

## **Inserção Laboral no Mercado Nacional de Jovens Imigrantes Oriundos dos PALOP: O Caso da Guiné-Bissau e Cabo-Verde**

**Amadeu da Silva**

Orientadora: Prof. Doutora Maria de Lurdes Fonseca

Dissertação para obtenção de grau de Mestre  
Em Sociologia das Organizações e do Trabalho

*Lisboa*  
*2020*

[WWW.ISCSP.U LISBOA.PT](http://WWW.ISCSP.U LISBOA.PT)

## **Inserção Laboral no Mercado Nacional de Jovens Imigrantes Oriundos dos PALOP: O Caso da Guiné-Bissau e Cabo Verde**

***Amadeu da Silva***

*Orientadora:* Prof. Doutora Maria de Lurdes Fonseca

Dissertação para obtenção de grau de Mestre  
Em Sociologia das Organizações e do Trabalho

Júri:

Presidente: Doutora Maria da Luz Ramos, Professora Auxiliar do Instituto Superior de Ciências Sociais e Políticas da Universidade de Lisboa.

Vogais: Doutora Ana Maria Alexandre Fernandes, Professora Catedrática Jubilada do Instituto Superior de Ciências Sociais e Políticas da Universidade de Lisboa;

Doutora Maria de Lurdes Santos Antunes da Fonseca, Professora Auxiliar do Instituto Superior de Ciências Sociais e Políticas da Universidade de Lisboa, na qualidade de Orientadora.

*Lisboa*  
*2020*

## **Agradecimentos**

A presente investigação não seria possível sem o apoio e a coragem de algumas pessoas, às quais eu quero agradecer.

Quero agradecer à minha orientadora Professora Doutora Maria de Lurdes Fonseca, pelos conselhos dados, pela motivação, e pela sua disponibilidade para guiar-me durante a realização desta investigação.

Quero igualmente agradecer à Professora Doutora Ana Fernandes. Sem a sua total disponibilidade e ajuda concluir este trabalho não teria sido possível.

Agradeço à diretora e à responsável pela área de emprego da Associação Guineense de Solidariedade Social pelo enquadramento da realidade da imigração em Portugal. Também estou grato a todos jovens imigrantes inquiridos que se disponibilizarem a colaborar comigo nesta tese de mestrado.

De uma forma especial quero agradecer ao ISCSP, ao seu corpo docente a todos/as os/as que nele trabalham, pois de alguma forma contribuíram para a minha trajetória académica.

Aos meus amigos e colegas de curso pelo apoio, companheirismo, entusiasmo e amizade! Por me ajudarem a não desistir dos meus objetivos mesmo nos momentos mais difíceis.

O maior agradecimento faço-o às pessoas mais importantes da minha vida, aos meus pais que já deixarem este mundo e aos meus irmãos, por acreditarem em mim, pelo amor que me transmitem diariamente e por me ensinarem que devemos sempre lutar pelos nossos sonhos com um sorriso na cara!

Agradeço também a toda a restante família, pelo apoio e encorajamento ao longo de todo o meu percurso académico e pessoal.

A todos deixo a minha gratidão.

## **Resumo**

Esta investigação tem como objetivo caracterizar e analisar as estratégias de inserção no mercado de trabalho de jovens imigrantes oriundos dos PALOP e perceber quais os principais desafios que estes jovens enfrentam no acesso ao mercado de trabalho. Para desenvolver o presente trabalho, optou-se por um estudo de natureza qualitativa que incluiu a aplicação de entrevistas semiestruturadas a informadores qualificados e a técnica de grupo de discussão (*focus group*) com o grupo de jovens imigrantes guineenses e cabo-verdianos que constitui a nossa amostra. De seguida realizou-se o tratamento dos dados recolhidos. As conclusões mostraram que os principais fatores que dificultam a integração dos jovens estudados no mercado de trabalho português são a dificuldade em obter a documentação, seguida do baixo nível de escolaridade e de sérias dificuldades de domínio da língua portuguesa. Outra das principais razões da dificuldade de inserção no mercado de trabalho por parte destes imigrantes, tem a ver com o investimento que o mercado exige para melhor integrar. Os resultados indicam também que os jovens imigrantes cabo-verdianos se sentem mais à vontade no mercado de trabalho português face aos jovens imigrantes guineenses.

**Palavras-chave:** Jovens Imigrantes, Guiné-Bissau e Cabo-verde, PALOP, Inserção laboral, Mercado de Trabalho em Portugal.

## **Abstract**

This investigation aims to characterize and analyse the insertion strategies of young immigrants from the PALOP into the labour market and understand the main challenges that these young people face in accessing the labour market. To develop this work, a qualitative study was chosen, which included the application of semi-structured interviews to qualified informants and the technique of a discussion group (focus group) with the group of young Guinean and Cape Verdean immigrants that constitute our sample. Then, the data collected was processed. The conclusions showed that the main factors that hinder the integration of the young people studied in the Portuguese labour market are the difficulty in obtaining documentation, followed by the low level of education and serious difficulties in mastering the Portuguese language. Another of the main reasons for these immigrants' difficulty in entering the labour market has to do with the investment that the market requires to better integrate. The results also indicate that young Cape Verdean immigrants feel more comfortable in the Portuguese labour market compared to young Guinean immigrants.

**Keywords:** Young Immigrants, Guinea-Bissau, and Cape Verde, PALOP, Labour insertion, Labour Market in Portugal.

## **Índice**

Resumo.....	3
Abstract .....	4
Introdução.....	6
1. Enquadramento Teórico e Esclarecimentos Conceptuais.....	8
1.1.A Cultura e Migração .....	8
1.2. Jovens e Mercado de Trabalho .....	10
1.2.De que falamos quando falamos de inserção profissional dos jovens? .....	11
2. Migrantes e Mercado de Trabalho.....	13
2.1. Teorias explicativas das migrações .....	13
2.2. Contributos teóricos para explicação da posição e das trajetórias de inserção dos trabalhadores imigrantes nos mercados de trabalho .....	14
2.3. De como a inserção profissional se transforma num problema social .....	17
3. As vertentes sociológicas e económicas para compreensão do mercado de trabalho .....	20
3.1. Teorias Neoclássicas.....	20
3.2. Perspetiva Estruturalista .....	20
3.3. Modelo de base sociológica .....	22
4. Modelo de Análise e Metodologia de Investigação .....	25
4.1. Metodologia .....	25
4.2. Método de recolha de informação .....	26
4.3. Caraterização da amostra .....	30
5. Apresentação e discussão dos resultados.....	33
5.1. Análise dos grupos de discussão com jovens emigrantes.....	33
5.2. Análise das entrevistas a informadores qualificados.....	39
Conclusão .....	42
Referências Bibliográficas .....	44
Apêndices .....	48

## **Introdução**

O tema escolhido para a presente dissertação de mestrado é a inserção laboral no mercado nacional de jovens imigrantes dos PALOP, nomeadamente da Guiné-Bissau e de Cabo Verde. Nesse sentido, com este trabalho pretende-se investigar, em termos exploratórios, a experiência de inserção no mercado de trabalho português por parte dos jovens imigrantes oriundos dos PALOP de duas nacionalidades: Guineenses e Cabo-verdianos. Assim, colocamos como questão de partida: “Quais são os fatores que influenciam a inserção profissional de jovens imigrantes da Guiné-Bissau e de Cabo Verde em Portugal?”.

A investigação terá como objetivo geral caracterizar e analisar as estratégias de inserção no mercado de trabalho de imigrantes por parte dos imigrantes oriundos dos PALOP. Especificamente pretende-se:

1. caracterizar o perfil dos imigrantes do ponto de vista dos seus objetivos, tendo em conta os fatores de inserção no mercado de trabalho;
2. caracterizar os imigrantes da Guiné-Bissau e Cabo Verde, nomeadamente na área da qualificação, e as suas inserções no mercado de trabalho português;
3. reconstruir o conjunto das estratégias levadas a cabo pelos jovens imigrantes e os obstáculos encontrados para a sua inserção no mercado de trabalho;
4. compreender se os jovens imigrantes da nacionalidade Guineense e Cabo Verdiana gozam das mesmas condições no processo da inserção no mercado de trabalho português.

De forma sintética a presente investigação divide-se em dois grandes momentos.

Primeiramente é apresentado o enquadramento teórico e esclarecimentos conceptuais. Trata-se de uma parte constituída por 3 principais capítulos. O primeiro aborda o relacionamento entre cultura e migração e o segundo e terceiro refletem sobre a inserção dos jovens no mercado de trabalho.

A segunda parte centra-se na análise empírica do objeto em causa. Assim, emergem dois momentos principais, sendo que o primeiro passa pela enunciação e clarificação das opções

## **Inserção Laboral no Mercado Nacional de Jovens Imigrantes Oriundos dos PALOP: O Caso da Guiné-Bissau e Cabo-Verde**

metodológicas que guiaram a investigação, bem como pela construção de um modelo de análise. O segundo momento diz respeito à análise e interpretação dos dados, seguindo-se uma conclusão.

## 1. Enquadramento Teórico e Esclarecimentos Conceptuais

A revisão da literatura tem um papel fundamental no trabalho académico, pois é através dela que podemos situar o nosso trabalho dentro da grande área da pesquisa da qual faz parte, contextualizando-o. Neste contexto, exploraremos os principais contributos teóricos para a elucidação da temática envolvida pelos nossos objetivos de pesquisa.

### 1.1. A Cultura e Migração

A ideia de cultura tem suscitado diversas interrogações. O conceito de cultura é usado para descrever todo um modo de vida, as formas de pensar, sentir e atuar que são assimiladas por grupos de sujeitos. A cultura vem do interior do sujeito e é construída por este, fortalecendo as aptidões coletivas.

De acordo com Williams (2007 apud Furtado, 2020: 3), cultura, vinda do *latin colere*, teve vários significados: “habitar, cultivar, proteger, honrar com veneração” sendo utilizada, inicialmente, como um substantivo que referia um processo relacionado ao cuidado com algo, em geral com as colheitas ou com animais.

A literatura apresenta a cultura como a maneira de viver num grupo, sociedade, país ou pessoa sustentada num mapa, um receituário, um código através do qual as pessoas de um dado grupo pensam, classificam, estudam e modificam o mundo e a si mesmos. É justamente porque compartilham parcelas importantes deste código (o da cultura) que um conjunto de indivíduos com interesses e capacidades distintas e até mesmo opostos transforma-se num grupo onde pode viver em conjunto, onde cada um se sente parte da mesma totalidade (GereBelk, 1996; Ostberg, 2007; Nique & Dalmoro, 2014; Marlon, 2014).

A cultura é uma das marcas da sociedade, que se constitui pelo conjunto de regras, ideias, valores, que é transmitido de geração em geração, que se reproduz em cada indivíduo, e gera então um modo peculiar de viver a vida (Ramalho, 2015: 29).

A diversidade cultural faz-se presente na sociedade, sendo que cada grupo, cada povo, tem as suas peculiaridades, e expressa das formas mais variadas os seus valores culturais. Esses

grupos, em diferentes épocas e lugares, comportam-se de maneiras distintas e compartilham de uma mesma cultura, atribuindo significados diferentes a objetos e atitudes (Ramalho, 2015: 29). De acordo com Pires, 2002 (apud Barbosa, 2014), um imigrante tem de criar novas estratégias de adaptação, que lhe facilitem a resolução das dificuldades relativas à condição de imigrante de modo a harmonizar a sua cultura original e as suas crenças com a cultura e as crenças da nova sociedade de acolhimento.

