

Universidade de Évora - Escola de Ciências Sociais

Mestrado em Sociologia

Área de especialização | Recursos Humanos

Dissertação

**Mercado de trabalho industrial em Évora: a contratação de
mão-de-obra estrangeira**

Maria do Céu Pires Caeiro

Orientador(es) | Maria Manuel Serrano

Lídia Patrícia Tomé

Évora 2024



Universidade de Évora - Escola de Ciências Sociais

Mestrado em Sociologia

Área de especialização | Recursos Humanos

Dissertação

**Mercado de trabalho industrial em Évora: a contratação de
mão-de-obra estrangeira**

Maria do Céu Pires Caeiro

Orientador(es) | Maria Manuel Serrano

Lídia Patrícia Tomé

Évora 2024



A dissertação foi objeto de apreciação e discussão pública pelo seguinte júri nomeado pelo Diretor da Escola de Ciências Sociais:

Presidente | Rosalina Pisco Costa (Universidade de Évora)

Vogais | Filipe José Ribeiro (Universidade de Évora) (Arguente)
Maria Manuel Serrano (Universidade de Évora) (Orientador)

Dedicatória

Não foi possível te “presentear” com esta alegria enquanto estavas entre nós, mas sei que estejas onde estiveres vais sentir muito orgulho de mim. E talvez, sejas o único capaz de avaliar o esforço e a luta que tem sido para conseguir chegar até aqui. Era um sonho teu meu Pai ver-me licenciada, mas eu quis ir ainda mais além...

Tens sido sempre a força que não me deixou desistir...a ti meu querido Pai dedico mais esta vitória, por ti e para ti sem qualquer dúvida...

Agradecimentos

Começar de novo e voltar a recomeçar, são sempre caminhos difíceis com trajetórias complicadas, mas como diz o poeta Fernando Pessoa: “tudo vale a pena, quando a alma não é pequena”. E é desta forma, que assumo todos os desafios que me imponho e outros que a própria vida me tem imposto.

Neste percurso tive o apoio das minhas orientadoras: Prof.^a Doutora Lúcia Patrícia Tomé e a Prof.^a Doutora Maria Manuel Serrano, às duas o meu sincero agradecimento pelo suporte e apoio, sem elas esta Dissertação não seria uma realidade.

Agradeço também a minha família, principalmente ao meu filho por acreditar sempre em mim. E para todos aqueles que torcem pelo meu crescimento e já se habituaram a minha falta de disponibilidade, por me encontrar sempre envolvida em projetos de longa duração.

Aqui fica o meu muito...

Obrigado!

Abreviaturas

CEIFA – Comité Estratégico de Imigração, Fronteira e Asilo

CPLP – Comunidade dos Países de Língua Portuguesa

EUROPOL – Agência da União Europeia para a Cooperação Policial

ETIAS – Sistema Europeu de Informações e Autorização de Viagem

FRONTEX – Fronteiras Externas Estados-Membros da União Europeia

IFEP- Instituto de Emprego e Formação Profissional

INE – Instituto Nacional de Estatística

ISP - Índice de Sustentabilidade

OCDE - Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Económico (OECD no inglês)

OIM - Organização Internacional para as Migrações

OIT - Organização Internacional do Trabalho

ONU – Organização das Nações Unidas

PALOP - Países Africanos de Língua Oficial Portuguesa

REM – Rede Europeia das Migrações

SEF – Serviços de Estrangeiros e Fronteiras

SPSS (Statistical Package for the Social Sciences)

UE - União Europeia

Índice

Introdução.....	8
Capítulo I - Quadro teórico-conceptual.....	10
1. As migrações enquanto fenómeno demográfico	11
1.1 Políticas Migratórias Internas e Europeias	18
1.2 As especificidades de Portugal face ao fenómeno das migrações.....	23
2.Mercado de Trabalho, Capital Humano, Desemprego e Subemprego	28
2.1 Mercado de Trabalho.....	28
2.2 Capital Humano.....	31
2.3 Desemprego.....	33
2.4 Subemprego.....	34
Capítulo II – Metodologia	36
1. Procedimentos Metodológicos	36
2. Técnicas de recolha da informação	37
2.1 Questionário	37
2.2 Entrevista.....	38
2.3 Grupo Focal.....	39
3. Limitações do estudo e Questões Éticas.....	42
Capítulo III – Mercado de Trabalho em Évora e contratação de mão-de-obra imigrante.....	44
1. Caracterização de população imigrante no município de Évora.	44
2. Caracterização do desemprego no município de Évora.....	45
3. Análise de Resultados	47
3.1 A limitação de caracterizar ou compreender o município com apenas 1 empresa	47
3.2 Caracterização através de imigrantes residentes no município.	48
3.3 A dificuldade na contratação de mão-de-obra na primeira pessoa.....	55
3.4 Motivação, atração e repulsão da mão-de-obra estrangeira.	56
Capítulo IV - Conclusão.....	58
Anexos.....	60
Anexo I Questionário aplicado a Empresas.....	60
Anexo II Questionário aplicado a Imigrantes.....	61
Anexo III Entrevista	62
Anexo IV Transcrição da Entrevista.	63
Anexo V Grupo Focal	66
Anexo VI Transcrição Grupo Focal	67
Bibliografia.....	71

Índice de Figuras

Figura 1: Emigrantes Temporários (n.º/ano), Portugal	16
Figura 2: Distribuição por sexo da população residente em Portugal entre 2011 e 2021	17
Figura 3: Ranking de Nacionalidades residentes em Portugal	23
Figura 4: Saldo Migratório, Portugal	25
Figura 5: Fluxograma dinâmica Focal Grupo	42
Figura 6: Idade dos respondentes	49
Figura 7: Sexo dos respondentes	49
Figura 8: Estado Civil	50
Figura 9: Escolaridade / Qualificações.....	50
Figura 10: Atividade Empresa.....	51
Figura 11: Efetividade na Empresa	52
Figura 12: Número de anos dos respondentes de residência em Portugal	52
Figura 13: Carreira somente na Indústria	53
Figura 14: País de Origem.....	53
Figura 15: Familiares a trabalhar em Portugal e no sector da Indústria	54
Figura 16: Amigos a trabalhar em Portugal e no sector da Indústria	54
Figura 17: Tempo previsto para residir em Portugal.....	55

Índice de Tabelas

Tabela 1: Saldo Natural, Portugal	18
Tabela 2: Número de afastamentos executados (SEF), Portugal	20
Tabela 3: Evolução população estrangeira residente em Portugal, (2016 e 2023).....	22
Tabela 4: Saldo Migratório, Évora	44
Tabela 5: Evolução população estrangeira residente, Évora	45
Tabela 6: Taxa de Desemprego em Évora, por grupos etários nos anos de 2011 e 2021	46

Resumo

Mercado de trabalho industrial em Évora: a contratação de mão-de-obra estrangeira.

Portugal vive, assim como tantos outros países enraizados numa realidade denominada de “mundo globalizado”. A abertura das fronteiras, a partilha dos mercados a liberalização de políticas comuns, desenvolveu a oportunidade para a formação de fluxos migratórios como consequência deste cenário de transformações. Portugal, tradicionalmente considerado como um país de emigrantes até meados da década de 70 do séc. XX, assiste agora a uma nova dinâmica no que concerne aos fluxos migratórios. Os imigrantes têm vindo a assumir um papel fundamental na economia e desenvolvimento do país, na medida em que representam mão-de-obra “barata” e produtiva. Desta feita, estes grupos enfrentam por vezes um cenário de exclusão social e de integração difícil nas sociedades de acolhimento. Cada vez mais, este fator tem sido alvo de preocupações e de implementação de medidas para controlo deste aumento migratório registado no nosso país. O presente estudo procura identificar a existência de uma potencial relação entre o aumento do fluxo migratório e a contratação de mão-de-obra imigrante no sector industrial. Neste sentido, o desenvolvimento da investigação, consagra uma primeira parte exploratória de conceitos e teorias relativas a emigração e imigração. E uma segunda, parte debruçada na análise de dados estatísticos específicos existentes e os dados recolhidos sobre o tema que aqui se impõe.

Abstract

Industrial labour market in Évora: the hiring of foreign labour.

Portugal lives, like many other countries, rooted in a reality called “globalized world”. The opening of borders, the sharing of markets and the liberalization of common policies, created the opportunity for the formation of migratory flows as a consequence of this changing scenario. Portugal traditionally considered a country of emigrants until the mid-1970, XX, we are now witnessing a new dynamic regarding migratory flows. Immigrants have assumed a fundamental role in the country's economy and development, as they represent “cheap” and productive labor. As of today, these groups sometimes face a scenario of social exclusion and difficult integration into host societies. Increasingly, this factor has been the subject of concern and the implementation of measures to control this increase in migration registered in our country. The present study seeks to identify the existence of a potential relationship between the increase in migratory flow and the hiring of immigration labour in the industrial sector. In this sense, the development of the research devotes a first exploratory part of concepts and theories related to emigration and immigration. And a second part focuses on the analysis of existing specific statistical data and the data collected on the subject that is necessary here.

Introdução

A origem de movimentos migratórios, remontam aos primórdios da raça humana. A origem do fenómeno, deve-se a diversos motivos e questões, sejam de ordem económica, política ou social. Se refletirmos, sobre a situação económica que assola vários países atualmente, acreditamos que a migração aplicada aos nossos dias, pode estar assente numa questão de ordem económica. Porém, os cenários de guerras iniciados recentemente, não podem ser descartados como possíveis impulsionadores destas movimentações. A luta pela subsistência e segurança familiar, são um motivo válido e muito presente ao longo da história da humanidade.

O cenário da pandemia causado pela COVID-19, e a existência de uma situação atípica no aumento de contratação de mão-de-obra imigrante na indústria onde trabalho, desencadeou o meu interesse perante um potencial fenómeno social. Procurando o presente estudo refletir sobre a necessidade de contratação de mão-de-obra imigrante no sector industrial, assumi uma abordagem mais sociológica fundamentando a minha investigação na presente dissertação.

As principais atividades para a elaboração de um diagnóstico foram efetuadas através dos diversos métodos de recolha de dados. O tema assumiu maior relevância, após a consulta sobre da taxa de desemprego do município entre outros dados. De acordo com os valores apresentados na plataforma PORDATA, sabemos que o município regista em 2021 uma taxa de desemprego 6.3% (PORDATA, 2021). No entanto, a necessidade de recorrer à contratação de mão-de-obra imigrante, parece ser uma realidade no sector industrial de Évora. O município tem uma população de cerca de 53.500 habitantes (valores aprox. Censos 2021) e fica localizado na região Alentejo, onde em 2021 o saldo natural registava valores na ordem dos -6509 (INE, 2022).

Para efeitos operacionais, a investigação incidiu preferencialmente na consulta da base de dados presente no Instituto Nacional de Estatística (INE) e PORDATA, considerando o período entre os anos de 2011 e 2020/21. Identificado o range temporal, é possível identificar a evolução de indicadores capazes de contribuir para o presente estudo. Não obstante, de acordo com a abordagem escolhida, suscitou a necessidade de integrar outros meios de recolha de informação. Para alcançar o objetivo proposto foi utilizada uma abordagem mista, que aporta a combinação entre um estudo quantitativo e qualitativo, tendo sido realizados inquéritos por questionários, uma entrevista e um grupo focal.

Por um lado, as questões teóricas conceptuais que se explicam, através de variadas referências bibliográficas que revelam ser uma peça chave na investigação empírica. E ainda por outro, os resultados obtidos através do método de recolha de dados justificado pela escolha dos procedimentos metodológicos, tais como: o questionário, a entrevista e grupo focal. Deste modo, os capítulos seguintes desta dissertação correspondem à aplicação das duas dimensões que constituem o estudo. Sendo o Capítulo I - Quadro teórico-conceptual; Capítulo II – Metodologia; Capítulo III - Mercado de trabalho em Évora e a contratação de mão-de-obra imigrante; Capítulo IV - Conclusão.

Capítulo I - Quadro teórico-conceitual

Ao longo da história verificam-se diversos tipos de movimentações populacionais envolvendo grupos ou pessoas. Resultantes do crescimento demográfico, das alterações climáticas, das necessidades económicas e de situações de guerra. Essa mobilidade surge de diversas proveniências geográficas, porém foi na Europa surgiu um maior “boom” neste processo de “entradas e saídas”. A imigração e emigração, passaram a ser responsáveis pela crescente miscigenação de culturas em vários países. Portugal, é um exemplo dessa multiculturalidade que emerge agora, perante a tradição de um país preferencialmente caracterizado pela emigração.

Na Sociologia este fenómeno, vem adquirindo um maior destaque no que concerne a estudos empíricos, onde Peixoto (1998), a abordagem utilizada nestes estudos das migrações privilegia o individualista dentro da sociologia económica.

O conceito de imigração é apresentado por várias perspetivas, e são inúmeras as definições para o mesmo, desde as mais simples às mais complexas. Neste sentido Jackson, definia imigração “como o movimento de uma população, temporário ou permanente de um local físico para outro” (Jackson; cit. por Malheiros, 1996:27). Este processo de movimentação e interação entre territórios, para o qual não “pertencemos”, pode ser bastante enriquecedor dependendo da forma como se desenvolve a inserção nas sociedades recetoras. As regiões podem usufruir de um ganho mútuo (económico, político, social e cultural), atualmente esta realidade tem se mostrado cada vez mais complexa. Em termos teóricos, todos os imigrantes que chegam são uma condicionante para o crescente processo de globalização.

Os fluxos migratórios internacionais são, segundo Castells, parte integrante do processo de globalização, porém, as migrações são regularmente vistas como “potenciais ameaças à soberania e identidade nacionais e muitos Governos e movimentos políticos procurem restringi-las” (Castells, 2000:271). Além disso, como refere Ramos “as migrações internacionais inserem-se num conjunto de relações sociais (económicas, sociológicas, mas também políticas, demográficas, culturais, linguísticas, psicológicas), exigindo uma análise pluridisciplinar” (Ramos, 2008:50). A migração, é capaz de sustentar essas transações de investimento e intensificação transfronteiriça.

De forma simples podemos dizer que o fenómeno da imigração, é um processo ou um ato que implica entrar num país estrangeiro com a finalidade de se estabelecer. Como

consequência deste processo, surgem novas estruturas denominadas de redes migratórias. As quais Portes, definiu como sendo “um conjunto de associações recorrentes entre grupos de pessoas ligadas por laços ocupacionais, familiares, culturais ou afetivos” (Portes, 1999:12). Já para Baganha (1991), a rede torna-se necessária para auxiliar o migrante, a conseguir as informações as quais precisa ter acesso. Geralmente, são constituídas por agentes sociais de natureza, ou seja, não são recrutadores temporários que aproveitam apenas o momento económico. O fenómeno migratório apesar de ligado a variadíssimos motivos mencionados anteriormente, se aplicado aos nossos dias, reflete-se como consequência de uma luta de cariz económico. E atualmente, também se poderá associar ao cenário de guerra (e.g. Rússia / Ucrânia).

1. As migrações enquanto fenómeno demográfico

A decisão de imigrar, pode estar sujeita a múltiplas motivações e situações de acordo com já mencionado. Fato esse, que dá origem as várias formas de caracterização dos diversos tipos de imigração existente. “Apesar de ser fácil distinguir, em certos contextos, um ‘migrante’ de um ‘não migrante’, o número de situações ‘mistas’ coloca problemas inesperados a uma definição do termo” (Peixoto, 1998:13). São vários os “tipos de imigração”, resultantes da situação que os motiva, tais como: imigração internacional, imigração interna, imigração temporária, imigração permanente, imigração voluntária, imigração forçada e a imigração por motivos estudantis. Apesar das várias denominações que se enquadram em seguida, o fator principal que as caracteriza é segundo alguns autores a base que reside principalmente na “ausência de oportunidades de emprego” no país de origem. O processo de migração define ausências, que se realizam para fora do país sejam elas de carácter temporário ou permanente. Jackson (1991) esclarece, que a ligação entre a migração temporária e permanente, pode não ser definitiva de acordo com o seu propósito inicial. Ou seja, o imigrante temporário torna-se em definitivo e o definitivo em temporário. Os indivíduos que se deslocam para fora do país de origem, com a intenção de procurar “algo” perante a sua insatisfação pessoal, determinam-se como o imigrante voluntário. Porém, e apesar da existência de políticas migratórias protecionistas, os que se movimentam de forma voluntária e ou clandestina são alvos vulneráveis para as redes de exploração humana. Ainda a este respeito Castells, afirmava que, “em relação a imigração que a necessidade de migrar é vivida como uma crise nas condições económicas e sociais da comunidade de origem, ao passo que a instalação no novo contexto é sentida como um

esforço para construir uma nova vida numa outra comunidade” (Castells, 2002:130).

Não podemos esquecer também os que imigram, com a finalidade de ampliar ou concluir seus estudos, a categorização de migrantes é extensa, e também os estudantes são abrangidos por este estatuto e a definição é simples. Segundo a Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Económico (OCDE, 2013), estes indivíduos são classificados como “Estudante-Imigrante” para terem acesso a legislação aplicável a outros países.

Ainda, a respeito dos principais fluxos migratórios, Trindade afirma que “o estabelecimento e manutenção de um fluxo migratório é o resultado conjunto da coexistência de uma pressão endógena no sentido de sair (emigrar) com uma força atrativa gerada no exterior e que estimula a receção (imigrar)” (Trindade,1998:313).

A Europa de acordo com Peixoto (2017), é uma região particularmente envolvida nos grandes fluxos migratórios. Esta tendência assiste a uma gradual convergência de vários fatores, tais como: o envelhecimento populacional e o declínio da taxa de fecundidade. Por sua vez, a estrutura etária dos países também é influenciada pela entrada e saída de pessoas, e a migração pode ser um fator determinante na intensidade com que desenvolve a renovação das populações europeias. As características etárias das sociedades contemporâneas, são também resultado da conjugação das taxas de fecundidade e mortalidade ao longo dos tempos. Ainda de acordo com Peixoto (2017), a migração permite a variabilidade nestes níveis, sempre que o saldo migratório é positivo, com entrada de população adulta, pode ajudar a mitigar alguns dos efeitos do envelhecimento populacional. Oliveira e Leitão (2006), mencionam que as transformações demográficas no funcionamento económico das sociedades, pode sofrer consequências negativas com estas influências. Peixoto (2017), nota que a Europa é decerto um dos continentes mais envelhecidos do mundo, existindo muitos países onde a taxa de fecundidade se encontra abaixo de níveis que podem assegurar a substituição das gerações desde os anos 60 do séc. XX. Ainda de acordo com o mesmo autor, a contribuição comumente associada entre a imigração e o envelhecimento precoce das populações, está ligado ao processo de assegurar a sua descendência por parte dos imigrantes.

A Europa segundo Castells (2014), seria há várias décadas uma parte do mundo com maior possibilidade de captação de imigrantes devido a desvantagens socioeconómicas dos países do hemisfério sul. Embora na Europa, se tenha verificado ao longo do séc. XX elevados fluxos migratórios, os dados registados demonstram que só entre 1973/74 e 1985

o potencial saldo migratório se transformou em imigração efetiva (PORDATA, 2022).

Um novo quadro de cariz clássico, surge com a entrada de imigrantes, resultado da adesão de Portugal à União Europeia e a adaptação dos novos condicionalismos legais. Neste sentido, os movimentos acontecem potencializados pela abertura das fronteiras da União Europeia e pela possibilidade de circulação dos trabalhadores no interior deste espaço. As comunidades portuguesas, espalhadas pelos diversos continentes constituem verdadeiros apoios na criação de redes migratórias que facilitavam de acordo com Peixoto (2017), o processo de imigração através do suporte de um agente especializado e/ou familiares. Em contexto português, as redes migratórias não se limitam a fazer apenas a ponte entre dois destinos específicos, estas reconfiguram as informações capazes de possibilitar o acesso ao mercado de trabalho internacional.

De acordo com Baganha e Góis (2009), aumentavam as necessidades de novos recursos para a produção e construção civil, pelo qual a “(...) mão-de-obra para este sector foi o que atraiu novos imigrantes dos Países Africanos de Língua Oficial Portuguesa (PALOP), não qualificados ou pouco qualificados, especialmente de Cabo Verde” (Baganha e Góis, 2009, 123:133). Durante os anos 90 dos séc. XX, conhece um cenário de significativo de aumento de imigrantes essencialmente oriundos da Europa do Leste e do Brasil. “A renovação do tecido étnico com os novos grupos de imigração transformou a paisagem cultural, social, religiosa e económica” (Gil, 2008:30). Neste movimento estão envolvidas milhões de pessoas, que procuram aceder ao bem-estar e a melhores condições de trabalho nos locais para onde se dirigem.

