades de mobilidade, com poucas oportunidades de progressão, frequentemente limitadas por redes sociais informais, as quais, segundo Piore e Safford (2007) desempenham um papel central no recrutamento, perpetuando a exclusão dos imigrantes e reforçando as desigualdades estruturais no mercado de trabalho. Como apontado por Kesici (2022), a segmentação do mercado cria um desequilíbrio na distribuição das oportunidades de emprego, materializando-se, portanto, em desigualdades estruturais e estratificação social, refletindo-se, e também se alimentando, de dinâmicas étnico-raciais.

Segundo Reich *et al.* (1973), a segmentação do mercado de trabalho constitui um mecanismo central na reprodução das desigualdades sociais, na medida em que as barreiras institucionais a ela associadas reforçam a exclusão e restringem o acesso dos grupos mais vulneráveis a posições de maior prestígio e estabilidade profissional. Face a estas observações, é possível indicar que minorias étnicas, mulheres e jovens enfrentam dificuldades acrescidas no acesso ao segmento primário do mercado de trabalho, frequentemente sendo relegados ao segmento secundário, onde são excluídos das melhores oportunidades, por um processo social que restringe o acesso com base na pertença a certos grupos sociais (Kesici, 2022).

Importa destacar que a principal problemática não se limita à existência de empregos no segmento secundário do mercado de trabalho, mas sim à reduzida mobilidade dos trabalhadores entre segmentos. Esta dinâmica gera um ciclo de estagnação, dificultando o acesso a melhores condições laborais. Conforme evidenciado por Harrison e Sum (1979), os trabalhadores que ingressam no mercado secundário tendem a permanecer neste ao longo de toda a sua vida profissional, ficando sujeitos a baixos salários, precariedade e escassas possibilidades de progressão. Neste sentido, Hudson (2007) observa que a taxa de transição para empregos de maior qualidade é significativamente mais baixa entre as minorias, perpetuando, assim, as desigualdades no mercado de trabalho.

Piore (1979), em *Birds of Passage*, já identificava fatores de vulnerabilidade no quotidiano dos imigrantes, como a barreira linguística e a escolaridade limitada. Esta contribuía para a sua concentração nos estratos inferiores da hierarquia social da sociedade de destino, bem como para a sua exclusão das oportunidades no mercado de trabalho no segmento primário. Mais

recentemente, Kesici (2022) reitera esta leitura ao analisar as dinâmicas entre os segmentos primário e secundário, evidenciando como fatores económicos, sociais e culturais continuam a moldar, de forma desigual, o acesso às oportunidades profissionais.

As barreiras linguísticas, já destacadas por Piore (1979), juntamente com a falta de familiaridade com as condições do contexto do país de acolhimento, e em alguns casos, práticas discriminatórias ou racistas, dificultam consideravelmente a inserção laboral dos imigrantes em empregos qualificados do segmento primário (Kesici, 2022). Além disso, embora as qualificações sejam determinantes para o acesso a este segmento, muitos imigrantes enfrentam dificuldades no reconhecimento das suas formações académicas e profissionais obtidas nos países de origem, o que limita significativamente as suas oportunidades no mercado de (Broberg et al., 2024).

O desajuste entre as competências adquiridas e as exigências do mercado de trabalho local contribui para a subvalorização das qualificações dos imigrantes, o que, por sua vez, resulta na ocupação de funções de menor qualificação. Este fenómeno, como destacam Ubalde e Alarcón (2020), está frequentemente associado a preconceitos étnico-raciais, que reforçam as desigualdades e dificultam o acesso dos imigrantes a empregos mais qualificados, afetando diretamente a inserção socioeconómica dos imigrantes. A sobrequalificação, em que a educação do trabalhador excede as exigências do cargo, resulta na subutilização das suas competências, prejudicando principalmente o trabalhador, que tende a receber salários mais baixos do que colegas com qualificações ajustadas (Dalmonte et al., 2024). Como concluído por Dalmonte *et al.* (2024), usando dados do *European Labour Force Survey (2021-2022)*, os imigrantes, especialmente os de fora da União Europeia (UE), apresentam taxas mais altas de sobrequalificação, particularmente quando formados no estrangeiro. Contrariamente a esta realidade, e com um menor risco de sobrequalificação, temos os imigrantes formados no país de acolhimento, revelando como a sobrequalificação está mais diretamente relacionada com o país onde a formação foi obtida, do que com o próprio estatuto de imigrante. É, ainda, importante ter em consideração que, além dos trabalhadores imigrantes tenderem a ganhar menos do que os trabalhadores nativos, mesmo quando as qualificações dos imigrantes são semelhantes às dos nativos, essa desvalorização continua a resultar em salários médios mais baixos (Ghasemi et al., 2024).

Todavia, ao analisar os obstáculos no acesso ao emprego, importa ir além da discriminação, do não reconhecimento de qualificações e das barreiras linguísticas. Muitos imigrantes aceitam

ocupações desvalorizadas não por escolha, mas pela falta de alternativas e pela comparação com os rendimentos no país de origem (Broberg *et al.*, 2024). Essa permanência em empregos pouco atrativos explica-se ainda pela carga simbólica negativa atenuada pela distância do seu círculo social de referência, bem como pela dependência do vínculo laboral para regularização do estatuto de residência, fragilidade das redes de apoio e barreiras no acesso a novas oportunidades (Broberg *et al.*, 2024).

Partindo do pressuposto que os trabalhadores imigrantes estão mais dispostos a aceitar condições de trabalho que geralmente são recusadas pela população nativa, e tal como relembrando por Peixoto (2008), a teoria da segmentação do mercado de trabalho permite compreender como determinados setores funcionam como espaços de inserção privilegiada por imigrantes, revelando complementaridade entre a oferta de mão-de-obra imigrante e as lacunas de trabalhadores do mercado de trabalho nacional. Complementarmente, Broberg *et al.* (2024) sublinham que os migrantes apresentam elevada mobilidade económica e geográfica, o que lhes permite adaptar-se rapidamente a novas oportunidades de trabalho, mesmo que fora da sua área de residência. Esta flexibilidade, particularmente relevante num contexto de envelhecimento demográfico, facilita a redistribuição da força de trabalho consoante as necessidades do mercado, sobretudo nas zonas urbanas, onde se verifica uma sobre-representação da população imigrante. Assim, os contributos de Peixoto (2008) e Broberg *et al.* (2024) convergem ao evidenciar como a segmentação do mercado e a mobilidade imigrante respondem a desequilíbrios estruturais entre a oferta e a procura de trabalho.

2.1.2. Segmentação do Mercado de Trabalho à Portuguesa

De acordo com Dias *et al.* (2020), a segmentação do mercado de trabalho configura-se como um dos problemas estruturais mais persistentes da economia portuguesa, afetando transversalmente a maioria das atividades económicas e contribuindo para consolidar elevados níveis de desigualdade no contexto europeu. Esta segmentação manifesta-se, entre outros aspetos, na proliferação de vínculos laborais atípicos e precários, os quais limitam o acesso a oportunidades de emprego de maior qualidade e restringem significativamente a mobilidade profissional (Dias *et al.*, 2020). Os trabalhadores imigrantes encontram-se particularmente expostos a estas dinâmicas, sendo frequentemente remetidos para os segmentos mais vulneráveis do mercado de trabalho. Neste sentido, Peixoto e Egreja (2012) assinalaram que as condições laborais dos imigrantes em Portugal apresentavam sinais de deterioração, com a

fragilidade das relações laborais a acentuar a precarização, sobretudo entre quem não dispõe de recursos para negociar melhores condições.

Essas formas de trabalho, caracterizadas por baixos salários, instabilidade e limitações nas oportunidades de progressão, estão intrinsecamente vinculadas ao segmento secundário do mercado de trabalho, previamente caracterizado. Como observa Peixoto (2008), tal segmento revela-se incapaz de atrair trabalhadores da população local, que frequentemente rejeitam as ofertas de emprego nele existentes, deixando-as, assim, à disposição de trabalhadores imigrantes. Consequentemente, os empregadores, confrontados com a escassez de mão-de-obra local disposta a aceitar essas condições, recorrem aos imigrantes como solução viável para preencher as vagas em aberto (Peixoto, 2008).

É importante ter em consideração que este processo não só reforça a segmentação do mercado de trabalho, como também estabelece uma dependência crescente entre o segmento secundário e a imigração, dado que parte significativa da população nacional tende a rejeitar as condições associadas a este tipo de empregos (Peixoto, 2008). Esta dependência, assente na prevalência de mão-de-obra imigrante em setores de baixa qualificação, contribui para a consolidação de barreiras estruturais à mobilidade ascendente destes trabalhadores. Não só Takenoshita (2013) argumenta que as estruturas laborais bifurcadas limitam o acesso dos imigrantes ao segmento primário, dificultando a sua integração em posições mais estáveis e qualificadas, como também Kesici (2022), observa que esta dinâmica perpetua a segregação no mercado de trabalho, ao passo que favorece os empregadores, que continuam a recorrer a uma força de trabalho imigrante disponível e disposta a aceitar condições laborais mais precárias.

A crescente escassez de mão-de-obra na UE é já documentada desde o início do século XXI, agravada por tendências demográficas que apontavam para um défice acentuado de trabalhadores, levou a uma reavaliação das políticas migratórias (Corkill, 2001). De acordo com Corkill (2001) em Portugal, essa dependência tornou-se particularmente evidente em setores estratégicos como a construção e o turismo, que dependem de uma mão-de-obra de baixa qualificação. Nesses setores, os imigrantes passaram a ocupar um papel central, preenchendo vagas sazonais e de baixa qualificação, o que reforçou a segmentação e a desigualdade no mercado de trabalho português (Corkill, 2001). Baganha (2000) reforça esta leitura ao sublinhar que a presença de imigrantes nos segmentos inferiores do mercado de trabalho se relaciona com um processo económico interno, caracterizado simultaneamente pelo crescimento da

informalidade e pela substituição progressiva da mão-de-obra nacional por trabalhadores estrangeiros.

Considerando que a maioria dos fluxos migratórios para Portugal têm uma motivação essencialmente económica e que os imigrantes se concentram, maioritariamente, nos níveis mais baixos da hierarquia profissional, torna-se evidente a relação entre estes fluxos e a segmentação do mercado de trabalho (Egreja & Peixoto, 2013).

Conforme observado por Baganha, Ferrão e Malheiros (1999) a inserção dos imigrantes no mercado de trabalho português ocorria predominantemente em setores caracterizados por uma elevada informalidade, como o comércio, os serviços pessoais e os trabalhos domésticos. No entanto, no final do século passado os autores constataram que, no setor da construção civil, a informalidade entre os trabalhadores estrangeiros ultrapassava significativamente os níveis observados entre os trabalhadores nacionais (Baganha et al., 1999). Esse quadro refletia a fragmentação do setor da construção e o impacto das políticas de subcontratação, que facilitaram a mobilidade de trabalhadores estrangeiros (Fellini et al., 2003). De acordo com Baganha (1999) o setor da construção era, no final do século XX, considerado como a principal via de inserção laboral em Portugal para muitos imigrantes, sendo um dos principais setores de acolhimento em quase todos os países recetores. Dentro deste contexto, os imigrantes provenientes dos países africanos de língua oficial portuguesa (PALOP) destacavam-se por uma inserção laboral particularmente elevada nestes setores (Baganha *et al.*, 1999).

Curiosamente, já em 1999, era evidente que a inserção dos imigrantes em setores com forte ligação à economia informal, apesar de vantagens imediatas, podia gerar problemas no futuro, como uma crise nos setores informais, resultando em desemprego e falta de proteção social (Baganha *et al.*, 1999), especialmente se considerarmos que estávamos a observar uma substituição dessa mão-de-obra, de nacionais por estrangeiros (Baganha, 2000; Fellini et al., 2003). Na verdade, esta realidade não é propriamente uma surpresa, visto que, historicamente, as dimensões étnico-raciais têm sido utilizadas para canalizar trabalhadores para sectores específicos, revelando uma crescente dependência de força de trabalho imigrante (Hudson, 2007). Esta fragilidade torna-se particularmente evidente em contextos de crise económica, como assinalam Peixoto e Iório (2011) ao reiterarem que quando há declínios produtivos em setores como a construção civil ou a restauração, são os imigrantes a sofrer os primeiros efeitos; quando estes setores entram em crise, também os imigrantes entram em crise.

Em Portugal, o mercado de trabalho dos imigrantes tem sido historicamente caracterizado pela concentração em sectores marcados pela precariedade, baixos salários e, muitas vezes, pela informalidade, como as atividades da construção civil, da restauração e do alojamento, a absorverem uma parte significativa desta força de trabalho (Peixoto, 2008). De acordo com Fernandes *et al.* (2020), poder-se-á dizer que a situação laboral dos imigrantes em Portugal mantém características estruturais de épocas passadas, refletindo que, apesar das sucessivas ondas imigratórias, a dificuldade em encontrar empregos bem remunerados e alinhados com as expectativas pessoais desses trabalhadores continua a ser um desafio. A chegada com recursos limitados impõe a aceitação de empregos abaixo das qualificações, essenciais para a subsistência, evidenciando a vulnerabilidade dos imigrantes, que permanecem concentrados em setores de baixa qualificação e sem adequada proteção dos seus direitos laborais (Fernandes *et al.*, 2020).

Todavia, Peixoto e Iório (2011) acrescentam a esta análise uma dimensão particularmente relevante: a da generalização da precariedade, revelando um nivelamento por baixo do mercado de trabalho, onde tanto portugueses como estrangeiros enfrentam condições semelhantes, com salários baixos, vínculos instáveis e horários irregulares. Contudo, continuam a ser os trabalhadores imigrantes a ocuparem os postos de trabalho mais desvalorizados, em atividades económicas como as do alojamento e restauração (Oliveira, 2023), que não são alicientes para os nacionais, tornando-se assim o último recurso para quem não tem outras opções.

Nesta linha de raciocínio, importa sublinhar que esta dinâmica não é recente: já no início do milénio se chamava a atenção para o facto de os trabalhadores estrangeiros em Portugal serem, em larga medida, complementares à população ativa nacional, assumindo funções que pareciam progressivamente rejeitadas pelos portugueses, o que levava à perceção de uma possível substituição da mão-de-obra nacional por imigrantes nessas atividades económicas (Baganha *et al.*, 2000). Como sublinha Ruggy Anne (2000), essa lógica de complementaridade não é apenas conjuntural, mas parte de um sistema de interdependências estruturais entre a imigração, os setores económicos e as necessidades do mercado de trabalho, com a imigração a surgir como resposta a necessidades conjunturais do sistema produtivo, ocupando postos de trabalho pouco qualificados e mal remunerados na indústria e nos serviços. É importante ter em consideração que a presença de trabalhadores estrangeiros deixou de ser um fenómeno transitório ou excecional para se tornar numa componente estrutural de várias atividades económicas, com a imigração a funcionar como uma reserva de mão-de-obra ajustável às flutuações do mercado, reforçando a segmentação do trabalho (Ferreira & Rato, 2000). Esta perspetiva é também

reforçada por Silva (2002), que destaca a importância vital dos trabalhadores estrangeiros para a sustentabilidade de atividades da agricultura, construção, alojamento e restauração, áreas que enfrentam forte escassez de mão-de-obra nacional não apenas por desajuste de qualificações, mas também pela recusa das condições de trabalho por parte dos nacionais e pelo envelhecimento da mão-de-obra nacional. Assim, a imigração torna-se um componente estrutural para assegurar o crescimento económico e a continuidade das atividades produtivas.

É nesta linha de discussão que, no capítulo seguinte, se procederá a uma análise aprofundada das atividades económicas do alojamento e restauração, considerando o seu papel na reprodução da segmentação do mercado de trabalho em Portugal. Essas atividades, caracterizadas por baixas barreiras de entrada e por condições laborais exigentes, constitui frequentemente a principal porta de entrada dos trabalhadores imigrantes no mercado laboral (Iannuzzi, 2023). Todavia, e como apontado por Iannuzzi (2023), o acesso inicial a estas posições raramente se traduz em trajetórias de progressão profissional, sendo antes marcado por uma elevada rotatividade e por vínculos laborais precários, evidenciando uma dinâmica de concentração de imigrantes em segmentos do mercado de trabalho associados à vulnerabilidade socioeconómica e à satisfação de necessidades laborais de curto prazo.

2.2. A Segmentação nas Atividades Económicas do Alojamento, Restauração e Similares

2.2.1. Condições Laborais nas Atividades do Alojamento, Restauração e Similares

Segundo a classificação portuguesa das atividades económicas (CAE³), as atividades de alojamento e restauração (CAE I) compreendem estabelecimentos hoteleiros e outros locais de alojamento de curta duração, restaurantes, estabelecimentos de bebidas, cantinas e fornecimento de refeições ao domicílio (catering) com carácter temporário.

As atividades do alojamento e da restauração são reconhecidas pela prevalência de condições laborais adversas e estruturalmente precárias (Ioannou & Dukes, 2021). Estas características decorrem de uma combinação de fatores organizacionais, culturais e estruturais, que, como

³ Vd. Descritivo no portal do INE em [Sistema Integrado de Metainformação - correspondências](#). O [Decreto-Lei 9/2025](#), de 12 de fevereiro, aprovou a Classificação Portuguesa das Atividades Económicas, correspondendo à 4ª revisão, e que decorre da aprovação da nova Nomenclatura das Atividades Económicas da Comunidade Europeia, NACE Rev 2.1., pelo Regulamento Delegado (UE) 2023/137, de 10/10/2022 (JOUE de 20/01/2023), regulando ainda a transição para a nova CAE.

sublinha Papadopoulos e Ioannou (2023) não são contingenciais, mas constituem a própria lógica de funcionamento do setor, sendo particularmente visíveis em contextos marcados pela sazonalidade (Aynalem et al., 2016; Faldetta et al., 2013; Navajas-Romero et al., 2020)

Entre os elementos mais recorrentes destaca-se a elevada exigência física e emocional imposta aos trabalhadores (Aynalem et al., 2016), com as funções exercidas a envolver ritmos acelerados e a permanente necessidade de lidar com situações de *stress*, resultantes não só da intensidade do trabalho, mas também do contacto prologando com clientes (Park & Min, 2020; Poulston, 2009), favorecendo o desenvolvimento de stress ocupacional e *burnout* (Faldetta et al., 2013; Navajas-Romero et al., 2020). A organização do tempo de trabalho constitui outro traço distintivo e problemático, com a imprevisibilidade dos horários, a prática de turnos repartidos e a extensão das jornadas laborais surgindo como elementos estruturantes do setor (Bahcelerli & Sucuoglu, 2015; Poulston, 2009) comprometendo seriamente a conciliação entre a vida profissional e pessoal (Navajas-Romero et al., 2020; Papadopoulos & Ioannou, 2023).