Os processos de transmissão dos conhecimentos estavam estabelecidos entre gerações: as mais antigas tinham o dever de transmitir às gerações mais novas tudo que sabiam do mundo. Inicialmente esta transmissão era feita por via oral, passando mais tarde a utilizar-se a comunicação escrita (Gaspas, 2009: 21). A cultura influencia e determina até mesmo a esfera biológica das pessoas: a hora de se sentir fome, as doenças que pode "fazer surgir" e até a capacidade de contribuição para a morte de uma pessoa que, sendo excluída e rejeitada de sua comunidade, não vê saídas para fugir desse isolamento social e pode cometer suicídio (Costa, 2004: 257). Neste caso, podemos concluir que a cultura é um dos fatores determinantes na organização social de uma sociedade.

Um conceito que busca descrever o processo de assimilação da cultura global no âmbito local é o de 'crioulização' do consumo. O conceito da crioulização aparece ligado ao tema de globalização como sinónimo de algo híbrido, não no sentido de mistura, mas de efeitos adaptativos frente a mudanças no ambiente. Quanto ao consumo, segundo Miller (1998 apud Nique; Marlon, 2014), "o termo ilustra como atores locais absorvem produtos globais e alteram seu significado original num processo de domesticação e recontextualização".

Os fatores que tornam a população imigrantes mais vulnerável que as populações locais são: "Exposição ao isolamento social, aos processos de aculturação e sofrimento psicológico e doença decorrente deste processo, habitação precária e insalubre em regiões desfavorecidas e sujeitas a catástrofes naturais e violência, deficiência alimentar, uso de drogas e álcool, incidência de certas condições de trabalho, entre outros" (Granada et. al., 2017:290).

No que se fala da imigração de baixa qualificação profissional, (Granada et al., 2017:291), afirmam que “o imigrante se insere nos postos mais baixos e menos remunerados na sociedade de acolhimento, ele estará exposto às condições ambientais e sociais que provocam uma maior vulnerabilidade ao adoecimento (...)”.

## **1.2. Jovens e Mercado de Trabalho**

Histórica e socialmente, a juventude tem sido encarada como uma fase de vida marcada por uma certa instabilidade associada a determinados “problemas sociais”. Entre os problemas que contemporaneamente, mais afetam a “juventude” – fazendo dela, por isso mesmo, um problema social, está a dificuldade de entrada dos jovens no mundo de trabalho. Assim, segundo Meda (1999 apud Dias, 2013: 6), vários autores apontam o trabalho como sendo o “verdadeiro lugar de socialização real e da formação da identidade individual e colectiva”. A um nível global o trabalho é definido como “um conjunto de atividades humanas, retribuições materiais ou informações disponíveis, [que] permite obter, produzir ou prestar certos bens, produtos e serviços (Dias, 2013: 6).

De acordo com Moura *et al.* (2004: 102) “os jovens constituem o grupo mais representativo na população desempregada, com taxas de desemprego sistematicamente mais elevadas que as taxas médias”. Segundo os mesmos autores, isto “trata-se de um fenómeno decorrente de dificuldades no processo de transição para a vida ativa, associadas à falta de experiência profissional e de mecanismo eficazes facilitadores desse processo”. Pochmann 2005 apud (Mandelli; et. al., 2011: 52), considera que a transformação da sociedade industrial para a sociedade do conhecimento teve uma implicação direta sobre a exigência da educação e da formação profissional. Conforme Pais (2003: 17) “hoje em dia, muitos jovens “rodopiam” por uma multiplicidade de trabalhos precários, intervalando inserções provisórias no mundo do trabalho com desinserções periódicas. Para estes jovens não há realidade que se encaixe no conceito tradicional de trabalho. Em lugar de uma rotina estável ou de uma carreira previsível, atributos que caracterizam os tradicionais postos de trabalho, há um enfrentamento com um mercado de trabalho flexível”.

Por outro lado, Pais (2003: 17) salienta que “a transitoriedade e a aleatoriedade pautam os percursos profissionais de muitos jovens (...). São mais sugestivas as expressões correntes que os jovens usam na sua quotidianidade – ganchos, tachos e biscates – para retratarem os seus curtos e repetidos sobrevoos pelo mundo do trabalho”.

O mercado de trabalho obedece à lógica da adequação de capacidades que os indivíduos possuem a postos de trabalho que requerem essas capacidades. Conciliar trabalho e estudos é uma dificuldade e, por isso, o abandono dos estudos para trabalhar é uma prática comum entre os jovens de baixa renda (Lisboa, 2010 apud Mandelli et. al., 2011: 50). “Assim, essa população vê suas possibilidades de desenvolvimento de carreira limitadas diante de tantas exigências e demandas por qualificação” (Mandelli et. al., 2011: 50).

O mercado de trabalho é o conjunto de oportunidades de emprego que existe numa determinada comunidade ou região. É constituído por todas as empresas que oferecem oportunidades de emprego, isto é, que oferecem vagas numa certa comunidade ou região (Chiavenato, 1990, apud Teixeira 2014: 9). Cachapa (2007, Apud Rodrigues, 2014: 4), refere que o emprego tem duas dimensões subjacentes: a pessoal e a social. Na pessoal, o indivíduo realiza-se e assegura a sua subsistência. Na social, o indivíduo sai do seu círculo familiar e integra-se num determinado grupo profissional, estabelecendo relações e promovendo a interação com a sociedade. Abramo (1997, 2005 apud Mandelli et. al., 2011: 51), ressalta que a juventude está marcada por transições entre dependência e autonomia, e que os variados processos de inserção contemplam aspetos pessoais e sociais tais como sexualidade, participação cultural e política, e inserção no trabalho.

## **1.2. De que falamos quando falamos de inserção profissional dos jovens?**

A importância que é atribuída à função integradora do trabalho-emprego e ao seu papel na coesão social permite compreender as inquietações sociais que se instalam quando o desemprego se generaliza e a flexibilização da relação laboral ameaça o modelo normativo de inserção na relação salarial, fazendo regressar o que Castel (1995, apud Alves, 2007: 56-67) “apelida de vulnerabilidade de massa e que se julgava definitivamente erradicada, com o

surto de crescimento económico do pós-guerra”. Na verdade, o desemprego e a precariedade são os fenómenos que estão no cerne da degradação da sociedade salarial, como lhe chama Castel (1995; 2001), da dualização social, como referem Dubet e Martucelli (1998), e da exclusão social (Alves, 2007: 56-67).

“É defendido que o mercado laboral, numa perspectiva de divisão dual, se constitui por um segmento inferior, cujas funções inerentes apresentam um carácter de instabilidade (em termos contratuais, de segurança e higiene), de depreciação económica (salários baixos) e social, não exigindo para o seu desempenho grandes qualificações académicas” (Castro, 2009: 63). Com efeito, a inserção no mercado de trabalho é um fator de socialização e consequentemente de integração social, pelo que neste âmbito, é preferível, ter um emprego precário com um baixo salário, do que uma situação de desemprego, mesmo com um subsídio razoável (Marques, 2006; Costa, 2005; Machado & Abranches, 2005 apud Barbosa, 2014: 35). O desemprego apresenta consequências marcantes nos modos e estilos de vida daqueles que se deparam com esta situação. De acordo com (Dias, 2013: 12), as vivências de desemprego são analisadas no que diz respeito às reações dos indivíduos à sua situação de desemprego, aos seus efeitos psicológicos e sociais, à quebra dos rendimentos, à ocupação do tempo livre, às condições de vida, entre outros.

Por outro lado, Capucha (2005 apud Dias, 2013: 12), argumenta que o desemprego é um dos principais fatores de exclusão social, uma vez que a exclusão das oportunidades do mercado de trabalho “torna mais problemáticas as crises de identidade e de auto-estima dos grupos desfavorecidos, que depois se tornam também os menos dotados para a participação social (...)”. Assim, um indivíduo ao estar desempregado, atravessa fenómenos relacionados com a erosão das aptidões profissionais, a diluição de laços sociais que balizam a vida quotidiana e acaba por sofrer perturbações psicológicas que irão ter repercussões na vida familiar e originar uma desmotivação nefasta à sua (re)inserção na esfera social e laboral (Capucha, 2005 apud, Dias: 2013: 12).

## 2. Migrantes e Mercado de Trabalho

### 2.1. Teorias explicativas das migrações

O estudo das migrações desenvolveu-se em torno de distintas perspetivas, sendo, por isso, possível encontrar uma vasta gama de teorias, conceitos, tipologias e formas de operacionalização da problemática. De acordo com Baganha e Peixoto (apud Pimentel, 2006: 10), a expressão migrações internacionais é utilizada “para designar o movimento de trabalhadores, ou de seus familiares, de um país para outro por períodos mais ou menos longos”.

De acordo com Glover *et al.* (2001, apud Leal, 2003: 16), a migração resulta de fatores económicos pois ocorre num ambiente de mercado onde o “comprador” (quem emprega o indivíduo) e o “vendedor” (o migrante) procura estabelecer uma relação economicamente eficiente e benéfica para ambas. Também segundo (Peixoto, 2008: 22), a “procura constante de trabalho mais flexível e incerto” por parte dos empregadores, é um dos factores que motiva à imigração e o recrutamento de trabalhadores imigrantes, “incluindo os que se apresentam com um estatuto irregular”.

Apesar destes fatores motivacionais da migração por parte do próprio imigrante, também por outro lado, podemos dizer que este processo migratório tem outra vertente, à partida, não apenas os ganhos e oportunidades, mas também perdas como defende (Atxotegui, 1995 apud Gomes, 2004: 15). Segundo este autor as "perdas" encontram-se sobretudo ao nível da interrupção dos contactos com familiares e amigos, da língua materna, da própria cultura, das paisagens e da terra, do estatuto social, do contacto com o grupo étnico ou cultural em que estava inserido e da sua própria segurança física (Gomes, 2004: 15).

O processo migratório não é só sinónimo de encontro cultural, mas implica adaptações sociais e psicológicas a novos meios, novas culturas de acolhimento, em suma, ao desconhecido (Barbosa, 2014: 24-25). O trabalho é o fator principal de todo o movimento migratório, sendo um dos principais indicadores da integração ou exclusão na sociedade de acolhimento, todas as outras áreas de integração podem falhar se não houver sucesso na integração económica e laboral (Barbosa, 2014: 35).

A migração é um problema demográfico: influencia a dimensão das populações na origem e no destino; é um problema económico: muitas mudanças na população são devidas a desequilíbrios económicos entre diferentes áreas; pode ser um problema político: tal é particularmente verdade nas migrações internacionais, onde restrições e condicionantes são aplicadas àqueles que pretendem atravessar uma fronteira política; envolve a psicologia social, no sentido em que o migrante está envolvido num processo de tomada de decisão antes da partida, e porque a sua personalidade pode desempenhar um papel importante no sucesso com que se integra na sociedade de acolhimento; e é também um problema sociológico, uma vez que a estrutura social e o sistema cultural, tanto dos lugares de origem como de destino, são afectados pela migração e, em contrapartida, afectam o migrante” (Jansen, 1969, Apud Peixoto, 2004: 4).