Segundo Peixoto (2017), as políticas de integração da União Europeia (UE) sobre envelhecimento das populações e os fenómenos migratórios, ganham relevância para a projeção do que poderão vir a ser as sociedades do futuro.

Mudaram-se os tempos e mudam-se as realidades, uma verdade capaz de influenciar aqueles que partem do seu país de origem em direção ao desconhecido. Conforme análise de Jansen (1969), não existe uma “teoria geral de migração” capaz de explicar este fenómeno.

“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 afetados pela migração e, em contrapartida, afetam o migrante.”

Jansen (1969: 60)

Sobre a evolução dos estudos sobre as migrações talvez o autor pioneiro tenha sido, Ravenstein geógrafo inglês, que durante a viragem do séc. XIX para o séc. XX publicou alguns textos sobre as “leis das migrações” (1885 e 1889).

Moon (1995), identificou as condições de recessão económica e de desemprego, como os motivos que mais afetam os indivíduos para a imigração. De cariz mais sociológico, Bourdieu (2001), expõe a ideia de que o conjunto das relações sociais e económicas são as que potencializam as relações de interconhecimento perante a imigração. De acordo com Arango, “as migrações são demasiado diversas e complexas para que uma teoria as possa explicar” (Arango, 2000:33). Também Baganha afirma que, “mesmo que uma tal teoria viesse a surgir, teria que ser construída a um tal nível de abstração que a sua operacionalização seria não apenas altamente problemática como, provavelmente, condenada à circularidade” (Baganha, 2001:136). O fenómeno da migração enquanto ilustração da passagem das sociedades tradicionais para modernas, acontece de acordo com os fatores inerentes ao processo de desenvolvimento do capitalismo, organização e industrialização.

Neste âmbito constitui-se que escassez de mão-de-obra nacional, é uma causa determinante na procura de migrantes como resposta positiva no processo de expansão económica. Enquanto por um lado os trabalhadores nacionais, recusam as vagas de baixo estatuto social o imigrante vê a possibilidade de entrar no mercado de trabalho do país de acolhimento. A teoria do mercado segmentado, afasta-se das interpretações de escolhas racionais dos indivíduos e assenta na diversidade de modos de incorporar o mercado de trabalho. De acordo com Portes “(...) as necessidades de uma economia de mão-de-obra qualificada, os imigrantes que suprirão essa carência incorporar-se-ão no primeiro segmento” (Portes, 1999:44). “Independentemente das críticas, a teoria do mercado segmentado tem o mérito de afirmar que não existe imigração sem uma procura económica

específica” (Peixoto, 2004: 23).

A teoria dos sistemas migratórios, é uma nova abordagem caracterizada pela interação de países que estabelecem vínculos entre si e nos quais estão compreendidos os movimentos migratórios. “Esses vínculos normalmente resultam da partilha de elementos culturais e de contextos históricos específicos, o que confere à relação de trocas entre países as características de um sistema” (Peixoto, 2004:27). De acordo com Baganha (2009), o exemplo disso seria a dinâmica de troca que envolve ao longo dos séculos Portugal e o Brasil. Aqui o fluxo migratório existente entre os dois países, são acompanhados pelo historial da cultura, dos descobrimentos, das matérias-primas, etc.

Portugal, começou recentemente a presenciar fluxos migratórios mais constantes. Uma parcela desse aumento de imigração de acordo com o Relatório de Imigração, Fronteiras e Asilo (SEF, 2022:17), deve-se principalmente a regularização da legislação de entradas, que anteriormente eram caracterizadas principalmente pela natureza irregular. O fluxo migratório, surge com maior afluência a partir do séc. XIX após um crescimento demográfico, a população mundial passou de 900 milhões para 1600 milhões de habitantes (Atlas História do Mundo, 2001:208). Este fenómeno de explosão demográfica, logo após a diminuição das guerras; a alteração das características das epidemias que deixam de ser tão devastadoras; ao aumento das superfícies cultivadas; a diminuição dos índices de desnutrição e fome. Ainda de acordo com a mesma fonte, existe um aumento das famílias numerosas e a um reservatório inesgotável de jovens trabalhadores.

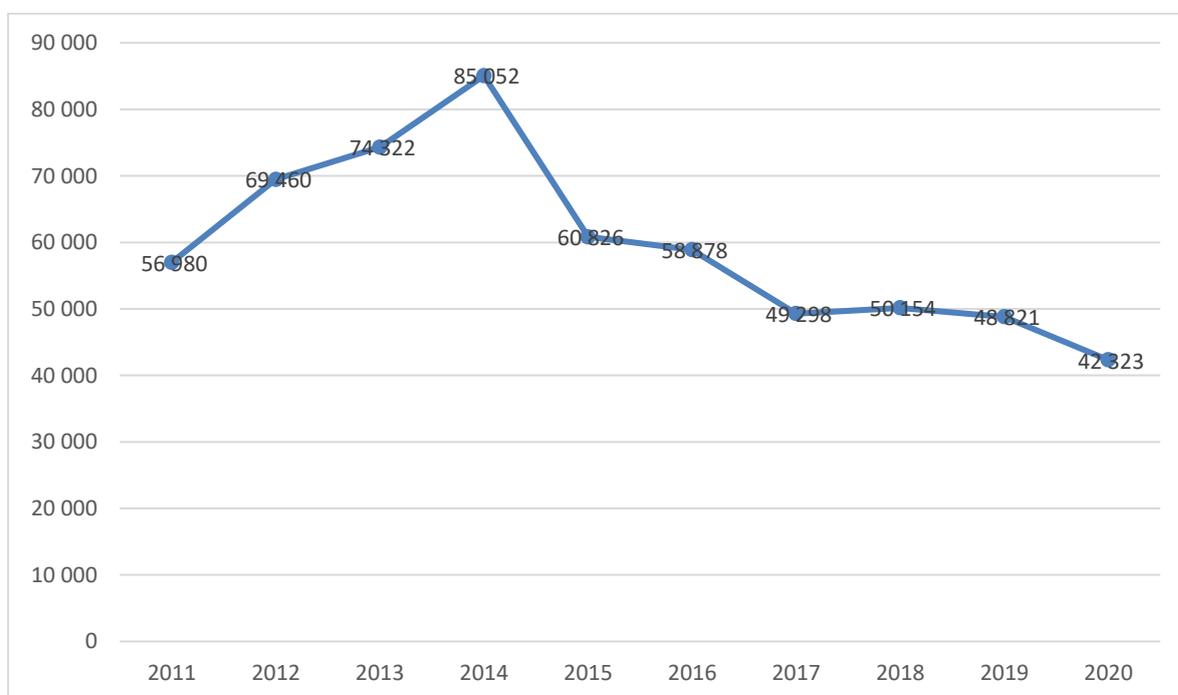
Milhões de emigrantes deixaram a Europa entre os anos de 1846 e 1924, apesar de uma grande parte deste contingente ter regressado à sua terra natal. Os continentes que mais receberam imigrantes foram: as Américas, a África, a Austrália e a Nova Zelândia, já nos Estados Unidos os imigrantes estabeleceram-se na Costa Oeste. A emigração indiana, japonesa e chinesas em menores proporções, seguiram os passos dos colonos europeus. (Atlas História do Mundo, 2001:210)

Ainda de acordo com a mesma fonte, a Europa apresentou, um espaço de predominante emigração até ao ano de 1945. Situação justificada, pelas duas guerras que assolaram o continente e levaram inúmeros indivíduos a refugiarem-se sobretudo na América do Norte e na Austrália. Os Estado Unidos da América, representava o sonho de uma vida melhor para as centenas de milhares de europeus. Após o término da 2.^a Guerra Mundial o movimento e tendência migratória alterou por completo, marcado pelo retorno massivo das populações as suas origens e colónias.

De acordo com Stuart (1873), existia a necessidade de uma teoria de carácter económico que ajudasse a controlar a emigração para as colónias a fim de preservar a economia da metrópole. Mas a mobilidade ganha cada vez mais interesse, de forma a estabelecer e defender o bem comum para as sociedades. Nos anos 90 do séc. XX, os fluxos migratórios internos aumentam como resultado desse processo de movimentação populacional. Já no início do séc. XXI, a emigração permanente perde relevância, acontece uma evolução das deslocações e um maior desenvolvimento nas redes de transporte. Nas empresas de prestação de serviços os trabalhadores também não exercem funções permanentes, o trabalho precário se reorganiza resultado da viragem económica.

Atualmente, verificamos que entre os anos de 2011 e 2020, de acordo com os dados publicados pelo INE 2021 (vide figura 1), em relação aos emigrantes temporários por exemplo, existe uma diminuição significativa entre os anos de 2019 e 2020 face a anos anteriores. Porém, esta diminuição poderá apenas refletir as consequências da pandemia causada pela COVID-19. No entanto, podemos verificar que a tendência para a diminuição de emigrantes temporário se faz sentir desde o ano de 2015. Estes valores vem contrapor a tendência de aumento registada desde o ano de 2011 até ao ano de 2014.

Figura 1: Emigrantes Temporários (n.º/ano), Portugal

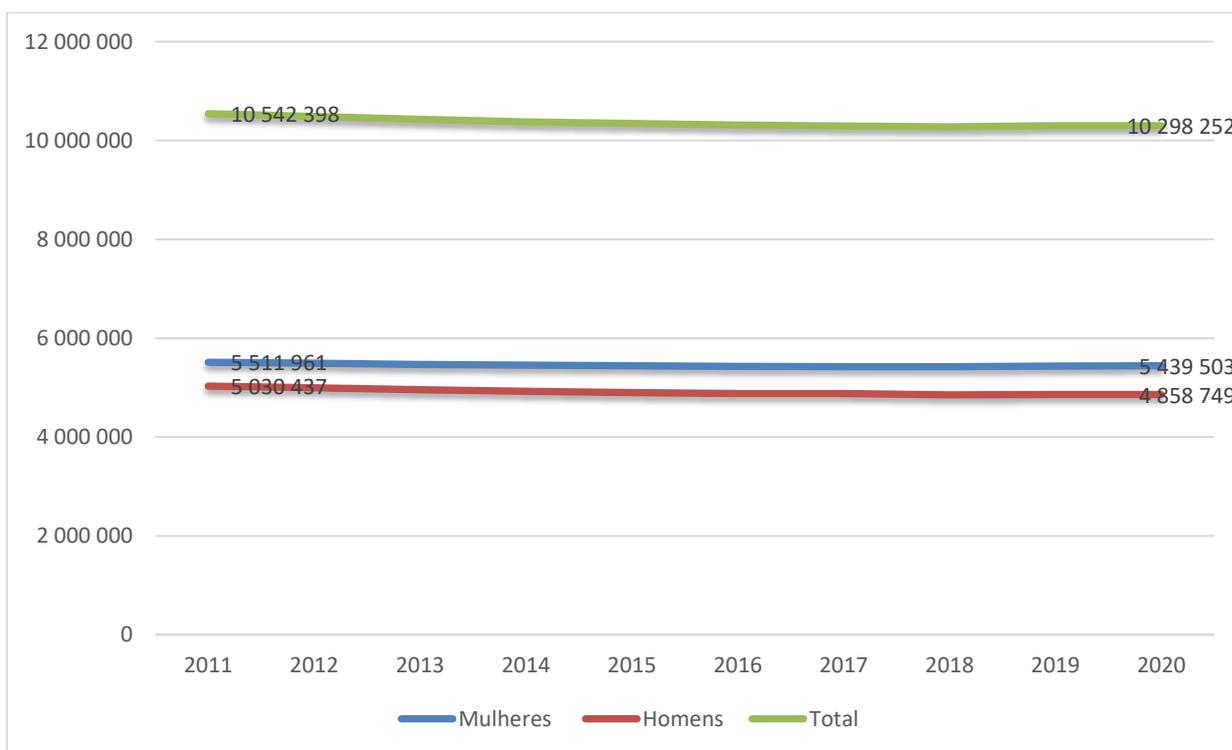


Fonte: INE (2021), Elaboração Própria

Ainda, de acordo com a mesma fonte (vide figura 2), quanto a população residente manifesta uma diminuição na ordem dos 244.146 indivíduos entre os anos de 2011 e 2020.

De acordo com a figura 2, podemos verificar que a perda de população é mais significativa para o sexo masculino, porém ambos os sexos mantem a mesma tendência de perda de indivíduos.

Figura 2: Distribuição por sexo da população residente em Portugal entre 2011 e 2021



Fonte: INE (2021), Elaboração Própria

Em relação ao Saldo Natural (vide tabela 1), podemos verificar entre o ano de 2011 e 2021, existe um aumento no total negativo. Analisando os valores referentes ao ano de 2011 de -6292 e o ano de 2021 com valores de -43767. Sendo que, os anos de maior aumento foram: 2012, 2013, 2019 e 2020, em comparação com outros anos. Já as regiões que apresentam aumentos mais relevantes foram a região Norte, onde em 2011 o registo era de -56, já em 2021 os valores rondam os -12290. Também a Área Metropolitana, apresenta perda no Saldo Natural considerando o registo de 2011, onde apresentava valores

positivos de 5809, já no ano de 2021 o registo já era negativo na ordem dos -6561. Porém, podemos verificar que no ano de 2022, existe uma tendência para a diminuição do Saldo Natural negativo, onde a Área Metropolitana apresenta uma recuperação mais significativa.

Tabela 1: Saldo Natural, Portugal

ANO	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Norte	-56	-4409	-6311	-6283	-6296	-5970	-6751	-7711	-7688	-13156	-12290	-12492
Centro	-8017	-10913	-11686	-11066	-11378	-11809	-12123	-12409	-12199	-14501	-16664	-15284
Área Metro	5809	2996	833	1594	1055	1462	1808	998	1357	-3016	-6561	-3159
Alentejo	-3964	-4518	-4850	-4790	-4963	-5176	-4893	-5081	-5092	-5925	-6509	-5946
Algarve	-64	-675	-1054	-937	-747	-1052	-1064	-975	-714	-1079	-1743	-1772
Total	-6292	-17519	-23068	-21482	-22329	-22545	-23023	-25178	-24336	-37677	-43767	-38653

Fonte: INE (2022), Elaboração Própria

1.1 Políticas Migratórias Internas e Europeias

O Estado tem um papel fundamental não só como organismo regulador, mas também na aplicação das políticas internas de imigração. Algumas das entidades ligadas ao Estado, visam implementar junto das sociedades uma estrutura de controlo e/ou de admissão e de integração. Segundo Baganha (2005), o cumprimento da legislação e regulamentação quanto a entradas e saídas de cidadãos estrangeiros em território nacional, depende perentoriamente da atuação do Estado em fazer cumprir a lei. O Estado como interveniente máximo, em tudo o que se refere a definição de medidas legislativas e na integração social dos imigrantes.

Em Portugal, e segundo Baganha e Marques (2001), após a entrada de Portugal para a Comunidade Europeia, começam a surgir as primeiras políticas migratórias com alguma relevância. No ano de 1992 existiu uma regularização em massa, tomando como exemplo os imigrantes provenientes dos países membro do PALOP, já com o direito ao voto nas eleições locais. Dois anos mais tarde em 2003, existe novo ajuste legislativo onde se registaram três alterações: a fixação de um limite entrada anual, a revogação do regime de autorização de permanência e por fim o regime sancionatório criminal. Em 2006, até as autarquias passam a ter a possibilidade de renovar as autorizações de residência aos imigrantes, descentralizando assim o poder na questão migratória. Foi também neste ano, que se agravaram as coimas para as entidades patronais que contratassem imigrantes em condições irregulares, tentando assim reduzir a imigração ilegal.

Portugal, assume um papel relevante na colaboração com os direitos de cidadania descritos na Convenção de Genebra e pelo Pacto Internacional sobre o direito civil e político de forma a contribuir para a harmonia da sociedade portuguesa. Atualmente a Lei n.º 18/2022, de 25 de agosto que altera a Lei n.º 23/2007, de 04 de julho, aprova um novo regime jurídico de entrada, permanência, saída e afastamento de cidadãos estrangeiros do território nacional. As alterações incluem, principalmente uma vertente mais simplificada e menos burocrática na concessão de vistos para cidadãos pertencente à Comunidade dos Países de Língua Portuguesa (CPLP), e nos processos de vistos de curta duração de residência e ou estadia temporária. Passa a ser dispensado, o parecer prévio do Serviço de Estrangeiros e Fronteiras (SEF). Outra das modificações foi a inclusão do visto de trabalho. Modalidade esta que permite o titular a permanecer em território nacional, com a finalidade de procurar trabalho com uma validade de 120 dias, que poderá ser prorrogável por mais 60 dias.

Doravante, será atribuído de forma automática o número de identificação fiscal, número da identificação de segurança social e o número do serviço nacional de saúde (provisórios), durante a atribuição do visto de residência. Desta forma, a contratação de trabalhadores estrangeiros passa a ser permitida, independentemente de a publicação de vagas ser efetuada através do Instituto do Emprego e da Formação Profissional (IEFP). No que concerne a validade dos documentos, passam a ter uma validade inicial de dois anos, com a possibilidade de renovar por mais três anos. Todas as mudanças implementadas, tentam ajudar a reverter a diminuição da entrada de imigrantes, consequência do cenário de pandemia trazido pela COVID-19.

A contratação e o recurso a mão-de-obra migrante, passa a ser um processo mais simples e menos burocrático para as empresas e para os indivíduos, que pretendem-se encaixar no mercado de trabalho. Quanto mais fortes se desenharem as políticas de integração maior será o sentimento de pertença, de igualdade, fazendo com os imigrantes se sintam iguais aos outros no seu novo país de origem. Facilitando as empresas nos processos de contratação de mão-de-obra imigrante, em maior número e com maior regularidade, apesar da falta de indicadores que possam demonstrar esta realidade.

De acordo com o Relatório Mensal do Mercado de Emprego do IEFP (agosto, 2023), os sectores industriais, agrícola e construção civil são aqueles que maior dificuldade encontram na hora de preencher as vagas existentes, provavelmente por não se tornarem atrativos. Os fatores explicativos podem ser: baixa remuneração, falta de flexibilidade de

horários e local de trabalho, as regalias contratuais e pouca exigência de qualificação e competências, etc.

Como membro dos vinte e sete países membros da União Europeia (EU), Portugal estabelece muitas das suas políticas em consenso comunitário. A integração social e a sustentabilidade prevalecem sobre a questão dos controlos de fluxos migratórios. A implementação de políticas mais abertas para a imigração legalizada (vide tabela 2), podem ser um reflexo da diminuição de execução de afastamentos desde o ano de 2018 até 2021. As Expulsões Judiciais e Expulsões Administrativas foi as que obtiveram uma maior redução entre o ano de 2018 e 2021. Demonstrando assim, uma potencial eficácia sobre as medidas implementadas no combate a imigração ilegal.

Tabela 2: Número de afastamentos executados (SEF), Portugal

ANO	2018	2019	2020	2022	2021
Condução à Fronteira	37	25	19	25	20
Expulsões Judiciais	133	109	117	198	56
Expulsões Administrativas	146	152	72	76	55
Total	316	286	208	299	131

Fonte: SEF (2022), Elaboração própria

Segundo o Regulamento (UE) 2019/1155 do Parlamento Europeu e do Conselho de 20 de junho de 2019 que altera o Regulamento (CE) n.º 810/2009 que estabelece um Código Comunitário de Vistos; reitera que a política de vistos da União Europeia tem sido parte integrante da criação de um espaço sem fronteiras internas; e o mesmo deve continuar para facilitar o turismo e os negócios; ajudando simultaneamente a combater os riscos de segurança e o risco de migração irregular para a UE.

A Política Comum de Vistos, serve para uma maior cooperação entre os países e assegurar um equilíbrio relacionado com questões de segurança e a imigração. Ainda sobre o regulamento (CE) n.º 810/2009, estabelece e determina os procedimentos e condições de emissão de vistos para as estadias previstas em territórios dos Estados-Membros com períodos não compreendidos entre o 90 e 180 dias.

Portugal, como um dos países membro do Espaço Schengen suprimiu também os controlos nas suas fronteiras, facilitando assim a entrada de estrangeiros. Este acordo surge perto de 1985, quando cinco dos Estados-Membros da União Europeia decidem terminar com os controlos de fronteiras. Uma Europa sem fronteiras internas,

representava vários benefícios para economia, o que fez desta criação um projeto (Espaço Schengen) bem-sucedido e irreversível. Atualmente abrange 26 países europeus, sendo que 22 fazem parte dos Estados-Membros da União Europeia, segundo fontes como a *Global Citizen Solutions* ou dados disponíveis pela Comunidade Europeia. Ainda sobre a mesma fonte, fazer parte deste espaço permite aos cidadãos provenientes dos seguintes países (Alemanha, Austrália, Bélgica, Dinamarca, Eslováquia, Eslovénia, Estónia, Espanha, Finlândia, França, Grécia, Hungria, Islândia, Itália, Letónia, Lituânia, Listenstaine, Luxemburgo, Suécia, Malta, Países Baixos, Polónia, Portugal, Noruega, Suíça e República Checa), uma livre circulação entre eles e uma diminuição de controlos nas suas fronteiras internas.