Em termos remuneratórios, o setor é frequentemente associado a baixos salários (Bahcelerli & Sucuoglu, 2015; Park & Min, 2020), o que reforça a perceção generalizada de desvalorização profissional, comumente agravada pela escassez de benefícios adicionais e pela inexistência de incentivos tangíveis (Navajas-Romero et al., 2020), bem como pela dificuldade em aceder a mecanismos de progressão na carreira, o que limita as perspetivas de desenvolvimento a médio e longo prazo (Navajas-Romero et al., 2020). A ausência de reconhecimento profissional é acompanhada por deficiências significativas ao nível da formação e desenvolvimento dos trabalhadores, evidenciadas na escassez de programas estruturados de capacitação (Faldetta et al., 2013; Poulston, 2009). Esta lacuna compromete a qualificação contínua dos profissionais e está frequentemente associada a estilos de liderança disfuncionais, marcados por uma gestão pouco empática e centrada no controlo (Poulston, 2009). Acresce a isto um clima competitivo que tende a fragilizar a coesão e solidariedade entre colegas (Faldetta *et al.*, 2013; Navajas-Romero *et al.*, 2020), o que, paralelamente, abre as portas a situações e práticas discriminatórias (Faldetta *et al.*, 2013).

Atendendo às características descritas, os empregos desta CAE são encarados como transitórios, temporários ou como uma última alternativa profissional ((Bahcelerli & Sucuoglu, 2015; Ioannou & Dukes, 2021). Esta representação simbólica, em articulação com as más condições objetivas de trabalho (Aynalem et al., 2016) compromete a atratividade dos setores, desincentivando o investimento profissional e fomentando elevados níveis de insatisfação

laboral (Faldetta et al., 2013; Navajas-Romero et al., 2020), frequentemente associados à instabilidade e à insegurança contratual (Faldetta et al., 2013; Ioannou & Dukes, 2021; Papadopoulos & Ioannou, 2023).

As debilidades estruturais que caracterizam as atividades de alojamento e restauração constituem um terreno fértil para a reprodução de dinâmicas laborais marcadas pela instabilidade e pela escassa valorização do capital humano. Neste contexto, não se revela surpreendente a persistente dificuldade das organizações em atrair e reter trabalhadores qualificados, bem como em assegurar a coesão e estabilidade das suas equipas (Papadopoulos & Ioannou, 2023; Solnet et al., 2015). As referidas dificuldades não devem ser compreendidas como meras contingências operacionais, mas antes como manifestações sintomáticas de um quadro estrutural mais amplo, onde práticas de GRH deficitárias se conjugam com condições laborais adversas, perpetuando um ciclo vicioso de rotatividade elevada, desmotivação e insatisfação no trabalho (Solnet *et al.*, 2015)

Enz (2009) posiciona a atração e retenção de talento como prioridades estratégicas de primeira ordem, destacando que tais questões só dominam as preocupações das empresas desta CAE. Esta perspetiva é corroborada por Solnet *et al.* (2015), que advogam uma centralidade inequívoca da GRH, a qual, pela sua transversalidade, adquire um peso superior ao de outras dimensões organizacionais. A convergência destes autores reside na ideia de que, em atividades económicas onde os recursos humanos constituem o principal veículo de entrega do serviço (Bharwani & Butt, 2012), a eficácia das práticas de gestão de pessoas assume um papel estruturante na qualidade organizacional.

A problemática da rotatividade, frequentemente conceptualizada como expressão última da insatisfação laboral, emerge como um dos fenómenos mais críticos e persistentes destas atividades económicas (Aynalem *et al.*, 2016). Faldetta *et al.* (2013) demonstram que o *turnover*, independentemente da sua natureza (voluntária ou involuntária), comporta custos elevados não apenas do ponto de vista económico, nomeadamente em processos de recrutamento, seleção e formação, mas também ao nível da produtividade, na medida em que desarticula equipas e compromete o desempenho organizacional. Acresce a isto o argumento de Poulston (2009), segundo o qual a integração contínua de trabalhadores inexperientes implica uma redução da eficiência operacional, com impacto direto na qualidade do serviço e, por conseguinte, na perceção da experiência por parte do cliente.

Para além dos custos imediatos, importa reconhecer as implicações de ordem mais estratégica. A rotatividade elevada, ao desestruturar os elos de conhecimento tácito acumulado, fragiliza a memória organizacional e mina os processos de aprendizagem contínua, comprometendo tanto a inovação quanto a capacidade adaptativa das organizações (Poulston, 2009). Neste sentido, pode afirmar-se que os efeitos do *turnover* transcendem a esfera funcional, repercutindo-se de forma profunda na sustentabilidade e competitividade das empresas desta CAE.

À luz da teoria da segmentação do mercado de trabalho (Doeringer & Piore, 1970), é possível compreender de forma clara como as atividades económicas do alojamento e restauração se inserem maioritariamente no segmento secundário do mercado (Iannuzzi, 2023). Como previamente discutido, esta configuração estrutural contribui não só para as dificuldades persistentes na atração e retenção de trabalhadores, como também reforça a elevada rotatividade. De forma particularmente reveladora, Bahçelerli e Sucuoğlu (2015) concluem que, embora muitos estudantes de turismo iniciem a sua trajetória profissional na hotelaria, uma proporção significativa acaba por abandonar a atividade económica.

Neste cenário, não é difícil de compreender o papel dos trabalhadores imigrantes, dado que, a nível global, estas atividades económicas têm-se consolidada como espaço de entrada rápida (Aynalem et al., 2016; Baum, 2012), materializando-se numa porta de oportunidades para trabalhadores imigrantes (Hassannia et al., 2016). Esta tendência é ainda mais reforçada pelo fenómeno da migração global, que tem vindo a aumentar substancialmente, o que, segundo Zikic (2015), gera uma crescente dependência de profissionais internacionalmente móveis e qualificados, tanto em economias desenvolvidas como em países em desenvolvimento. Nesta conjuntura, em que os trabalhadores imigrantes têm-se tornado uma parte cada vez mais importante da força de trabalho, novos desafios têm sido colocados à GRH (Baum, 2012; Dietz et al., 2015), os quais serão explorados com maior detalhe no capítulo seguinte.

Todas estas dinâmicas têm transformado profundamente a indústria, criando um ambiente de negócios imprevisível, e, para se adaptarem, as organizações enfrentam uma pressão constante para ajustar-se às exigências do mercado e reduzir custos, buscando flexibilidade, sendo que, nesse contexto, a integração de trabalhadores imigrantes e grupos vulneráveis, muitas vezes dispostos a aceitar condições laborais precárias e salários mais baixos, tem-se tornado uma estratégia económica (Papadopoulos & Ioannou, 2023).

2.4.2. A Importância da Gestão de Recursos Humanos nas Atividades do Alojamento, Restauração e Similares

A relevância da GRH nas atividades económicas de alojamento e restauração decorre da própria natureza das atividades que o compõem, caracterizadas por uma forte dependência da força de trabalho para a concretização e entrega de valor ao cliente. Como referem Bharwani e Butt (2012), estas atividades distinguem-se pela articulação entre uma componente produtiva e uma dimensão de serviços, apresentando os traços típicos das indústrias de serviços: intangibilidade, inseparabilidade entre produção e consumo e heterogeneidade. Estas características implicam um elevado grau de interação interpessoal entre os prestadores de serviços e os clientes, tornando a qualidade do capital humano um elemento central para o desempenho das organizações.

Visto que o produto é, na sua essência, experiências de serviço, o sucesso das unidades de hotelaria e restauração depende, em larga medida, da qualidade dos seus profissionais e da forma como estes são geridos. Faldetta (2013) sublinha que é essencial o desenvolvimento de políticas e práticas eficazes de GRH, capazes de assegurar o recrutamento, a seleção e a retenção de trabalhadores competentes, cuja atuação contribua para o cumprimento dos objetivos organizacionais. Esta abordagem é reforçada por Madera *et al.* (2017), ao referirem que, num contexto cada vez mais competitivo e exigente, as organizações deste setor enfrentam desafios específicos, sendo os recursos humanos um fator determinante para a qualidade do serviço, para a fidelização dos clientes e para a sua satisfação.

Considerando que os trabalhadores são uma fonte significativa de vantagem competitiva, é perceptível a necessidade das organizações em desenvolverem estratégias que promovam a atração e retenção (Ghani *et al.*, 2022). No contexto desafiador que caracteriza esta CAE, é evidente que a experiência do cliente pode ser prejudicada, afetando tanto a reputação quanto a competitividade das organizações (Navajas-Romero *et al.*, 2020). Assim, torna-se claro que a GRH é essencial, especialmente num cenário tão vulnerável e competitivo (Hassannia *et al.*, 2016).

Dito isto, poder-se-á conceber a GRH como um instrumento fundamental para o sucesso organizacional, sendo encarada como um conjunto de práticas interligadas que visam maximizar o valor dos trabalhadores, promovendo o seu desenvolvimento e alinhamento com os objetivos estratégicos da organização (Solnet *et al.*, 2015). A integração das políticas de recursos humanos com o planeamento estratégico é essencial para garantir que os trabalhadores

sejam uma verdadeira fonte de vantagem competitiva, como defendem Kelliher e Perrett (2001), que destacam a importância de uma gestão caracterizada por um elevado compromisso, qualidade e flexibilidade, alinhada com a cultura organizacional. Essa visão é corroborada por Madera *et al.* (2017), que apontam a GRH como um fator crucial para o desempenho organizacional, influenciando diretamente a satisfação no trabalho, e, conseqüentemente, os resultados financeiros. Neste sentido, e por fim, Koys (2003) reforça ainda que práticas eficazes de GRH são particularmente relevantes no setor de serviços, onde o incentivo aos trabalhadores para superarem as suas funções influencia diretamente a performance organizacional, revelando o papel positivo que a GRH pode ter.

Todavia, e face aos desafios na retenção de trabalhadores, Faldetta *et al.* (2013) e Poulston (2009) sublinham não só a aposta na formação contínua e valorização, como também a importância da implementação de processos de recrutamento e seleção eficazes. Ora, embora o recrutamento constitua um eixo central da GRH, assegurando a adequação entre as exigências organizacionais e os perfis selecionados, a sua eficácia tem revelado limitações, na medida em que a ênfase excessiva na captação de talento, sem uma estratégia consolidada para a retenção, tem contribuindo para a persistência da instabilidade nas atividades económicas, especialmente face às flutuações sazonais que inviabilizam um planeamento a longo prazo (Ghani *et al.*, 2022), revelando também o papel crucial da integração (Kelliher & Perrett, 2001).

De acordo com Ghani *et al.* (2012), a implementação de estratégias de recrutamento sustentáveis deve garantir não apenas a adequação entre o perfil do trabalhador e a cultura organizacional, mas também a sua correspondência com as exigências operacionais da organização. A valorização a seleção criteriosa de profissionais qualificados e alinhados com os objetivos organizacionais não só fortalece a competitividade da empresa, como também contribui para a redução dos custos financeiros associados à rotatividade, promovendo a estabilidade económica e a consolidação da reputação institucional (Ghani *et al.*, 2022).

No entanto, num contexto marcado pela segmentação do mercado de trabalho, o recrutamento e a seleção confronta-se com um desafio estrutural: a recorrente dependência de mão-de-obra imigrante para suprir os postos de trabalho. A aposta em estratégias de recrutamento que capitalizam a precariedade deste grupo revela-se insustentável a médio e longo prazo, considerando que, tal como qualquer outro trabalhador, estes profissionais aspiram a melhores condições laborais e maior estabilidade (Gonçalves *et al.*, 2022).

Neste cenário, a discriminação no emprego, entendida como o tratamento desigual de trabalhadores com base na sua origem social ou demográfica, assume especial relevância no caso dos imigrantes, que, frequentemente, têm as suas qualificações injustamente desvalorizadas ou percebidas como uma ameaça para os trabalhadores locais, reforçando a sua concentração no segmento secundário (Dietz et al., 2015). Assim, torna-se essencial que as práticas de recrutamento e seleção não reforcem a lógica segmentadora, mas antes se orientem por critérios objetivos e transparentes, que garantam uma avaliação equitativa das competências, para mitigar vieses discriminatórios e assegurar processos mais justos e eficazes (Gonçalves et al., 2022).

Este ponto é particularmente relevante quando se considera que as organizações das atividades económicas do alojamento e restauração são frequentemente criticadas por recrutar e selecionar de forma oportunista e intuitiva, em vez de adotar práticas estruturadas e equitativas (Mattos & Silva, 2019). Nesta linha de orientação temos o estudo de Dietz *et al.* (2015) que aborda o paradoxo da discriminação contra imigrantes altamente qualificados. Embora esses imigrantes possuam habilitações procuradas, eles são frequentemente avaliados de forma menos favorável em comparação com os trabalhadores locais. Contudo, é importante de referir que a implementação de estratégias de GRH podem contribuir de forma positiva para a mitigação das discriminações no acesso ao emprego, nomeadamente através da implementação de uma filosofia que garantia uma avaliação justa, assegurando que imigrantes qualificados sejam reconhecidos (Dietz *et al.*, 2015).

A análise dos desafios enfrentados pelos trabalhadores imigrantes nas atividades de alojamento e restauração, bem como das dinâmicas subjacentes à segmentação do mercado de trabalho, reveste-se de uma relevância substancial para a área dos Recursos Humanos, particularmente no contexto de um mercado laboral caracterizado por uma série de desafios. Através da exploração das condições laborais, das motivações dos empregadores e das experiências dos trabalhadores imigrantes, este estudo pretende lançar luz sobre as complexas relações que moldam a inserção laboral dos imigrantes nessas atividades económicas.

3. Metodologia e Estratégia de Investigação

3.1. Enquadramento Metodológico

A presente investigação adota uma abordagem mista, combinando métodos quantitativos e qualitativos para compreender os desafios enfrentados pelos trabalhadores imigrantes brasileiros nas atividades do alojamento e da restauração em Portugal. Esta opção articula a análise estrutural, sustentada em dados quantitativos secundários, com uma exploração qualitativa das experiências, motivações e perceções dos diferentes atores envolvidos.

A componente quantitativa baseia-se numa análise descritiva de dados oficiais secundários, nomeadamente dos Quadros de Pessoal e do Relatório Estatístico Anual de Indicadores de Integração de Imigrantes de 2023 (Oliveira, 2023), publicado pelo Observatório das Migrações. Esta análise permite contextualizar a segmentação laboral e caracterizar a presença dos brasileiros no mercado português, com enfoque nas atividades económicas em estudo.

A componente qualitativa assume um papel central e complementar, permitindo aceder à complexidade das trajetórias individuais, às práticas organizacionais e às perceções dos próprios participantes. Através de entrevistas com trabalhadores brasileiros, gestores/profissionais de recursos humanos e representantes associativos, identificam-se dinâmicas sociais que não emergem da estatística, acrescentando profundidade interpretativa ao estudo.

A articulação entre as duas vertentes justifica-se pela sua complementaridade: a análise quantitativa fornece uma base estruturante, enquanto a qualitativa evidencia dimensões subjetivas e relacionais. Assim, compreende-se a segmentação não apenas como padrão estatístico, mas também como realidade vivida.

Trata-se, assim, de uma abordagem exploratória e descritiva, que assegura rigor analítico e transferibilidade interpretativa: por um lado, mapeia dimensões estruturais e organizacionais; por outro, aprofunda as trajetórias e práticas quotidianas. Embora os resultados não permitam generalização estatística, oferecem pistas comparativas para contextos similares, sem perder de vista a especificidade das experiências analisadas.

3.2. Técnicas e Procedimentos de Recolha e Sistematização de Dados

3.2.1. Componente Quantitativa

A componente quantitativa baseou-se numa análise descritiva de dados oficiais secundários com dois eixos. Numa primeira fase, procedeu-se a uma contextualização dos fluxos imigratórios para Portugal desde a década de 1970, com especial foco na imigração brasileira, tendo por base referências bibliográficas e dados estatísticos sistematizados por (Oliveira, 2023). Esta abordagem permitiu compreender as transformações dos ciclos migratórios e o peso crescente dos brasileiros na população estrangeira residente.

Numa segunda fase, recorreu-se aos dados dos Quadros de Pessoal e ao Relatório Estatístico Anual de Indicadores de Integração de Imigrantes de 2023 (Oliveira, 2023), publicado pelo Observatório das Migrações, com o objetivo de caracterizar a presença de trabalhadores estrangeiros em Portugal. A análise centrou-se na comparação entre trabalhadores com nacionalidade portuguesa e brasileira, considerando a distribuição por setores de atividade (CAE), grupos profissionais e a correspondência entre os níveis de qualificação e as funções exercidas no mercado de trabalho português.

3.2.2. Componente Qualitativa

A componente qualitativa consistiu na realização de 23 entrevistas semiestruturadas: 13 com trabalhadores brasileiros, 9 com profissionais ou gestores de recursos humanos e 1 com um representante associativo. Esta metodologia permitiu captar a complexidade das trajetórias individuais, práticas organizacionais e perceções dos participantes, assegurando simultaneamente abertura à emergência de temas não antecipados. Dois entrevistados (T6 e T8) desempenharam um duplo papel, sendo também, respetivamente, G2 e G7. Enquanto trabalhadores, relataram experiências pessoais de inserção; enquanto chefes de sala, ofereceram uma visão privilegiada sobre recrutamento e gestão.

A seleção dos participantes iniciou-se através da amostragem em bola de neve, mas a sua eficácia revelou-se limitada, sendo necessário complementá-la com abordagens diretas e contactos pessoais para garantir o alargamento da amostra. No caso dos representantes associativos, apenas uma entidade aceitou colaborar com a investigação. Para compensar a ausência de uma segunda entrevista com uma associação, foram analisadas entrevistas públicas a meios de comunicação da AHT e AHRESP.

