

# iscte

INSTITUTO  
UNIVERSITÁRIO  
DE LISBOA

---

## **Precariedade Laboral: um estudo sobre os jovens imigrantes brasileiros em Portugal**

Maria Clara de Almeida Leal

Mestrado em Ciências do Trabalho e Relações Laborais

Orientador:

Doutor Paulo Jorge Marques Alves, Professor Auxiliar  
ISCTE – Instituto Universitário de Lisboa

novembro, 2020



SOCIOLOGIA  
E POLÍTICAS PÚBLICAS

---

Departamento de Sociologia

**Precariedade laboral: um estudo sobre os jovens imigrantes brasileiros em Portugal**

Maria Clara de Almeida Leal

Mestrado em Ciências do Trabalho e Relações Laborais

Orientador:

Doutor Paulo Jorge Marques Alves, Professor Auxiliar  
ISCTE – Instituto Universitário de Lisboa

novembro, 2020



## **AGRADECIMENTOS**

Aos meus pais pelas oportunidades, por sempre proporcionarem o impulso dos meus voos, por todo o apoio nas minhas convicções e em todas as minhas escolhas e por todo o amor incondicional em todos os momentos.

À minha família por sempre estar presente, apoiando, torcendo e comemorando as minhas escolhas e conquistas. Em especial ao meu avô Nelson que não conseguiu me ver terminando essa conquista, mas a sua força, alegria e carinho sempre estarão presentes na minha vida.

A todos os amigos que estão ao meu lado dividindo bons momentos, vigorando a minha energia e prezando pela força, paciência e respeito em momentos de ausência. Mas, agradeço em particular, aos amigos queridos com quem sempre tenho trocas extraordinárias, que viveram junto comigo a partilha de ideias iniciais para essa dissertação e que estão ao meu lado em momentos de enorme dificuldade e angústia, nomeadamente, Maria Carolina, Maria Luisa, Lianne, Brendha, Kaique, Paulo, Cynthia, Kamilla, Luísa e Márcia.

Às amigas Cláudia Piccinini e Eleonora Mesquita Ceia que são as minhas fontes de admiração e inspiração acadêmica, que me apoiam, me estimulam a não desistir, me fazendo repensar sentidos e caminhos e me ajudam no meu amadurecimento intelectual.

Aos meus entrevistados pela contribuição para o desenvolvimento do estudo.

Ao Professor Doutor Paulo Jorge Marques Alves pelo apoio, confiança, orientação e pelos contributos adquiridos em sala de aula e nos encontros para o desenvolvimento da dissertação.

## **RESUMO**

Considerando o presente contexto de crise estrutural do capitalismo e as consequências a diversos níveis que atingem a classe trabalhadora e o entendimento que a precariedade não é um elemento novo e nem particular dessa estrutura, o presente estudo refere-se à inserção dos jovens imigrantes brasileiros no mercado de trabalho em Portugal.

Pretendemos avaliar de que forma e sob quais condições esses indivíduos estão sendo inseridos no mercado de trabalho português e se as suas qualificações escolares e motivações para o processo de migração para Portugal os afastam da precariedade e de forma a considerar se conseguem a inserção em empregos que sejam compatíveis à sua área de formação e se esses fatores influenciam para uma condição de acesso a melhores oportunidades e melhores condições de trabalho.

Teoricamente, recorreremos a uma análise teórica sobre precariedade laboral, juventude e imigração brasileira em Portugal e, metodologicamente, recorreremos à pesquisa qualitativa, utilizando a entrevista semiestruturada como técnica de recolha de informação, incidindo em informações acerca das experiências laborais, das motivações para o processo migratório, quais vínculos empregatícios e quais condições estavam submetidos em Portugal e sobre as expectativas para o futuro.

Concluimos que os jovens imigrantes brasileiros em Portugal estão predominantemente em condições precárias, tanto a nível de vínculo empregatício como também em relação as condições laborais, independentemente das suas qualificações escolares ou motivação para o processo migratório. Para além disso, também estão sujeitos a humilhações e a preconceitos que fazem com que a condição laboral seja ainda mais precária e com maiores dificuldades de expectativa para um futuro mais estável.

Palavras-chave: precariedade laboral; juventude; imigração brasileira em Portugal

## **ABSTRACT**

Considering the context of the structural crisis of capitalism and the consequences at various levels that affect the working class, and the understanding that precariousness is not a new or particular element of this structure, the present study refers to the insertion of young Brazilian immigrants in the labour market in Portugal.