Porém, existem países dos Estados-Membros, que não fazem parte do Espaço Schengen, tais como a Bulgária, a Croácia, Chipre, a Irlanda, a Roménia e o Reino Unido. Isto significa, que tem o direito a livre circulação quando viajam na UE independentemente de fazer parte ou não do Espaço Schengen, no entanto quando proveniente de um desses Estados com destino ao Espaço Schengen é considerado como um voo externo e estará sujeito a controlo fronteiriço (mínimo).

A partir de 2023, entra em vigor o Sistema Europeu de Informações e Autorização de Viagem (ETIAS). Trata-se de uma autorização eletrónica que todos os que pretendem viajar a turismo ou a negócios (trânsito 90 dias), precisam solicitar se provenientes do Brasil ou das catorze outras nações da América Latina. Para uma consolidação de informação eficiente para o movimento migratório e de apoio, os Estados-Membros contam com a Agência Europeia de Gestão da Cooperação Operacional das Fronteiras Externas Estados-Membros da UE (FRONTEX) e a Agência da União Europeia para a Cooperação Policial (EUROPOL).

O SEF é a entidade responsável pelo controlo de pessoas nos postos nacionais de fronteira externa. A atuação do SEF, evidencia-se pela recolha e partilha de informações sobre a imigração e asilo no âmbito da Rede Europeia das Migrações (REM). O combate a imigração ilegal, o controlo de fronteiras e de criminalidade define a sua atuação em termos globais. Também é, responsável pela decisão sobre a aceitação de pedidos de asilo, bem como a condução e reencaminhamento de processos de pedido de proteção para outro Estado-Membro. De acordo com os indicadores do SEF (Relatório da Imigração e Asilo) em 2022, registou-se um aumento de registos de considerável face ao ano de 2021. Desde o ano de 2016 até ao ano de 2020 (vide tabela 3) Portugal, verifica

um crescimento consecutivo da população estrangeira. Apesar da diminuição registada em 2021, talvez pelos efeitos causados pela pandemia COVID-19, mesmo assim os valores registados foram positivos de acordo com o SEF (vide tabela 3). Porém, em 2022 verifica um novo aumento na ordem dos 47% face ao ano de 2021, onde se tinha registado uma diminuição de efetivos.

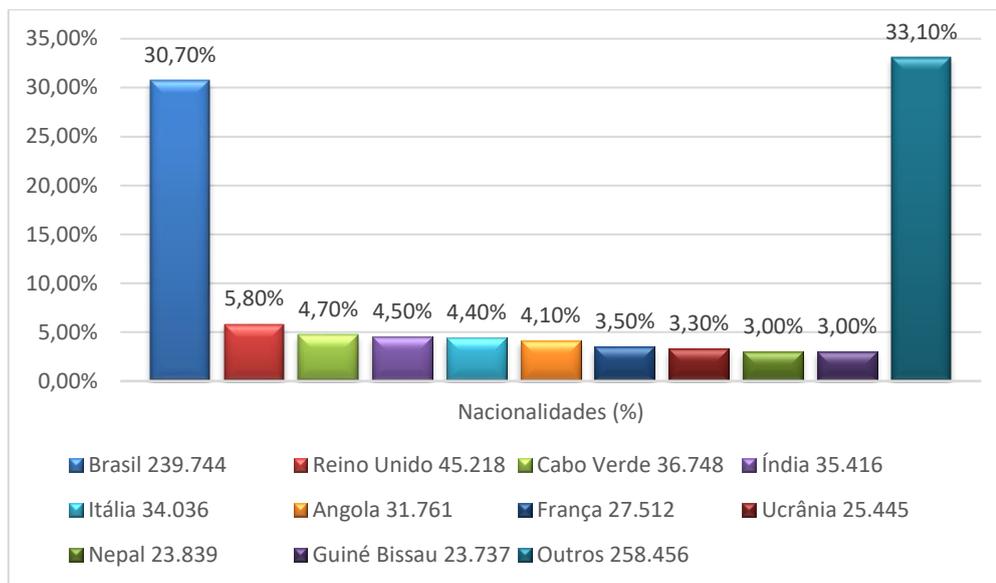
Tabela 3: Evolução população estrangeira residente em Portugal, (2016 e 2023)

População Residente		
	N.º	%
2016	397.731	2,3
2017	421.711	6,0
2018	480.300	13,9
2019	590.348	22,9
2020	662.095	12,2
2021	698.887	5,6
2022	781.915	11,9

Fonte: SEF (2022), Elaboração própria

De acordo com informações do SEF referente ao ano de 2022, podemos verificar (vide figura 3), que nacionalidade brasileira se destaca como a comunidade mais representativa, com cerca de 31% sobre o total de residentes estrangeiros. Seguida do Reino Unido com 5,8%, porém existe uma diferença muito significativa entre o primeiro e segundo lugar de quase 25%. De acordo, com o já mencionado existe um aumento de imigrantes de nacionalidade brasileira nos últimos anos, este cenário pode ser o reflexo da proximidade entre Portugal e o Brasil verificado a décadas.

Figura 3: *Ranking* de Nacionalidades residentes em Portugal



Fonte: SEF (2022), Elaboração própria

1.2 As especificidades de Portugal face ao fenómeno das migrações

De acordo com Marques (2015), o fenómeno da imigração em Portugal revelou-se muito interessante, pois até há bem pouco tempo era apenas um país de emigração com alguns imigrantes. Falar em imigração em Portugal, é falar inevitavelmente em factos históricos, económicos e sociais. Os primeiros imigrantes que chegaram, eram nacionais que apenas regressavam das ex-colónias e os refugiados de guerra dos anos 70.

Ainda de acordo com o Relatório da Imigração e Asilo de 2022 (SEF, 2022), o país é reconhecido por se integrar um sistema global de migrações.

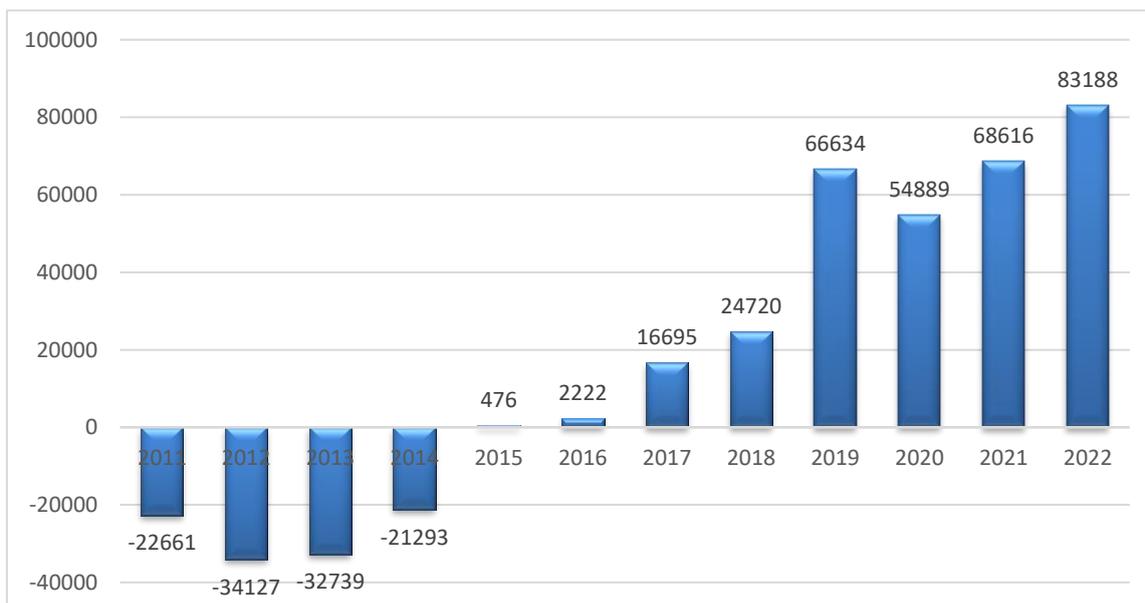
Recuando na história só após a revolução em 1974, e a independência das colónias (Angola, Cabo Verde, Guiné-Bissau, Moçambique e São Tomé Príncipe), se verificou um novo movimento relevante de entrada contrapondo o de saída. “Durante o processo de transição, entre 1974 e 1976, muitos dos portugueses que viviam nesses países, regressaram a Portugal ficando conhecidos como “retornados” e transformaram a sociedade portuguesa de forma profunda” (Baganha e Góis, 2009:123).

No entanto só mais tarde, os fluxos migratórios se intensificaram com a entrada de Portugal na Comunidade Europeia (CEE) em 1986. Ainda assim de acordo com Marques (2015), Portugal só agora exhibe uma dualidade nos fluxos migratórios, que passa pela simultaneidade entre as entradas e saídas. Um fato marcado, pela necessidade de

adaptação a normas e legislação comunitárias, verificando-se um gradual desenvolvimento económico principalmente no investimento de obras públicas, atraindo assim a mão-de-obra para vários sectores ligados a construção civil.

Recuando novamente historicamente, convém referenciar que os imigrantes que chegaram inicialmente das colónias portuguesas ocupavam profissões não qualificadas, onde maioritariamente existia a falta de mão-de-obra, lacuna deixada pela emigração portuguesa. Surgiu a necessidade de regulamentar todas estas entradas, através da Lei de Nacionalidade Portuguesa de 1982, com a qual se pretendia minimizar entradas clandestinas no nosso país. Tendo existindo desde então, um processo de permanente revisão legislativa de forma a proteger os grupos de imigrantes mais desfavorecidos. Porém, só em 2001 com a entrada em vigor do DL 4/2001 de janeiro, o governo altera o regime sobre as imigrações contribuindo para o aumento da imigração e derrubando alguns dos principais obstáculos encontrados por estes grupos. Permitindo assim a regularização em massa, dos indivíduos que apresentassem um contrato de trabalho válido. De acordo com Góis e Marques (2016), os anos de 2000 e 2001, ficaram marcados pela presença de imigrantes vindos maioritariamente da Europa do Leste e Brasil. Podemos verificar (vide figura 4), a existência de um aumento no saldo migratório em Portugal, apresentando uma tendência positiva e crescente desde o ano de 2015. Durante o ano de 2020 o saldo migratório regrediu, porém novamente poderá ser considerado como uma consequência da pandemia COVID-19.

Figura 4: Saldo Migratório, Portugal



Fonte: INE (2022), Elaboração própria

De acordo com Baganha (2010), os fluxos migratórios são desde sempre um elemento forte na transformação social, económica, política. A abertura de fronteiras e a livre circulação não aumenta apenas a viabilidade e a facilidade na mobilidade humana, desencadeia também um risco elevado de criminalidade, terrorismo, xenofobia entre tantos outros. A interação entre sociedade de acolhimento e o ingresso de novas culturas, são um elemento que requer uma fiel adaptação e disponibilidade dos grupos que entram e dos países de recebem.

Portugal alcança valores positivos na imigração a partir do ano de 2015, no entanto, quanto ao saldo de crescimento populacional ainda não reflete essa mesma tendência. A evolução da população manifestou, na sua composição um envelhecimento demográfico, esta realidade é bem presente quando usamos como referência os grupos etários dos (0-4 anos), entre os anos de 2011 e 2020. Verificamos uma diminuição de aprox. 490.000 hab. (HM) para aprox. 460.000 hab. (HM), uma perda de 30.000 hab. Por sua vez, o grupo etário da população idosa (>85 anos), aumenta dos aprox. 242.000 hab. (HM) para aprox. 330.000 hab., um aumento de 88.000 hab. idosos (HM) (INE, 2022).

De acordo com Peixoto (2017), se esta tendência permanecer nem mesmo com o

aumento dos imigrantes no país, o Índice de Sustentabilidade (ISP) deverá sofrer decréscimo. A diminuição da natalidade e o aumento da mortalidade, no caso da população portuguesa são os melhores indicadores capazes de caracterizar o envelhecimento das populações.

Nas regiões onde se verifica um saldo migratório mais elevado em Portugal, são: o Centro de Portugal (64%), a Área Metropolitana de Lisboa (21%) e o Norte de Portugal (10%) de acordo com a distribuição regional do saldo migratório de 2020 (INE, 2022).

O fluxo migratório tem maior presença nas regiões com maior industrialização, considerado como o estímulo a diversidade de emprego. Estas regiões, trazem consigo uma pequena dinâmica de crescimento demográfico, como consequência da afluência populacional. Cidades como Lisboa e o Porto, impõem-se pela oferta de trabalho latentes pela diversidade cultural, espaços de interculturalidade e experiências de vida. Esta presença manifesta-se principalmente pela procura de melhores empregos; remunerações elevadas e ainda por razões de ordem política, ecológicas e sociais.

O que não deixa dúvidas, é que os imigrantes passam a ser uma “peça” fundamental para a economia dos países recetores, a propósito disso Carvalho (2004), diz que a falta de recursos humanos para a ocupação de vagas com menos exigência de qualificações, passou a ser um atrativo para o imigrante menos qualificado que ocupa em massa a execução destas atividades mais simples. “A falta de Recursos Humanos “nacionais” levam à corrida dos imigrantes à procura destes postos de trabalho (...)” (Carvalho, 2004:39). Facilmente se compreende a valorização da mão-de-obra imigrante pelas empresas, como uma “fonte de recursos” fundamental para a sua economia e sustentabilidade. Conscientes sobre este processo irreversível de imigração interligado com as oportunidades de trabalho, o Estado Português assim como outros países da União Europeia estabeleceram políticas adequadas a imigração. O Decreto-Lei n.º 264-B/81 de 3 de setembro de 1891, que reuniu num conjunto, a legislação pertinente à imigração e o Decreto-Lei n.º 4/2001, veio permitir o número significativo de imigrantes legalizados em Portugal. Segundo Ferreira (2004), existe a necessidade da legalização do imigrante, antes de a mesma apresentar prejuízo em prol da economia portuguesa. Portugal passa a ser um país acolhedor no fenómeno da imigração, (...) “a identidade portuguesa é forjada no permanente encontro de povos e culturas que são o traço contínuo e marcante da sua história” (Carneiro, 2004:11).

Pensar em processos de emigração e imigração, como modeladores da sociedade é hoje uma realidade também aplicável a Portugal. Apesar de os fluxos migratórios, terem

sofrido uma tendência de aumento face a anos anteriores, o crescimento natural ainda não reflete essa mesma tendência de crescimento. Resumindo os valores registados apenas valorizam a integração do imigrante, a economia da sociedade onde trabalham na substituição de Recursos Humanos nacionais em falta. A nível internacional Portugal, continua com um peso relativamente baixo em comparação com outros países da Europa, mostrando que a imigração ainda é um fenómeno recente.

Neste sentido, são cada vez mais relevantes as entradas de imigrantes e a sua retenção, este cenário é vital para a sustentabilidade económica do país. De acordo com Peixoto (2017), existe a necessidade de conseguir saldos migratórios positivos para Portugal como estratégia fundamental para compensar o envelhecimento populacional. E também, porque a sua presença é de extrema relevância no mercado de trabalho, se não fossem os imigrantes certos sectores entrariam em colapso.

O cenário causado pela COVID-19, veio diminuir a evolução da imigração e embora o mundo se vá recuperando aos poucos dos efeitos na sociedade, os mesmos ainda se farão sentir durante muito tempo. Foram inúmeras as restrições adotadas pelos diversos países, com o fim controlar a propagação do vírus. A entrada de estrangeiros oriundos das regiões consideradas como os focos da pandemia foram barrados, como uma das principais medidas para conter e controlar o contágio.

Com a aprovação da nova Lei n. °18/2022, de 25 de agosto que altera a Lei n.° 23/2007, de 04 de julho, prevê-se uma viragem. É estabelecido um novo regime jurídico de entrada, permanência, saída e afastamento de cidadãos estrangeiros do território nacional. Através do qual pretende-se, não só regularizar processos antigos como desburocratizar novas entradas. A necessidade de reverter este cenário passa a ser um desafio adjacente aos Estados e suas entidades.

2. Mercado de Trabalho, Capital Humano, Desemprego e Subemprego

2.1 Mercado de Trabalho

As “novas formas de organização de trabalho”, trazem no início do séc. XX questões sobre a reorganização do trabalho e a democratização das empresas. “As mudanças são tão profundas que, na perspectiva da história humana, nunca houve um momento potencialmente tão promissor ou tão perigoso” (Schwab, 2017:6). O progresso tecnológico trouxe um maior desenvolvimento económico e com a modernização dos meios de produção, também melhoraram os direitos dos trabalhadores valorizando a dignidade da pessoa humana e a valorização justa do emprego. Presenciamos agora, uma versão denominada de “Quarta” Revolução Industrial, com as novas formas de trabalho e emprego, a robotização, a internet, o avanço tecnológico e as novas filosofias de trabalho (trabalho híbrido e o teletrabalho).

A “Revolução Industrial” está associada ao conceito da “Indústria 4.0”, o avanço desenfreado da tecnologia que impacta a sociedade de maneira geral. A transformação digital, aumenta a versatilidade dos conceitos da indústria, que passa a aumentar a flexibilidade, velocidade e produtividade dos processos de transformação. De acordo com Silva (2018), a Alemanha foi pioneira na implementação de um programa estratégico explicitamente direcionado para alavancar a “Indústria 4.0”, outros países seguiram o seu exemplo, e Portugal não foi exceção. Esta mudança, traz diferentes formas de adequação na relação iminente entre os processos laborais e a mão-de-obra. De forma geral, as empresas parecem implementar em massa novas tecnologias, adequadas aos seus sectores e modificam os meios de produção.

Esta renovação das organizações, é entendida como uma ferramenta de melhoria global que permite aumentar a competitividade das empresas. Os recentes desenvolvimentos sociais e económicos, resultam na emergência de diferentes formas de emprego transformando a relação tradicional entre empregadores e trabalhadores. Com a crescente necessidade de flexibilidade e autonomia, como uma das principais alterações no mundo do trabalho pós-COVID-19. As empresas modificam os padrões e locais de trabalho com maior regularidade. A autonomia atribuída ao trabalho, refere-se no sentido lato de liberdade no exercício de funções e tarefas. De acordo com Sousa (2000), as relações laborais e a combinação entre tecnologias de informação e comunicação possibilitam o desempenho de certas atividades independentemente da localização

geográfica que abre novos horizontes ao mundo do trabalho. No entanto, esta realidade poderá trazer algumas desigualdades perante estas formas de contratação, modelos de trabalho (espaço físico, tecnologia, organização e cultura) e na flexibilidade laboral.

Atualmente, as empresas que respondem rapidamente as estas mutações, vão além das suas fronteiras físicas. Kovács (2004), avançado com a ideia de reforma sobre as novas formas funcionais e de flexibilidade no emprego. Heller (2004), também sugere que para obter êxito face à mudança contínua, é essencial que as organizações sejam capazes de mudar, adaptando-se aos novos desafios.

São vários os autores que expressam a sua opinião sobre a flexibilidade do mercado de trabalho e as conotações positivas ou negativas atribuídas ao mesmo. Lott (2015), menciona que a flexibilidade no tempo do trabalho pode ajudar a melhorar as relações entre a vida pessoal e o trabalho, mas por outro lado leva ao aumento do mesmo. Será que essa flexibilidade diminui a perda de identidade laboral e nomeadamente de instabilidade laboral desvalorizando os postos de trabalho?

Kaufman (2010), menciona uma certa passividade por parte dos colaboradores e empresas face ao mercado de trabalho. Já Lott (2015), reforça que a intensificação do trabalho pode estar dependente desta flexibilização do mercado de trabalho. Esta flexibilidade no mercado do trabalho, tem chamado a atenção de interventores e da sociedade em geral. Se refletirmos em relação a imigração, esta flexibilidade da localização do trabalho pode influenciar na necessidade de imigrar, e no futuro não exista mais a “ordem de partir”.

A contribuição da pandemia COVID-19, não trouxe só fatores abonatórios em relação a novas perspetivas de trabalho. Existe uma crescente, destruição da identidade associada a alguns postos de trabalho dando origem a uma potencial fragilidade perante a migração. A qualidade e a versatilidade dos novos empregos, podem não garantir uma previsão da sua duração. Quanto tempo os mesmos irão existir?

De acordo com Vaz (2008), até ao séc. XX o início do percurso profissional seria um caminho permanente, onde a escolha da carreira permaneceria inalterável até à idade da reforma. Atualmente, estamos perante uma realidade de dinâmica crescente no mercado de trabalho, e que estabelece através do poder de escolha e da mudança uma elevada rotatividade de recursos humanos nas empresas.