As entrevistas decorreram entre 26 de fevereiro de 2025 e 3 de abril de 2025, em formato online e individual, com guiões diferenciados por perfil e consentimento informado. Foram realizadas maioritariamente via *WhatsApp* (10 entrevistas), também no *Google Meets* (5), *Microsoft Teams* (3), *Instagram* (2) e, num caso, por chamada telefónica. Todas as conversas foram gravadas, transcritas e anonimizadas através de códigos. A caracterização sociodemográfica dos participantes encontra-se sistematizada em anexo.

Tabela 1 - Tabela dos Participantes | Trabalhadores Brasileiros

ID	Ano de Chegada a Portugal	Grau de Qualificação	Experiência no Alojamento/Restauração
T1	Janeiro, 2020	Ensino Secundário	Atendimento ao Balcão em Restaurante
T2	Setembro, 2019	Ensino Secundário	Assistente de Cozinha
T3	Janeiro, 2024	Formado em Enfermagem	Ex-Trabalhador de Restaurante
T4	Novembro, 2022	Ensino Secundário	Trabalhador de Restaurante
T5	Agosto, 2017	Formado em Psicologia	Ex-Trabalhador de Restaurante
T6	Dezembro, 2023	Formado em Psicologia	Chefe de Sala de Restaurante
T7	Novembro, 2022	Formado em Moda	Ex-Trabalhador em Restaurante
T8	2017	Formado em Contabilidade	Chefe de Sala
T9	Janeiro, 2020	Formado em Processos de Gerenciamento	Rececionista em Hotel
T10	Março, 2023	Ensino Secundário	Empregado de Andares em Hotel
T11	Agosto, 2022	Doutorando	Empregado de Mesa em Restaurante
T12	Abril, 2021	Estudante de Licenciatura	Ex-Trabalhador de Restaurante
T13	Dezembro, 2021	Formado em Gastronomia	Pastelaria

Tabela 2 - Tabela dos Participantes | Gestores e/ou Profissionais de RH

ID	Cargo Atual
G1	<i>General Manager</i> , Hotelaria
G2	Direção de Deleção de unidade especializada de <i>Hospitality</i> , Recrutamento
G3	Gestor de Recursos Humanos, Hotelaria
G4	Chefe de Sala, Restauração
G5	Recrutamento para Alojamento e Restauração
G6	Recrutamento para Alojamento e Restauração
G7	Chefe de Sala, Restauração
G8	Recrutamento para Alojamento e Restauração
G9	Recrutamento para Alojamento e Restauração

3.3. Procedimentos de Análise de Dados

3.3.1. Análise Quantitativa

A análise quantitativa seguiu uma abordagem descritiva e interpretativa, com o objetivo de enquadrar estruturalmente a realidade dos trabalhadores brasileiros em Portugal e preparar terreno para a análise qualitativa. Não se procurou inferência estatística, mas sim explorar contrastes relevantes entre trabalhadores brasileiros e portugueses, contribuindo para uma leitura mais informada sobre a inserção laboral.

O foco analítico desenvolveu-se em três planos: (1) mapear a distribuição das nacionalidades pelas atividades económicas (CAE) em Portugal, com destaque para a sobrerrepresentação brasileira no alojamento e restauração; (2) observar a relação entre qualificações e funções exercidas, evidenciando situações de desajuste; e (3) comparar a distribuição de portugueses e brasileiros pelos grupos profissionais.

A análise quantitativa incluiu ainda um capítulo intitulado “Fluxos Migratórios em Portugal: Transformações e Inversões”, dedicado à análise dos ciclos de imigração brasileira nas últimas décadas e às suas dinâmicas de crescimento, estabilização e recomposição. A principal finalidade desta componente foi alimentar uma leitura interpretativa, articulando padrões estatísticos com o enquadramento teórico e com a análise qualitativa.

3.3.2. Análise Qualitativa

A análise qualitativa foi conduzida a partir de uma análise de conteúdo temática, que permitiu identificar e interpretar sentidos expressos pelos participantes, articulando experiências individuais com os objetivos da investigação. Procurou-se equilibrar a identificação de padrões transversais com o respeito pela igualdade das trajetórias.

Todas as entrevistas foram transcritas e analisadas com o apoio do software *MAXQDA*, utilizado como ferramenta instrumental de codificação e organização, sem quantificação ou extração automática de categorias. As categorias foram revistas e ajustadas ao longo do processo, em função da recorrência de temas, da emergência de novas interpretações e da sua relação com o enquadramento analítico.

3.4. Procedimentos Éticos da Investigação

A presente investigação foi conduzida em conformidade com os princípios éticos aplicáveis a estudos com participação humana. Todos os participantes foram previamente informados acerca dos objetivos, da natureza e dos procedimentos do estudo, tendo sido obtido o respetivo consentimento informado para a realização e gravação das entrevistas. Em alguns casos, os participantes leram autonomamente o termo de consentimento, enviado antecipadamente; noutros, o conteúdo foi apresentado no início da entrevista. Em qualquer das situações, o consentimento foi sempre obtido de forma oral. O termo de consentimento encontra-se disponível em anexo.

A participação foi integralmente voluntária, tendo sido garantido o direito de recusar responder a qualquer questão ou de retirar o consentimento a qualquer momento, sem quaisquer consequências. O anonimato e a confidencialidade dos dados foram assegurados em todas as fases do trabalho. As entrevistas foram gravadas apenas mediante autorização explícita, e os ficheiros resultantes foram armazenados em pastas protegidas por palavra-passe. Conforme previsto nos procedimentos éticos, todos os registos serão eliminados após a avaliação da dissertação.

O guião de entrevistas foi previamente elaborado, analisado e aprovado pelas orientadoras e pelo conselho científico, garantindo a sua adequação metodológica e a pertinência das questões formuladas. Durante a recolha de dados, mantive uma postura rigorosa de escuta ativa, seguindo o guião definido e evitando comentários ou reformulações que pudessem influenciar os participantes.

Na fase de análise, recorri a critérios sistemáticos de codificação e utilizei excertos literais das entrevistas para fundamentar as interpretações, assegurando transparência, rigor e integridade na investigação. Este posicionamento foi igualmente sustentado pela minha formação académica de base em Antropologia e pela especialização em Sociologia, que me proporcionaram competências em investigação qualitativa, particularmente no domínio da entrevista académica, aplicadas de forma crítica e reflexiva neste estudo.

4. Análise de Dados

4.1. Resultados Quantitativos

4.1.1. Fluxos Migratórios em Portugal: Transformações e Inversões

Ao longo das últimas décadas, Portugal tem vindo a reconfigurar o seu perfil migratório, deixando gradualmente de se afirmar como país eminentemente emissor de população para se consolidar como destino de imigração com expressão crescente (Góis, 2021). Esta inversão de paradigma, como sublinha Góis (2021), traduziu-se num impacto decisivo sobre o crescimento demográfico e contribuiu para reposicionar Portugal no mapa global das migrações, afastando-o da sua tradicional periferia e projetando-o para uma posição de relativa centralidade nos fluxos internacionais contemporâneos.

Até ao final do século XX, Portugal era ainda maioritariamente caracterizado como um país de emigração, com uma presença estrangeira reduzida e explicável sobretudo pelas relações históricas e culturais com os países de língua portuguesa (Baganha et al., 2010). Contudo, com a viragem para o século XXI, essa realidade começou a alterar-se significativamente: Portugal passou a integrar de forma mais evidente o conjunto dos países europeus de destino migratório, acolhendo novas vagas de imigração (Góis, 2021). Esta transição é ilustrada pela evolução demográfica: em 1981, residiam no país apenas 54.414 cidadãos estrangeiros, representando menos de 1% da população (Baganha *et al.*, 2010). Em contraste, em 2023, esse número ultrapassou já 1 milhão (AIMA, 2024b), e segundo o relatório intercalar da AIMA (2024a), a 31 de dezembro de 2024 Portugal registava pelo menos 1.546.521 imigrantes, o que equivale a cerca de 15% da população residente em Portugal. Estes dados confirmam a transformação profunda do perfil migratório português nas últimas décadas, tal como sublinhado por Góis (2021).

A história migratória de Portugal caracteriza-se por ciclos alternados de emigração e imigração, revelando transformações estruturais tanto no contexto interno como no sistema migratório internacional. Neste enquadramento, Marques e Góis (2011) observam que, embora Portugal tenha sido historicamente um país de emigração, foi reconhecido como país de imigração na década de 1990, até que, com a crise e intervenção da troika, reassumiu a condição de país de emigração (Marques & Góis, 2011), com a crise financeira de 2008 a levar a um aumento considerável do desemprego (Góis & Marques, 2020).

Estas situações não podem ser concebidas como uma desvalorização do papel da imigração, visto que esta desempenhou um papel relevante, particularmente no período pós-1974, influenciando diretamente o número de cidadãos estrangeiros no país. Entre 1975 e 1980, verificou-se um crescimento de 12,7% na população estrangeira, com um novo aumento significativo durante a década de 1980, ultrapassando, pela primeira vez, o limiar de cem mil cidadãos estrangeiros residentes no final dessa década, intensificando-se ainda mais ao longo da década de 1990 (Marques & Góis, 2011). No entanto, no virar do século, e em consonância com as novas dinâmicas de migração intra-UE no contexto europeu (Baganha et al., 2010) Portugal assistiu a uma mudança na origem dos seus migrantes, com um crescimento considerável da imigração proveniente dos países do Leste Europeu, destacando-se particularmente os fluxos provenientes da Ucrânia (Góis & Marques, 2020). Este fenómeno torna-se particularmente interessante quando contraposto às décadas anteriores, nas quais a imigração para Portugal era, em grande parte, limitada aos países lusófonos, refletindo a ligação histórica com as antigas colónias africanas e o Brasil. Esse padrão migratório mais restrito viu a imigração brasileira e oriunda de países africanos como dominantes no panorama migratório português (Góis, 2011).

Apesar de, em 2003, os ucranianos terem se tornado o grupo mais numeroso de cidadãos estrangeiros em Portugal, com os brasileiros e cabo-verdianos a seguirem atrás (Marques & Góis, 2011), Malheiros, em 2007, indicava que os brasileiros haviam ultrapassado os outros grupos, tornando-se o maior contingente formal e contabilizado de estrangeiros no país. Mesmo considerando os imigrantes em situação irregular e aqueles que adquiriram a nacionalidade portuguesa, a população brasileira competia, juntamente com os angolanos e cabo-verdianos, pelo primeiro lugar no ranking dos grupos de origem não nacional residente em Portugal (Malheiros, 2007). Isto é particularmente relevante, especialmente se considerarmos que, desde os anos 80, Portugal passou a integrar o sistema migratório sul-americano, com a chegada de profissionais jovens e altamente qualificados, que se inseriram predominantemente no segmento primário do mercado de trabalho, refletindo as primeiras dinâmicas da imigração brasileira em Portugal (Peixoto et al., 2015). Nesse contexto, Portugal funcionou tanto como país de acolhimento final para imigrantes, especialmente do Brasil, quanto como ponto de transição para o sistema migratório europeu (Góis e Marques, 2011).

De acordo com o Relatório de Migrações e Asilo de 2023 (AIMA, 2024), a comunidade estrangeira residente em Portugal foi composta maioritariamente por cidadãos de nacionalidade brasileira, totalizando 368.449 residentes, representando 35,3% do total de estrangeiros no país.

Já em 2022, no último relatório estatístico anual de Indicadores de Integração de Imigrantes (Oliveira, 2023), a comunidade brasileira representava quase um terço da população estrangeira em Portugal, com 30,7%.

A história das migrações entre Portugal e Brasil caracteriza-se por uma trajetória longa e multifacetada, que abrange mais de cinco séculos de relações bilaterais, que, embora influenciada por diversos contextos políticos, administrativos e ciclos económicos de expansão e retração, manteve uma continuidade, adaptando-se de forma resiliente às circunstâncias históricas e sociais de cada período (Fernandes et al., 2020). Segundo França e Padilla (2019), desde o final da década de 1970 até à atualidade, a imigração brasileira para Portugal tem conhecido transformações significativas, sendo visíveis não só pelo aumento do número de imigrantes, mas também pela alteração nos níveis de qualificação e pelos diferentes tipos de inserção no mercado de trabalho. Os autores sublinham ainda que estes fluxos migratórios mais recentes podem ser conceptualizados em distintas vagas, cada uma marcada por características próprias em relação ao perfil dos imigrantes, às motivações subjacentes e aos processos de incorporação no mercado de trabalho.

A primeira vaga migratória, que teve início antes de 1990, foi marcada pela chegada de imigrantes brasileiros altamente qualificados, os quais, na sua maioria, conseguiram inserir-se nas respetivas atividades económicas e exercer as suas qualificações no mercado de trabalho português (Oltamari et al., 2023). Este fluxo migratório, que se estendeu entre as décadas de 1970 e 1990, foi impulsionado por uma combinação de motivações políticas e económicas, com um impacto significativo na modernização da sociedade e da economia portuguesas (Fernandes et al., 2020). Embora a imigração tenha sido relativamente reduzida em número, foi essencialmente composta por profissionais qualificados, cuja inserção nos setores formais contribuiu para o desenvolvimento de áreas estratégicas da economia portuguesa, como sublinhado por França e Padilla (2019).

A partir do final dos anos 1990, observou-se o início da segunda vaga de imigração brasileira para Portugal, caracterizada por uma transição no perfil dos imigrantes e pela diversificação do seu perfil social, com muitos brasileiros a chegarem ao país com qualificações mais baixas ou a enfrentarem processos de desqualificação, mesmo quando possuíam formação prévia (Fernandes et al., 2020). Oltamari et al. (2023) confirmam essa tendência ao destacar que, durante este período, os imigrantes eram, em grande parte, menos qualificados e maioritariamente homens, corroborando com a inserção massiva desses imigrantes em setores

informais ou de baixa qualificação, levando ao surgimento do conceito de proletarização da imigração brasileira (Fernandes *et al.*, 2020).

A partir de meados da primeira década do século XXI, e concomitantemente com o período de crescimento económico, Portugal assistiu ao início da terceira vaga migratória, que incluiu não apenas trabalhadores mais qualificados, mas também um número significativo de estudantes, estendendo-se até 2011. Esse ano marcou o início da crise económica e financeira no país, em decorrência da crise económica global de 2008, que perdurou até 2014, resultando numa desaceleração dos fluxos migratórios (Fernandes *et al.*, 2020). Este contexto económico, aliado ao crescimento económico do Brasil durante o período da crise em Portugal, contribuiu para uma diminuição nos fluxos migratórios para Portugal, levando muitos imigrantes a regressar ao Brasil (França & Padilla, 2019). Contudo, e como notado por França e Padilla (2019), apesar da mudança demográfica, a inserção dos imigrantes no mercado de trabalho português continuou a ser caracterizada por condições precárias, frequentemente incompatíveis com os seus níveis de qualificação, particularmente nos sectores de baixa qualificação.

A partir de 2014, após o período de intervenção da troika, iniciou-se um novo ciclo económico e político em Portugal, caracterizado por sinais claros de recuperação, com expansão do emprego e diminuição do desemprego, resultando no aumento da imigração, com um destaque particular para a vinda de brasileiros (Fernandes *et al.*, 2020). Foi concretamente após 2016, com a recuperação económica de Portugal e o início de uma crise política e económica no Brasil, que a imigração brasileira para Portugal aumentou substancialmente, marcando uma nova fase de mobilidade imigratória (França & Padilla, 2019; Oltramari *et al.*, 2023), sendo abruptamente terminada no início de 2020 com a chegada da pandemia da COVID-19 (Fernandes *et al.*, 2020).

Por fim, é importante ter em consideração que, como Oltramari *et al.* (2013) recorda, as diferentes vagas migratórias não devem ser analisadas isoladamente, sendo crucial a compreensão das interações entre o período temporal da imigração, os motivos que impulsionam os fluxos migratórios, o nível de escolarização dos imigrantes e a qualificação requerida para os postos de trabalho ocupados. Esta combinação de fatores contribui para a configuração de um mosaico característico de cada onda migratória, sendo essencial para uma compreensão aprofundada dos fluxos migratórios brasileiros para Portugal e a sua situação no mercado de trabalho português (Oltramari *et al.*, 2023).

4.1.2. Trabalhadores brasileiros e a Inserção no Mercado de Trabalho

Como é evidenciado no Relatório Anual de Indicadores de Integração de Imigrantes de 2023 (Oliveira, 2023), os trabalhadores estrangeiros continuam, por comparação aos nacionais, a estar mais representados nos grupos profissionais da base e a sua inserção no mercado de trabalho português não reflete necessariamente as suas qualificações, enunciando também uma maior prevalência de situações de sobre qualificação de trabalhadores estrangeiros no mercado de trabalho que a verificada entre trabalhadores portugueses.

Embora os grupos profissionais não tenham uma sobreposição direta nas atividades económicas de alojamento e restauração, que constituem o foco deste estudo, a sua referência revela-se essencial para a análise da segmentação do mercado de trabalho português. Estes grupos correspondem aos trabalhadores qualificados na indústria, construção e artesãos (grupo 7), operadores de instalações, máquinas e trabalhadores da montagem (grupo 8), e trabalhadores não qualificados (grupo 9). São categorias que refletem a base do mercado de trabalho, onde os trabalhadores estrangeiros se encontram sobremaneira representados, evidenciando as barreiras e desigualdades na distribuição do emprego (Oliveira, 2023).

Ora, em 2021, metade dos trabalhadores estrangeiros por conta de outrem encontrava-se nestes grupos profissionais, representando 50,9%, com 30,8% no grupo 9, correspondente aos trabalhadores não qualificados (Oliveira, 2023). Em comparação, os trabalhadores portugueses assumiam 37,7% nestes três grupos profissionais, com 13,3% no grupo 9. Ou seja, os estrangeiros apresentam mais 13,2 pontos percentuais de trabalhadores nestes grupos profissionais da base do que os portugueses (Oliveira, 2023). A estes grupos profissionais, segue-se o impacto no grupo profissional 5, dos trabalhadores dos serviços pessoais, de proteção e segurança e vendedores: 21% dos trabalhadores portugueses por conta de outrem registados neste grupo, por comparação a 20,1% dos trabalhadores estrangeiros.