## **2.2. Contributos teóricos para explicação da posição e das trajetórias de inserção dos trabalhadores imigrantes nos mercados de trabalho**

A dimensão analítica das trajetórias de inserção dos trabalhadores imigrantes tem um papel central no tema das migrações porque corresponde às contribuições para a explicação da posição laboral (incluindo as características de desvantagens geral) e da mobilidade socioprofissional dos imigrantes ao longo do tempo, englobando a maior parte da conceptualização e teorização que se tem realizado na área do estudo dos imigrantes nos mercados de trabalhos dos países de destino (Pereira, 2009: 29).

Os contributos explicativos centram-se em dois grandes tipos de abordagem: uma concentra-se no lado da oferta de trabalho, e por isso nas características individuais dos trabalhadores ou da sua pertença a grupos/ redes sociais, e a outra no lado da procura de trabalho, ocupando-se do papel das instituições que os contratam nos processos anteriormente referidos. A estas, poderá ainda acrescentar-se uma terceira dimensão que tem a ver com as características contextuais – políticas e económicas, por exemplo – que enquadram os processos de incorporação no mercado de trabalho, mas sobre as quais não existe um desenvolvimento teórico específico (Pereira, 2009: 29).

Genericamente, os estudos sobre modalidades de incorporação de trabalhadores imigrantes no mercado de trabalho inserem-se sobretudo nas grandes correntes teóricas de pensamento económico e sociológico. Encontramos assim abordagens de cariz neoclássico – sobretudo as teorias de capital humano e de discriminação (cuja importante influência na explicação das desvantagens dos imigrantes nos mercados de trabalho é mencionada por exemplo em McAllister (1995) ou Forrest e Jhonston (1999) – de inspiração estruturalista e marxista – a mais influente das quais, a da segmentação do mercado de trabalho (inserida na corrente institucionalista e cuja formulação no contexto das migrações foi desenvolvida por Piore (1979, apud Pereira, 2009:30) – ou inscritas na abordagem das redes sociais (cuja importância na teoria da migrações é mencionada, por exemplo, em Waldinger (1996, apud Pereira, 2009:30) e Sanders *et al.* (2002, apud Pereira, 2009:30). Destas, as teorias de capital humano constituem uma abordagem do lado da oferta de trabalho; as teorias da discriminação e da segmentação do mercado de trabalho centram-se ao lado da procura de trabalho e das redes sociais influentes em ambos os lados deste mercado. A esta, poderão ainda acrescentar-se as abordagens culturalistas, que têm um papel mais marginal e se centram maioritariamente ao lado da oferta (Pereira, 2009: 30).

As teorias de capital humano são especialmente importantes nos estudos sobre o mercado de trabalho, principalmente na abordagem económica, tendo por este motivo inspirado também uma parte significativa dos estudos realizados a participação de trabalhadores imigrantes no mercado de trabalho. Segundo Pereira (2009), “estas teorias defendem que o capital humano é o principal factor explicativo das desigualdades na distribuição de rendimentos, constituindo, simultaneamente, o factor que mais determina o nível ocupacional a que se pode aceder”. O capital humano consiste principalmente em educação e experiência profissional, mas também pode incluir outras competências específicas relativas ao funcionamento do mercado de trabalho, ou linguísticas, particularmente importantes no caso dos trabalhadores imigrantes. Segundo Pereira (2009: 29-31), “Mincer (1958) foi o precursor da teoria do capital humano, para a qual também muito contribuíram Shultz (1961) e Becker (1962; 1983), entre outros”. E de acordo com o mesmo autor, “a base desta teoria é que, à semelhança dos investimentos em capital físico e tecnológico, também os investimentos na formação dos indivíduos, em sentido lato, geram retornos materiais,

para os próprios – obtidos através da sua participação no mercado de trabalho – e para a economia do país, constituindo motor de crescimento e desenvolvimento económico” (Pereira, 2009: 30-31).

“Sendo assim, deficiências ao nível do capital humano constituem uma desvantagem estrutural em mercado de trabalho competitivo” (Forrest e Johnston apud Pereira, 2009). Segundo este argumento, uma dotação de capital humano relativamente mais baixa de uma parte importante dos imigrantes face aos não imigrantes e um peso grande de imigrantes não qualificados na maior parte dos países de imigração pertencentes à OCDE seriam as principais razões para a sua desvantagem generalizada nos mercados de trabalho dos países de acolhimento. Porém, no caso dos trabalhadores imigrantes, estas deficiências resultam não só de níveis de escolaridade baixos, mas também são agravadas por dificuldades em transpor qualificações anteriores, adquiridas na origem, para o mercado de trabalho de destino, quer porque as experiências anteriores têm pouca relevância para o contexto de trabalho encontrado no país de receção, quer porque são desvalorizadas pelos empregadores. De acordo com Peixoto (2008: 16-17) e Sjaastad (1962, apud Pereira, 2009), paradoxalmente, a migração pode construir ela própria um investimento em capital humano no longo prazo, na medida em que, apesar dos custos iniciais em que se incorre, esta tem potencial para conduzir ao aumento de rendimento no futuro. Segundo Pereira (2009), esta questão da “portabilidade do capital humano” foi aliás já abordada por Friedberg (2000). Esta autora sugere que a educação obtida no país de destino aumenta o retorno obtido pelo capital humano original, podendo constituir uma estratégia de reposicionamento socioprofissional dos trabalhadores imigrantes no mercado de trabalho do país de destino. Também a acumulação de capital humano com as experiências profissionais e de contacto com a realidade do país de destino vai criando condições para que os imigrantes fiquem sucessivamente mais bem posicionados nos respetivos mercados de trabalho (Pereira, 2009: 30-31).

Em alternativa às abordagens de inspiração neoclássica, encontramos os modelos de segmentação do mercado de trabalho, que se centram, à semelhança das teorias da discriminação, também no lado da procura. O mais influente, proposto por Piore (1979, apud Pereira, 2009: 39), “baseia-se no conceito de mercado de trabalho dual”. Esta

perspetiva de cariz institucionalista, defende que o mercado está fragmentado em unidades que têm uma lógica interna de funcionamento regida por regras e procedimentos. O autor propõe uma “grande” divisão entre segmento primário e segmento secundário, que reflete a divisão de classes e a estrutura económica existente na própria sociedade segundo a economia política marxista (Piore (1979) apud em Massey *et al.*, 1993:44; Bauder, 2002 apud Pereira, 2009: 39).

Segundo Peixoto (2004) e Massey *et al.* (1993 apud Pereira (2009), o segmento primário caracteriza-se pela estabilidade das condições de emprego e das relações, bons salários, perspectivas de carreira e promoção interna e proteção social garantida. Pelo contrário, o segmento secundário é composto por empregos com baixa qualificação, baixos salários, fracas oportunidades de promoção salarial e ocupacional, insegurança laboral e, frequentemente, ausência de assistência social (Pereira, 2009: 39).

### **2.3. De como a inserção profissional se transforma num problema social**

A inserção profissional é, como acabámos de ver, uma noção recente, polissémica, social e temporalmente situada. Porém, ela é também o produto de uma história que nos conta como, ao longo dos tempos, a relação entre jovens e mundo do trabalho foi sendo pensada e construída. Para narrar esta história, Charlot e Glasman (1998, apud Alves, 2007:80) constroem quatro ideais tipo do que designam por entrada no mercado: trabalhar, ir trabalhar, inserir-se, e envolver-se num processo de inserção.

Investir-se no processo de inserção é, então, construir e demonstrar uma empregabilidade, elaborar um projeto de inserção cuja concretização depende do domínio de competência individual como autonomia, a flexibilidade, a adaptação, o fabricar de uma identidade, contudo já sem o recurso às figuras identitárias do espaço familiar e social do passado. Segundo Charlot e Glasman (1998, apud Alves, 2007:84-85), “investir-se no processo de inserção é, em suma, «construir-se como sujeito no trabalho, num espaço fluido e num tempo precário»”. Uma das principais razões das dificuldades da inserção no mercado de

trabalho por parte destes imigrantes, tem a ver com este procedimento de investimento que o próprio mercado exige para melhor integrar.

“As medidas de política económica têm implicações no volume e na qualidade do emprego. A escala de determinada política económica depende dos mecanismos de afetação da mão-de-obra aos empregados, em conjunto com a definição salarial aplicada” Gambier e Vernières (1991, apud Nunes, 2004:6). Estes mecanismos são designados pela análise económica por mercado de trabalho.

Tradicionalmente o mercado de trabalho é definido como o lugar onde a oferta e procura de trabalho independentes permitem determinar uma taxa de salário e um nível de emprego equilibrado (Nunes, 2004:6).

Segundo Rodrigues (apud Nunes, 2004: 7), o fator que distingue a teoria da segmentação do mercado de trabalho em relação as teorias tradicionais é a inexistência de um ajustamento entre a oferta e a procura o que promove a concorrência ditada pela segmentação do mercado de trabalho, que em consequência originou as desigualdades sociais e profissionais. De acordo com Nunes (2004), dada a competitividade dos mercados, surgem novas formas de gestão e organização das empresas que requerem outro tipo de trabalhadores dotados de qualificações e empenhados nos objetivos das empresas.

Segundo Kovács (1992, apud Nunes, 2004: 8):

- 1 O mercado tende a ser instável e diferenciado com novas exigências de eficácia económica (qualidade, flexibilidade, inovação prazo, etc.);
- 2 A indústria do tipo tradicional de trabalho intensivo, fundada na mão-de-obra barata, encontra-se em crise face à ascensão de um novo tipo de indústria baseada na informação e em recursos humanos competentes;
- 3 A difusão de novas tecnologias flexíveis cria potencialidades técnico-económicas, mas ao mesmo tempo, coloca novas exigências e possibilidades em termos de qualificação, modos de organização do trabalho e métodos de gestão;
- 4 A mão-de-obra é cada vez mais escolarizada e tem novos valores e aspirações face ao trabalho tais como autonomia, responsabilidade, desenvolvimento pessoal e profissional e participação. Essa evolução não é compatível com o autoritarismo e/ou trabalho sem interesse;

- 5 As formas clássicas de organização do trabalho que desvalorizam o papel do fator humano, limitam e/ou eliminam a participação dos trabalhadores nas decisões, encontram-se numa profunda crise. Essa crise manifesta-se na incapacidade de responder às novas exigências do mercado, às aspirações dos indivíduos face ao trabalho e empresa e de aproveitar as novas potencialidades das tecnologias flexíveis.

O presente e o futuro caracterizam-se, pois, por um mercado em profunda mutação.