Sousa (2000), mencionava que existem empresas que contratam trabalhadores de longa distância, não parecendo ser mais necessário a saída do seu país de origem para

exercer funções e ter emprego noutra local do mundo. A procura de novas oportunidades e de melhores condições de vida, pode ser exercida através do seu país de origem. Se a tendência se mantiver, a longo prazo apenas o indivíduo de baixa qualificação opta por emigrar, mesmo assim na expectativa de encontrar melhores condições de vida. O indivíduo altamente qualificado, este será cada vez menos “obrigado” a imigrar. Desta feita, acredita-se que no futuro os “nossos” os imigrantes sejam maioritariamente refugiados de guerra, imigrantes voluntários e imigrantes estudantis.

Este cenário onde se verificam novas formas de contratação por parte das empresas, pode a longo prazo causar um défice na migração. Muitas empresas recorrem a modalidade de teletrabalho, trabalho à distância e ainda a terceirização de atividades, não sendo perentória a presença física dos colaboradores nas organizações. A nível global, e com predominância na lógica financeira, as empresas adotaram esta flexibilidade de trabalho em resposta as variadíssimas crises económicas. No entanto, o trabalhador pode estar exposto a situações de maior fragilidade, apesar de já existir alguma legislação própria sobre as recentes modalidades de contratação.

Tal como Sousa (2000), menciona a nova organização do mercado de trabalho e as diferentes mutações ao longo destes dois últimos séculos, vem desmerecendo a preocupação imediata sobre o desemprego e subemprego. Doravante o trabalho é evidenciado como uma necessidade estruturante dos indivíduos, no entanto, com o desenvolvimento das sociedades industriais tem vindo a aumentar a ausência do trabalho braçal. Situação que prevê um eminente colapso, e aumento drástico do desemprego, caso não sejam criadas formas de emprego capazes de minimizar o impacto do alívio do trabalho humano. Oliveira (2017), refere ainda que o trabalho no futuro, vai ser apenas aquilo que os robôs não tenham capacidade de fazer. Perspetiva que nos levará a outras preocupações no domínio do equilíbrio das sociedades.

2.2 Capital Humano

Desde 1980, que falar sobre a força do trabalho é sinónimo de “Capital Humano”, ou seja, um dos instrumentos que não só promove o crescimento económico, mas também o desenvolvimento humano. A educação, passou a ser considerada como um motor para o crescimento económico. O Capital Humano, passa a ser uma mercadoria renovável que se pode vender constantemente, o homem é assim considerado o seu próprio capitalista. De acordo com Marx (1845), a força de trabalho é adquirida como qualquer outra mercadoria, com um determinado valor. Ainda segundo o mesmo autor, a formação de Capital Humano dá-se, quando se inicia a transformação dos recursos humanos primitivos em recursos humanos altamente produtivos. A força do trabalho qualificada, era projetada como um “poder”, capaz funcionar como uma “moeda” de troca face a relação existente entre custo-benefício.

Analisando o Capital Humano de acordo com a perspectiva de Carneiro (2004), é o mesmo que descrever uma rota comercial, criada através do investimento efetuado pelos próprios indivíduos na sua formação. A “falta de oportunidades” no país de origem e a troca dessa força por valores maiores, está ligado ao processo de migração relacionado com a vertente laboral. Cada vez, mais se valoriza uma força de trabalho qualificada e a importância do Capital Humano acompanha esse processo de valorização. Ou seja, o investimento na formação e aquisição de competências individual, pode ser usado mais tarde como valorização do seu próprio trabalho.

Como já mencionado, é a partir do séc. XX que se desenvolve cada vez mais o investimento no indivíduo e sobre a sua própria capacidade, através do “investimento” sobre a sua formação e desenvolvimento pessoal. A procura sobre novas oportunidades profissionais, só é possível com o novo conceito de investimento na educação individual. Assim, o migrante aposta cada vez mais na sua capacidade intelectual, e encara a decisão de emigrar como uma oportunidade de acesso a melhores condições laborais. Para Becker, (1993) o investimento exercido pelos indivíduos na sua formação e educação, tem em vista o objetivo de alcançar melhor rendimentos e benefícios no futuro.

O mundo do trabalho, avança a uma velocidade incalculável no campo tecnológico e científico, a inovação passa a ser a melhor alavanca para o desenvolvimento e crescimento individual. Daqui alguns anos, os reflexos dessas mudanças trarão uma diferente estratégia tecnológica nas empresas e organizações, e a gestão do Capital Humano deve acompanhar

essa mudança.

As expectativas individuais e expectativas empresariais, equilibram o fator da empregabilidade e da propriedade, que relaciona os conceitos esperados e os conceitos reais das organizações. A mobilidade do Capital Humano, é requisito de interesse pessoal o investimento aplicado pretende atingir um impacto positivo não só na *performance* mas também na remuneração que auferir. Este fator pode ser determinante quando na decisão de imigrar, sempre que o indivíduo acredite que pode aumentar os seus rendimentos noutra lugar.

As deslocações envolvem um investimento que não deve ser considerado apenas a curto prazo, um dos melhores argumentos para a migração é a análise económica sobre o custo/benefício dos resultados obtidos a longo prazo. A migração deve ser encarada “(...) como um investimento que aumenta a produtividade dos recursos humanos, um investimento que possui custos, mas que também envolve retornos” (Sjaastad, 1962:83). Na perspectiva do Capital Humano, a análise sobre a emigração também passa pela caracterização de todos os gastos necessários (formação, infraestruturas, deslocação, afastamento, tempo, etc) em prol do aumento dos rendimentos. De acordo com Schaeffer (1995), a aquisição de “Capital Humano” seja pela formação, experiência profissional ou escolarização melhoram as condições de acesso a melhores empregos e em consequência o fator da migração. Sjaastad (1962), já refletia sobre o investimento no Capital Humano, e que o mesmo não deve ser encarado como um ato isolado, existem investimentos na educação e formação efetuados em paralelo que ajudam a rentabilizar este investimento. Porém, por motivos racionais “(...) é ainda a existência de uma atitude de investimento que explica que a migração diminua com a idade: quanto maior esta for, menos o período em que o investimento poderá ser compensado” (Sjaastad, 1962:88), motivo que pode justificar a decisão de não imigrar mesmo que esteja desempregado. Os emigrantes serão aqueles cujo a longo prazo, consigam rentabilizar o investimento efetuado na sua educação, através do retorno esperado com os rendimentos auferidos através do seu trabalho.

2.3 Desemprego

O desemprego é uma realidade que faz parte das sociedades em geral, e o processo de mundialização torna ainda mais visível este fenómeno. Mesmo para os empregados, a insegurança não os abandona como consequência de um mercado exposto as constantes conjunturas económicas e políticas.

São muitas as questões sobre o desemprego e a não integração no mundo do trabalho, para Keynes, “para além do desemprego “friccional”, que o modelo concorrencial considera, existe um tipo de desemprego “involuntário” que deve ser considerado e que a teoria neoclássica não admite” (Keynes, 1967:15).

De acordo com a visão de Doeringer e Piore (1971), são as empresas que definem o tipo de mão-de-obra a contratar e as políticas de contratação a aplicar. São elas, que determinam e definem a evolução do mercado de trabalho. Ideia também reforçada por Oliveira (1998), que enfatiza a segmentação do trabalho através da escolha das políticas de recurso humanos aplicadas. “Custos e benefícios são estabelecidos sobre a situação de emprego e desemprego, variação de rendimento, potencial de informação sobre novas oportunidades de trabalho e habitação, e redes sociais locais” (cf. Baily, 1993:317).

Em maio de 2011, segundo a Organização Internacional do Trabalho (OIT) foram várias as propostas da Troika para diminuir o desemprego em Portugal. Entre elas a revisão do sistema de prestação do desemprego, numa tentativa de eliminar o desemprego de longa duração. Seria necessário, rever o tempo máximo para obtenção do subsídio de desemprego e introduzir uma variante decrescente do valor a receber ao longo desse período para o indivíduo nesta condição. O aumento do salário mínimo, a proteção e a reformulação da legislação laboral, seriam outras ações a desenvolver para permitir uma melhor regulamentação do mercado de trabalho. Porém, atualmente e apesar da ideologia de segmentar o mercado de trabalho, os indicadores ainda demonstram taxas consideráveis de desemprego em Portugal. Todos os tipos de desemprego existentes derivam das consequências de elementos, como: a globalização, os novos métodos de gestão de trabalho, os avanços tecnológicos e os recuos exercidos pelas empresas frente a novas contratações. Paiva (2008), afirma que não existe apenas um motivo para a existência do desemprego nas suas variadas formas.

Já segundo Keynes (1936), no seu livro “A teoria geral do emprego, do juro e da moeda”, criticou duramente a abordagem neoclássica. Segundo, ele o desemprego não é

determinado pelo mercado de trabalho, mas sim pela chamada “procura efetiva”, defendida através de quatro vetores: o investimento, o rendimento nacional *versus* consumo e os gastos de exportações menos as importações. Ainda segundo o mesmo autor, o desemprego não está ligado ao mercado de trabalho em si, mas ao mercado de bens e serviços. Ou seja, a falta de trabalho advém da falta de atividades profissionais abrangentes capazes de ocupar todas as pessoas, denotando assim a forma de desemprego involuntário.

Em 1990, a Organização Internacional do Trabalho (OIT), define requisitos que definem o desemprego e sobre os quais o INE se baseia. De acordo com a OIT, os principais critérios são: i) o indivíduo não pode ter qualquer tipo de trabalho (não declarado por exemplo); ii) deve estar disponível para trabalhar, e iii) tem de estar à procura de um emprego. Desta forma o INE, considera como desempregadas: “todas as pessoas acima de uma determinada idade (15 anos ou mais) que, durante um período de referência, estavam: a) "sem trabalho", isto é, não estavam num emprego remunerado ou num emprego por conta própria; b) "atualmente disponíveis para trabalhar", isto é, estavam disponíveis para um emprego remunerado ou por conta própria durante o período de referência; c) "à procura de trabalho", isto é tinham dado passos específicos num período recente especificado no sentido de procurarem emprego remunerado ou por conta própria” (INE, 2023).

2.4 Subemprego

A caracterização do subemprego, dá-se quando falamos num emprego inferior ou de baixa qualidade, perante as qualificações de um indivíduo. Ou seja, o descompasso existente entre a oportunidade de trabalho e as competências necessárias para este trabalho. Este fenómeno pode afetar vários estratos sociais, o aumento da especialização e da graduação perante cenários de escassez de trabalho de alta qualificação, obrigam ao recurso e aceitação de subemprego e trabalho precário.

Feldman (1994), incidiu num modelo das cinco dimensões, onde reúne várias vertentes agregadas ao conceito do subemprego. As dimensões apontam para características diversas, tais como: i) o indivíduo detém mais formação do que a função exige; ii) função exercida de forma involuntária; iii) competências e experiência acima da requerida pela função; iv) indivíduo inserido em funções de *part-time*, trabalho temporário ou intermitente, e v) indivíduo auferir salário inferior em pelo menos 20% menos que no emprego anterior.

Ainda relativamente ao subemprego, o mesmo surge sempre e quando uma carreira profissional é afetada por elementos de ordem externa ao indivíduo, como as questões de remuneração e posição ou cargo ocupado dentro da organização. Ou, ainda de ordem individual, dependendo da experiência e aspiração pessoal a explorar em cada situação laboral.

Mckee-Ryan e Harvey (2011), acrescentam outras variáveis ao modelo de Feldman, tais como: i) inadequação de funções; ii) inadequação na remuneração e iii) qualificações excessivas para o cargo que ocupa. A segunda variável demanda no contexto da “Teoria da Privação Relativa”, que enfatiza o sentimento de incapacidade de um indivíduo em ser bem remunerado perante a função que exerce.

Esta situação, pode conduzir a uma atitude de recusa sobre o cargo que ocupa, por norma trabalhadores insatisfeitos estão propensos a uma rotatividade maior e a um desapego perante a organização a qual pertencem. De acordo com Feldman (1994), a nível profissional a situação de privação causada pelo subemprego, pode ser a principal causa raiz pelo desapego do indivíduo perante a sua carreira. Ou seja, o elevado nível de rotatividade no mercado de trabalho, pode estar associado a insatisfação do indivíduo perante a sua condição dentro das organizações.

O que se verifica é que as organizações recorrem menos ao trabalho humano, como recurso para minimizar os custos expectáveis de produção. Perante tais debilidades, será que o Estado pode exercer um papel fundamental na diminuição destas desigualdades reformulando políticas de emprego?

Capítulo II – Metodologia

Este capítulo menciona os vários métodos de recolha de dados que integram este estudo. Onde o objetivo principal, é relacionar o potencial aumento da contratação de mão-de-obra imigrante na indústria em Évora, com o aumento da presença de imigrantes no nosso país e no município em si. Assim sendo e definidos os principais objetivos, efetuou-se a seleção dos melhores métodos e técnicas que possibilitem o acesso a informação e análise de dados.

Como objetivos, propõe-se:

Objetivo geral: Identificar se existe um aumento de contratação de mão-de-obra imigrante no sector industrial em Évora?

Objetivos específicos: i) Identificar um eventual aumento de contratação de mão-de-obra imigrante no sector industrial em Évora desde 2011 (ano que se iniciou o SM negativo); ii) Analisar e avaliar a dinâmica existente entre a imigração e o mercado de trabalho do sector industrial na contratação de mão-de-obra imigrante no município.

1. Procedimentos Metodológicos

Com base nas características necessárias para estabelecer uma relação entre os dados existentes e os dados recolhidos, definiu-se a metodologia necessária a ser aplicada. Desde logo se percebe o quanto é importante o conhecimento de um investigador para desenhar a melhor abordagem a seguir durante todo o processo. Normalmente o uso de várias técnicas em simultâneo, tem como objetivo eliminar ou diminuir influências externas inerentes a este tipo de estudos.

Na pesquisa bibliográfica e análise documental, procura-se estabelecer os fundamentos clássicos para consolidar a informação teórica. A escolha de textos, livros, artigos, entre tantos outros documentos, depende desta seleção inicial. Existe em Portugal bibliografia sobre o tema da imigração, porém a escassez generalizada de dados e indicadores sobre este fenómeno levou à compilação de informação disponível em entidades como o Instituto Nacional de Estatística (INE) e a PORDATA.

Foi necessário fazer uma ponte entre as diversas fontes, com a finalidade de as relacionar de forma direta e indireta. Porém, a informação quantitativa não reflete a situação real desses imigrantes no mercado de trabalho, poucas são as informações nos

estudos e indicadores existentes. O motivo que esteve na origem da escolha do município, esta interligado a intenção de perceber o fenómeno vigente sobre o aumento de contratação de mão-de-obra imigrante na indústria a qual pertence.

A investigação dividiu-se em 4 etapas principais: numa primeira instância foi realizada uma investigação documental capaz de fundamentar os dados recolhidos através dos métodos aplicados. Nesta primeira fase, também se elaborou um mapeamento através de tabelas e gráficos dos indicadores já existentes sobre Portugal, tais como: número de emigrantes temporários; população total; saldo natural, evolução de estrangeiros residentes; nacionalidades dos residentes estrangeiros e saldo migratório por residência. E os indicadores específicos para o município de Évora, tais como: saldo migratório; população estrangeira com estatuto legal de residência e taxa de desemprego local.

Na segunda etapa, foi aplicado um questionário a empresas do município de Évora, onde a maior dificuldade foi na escolha da amostra. Desta forma e durante a seleção das empresas que fariam parte do estudo, selecionou-se um grupo restrito de organizações com atividade económica diferente na tentativa de abranger o maior tipo de indústrias.

A amostra não probabilística, selecionada para a aplicação do questionário foi retirada através de uma listagem de empresas sediadas no Parque Industrial de Évora (característica utilizada como determinante na avaliação). Segundo Gil (2007), a representatividade de amostra num inquérito pode ser um dos principais problemas, que resulta da complexidade de aplicação de um plano por amostra que visa a aleatoriedade. Entre os elementos da amostra ficaram representados vários sectores, através da presença da indústria automóvel; indústria aeronáutica; indústria da madeira e cortiça; indústria eletrónica e metálica; indústria de rações animais e indústria vinícola.

2. Técnicas de recolha da informação

2.1 Questionário

O questionário foi elaborado com recurso a plataforma *on-line LimeSurvey*, com licença disponibilizada pela Universidade de Évora. O questionário foi registado na plataforma online através do guião (anexo I), elaborado de forma antecipada para a obtenção de informações sobre o presente estudo. Segundo Almeida e Freire (2003), é importante que as questões mantenham a objetividade, simplicidade necessárias e direcionadas para o objetivo da investigação. Frequentemente é utilizado o recurso de

softwares de análise estatística como SPSS (*Statistical Package for the Social Sciences*) ou excel. O tratamento de dados foi efetuado através do uso do Excel, tendo em conta que apenas uma das empresas inquiridas respondeu ao inquérito.

Foi também aplicado um inquérito por questionário, direcionado aos colaboradores de uma empresa do sector industrial sediada no Parque Aeronáutico de Évora. A amostra foi extraída através do método de bola de neve, onde o primeiro indivíduo era um contacto individual da investigadora (colaborador de uma empresa aeronáutica) e os outros nove participantes, identificados através deste primeiro. O guião foi previamente elaborado no sentido de procurar respostas e informações relevantes para a investigação. Os colaboradores que aceitaram participar no questionário (fora das instalações da empresa), foram informados mesmo assim da necessidade de sigilo nesta participação, também pelo fato da empresa não permitir qualquer tipo de aplicação de questionário, por não pretender revelar números quanto a contratação de mão-de-obra imigrante. De forma informal, conseguimos obter a informação de fonte segura, que a empresa a qual pertence a maioria dos elementos da amostra, tem perto de oitocentos colaboradores, sendo que cinquenta por centos dos mesmos são de nacionalidade brasileira.

2.2 Entrevista

Na terceira etapa do estudo, surgiu a possibilidade da aplicação de um inquérito por entrevista, sugerida por um contacto do investigador. A realização da entrevista, veio no sentido reforçar a possibilidade de recolher mais informações mesmo que através de um método informal, devido há ausência de respostas por parte das empresas de Évora ao Inquérito por Questionário: Contratação de Mão-de-Obra Imigrante. Foi realizada através de chamada telefónica efetuada via whatsapp, por sugestão do próprio entrevistado.

Para Lakatos e Marconi (2002), este encontro entre duas pessoas para a realização de uma entrevista, tem como objetivo a recolha de informações sobre um tema determinado e com intuito meramente profissional. Nos estudos e análises qualitativas em ciências sociais, recorre-se muitas vezes à técnica da entrevista, sendo que a intensidade utilizada pode diferir, de acordo com o grau de conhecimento ao que se procura chegar: “os métodos qualitativos têm como função compreender mais do que descrever sistematicamente ou de medir” (Kaufmann, 1996:30). Para Gil (2007), a entrevista é uma forma de aquisição de dados, com a maior flexibilidade na área da investigação. Foi

utilizado um guião de entrevista (anexo III) previamente redigido com seis perguntas. A preparação de um guião de entrevista, de acordo com Gil (2007), depende essencialmente do tipo de entrevista a adotar. Ainda de acordo com o mesmo autor, o uso de uma entrevista estruturada, realiza-se através de uma relação de perguntas, porém, o entrevistado não pode perder a liberdade de se posicionar perante as questões formuladas.

A entrevista decorreu mediante excelentes condições acústicas apesar do método utilizado, decorrendo sem interrupções externas. Antes de iniciar a entrevista e gravação (através do uso gravador de voz de um tablet modelo AGS2_L09 – versão Android 8.0.0), o entrevistado foi informado antecipadamente sobre o âmbito e conteúdo da entrevista. Para Gil (2007), a importância da gravação da entrevista ajuda na limitação da memória humana, o uso apenas de anotações não permite a retenção da totalidade de dados e informações.

Foi possível através da realização desta entrevista, obter mais informações sobre a temática da pesquisa, graças à simpatia e boa vontade do entrevistado. É importante ressaltar o meu agradecimento, pela transparência e objetividade nas suas respostas fundamentadas na sua experiência profissional.

2.3 Grupo Focal

Por último, foi então realizado um Grupo Focal (*focus group*), que surge com o objetivo de recolher informações que ajudem na presente investigação. Nomeadamente sobre as motivações para a imigração e nalguns casos compreender os motivos que desencadeiam o regresso ao país de origem. Esta técnica de origem anglo-saxónica tem um custo relativamente baixo, e ainda permite a possibilidade de obtenção de dados válidos que contribuam para qualquer tipo de pesquisa de carácter social.