Quanto aos trabalhadores brasileiros, o foco recai na sua forte presença nos grupos profissionais 5 e 9: em 2021, 24,9% por cento encontravam-se no grupo profissional 9, quase o dobro da percentagem observada entre os portugueses (13,3%), e 26,1% no grupo 5, prevalência mais expressiva que a verificada no total de estrangeiros (20,1%) e nos portugueses (21%). Esta concentração revela uma segmentação significativa no mercado de trabalho, sugerindo possíveis barreiras no acesso a empregos mais qualificados ou dinâmicas específicas do setor e do mercado (Oliveira, 2023).

Segundo os dados dos Quadros de Pessoal de 2022 (GEP/MTSSS), o número total de trabalhadores por conta de outrem ao serviço nos estabelecimentos em Portugal ascendia a 3.269.697 indivíduos, dos quais 2.943.885 eram portugueses e 128.924 de nacionalidade brasileira. Nas atividades económicas do Alojamento, Restauração e Similares (CAE I), encontravam-se registados 222.728 trabalhadores portugueses e 23.514 brasileiros.

Tabela 3 - Trabalhadores por conta de outrem ao serviço (TCO) nos estabelecimentos, por atividade económica do estabelecimento, nacionalidade.

Atividade Económica	Portugal	Brasil
A - AGRICULTURA, PRODUÇÃO ANIMAL, CAÇA, FLORESTA E PESCA	54.233	1.312
B - INDÚSTRIAS EXTRACTIVAS	8.161	155
C - INDÚSTRIAS TRANSFORMADORAS	615.968	17.272
D - ELECTRICIDADE, GÁS, VAPOR, ÁGUA QUENTE E FRIA E AR FRIO	7.899	50
E - CAPTAÇÃO, TRATAMENTO E DISTRIBUIÇÃO DE ÁGUA; SANEAMENTO, GESTÃO DE RESÍDUOS E DESPOLUIÇÃO	28.160	557
F - CONSTRUÇÃO	230.493	14.255
G - COMÉRCIO POR GROSSO E A RETALHO; REPARAÇÃO DE VEÍCULOS AUTOMÓVEIS E MOTOCICLOS	550.854	14.575
H - TRANSPORTES E ARMAZENAGEM	148.314	4.277
I - ALOJAMENTO, RESTAURAÇÃO E SIMILARES	222.728	23.514
J - ACTIVIDADES DE INFORMAÇÃO E DE COMUNICAÇÃO	115.686	6.485
K - ACTIVIDADES FINANCEIRAS E DE SEGUROS	75.817	755
L - ACTIVIDADES IMOBILIÁRIAS	27.273	936
M - ACTIVIDADES DE CONSULTORIA, CIENTÍFICAS, TÉCNICAS E SIMILARES	153.622	4.150
N - ACTIVIDADES ADMINISTRATIVAS E DOS SERVIÇOS DE APOIO	243.182	27.600
O - ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA E DEFESA; SEGURANÇA SOCIAL OBRIGATÓRIA	13.942	113
P - EDUCAÇÃO	61.524	678
Q - ACTIVIDADES DE SAÚDE HUMANA E APOIO SOCIAL	297.938	8.795
R - ACTIVIDADES ARTÍSTICAS, DE ESPECTÁCULOS, DESPORTIVAS E RECREATIVAS	29.840	1.348
S - OUTRAS ACTIVIDADES DE SERVIÇOS	58.161	2.094
U - ACTIV.DOS ORGANISMOS INTERNACIONAIS E OUTRAS INSTITUIÇÕES EXTRATERRITORIAIS	90	3

Fonte: Quadros de Pessoal, GEP/MTSS

A análise intra grupo permite observar variações significativas na distribuição dos trabalhadores portugueses e brasileiros por atividades económicas. No caso dos trabalhadores portugueses, a atividade económica vinculada ao “Alojamento, Restauração e Similares” representa aproximadamente 7,6% do total dos trabalhadores por conta de outrem, o que a posiciona como a sexta atividade económica para trabalhadores nacionais. Entre os trabalhadores brasileiros,

esta percentagem é consideravelmente mais elevada, situando-se nos 18,2%. A diferença entre os dois grupos é, assim, de 10,6 pontos percentuais, o que evidencia uma maior concentração proporcional dos trabalhadores brasileiros nesta atividade económica.

A relevância desta CAE no grupo dos trabalhadores brasileiros torna-se ainda mais evidente quando comparada com a sua distribuição pelas restantes atividades económicas. Com um total de 23.514 trabalhadores, as atividades de Alojamento, Restauração e Similares constitui a segunda principal CAE de inserção dos brasileiros no mercado de trabalho português, apenas superado pela atividade económica “Atividades Administrativas e dos Serviços de Apoio”, que empregava 27.600 trabalhadores brasileiros, correspondendo a 21,4% do total desta nacionalidade. Ou seja, a CAE do “Alojamento, Restauração e Similares” representa, por si só, quase um quinto de todos os trabalhadores brasileiros registados nos Quadros de Pessoal, destacando-se como uma das áreas de maior concentração profissional desta nacionalidade.

Esta comparação entre trabalhadores de nacionalidade portuguesa e de nacionalidade brasileira permite observar uma diferença estrutural no modo como cada grupo se distribui pelos setores de atividade. Enquanto os trabalhadores portugueses se encontram mais dispersos pelas várias atividades, os trabalhadores brasileiros revelam um padrão de concentração mais intenso em determinados setores, isto porque, do ponto de vista intergrupar, embora o número absoluto de trabalhadores portugueses neste setor seja substancialmente superior (222.728 portugueses face a 23.514 brasileiros), a leitura proporcional revela um contraste significativo. Enquanto menos de 8 em cada 100 trabalhadores portugueses estão inseridos neste setor, entre os brasileiros essa proporção aproxima-se de 18 em cada 100. A diferença de 10,6 pontos percentuais traduz uma disparidade expressiva na distribuição setorial das duas nacionalidades.

Estes dados sugerem uma distribuição assimétrica da força de trabalho por nacionalidade, refletindo padrões diferenciados de inserção no mercado de trabalho formal em Portugal. A presença proporcionalmente mais elevada dos trabalhadores brasileiros na atividade económica “Alojamento, Restauração e Similares” constitui um elemento quantitativo relevante na análise da segmentação setorial, apontando para diferenças marcadas na estrutura de alocação profissional entre grupos nacionais distintos.

Ao analisar a distribuição das qualificações dos trabalhadores na atividade de “Alojamento, Restauração e Similares” em 2022, observam-se diferenças e semelhanças entre portugueses e brasileiros. No grupo dos 222.728 trabalhadores portugueses, a maioria possui ensino secundário, representando 39,2% (87.259 trabalhadores). Os níveis de habilitação inferiores ao

ensino secundário estão também bastante presentes, nomeadamente no 3º ciclo do ensino básico com 72.434 trabalhadores (32,5%), no 2º ciclo do ensino básico com 25.287 (11,4%) e no 1º ciclo do ensino básico com 17.970 trabalhadores (8,1%). Trabalhadores com formação pós-secundária não superior (Nível IV) são 1.320 (0,6%), enquanto os que possuem ensino superior, incluindo bacharelato, licenciatura, mestrado e doutoramento, totalizam 17.440, o que corresponde a 7,8%. O número de trabalhadores com habilitações ignoradas é residual, com 55 casos.

Tabela 4 - Trabalhadores por conta de outrem ao serviço (TCO) nos estabelecimentos, por atividade económica do estabelecimento, nacionalidade e sexo

Nível de Qualificação	Portugal	Brasil
Inferior ao 1.º ciclo do Ensino Básico	783	122
1.º Ciclo do Ensino Básico	17.970	776
2.º Ciclo do Ensino Básico	25.287	1.399
3.º Ciclo do Ensino Básico	72.434	7.614
Ensino Secundário	87.259	11.545
Ensino Pós-Secundário Não Superior Nível IV	1.320	87
Técnico Superior Profissional	180	11
Ensino Superior (Bacharelato, Licenciatura, Mestrado, Doutoramento)	17.440	1.469
Ignorada	55	491

Fonte: Quadros de Pessoal, GEP/MTSS

Entre os 23.514 trabalhadores brasileiros, o ensino secundário é ainda mais predominante, com 11.545 trabalhadores, correspondendo a 49,1%. Em termos dos níveis inferiores, o 3º ciclo do ensino básico reúne 7.614 trabalhadores (32,4%), o 2º ciclo do ensino básico conta com 1.399 (6,0%), e o 1º ciclo do ensino básico com 776 trabalhadores (3,3%). O número de trabalhadores com habilitações inferiores ao 1º ciclo do ensino básico é 122 (0,5%). A formação pós-secundária não superior (Nível IV) é pouco representada, com 87 trabalhadores (0,4%). Os brasileiros com ensino superior totalizam 1.469 trabalhadores, o que equivale a 6,2%. O número de casos em que o nível de habilitação é ignorado é de 491 (2,1%).

Comparando os dois grupos, os portugueses apresentam uma maior diversidade de níveis educativos inferiores ao ensino secundário, com percentagens mais elevadas em todos os ciclos do ensino básico. Já os brasileiros concentram-se mais efetivos no ensino secundário, com quase metade do grupo (49,1%) posicionado neste nível, valor que é superior ao dos portugueses (39,2%). A proporção de trabalhadores com ensino superior é ligeiramente superior entre os portugueses (7,8%), por comparação aos brasileiros (6,2%). Em termos absolutos,

17.440 portugueses possuem formação superior, enquanto entre os brasileiros esse número é de 1.469.

Estes dados indicam perfis educativos distintos no setor, com os portugueses distribuídos por vários níveis de habilitação, desde o ensino básico até ao superior, e os brasileiros predominantemente concentrados nos níveis intermédios, em particular no ensino secundário. A percentagem significativa de trabalhadores com formação superior em ambos os grupos revela uma composição educativa variada, pouco habitual num setor tradicionalmente associado a qualificações médias e baixas.

4.2. Resultados Qualitativos

4.2.1 Trabalhadores Brasileiros

Acesso ao mercado de trabalho em Portugal

A entrada dos trabalhadores brasileiros no mercado de trabalho português evidencia dinâmicas contrastantes: a rápida inserção em determinados setores convive com barreiras burocráticas, desilusões e exclusões. A análise dos percursos individuais mostra a centralidade das redes pessoais, a fragilidade dos canais institucionais e os mecanismos seletivos que moldam a distribuição das oportunidades.

Vários entrevistados relatam uma incorporação no mercado de trabalho célere, sobretudo devido à elevada procura de mão-de-obra na restauração. T13 afirma: *“não tive muita dificuldade, é um ramo que está sempre demandando mão-de-obra”*. T7 relata: *“foi rápido (...), sempre procurando gente, porque ninguém aguenta muito tempo”*. Também T2, T9 e T11 referem experiências semelhantes.

Contudo, para muitos, o acesso ao primeiro emprego foi moroso e frustrante. T4 afirma que demorou cerca de três meses e só obteve resposta na restauração, dizendo: *“como eu não tenho nível superior, é um pouco mais difícil de eles contratarem para algo administrativo”*. T5 tentou regressar aos Recursos Humanos, mas refere: *“ele acabou não me contratando porque eu fazia muito tempo que eu não estava na área (...), não sei se era porque eu era brasileira...”*. T6 procurou trabalho noutras áreas, mais próximas da sua formação, mas acabou por conseguir emprego apenas na restauração.

Entre os obstáculos mais recorrentes estão os constrangimentos burocráticos e legais. T1 perdeu uma vaga por não ter ainda o NISS: *“a entrevista ficou barrada justamente nesse problema”*. T5 descreve entraves na regularização devido à mudança de nome e a dificuldades com o SEF, referindo ainda: *“começaram a dar umas encencadas ali”* no reconhecimento de qualificações.

A questão da equivalência de diplomas e a desvalorização da experiência anterior é fortemente sentida. T3 comenta: *“meu diploma está no Brasil. Não serve de nada aqui”*. T6 perdeu uma vaga por não ter ainda a equivalência e refere que o processo é *“demorado”*. O sentimento de auto desvalorização emerge em alguns relatos: *“eu tenho essa mania de me menosprezar”* (T3), com T4 a revelar resistência inicial em aceitar trabalho na restauração: *“eu pensei, cara, eu não sei atender uma mesa (...) não tenho jeito com pessoas”*.

A discriminação, embora nem sempre explícita, é apontada por vários. T6 relata ter sido ignorado para uma vaga, sendo depois informado de que *“eles não estão contratando brasileiros”*. T9 refere: *“já cheguei em empregos com a placa ‘contrata-se’ e quando falei que era brasileiro: ‘não, não está contratando’”*. Temos também exemplos como o de T1, que afirma não se recordar de casos específicos, mas admite que, caso tivesse ocorrido algo marcante, teria memorizado. Por fim, há uma percepção de opacidade e desorganização dos processos de recrutamento. T6 comenta: *“não sei se é por qualquer fator eliminatório ou discriminativo ou se é mais porque existe uma certa falha nos recursos humanos das empresas (...) de respostas online”*.

No conjunto, os testemunhos mostram que a inserção laboral dos trabalhadores brasileiros resulta da confluência de fatores estruturais, legais e sociais, que os colocam numa posição vulnerável no mercado de trabalho português. Atividades económicas do alojamento e da restauração surgem como porta de entrada sobretudo por exclusão de alternativas já que mantêm procura constante por mão-de-obra. Contudo, esse acesso reforça a segmentação ocupacional e o subaproveitamento de qualificações, perpetuando a concentração em empregos menos valorizados e instáveis.

Permanência nas atividades do alojamento e da restauração em Portugal

A entrada no mercado de trabalho português faz-se muitas vezes por exclusão de alternativas. Importa compreender porque os trabalhadores permanecem ou aceitam empregos no

alojamento e na restauração. As motivações oscilam entre necessidade de subsistência, estratégias de integração e a resignação perante barreiras estruturais.

A necessidade de garantir rendimento imediato surge recorrentemente. T5 afirma: “*eu precisava me alimentar...*”. T6 reforça que “*não dava para me manter sem trabalho*”, e T4 reconhece ter aceitado o emprego “*porque era o que havia*”. Noutros casos, o trabalho é visto como forma de recuperar autonomia. Para T3, por exemplo, “*trabalho entra para mim num lugar de dignidade (...) já não aguentava mais não ter o que fazer*”.

Também se encontram motivações estratégicas. T1 via o atendimento ao público como preparação para a aviação, e T9 descreve o atual trabalho como uma melhoria face a experiências anteriores. T12, por sua vez, relata uma adaptação progressiva dentro do setor, culminando numa posição mais estável.

No seu conjunto, os relatos mostram que a aceitação de empregos nestas atividades pode resultar da conjugação entre urgência, falta de alternativas e alguma estabilidade, ainda que relativa. O que se apresenta como escolha é, muitas vezes, uma opção imposta; uma estratégia de entrada no mercado marcada por desigualdades.

Se a inserção se faz por urgência e escassez de opções, o quotidiano laboral expõe dinâmicas exigentes, frequentemente precárias e pouco compatíveis com uma vida equilibrada. As experiências incluem horários instáveis, jornadas longas, baixos salários e, por vezes, assédio e desrespeito.

A imprevisibilidade dos horários é uma constante. T1 refere folgas e horários rotativos que se conhece semanalmente, dificultando qualquer planeamento pessoal. T9 afirma que não há folgas fixas e que o horário repartido é recorrente: “*acho que estou com nove repartido este mês*”. T7 resume o impacto: “*não fazia mais nada, só trabalhava*”. T6, como chefe de sala, relata longos turnos com flexibilidade reduzida. Enquanto T2 também coloca em mesa os horários repartidos, temos casos como o T11, que descreve um cenário mais estável, com 40 horas de trabalho, folgas e direito ao lazer.

A sobrecarga física e emocional é transversal. T3 afirma que chegou a trabalhar 11 horas e meia sem comer, “*eu perdi 12 quilos*”, e que a promessa de duas folgas por semana raramente era cumprida. T7 refere que teve “*muita dor no ciático*”, emagreceu, e que o cansaço impedia até idas ao médico. T12 retrata essa exaustão através de um episódio em que desmaiou: “*meu corpo só falou assim, cara. Off. Esquece. Acabou*”. Já T4 relata um episódio em que, sem conseguir

respirar, se agachou a chorar ao lado do balcão, mas decidiu continuar a trabalhar para não perder horas remuneradas: *“tenho muita conta para pagar, eu não posso não trabalhar”*.

A remuneração, regra geral, é percebida como insuficiente. T8 recebia cerca de “580, 600 euros”, valor que considera *“muito baixo”*. T10 nota que os salários são mínimos e os contratos estruturados para não exceder essa base, com o T4 a indicar um salário de 930 euros. T5 relata práticas informais como a *“quebra de caixa”* e T7 afirma que o patrão *“enrolava”* no pagamento, sendo necessário cobrar. Mesmo T6, com um salário superior à média, menciona horas extra frequentes e um informal *“banco de horas”*.

O ambiente de trabalho pode funcionar como amortecedor em contextos difíceis. T1 valoriza a sua equipa e a presença da supervisora, T6 elogia a flexibilidade da casa onde trabalha, e T10 refere que, apesar do esforço físico, o ambiente *“compensa”*. Mas para T9, a equação é direta: *“a hotelaria é muito mal paga (...) a gente também tem que fazer muita coisa e recebe pouco”*.

No conjunto, os testemunhos revelam contrastes: enquanto alguns trabalhadores acedem a condições mais estáveis, muitos enfrentam exigências físicas extremas, baixos salários e frágil proteção contratual. O alojamento e a restauração funcionam como porta de entrada, mas também como espaço de precarização e segmentação para quem carece de alternativas mais qualificadas.

Uma visão mais ampla da segmentação do mercado de trabalho português?

À medida que se consolidam no mercado de trabalho, muitos entrevistados desenvolvem uma leitura mais crítica sobre as oportunidades efetivamente disponíveis para os imigrantes brasileiros. Se antes se destacavam condições exigentes, agora surge a percepção de que não são apenas circunstanciais, mas a expressão de uma estrutura mais ampla de segmentação, onde os imigrantes parecem confinados a nichos específicos.