### **3. As vertentes sociológicas e económicas para compreensão do mercado de trabalho**

#### **3.1. Teorias Neoclássicas**

Em finais do século XIX surge a perspetiva neoclássica. A homogeneidade, a concorrência perfeita (Martínez, 2000, apud Santos, 2010) e a transparência são os baluartes desta abordagem sobre o mercado de trabalho (Neves e Graça, 2000 apud Santos, 2010). Este mercado é considerado análogo a qualquer outro mercado de bens e serviços, assumido o empregador o papel de comprador e o trabalhador o papel de vendedor (da sua força de trabalho e competências). Por conseguinte, o salário vai variar com o ajustamento entre as necessidades da procura e a disponibilidade da oferta. Nesta ótica puramente racional, o desemprego acaba por ser considerado voluntário, pois tanto a oferta como a procura são independentes (Martínez, 2000 apud Santos, 2010). Um dos paradigmas deste posicionamento surgiu em meados dos anos 60 com a teoria do capital humano (Chagas Lopes, 2007 apud Santos 2010). Tem como móbil a observação dos efeitos da qualificação, principalmente da educação, no incremento da produtividade e nos rendimentos individuais. A maior produtividade corresponderia maior rendimento para o empregador e, por isso, maior aceitação dos indivíduos qualificados no mercado de trabalho. A produtividade e empregabilidade são valorizadas como fatores de inserção profissional. De acordo com Mincer (1974, 1993 apud Santos, 2010: 9), “a experiência e a mobilidade são tidas como formas de capital humano” e segundo o mesmo autor a experiência surge como complemento da qualificação para o desempenho satisfatório de funções e a mobilidade como um indicador de ambição pessoal, onde o trabalhador dará o máximo de si próprio para conseguir boa inserção profissional e maximizar os rendimentos do seu trabalho.

#### **3.2. Perspetiva Estruturalista**

Segundo Neves e Graça (2000 apud Santos 2010: 14), “o surgimento das teorias da segmentação adveio como refutação à perspectiva neoclássica, colocando o *locus* no lado da procura e destacando o papel das empresas na estruturação do mercado de trabalho”. Neste conjunto de teorias da segmentação, de acordo com Santos (2008a, apud Santos, 2010: 14), “a empresa diferencia-se como variável decisivo nos mercados, apresentando estes, por conseguinte, sensibilidade diferenciada significativa a alterações conjunturais”. Tal significa que os mercados de trabalho mais estáveis tendem a absorver os trabalhadores qualificados, enquanto os menos estáveis são propícios à absorção de mão-de-obra menos qualificada e conduzem a uma elevada precariedade.

Segundo (Oliveira, 2007: 6), os institucionalistas defendem que o mercado de trabalho é influenciado por legislações específicas que regulamentam as atividades de cada setor, órgãos de representação (sindicatos, federações, associações, entre outros), grandes corporações atuantes em cada setor, e a regulação governamental sobre a atividade industrial.

Para a teoria institucional do mercado de trabalho, as normas e as formas de capacitação, seleção e remuneração dos trabalhadores não seguem simplesmente a lógica da competência e do mercado (Oliveira, 2007: 6). Médias e grandes empresas – independente da existência e interferência de sindicatos – definem suas próprias regras e práticas de como preparar os trabalhadores para os postos, como pagá-los, atribuir-lhes funções, bem como as promoções internas no âmbito da organização. Todos os ofícios e profissões, bem como certas empresas, se orientam por regras institucionais, em vez da simples lógica mercantil da oferta e da procura. Os profissionais movem-se e competem em segmentos/ ramos específicos do mercado de trabalho, de modo que não ocorre competição direta por postos oferecidos em diferentes setores (Oliveira, 2007: 6).

Nestes termos, para Pries (2000 apud, Oliveira, 2007: 7) cada profissão configura-se como um grupo social baseado em conjuntos específicos de atividades, competências e orientações ocupacionais que estão certificadas socialmente, cujo acesso é regulado por instituições corporativas (conselhos, associações, sindicatos, etc.) que constituem uma rede de relações sociais da vida quotidiana baseada em nexos e compromissos de lealdade e

cuidado mútuos a médio e longo prazos. Estas “normas de ação” estão baseadas na ética profissional desenvolvida durante os anos de formação (no caso de profissões de curso superior) ou na continuidade do convívio diário e vínculos a organizações de classe. Ou seja, o mercado de trabalho é imperfeito, marcado por descontinuidades estruturais e que resultam declaradamente da configuração imposta pelo tecido produtivo. Alguns embaixadores desta teoria como Peixoto (2008, apud Santos 2010), Winter-Ebmer e Zweimtluer (1992, apud Santos, 2010) argumentam que os mercados de trabalho exprimem uma característica “dual”, como já antes discutimos.

### **3.3. Modelo de base sociológica**

Neste modelo, de aplicação exclusiva à Grã-Bretanha, é conferida igual importância à estrutura socioeconómica e ao processo de socialização pessoal e coletiva, enquanto promotores de inserção profissional. O modelo da estrutura de oportunidades surgiu pela mão de Kenneth Roberts em 1968 (Santos, 2010). De acordo com Santos (2010), este autor britânico postulou que a obtenção de emprego tem por primórdio básico uma estrutura de oportunidades. Segundo Santos (2010), a inserção profissional é entendida em função de três pressupostos fundamentais: a) o mercado de trabalho é controlado por uma estrutura ordenada socialmente estratificada, pelo que o indivíduo não escolhe um trabalho, mas apenas pode conseguir o que está disponível, b) a distribuição das oportunidades surge em função educativas e ocupacionais, e c) por vezes os indivíduos não se ajustam às oportunidades disponíveis, como por exemplo, no caso de estudantes universitários oriundos de classes sociais baixas, que vêm limitadas as suas possibilidades, decorrentes da estratificação social do mercado de trabalho.

Na definição e distinção de Freidson (1996 apud Angelin, 2010: 2), a profissão exige um conhecimento intelectual maior e mais aprofundado do que o ofício, já que este está calcado no prático. (...), para Parsons (2001 apud Angelin, 2010: 3), “[...] o profissional é um

especialista técnico em virtude do seu domínio tanto da tradição, quanto das habilidades necessárias à sua aplicação”.

Ao analisar a teoria funcionalista das profissões, Dubar (2005 apud Angelin, 2010: 3), mostra que, para o mesmo Parsons, existe uma interação entre o profissional e o cliente, sendo que o cliente cria uma relação de dependência para com o profissional, pois necessita de seu conhecimento técnico-científico para satisfazer a sua necessidade, e o profissional, do mesmo modo, necessita de ter clientes.

A principal referência da abordagem interacionista das profissões chama-se Everett Hughes. De acordo com Dubar, para Hughes há duas noções básicas e essenciais para entender o fenómeno profissional: o “diploma” e o “mandato”. O diploma seria a licença, ou seja, a autorização legal para exercer uma atividade. Nesse sentido, a profissão só deve ser exercida pelos portadores dessa licença, excluindo, portanto, os não-portadores. Já o mandato seria a “obrigação legal de assegurar uma função específica” (Dubar, 2005 apud Angelin, 2010: 7).

Nesta perspetiva e dado que os objetivos e aspirações individuais são minimizados, qualquer tipo de intervenção de base psicológica orientada para a inserção profissional será fracassada. Segundo Valero (2003, apud Santos, 2010: 16), “esta abordagem sofreu numerosas e contundentes críticas especialmente pelo facto de não se pode negar a existência de processos individuais influenciadores da inserção profissional”.

Também temos o *habitus* como uma das formas de compreender a formação ou a dinâmica dentro do mercado de trabalho. De acordo com Bourdieu (2001 apud Oliveira, 2007:9), o *habitus* é um elemento que se universaliza através da forma de atuar dentro do campo. Segundo o mesmo autor, contudo, os agentes não são universais porque as suas propriedades e, em particular, as suas preferências e os seus gostos, são o produto da continuidade ou descontinuidade de suas manifestações no espaço social, logo da história coletiva e individual. A conduta económica socialmente reconhecida como racional é o produto de certas condições económicas e sociais (Bourdieu, 2001 apud Oliveira, 2007:9).

De acordo com (Oliveira, 2007: 9), a partir desta perspetiva, o mercado de trabalho pode ser entendido como o espaço de lutas entre diferentes agentes (indivíduos, organizações,

órgãos de regulação, países, etc.) que se constitui historicamente pela incorporação de “regras” sociais que orientam as estratégias que os mesmos utilizam interior deste mesmo campo. Nesse sentido, para compreender o mercado, muito além da noção de oferta e demanda, é necessário conhecer o histórico inerente ao modo em que se estruturam as relações no campo, bem como as diferentes posições que os agentes ocupam (Oliveira, 2007: 9).

#### **4. Modelo de Análise e Metodologia de Investigação**

Da investigação teórica feita, conclui-se serem especial e relevante explorar a inserção no mercado de trabalho de imigrantes Guineenses e Cabo-verdianos tomando em contas as seguintes dimensões:



##### **4.1. Metodologia**

Uma amostra constitui-se num conjunto de elementos extraídos de um conjunto maior, ao qual chamamos população. Trata-se de um conjunto de indivíduos, organizações, acontecimentos ou objetos de estudo que o investigador pretende descrever ou para os quais pretende generalizar as suas conclusões ou resultados.

No caso do presente estudo, optámos por uma amostragem intencional, subordinada aos objetivos da investigação (Carmo e Ferreira, 1998). O estudo assume uma metodologia

qualitativa usando duas técnicas: entrevista semiestruturada a informadores qualificados e grupo de discussão (*focus group*) com jovens imigrantes oriundos dos PALOP de origem Guineense e Cabo-verdiana, com idades compreendidas entre os 18 e os 35 anos, residindo em Lisboa, que empreenderam recentemente o processo de inserção laboral no mercado de trabalho nacional. O presente estudo foi realizado com o apoio da Associação Guineense de Solidariedade Social em Lisboa, no Bairro de Chelas, nomeadamente selecionando para inquirição imigrantes acompanhados por esta Associação.

#### **4.2. Método de recolha de informação**

A investigação científica constitui o método por excelência de produção de conhecimentos validados na sociedade contemporânea distinguindo-se de outros tipos de aquisição de conhecimentos pelo seu carácter sistemático e rigoroso. Seamam (1987, apud Fortin *et. al.*, 2009: 5) “definiu a investigação científica como um processo sistemático de colheita de dados observáveis e verificáveis no mundo empírico, isto é, no mundo que é acessível aos nossos sentidos, com vista a descrever, explicar, predizer ou controlar fenómenos”. Neste contexto, como referido, tendo em conta os objetivos definidos no presente trabalho de dissertação, optámos por um estudo de natureza qualitativa a partir da aplicação de entrevistas semiestruturadas como técnica de recolha de dados para os informadores qualificados, aplicando a técnica de grupo de discussão (*focus group*) junto dos jovens imigrantes que constituem a nossa amostra.

De acordo com Carmo e Ferreira (1998: 177), o método qualitativo é recomendado para a nossa investigação uma vez que o interesse da pesquisa é compreender a conduta humana a partir do ponto de vista dos próprios atores sociais envolvidos na problemática. Neste método, a revisão da literatura respeitante à área de estudo, quer de natureza teórica, quer de natureza prática, constitui um componente fundamental do processo de investigação, pois poderá contribuir para a conceptualização do problema, a realização do estudo (por

exemplo, poderá orientar a escolhas das técnicas de recolhas de dados) e a interpretação dos resultados.

Segundo Parse (1996, apud Fortin *et al.*, 2009), as questões de investigação que necessitam de uma exploração ou de uma descrição do vivido ou da experiência humana, importam à investigação qualitativa, o que valida, também, a nossa escolha. O objetivo das investigações qualitativas é descobrir, explorar, descrever fenómenos e compreender a sua ausência. Mais precisamente, o objetivo é considerar os diferentes aspetos do fenómeno do ponto de vista dos participantes, de maneira a poder, de seguida, interpretar este mesmo fenómeno (Fortin *et al.*, 2009: 33).