O Grupo Focal é uma técnica qualitativa, que tem como objetivo analisar as reações passadas durante o processo de interação entre os participantes. Ainda sobre a mesma técnica Minayo (2009), definia este tipo de recolha de dados como uma dinâmica, que encadeiam várias informações que serão relevantes para a investigação. Comparando este método ao da entrevista, apresenta as mesmas características de uma pesquisa qualitativa onde a abordagem assenta principalmente na avaliação de um grupo de pessoas num determinado contexto e espaço. Segundo Morgan (1996), este método de investigação (*focus group*) é composto por três elementos: a recolha de dados, a interação e discussão

do grupo e o papel do investigador como moderador durante a dinâmica para a recolha de informação.

Para planear a realização do Grupo Focal, foi necessário definir objetivos orientados a pesquisa. O primeiro passo foi a criação de um guião (anexo IV) de forma a promover a discussão e interação no grupo permitindo assim a recolha de dados. Neste tipo de abordagem de acordo com Morgan (1996), o guião de entrevista deve dar preferência a questões “abertas” usando algumas palavras-chaves. Numa segunda fase, foi calculado o número de participantes necessários para a realização da amostra do grupo, do perfil e em simultâneo o método de escolha de participantes para o objeto de estudo.

Apesar de o tamanho ou o número de participantes ser uma questão controversa entre vários autores. Morgan (1996), idealizava entre seis e dez participantes, porém achava que seis poderia ser um grupo pequeno e os dez um grupo grande.

O grupo era constituído por seis participantes de outras nacionalidades que não a portuguesa, a amostra que foi extraída através do método de bola de neve. O primeiro indivíduo foi identificado por contacto pessoal do investigador, e todos os outros foram sendo acrescentados através da indicação do primeiro participante. Esta estratégia é das mais adequadas a investigação, quando considerados certos grupos específicos difíceis de contactar como o caso dos imigrantes. A amostra não-probabilística, que surge da utilização do método de bola de neve “é aquela em que a seleção dos elementos da população para compor a amostra depende ao menos em parte do julgamento do pesquisador ou do entrevistador no campo” (Mattar, 1996:132).

O grupo de participantes, deve ser o mais homogêneo possível e com características em comum que os permita associar a temática comum. É importante que o convívio e a partilha do assunto seja de interesse comum, porém não é necessário que tenham entre si algum tipo de vínculo. É imprescindível garantir um ambiente confortável e isento de hostilidades para a troca de experiências de caráter muito pessoal. Aqui o moderador apenas conduz e direciona a reunião, não deve influenciar o grupo, registando e analisando os resultados da dinâmica. De acordo com Galego e Gomes (2005), o moderador possui a capacidade de interpretar as expressões faciais, os gestos, o tom de voz e o tipo de discurso, o que pode facilitar a interpretação de dados.

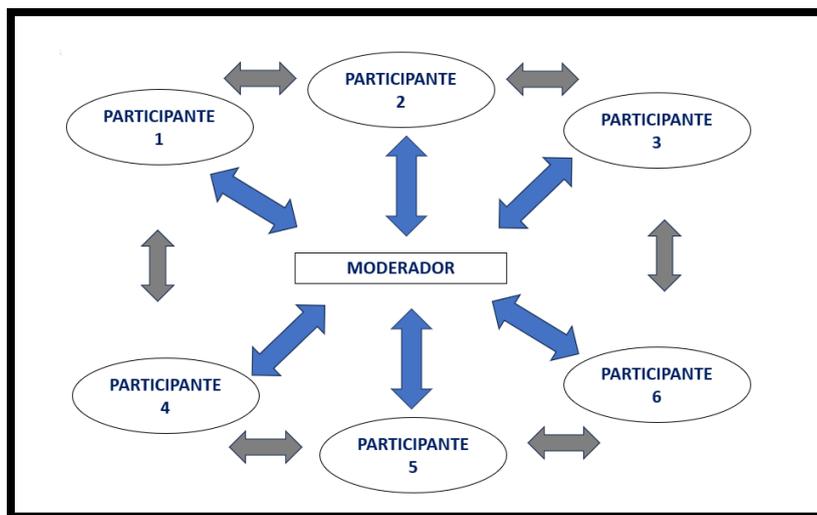
Faz parte da estratégia do moderador com base na obtenção de resultados, definir a composição do grupo e como será efetuada a divulgação dos resultados. O moderador deve possuir total conhecimento do tópico geral para melhor conduzir o grupo, é importante que

os participantes reconheçam este domínio para se sentirem mais livres e abertos na hora da partilha de experiências e ideias. O moderador de acordo com alguns autores deve possuir algumas atribuições, tais como: i) manter e promover a discussão; ii) consciencializar o grupo que não existe certo e errado; iii) analisar os participantes e motivar cada um; iv) procurar manter uma relação com os participantes de forma a promover a confiança; v) observar as comunicações não verbais e conduzir o controlo do tempo.

Para Gomes e Barbosa (1999), é importante a ausência de pessoas estranhas ou não envolvidas na dinâmica, para que os participantes não se sintam constrangidos. Na tarefa da condução do grupo focal, é importante manter o grupo o mais centrado possível no processo em discussão. Os objetivos da dinâmica devem ser inicialmente divulgados de forma clara e objetiva, para que durante a ordem de trabalho, o grupo não se disperse e se concentre nas questões centrais. Após se apresentar o moderador, pode estabelecer regras junto do grupo para que possa ser mais fácil a compreensão do diálogo. Sendo que para Gondim (2002), é importante apresentar uma sequência para a dinâmica, a saber: i) os participantes devem responder um de cada vez; ii) evitar diálogos paralelos entre eles enquanto alguém fala; iii) ter liberdade de se expressar; iv) manter a atenção as questões a serem discutidas. O tempo de resposta e a ordem das questões, varia de acordo com o ritmo que a dinâmica ganhe, o moderador tem como objetivo recolher o máximo de informações possíveis não deve assim atropelar nem interromper o discurso de cada participante.

O grupo focal estava constituído por seis elementos (como já mencionado), realizou-se no dia 02 de novembro de 2023 em Évora. Na sala de uma empresa sediada no parque industrial e teve a duração de cerca de uma hora e vinte minutos. Não existia nenhum elemento estranho ao grupo, que pudesse entrever ou distrair os participantes. Após a apresentação dos objetivos, para a realização do grupo focal demos início a dinâmica, todos os dados recolhidos foram cuidadosamente registados e transcritos. Foi utilizado um guião (anexo IV), pelo orientador com o objetivo de criar uma linha de trabalho e garantir a recolha de informações relevantes para a investigação. Os participantes demonstraram-se muito confiantes e participativos na troca de experiências e informações. O grupo focal realizou-se sem nenhum tipo de constrangimentos e interrupções, a técnica aplicada foi essencial para a compilação de dados para a investigação.

Figura 5: Fluxograma dinâmica Focal Grupo



Fonte: Elaboração própria

3. Limitações do estudo e Questões Éticas

O presente estudo apresenta algumas limitações, resultado do processo de investigação. Os dados utilizados para interpretar a realidade frente ao tema do estudo, derivam de diferentes plataformas, considerando que não existe uma única base de dados que contenha todos os registos necessários para a investigação. Identifica-se a ausência de alguns dados ou informações para os anos de 2021 e 2022. Fator que me impede de fazer uma avaliação mais atual, devido a ausência de dados referente a um período superior a dois anos. Para além disso existem outras debilidades as quais o estudo ficou exposto, tais como: i) plataformas não tem ligação entre elas, impedindo comparações; ii) as diferenças entre fórmulas de calculo aplicadas; iii) a indisponibilidade do método de seleção parcial de dados e por fim iv) a falta de atualização de dados. A não disponibilidade de dados referente aos anos de 2021 e 2022, não permite avaliar de forma eficaz o período pós-COVID-19 face aos valores da imigração.

No decorrer do estudo, foram inúmeras as limitações na recolha de dados primários que encontrei. A primeira dificuldade e impedimento, verificou-se aquando da escolha da minha investigação foi a minha condição laboral. Por fazer parte de uma empresa do sector industrial em Évora. Como formadora interna da empresa pude presenciar durante o de 2021, a dificuldade na contratação de mão-de-obra para fazer face ao crescimento

produtivo. Após ter informado a fábrica da qual sou colaboradora do tema da minha Dissertação e ter solicitado a autorização para a aplicação de um questionário aos colaboradores imigrantes, a mesma foi-me negada pelo Diretor de Recurso Humano.

Vi-me impedida de proceder à aplicação de qualquer tipo de questionário dentro das instalações e, esse impedimento levou ao receio em contactar funcionários mesmo fora das instalações.

Será que efetivamente existe um aumento da imigração no município, ou apenas aumentou o recurso de contratação de residentes brasileiros, que aproveitavam as oportunidades que a população portuguesa não tinha interesse?

Apesar de o meu pedido efetuado a empresa, ter sido claro e mencionasse a condição do código ético aplicável enquanto Socióloga mesmo assim o mesmo não foi aceite como já referido. Mesmo assim, decidi avançar com a investigação contornando os fatores de maior fragilidade e que possam causar qualquer desconforto. Sendo assim utilizei dados secundários disponíveis em algumas plataformas, sobre a imigração e a situação atual do mercado de trabalho com maior incidência no sector industrial.

Capítulo III – Mercado de Trabalho em Évora e contratação de mão-de-obra imigrante.

1. Caracterização de população imigrante no município de Évora.

Évora é um município com cerca de 53.880 hab. registados em 2021 (dados dos Censos de 2021), com menos 2.669 hab. referente aos dados de 2011. O saldo migratório do município apresenta valores negativos (vide tabela 4), desde o ano de 2011 até ao ano de 2021. E só no ano de 2022, os valores positivos se registam de acordo com os dados do INE.

Tabela 4: Saldo Migratório, Évora

Ano	Saldo Migratório
2011	-194
2012	-223
2013	-223
2014	-238
2016	-238
2017	-179
2018	-97
2019	-97
2020	-97
2021	-100
2022	50

Fonte: INE (2022), Elaboração própria

Os imigrantes chegam ao nosso país de várias partes do mundo, porém as nacionalidades com maior representatividade em Évora (vide tabela 5) é a brasileira, de acordo com os dados estatísticos registado na plataforma PORDATA (atualizado 14/07/2023). Efetivamente um dos países com maior número de residentes durante os últimos cinco anos, são o Brasil com 4.462; seguido de Cabo-Verde com 684; a Ucrânia com 682 e por fim a China com 655 residentes. O Brasil destaca-se pelo maior número de residentes, tendência que se verifica há pelo menos cinco anos. Reforçando assim, o já mencionado anteriormente, existe uma aposta por parte do Brasil na imigração para Portugal e neste caso apenas utilizamos como referência o município de Évora.

Tabela 5: Evolução população estrangeira residente, Évora

ANO	2018	2019	2020	2021	2022
Espanha	106	106	104	83	83
França	31	35	27	35	32
Itália	67	78	82	79	92
Reino Unido	34	38	48	46	45
Ucrânia	167	154	130	118	113
Roménia	113	112	90	73	57
Moldávia	20	18	18	19	23
Angola	73	77	83	65	81
Cabo-Verde	114	148	161	110	151
Guiné-Bissau	11	16	15	13	28
Moçambique	25	29	27	29	39
São Tomé e Príncipe	26	18	13	16	12
Brasil	669	771	925	989	1108
China	150	144	120	128	113
Índia	9	9	8	15	24
Nepal	48	63	95	99	101

Fonte: PORDATA (2023), Elaboração própria

2. Caracterização do desemprego no município de Évora.

A taxa de desemprego em Portugal tem vindo a diminuir nos últimos anos, porém, ainda mantém valores acima de outros países da Europa. No primeiro trimestre do ano de 2011 (durante a crise económica), o país registava valores na ordem dos 13,1%, nesse mesmo ano o país registava no quarto trimestre uma taxa de 14,6%. No primeiro trimestre de 2022, a taxa era de 5,9% e no quarto trimestre atingiu um aumento para valores de 6,5%. Já no primeiro semestre de 2023, a taxa de desemprego atingiu em Portugal valores de 7,2%, praticamente cinquenta por cento do registado em 2011 (INE, 2023). Referente a taxa de desemprego do município de Évora em 2021 de acordo com os dados da tabela 6, podemos verificar uma diminuição referente aos dados registados em 2011.

Tabela 6: Taxa de Desemprego em Évora, por grupos etários nos anos de 2011 e 2021

Grupos Etários	ANO	
	2011	2021
15-24	28,0	17,7
25-34	11,2	8,4
35-44	9,3	5,5
45-54	7,7	4,9
55-64	8,5	4,6
>65	0,2	1,6
Total	10,6	6,3

Fonte: PORDATA (2023), Elaboração própria

3. Análise de Resultados

3.1 A limitação de caracterizar ou compreender o município com apenas 1 empresa

A.1. Como classifica a política de Recursos Humanos da sua empresa?

Não existe uma política de RH formalmente definida, é feita uma busca e seleção de pessoas quando é necessário, o único critério existente relativo à contratação é falarem a língua portuguesa.

A.2. A sua empresa aplica alguma estratégia específica na retenção de talentos?

Não.

B.1. Qual a atividade económica da empresa?

Indústria de couro e derivados	<input type="checkbox"/>
Indústria de vestuário	<input type="checkbox"/>
Indústria de calçado	<input type="checkbox"/>
Indústria do papel e impressão	<input type="checkbox"/>
Indústria madeira e cortiça	<input checked="" type="checkbox"/>

B.2. Qual o número total de trabalhadores?

8 pessoas

B.3. Qual o número total de trabalhadores de outra nacionalidade que não a portuguesa? Caso não seja possível indicar o número de trabalhadores por favor utilizar a % no total dos trabalhadores.

4 pessoas

B.4. Registe em número ou percentagem o aumento de trabalhadores contratados de outras nacionalidades para os anos de: 2011, 2012, 2013, 2014, 2015, 2016, 2017, 2018, 2019, 2020, 2021 e 2022. (utilize esta ordem para registo de valor).

De 2015 até 2021 - 0
2022 - 2
2023 - 4

Os dados sobre as políticas de recrutamento de pessoas, aplicadas nas empresas e os números de imigrantes inseridos nas indústrias do município de Évora são insuficientes para uma análise mais aprofundada. De acordo com o mencionado, das empresas selecionadas apenas uma respondeu a todo o questionário. A empresa que respondeu ao questionário (constituída por oito trabalhadores no total), menciona que atualmente cinquenta por cento das contratações dos seus colaboradores de mão-de-obra são de outras nacionalidades além da portuguesa.

Foi aplicado um novo inquérito por questionário, desta vez o público-alvo foram os colaboradores de uma empresa do sector aeronáutico localizada no Parque Aeronáutico de Évora, apesar de um dos inquerido fazer parte de uma indústria automóvel. Este questionário foi aplicado no sentido de reforçar a recolha de dados, tendo em conta a pouca aderência por parte das empresas na resposta ao questionário aplicado online (conforme já mencionado). A amostra foi extraída através do método de bola de neve, onde o primeiro indivíduo era um contacto individual do investigador (colaborador de uma empresa aeronáutica) e os outros nove participantes, identificados através deste primeiro. O guião do questionário foi previamente elaborado, no sentido de procurar respostas e informações não obtidas através do inquérito por questionário aplicado as empresas. Aparentemente existe alguma preocupação, por parte das organizações em divulgar o número de recursos humanos nas organizações de origem imigrante. Os colaboradores que aceitaram participar no questionário (fora das instalações da empresa) foram informados mesmo assim da necessidade de sigilo nesta participação, também pelo fato da empresa não permitir qualquer tipo de aplicação de questionário, por não pretender revelar números quanto a contratação de mão-de-obra imigrante. Mais uma vez a aderência na participação foi reduzida devido ao pouco acesso a estes grupos de imigrantes.

3.2 Caracterização através de imigrantes residentes no município.

De forma a perceber se existe atualmente um número representativo de contratações de colaboradores imigrantes foi, como referido anteriormente aplicado um inquérito por questionário, direcionado aos colaboradores de uma empresa do sector industrial sediada no Parque Aeronáutico de Évora. A amostra era constituída por dez indivíduos, sendo que faixa etária entre os respondentes ao questionário (anexo II), varia entre os 20 e os 40 anos

de idade. Existe um equilíbrio entre o sexo dos participantes, todos eles são residentes em Évora, oito são casados, um solteiro e um divorciado e atualmente todos empregados.