Para T1, a restauração representa o tipo de emprego que está sempre disponível, mas sobretudo porque são vagas com baixos salários e poucas exigências formais: *“tem sempre vaga. Né? Agora, é sempre vaga, tipo, para entrar (...) Vagas de entrada, vamos dizer assim. Aquelas vagas que pagam menos, ou aquelas pessoas que falam assim, ah, é imigrante, então, tipo, vai aceitar qualquer tipo de vaga, entendeu?”*. Esta associação entre nacionalidade e desvalorização das funções é amplamente partilhada. T5 é particularmente direta ao afirmar que *“a realidade é que aceitam os trabalhadores brasileiros nas vagas rasas... restauração, fábrica, e etc., não para vagas qualificadas”*, sublinhando que mesmo quando essas

oportunidades existem, os empregadores *“preferem empregar portugueses nessas vagas”*. Noutra passagem, refere que as funções ocupadas tendem a ser de baixa qualificação: *“estafeta, repositor de mercado, caixa de mercado, enfim, essas vagas que não requerem muito conhecimento nem experiência”*.

T6, semelhantemente, considera que há um *“direcionamento”* claro para o que no Brasil se chamam *“subempregos”*, caracterizados por baixa exigência técnica e alta rotatividade. T2, ao refletir sobre esta lógica, afirma que a restauração são a área com *“mais demanda”*, mas que ao invés de pagar mais, os empregadores *“preferem contratar uma mão-de-obra mais barata”*. A ideia de que os brasileiros estão limitados a determinados setores surge em várias vozes. T10, por exemplo, refere que, para quem chega, *“não tem como fugir”* da restauração. Já T3 afirma de forma contundente: *“eu não acho que nós temos muitas oportunidades que não sejam exploração da mão-de-obra (...) ou você fia na restauração ou você fica desempregado”*.

Estas percepções são agravadas pelo sentimento de desvalorização das qualificações obtidas no Brasil. T9, formado em Administração, partilha: *“eu ser formado em administração, para cá, não me ajudou em porcaria nenhuma”*, acrescentando que para conseguir um emprego é necessário *“tirar o manto do ego”*, esquecer o que se era antes e aceitar funções desqualificadas como etapa inicial. Mais adiante, reforça: *“brasileiro vem para cá, para trabalhar onde português não quer”*. Também T7 reconhece que *“todo mundo que chega passa por esse processo de humilhação, de dificuldade vamos dizer assim, logo do início e para depois ir tentando se ajeitar melhor e talvez conseguir algo melhor”*, sugerindo uma trajetória marcada por sobrecarga inicial e conquistas incertas.

As narrativas apontam ainda para desigualdades dentro do próprio grupo de imigrantes. T4 destaca que *“no acesso ao trabalho elas não são iguais. Não. Do meu ponto de vista elas não são iguais (...) mesmo dentro dos imigrantes as oportunidades não são iguais para todos”*, trazendo o exemplo de uma amiga negra brasileira. Já T12 reconhece que há exceções, como brasileiros na área da tecnologia, mas reforça que a *“esmagadora maioria está nos setores mais básicos”*. Sublinha também uma diferença estrutural: *“a gente tem muita necessidade de trabalhar (...) a gente constrói totalmente uma realidade diferente”*, em contraste com os portugueses, que *“nasceram aqui e essa é a vida de vocês”*.

No conjunto, os testemunhos evidenciam consciência de que a segmentação do mercado de trabalho é moldada por fatores como nacionalidade, idioma, classe e raça, e que não se limita à entrada, mas reproduz-se ao longo do tempo, restringindo a mobilidade ascendente. Apesar de

alguns percursos de progressão, os entrevistados reconhecem que alojamento e restauração funcionam como porta de entrada, mas uma que frequentemente se fecha a transições para outras atividades.

4.2.2 Gestores e/ou Profissionais de Recursos Humanos

Necessidade de recrutar trabalhadores estrangeiros

A escassez de mão-de-obra é unanimemente identificada como um dos principais constrangimentos estruturais nas atividades do alojamento e da restauração, sendo descrita como um problema tanto quantitativo como qualitativo. Os entrevistados apontam mudanças no perfil dos candidatos, maior seletividade face a horários exigentes e uma fraca atratividade interna, o que tem forçado as empresas a recorrer a recrutamento externo. Como resume G1, *“o grande desafio da hotelaria são, exatamente, os recursos humanos, hoje em dia”*, o que leva a *“apostar em pessoas que venham do continente, ou que venham de outros países”*. G3 reforça: *“eu coloco um anúncio (...) e eu tenho zero portugueses a responder-me”*. Em contrapartida, surgem *“20 da Índia, outros 20 do Brasil (...) tudo menos portugueses”*. À semelhança de G3 que associa esta realidade à exigência horária da hotelaria, também G5 refere que *“as condições que o setor hoteleiro oferece não são incríveis”*, apontando para a fraca compatibilidade com a vida pessoal e a consequente necessidade de recrutamento de trabalhadores estrangeiros.

A pandemia COVID-19 é descrita como um ponto de viragem. G2 recorda que *“tínhamos aqui pessoas formadas, pessoas que gostavam muito de trabalhar na área”*, mas que, após a paralisação, *“tiveram que se reinventar”* e descobriram novos estilos de vida, mais compatíveis com horários fixos e previsíveis. Para este entrevistado, *“perdemos realmente quem gostava desta área”*. Ainda G2 identifica um fenómeno de desprofissionalização, aproximando a hotelaria da antiga imagem da construção civil: *“quem não sabe o que é que há de fazer, acha que pode ir para a área da hotelaria e restauração”*, mesmo sem as competências necessárias.

Neste contexto de escassez e rotatividade, a imigração surge como solução. G6 afirma que, sem os imigrantes, *“há restaurantes que fechariam”*, inclusive os *“com estrelas Michelin”*. G8 acrescenta que são os estrangeiros que *“conseguem dar mesmo aqui uma maior resposta para essa área”*. Ainda assim, a incorporação não é isenta de barreiras. G9 destaca o fator linguístico como obstáculo para funções mais exigentes especialmente em hotéis de 4 e 5 estrelas, dando o exemplo de trabalhadores imigrantes que, apesar de não falar diretamente sobre brasileiros, pode levantar sinais dos desafios linguísticos. A dificuldade em reter estes trabalhadores é

também evidente. G7, de forma sintética, refere: *“brasileiros, todo mundo tem, mas eu tenho dificuldade de mantê-los”*.

Em suma, todos os entrevistados convergem na ideia de que a dependência de trabalhadores imigrantes, embora funcional no curto prazo, se articula com condições estruturais pouco atrativas que permanecem inalteradas. As soluções adotadas acabam, assim, por alimentar uma segmentação estrutural, em que os imigrantes são absorvidos em funções operacionais menos protegidas e com reduzida mobilidade.

Segmentação étnico-nacional do trabalho

Os testemunhos recolhidos revelam uma segmentação funcional clara nas atividades do alojamento e da restauração, em que a distribuição de funções tende a alinhar-se com a origem nacional dos trabalhadores. G3 exemplifica: *“ainda tenho um grupo representativo de portugueses porque são estas pessoas que estão lá há 32 ou 33 anos”, contrastando com as contratações mais recentes, onde “90% não são portugueses (...) Brasileiros, nepaleses.”* G1 refere que, entre uma equipa maioritariamente local, há *“três colaboradores de nacionalidade brasileira”*, todos em funções como *“chefe de cozinha, cozinheira de primeira, housekeeping”*. Já G6 afirma de forma taxativa: *“brasileiro é a maioria. Muito brasileiro. Muito, muito, muito”*, predominantemente em *“mesas, cozinha”*, incluindo *“cozinheiros, limpezas e empregados de mesa”*.

Este padrão repete-se nas restantes entrevistas. G2 associa os imigrantes sobretudo à *“parte da cozinha”*. G4 refere ter *“como chefe de sala uma empregada de mesa brasileira”* e uma auxiliar de cozinha brasileira, observando que nas candidaturas *“para empregado de mesa eram todos estrangeiros”*. G5 menciona a forte presença de brasileiros, nepaleses, indianos e bangladeshianos em funções de *“food and beverage”*. G7 relata que atualmente tem *“só trabalhadores brasileiros”* e que, entre as candidaturas recebidas, *“português só foi um”*, destacando que a exceção foi para *“Chefe de Sala”*, função para a qual há maior procura nacional. G6 estima, *“de forma muito grosseira”*, que 30 a 40% da equipa ainda é portuguesa, mas destaca a diversidade crescente como um traço estrutural.

A nacionalidade brasileira destaca-se também pela frequência das candidaturas e pela percepção de adequação às exigências do setor. Enquanto G8 refere que *“a nacionalidade que mais conseguimos dar resposta são os brasileiros”*, G9 surge e reforça essa ideia em todo o tipo de vaga.

Para além da divisão funcional, os discursos dos profissionais de RH revelam um leque de motivações na contratação de trabalhadores imigrantes, com destaque para os brasileiros. São valorizados atributos como disponibilidade, flexibilidade, resiliência, simpatia e adequação linguística, bem como a urgência em conseguir emprego e a necessidade de regularização.

G1 vê com bons olhos a predisposição de quem aceita deslocar-se, considerando que *“tem que vir de facto com uma grande vontade (...) adaptação, de resiliência”*. G3 distingue os que *“só querem uma oportunidade para começar”* dos que *“já estão à procura daquilo que quer realmente”*, associando os primeiros a uma maior aceitação de tarefas exigentes. Também G4 reforça essa ideia: *“quem chega aqui (...) é mesmo porque está precisando”*. Contrasta com os portugueses, que *“já têm ali um certo amparo”*, como casa ou rede de apoio.

G2 reforça essa distinção, atribuindo aos portugueses *“uma falta de compromisso muito grande”*, enquanto considera que os imigrantes *“se comprometem e vão trabalhar”*, mesmo em serviços pontuais. G9 partilha visão semelhante: *“são pessoas com compromisso (...) têm muita vontade de trabalhar”*. Já G5 realça que muitos procuram emprego como meio de obtenção de documentos legais ou nacionalidade: *“precisa de um contrato de trabalho legal”*.

A nacionalidade brasileira é também associada a traços apreciados. G8 vê os brasileiros como *“muito alegres”*, com capacidade para lidar com ambientes stressantes e serem *“muito multifacetados”*. G4 acrescenta que *“fazemos o básico muito bem (...), com brio”*. G7 valoriza a simpatia, embora reconheça que *“os portugueses abraçam mais a casa”*, sugerindo maior enraizamento. A comunicação é apontada como vantagem, sobretudo para G2 e G8, por causa da língua partilhada e familiaridade cultural. G2 nota ainda que o domínio do inglês também está a aumentar entre os brasileiros.

Contudo, nem todos os discursos são isentos de crítica. G6 afirma que *“as empresas se aproveitam dos valores baixos”*, pois os imigrantes recém-chegados só dizem sim a tudo. Já G8, apesar de elogiar os brasileiros, reconhece que muitos vêm com o objetivo de permanecer por um período limitado e tratar de assuntos práticos, como questões documentais e financeiras, evidenciando uma relação utilitária.

No conjunto, as motivações expressas pelos entrevistados combinam fatores práticos, culturais e estruturais. Segundo os relatos, as empresas tendem a privilegiar perfis mais moldáveis às exigências do setor. A motivação, nestes casos, é descrita como simultaneamente apreciada, instrumentalizada e ajustada às lógicas de segmentação do mercado de trabalho.

Gestão da diversidade

Todavia, as entrevistas revelam tensões significativas na gestão da diversidade no setor, onde discursos de inclusão coexistem com práticas discriminatórias e desigualdades normalizadas. Embora alguns entrevistados valorizem o respeito pelas diferenças, emergem também episódios de discriminação, tanto nos processos de recrutamento como na interação dentro das equipas.

G1 assume uma postura de abertura, indicando que, perante especificidades culturais ou religiosas, “*cá estaremos*”, ainda que reconheça incidentes pontuais em que “*alguma frase que é dita e não devia ser dita*” foi resolvida informalmente com pedidos de desculpa. Outros entrevistados, porém, reconhecem práticas discriminatórias mais sistemáticas. G5 denuncia pedidos explícitos por parte de empresas-clientes: “*pedem mesmo: eu quero um homem branco*”, relatando também conflitos entre grupos étnicos. G6 partilha experiências semelhantes, referindo estereótipos recorrentes como “*não querem brasileiro por causa do sotaque*” ou “*angolano, são muito preguiçosos*”. G8 confirma esse padrão, mencionando que há empregadores que pedem “*mais brancos, mais portugueses*”. Já G9 afirma que, mesmo quando não é explícito, surgem exigências como “*não pode ter sotaque*” ou “*só fala inglês*”.

No plano interno, G3 menciona que recebeu queixas de discriminação por parte de trabalhadores brasileiros, mas relativiza a gravidade: “*ninguém está a fazer racismo nenhum*”. Ainda assim, admite não saber tudo o que se passa na equipa e refere que foi criado um mecanismo de reclamações anónimas. As atitudes dos entrevistados face à diversidade oscilam entre tentativas de meritocracia e negação do problema. G3 afirma que, para a sua administradora, “*não interessa se é preto, se é amarelo, se é cor-de-rosa*”, desde que o trabalho esteja feito. Esta perspetiva, ainda que igualitária na intenção, tende a desconsiderar as estruturas de desigualdade que atravessam o quotidiano de muitos trabalhadores imigrantes.

Em síntese, a gestão da diversidade aparece como um terreno ambíguo, onde coexistem práticas de abertura e mecanismos de exclusão. A distância entre os discursos e as práticas sugere a necessidade de políticas mais estruturadas e conscientes, capazes de enfrentar as desigualdades no local de trabalho para lá da lógica do caso individual.

4.2.3. Confederações e/ou Associações

Necessidade de mão-de-obra imigrante

De acordo com a Associação (A1), o mercado de trabalho para a comunidade brasileira em Portugal mantém-se semelhante ao período pós-crise económica, apresentando, de acordo com

esta, variações conforme a idade, a profissão, a cor da pele e outros marcadores, como o género. No entanto, os trabalhadores “*não conseguem se inserir nas suas áreas de formação que tinham no Brasil*” e toda a experiência profissional adquirida no passado “*acaba sendo desperdiçada*”, evidenciando uma situação em que as qualificações não são devidamente valorizadas. Para a Associação A1, tal ocorre por dois motivos: primeiro “*porque há uma necessidade de mão-de-obra em setores muito específicos*” e em seguida porque é a mão-de-obra imigrante que “*acaba por suprir essa necessidade*”.

Esta leitura crítica da Associação é acompanhada, ainda que com ênfases diferentes, por representantes do setor patronal. Esta dependência estrutural da imigração é reconhecida também pela secretária-geral da AHRESP, que alerta que precisamos que os imigrantes continuem a entrar e que não podemos estrangular a entrada de novos imigrantes, recordando que estes são 30% da nossa força de trabalho (cit. in Jornal de Negócios por Garrido, 2025). Segundo a mesma dirigente, a “*solução para a escassez de trabalhadores no turismo não é uma vida de sentido único, mas sim uma responsabilidade partida por todos*”, reforçando que “*a imigração faz parte de uma solução abrangente de medidas*” para mitigar a falta de recursos humanos no turismo (cit. In Agência Lusa, 2022).

Semelhantemente, do lado da AHT, o presidente também reconhece este papel central dos trabalhadores estrangeiros: “*continuamos a precisar de mão-de-obra, mas não de foram tão acentuada como em 2022, no pós-pandemia*”, afirmando ainda que o crónico problema de falta de pessoal no setor “*tem vindo a ser suprido de forma crescente com trabalhadores imigrantes*” (cit. in Expresso por Antunes, 2024b).

Segmentação laboral dos trabalhadores imigrantes

Apesar do reconhecimento da sua importância económica, a A1 sublinha que os trabalhadores imigrantes continuam a ocupar, maioritariamente, posições marcadas pela precariedade. Existe, segundo a mesma, uma clara segmentação no mercado português, “*dividido por uma pequena parcela desse mercado primário que é mais estável e mais protegida e depois uma grande parcela, e aí estão os imigrantes muito mais vulnerabilizados e muito mais precários, que é nada ou pouco protegida, não tem estabilidade, o salário ainda mais baixo, os trabalhos são de facto bem perigosos e há exploração laboral*”. A1 remete esta análise para a ideia de uma “*étnico-estratificação*” do mercado de trabalho, a qual “*comum em Portugal*” e “*muito específica no caso da imigração*”, cruzando fatores étnico-raciais e nacionais com efeitos concretos na alocação e valorização dos trabalhadores.

Entre os principais desafios estruturais apontados pela A1, destaca-se a dificuldade no reconhecimento de diplomas estrangeiros, que contribui para a desvalorização dos trabalhadores *“altamente qualificados”*. A existência de estereótipos é outro fator que limita a mobilidade, relatando a existência de *“um estereótipo geral que é que os imigrantes só podem ocupar determinados tipos de postos de trabalho. Geralmente os mais precários e de serviço mesmo.”* Este estigma manifesta-se de formas específicas, como a discriminação linguística, em que *“muitas vezes pedem para as pessoas brasileiras falarem português de Portugal”*, chegando a existir de acordo com A1 ofertas de trabalho em que a vaga é exclusiva para quem fale português de Portugal.

Face a este cenário, alguns representantes do setor turístico apelam à necessidade de integração. A AHT alerta para a importância de integrar e dignificar os trabalhadores imigrantes. O seu presidente sublinha que *“o nosso futuro coletivo será construído com estas pessoas”*, defendendo que *“temas como as qualificações, a habitação, os transportes têm de merecer uma atenção de todos nós”* (cit. in Agência Lusa, 2024). A própria AHT reforça ainda que que integrar os imigrantes que estão a chegar a Portugal deve ser uma prioridade para o governo, dado o papel essencial que têm vindo a desempenhar na resposta à escassez de recursos humanos (cit. In Expresso por Antunes, 2024).

Contudo, apesar deste reconhecimento, ainda persistem barreiras significativas. De acordo com a AHRESP, ainda persistem entraves legais, tanto para imigrantes que já estavam no país com contratos de trabalho e agora não se conseguem regularizar, como para as empresas que precisam de pessoal e não os podem receber (cit. in Expresso por Antunes, 2025).