A técnica de entrevista consiste num interrogatório direto do informante ou pesquisado pelo pesquisador, durante uma conversa face a face (Nogueira, 1969:111). De acordo com Espírito Santo (2010:30), a técnica baseia-se, em primeiro lugar, na capacidade de estabelecimento de uma relação de confiança e à-vontade com o entrevistado, de forma que se consigam respostas fidedignas, ou por outras palavras, que correspondam ao que na verdade o inquerido pensa, faz e/ou acredita sobre algo.

A entrevista é o principal método de recolha dos dados nas investigações qualitativas. Esta é um método particular de comunicação verbal entre duas pessoas, um entrevistador que pergunta e um respondente que fornece a informação. A entrevista é sobretudo utilizada nos estudos exploratórios, mas é igualmente útil noutros tipos de investigação. As entrevistas preenchem geralmente três tipos de funções: 1) examinar conceitos e compreender o sentido de um fenómeno tal como é percebido pelos participantes; 2) servir como principal instrumento de medida; 3) servir de complemento aos outros métodos de colheitas de dados (Fortin *et al.*, 2009:735). O papel do entrevistador consiste não somente em colocar questões como em velar pela qualidade das respostas, mas também em criar um clima suscetível de aumentar a motivação dos participantes. O guião da entrevista facilita a comunicação apresentando de forma lógica as questões que tocam os diferentes aspetos do tema (Fortin *et al.*, 2009:179).

Powney e Watts 1987 (apud Lessard-Hébert *et al.*, 2012:162) sugerem duas grandes categorias de descrever ou de classificar as entrevistas:

1. a entrevista orientada para a resposta;
2. a orientada para a informação.

De acordo com os mesmos autores, entrevista orientada para a resposta caracteriza-se pelo facto de o entrevistador manter o controlo no discurso de todo o processo. E segundo os mesmos autores, ela é, na maioria das vezes, estruturada ou pelo menos, semiestruturada e é referenciada a um quadro preestabelecido.

No que se refere à entrevista orientada para a informação, de acordo com os autores acima referidos, essa entrevista visa circunscrever a perceção e o ponto de vista de uma pessoa ou de um grupo de pessoas numa situação dada. Segundo os mesmos autores, aqui, o processo pode ainda ser mais ou menos estruturado, mas, neste caso, é o entrevistado que impõe o grau da estruturação.

Segundo Lessard-Hébert *et al.* (2012:166), na entrevista individual, o entrevistador inspira-se na técnica da escuta: ele fita e encoraja o sujeito. Por outro lado, na entrevista de grupo, de acordo com os mesmos autores, o objetivo é de controlar a informação prestada por um indivíduo por meio da reação dos outros, e, de acordo com esses autores, o investigador não deve centrar a sua atenção naquele que fala, mas sim na reação dos restantes.

Usando a tipologia atrás descrita, a entrevista semiestruturada de aplicámos a informadores qualificados é orientada para a informação.

Grupo de discussão, grupo focal ou *focus group* é uma técnica de recolha de dados que pode ser utilizada em diferentes momentos do processo de investigação. Morgan (1996, 1997, apud Silva *et al.*, 2014:177), define *focus group* como uma “técnica de investigação de recolha de dados através da interacção do grupo sobre um tópico apresentado pelo investigador”.

O objetivo de conduzir um grupo focal é compreender melhor como as pessoas se sentem ou pensam sobre um problema, ideia, produto ou serviço (Krueger e Casey, 2000:26). Os participantes são selecionados porque têm certas características em comum que se relacionam com o tópico do grupo focal (Krueger e Casey, 2000:26).

## Inserção Laboral no Mercado Nacional de Jovens Imigrantes Oriundos dos PALOP: O Caso da Guiné-Bissau e Cabo-Verde

O moderador do grupo focal deverá apresentar certas habilidades decisivas para uma boa condução do encontro”. Deverá ser capaz de criar um ambiente de empatia, não ameaçador, que encoraje os participantes a exporem suas ideias e sentimentos (Gui, 2003: 6).

Segundo Bader e Rossi (2002:5) o processo de grupo focal fornece um método estruturado e organizado para recolher informações valiosas dos grupo inquirido com quatro benefícios fundamentais: 1- permite, de uma forma rápida e eficaz, recolher dados e estimular a discussão, 2 – permite recolher mais informações do que as pesquisas, 3 - fornece dados qualitativos detalhados, permitindo que os investigadores entendam um problema com maior profundidade e 4 - permite que os participantes contribuam sem muita preparação ou esforço.

Para Krueger e Casey (2000:494) as vantagens da utilização de *focus groups* são as seguintes:

- 1 facilidade de condução, comparativamente a outros métodos;
- 2 possibilidade de se explorar tópicos e gerar hipóteses;
- 3 possibilidade de se recolher dados num curto espaço de tempo e em quantidade adequada;
- 4 oportunidade de se recolher dados a partir de interação do grupo concentrada no tópico de interesse do investigador;
- 5 alta validade dos dados, ou seja, além de o procedimento medir efetivamente o que se deseja, tem-se plena legitimidade e convicção (ou crença) nos dados coletados;
- 6 menor custo em relação a outros métodos;
- 7 rapidez no fornecimento dos resultados, em termos de evidência da reunião do grupo; e
- 8 possibilidade de o investigador aumentar a quantidade de sujeitos nos estudos qualitativos.

Como desvantagens ou limitações, os mesmos autores apontam os seguintes aspetos:

- 1 a investigação não ser baseada em um ambiente natural;

- 2 menor controlo do investigador sobre os dados gerados (no caso de existir um grupo de questões predefinidas ou uma forte necessidade de se manter comparação entre as entrevistas);
- 3 a impossibilidade de saber se a interação em grupo, precisamente, reflete ou não o comportamento individual;
- 4 maior dificuldade em se analisar os dados, uma vez que a interação do grupo forma um ambiente social e os comentários devem ser interpretados dentro desse contexto;
- 5 a necessidade de se ter entrevistadores treinados cuidadosamente;
- 6 a dificuldade de reunir as pessoas em grupos; e
- 7 a necessidade de se conduzir a discussão num ambiente que propicie o diálogo.

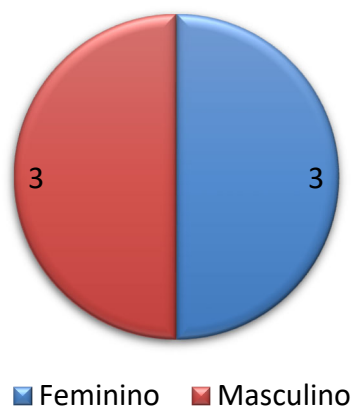
### **4.3. Caraterização da amostra**

Para dar resposta aos objetivos propostos, tal como anteriormente referido, recorreu-se à entrevista semiestruturada a informadores qualificados e a *focus group* com jovens imigrantes oriundos dos PALOP, importando, agora, caraterizar a amostra e os grupos focais. Relativamente aos informadores qualificados foram entrevistadas duas pessoas da Associação Guineense de Solidariedade Social, que nos acolheu, localizada em Chelas, que apoia a inserção de jovens oriundos dos PALOP na sociedade portuguesa e no mercado de trabalho: um dos inquiridos é o responsável pelo Gabinete de Emprego e o outro dirige a associação.

No âmbito do grupo de discussão (*focus group*) optou-se pela criação de dois grupos: um grupo com jovens imigrantes, com idades compreendidas entre os 18 aos 35 anos, residentes em Lisboa e de nacionalidade cabo-verdiana e um grupo com jovens imigrantes, com idades compreendidas entre os 18 aos 35 anos, residentes em Lisboa e de nacionalidade guineense. Relativamente à composição de cada grupo de discussão, devido à dificuldade em estabelecer contacto adequado com todos e à baixa recetividade dos potenciais inquiridos, optou-se por limitar cada grupo a 6 elementos cada.

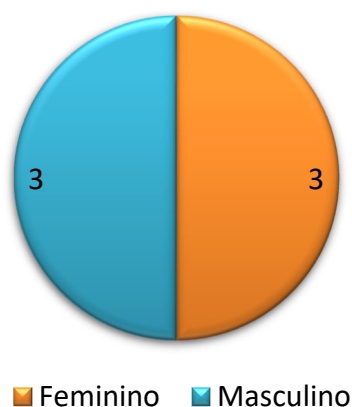
## Inserção Laboral no Mercado Nacional de Jovens Imigrantes Oriundos dos PALOP: O Caso da Guiné-Bissau e Cabo-Verde

A Figura 1 e 2 detalham respetivamente a divisão por género dos inquiridos no primeiro e segundo grupos de discussão.



**Figura 1: Composição, por género, do grupo de discussão formado por jovens cabo-verdianos.**

Pela análise do gráfico 1 é possível verificar que o grupo de discussão formado por jovens cabo-verdianos é composto por 3 homens e por 3 mulheres, tal como sucede o grupo de discussão formado por jovens guineenses, tal como ilustrado no gráfico 2.

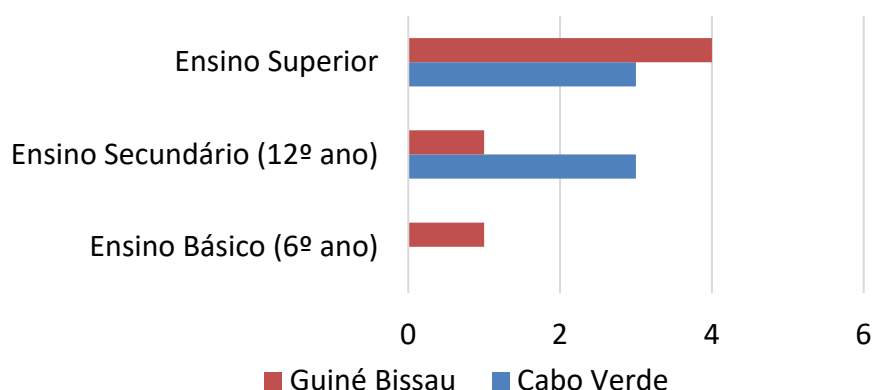


**Figura 2: Composição, por género, do grupo de discussão formado por jovens guineenses.**

## Inserção Laboral no Mercado Nacional de Jovens Imigrantes Oriundos dos PALOP: O Caso da Guiné-Bissau e Cabo-Verde

Relativamente às idades dos grupos de discussão, importa destacar que a grande maioria dos elementos de ambos os grupos tem idades compreendidas entre os 20 e os 30 anos (92%), sendo que apenas 1 dos elementos tem 31 anos e pertence ao grupo dos jovens cabo-verdianos. Este facto pode constituir uma limitação do estudo já que inquirimos jovens em início de carreira e que, por esse motivo, podem ainda não ter uma forte experiência de inserção no mercado de trabalho português.

Quanto às habilitações literárias (nível escolar) é possível verificar na Figura 3 que os jovens guineenses inquiridos possuem na sua maioria o ensino superior (67% dos elementos), sendo que no caso dos cabo-verdianos metade do grupo possui ensino secundário e a outra metade possui ensino superior. De notar, contudo que os jovens não foram escolhidos com base nas suas qualificações que, não são necessariamente representativas da população.