Figura 6: Idade dos respondentes

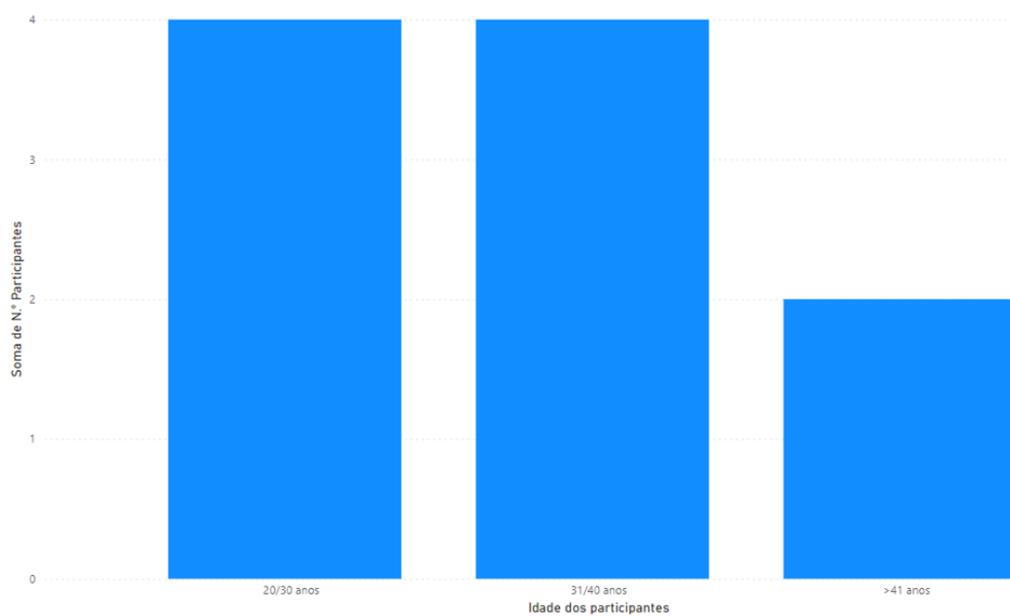


Figura 7: Sexo dos respondentes

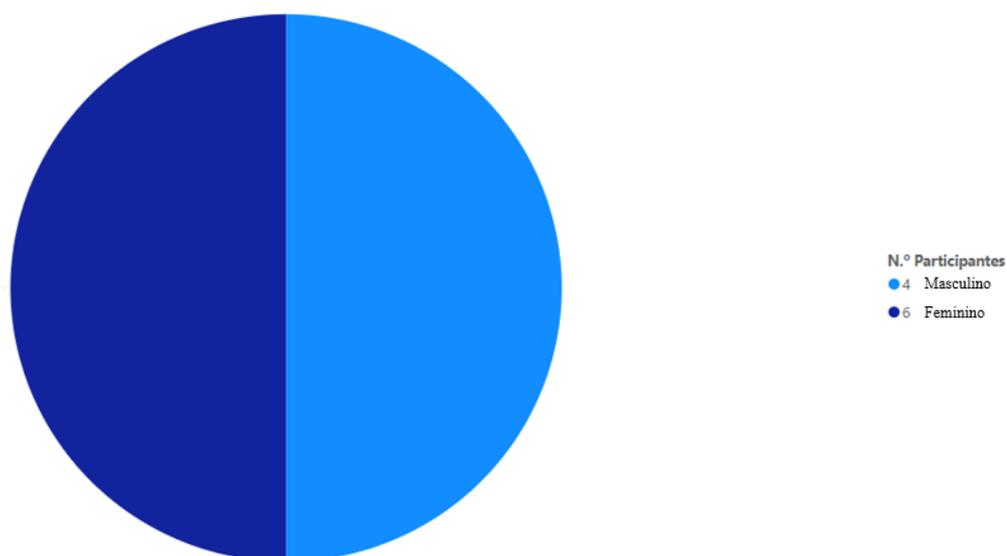


Figura 8: Estado Civil

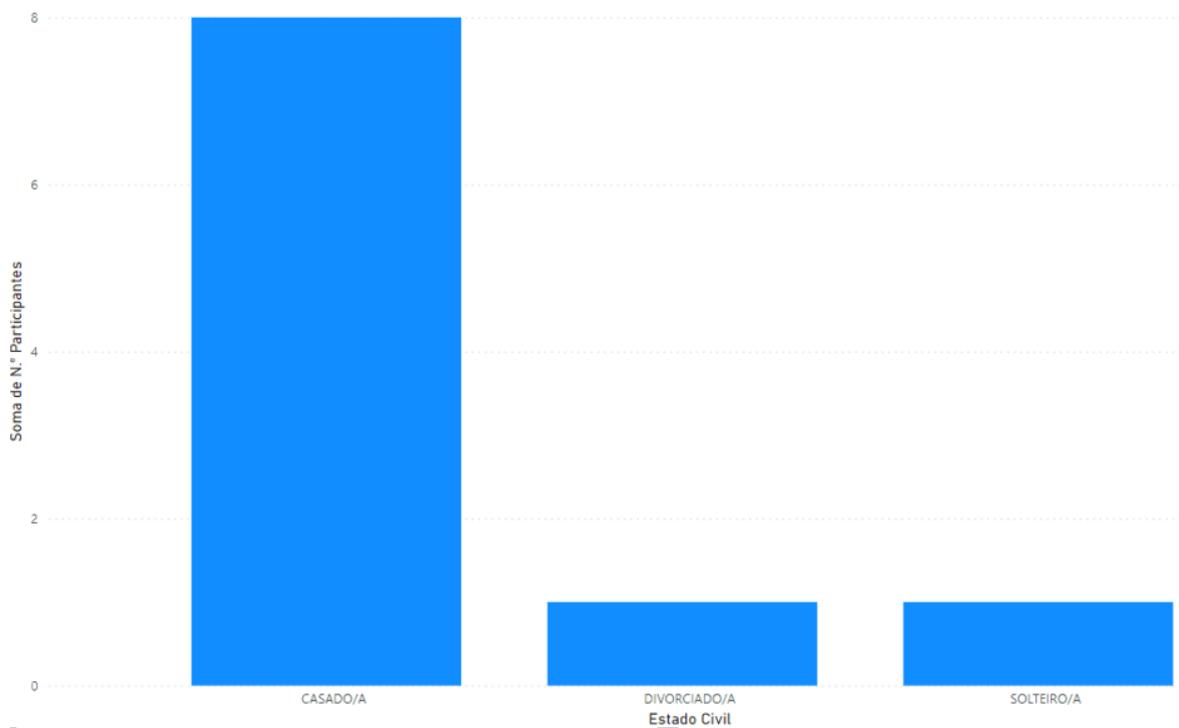
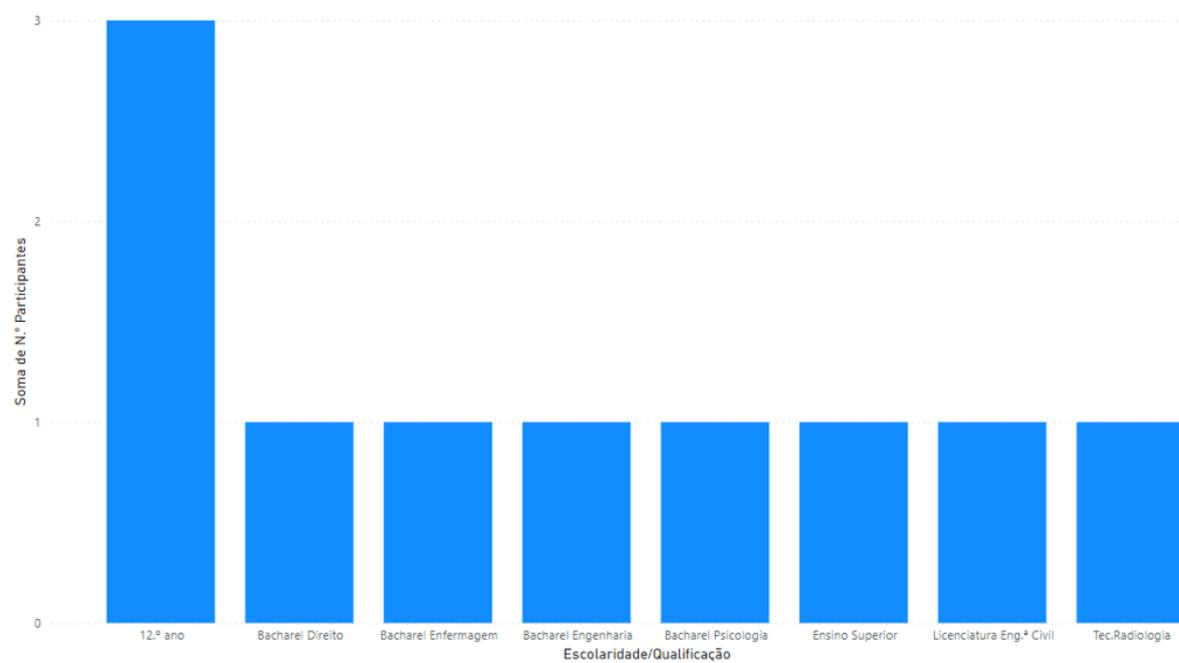


Figura 9: Escolaridade / Qualificações



Entre os respondentes, nove trabalham na indústria aeronáutica as empresas e um na indústria automóvel, de forma geral trabalha há pouco tempo nas empresas e nem sempre trabalhara na indústria. Sete dos inquiridos apresentam níveis de escolaridade e qualificações superiores as exigidas para as funções que ocupam. Oito dos inquiridos, reside há pouco tempo em Portugal e oito tem nacionalidade brasileira, um de nacionalidade argentina e outro de nacionalidade colombiana. Todos ele têm parentes ou amigos a trabalhar em Portugal, e a maioria também no sector industrial.

Figura 10: Atividade Empresa

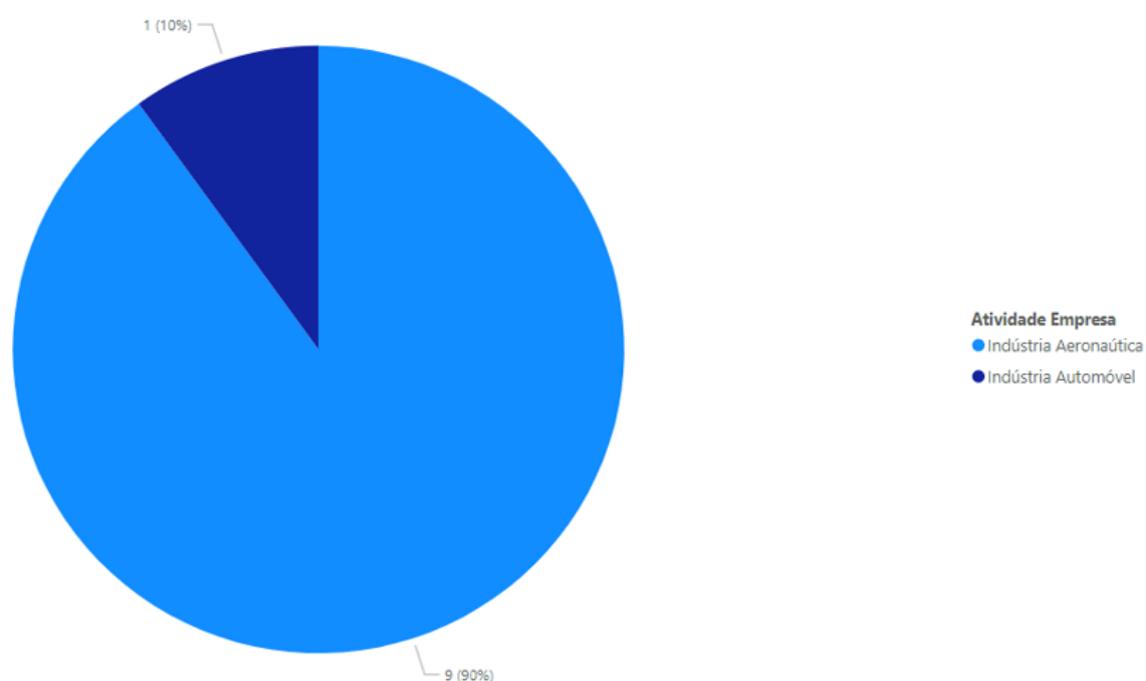


Figura 11: Efetividade na Empresa

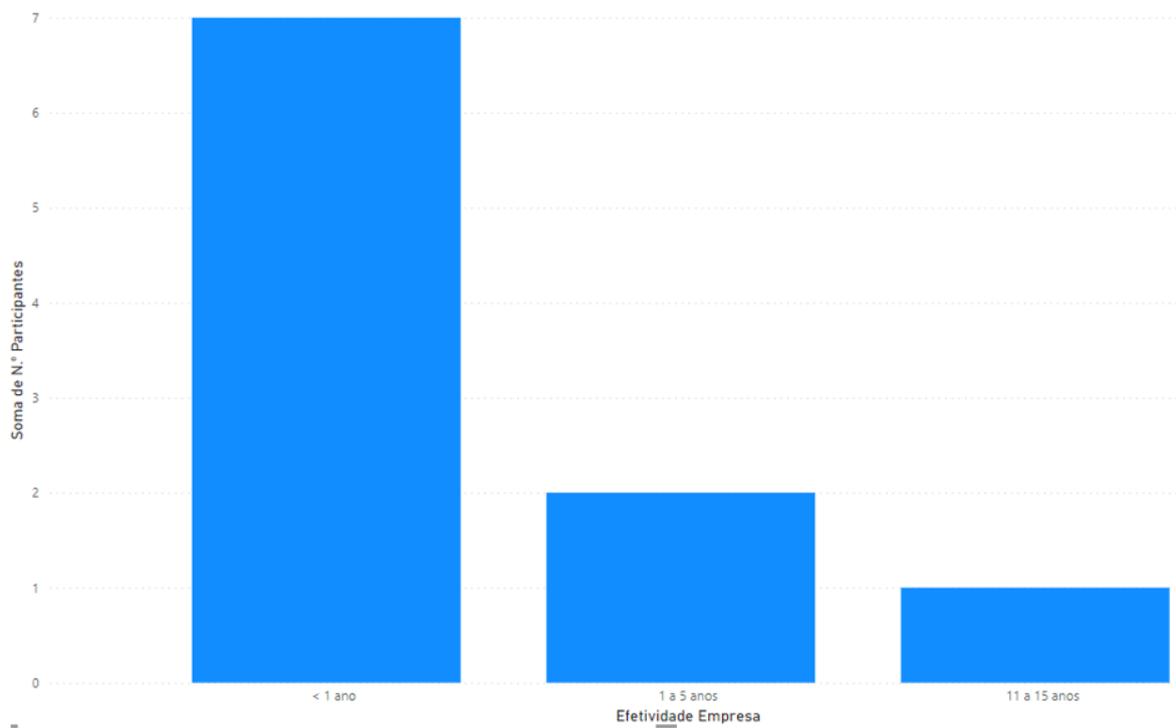


Figura 12: Número de anos dos respondentes de residência em Portugal

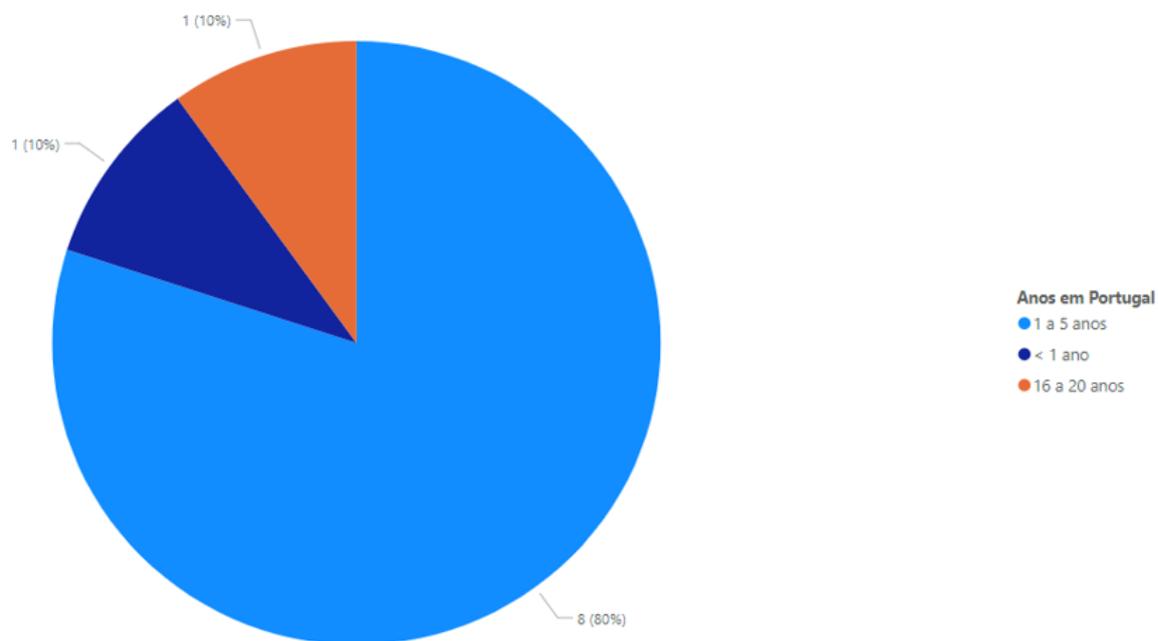


Figura 13: Carreira somente na Indústria

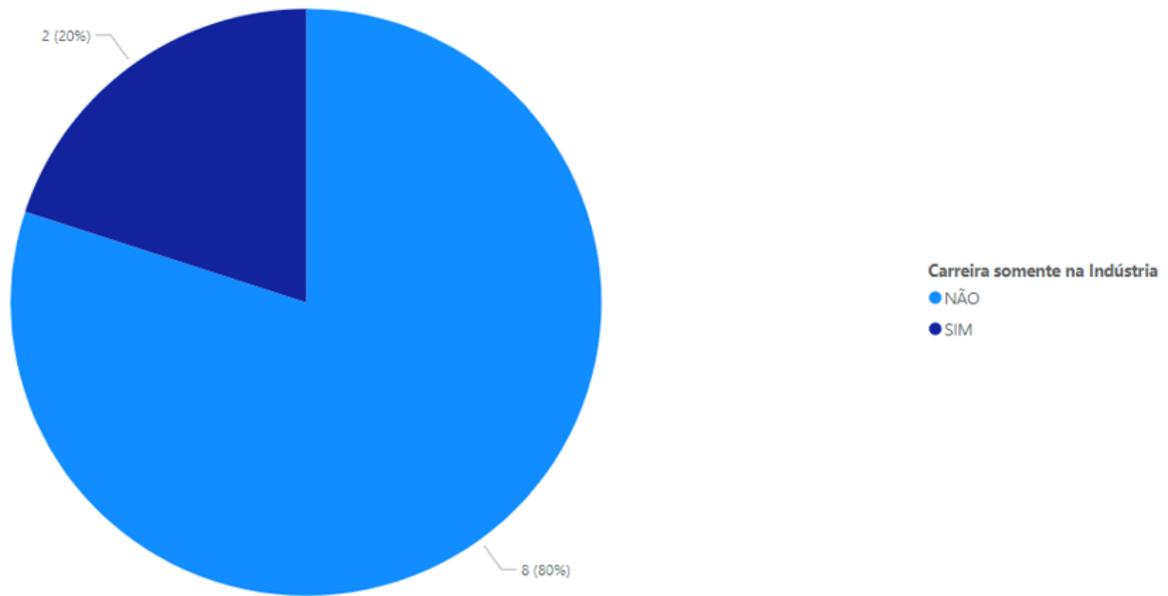


Figura 14: País de Origem

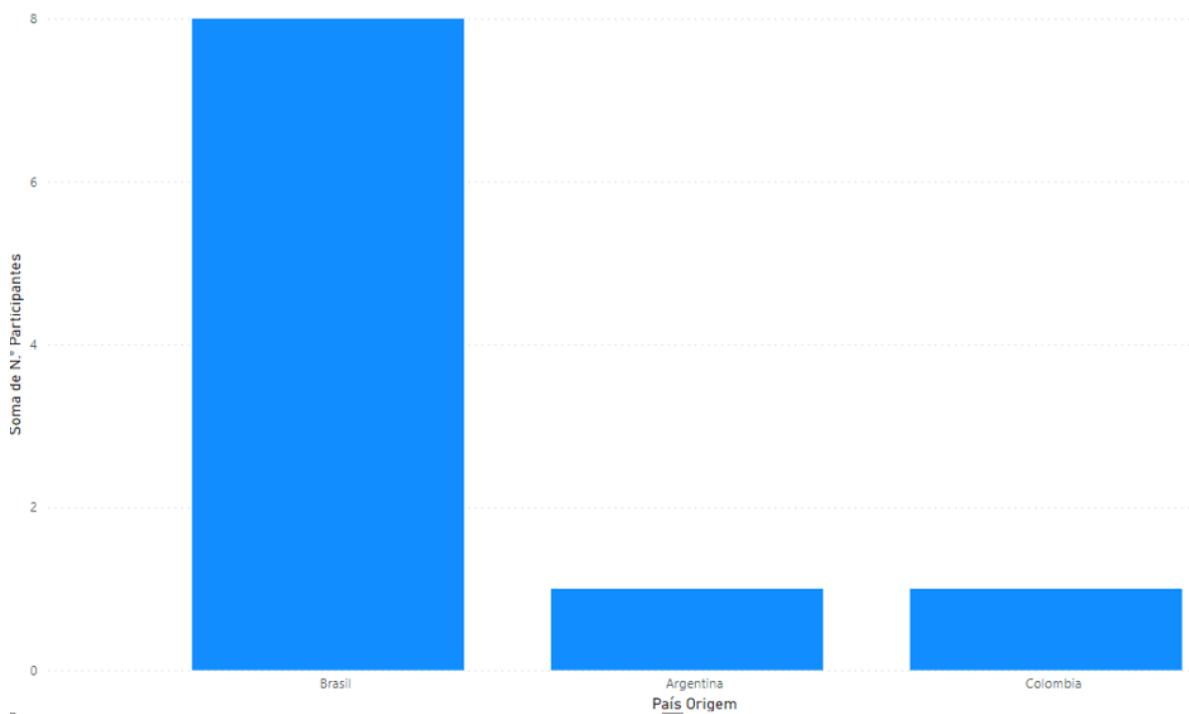


Figura 15: Familiares a trabalhar em Portugal e no sector da Indústria

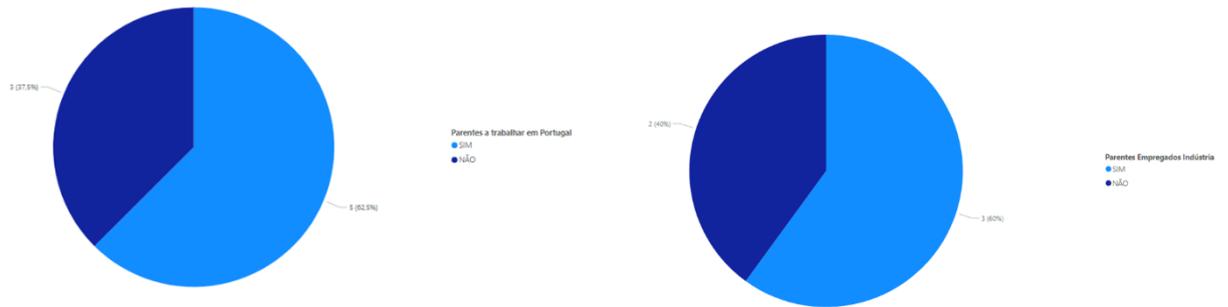
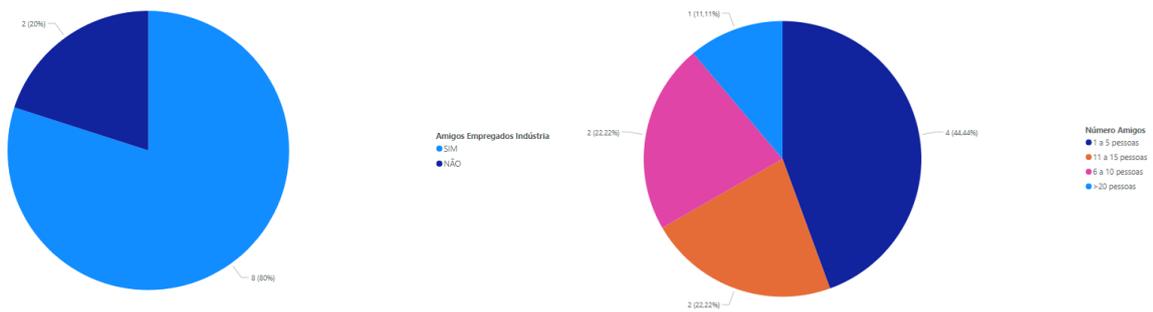


Figura 16: Amigos a trabalhar em Portugal e no sector da Indústria



Aguarda chegada de algum parente ou amigo nos próximos 6 meses?