5. Discussão de Resultados

5.1. Interpretação dos Resultados

Retomando o objetivo geral desta investigação, que consiste em compreender os desafios enfrentados pelos trabalhadores imigrantes brasileiros nas atividades económicas do alojamento e da restauração em Portugal, bem como as implicações da segmentação do mercado de trabalho no seu percurso profissional, importa interpretar os resultados à luz desse propósito. A análise empírica permite confirmar a existência de dinâmicas estruturais de segmentação no mercado de trabalho português, com efeitos particularmente expressivos sobre os trabalhadores imigrantes brasileiros, cumprindo assim o objetivo de validar a existência desta segmentação (objetivo 1). A conjugação de dados estatísticos e testemunhos qualitativos revela um padrão claro de sobre-representação setorial e ocupacional, o que permite também identificar disparidades no acesso ao mercado de trabalho português e caracterizar algumas das condições de entrada enfrentadas por estes trabalhadores (objetivo 2), que sustenta a ideia de que o acesso dos imigrantes a empregos mais protegidos e qualificados é sistematicamente limitado, conduzindo a uma inserção predominante no segmento secundário do mercado de trabalho, como nas atividades económicas do alojamento e restauração.

Segundo os dados dos Quadros de Pessoal (GEP/MTSSS, 2022), 18,2% dos trabalhadores brasileiros por conta de outrem estavam empregados nas atividades do alojamento e da restauração, em contraste com apenas 7,6% dos portugueses. Este setor constitui o segundo maior empregador de trabalhadores brasileiros, logo após as atividades administrativas e dos serviços de apoio. Esta concentração é acompanhada por uma forte presença nos grupos profissionais 5 e 9: 24,9% dos brasileiros estavam inseridos no grupo 9 (trabalhadores não qualificados), face a 13,3% dos portugueses; e 26,1% no grupo 5 (pessoal dos serviços e vendedores), superando igualmente a representação dos trabalhadores nacionais e os de outros estrangeiros (Oliveira, 2023). Estes dados evidenciam uma possível segmentação ocupacional estruturada, que é solidificada pela análise qualitativa, onde fatores como a origem nacional, o estatuto migratório e o reconhecimento desigual de qualificações funcionam como mecanismos ativos de hierarquização, canalizando os trabalhadores brasileiros para posições laborais menos protegidas, mais exigentes e socialmente desvalorizadas, mostrando como a segmentação se traduz na produção de uma sobre-representação de imigrante (objetivo 3).

Este padrão de inserção reforça a leitura de Doeringer e Piore (1970) sobre a existência de um mercado de trabalho segmentado, no qual o segmento secundário se caracteriza por condições laborais precárias e de limitada mobilidade. A presença recorrente de trabalhadores brasileiros nesse segmento parece responder à lógica funcional do sistema produtivo, que procura mão-de-obra flexível, de baixo custo e facilmente substituível. Esta ideia articula-se com a perspectiva de Hans (2023), para quem a imigração tende a suprir carências estruturais, sobretudo em setores rejeitados pela população nativa, como as atividades do alojamento e da restauração.

Isto torna-se ainda mais significativo quando se observa que, apesar de 49,1% dos trabalhadores brasileiros possuírem o ensino secundário e 6,2% o ensino superior (segundo dados dos Quadros de Pessoal), os seus percursos laborais concentram-se maioritariamente em funções de baixa exigência habilitacional formal. Ainda que os dados não permitam afirmar uma sobrequalificação generalizada, os dados sugerem a existência de indícios de desadequação, agravados por barreiras como o não reconhecimento de competências e qualificações. De forma similar, Kesici (2022) sublinha que a origem do imigrante e o local de formação atuam como mecanismos de estratificação, limitando o acesso a posições mais estáveis e protegidas.

Autores como Broberg *et al.* (2024) e Dalmonte *et al.* (2024) interpretam esta desadequação como resultado da não equivalência de diplomas, da desvalorização da formação estrangeira e de preconceitos culturais e raciais, que conduzem à subutilização das competências e ao confinamento a empregos instáveis e desprotegidos. Para T13, T7, T2, T9 e T11, a restauração surge como um espaço de entrada, dada a procura de mão-de-obra, mas sem reais oportunidades de progressão. Já T4, T5 e T6 relatam exclusão de setores mais prestigiados, frustrações na procura de emprego e dificuldades legais e administrativas.

Estas experiências reforçam os fatores identificados por Piore (1979) e Dickens e Lang (1985) no segmento secundário: desconhecimento institucional, barreiras linguísticas e segmentação étnico-racial. Como referem Piore e Safford (2007) redes informais de recrutamento e canais fechados de entrada perpetuam a segregação ocupacional, revelando um mercado de trabalho segmentado em que o acesso ao segmento primário é racionado e os imigrantes canalizados para funções de menor prestígio e mais exigentes. Contudo, a própria aceitação de atividades do alojamento e restauração decorre frequentemente da ausência de alternativas. T5, T6 e T4 evocam a urgência em garantir rendimentos; T1, T9 e T12 descrevem o trabalho como um ponto de partida ou um ganho relativo face à situação anterior.

Do lado patronal e associativo, este padrão também é reconhecido, admitindo-se a existência de uma segmentação estrutural. O presidente da AHP admite o recurso crescente a imigrantes para suprir a escassez de mão-de-obra (cit. in Expresso: Antunes, 2024b). Já a representante da A1 descreve um mercado dividido por uma pequena parcela mais protegida e depois uma grande parcela onde estão os imigrantes, mais vulneráveis e precários, com salários baixos, trabalhos perigosos e sujeitos a exploração laboral.

À luz da evidência apresentada, não só é possível identificar determinantes da segmentação do mercado de trabalho em Portugal (objetivo 3), como também se mostra como essa segmentação pode conduzir à ocupação predominante no segmento secundário, nomeadamente nas atividades do alojamento e da restauração (objetivo 1). Esta inserção não se explica apenas pelas barreiras de acesso ao segmento primário, mas também pela forma como estas atividades estão organizadas e estruturadas, que requerem mão-de-obra disponível e flexível. Para explicar a persistência do padrão, importa analisar motivações patronais e práticas de recrutamento e gestão que moldam a inserção dos imigrantes.

A escassez de mão-de-obra é um dos principais constrangimentos estruturais nas atividades do alojamento e da restauração, de natureza tanto quantitativa como qualitativa. A dificuldade em atrair e reter trabalhadores nacionais, associada às más condições de trabalho, conduz ao recurso sistemático à imigração. G1 sintetiza esta realidade ao afirmar que *“o grande desafio da hotelaria são, exatamente, os recursos humanos”*, enquanto G3 revela que, perante anúncios de recrutamento tem poucos portugueses a candidatar-se e *“20 da Índia, outros 20 do Brasil”*.

Entre os fatores que afastam a população local, destacam-se horários exigentes (G3), a incompatibilidade com a vida pessoal (G5) e as mudanças provocadas pela pandemia. G2 relata que *“perdemos realmente quem gostava desta área”*, o que deu origem a um processo de desprofissionalização, onde *“quem não sabe o que é que há de fazer, acha que pode ir para a área da hotelaria e restauração”*. Esta rejeição reforça a dependência da imigração, confirmando estudos que já apontavam a hotelaria como o setor historicamente evitado pelos trabalhadores nacionais (Ferreira & Rato, 2000; Peixoto, 2008). Para G6, sem trabalhadores imigrantes *“há restaurantes que fechariam”*, inclusive com estrelas Michelin. G8 corrobora que são os estrangeiros que dão resposta a essa área.

Contudo, o acesso não é isento de obstáculos: barreiras linguísticas (G9) e elevada rotatividade (G7) limitam a permanência. Ainda que os imigrantes preencham necessidades imediatas, essa

solução ocorre sem alterar os fatores estruturais que sustentam a precariedade, perpetuando a segmentação laboral descrita por Ioannou e Dukes (2021) e Papadopoulos e Ioannou (2023).

Essa segmentação é visível na divisão funcional das equipas, onde os estrangeiros se concentram em funções operacionais. G1 refere cargos como “*chefe de cozinha, cozinheira de primeira, housekeeping*”, enquanto G6 é claro: “*brasileiro é a maioria*” em mesas, cozinha e limpezas. A mesma associação entre imigração e tarefas de atendimento, cozinha e *food & beverage* é reiterada por G2, G4, G5 e G7. Como mostram Hudson (2007) e Takenoshita (2013), esta distribuição não é neutra, mas reproduz lógicas étnico-nacionais que canalizam imigrantes para funções de menor valorização simbólica, social e económica.

Os brasileiros são valorizados pela resiliência, compromisso e flexibilidade. G1 elogia a vontade e a capacidade de adaptação; G3 aprecia quem só quer uma oportunidade para começar aceitando as condições existentes, com G5 a apontar a urgência documental como motivação. G2 contrasta com os portugueses, que revelariam falta de compromisso, enquanto G9 sublinha a vontade de trabalhar dos imigrantes. G8 confirma que os brasileiros são a nacionalidade que melhor responde às vagas. Esta instrumentalização da motivação e da vulnerabilidade socioeconómica reproduz o que Peixoto e Egreja (2012) identificaram nas sobre qualificações desvalorizadas em prol da disponibilidade. Para além da motivação, os brasileiros são descritos como multifacetados, simpáticos, comunicativos e eficazes sob pressão, sendo a partilha linguística e cultural considerada uma vantagem. Contudo, surgem tensões: G6 reconhece que as empresas se aproveitam dos valores baixos e que os imigrantes só dizem sim a tudo, enquanto G8 identifica estratégias utilitárias de curto prazo. Assim, a contratação de imigrantes combina apreciação e instrumentalização, como argumenta Kesici (2022), reforçando mecanismos de hierarquização no local de trabalho.

Em síntese, este enquadramento permite cumprir o objetivo 4, ao identificar as motivações dos profissionais de RH e gestores na contratação de trabalhadores imigrantes, assentes tanto na escassez de mão-de-obra nacional como na perceção de maior disponibilidade e aceitação das condições oferecidas pelos trabalhadores imigrantes.

As associações do setor corroboram esta análise. A1 identifica uma divisão entre uma pequena parcela do mercado primário e uma grande parcela onde estão os imigrantes, precários e sujeitos a exploração laboral. Essa segmentação estrutura-se com base em fatores como nacionalidade, classe, raça e idioma, resultando numa etno-estratificação persistente. O não reconhecimento de qualificações, os estereótipos e a exigência de português de Portugal reforçam as barreiras

no acesso ao mercado primário, tornando a mobilidade muito limitada. A AHT alerta para a necessidade de integrar e dignificar os imigrantes (cit. in Agência Lusa, 2024; cit. in Expresso por Antunes, 2024a). Estas perceções cruzadas, vindas de trabalhadores, gestores e representantes associativos, cumprem o objetivo 6, ao ilustrar a forma como diferentes atores interpretam a segmentação do mercado de trabalho português. Estas limitações estruturais confirmam o diagnóstico de Dias *et al.* (2020) sobre os obstáculos à mobilidade ascendente no mercado de trabalho português, que afetam especialmente os imigrantes, confinados a setores e atividades marcadas pela precariedade.

As condições laborais relatadas pelos trabalhadores brasileiros confirmam este diagnóstico. Os horários são instáveis (T1, T9), os turnos prolongados (T3), e as folgas prometidas nem sempre se cumprem. T7 resume: “*só trabalhava*”. T12 desmaiou por exaustão; T4 chorou por falta de ar, mas continuou: “*tenho muita conta para pagar*”. Os salários são baixos (T8, T10) e os pagamentos, por vezes, em atraso (T7). T6 refere “*banco de horas*” informal. Apesar de alguns valorizarem o ambiente (T1, T10), o sentimento dominante é que a hotelaria é mal paga e exige muito (T9). Este conjunto de testemunhos vai ao encontro do objetivo 5, ao permitir compreender as experiências e desafios enfrentados pelos trabalhadores brasileiros no seu quotidiano laboral.

Com o tempo, os trabalhadores constroem uma perceção crítica. T1 reconhece que “*tem sempre vaga*”, mas porque “*pagam menos*”. T5 denuncia que os brasileiros são aceites para “*vagas rasas*”. T3 afirma que ou fica na restauração ou fica desempregado e T9 lamenta que a sua formação não tenha ajudado na procura de emprego. T7 resume todos passam por um processo inicial humilhação, com T4 a destacar desigualdades entre imigrantes. T12 reconhece exceções, mas refere que a esmagadora maioria está nos setores básicos. T10 conclui: “*não tem como fugir*” da restauração. Para T2, os empregadores “*preferem contratar uma mão-de-obra mais barata*”, mesmo em setores com alta procura. Estes relatos confirmam a experiência vivida da segmentação, onde os imigrantes ocupam os postos mais desvalorizados e encontram poucas possibilidades de mobilidade (Peixoto & Iório, 2021).

A literatura sublinha que esta presença constante não é conjuntural, mas estrutural (Ferreira & Rato, 2000; Silva, 2002), refletindo a rejeição nacional e práticas de recrutamento pouco sustentáveis. O *turnover*, como apontam Poulston (2009) e Faldetta *et al.* (2013), compromete a coesão e a qualidade do serviço, resultando menos da motivação dos trabalhadores do que da ausência de investimento estratégico (Ghani *et al.*, 2012). A dependência de perfis vulneráveis

gera instabilidade crónica, como referem Gonçalves *et al.* (2022), Navajas-Romero *et al.* (2020) e Papadopoulos & Ioannou (2020), dificultando a eficácia das práticas de GRH.

Os testemunhos e a literatura convergem num retrato de segmentação estrutural nas atividades do alojamento e da restauração. Imigrantes, sobretudo brasileiros, são canalizados para funções exigentes, instáveis e mal remuneradas dessas atividades em Portugal. A sua motivação funciona simultaneamente como capital simbólico e vulnerabilidade explorada. A segmentação, nestes contextos, não é apenas um conceito analítico, mas uma experiência vivida que estrutura o quotidiano laboral. Como conclui Iannuzzi (2023), essas atividades são espaços de entrada, mas não de mobilidade, perpetuando a concentração nos segmentos mais frágeis.

Em síntese, e com base nos dados empíricos recolhidos no decorrer do projeto, é possível responder aos objetivos 4 e 7. No objetivo 4, constata-se que a contratação de trabalhadores imigrantes assenta na escassez de nacionais e na perceção de maior disponibilidade e aceitação de condições desfavoráveis pelos trabalhadores imigrantes. Essa dependência é também qualitativa: os imigrantes são procurados não só para preencher vagas, mas por serem vistos como resilientes, flexíveis e menos exigentes. Brasileiros, em particular, são associados à simpatia, polivalência e adaptação, respondendo às exigências das atividades do alojamento e da restauração.

Quanto ao objetivo 7, os resultados empíricos mostram que práticas de recrutamento, seleção e gestão reproduzem desigualdades. A distribuição funcional das equipas cria uma clivagem étnico-nacional, que concentra imigrantes em funções operacionais e de menor valorização. As práticas de gestão da diversidade revelam-se ambivalentes: coexistem discursos inclusivos e de discriminação. Em muitos casos, a gestão da diversidade revela-se informal e reativa, sem mecanismos estruturados de inclusão, normalizando as desigualdades. A ausência de reconhecimento de competências, barreiras linguísticas e invisibilização de práticas racistas reforçam esta segmentação. A GRH, frequentemente centrada em necessidades imediatas, pode tender a apoiar-se na exploração de perfis vulneráveis e numa lógica de substituição constante. Estes elementos demonstram que a segmentação do mercado de trabalho não é apenas reproduzida, mas também pode ser ativamente produzida pelas próprias práticas organizacionais, que naturalizam a precariedade e hierarquizam os trabalhadores com base em critérios étnico-nacionais.

6. Considerações Finais

A presente dissertação partiu de uma interrogação crítica acerca da sobre concentração de trabalhadores imigrantes brasileiros nas atividades do alojamento e da restauração em Portugal. A questão de investigação traduziu uma inquietação central: estaremos perante sinais de inserção ou perante manifestações de desigualdade estrutural? Através de uma abordagem multidimensional, que integrou dados estatísticos, entrevistas com trabalhadores brasileiros, com profissionais de recursos humanos, associação de imigrantes e organizações profissionais do setor, bem como uma base teórica robusta, foi possível construir uma análise aprofundada das dinâmicas da segmentação do mercado de trabalho.

A investigação evidencia que a inserção laboral dos imigrantes brasileiros segue um padrão persistente: a concentração no segmento secundário do mercado de trabalho. As estatísticas revelam esta tendência, mas são as narrativas recolhidas que lhe conferem densidade, mostrando que o acesso a atividades do alojamento e da restauração responde sobretudo à urgência de rendimento imediato e às barreiras no reconhecimento de qualificações, mais do que a uma escolha vocacional. A nacionalidade, a língua e a experiência prévia operam como filtros implícitos, que canalizam de forma sistemática para o segmento secundário.

As consequências desse padrão traduzem-se em trajetórias laborais marcadas por escolhas reduzidas, onde a sobrevivência se sobrepõe a projetos profissionais mais amplos. Para os empregadores, esta segmentação é reconhecida e naturalizada: a escassez de mão-de-obra nacional conduz à procura regular de imigrantes, valorizados pela sua disponibilidade, resiliência e flexibilidade. Contudo, esta valorização é ambivalente: reconhece atributos positivos, mas instrumentaliza vulnerabilidades socioeconómicas.

Neste quadro, a segmentação mostra-se como uma realidade estrutural que organiza o quotidiano laboral e molda os percursos dos trabalhadores brasileiros em Portugal. A sua presença no alojamento e na restauração decorre da interação entre fatores estruturais (escassez de mão-de-obra, rejeição social do setor), institucionais (não reconhecimento de diplomas, regimes de residência dependentes do vínculo laboral), organizacionais (recrutamento étnico-seletivo, gestão da diversidade informal e ambígua) e individuais (urgência documental, necessidade de rendimento, falta de alternativas). As implicações ultrapassam o plano individual: a precariedade, a desvalorização de competência e a exposição a práticas discriminatória alimentam um modelo produtivo que se apoia na vulnerabilidade da mão-de-

obra imigrante. Assim, a concentração dos trabalhadores brasileiros nestes setores não decorre apenas de escolhas pessoais, mas constitui um mecanismo que garante a sustentabilidade de atividades rejeitadas pela população nacional, reproduzindo desigualdades sociais e laborais persistentes.