**Figura 3: Habilitações literárias (nível escolar) dos participantes nos grupo de discussão.**

## **5. Apresentação e discussão dos resultados**

Este capítulo analisa e discute os dados qualitativos recolhidos nesta investigação, através das entrevistas com informadores qualificados e de *focus group* com jovens imigrantes oriundos dos PALOP, no caso da Guiné-Bissau e Cabo-Verde. Os guiões de entrevista e de *focus group* estão disponíveis em anexo.

### **5.1. Análise dos grupos de discussão com jovens emigrantes**

No sentido de conhecer melhor a evolução profissional dos jovens, optou-se por averiguar a profissão no país de origem e a profissão atual, com o intuito de entender a adaptação do jovem proveniente dos PALOP à cultura/ sociedade do país de destino. Verificou-se que relativamente à profissão no país de origem:

- Grupo guineense:
  - 50% (3 em 6 elementos) não identificaram qualquer profissão;
  - 2 elementos eram estudantes;
  - 1 elemento encontravam-se desempregado.
- Grupo cabo-verdiano:
  - 50% (3 em 6 elementos) eram estudante;
  - 1 elemento desempenhava trabalho voluntário;
  - Restantes 2 elementos não identificaram qualquer profissão.

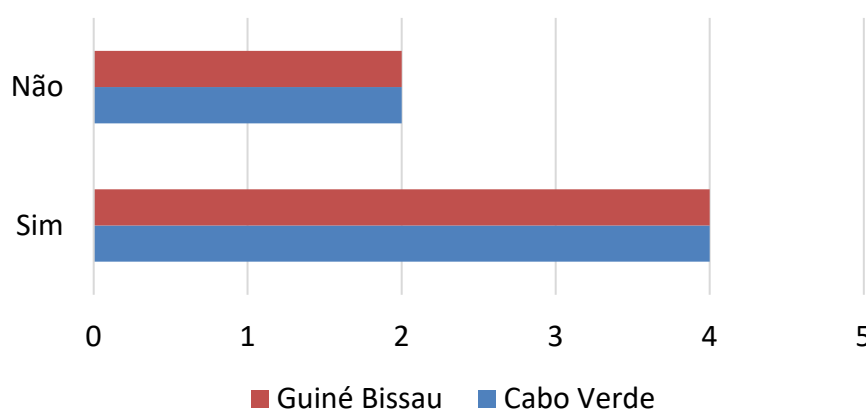
Já relativamente à profissão atual (em Portugal) verificou-se que:

- Grupo guineense:
  - 83% (5 dos 6 elementos) estão empregados nas mais diversas áreas;
  - Apenas 1 dos elementos é estudante.
- Grupo cabo-verdiano
  - 2 dos 6 elementos são estudantes;
  - 1 dos elementos desempenha atividades de limpeza (serviço doméstico);
  - 1 um outro elemento desempenha atividades de empregado de andar;
  - Restantes 2 elementos não identificaram qualquer profissão.

## Inserção Laboral no Mercado Nacional de Jovens Imigrantes Oriundos dos PALOP: O Caso da Guiné-Bissau e Cabo-Verde

Ao comparar os dados acerca da profissão no país de origem com os obtidos na profissão atual (em Portugal) é possível constatar que é o grupo guineense aquele que tem mais elementos profissionalmente ativos em Portugal (83%).

Quando questionados acerca da estabilidade da sua situação profissional, verificou-se, de acordo com o gráfico 4, uma homogeneidade de respostas em ambos os grupos já que quatro elementos de cada grupo afirmam ter uma situação laboral estável e apenas dois elementos de cada grupo afirmam não ter uma situação laboral estável.



**Figura 4: Estabilidade da situação profissional de ambos os grupos de discussão.**

De destacar que relativamente ao grupo cabo-verdiano 2 dos elementos afirmaram ter uma situação laboral estável apesar de serem estudantes, este facto pode ser indicativo de que desempenham atividades em regime de part-time e daí que não as considerem profissão. Apresentados os resultados gerais dos grupos de discussão, importa, agora, analisar em concreto a incorporação/ inserção/ integração no mercado de trabalho português de ambos os grupos de discussão.

### **5.1.1 Grupo guineense**

Quando questionado este grupo acerca de se consideram integrados no mercado de trabalho português e porquê, as opiniões dos inquiridos diferem e por isso não existe uma tendência clara de resposta pelo que neste âmbito nada foi possível concluir.

Já acerca dos fatores que podem contribuir para as suas integrações no mercado de trabalho este grupo identificou: “conhecer” e “saber”. Quanto aos fatores que podem contribuir para a sua não integração no mercado de trabalho este grupo identificou: “falta de saber estar”; e “falta de saber fazer as coisas”.

Relativamente às questões acerca da integração na comunidade onde vivem, o seu impacto na inserção no mercado de trabalho, e se a nacionalidade influencia as oportunidades de progressão na carreira (por exemplo, contratação, tipo de vínculo, nível salarial ou avaliação de desempenho), não se obteve qualquer resposta pelo que nada foi possível concluir quanto às questões 3 e 4.

No âmbito do relato, enquanto imigrantes, das experiências mais positivas e mais negativas no mercado laboral destacam-se: o salário como a experiência mais positiva “tipo 400 euros” (sic) já que na Guiné-Bissau esse é o salário para pessoas com grau de mestre ou para ministros; a distância percorrida para os locais de trabalho como a experiência mais negativa “acordar muito cedo para ir trabalhar”, “quem moram no outro lado do Rio Tejo tem que acordar às 4 horas da madrugada para poder apanhar o primeiro barco para poder vir trabalhar em Lisboa”. Por outro lado, de acordo com os inquiridos, “a lei portuguesa ajuda com que os filhos dos imigrantes que ficam muito mal-educado, malcriados” (sic). Por fim, os inquiridos mostram que aqui em Portugal os imigrantes trabalham para dar o dinheiro ao Estado. Porque trabalham para receber o salário mínimo e pagar a renda, e, por cima as despesas são muitas.

Em relação à questão acerca das relações interpessoais com os colegas de trabalho de outras nacionalidades, não conseguimos chegar a uma conclusão clara, porque as opiniões dos inquiridos são totalmente contraditórias. Há aqueles que consideram que têm boas relações

com os colegas de trabalho de outras nacionalidades, e, há aqueles que mostram claramente que não têm boas relações com os colegas de trabalho de outras nacionalidades. Também no que toca às relações preferenciais, há aqueles que mostram que têm relações preferenciais com trabalhadores das suas nacionalidades. Por sua vez, na questão 7, acerca das facilidades ou dificuldades sentidas ao longo da experiência no mercado de trabalho português, infelizmente, não se obteve qualquer resposta pelo que nada foi possível concluir quanto a esta questão.

De acordo com o grupo guineense, os pontos fortes do mercado de trabalho português são: - saber interagir com as pessoas; - ser altamente capacitado; - falar o português fluentemente; - e ganhar mais experiência. Por sua vez, os pontos fracos são os seguintes: “não ter um bom salário” e ter “muitos trabalhos” para fazer; e ser exigido aos imigrantes “falar o português fluentemente sem o sotaque”; “falta de documentação”.

Relativamente às oportunidades e ameaças que encontram no mercado de trabalho português, o grupo guineense identificou como oportunidades: “desenvolver mais as tuas capacidades”; “ganhar mais experiências”; “e fazer novas amizades”. Já a documentação, a língua, a inovação tecnológica e a inovação no sistema dos serviços constituem para este grupo as ameaças do mercado de trabalho português.

Quando questionados acerca dos seus objetivos no mercado de trabalho português os inquiridos apontaram ganhar dinheiro e ter experiência como os seus principais objetivos. É unânime para os inquiridos guineenses que as formações garantem uma melhor integração no mercado de trabalho português, em particular nas seguintes áreas: línguas, medicina e turismo. As formações garantem, segundo este grupo, uma melhor integração no mercado de trabalho português já que muitos investidores são estrangeiros e porque o país tem carência de médicos e de enfermeiros nos serviços de saúde. De destacar que um dos inquiridos afirma que “o mais importante é ser bom naquilo que tu fazes independentemente de onde tu estiveres, tu consegues o emprego” (sic).

### **5.1.2 Grupo cabo-verdiano**

Na questão 1 e 2 não conseguimos obter uma tendência, porque as respostas dos inquiridos são totalmente diferentes.

Relativamente às questões acerca da integração na comunidade onde vivem e o seu impacto na inserção no mercado de trabalho, o grupo cabo-verdiano afirma que se sentem integrados nas comunidades onde vivem, e consideram este como um fator muito importante no que concerne à inserção no mercado de trabalho.

Quando questionados sobre se as suas nacionalidades influenciam as oportunidades de progressão na carreira (por exemplo, contratação, tipo de vínculo, nível salarial ou avaliação de desempenho), os inquiridos cabo-verdianos afirmam que a nacionalidade influencia as oportunidades de progressão na carreira. Segundo esses inquiridos, normalmente os africanos conseguem trabalhos mais a nível (sic) da limpeza, trabalhos de hotéis, cozinha, etc...

Também por outro lado, esses inquiridos salientam que “(...) há pessoas com títulos académicos e nem por isso conseguem subir (...). Por causa do quê? Por serem africanos”.

Para esses inquiridos, os imigrantes não têm muita ajuda a nível de crescimento aqui, porque as suas nacionalidades são vistas como uma coisa má.

No âmbito do relato, enquanto imigrantes, das experiências mais positivas e mais negativas no mercado laboral destacam-se: “o saber aproveitar bem do que ganhas” (sic) e “o ter sempre trabalho” como as suas experiências mais positivas no mercado laboral. No que toca às experiências mais negativas no mercado laboral segundo os inquiridos são: “saber que tu trabalhas” (sic) e “saber que estás a pagar as contas, mas não sais dali”; trabalhar muito e ganhar pouco, e, “trabalhas pouco” e ganhas mais. Por outro lado, “fazer muitas horas de trabalho e futuramente só sentes dores no corpo e doenças”. Também esses inquiridos salientam que como imigrantes não dá para crescer no mercado de trabalho, mesmo tendo um bom curso ou saber falar línguas” (sic). Mesmo esforçando-se muito, só pelo facto de serem imigrantes não conseguem porque “a tua cor impede muito que subas de patamar”.

## **Inserção Laboral no Mercado Nacional de Jovens Imigrantes Oriundos dos PALOP: O Caso da Guiné-Bissau e Cabo-Verde**

Em relação à questão acerca das relações interpessoais com os colegas de trabalho de outras nacionalidades, e se têm relações preferências com trabalhadores das suas nacionalidades, não se obteve qualquer resposta pelo que nada foi possível concluir quanto às questões. Por sua vez, na questão 7, acerca das facilidades ou dificuldades sentidas ao longo da experiência no mercado de trabalho português, no grupo cabo-verdiano destaca-se: o saber falar o português e o tipo de trabalho que aparece, por exemplo, trabalhos de limpeza, como as facilidades que têm sentido ao longo das experiências que tiveram no mercado de trabalho português. Por outro lado, o grupo salienta que as suas dificuldades se revelaram logo no início do processo de imigração. Porque são obrigados a acostumar-se, entender, gostar e habituar. A outra dificuldade tem a ver com documentação. Segundo esses inquiridos, há muita burocracia para conseguir os documentos.