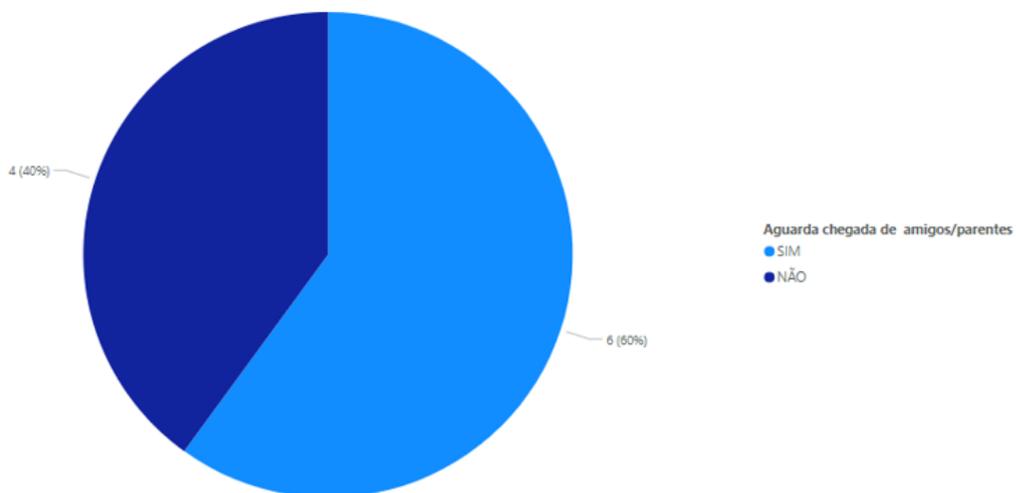
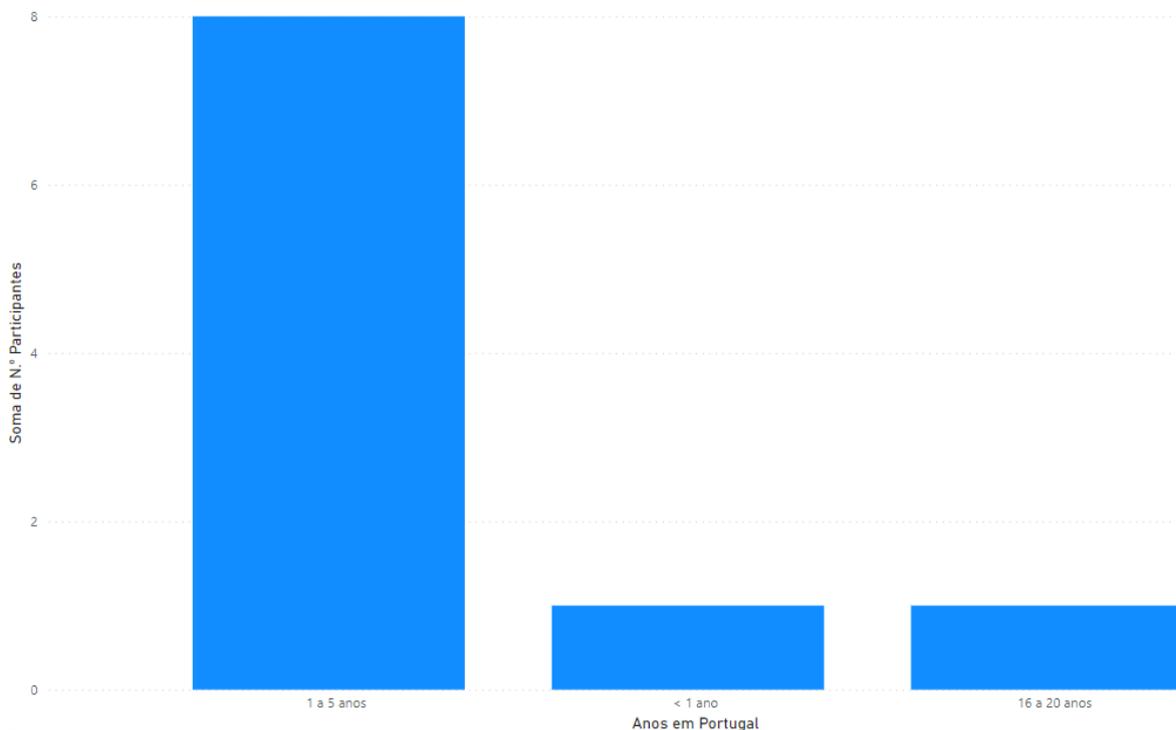


Figura 17: Tempo previsto para residir em Portugal



Fonte: Elaboração própria

Todos os respondentes, consideram a indústria como um sector atrativo para trabalhar, seis destes aguardam a chegada de parentes ou amigos nos próximos seis meses para residir e trabalhar em Portugal. Chegam por tempo indeterminado, e apenas dois dos inqueridos pretendem ficar por um período compreendido entre um e dez anos. Resumindo da amostra extraída, verificamos que as pessoas que vem para a indústria são indivíduos com qualificações e formação académica, pretendem ficar em Portugal e a maioria chega do Brasil.

3.3 A dificuldade na contratação de mão-de-obra na primeira pessoa.

Foi entrevistado apenas um empresário do Parque Aeronáutico de Évora, do sexo masculino, 43 anos, engenheiro civil e proprietário de uma empresa do sector da Madeira e da Cortiça. Esta entrevista, permitiu recolher mais informações para algumas das questões apresentadas no início da investigação. De acordo com o relato do entrevistado, existe realmente uma maior oferta mão-de-obra imigrante para os postos de trabalho disponíveis,

pelo menos ao que concerne a sua empresa. Porém, e de acordo com a mesmo, essa realidade parece estar agora a ganhar novos contornos, de há pelo menos seis meses a esta data, já é possível encontrar mão-de-obra nacional. Não existe da sua parte constrangimento na contratação de mão-de-obra imigrante, no entanto não é de todo a sua vontade apenas contratar pessoas de outras nacionalidades. O que o leva a tentar equilibrar as contratações dentro da sua empresa, a última pessoa que contratou era de nacionalidade portuguesa. Os recursos humanos que lhe chegam, são maioritariamente pessoas não qualificadas, e é a sua empresa os especializa e dá formação. Por este mesmo motivo, não é política da empresa ter uma grande rotatividade de mão-de-obra, até mesmo porque considera que é um trabalho muito específico e a ideia é que os trabalhadores contratados venham para ficar. De acordo, com a experiência profissional do nosso entrevistado, existe um “boom” de entrada de brasileiros no nosso país, e pode ser que por esse motivo exista uma maior oferta de mão-de-obra de pessoas desta nacionalidade (entre outras). Coincidindo esta informação, com os dados recolhidos na plataforma PORDATA (2023), onde podemos verificar que efetivamente o Brasil se destaca pelo maior número de residentes no nosso país, uma tendência que se verifica há pelo menos cinco anos (vide figura 3). Podendo ser um dos fatores contributivos para a maior empregabilidade de mão-de-obra imigrante no mercado português.

3.4 Motivação, atração e repulsão da mão-de-obra estrangeira.

O grupo focal realizou-se no dia 02, de novembro de 2023 em Évora, numa sala de uma organização sediada no parque industrial. No mesmo participaram 6 indivíduos dos quais se apresentam sucintamente as suas características sociodemográficas.

André, 31 anos de nacionalidade brasileira, casado e com dois filhos veio de uma cidade do interior do Brasil onde era proprietário de uma loja que foi assaltada diversas vezes deixando a situação financeira da família comprometida;

Manuel, 28 anos de nacionalidade brasileira, casado e sem filhos, jogava bola em São Paulo;

Hugo, 43 anos de nacionalidade venezuelana, casado e sem filhos;

Rui, 31 anos de nacionalidade cabo Verdiana, solteiro e sem filhos, desempregado;

Joana, 30 anos de nacionalidade brasileira, casada com dois filhos era professora do ensino primário;

Luísa, 27 anos de nacionalidade brasileira, solteira, era esteticista em São José dos Campos.

No decorrer da sessão e de acordo com os relatos cruzados entre eles, foi possível perceber e identificar que todos os participantes residem em Portugal há relativamente pouco tempo (entre um e cinco anos). A maioria dos participantes vem para Portugal por intermédio da família e com o objetivo de se juntarem a eles, já outros chegam devido a influência de alguns amigos que vieram para Portugal pouco antes e que os incentivaram a vir também. Quando entram, não trazem qualquer promessa de trabalho, mas mesmo assim conseguiram emprego com relativamente facilidade de acordo com os comentários de todos.

Os motivos que os fazem vir para outro país, são comuns e a maioria: à procura de melhores condições de vida (melhores salários, acesso a educação e habitação). Também com a possibilidade de se reencontrarem com família e amigos e o sonho de conseguirem melhores oportunidades profissionais. Porém, foi possível identificar e perceber a desilusão, não só pelos vários discursos, mas também pelos olhares que trocaram entre todos enquanto relatavam as suas experiências. Admitem, não ficar por muito tempo e nalguns casos, conseguem determinar já o tempo exato de permanência em Portugal, lançando como meta entre cinco e sete anos. Outros membros do grupo não estabeleceram ainda um tempo determinado para ficarem. Vêm com esperança de ficar, mas não têm a certeza, pois tudo depende de um futuro que desconhecem. O grupo manteve sempre uma postura de plena partilha, não demonstrando qualquer constrangimento durante a dinâmica. Ficou claro, que existe uma frustração comum em relação ao que esperavam encontrar e ao que encontram na realidade. Sentem que saíram dos seus países de origem, iludidos com o sonho de um “mundo melhor”, mas deparam-se todos os dias com algumas dificuldades que os assiste.

Capítulo IV - Conclusão

De acordo com os dados recolhidos, percebemos que existem vários indícios de um aumento na contratação de mão-de-obra imigrante na indústria de Évora. Do questionário aplicado e apesar da elevada abstenção nas respostas por parte das empresas, foi possível apurar de acordo com a resposta da única empresa que respondeu ao inquérito, que pelo menos cinquenta por cento dos seus colaboradores são de outras nacionalidades que não a portuguesa. Já no questionário aplicado a trabalhadores inseridos no sector industrial em Évora, as informações refletem através da amostra que muitos trabalhadores são essencialmente de nacionalidade brasileira. Os respondentes afirmam ainda terem amigos e familiares também a trabalhar em Portugal e alguns deles no mesmo sector industrial. Se a estes dados apurados, juntarmos as informações obtidas através da entrevista realizada ao empresário e proprietário de uma indústria de madeira e cortiça, sediada no Parque Industrial de Évora. Os resultados obtidos através da realização do focal grupo, reforçam todos os dados recolhidos através do inquérito e da entrevista. Estes reforçam mais uma vez a forte presença de muitos imigrantes no sector industrial. Neste caso em específico no município de Évora, onde foi efetuada a recolha de dados. Somando a todos estes resultados os valores compilados através das plataformas como INE, PORDATA e SEF, percebemos que existiu um ligeiro aumento da imigração. A escassez de indicadores e informações, sobre o número total de trabalhadores imigrantes inseridos nas nossas indústrias, dificulta a possibilidade de comparação com anos anteriores e até mesmo com outros sectores.

Segundo os dados do INE (2011/2021), podemos verificar um decréscimo populacional na ordem dos 2%, isto significa que na última década Portugal perdeu população. Este fenómeno, tornasse bastante preocupante para a sustentabilidade de um país, a vários níveis. Portugal, tem agora cerca de 10.350.000 residentes, menos 214.000 do que em 2011, dificilmente conseguiremos recuperar esta população a curto prazo. De acordo com os dados registados pelo saldo natural, o valor negativo ainda se mantém mesmo em 2022.

Existe atualmente uma taxa de desemprego na ordem dos 6.3% em Évora (vide tabela 6), um dos níveis mais baixo dos últimos anos, talvez também por isso, exista alguma escassez de mão-de-obra em determinados sectores no município. Os fluxos

internacionais e a contratação de mão-de-obra imigrante, pode ajudar a suprimir esta carência de recursos humanos. O imigrante vem essencialmente ocupar cargos em sectores, com salários mais baixos, menos qualificados e por isso também menos atrativos e procurados pelos portugueses. Porém, e de acordo com os dados que recolhemos através do questionário a colaboradores de uma empresa, podemos verificar que setenta por centos dos respondentes possuem formação académica. No entanto, não exitam em ocupar cargos que estão claramente abaixo das suas qualificações. Situação já referida, onde se identifica que existe por parte dos trabalhadores portugueses, uma diminuição na ocupação de vagas abaixo do seu estatuto social e das suas qualificações.

Atualmente, existe uma diversificada composição de imigrante em Portugal, porém de acordo com o apurado, um dos países com maior representatividade de imigrantes é efetivamente o Brasil (vide tabela 5). Talvez por isso, a contratação de mão-de-obra de nacionalidade brasileira, seja superior porque a oferta é relativamente mais elevada, que qualquer outra nacionalidade. Mesmo com a dinâmica migratória atual, a mesma ainda não representa um elevado aumento, de acordo com os valores do saldo migratório (vide tabela 4). É urgente, tornar o país mais atrativo para imigração e criar uma válvula que diminua a saída dos nossos emigrantes. Na minha opinião, pode ser que Portugal sofra alterações perante os novos fluxos migratórios existentes. Podendo no futuro vir a depender deles para a sustentabilidade do país, cada vez mais envelhecido e onde nascem cada vez menos crianças. Onde muitas povoações e regiões ficam perdidas no tempo, desertas de identidades e de história, são poucas as motivações que os fazem considerar ficar ou regressar as suas origens. Manter e promover a imigração, é agora mais do que tudo uma questão de sustentabilidade, para promover e garantir não só a economia de um país, mas também a sua população.

Anexos

Anexo I Questionário aplicado a Empresas

Questões do Guião:

A.1. Como classifica a política de Recursos Humanos da sua empresa?

A.2. A sua empresa aplica alguma estratégia específica na retenção de talentos?

B.1. Qual a atividade económica da empresa?

B.2. Qual o número total de trabalhadores?

B.3. Qual o número total de trabalhadores de outra nacionalidade que não a portuguesa? Caso não seja possível indicar o número de trabalhadores por favor utilizar a % no total dos trabalhadores.

B.4. Registe em número ou percentagem o aumento de trabalhadores contratados de outras nacionalidades para os anos de: 2011, 2012, 2013, 2014, 2015, 2016, 2017, 2018, 2019, 2020, 2021 e 2022. (utilize esta ordem para registo de valor).

Anexo II Questionário aplicado a Imigrantes.

Questões do Guião:

1. Idade: _____
2. Sexo: _____
3. Localidade: _____
4. Escolaridade/ Qualificação: _____
5. Estado Civil: _____
6. Situação profissional em que se encontra? Empregado () Desempregado ()
7. Atividade da empresa onde trabalha: _____ (caso aplicável)
8. Há quanto tempo trabalha nessa empresa: _____ (caso aplicável)
9. Há quantos anos se encontra em Portugal? _____
10. Sempre trabalhou no sector industrial em Portugal? SIM () NÃO ()
11. Qual o seu país de origem? _____
12. Tem parentes a trabalhar em Portugal neste momento? SIM () NÃO ()
13. Se a pergunta em cima foi SIM, indique quantos _____
14. Os parentes estão empregados no sector industrial? SIM () NÃO ()
15. Se a pergunta em cima foi SIM, indique quantos _____
16. Tem amigos a trabalhar em Portugal neste momento? SIM () NÃO ()
17. Se a pergunta em cima foi SIM, indique quantos _____
18. Os amigos estão empregados no sector industrial? SIM () NÃO ()
19. Se a pergunta em cima foi SIM, indique quantos _____
20. Considera o sector industrial, atrativo para trabalhar? SIM () NÃO ()
21. Aguarda a chegada de algum parente ou amigo nos próximos 6 meses para residir e trabalhar em Portugal? SIM () NÃO ()
22. Quanto tempo prevê ficar em Portugal? _____ (caso aplicável)

Anexo III Entrevista

Questões do Guião.

A.1. Atualmente qual a sua perceção quanto a dificuldade na contratação de mão-de-obra nacional? Se encontra dificuldade na contratação de mão-de-obra nacional sempre que vai a mercado?

A.2. Na sua opinião qual ou quais os principais motivos para a falta de mão-de-obra? Entende que mudou o mercado? Estava parado para o sector industrial ou não existia também essa disponibilidade das pessoas de entrarem para a indústria?

A.3. Tem alguma dificuldade em contratar colaboradores?

A.4. Sempre que inicia um processo de recrutamento de pessoas, quais os métodos que utiliza (ex: anúncio de vaga, através de centro de emprego, através de empresas de recrutamento, etc)?

A.5. Qual a média de rotatividade dos seus colaboradores?

A.6. Tem ideia se existe algum ceticismo por parte das empresas, em revelar os números quanto a trabalhadores não nacionais? Pode existir algum entrave?

Anexo IV Transcrição da Entrevista.

Respostas obtidas:

A.1/P.1 Atualmente qual a sua percepção quanto a dificuldade na contratação de mão-de-obra nacional? Se encontra dificuldade na contratação de mão-de-obra nacional sempre que vai a mercado?

R.1 Ok, então é o seguinte nós de fato a última pessoa que entrou na empresa, foi há cerca de uns cinco meses ou seis meses e era português, era nacional. Agora, desde esse período até agora não fizemos mais nenhum recrutamento, mas por exemplo há seis meses atrás de fato não era fácil encontrar mão-de-obra nacional...nós não, não temos constrangimentos nenhum efetivamente com outras nacionalidades, mas também não queremos nem ter só pessoas estrangeiras, também queremos ter pessoas portuguesas na nossa empresa. E se calhar ao longo do último ano verificou-se alguma dificuldade, (ehhh)...por exemplo eu se calhar em dez entrevistas sete ou oito eram de pessoas brasileiras ou... não, ultimamente tem sido brasileiro. (Ahhh)...mas agora já não se verifica tanto essa dificuldade de encontrar portugueses, mas, o que se estava a verificar era que apareciam muitos, muitos brasileiros.

A.2/P.2 Na sua opinião qual ou quais os principais motivos para a falta de mão-de-obra? Entende que mudou o mercado? Estava parado, para o sector industrial ou não existia também essa disponibilidade das pessoas de entrarem para a indústria?

R.2 Sim, sinceramente eu não sei, eu creio que será mais uma questão de seguir uma onda de grande entrada de brasileiros e é isso que também fazia que houvesse mais oferta dessas pessoas, ou seja, elas aparecessem mais e sobressaíssem mais relativamente aos portugueses. Porque de certa forma eu acho, que o país a nível de desemprego está com uma taxa muito baixa, estamos a bater recordes de taxa desemprego em baixo e isso significa que a maior parte dos portugueses estão a trabalhar, digo eu. (Ahhh)...e por isso, é que eles estando a trabalhar não procuram emprego, é evidente que aparecem sempre pessoas, há pessoas que estão sempre a mudar, e que perdem o trabalho ou que querem mudar de trabalho e elas aparecem, mas eu creio que isso alinhado a forte entrada de

peçoas de outras nacionalidades, no país faz com que aparecessem poucos portugueses...pelo menos é essa a perceção que eu tenho.

A.3/P.3 Tem alguma dificuldade em contratar colaboradores?

R.3 Não, não existe essa dificuldade nós efetivamente na nossa empresa, neste momento não temos grandes critérios de escolha, ou seja, temos é, se aparecer alguém com experiência em carpintaria por exemplo, é preferencial, mas nós a maior parte das peçoas que lá temos, são peçoas que vinham indiferenciadas e que não tinham especialização e nós demos-lhe a formação e elas aos poucos vão aprendendo e entrado no nosso sistema e serve perfeitamente e não tem problema.

A.4/P.4 Sempre que inicia um processo de recrutamento de peçoas, quais os métodos que utiliza (ex: anúncio de vaga, através de centro de emprego, através de empresas de recrutamento, etc)?

R.4 Sim, o principal é através de empresas de recrutamento, nós fazemos um pedido a essas empresas, temos várias empresas com quem trabalhamos. Fazemos um pedido, estamos à procura de alguém para a produção, eles fazem uma pré-seleção e depois apresentam-nos candidatos que se enquadram mais ou menos com o nosso trabalho, ou não, às vezes é como eu disse vem peçoas indiferenciadas, não especializadas que nos mandam e a partir daí nós fazemos também uma seleção nossa, (ahhh) antes da entrevista, alguns nós descartamos à partida e outros levamos a entrevista e pronto, depois fazemos a entrevista e decidimos se começamos a trabalhar com essas peçoas ou não...(ahhh) basicamente é assim. Peço desculpa, há um caso ou outro em que já tem acontecido, vem uma peçoia recomendada ou assim, mas o decorrente e o normal é através dessas empresas de recrutamento.