Na leitura destas conclusões, é, no entanto, necessário reconhecer algumas limitações metodológicas deste estudo. A amostragem por conveniência condiciona a representatividade, limitando generalizações. A dificuldade de acesso a trabalhadores e gestores no alojamento reduziu a diversidade de perspectivas, concentrando-se a maioria na restauração. O recurso a redes de contacto pode ter introduzido redundância nos perfis, e a componente quantitativa, baseada apenas em dados secundários, restringiu a flexibilidade da análise. Ainda assim, a triangulação entre estatísticas e enquadramento teórico atenuou essas limitações e reforçou a consistência dos resultados. Abrem-se, por isso, caminhos para futuras investigação com amostras mais diversificadas, maior inclusão de unidades hoteleiras e recolha de dados primários.

Apesar dessas restrições, o estudo traz contributos significativos. Confirma a persistência de desigualdades estruturais no mercado de trabalho português e acrescenta uma reflexão crítica sobre o fenómeno. No plano teórico, aproxima a sociologia da GRH, lembrando que fenómenos como precariedade ou rotatividade expressam dinâmicas estruturais. No plano prático, evidencia como as práticas de gestão, mesmo involuntariamente, podem reforçar desigualdades, exigindo uma abordagem mais crítica e consciente das suas implicações sociais.

Daqui resultam também implicações operacionais. Destaca-se a importância de diagnósticos periódicos que revelem padrões de segmentação dentro de organizações, bem como o investimento em formação intercultural para profissionais de GRH e em mecanismos de aferição de preconceitos e de estereótipos nas decisões de recrutamento, progressão ou remuneração. Além disso, a concentração de imigrantes em atividades do alojamento e da restauração levanta uma questão estrutural: por que razão há escassez de mão-de-obra nacional nestas atividades? Este resultado, tal como o seu questionamento, deve ser lido como alerta para refletir sobre as condições de trabalho, salários e perspectivas de progressão que essas atividades definem.

Esta dissertação não encerra (nem o pretende) o debate sobre a segmentação laboral; pelo contrário, sublinha a necessidade de novas investigações sobre o tema. As dinâmicas analisadas, suficientemente complexas e transversais, justificam novos olhares em diferentes setores e

contextos, abrindo caminhos de aprofundamento interseccional que permitam compreender como género, idade, origem e raça se combinam na produção e reprodução de experiências diferenciadas de segmentação e vulnerabilidade.

Outra possibilidade de investigação situa-se na análise comparativa intersectorial, que explore se os padrões observados nas atividades do alojamento e da restauração se reproduzem em setores como a agricultura ou a construção civil, procurando convergências e especificidades da segmentação na economia portuguesa.

Noutra vertente, pode ser aprofundado o estudo do papel assumido pelas redes sociais na inserção laboral – como laços familiares, de amizade ou comunitários podem, simultaneamente, facilitar a entrada e oferecer proteção inicial, ou reproduzir segmentação ao encaminhar trabalhadores para funções de baixa valorização. A investigação poderá iluminar esta ambivalência das redes enquanto recurso e obstáculo.

Outra pista de investigação futura está na análise da articulação entre segmentação e contextos de crise. A crise financeira de 2008 (e o subsequente período de austeridade em Portugal) e a pandemia da COVID-19, constituem períodos privilegiados para explorar como choques externos intensificam vulnerabilidades e desigualdades já existentes ou, pelo contrário, geram novas formas de adaptação e recomposição. A comparação destes contextos permite refletir sobre o impacto diferenciado de crises económicas e sanitárias, bem como sobre as respostas institucionais e políticas que podem ter reforçado, mitigado ou transformado as dinâmicas de segmentação no mercado de trabalho português.

Regressando ainda à imagem proposta na introdução: os trabalhadores imigrantes são o combustível que alimenta o motor ou estão a ser consumidos por ele? Esta investigação demonstra que essa dicotomia é ilusória. Os trabalhadores imigrantes não são apenas combustível. São também a engrenagem que sustenta, o movimento que impulsiona e o resultado desse motor. Mas são-no sob condições de desgaste, invisibilidade e desumanização. O motor gira porque há quem o mantenha a funcionar a qualquer custo. E porque há quem, estruturalmente, lucre com esse custo.

Concluir esta dissertação é, por isso, mais do que fechar um ciclo analítico. É identificar pistas reflexivas e críticas para futuras investigações que convidem à identificação de recomendações para intervenção neste domínio. Fica o desafio futuro para debater se há verdadeira inovação, sustentabilidade e responsabilidade social, enquanto o pilar continuar a ser a segmentação

laboral de quem tem menos margem para dizer não. Deve a gestão de pessoas operar como um mecanismo de substituição descartável, indiferente às histórias, aos corpos e às condições daqueles que gere? Será a dignidade do trabalho um prémio reservado a alguns ou deve ser um direito inalienável, que não pode ser condicionado pela origem, pela língua ou sotaque, ou pelo estatuto documental?

Esta dissertação deixa também o convite a uma reflexão crítica quanto à visão utilitarista da imigração. Deste estudo resultam novas inquietações e questões que ficam por responder: será que a necessidade de manter o motor a girar justifica tudo, incluindo a normalização de desigualdades e a gestão da fragilidade como estratégia? De que modo a GRH pode, através das suas práticas de recrutamento, integração e gestão da diversidade, reforçar ou contrariar tais dinâmicas?

Porque, no fim de contas, a pergunta não é apenas se o motor está a funcionar. A pergunta é: a quem serve? Quem o comanda? E, acima de tudo, quem é consumido por ele? Interrogar o funcionamento deste motor é interrogar a forma como organizamos o trabalho, como gerimos as pessoas, como definimos quem tem lugar e em que condições. É refletir sobre o que deve suplantar e ser suplantado: o crescimento económico ou a dignidade humana e os direitos humanos? Deve refletir-se sobre as consequências de a premissa da eficiência ser construída sobre a desigualdade e a segmentação.

Por isso, esta dissertação termina com inquietações, não apenas científicas, mas eminentemente sociais. Fica o desafio de observar a inserção laboral dos imigrantes muito para além de um olhar em torno da relação entre oferta e procura, refletindo sobre a real inserção perante a precariedade, e ver a GRH não como inevitável na reprodução de mecanismos de segmentação laboral, mas como uma escolha.

7. Referências Bibliográficas

- AIMA - Agência para a Integração Migrações e Asilo. (2024). *Relatório de Migrações e Asilo 2023*. <https://aima.gov.pt/pt/a-aima/relatorios-de-migracoes-e-asilo>
- AIMA - Agência para a Integração Migrações e Asilo. (2024). *Relatório Intercalar Recuperação de processos pendentes na AIMA - População Estrangeira em Portugal*. <https://aima.gov.pt/pt/noticias/jff>
- Aynalem, S., Birhanu, K., & Tesefay, S. (2016). Employment Opportunities and Challenges in Tourism and Hospitality Sectors. *Journal of Tourism & Hospitality*, 05(06). <https://doi.org/10.4172/2167-0269.1000257>
- Baganha, M. I. (1999). Legal Status and Employment Opportunities: Immigrants in the Portuguese Labour Market. *Immigrants in Mediterranean Cities: Insertion in an Informal Economy and Society - Third International Metropolis Conference*, 139. <https://ces.uc.pt/publicacoes/oficina/ficheiros/139.pdf>
- Baganha, M. I. (2000). Labour Market and Immigration: Economic Opportunities for Immigrants in Portugal. In *Eldorado or Fortress? Migration in Southern Europe* (pp. 79–103). MacMillan Press LTDL. <https://doi.org/https://doi.org/10.1057/9780333982525>
- Baganha, M. I., Ferrão, J., & Malheiros, J. M. (1999). Os imigrantes e o mercado de trabalho: o caso português. *Análise Social*, XXXIV (1500), 147–173. <https://www.jstor.org/stable/41011358>
- Baganha, M. I., Marques, J. C., & Fonseca, G. (2000). *Is an ethclass emerging in Europe? The portuguese case* (1st ed.). Lulo-American Development Foundation.
- Baganha, M. I., Marques, J. C., & Góis, P. (2010). *Imigração Ucrâniana em Portugal e no Sul da Europa: a emergência de uma ou várias comunidades?* (1st ed.). Observatório da Imigração. <https://baes.uc.pt/bitstream/10316/41513/1/Imigra%C3%A7%C3%A3o%20Ucraniana%20em%20Portugal%20a%20emerg%C3%Aancia%20de%20uma%20ou%20v%C3%A1rias%20comunidades.pdf>

- Bahçelerli, N. M., & Sucuoğlu, E. (2015). Undergraduate Tourism Students' Opinions Regarding the Work Conditions in the Tourism Industry. *Procedia Economics and Finance*, 26(2015), 1130–1135. [https://doi.org/10.1016/s2212-5671\(15\)00941-7](https://doi.org/10.1016/s2212-5671(15)00941-7)
- Baum, T. (2012). Migrant workers in the international hotel industry. *International Migration Paper*, 112. <https://www.ilo.org/publications/migrant-workers-international-hotel-industry-0>
- Bellofiore, R. (1999). After Fordism, what? Capitalism at the end of the century: beyond the myths. In *Global Money, Capital Restructuring and the Changing Patterns of Labour* (1st ed.). Edward Elgar Publishing Limited. <https://doi.org/https://doi.org/10.4337/9781035303779>
- Bharwani, S., & Butt, N. (2012). Challenges for the global hospitality industry: An HR perspective. *Worldwide Hospitality and Tourism Themes*, 4(2), 150–162. <https://doi.org/10.1108/17554211211217325>
- Broberg, N., Gonnot, J., Poeschel, F., & Ruhs, M. (2024). Essential Work, Migrant Labour: What Explains Migrant Employment in European Key Sectors? *HAL Open Science*. <https://hal.science/hal-04520475/>
- Cavallerro, L., & Gago, V. (2021). *A Feminist Reading of Debt*. Pluto Press. <https://doi.org/https://doi.org/10.2307/j.ctv1k531kq>
- Corkill, D. (2001). Economic migrants and the labour market in Spain and Portugal. *Ethnic and Racial Studies*, 24(5), 828–844. <https://doi.org/10.1080/01419870020063990>
- Dalmonte, A., Frattini, T., & Giorgini, S. (2024). *The Overeducation of Immigrants in Europe*. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.4991626>
- Dias, J., Kovács, I., & Cerdeira, M. da C. (2020). Mudanças recentes na estrutura de emprego em Portugal: Segmentação e polarização. *Sociologia on Line*, 22, 112–137. <https://doi.org/10.30553/sociologiaonline.2020.22.6>
- Dickens, B. W. T., & Lang, K. (1985). A Test of Dual Labor Market Theory. *American Economic Association*, 75(4), 792–805. <https://www.jstor.org/stable/1821356>
- Dickens, B. W. T., & Lang, K. (1988). *The Reemergence of Segmented Labor Market Theory*. 78(2), 129–134. <https://www.jstor.org/stable/1818110>

- Dietz, J., Joshi, C., Esses, V. M., Hamilton, L. K., & Gabarrot, F. (2015). The skill paradox: explaining and reducing employment discrimination against skilled immigrants. *International Journal of Human Resource Management*, 26(10), 1318–1334. <https://doi.org/10.1080/09585192.2014.990398>
- Doeringer, P. B., & Piore, M. J. (1970). *Internal Labor Markets and Manpower Analysis*. <https://doi.org/https://doi.org/10.4324/9781003069720>
- Egreja, C., & Peixoto, J. (2013). Imigração, flexibilidade e precariedade laboral: o caso dos imigrantes brasileiros em Portugal. *Migrações*, 11, 21–56. <https://repositorio.ulisboa.pt/handle/10400.5/26786?locale=en>
- Enz, C. A. (2009). Human resource management: A troubling issue for the global hotel industry. *Cornell Hospitality Quarterly*, 50(4), 578–583. <https://doi.org/10.1177/1938965509349030>
- Faldetta, G., Fasone, V., & Provenzano, C. (2013). Turnover in the hospitality industry: can reciprocity solve the problem? *PASOS Revista de Turismo y Patrimonio Cultural*, 11(4), 583–595. <https://doi.org/10.25145/j.pasos.2013.11.052>
- Fellini, I., Góis, P., & Marques, J. C. (2003). The process of recruitment of immigrants in the construction sector. The cases of Italy and Portugal. *Transfer: European Review of Labour and Research*, 9(3), 452–468. <https://doi.org/10.1177/102425890300900307>
- Fernandes, D., Peixoto, J., & Oltramari, A. P. (2020). A quarta onda da imigração brasileira em Portugal: uma história breve. *RELAP - Revista Latinoamericana de Población*, 15(29), 34–63. <https://doi.org/10.31406/relap2021.v15.i2.n29.2>
- Ferreira, E. de S., & Rato, H. (2000). *Economia e Imigrantes: Contribuição dos Imigrantes para a Economia Portuguesa* (1st ed.). Celta Editora.
- França, T., & Padilla, B. (2019). Imigração Brasileira Para Portugal: Entre O Surgimento E a Construção Midiática De Uma Nova Vaga. *Cadernos de Estudos Sociais*, 33(2), 207–238. <https://doi.org/10.33148/ces2595-4091v.33n.220181773>
- Ghani, B., Zada, M., Memon, K. R., Ullah, R., Khattak, A., Han, H., Ariza-Montes, A., & Araya-Castillo, L. (2022). Challenges and Strategies for Employee Retention in the Hospitality Industry: A Review. *Sustainability (Switzerland)*, 14(5), 1–26. <https://doi.org/10.3390/su14052885>

- Ghasemi, P., Teixeira, P., & Carreira, C. (2024). *Immigrants and the Portuguese Labor Market: Threat or Advantage?* <https://www.iza.org/publications/dp/17266/immigrants-and-the-portuguese-labor-market-threat-or-advantage>
- Góis, P. (2021). Nós e os outros: as migrações no Portugal contemporâneo. *Língua-Lugar : Literatura, História, Estudos Culturais*, 1(2), 24–41. <https://doi.org/10.34913/journals/lingualugar.2020.e417>
- Góis, P., & Carlos Marques, J. (2020). Portuguese intra-EU migration. The dynamics of an ongoing migration process. *Ethnic and Racial Studies*, 43(14). <https://doi.org/10.1080/01419870.2020.1772989>
- Gonçalves, S. P., Guimarães, J., & Brandão, C. (2022). Recrutamento, seleção e acolhimento de pessoas migrantes em Portugal: Da perspectiva dos profissionais de gestão de recursos humanos às recomendações. In *Práticas e Políticas – Inspiradoras e Inovadoras com Imigrantes* (pp. 171–219). Edições Esgotadas.
- Hans, H. De. (2023). *Como funciona realmente a migração? Um guia factual sobre a questão que mais divide a política.* (1st ed.). Tema&Debates.
- Harrison, B., & Sum, A. (1979). The Theory of “Dual” or Segmented Labor Markets. *Journal of Economic Issues*, 13(3), 687–706. <https://doi.org/10.1080/00213624.1979.11503671>
- Hassannia, R., Darvishmotevali, M., & Rezapouraghdam, H. (2016). An Exploratory Investigation of the HRM Practices in Restaurant Sector: The Case of Famagusta. *Journal of Tourism and Gastronomy Studies*, 4(3). <https://doi.org/10.21325/jotags.2016.39>
- Hudson, K. (2007). The new labor market segmentation: Labor market dualism in the new economy. *Social Science Research*, 36, 286–312. <https://doi.org/10.1016/j.ssresearch.2005.11.005>
- Iannuzzi, F. E. (2023). Local labour market segmentation and migrant workers’ experiences: The case of the hotel industry in Venice. *European Urban and Regional Studies*, 30(2), 172–185. <https://doi.org/10.1177/09697764221145357>
- Ioannou, G., & Dukes, R. (2021). Anything goes? Exploring the limits of employment law in UK hospitality and catering. *Industrial Relations Journal*, 52(3), 255–269. <https://doi.org/10.1111/irj.12329>

- Kahraman, Ö. E. (2022). The Failure of the Working Class in front of Fordism. *Journal of Human and Social Sciences*. <https://doi.org/10.53048/johass.991775>
- Kelliher, C., & Perrett, G. (2001). Business strategy and approaches to HRM A case study of new developments in the United Kingdom restaurant industry. *Personnel Review*, 30(4), 421–437. <https://doi.org/10.1108/00483480110393303>
- Kesici, M. R. (2022). Labour Market Segmentation within Ethnic Economies: The Ethnic Penalty for Invisible Kurdish Migrants in the United Kingdom. *Work, Employment and Society*, 36(2), 328–344. <https://doi.org/10.1177/09500170211034761>
- Koys, D. J. (2003). How the Achievement of Human-resources Goals Drives Restaurant Performance. *Cornell Hotel and Restaurant Administration Quarterly*, 44(1). [https://doi.org/https://doi.org/10.1016/S0010-8804\(03\)90042-5](https://doi.org/https://doi.org/10.1016/S0010-8804(03)90042-5)
- Madera, J. M., Dawson, M., Guchait, P., & Belarmino, A. M. (2017). Strategic human resources management research in hospitality and tourism: A review of current literature and suggestions for the future. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 29(1), 48–67. <https://doi.org/10.1108/IJCHM-02-2016-0051>
- Malheiros, J. (2007). Imigração Brasileira em Portugal. In Alto Comissariado para a Imigração e Diálogo Intercultural (ACIDI) (Ed.), *Observatório da Imigração*.
- Marques, J. C., & Góis, P. (2011). A evolução do sistema migratório lusófono. Uma análise a partir da imigração e emigração portuguesa. *RILP - Revista Internacional Em Língua Portuguesa*, 24. <http://hdl.handle.net/10400.8/1036>
- Marx, K. (1887). *Capital: A critique of political economy. Volume I: The process of production of capital*. Progress Publishers.
- Mattos, C., & Silva, R. C. (2019). Características da Gestão de Pessoas e Clima para Serviços em Restaurantes. *RECAPE - Revista de Carreiras & Pessoas*, 9(1), 84–106. <https://doi.org/https://doi.org/10.20503/recape.v9i1.39516>
- Navajas-Romero, V., Díaz-Carrión, R., & Casas-Rosal, J. C. (2020). Comparing working conditions and job satisfaction in hospitality workers across Europe. *International Journal of Hospitality Management*, 90, 1–11. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2020.102631>