De acordo com o grupo cabo-verdiano os pontos fortes do mercado de trabalho português são: o ambiente de trabalho, o conseguir dinheiro para pagar a sua renda e às vezes também as suas despesas. Por sua vez, os pontos fracos identificados no mercado de trabalho por parte dos inquiridos são: contrato do termo incerto e salário baixo.

Em relação às oportunidades e ameaças que encontram no mercado de trabalho português, não se obteve qualquer resposta pelo que nada foi possível concluir quanto às questões.

Quando questionados acerca dos seus objetivos no mercado de trabalho português, o grupo cabo-verdiano mostrou que não tem grandes objetivos no mercado de trabalho português, porque, segundo os inquiridos, em Portugal trabalha-se só para pagar as contas e nunca se consegue ficar rico.

Em relações às formações que garantem uma melhor integração no mercado de trabalho, os inquiridos destacam o domínio da língua portuguesa. Unanimemente, o grupo cabo-verdiano apontou a língua e a informática como competências que abrem portas, mesmo a quem é negro ou tem outras características menos bem recebidas. Destacam que são formações que têm muita procura no mercado.

## **5.2. Análise das entrevistas a informadores qualificados**

Como se referiu, foram também realizadas entrevistas a informadores qualificados responsáveis por uma das organizações que promove a integração de jovens migrantes.

Começámos por questionar sobre o qual o motivo que levou a instituição a trabalhar no âmbito da inserção dos jovens imigrantes oriundos dos PALOP no mercado de trabalho português. De acordo com o inquirido 2 (direção da Associação), a pergunta não é praticamente objetiva; porque a instituição não trabalha com jovens, mas com toda comunidade (incluindo guineense), e de acordo com ela, os jovens vêm por acréscimo, mas a instituição não tem um trabalho focado para jovens.

Os entrevistados foram ainda questionados sobre quais as atividades da Associação para promover a integração dos jovens imigrantes no mercado de trabalho. De acordo com inquirido 2, a Associação não tem atividades específicas para integrar os Jovens. Por outro lado, ela mostrou que Associação dentro das suas atividades gerais tem o gabinete que tem como missão dar informação ao público e de acordo com ela a Associação não tem como separar jovens imigrantes e não imigrantes. Também de acordo com ela, Associação não tem essa categorização; as atividades que Associação tem são genéricas para todos, sejam eles os jovens ou não. Por outro lado, confirmou que Associação tem duas atividades que se chama: “*date condado*” e “*certifica-te*”.

“*Date condado*” segundo a entrevistada, é um projeto vocacionado só para os jovens e para as crianças.

“*Certifica-te*”, é uma atividade que tem a ver com a criação das competências informáticas básicas, isto é, com a habilitação e aquisição de competências e com diplomas.

Essas competências são essenciais para “ajudá-los no mercado de trabalho”, afirmou a entrevistada.

Questionámos também sobre a caracterização dos jovens que acompanham quanto ao sexo, idade, habilitações, literárias, qualificação profissional. Solicitámos também a disponibilidade de dados estatísticos.

## Inserção Laboral no Mercado Nacional de Jovens Imigrantes Oriundos dos PALOP: O Caso da Guiné-Bissau e Cabo-Verde

De acordo com o inquirido 2, os públicos ou os jovens que procuram Associação não têm escolaridades muito elevadas, “portanto as habilitações estão aí pelo 9º ano, às vezes até mais baixo; não trazem qualificações profissionais”. Segundo ela, essa é uma lacuna muito presente na comunidade guineense. A população cabo-verdiana, pelo percurso escolar no seu País de origem estará num caminho mais avançada por isso quando chega a Portugal está mais preparada.

Quando inquiridos sobre como entendiam as dificuldades de inserção no mercado de trabalho que encontram estes jovens imigrantes, ambos os inquiridos (1 e 2) encontram um entendimento comum. Consideram que os principais problemas são o baixo nível de escolaridade que estes imigrantes trazem; o problema da língua; as suas experiências de trabalho prévias que não são muito consonantes com o sistema de trabalho português; e a dificuldade de acederem a documentação. Também segundo estes inquiridos da Associação, muitos imigrantes que entram em Portugal, principalmente os cabo-verdianos, entram com um visto que não é adequado ao trabalho, visto de turismo, visto de curta duração, visto de estudo ou visto para tratamento médicos. Também, de acordo com estes inquiridos, há uma série de constrangimentos para as próprias entidades regularizadoras que limitam esses imigrantes.

Sobre quais as nacionalidades que mais procuram os apoios da organização, de acordo com os inquiridos 1 e 2, as nacionalidades que procuram mais a Associação são os guineenses e depois vêm os cabo-verdianos com uma percentagem mínima. Também a procuram pessoas vindas do Leste Europeu.

Ainda sobre quais as estratégias que a instituição utiliza para ajudar os jovens a integrarem-se no mercado de trabalho e que medidas/atividades foram/são implementadas pela Associação Guineense de Solidariedade Social para apoiar e promover a integração dos imigrantes guineenses e cabo-verdianos no mercado de trabalho, os entrevistados referem que em relação a este ponto fizeram várias atividades, por exemplo relacionadas com o emprego e o empreendedorismo, atividade que se chama de *faturé*, e que tiveram uma feira de emprego no ISEL. Segundo esses inquiridos, o lugar escolhido para a feira de emprego foi uma forma de mostrar aos jovens que existe aquele espaço e que eles podem ter acesso a

## **Inserção Laboral no Mercado Nacional de Jovens Imigrantes Oriundos dos PALOP: O Caso da Guiné-Bissau e Cabo-Verde**

ele. Também, de acordo os inquiridos, fizeram uma feira em que estiveram presentes várias entidades, inclusive estiveram a Marinha, o Exército e a Força Aérea, e empresas de trabalho temporários para que as pessoas se pudessem inscrever.

Ao serem questionados sobre como avaliam a inserção laboral dos jovens imigrantes cabo-verdianos e guineenses no mercado laboral, os inquiridos mostram que é muito difícil responder a esta pergunta e mostram que são duas comunidades muito próximas, duas comunidades muito distintas e duas comunidades com visões e ambições também diferentes. Por outro lado, segundo o inquirido 1, muitas vezes a inserção tem acontecido com alguma regularidade até, e, na maioria das vezes, quando conseguem o trabalho conseguem também manter e dar continuidade. Por fim, o inquirido 2 da Associação, referiu que a única coisa que pode dizer é que daquilo que lhe foi dado a conhecer ao longo destes anos “se calhar os jovens cabo-verdianos talvez venham apenas com uma escolaridade mais preparada do que os Guineenses”.

Perguntámos ainda quais as dificuldades que consideram serem um obstáculo a essa inserção. Em relação a esse ponto, os inquiridos mostram que as dificuldades estão efetivamente na falta de documentação, na a não preparação e a não qualificação.

Em sentido oposto quisemos saber quais eram os condicionantes que favorecem a inserção dos imigrantes no mercado de trabalho.

No que se refere a esse ponto, segundo os inquiridos, os condicionantes que favorecem a inserção dos imigrantes no mercado de trabalho são seguintes: o domínio da língua (português); ter noção geográfica de Portugal; conhecer as normas, não só as normas relativas ao trabalho, mas também as regras e as leis.

Quisemos então saber se consideram que o domínio da língua portuguesa é um fator determinante para integração dos imigrantes guineenses e cabo-verdianos. Segundo os inqueridos, o domínio da língua portuguesa é um fator determinante na integração, mas não é o único.

## **Conclusão**

O presente estudo pretendeu analisar o processo de inserção laboral no mercado nacional dos jovens imigrantes oriundos dos PALOP, nomeadamente da Guiné-Bissau e de Cabo-Verde. O trabalho respondeu aos objetivos inicialmente definidos para investigação, tendo sido caracterizado o processo da inserção no mercado nacional com apoio da Associação Guineense de Solidariedade Social. Pretendeu-se aprofundar a temática deste vasto e complexo fenómeno, não só partilhando e apresentando os principais resultados das entrevistas realizadas junto da instituição, que nos serviu de elemento da análise e reflexão, como ainda alargar o âmbito geográfico da investigação para melhor verificar algumas das principais reflexões respeitantes ao processo de inserção laboral no mercado nacional dos jovens imigrantes dos PALOP. De acordo com os inquéritos realizados percebemos que os jovens imigrantes que vêm em busca de melhores condições de vida para si e para os seus, apresentam muitas dificuldades nos seus processos de inserção no mercado de trabalho. A maioria dessas dificuldades está relacionada com a obtenção de documentos, nomeadamente autorização de residência, pois sem este documento não podem obter um contrato estável de trabalho.

Ultrapassado este obstáculo, a segunda barreira que se impõe é muitas vezes o domínio da língua portuguesa o que, à partida, poderia constituir uma facilidade, mas assim não se revela. A sociedade em geral considera como uma obrigação destes jovens falar corretamente português, mas muitos não tiveram acesso a educação escolar que lhe permitisse a aprendizagem do falar e escrever em português correcto.

O baixo nível de escolaridade é mais um dos obstáculos que estes jovens acrescentam à sua lista. Ainda assim, de todos os inquéritos realizados percebemos que os jovens imigrantes cabo-verdianos chegam mais preparados para o mercado de trabalho. O percurso escolar no seu país de origem está mais avançado do que na Guiné-Bissau.

Das entrevistas realizadas a responsáveis da Associação foi possível concluir que a Associação tem um papel direto na concretização dos objetivos dos jovens das comunidades

## **Inserção Laboral no Mercado Nacional de Jovens Imigrantes Oriundos dos PALOP: O Caso da Guiné-Bissau e Cabo-Verde**

cabo-verdiana e guineense pois como foi referido anteriormente estes jovens chegam a Portugal sem preparação para o mercado de trabalho e necessitam de ser apoiados.

A Associação, com o grande conhecimento destas culturas devido a décadas de trabalho junto das duas comunidades, vai tendo a capacidade de ajudar a preparar os jovens para o mercado de trabalho português e de agir como elo de ligação com os empregadores, papel de grande utilidade e relevo para os jovens imigrantes.

### **Referências Bibliográficas**

Alves, N. (2007). *Inserção profissional e formas identitárias: Percursos dos Licenciados da Universidade de Lisboa*. Tese de Doutoramento em Psicologia. Lisboa: Faculdade de Psicologia e Ciências da Educação.

Angelin, P. E. (2010). *Profissionalismo e profissão: teorias sociológicas e o processo de profissionalização no Brasil*. Revista Espaço de Diálogo e Desconexão, Araraquara 3(1).

Bader, G. E.; Rossi C. A. (2002), *Focus Groups: A Step-By-Step Guide (3rd Edition)*. Bader Group.

Barbosa, L. (2014). *A Integração Social e Laboral dos Imigrantes Brasileiros em Portugal – Estudo exploratório em Coimbra*. Dissertação de mestrado em Psicologia Social e Organizacional. Leiria: Instituto Superior de Línguas e Administração.