A5/P.5 Qual a média de rotatividade dos seus colaboradores?

R.5 Não, não temos uma grande rotatividade...não lhe consigo quantificar isso em números, mas nós efetivamente tentamos que as peçoas venham e fiquem. Que como lhe disse há pouco ela vem não especializadas e nós começamos a dar formação e é algo que é muito específico, o nosso trabalho, não é um trabalho que se faça em todo o lado, não é uma coisa que seja muito corrente e o nosso objetivo é que as peçoas ganhem raízes. (Ahhh) Portanto não fazemos um recrutamento de dez para depois ficarem cinco, e depois

passado algum tempo mandarmos outras embora e depois veem outras cinco...não aqui a ideia é evitarmos a rotatividade.

A.6/P.6 Tem ideia se existe algum ceticismo por parte das empresas, em revelar os números quanto a trabalhadores não nacionais? Pode existir algum entrave?

R.6 É assim, para a minha empresa não é, para as outras não sei. Eu não tenho problema de que as pessoas tenham ou sejam de outras nacionalidades, isto há profissionais bons e maus em todas as nacionalidades, quer eles sejam portugueses, cabo verdianos, brasileiros, venezuelanos, ucranianos. Há pessoas boas e más, pelo menos do nosso lado não existe ceticismo, eu tanto trabalho com uns com outros desde que eles queiram trabalhar e tenham vontade de aprender, sejam profissionais, por mim está tudo bem, ah, agora em relação as outras empresas sinceramente não sei, mas aí em Évora eu conheço pouco essa realidade, aqui na Marinha Grande, sei que há muitas empresas com colaboradores estrangeiros e também não é um tabu, ou um assunto que seja difícil de falar.

Anexo V Grupo Focal

Questões do Guião:

- A.1. Há quantos tempo estão em Portugal? E no município de Évora?
- A.2. Chegaram a Portugal por intermédio de alguém?
- A.3. Quando chegaram já possuíam algum emprego ou promessa de emprego? Se sim, em que sector ou atividade económica?
- A.4. Neste momento possuem algum tipo de contrato de trabalho?
- A.5. Quais os principais motivos/motivação que os levaram a imigrar? E a escolher o município de Évora?
- A.6. Conhecem os motivos de quem terminou por regressar ao país de origem? Que motivos os levariam a regressar também ao país de origem?
- A.7. Por quanto tempo pensam em permanecer em Portugal?

Anexo VI Transcrição Grupo Focal

Respostas obtidas:

A.1. Há quantos tempo estão em Portugal? E no município de Évora?

O André chegou a Portugal há apenas um ano e nove meses, mas reside em Évora apenas há dez meses. Quando chegou foi viver primeiro para Beja durante seis meses, entretanto saiu para França onde não se conseguiu adaptar por causa da língua e regressou a Portugal, primeiro para Albufeira e logo em seguida para Évora.

O Manuel reside em Portugal há uma ano, primeiro esteve em Grândola, onde permaneceu apenas um mês e depois veio para Évora.

O Hugo, está em Portugal há pouco mais que dois anos, mas quando chegou estabeleceu-se logo em Évora.

O Rui está em Portugal e em Évora há quase 6 anos.

A Joana, chegou a cerca de dois anos mais ou menos, e veio para Lisboa em primeiro lugar e depois seguiu para Évora, onde reside atualmente.

E por fim a Luísa, chegou a 11 meses a Portugal e a Évora.

A.2. Chegaram a Portugal por intermédio de alguém?

O André, veio por intermédio de amigos, que sabiam das dificuldades que enfrentava no Brasil devido aos assaltos que tinha sofrido na sua loja, e o incentivaram a tentar a sua sorte em Portugal.

O Manuel, também chegou por influência de amigos que sabiam do seu sonho de ser jogador, e o motivaram a tentar a carreira noutro país que não o Brasil.

O Hugo, veio ao encontro da mãe e dos irmãos que já tinham abandonado a Venezuela.

O Rui, também veio ao encontro da mãe que se encontrava em Évora há 12 anos, entrou como de turista, mas depois já não regressou ao seu país de origem.

A Joana, chegou por influência amigos do marido, que vieram para Portugal à procura de melhores condições de vida.

A Luísa, chega através do pedido da tia que se tinha estabelecido em Évora há mais ou menos dois anos e que precisava de ajuda.

A.3. Quando chegaram já possuíam algum emprego ou promessa de emprego? Se sim, em que sector ou atividade económica?

Esta resposta foi unânime entre os participantes, nenhum possuía qualquer tipo de promessa de emprego ou contrato de trabalho. Porém todos referiram que foi rápido a integração no mercado de trabalho em Évora, mais precisamente na Indústria. De acordo com os seus comentários, “trabalho há” e é fácil conseguir colocação no mercado de trabalho local em algumas atividades económicas.

Apenas o André iniciou na construção civil quando veio para Portugal, de resto todos os participantes iniciaram a sua atividade profissional na Indústria. A Joana apesar da sua profissão de professora no Brasil, relata que encontrou alguma dificuldade na obtenção equivalência da sua qualificação em Portugal e ainda aguarda a resolução do seu processo.

A.4. Neste momento possuem algum tipo de contrato de trabalho?

Neste momento todos os participantes possuem contrato de trabalho a termo certo.

A.5. Quais os principais motivos/motivação que os levaram a imigrar? E a escolher o município de Évora?

O André, menciona que veio à procura de melhores condições de vida, e de um ambiente mais seguro para criar os seus filhos. Veio para Évora depois de ter estado em Beja e Albufeira, porque foi onde conseguiu trabalho facilmente através de um dos seus amigos.

O Manuel, veio atrás do seu sonho de jogar futebol e de melhores condições financeiras para poder se estabelecer e aumentar o seu agregado familiar. Os amigos que influenciaram o Manuel a vir para Portugal estavam em Évora e daí ele ter vindo para este município.

O Hugo, fugiu de um país de grande instabilidade financeira e social e veio à procura de maior segurança, um salário melhor para criar condições que o possibilitem a trazer a sua mulher para Portugal. Os irmãos e a mãe também vivem em Évora e daí a sua escolha na localização aquando da sua chegada a Portugal.

O Rui, também veio na esperança de melhorar de vida, um salário mais elevado, o acesso a um serviço de saúde, escolheu Évora devido a mãe já se encontrar a residir no município há 12 anos.

A Joana, refere que o seu principal motivo foi acompanhar o seu marido, caso contrário não teria saído do seu país de origem. Vieram para Évora depois de procurarem trabalho em Lisboa, mas sem sucesso.

A Luísa, chega motivada a ajudar a tia que se estabeleceu em Évora, mas gostou do clima e da segurança do país e como arranjou emprego pensa em ficar por algum tempo.

A.6. Conhecem os motivos de quem terminou por regressar ao país de origem? Que motivos os levariam a regressar também ao país de origem?

A resposta a esta pergunta também foi muito homogénea, todos eles relataram episódios de conhecidos e amigos que regressaram ao país de origem, por se sentirem “enganados” e desiludidos em relação ao cenário que lhe é “apresentado” por familiares e amigos versus a realidade encontrada. Sobre Évora, focam a dificuldade em arrendar casa e sobre os valores praticados no arrendamento, sobre a dificuldade no acesso a saúde mais especificamente ao fato de ser difícil conseguir um “médico de família”, os salários que não acompanham o custo de vida elevado do município e ainda os obstáculos encontrados em conseguir equivalência nas suas qualificações académica e profissionais (relato que o processo é muito burocrático). Admitem que alguns dos motivos que os levariam a regressar ao seu país de origem seriam estes: falta de acesso a habitação, o sistema de saúde praticado, a dificuldade na integração no campo profissional e o reencontro com a família, nos casos em que chegam por intermédio de amigos. O Hugo e o Rui acrescentaram também que nem todos tem a capacidade de ficar longe da família durante muito tempo, das suas origens e da sua cultura, a saudade é mais forte e mesmo que passem por outras dificuldades, terminam por voltar.

A.7. Por quanto tempo pensam em permanecer em Portugal?

O André, menciona que não pretende ficar mais de 6 a 7 anos, o tempo necessário para os filhos crescerem e ficarem mais autónomos. E também para tentar juntar algum dinheiro e conseguir refazer o seu negócio no Brasil.

O Manuel, apenas pretende ficar mais cinco anos, fala sobre a dificuldade que encontrou recentemente quando a mulher ficou doente em conseguir um “médico de família” e na falta de atendimento hospitalar adequado. Refere também que a sua mulher tem exercido pressão para voltarem em breve para o Brasil, por causa da família que deixou no seu país.

O Hugo, não faz ideia de quanto tempo irá ficar, porque a sua vontade era trazer a sua mulher da Venezuela para junto dele e do resto da sua família. Apenas pensa na possibilidade de regressar caso não consiga que a sua mulher se junte a ele.

O Rui, diz que atualmente não tem ideia de regressar a Cabo Verde e que como está com a mãe neste momento não quer sair de Évora, pelo menos por enquanto.

A Joana, voltaria já para o Brasil, mas o seu marido é da opinião que devem ficar pelo menos uns cinco anos, até lá ela vai tentando que este mude de ideias, porque considera que cinco anos é uma eternidade.

A Luísa, vai ficar por mais algum tempo, mas não sabe determinar ao certo por quanto tempo mais irá permanecer em Portugal e mais precisamente em Évora.

Bibliografia

Albarello, L. e outros (1997). *Práticas e Métodos de Investigação em Ciências Sociais*, Lisboa. Gradiva.

Almeida, L. S., e Freire, T. (2003). *Metodologia da Investigação em Psicologia e Educação* (3.^a ed.). Psiquilíbrios.

António, J. H.C., Policarpo, V., Rutland, A., Pereira, C.R., Marques, J.C., Costa, L.P., Rodrigues, R.B., Lopes, R.C., Pires, S., e Correira, S.C. (2011). *Os imigrantes e a Imigração aos Olhos dos Portugueses: Manifestações de Preconceitos e Perspetivas sobre a Inserção de Imigrantes*. Lisboa. Edição Fundação Calouste Gulbenkian.

Associação Portuguesa de Sociologia (APS). (1992). *Código deontológico*. Lisboa: APS.

Baganha, M. (2001). *Imigração e Política: O caso português*. Fundação Luso-Americana para o Desenvolvimento. Lisboa.

Baganha, M. (2005). *Política de imigração: A regulação do fluxo*. Revista Crítica de Ciências Sociais, n.º 73.29-44.

Baganha, M., Ferrão, J. e Jorge M. (1999). *Os imigrantes e o mercado de trabalho: o caso português*. Revista Análise Social, nº 150. 147-173.

Bardin, L. (2007). *Análise de conteúdo*. Lisboa: Edições 70.

Becker, H.S. (1986). *Writing for Social Scientists*. Chicago: The University of Chicago Press.

Blanchet, A., e Gotman, A. (1992). *L'Enquête et ses Méthodes: L'entretien*. Paris. Nathan.

Borjas, G. (1995). *The economic benefits from immigration*, Journal of Economic Perspectives. vol.9. 3-22.

Brígido, M. A.S., e Douber. L. (2016). *Migrantes considerações sobre os sentimentos frente ao estrangeiro*. Humanística e Teologia. 87-99.

Bryman, A., e Cramer, D. (1992). *Análise de Dados em Ciências Sociais - Introdução às Técnicas Utilizando o SPSS*. Oeiras, Celta Editora.

Cabral, S. e Duarte, C. (2011). *Os imigrantes no mercado de trabalho português*. *Boletim Económico*. Lisboa, 103-123.

Cardoso, A.A, (2005). *Recrutamento & Seleção de Pessoal*. Lidel – edições técnicas, lda. Lisboa.

Cardoso, D.A., (2020). *Imigração: Medidas legais que regem a imigração Brasileira em Portugal*. Universidade de Lisboa. Dissertação Mestrado.

Carneiro, Roberto. (2004). *A educação primeira*. Fundação Manuel Leão. Vila Nova de Gaia.

Carvalho, J. M. (2021). *A imigração e a agricultura no Alentejo no século XXI*. *Revista Migrações*, Observatório das Migrações, dezembro 2021, n.º 17, Lisboa. 87-104.

Carvalho, L.X. (2004). *Impacto e Reflexos do Trabalho Imigrante nas Empresas Portuguesas: Uma Versão Qualitativa*. Lisboa. vol.9.

Castells, M. (1996). *The Rise of the Network Society*. Oxford. Blackwells.

Castells, S. (2005). *Globalização, transnacionalismo e novos fluxos migratórios: Dos trabalhadores convidados às migrações globais*. Lisboa: Fim de Século.

Castells, S. e Miler, M. J. (2008). *The Age of Migration: International Population Movements in the Modern World*, Fourth edition, Edition Basingstoke and New York: Palgrave-Macmillan and Guilford.

Chiavenato, I. (1999). *Gestão de Pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações*. Rio de Janeiro.

Cooper, D., e Schindler, P. *Métodos de pesquisa em administração*. Porto Alegre. Bookman, 2003.

Cunha, J.T. (2016). *Entrevista com a Prof. Maria Barbosa sobre refugiados e migrantes*. Humanística e Teologia. 11-18.

Cunha, J.T. (2016). *Refugiados e migrantes na fronteira da vida*. Humanística e Teologia. 19-35.

Cunha, I. F., e outros. (2004). *Media, Imigração e Minorias Étnicas*. Lisboa: ACIME. vol. 6.

Cunha, M. P., Rego, A., Cunha, R. C., Cardoso, C.C., Marques, C. A., e Gomes, J. F. S. (2010). *Manual de Gestão de Pessoas e do Capital Humano*. 2ª Edição. Lisboa: Edições Silabo, LDA.

Faustino, H.C., Peixoto, J., e Baptista, P. (2009). *As Características da Imigração em Portugal e os seus efeitos no Comércio Bilateral*. disponível em <https://books.google.pt/>.

Feldman, D., Doeringhaus, H., e Tunley, W. (1994). *Managing temporary workers: a permanent HRM challenge*. *Organizational Dynamics*, 49-64.

Feldman, D. (1996). “*The Nature, Antecedents and Consequences of Underemployment*”, *Journal of Management*, (Online), 385-407.

Feldman, D. Leana, C., e Turnley, W. (1997). “*A relative deprivation approach to understanding underemployment*.”, *Trends in organizational behavior*, 43– 60.

Feldman, D. *et al* (2002), “*Underemployment and relative deprivation among reemployed*

executives”, *Journal of Occupational and Organizational Psychology*.

Flick, U. (2005). *Métodos Qualitativos na Investigação Científica*. Lisboa: Monitor.

Flick, U. (2007). *Introdução à Pesquisa Qualitativa*. Porto Alegre: Artmed Editora.

Galego, C e Gomes, A.A. (2005). *Emancipação, ruptura e inovação: o “focus group” como instrumento de investigação*. *Revista Lusófuna de Educação*, 5, 173-184.

Gaskel, G. e Bauer, M. W. (Org.). (2002). *Pesquisa qualitativa com texto, imagem e som: um manual prático*. Petrópolis: Vozes.

Gaspar, M. I. (1996). *Ensino secundário em Portugal. Que currículo?* Instituto de Inovação Educacional.

Gil, A. (2007). *Como elaborar projetos de pesquisa*. São Paulo: Editora Atlas.

Gil, A. (2008). *Métodos e técnicas de pesquisa social*. São Paulo: Editora Atlas

Global Citizen Solutions (2003). disponível em <https://www.globalcitizensolutions.com>

Gomes, D. C. (2001). *Psicologia das Organizações do trabalho e dos Recursos Humanos*. Coimbra: ravImprensa da Universidade de Coimbra.

Gondim, S.M.G. (2002). *Perfil profissional e o mercado de trabalho: relação com formação acadêmica pela perspectiva de estudantes universitários* *Estud. Psicologia*. Natal.v.7.

Guerra, I.C. (2006). *Pesquisa Qualitativa e Análise de Conteúdo: Sentidos e Formas de Uso*. Estoril: Principia.

Haucap, J., Wey.C. (2000). *Social Capital na Economic Development*. In: *Adjbolosoo, S. Shaping the course of history and development*. Lanham: University Press of America, 2000. 21-42.

INE (2001). *Tipologia Socioeconómica da Área Metropolitana de Lisboa – 1991*. Lisboa: Instituto Nacional de Estatística.

Instituto de Emprego e Formação Profissional (IEFP) (2022, novembro 26). Estatísticas. disponível em <https://www.iefp.pt> João Pessoa. EDUFPB.

Kaufmann, J.C. (1996), *L'Entretien compréhensif*, Paris. Éditions Nathan.

Keynes, J.M (1936), *A Teoria geral do emprego, do juro e da moeda*. Saraiva Uni; 1ª edição (29 novembro 2012).

Lakatos, M.A. e Marconi, E.M. (2002). *Fundamentos de Metodologia Científica*. São Paulo. Atlas.

Leal, J. *O Culto do Divino: Migrações e Transformações*. Lisboa. Edições 70, 2017. 332.

Malheiros, J. (2010). *Promoção da Interculturalidade e da Integração de Proximidade*. Manual para técnicas/os. Lisboa: ACIDI.

Marques, J.C. (2010). *A emigração portuguesa em tempos de imigração*. Polígonos. Revista de Geografia. 115-129.

Mattar, F.N (1996). *Pesquisa de Marketing*. São Paulo. Atlas.

Minayo, M.C.S (2009). *Pesquisa Social. Teoria, método e criatividade*. Petrópolis, RJ. Vozes.

Morgan, D.L. (1996). *Focus Group. Annual Review Sociology*, 22, 129-152.

McKee-Ryan, Frances e Jaron Harvey (2011), “*I Have a Job, But...: A Review of Underemployment*”, *Journal of Management*, 36.

Nações Unidas. *Objetivos de Desenvolvimento Sustentável*. Disponível em: <https://unric.org/pt/objetivos-de-desenvolvimento-sustentavel/>

Neves, A.L. (1998). *Motivação para o Trabalho*. Lisboa: Editora RH.

Observatório de Migrações. disponível em <https://www.om.acm.gov.pt>.

Oliveira, C. R. (2020). *Indicadores de Integração de Imigrantes*. Relatório Estatístico Anual 2020, Coleção Imigração em Números do Observatório das Migrações. Lisboa: ACM.

Oliveira, C. R. (2021), *Indicadores de Integração de Imigrantes*. Relatório Estatístico Anual 2021, Coleção Imigração em Números do Observatório das Migrações. Lisboa: ACM.

ONU – Portugal, www.onuportugal.pt

Peixoto, J. (2004). *As Teorias Explicativas das Migrações: Teorias Micro e Macro – Sociológicas*. *SOCIUS Working Papers* nº11/2004, Lisboa.

Peixoto, J., Craveiro, D., Malheiros, J., e Oliveira, I.T. (2017). *Migrações e Sustentabilidade Demográfica: Perspectivas de evolução da sociedade e economia portuguesas*. Fundação Francisco Manuel dos Santos. Lisboa.

Quivy, R., & Campenhoudt, L. (1998). *Manual de Investigação em Ciências Sociais* (5ª ed.) Lisboa: Gradiva Publicações Lda.

Ramos, N. (2008). *Saúde, migração e interculturalidade*. Perspectivas teóricas e práticas.

Ravenstein, E. G. (1885). "*The laws of migration*", *Journal of the Royal Statistical Society*, vol. 48, part II, 167-227.

Ravenstein, E. G. (1889). *"The laws of migration"*, Journal of the Royal Statistical Society, vol. 52, part II, 241-301.

Revista Científica JANUS. (2021). disponível em <https://www.janusdigital.es>

Santos, B. S. (1993). *Portugal: um retrato singular*. Porto. Afrontamento.

Santos, C. (2011). *Profissões e Identidades Profissionais*. Coimbra: Imprensa da Universidade de Coimbra. Universal Declaration on Cultural Diversity. disponível em <https://www.unesco.org>

SEF – *Relatórios Estatísticos*, Núcleo de Planeamento, Ministério da Administração Interna e Serviço Estrangeiros e Fronteiras, (vários anos).

Sjaastad, L. A. (1962). *"The costs and returns of human migration"*, The Journal of Political Economy, vol. 70, nº 5, part 2 (Supplement), 80-93.

Sociológicas. *SOCIUS Working Papers* nº11/2004, Lisboa.

Sousa, M. J. (2000). *O Teletrabalho em Portugal*. Lisboa: FCT-Editora de informática.

Trindade, M. B. R. (1998). *Espaços de herança cultural portuguesa – gentes, factos, políticas*. *Análise Social*. vol. 14. 313-35.

Vaz, I. (2008). *As novas formas de trabalho e a flexibilidade do mercado de trabalho*. IV Congresso Português de Sociologia.