- Oliveira, C. R., & Pires, C. (2010). *Imigração e Sinistralidade Laboral*. Observatório das Migrações.
- Oliveira, C. R. de. (2023). Indicadores de integração de imigrantes: relatório estatístico anual 2023. In *Observatório das Migrações* (1st ed.). Observatório das Migrações.
- Oltramari, A. P., Scherer, L. A., Fraga, A. M., Peixoto, J., & Fernandes, D. M. (2023). Quarta Onda de Imigrantes Brasileiras e Brasileiros em Portugal. *Revista Gestão & Conexões*, *12*(1), 49–71. <https://doi.org/10.47456/regec.2317-5087.2023.12.1.38231.49-71>
- Papadopoulos, O., & Ioannou, G. (2023). Working in hospitality and catering in Greece and the UK: Do trade union membership and collective bargaining still matter? *European Journal of Industrial Relations*, *29*(2), 105–122. <https://doi.org/10.1177/09596801221104943>
- Park, J., & Min, H. (Kelly). (2020). Turnover intention in the hospitality industry: A meta-analysis. *International Journal of Hospitality Management*, *90*. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2020.102599>
- Peixoto, J. (2008). Imigração e mercado de trabalho em Portugal: investigação e tendências recentes. *Revista Migrações, Número Temático Imigração e Mercado de Trabalho*, *2*, 19–46. <http://hdl.handle.net/10400.5/26698>
- Peixoto, J., & Egreja, C. (2012). Migrações e segmentação do mercado de trabalho: O caso da migração brasileira para Portugal. *TRAVESSIA - Revista Do Migrante*, *700*. <http://hdl.handle.net/10400.5/26628>
- Peixoto, J., & Iorio, J. (2011). *Crise, Imigração e Mercado de Trabalho em Portugal: Retorno, Regulação ou Resistência?* (1st ed.). Príncipeia.
- Peixoto, J., Padilla, Beatriz., Marques, J. Carlos., & Góis, Pedro. (2015). *Vagas atlânticas: migrações entre Brasil e Portugal no início do século XXI* (1st ed.). Editora Mundos Sociais. <http://hdl.handle.net/10400.5/29388>
- Piore, M. J. (1972). *Notes For a Theory of Labor Market Stratification* (Issue 95). <http://hdl.handle.net/1721.1/64001>
- Piore, M. J. (1979). *Birds of passage: Migrant labor and industrial societies*. Cambridge University Press. <https://doi.org/https://doi.org/10.1017/CBO9780511572210>

- Piore, M., & Safford, S. (2007). Preliminary Thoughts on Identity and Segmentation in Primary Sector Labor Markets. *Preliminary Thoughts on Identity and Segmentation*, 28.
- Poulston, J. M. (2009). Working conditions in hospitality: Employees' views of the dissatisfactory hygiene factors. *Journal of Quality Assurance in Hospitality and Tourism*, 10, 23–43. <https://doi.org/10.1080/15280080902716993>
- Reich, M., Gordon, D. M., & Edwards, R. C. (1973). A Theory of Labor Market Segmentation. *American Economic Association*, 63(2), 1100–1114. <https://www.jstor.org/stable/1817097>
- Rugy, A. de. (2000). *Dimensão Económica e Demográfica das Migrações na Europa Multicultural* (1st ed.). Celta Editora.
- Seo, H. (2021). 'Dual' labour market? Patterns of segmentation in European labour markets and the varieties of precariousness. *Transfer*, 27(4), 485–503. <https://doi.org/10.1177/10242589211061070>
- Silva, I. M. da. (2002). Imigração económica e competitividade: dilemas dos mercados de trabalho. In *Cadernos Sociedade e Trabalho: Imigração e Mercado de Trabalho 2* (1st ed.). Departamento de Estudos, Prospectiva e Planeamento (DEPP), Ministério da Segurança Social e do Trabalho (MSST).
- Solnet, D., Kralj, A., & Baum, T. (2015). 360 Degrees of Pressure: The Changing Role of the HR Professional in the Hospitality Industry. *Journal of Hospitality and Tourism Research*, 39(2). <https://doi.org/10.1177/1096348012471380>
- Takenoshita, H. (2013). Labour Market Flexibilisation and the Disadvantages of Immigrant Employment: Japanese-Brazilian Immigrants in Japan. *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 39(7), 1177–1195. <https://doi.org/10.1080/1369183X.2013.778140>
- Ubalde, J., & Alarcón, A. (2020). Immigrant disadvantage in the labour market: the role of attitudinal context. *European Societies*, 22(5), 636–658. <https://doi.org/10.1080/14616696.2020.1719180>
- Zikic, J. (2015). Skilled migrants' career capital as a source of competitive advantage: implications for strategic HRM. *International Journal of Human Resource Management*, 26(10), 1360–1381. <https://doi.org/10.1080/09585192.2014.981199>

8. Referências de Meios de Comunicação

- Agência Lusa. (2022, agosto 28). Setor da hotelaria diz que imigração é “parte de solução abrangente” para mitigar falta de recursos humanos. *CNN*.
<https://cnnportugal.iol.pt/hotelaria/ahresp/setor-da-hotelaria-diz-que-imigracao-e-parte-de-solucao-abrangente-para-mitigar-falta-de-recursos-humanos/20220828/630b2e5e0cf2ea4f0a59aa18>
- Agência Lusa. (2024a, fevereiro 22). Hoteleiros: Futuro vai ser construído com imigrantes e é preciso dignificar estes trabalhadores. *Sul Informação*.
<https://www.sulinformacao.pt/2024/02/hoteleiros-futuro-vai-ser-construido-com-imigrantes-e-e-preciso-dignificar-estes-trabalhadores/>
- Agência Lusa. (2024b, novembro 12). Maioria da mão-de-obra imigrante no turismo algarvio é do Brasil e tem até 39 anos. *Observador*. <https://observador.pt/2024/11/12/maioria-da-mao-de-obra-imigrante-no-turismo-algarvio-e-do-brasil-e-tem-ate-39-anos/>
- Amato, G. (2022, abril 19). Em Portugal, turismo do Algarve precisa de três mil trabalhadores e faz apelo aos brasileiros. *Globo*. <https://blogs.oglobo.globo.com/portugal-giro/post/em-portugal-turismo-do-algarve-precisa-de-tres-mil-trabalhadores-e-faz-apelo-aos-brasileiros.html>
- Antunes, C. (2024a, fevereiro 21). Hotéis em congresso na Madeira pedem “urgência” do novo Governo na decisão sobre o aeroporto e integração de 720 mil imigrantes. *Expresso*.
https://expresso.pt/economia/economia_turismo/2024-02-21-Hoteis-em-congresso-na-Madeira-pedem-urgencia-do-novo-Governo-na-decisao-sobre-o-aeroporto-e-integracao-de-720-mil-imigrantes-6204dd31
- Antunes, C. (2024, março 14). Hotéis e restaurantes contratam cada vez mais imigrantes: “Em atendimento à mesa é quase impossível ter só pessoas a falar português.” *Expresso*.
https://expresso.pt/economia/economia_turismo/2024-03-14-Hoteis-e-restaurantes-contratam-cada-vez-mais-imigrantes-Em-atendimento-a-mesa-e-quase-impossivel-ter-so-pessoas-a-falar-portugues-8035c822
- Antunes, C. (2025, fevereiro 7). Imigrantes “pendurados” com mudança de regras em Portugal. Restauração precisa de 40 mil trabalhadores, mas não os consegue contratar. *Expresso*.
https://expresso.pt/economia/economia_turismo/2025-02-07-imigrantes-pendurados-com-

mudanca-de-regras-em-portugal.-restauracao-precisa-de-40-mil-trabalhadores-mas-nao-os-consegue-contratar-e036e539

Garrido, H. (2025, janeiro 22). Ana Jacinto: “Precisamos que os imigrantes continuem a entrar.” *Jornal de Negócios*. <https://www.jornaldenegocios.pt/sustentabilidade/detalhe/ana-jacinto-precisamos-que-os-imigrantes-continuem-a-entrar>

Moleiro, R., & Albuquerque, R. (2024, fevereiro 1). Patrões assumem que já não sobreviveriam sem mão de obra imigrante: “Precisamos de mais.” *Expresso*. <https://expresso.pt/sociedade/2024-02-01-Patroes-assuem-que-ja-nao-sobreviveriam-sem-mao-de-obra-imigrante-Precisamos-de-mais-a5d79214>

Rattner, J. (2024, novembro 23). Brasileiros são 79% dos trabalhadores imigrantes em bares e restaurantes em Portugal. *Público*. <https://www.publico.pt/2024/11/23/publico-brasil/noticia/brasileiros-sao-79-trabalhadores-imigrantes-bares-restaurantes-portugal-2113041>

Simão, R. (2022, junho 7). Com 45 mil trabalhadores em falta no turismo hotelaria pede via verde à imigração. *Diário de Notícias*. <https://www.dn.pt/dinheiro/com-45-mil-trabalhadores-em-falta-no-turismo-hotelaria-pede-via-verde-a-imigracao-14921422.html/>

9. Anexos

Anexo 1 - Consentimento Informado

Caro participante,

Este documento destina-se a informá-lo sobre os objetivos, procedimentos e direitos relacionados à sua participação como entrevistado **“Segmentação de trabalhadores imigrantes em Portugal? O exemplo dos trabalhadores brasileiros no setor da restauração e hotelaria na última década”** para efeitos de concretização da dissertação do Mestrado em Gestão e Políticas de Recursos Humanos do Instituto Superior de Ciências Sociais e Políticas da Universidade de Lisboa.

Antes de prosseguir com a sua participação neste estudo, é essencial que você leia atentamente e compreenda as informações fornecidas abaixo.

Objetivo de Pesquisa: O objetivo deste estudo é investigar os desafios enfrentados pelos trabalhadores imigrantes no setor da Restauração e Hotelaria em Portugal. Pretende-se compreender não apenas as condições laborais, mas também as implicações da eventual segmentação do mercado de trabalho e das disparidades de acesso ao emprego por trabalhadores estrangeiros.

Procedimentos – Esta secção mudará de acordo com o entrevistado:

- a) **Trabalhadores brasileiros** – A sua participação envolverá uma entrevista semiestruturada, na qual discutiremos a sua motivação para imigrar para Portugal, a sua experiência profissional, as dificuldades sentidas no mercado de trabalho português e as suas perceções sobre as oportunidades de emprego. Todas as informações fornecidas durante a entrevista serão gravadas para posterior análise. Os dados recolhidos serão armazenados de forma segura e utilizados exclusivamente para fins deste projeto de investigação e publicações académicas.
- b) **Gestores e/ou Profissionais de Recursos Humanos** – A sua participação envolverá uma entrevista semiestruturada, na qual discutiremos a presença de trabalhadores imigrantes na sua organização, explorando o papel dos processos de recrutamento e seleção, as motivações para a sua contratação e a forma como os profissionais de Recursos Humanos lidam com a gestão e integração de equipas diversificadas. Todas as informações fornecidas durante a entrevista serão gravadas para posterior análise. Os dados recolhidos serão armazenados de forma segura e utilizados exclusivamente para fins deste projeto de investigação e publicações académicas.
- c) **Confederações e/ou Associações** – A sua participação envolverá uma entrevista semiestruturada, na qual discutiremos as suas perceções sobre a presença de trabalhadores imigrantes no setor da restauração e hotelaria, debatendo os principais desafios enfrentados por eles e a importância dessa força de trabalho para o mercado laboral português. Todas as informações fornecidas durante a

entrevista serão gravadas para posterior análise. Os dados recolhidos serão armazenados de forma segura e utilizados exclusivamente para fins deste projeto de investigação e publicações académicas.

Direitos do Participante:

1. A sua participação neste estudo é voluntária e você tem o direito de retirar o seu consentimento a qualquer momento, sem qualquer penalidade.
2. Todas as informações fornecidas por você serão tratadas de forma confidencial e anónima. Os seus dados pessoais não serão compartilhados com terceiros.
3. Você tem o direito de recusar responder a qualquer pergunta que considere desconfortável ou que prefira não responder.
4. Caso tenha alguma dúvida ou preocupação em relação ao estudo, você pode entrar em contacto comigo.

Consentimento:

Ao concordar em participar neste estudo, você estará a fornecer o seu consentimento informado para a recolha, gravação e análise das informações fornecidas durante a entrevista. Estará também a confirmar que compreendeu os objetivos e procedimentos do estudo, assim como os seus direitos como participante.

Se concorda em participar neste estudo e compreender as informações fornecidas neste documento, por favor, assine abaixo:

Se surgir alguma dúvida ou precisar de esclarecimentos adicionais, não hesite em entrar em contacto.

Agradecemos a sua participação e contribuição. Atenciosamente,

Telmo Francisco de Almeida

Anexo 2 - Guião dos Trabalhadores

1. Perfil sociodemográfico

a. Elaboração do perfil sociodemográfico;

- i. Idade, ano de chegada a Portugal, nível de educação e qualificações profissionais anteriores.
- ii. Motivação para imigrar para Portugal.
- iii. Brevemente indique as suas experiências profissionais anteriores antes de chegar a Portugal

2. Acesso ao emprego em Portugal

a. Trajetória profissional e desafios no processo de procura de trabalho;

- i. Como tem sido a sua trajetória profissional desde que chegou a Portugal?
- ii. Quais foram os principais desafios que enfrentou ao procurar emprego em Portugal?
- iii. Sentiu-se tratado de forma diferente?
- iv. Quais foram os principais fatores que o levaram a escolher o seu emprego atual? Porquê escolheu trabalhar na hotelaria/restauração?
- v. Como foi a sua experiência ao lidar com recrutadores e empregadores em Portugal? Sentiu que as suas habilidades, experiências e qualificações foram reconhecidas e/ou valorizadas durante o processo de recrutamento?

3. Condições de Trabalho

a. Descrição das atividades e responsabilidades no trabalho atual;

- i. Pode descrever as suas atividades e responsabilidades no trabalho atual?
- ii. Sente que as suas responsabilidades correspondem às expectativas que tinha quando aceitou o emprego?
- iii. Pode descrever o seu horário; folgas; ambiente de trabalho; salário e benefícios sociais?
- iv. Já presenciou ou sofreu situações de discriminação ou tratamento injusto no trabalho? Se sim, pode descrever brevemente uma dessas

situações?

4. Percepções sobre o mercado de trabalho

- a. Qual a sua percepção sobre as oportunidades para trabalhadores imigrantes brasileiros em Portugal?
- b. Acha que as oportunidades são iguais para todos, independentemente da origem?
- c. Acredita que os imigrantes são direcionados para certas ocupações no mercado de trabalho português? Se sim, que atividades são essas e por que acha que isso acontece?

Anexo 3 - Guião dos Gestores e/ou Profissionais de RH

1. O ponto de partida para a entrevista começará com uma breve reiteração, face à comunicação social, dos desafios da hotelaria e restauração em preencher vagas de trabalho.
 - a. Qual a sua perceção?
2. Trabalhadores imigrantes na organização
 - a. Número. Nacionalidade e cargos;
 - i. Dentro da sua organização, aproximadamente quantos trabalhadores de nacionalidade estrangeira estão atualmente empregados?
 - ii. Qual é a proporção de trabalhadores de nacionalidade estrangeira em relação ao total de funcionário?
 - iii. Quais são as nacionalidades mais comuns entre os trabalhadores imigrantes? E quanto a trabalhadores brasileiros?
 - iv. Que tipo de funções e cargos os trabalhadores brasileiros tendem a desempenhar?
3. Processo de Recrutamento e Seleção
 - a. Motivações para contratação de trabalhadores imigrantes;
 - i. Quais são os principais desafios no recrutamento e contratação?
 - ii. Considera ser mais fácil encontrar trabalhadores de nacionalidade estrangeira disponíveis para o trabalho do que trabalhadores nacionais? Porquê?
 - iii. Sente que o processo de contratação é muito diferente entre os nacionais e os trabalhadores de nacionalidade estrangeira? E com os brasileiros?
 - iv. Quais são os principais desafios na contratação de trabalhadores brasileiros?
 - v. Quais as motivações? Sente que existe alguma vantagem específica na contratação de trabalhadores brasileiros?
4. Gestão de trabalhadores imigrantes
 - a. Integração e desafios na gestão de equipas diversificadas;

- i. Quais considera serem os principais desafios enfrentados na gestão de equipas diversificadas? Algum desafio específico para trabalhadores brasileiros? Como são abordados esses mesmo desafios?
- ii. Quais são as estratégias adotadas para integrar os trabalhadores brasileiros na organização?
- iii. Considera que já existiu e/ou existe alguma forma de discriminação enfrentado pelos trabalhadores brasileiros no mercado de trabalho em Portugal (de uma forma geral)? E nas atividades de hotelaria e restauração ou no ambiente de trabalho da sua organização, em particular?

Anexo 4 - Guião das Associações e/ou Confederações

1. Perceção sobre a presença de trabalhadores imigrantes
 - a. Como sintetizaria o atual desafio de atração e retenção de mão de obra para as atividades de hotelaria/restauração?
 - b. Como interpreta a presença de trabalhadores imigrantes no setor da hotelaria/restauração?
 - c. Na sua opinião, qual é a importância dos trabalhadores imigrantes para o funcionamento do setor da restauração e/ou hotelaria?
2. Desafios enfrentados pelos trabalhadores imigrantes
 - a. Quais são os principais oportunidades e desafios que os trabalhadores imigrantes levantam para o setor da restauração e hotelaria em Portugal?
 - b. Como a sua confederação/associação tem lidado com essas oportunidades e desafios?
3. Perspetivas futuras e soluções
 - a. Existem práticas e recomendações para a contratação de trabalhadores imigrantes? E para a integração?
 - b. Na sua opinião, quais são as perspetivas futuras para os trabalhadores imigrantes neste setor e para o setor?