Carmo, H., & Ferreira, M. (1998). *Metodologia da investigação. Guia para Auto-Aprendizagem*. Lisboa: Universidade Aberta.

Castro, F. V. (2009). *Imigração, mercado de trabalho e desenvolvimento em cenários mediterrânicos*. Coimbra: Universidade de Coimbra, Caderno de Geografia nº 28/29.

Conceição, A. C. G. da (2001). *Um curso para quê? A inserção das mulheres licenciadas no mercado de trabalho*. Dissertação de Mestrado em Políticas de Desenvolvimento dos Recursos Humanos. Lisboa: Instituto Superior de Ciências do Trabalho e da Empresa.

Costa, T. R. de C. (2004). *A mundialização da cultura e os processos de homogeneização e formação da cultura global*. Universitas - Relações Internacionais 2(1), pp. 255-267.

Dias, A. D. F. (2013). *E agora?” “O desemprego de longa duração como gerador de incerteza e condicionador do bem-estar*. Dissertação para obtenção do Grau de Mestre em Sociologia: Exclusões e Políticas Sociais. Covilhã: Universidade da Beira Interior.

Espírito Santo, P. (2010). *Introdução à Metodologia das Ciências Sociais: Génese, Fundamentos e problemas*. Lisboa: Sílabo.

## **Inserção Laboral no Mercado Nacional de Jovens Imigrantes Oriundos dos PALOP: O Caso da Guiné-Bissau e Cabo-Verde**

Fortin, M.-F. (2009). *Fundamentos e etapas do processo de investigação*. Lisboa: Lusodidacta.

Furtado, J. H. de L. (2020). O termo cultura em perspectiva histórica: Aspectos polissémicos e sociais. Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Rio de Janeiro. Revista Valore, Volta Redonda, 5, e-5035. Brasil.

Gaspar, M. E. dos S. (2009). *Práticas Inclusivas em Contexto Multicultural: Opiniões dos Professores numa Escola do 1º Ciclo*. Dissertação de Mestrado em Ciências da Educação. Área de Especialização em Educação Especial. Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação da Universidade de Coimbra.

Gomes, I. de D. L. M. (2004). *A imigração em Portugal*. Dissertação de Mestrado em Desenvolvimento e Cooperação Internacional. Lisboa: Universidade técnica de Lisboa, Instituto superior de Economia e Gestão.

Granada, D., C., I., Ramos, N., & Ramos, M.C. (2017). Discutir saúde e imigração no contexto atual de intensa mobilidade humana. *Interface*, 21 (61).

Gui, R. T. (2003), Grupo focal em pesquisa qualitativa aplicada: intersubjetividade e construção de sentido. *Revista de Psicologia, Organizações e Trabalho*, 3(1) pp. 135-159.

Guimarães, I. (2012). *A abordagem do mercado de trabalho na proposta de Ralph Fervre*. Porto: Universidade Católica Portuguesa.

Jorge, M. (1982). *Problemas da Juventude na Sociedade e no Trabalho*. Lisboa: Edição 1 de Outubro.

Lessard-Hébert, M., Goyette G., & Boutin G. (2012). *A investigação qualitativa: fundamentos e práticas*. 5ª edição. Epistemologia e Sociedade. Lisboa: 2012

Leal, C. S. S. (2003). *A imigração enfermeiros espanhóis e a gestão dos recursos dos hospitais portugueses*. Dissertação de Mestrado em Gestão dos Serviços de Saúde. Lisboa: Instituto Superior de Ciência do Trabalho e da Empresa.

## Inserção Laboral no Mercado Nacional de Jovens Imigrantes Oriundos dos PALOP: O Caso da Guiné-Bissau e Cabo-Verde

Mandelli, M. T.; Soares, D. H. P.; Lisboa, M. D. (2011) Juventude e projeto de vida: novas perspectivas em orientação profissional. Rio de Janeiro: Arquivos Brasileiros de Psicologia, 63 (no.spe.):1-104.

Meirinhos, M., & Osório, A. (2010). O estudo de caso como estratégia de investigação educação. *Revista EduSer*, 2(2), pp. 49-65.

Moura, R. (coord.) (2004). *Responsabilidade Social das Empresas: Emprego e Formação Profissional*. Lisboa: MundiServiços.

Nique, W. M., & Dalmoro, M. (2014). Fluxos e contra-fluxos: a Relação Global e Local Mediada pelo Mercado na Cultura Gaúcha. VI Encontro de Marketing da ANPAD, pp. 1-16.

Nogueira, O. (1969). *Pesquisa Social. Introdução às suas técnicas*. São Paulo: Companhia Editora Nacional.

Nunes, M. A. N. (2004). Medidas e políticas de emprego a inserção profissional de indivíduos pouco qualificados, Tese de Mestrado em Sociologia do Emprego. Lisboa: Instituto Superior de Ciências do Trabalho e da Empresa.

Oliveira, S. R. (2007). “Mercado de Trabalho: múltiplos (des)entendimentos”. Rio de Janeiro: XXXI encontro da ANPAD.

Pais, J. M. (1991). Formas sociais de transição para a vida adulta: Os jovens através dos seus quotidianos, Dissertação de Doutoramento em Sociologia. Lisboa: Instituto Superior de Ciências do Trabalho e da Empresa.

Pais, J. M. (2003). *Ganchos, tachos e biscates*. Porto: Ambar.

Pimentel, P. C. T. (2006). Imigração e identidade: Processo que se cruzam, Dissertação do Mestrado em Relações Interculturais. Porto: Universidade Aberta.

Pereira, S. (2009). Que lugar para os trabalhadores de origem africana no mercado de trabalho em Portugal? Análise do impacto das novas vagas de imigração, Tese de Doutoramento em Geografia. Lisboa: Faculdade de Letras da Universidade de Lisboa.

## Inserção Laboral no Mercado Nacional de Jovens Imigrantes Oriundos dos PALOP: O Caso da Guiné-Bissau e Cabo-Verde

Peixoto, J. (2004), ““As Teorias Explicativas das Migrações: Teorias Micro e Macro-Sociológicas”. Lisboa: *SOCIUS Working Papers*.

Peixoto, J. (2008). Imigração e mercado de trabalho em Portugal: investigação e tendências, *Revista Migrações - Número Temático Imigração e Mercado de Trabalho*, Abril 2008, n.º 2. Lisboa: ACIDI, pp. 19-46.

Ramalho, L. da S. (2015). Diversidade cultural na escola. *Diversidade e Educação*, 3(6), 29-36.

Krueger, R. A. & Casey, M. A. (2000). *Focus Groups. A Practical Guide for Applied Research* (3rd Edition). Thousand Oaks: Sage Publications.

Rodrigues, A. R. C. (2014), “Os Desempregados - Perspetivas de vida em contexto de mudança”. Dissertação para obtenção do grau de Mestre em Educação Social. Bragança: Instituto Politécnico de Bragança

Santos, M. B. (2010). Inserção no mercado de trabalho e formação profissional. Guia teórica para decisores. Dissertação em Sociologia Económica e das Organizações. Lisboa: Universidade Técnica de Lisboa.

Souza, N. R. M. de (coord.) (2003). *A inserção dos jovens no mercado de trabalho*. Belo Horizonte: Fundação João Pinheiro.

Silva, I. S., Veloso, A. L., & Keating, J. B. (2014). *Focus group: Considerações teóricas e metodológicas*. *Revista Lusófona da Educação*, 26.

Teixeira, M. L. M. (2014), “A integração das Mulheres imigrantes cabo-verdianas no mercado de trabalho em Portugal - Um estudo na área de Lisboa. Tese de Mestrado em Política Social, Instituto Superior de Ciências Sociais e Políticas da Universidade de Lisboa.

## Apêndices

### O guião de seleção para *focus group*

O tema escolhido para a presente dissertação do mestrado para obtenção do grau do mestre em Sociologia das Organizações e do Trabalho pelo Instituto Superior de Ciências Sociais e Políticas (ISCSP) da Universidade de Lisboa, é Inserção laboral no mercado nacional de jovens imigrantes oriundos dos PALOP: O caso da Guiné-Bissau e Cabo-Verde e terá como objectivo geral caracterizar e analisar as estratégias de inserção no mercado de trabalho de imigrantes por parte dos imigrantes oriundos dos PALOP. Com este trabalho pretende-se investigar, em termos exploratórios, a experiência de inserção no mercado de trabalho nacional (Português) por parte dos jovens imigrantes oriundos dos PALOP de duas nacionalidades: Guineenses e Cabo-Verdianos.

As questões para *screening* e caracterização na altura da seleção.

#### Perfil do entrevistado

Sexo  M  F      Idade \_\_\_\_\_      Nacionalidade \_\_\_\_\_

Em que ano chegou a Portugal e com que fim?

Qual a sua situação quando chegou? \_\_\_\_\_

Veio estudar ou trabalhar? \_\_\_\_\_

Veio com que visto (e qual) ou não? \_\_\_\_\_

#### Habilitações escolares

Qual é o nível de escolaridade mais elevado que completou?

Não sabe ler

Sabe ler

Ensino primário (4.º ano)

Ensino básico (6.º ano)

**Inserção Laboral no Mercado Nacional de Jovens Imigrantes Oriundos dos PALOP: O Caso da Guiné-Bissau e Cabo-Verde**

Tens graus adquiridos em Portugal?  Sim  Não

Ensino básico (9.º ano)

Ensino secundário (12.º ano)

Ensino Superior

Frequenta ou já frequentou algum curso de formação profissional?  Sim  Não

Se sim, qual? \_\_\_\_\_ Em que organização (distinga o País se pela organização não for possível) \_\_\_\_\_

**Situação profissional**

Que profissão exercia no país de origem?

\_\_\_\_\_

Exerce uma profissão atualmente?  Sim  Não

A profissão desempenhada insere-se na mesma atividade profissional do país de origem?

Sim  Não

Qual é a sua profissão atual? \_\_\_\_\_

A sua situação laboral é estável?  Sim  Não

Qual o tipo de vínculo laboral que possui? \_\_\_\_\_

Quando conseguiu o primeiro emprego em Portugal? \_\_\_\_\_

**Guião de entrevista por *focus group***

1. Consideram que estão integrados no mercado de trabalho português? Porquê?
2. Quais os fatores que contribuíram para essa (não) integração?
3. Sentem-se integrados na comunidade onde vivem? Consideram que este é um factor importante para a inserção no mercado de trabalho?
4. Consideram que a vossa nacionalidade influencia as oportunidades de progressão na carreira (por exemplo, contratação, tipo de vínculo, nível salarial ou avaliação de desempenho)?
5. Enquanto imigrantes podem por favor relatar as vossas experiências mais positivas e mais negativas relativas ao mercado laboral?
6. Como consideram as vossas relações interpessoais com os colegas de trabalho de outras nacionalidades? Têm relações preferenciais com trabalhadores da vossa nacionalidade?
7. Quais as facilidades ou dificuldades que têm sentido ao longo da vossa experiência no mercado de trabalho português?
8. Quais os pontos fortes e fracos que identificam no mercado de trabalho português?
9. Quais as oportunidades e ameaças que encontram no mercado de trabalho português?
10. Quais são os vossos objetivos no mercado de trabalho português?
11. No vosso entender, quais são as formações que garantem uma melhor integração no mercado de trabalho português? Porquê?