We intend to evaluate how and under what conditions these individuals are being integrated into the Portugal's labour market and if their school qualifications and motivations for the migration process keep them away from precariousness, and if they can access to jobs that are compatible with their field of training and if these factors influence a condition of access to better opportunities and better working conditions.

Theoretically, we use a theoretical analysis on precariousness, youth and Brazilian immigration to Portugal, and, methodologically, we resorted to qualitative research, using semi-structured interviews as a technique for collecting information, focusing about work experiences, the motivations for the migratory process, which kind of employment contract they have and to what conditions they are submitted in Portugal and about their expectations for the future.

We conclude that young Brazilian immigrants in Portugal are predominantly in precarious conditions, both in terms of employment and working conditions, regardless of their school qualifications or motivation for the migration process. In addition, they are also subject to humiliations and prejudices that make working conditions even more precarious and with lower expectations of a more stable future.

**Keywords:** precariousness work; youth; brazilian immigration in Portugal

# Índice

INTRODUÇÃO.....	8
CAPÍTULO I – A PRECARIIDADE LABORAL .....	10
<b>1.1 Contextualização da precariedade.....</b>	<b>12</b>
<b>1.2 A precariedade e a classe trabalhadora .....</b>	<b>15</b>
<b>1.3 Precariedade no Mercado de Trabalho Português .....</b>	<b>18</b>
CAPÍTULO II - JUVENTUDE E PRECARIIDADE LABORAL .....	21
<b>2.1. A juventude e a transição para a vida adulta.....</b>	<b>21</b>
<b>2.2. A importância da escolaridade para a transição da vida escolar para o mercado de trabalho .....</b>	<b>24</b>
<b>2.3 Precariedade da juventude na inserção e no percurso profissional .....</b>	<b>27</b>
CAPÍTULO III - IMIGRAÇÃO BRASILEIRA E MERCADO DE TRABALHO PORTUGUÊS .....	30
<b>3.1 Conceito e teorias migratórias.....</b>	<b>30</b>
<b>3.2. A imigração brasileira em Portugal.....</b>	<b>32</b>
<b>3.3. A inserção dos imigrantes no mercado de trabalho português.....</b>	<b>34</b>
CAPÍTULO IV – PROCEDIMENTOS ANÁLITICOS E METODOLÓGICOS .....	39
<b>4.1 Método e técnicas de recolha de informação.....</b>	<b>39</b>
<b>4.2 Caracterização da amostra .....</b>	<b>40</b>
CAPÍTULO V – APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS DADOS .....	41
<b>5.1. Qualificações escolares e a trajetória profissional no Brasil.....</b>	<b>41</b>
<b>5.2. Motivações e o processo migratório para Portugal .....</b>	<b>43</b>
<b>5.3. Experiências profissionais em Portugal.....</b>	<b>45</b>
<b>5.4. Condições laborais em Portugal.....</b>	<b>46</b>
<b>5.5. Expetativas para o futuro laboral em Portugal .....</b>	<b>48</b>
CONCLUSÃO.....	51
BIBLIOGRAFIA.....	54
ANEXOS.....	58
ANEXO A .....	59
ANEXO B .....	61
ANEXO C .....	63
ANEXO D.....	65
ANEXO E .....	67
ANEXO F.....	69
ANEXO G.....	73
ANEXO H.....	79
ANEXO I.....	82
ANEXO J .....	84

## INTRODUÇÃO

A precariedade laboral não é uma questão nova, mas tem vindo a crescer nas últimas décadas devido às transformações significativas das formas de organização do trabalho e à crise estrutural do capital, fazendo com que a classe trabalhadora seja exposta a uma multiplicidade de relações flexíveis, instáveis, indignas e inseguras. Apesar da existência de outras situações anteriores de precariedade, a relação entre os imigrantes e os jovens com esta característica laboral é percebida, principalmente, desde a intensificação do capitalismo industrial do século XIX na Europa, quando se constatou a formação de um desenvolvimento migratório relacionado com a venda da força de trabalho.

Além disso, a globalização e a competitividade do mercado de trabalho fizeram com que a juventude mudasse a sua condição social e, também, os caminhos que lhe permitissem alcançar uma posição laboral desejada. Assim, mesmo com maiores habilitações escolares, os jovens têm-se deparado com problemas estruturais do mercado de trabalho e estão cada vez mais expostos a situações de precariedade e a permanência nelas durante a vida profissional.

Com a identificação do aumento da imigração brasileira em Portugal nas últimas décadas, observa-se que a constituição, em sua maioria, desse fluxo migratório é de indivíduos que buscam adquirir qualificações académicas, muitos deles acumulando os estudos com trabalho (SEF, 2020). Deste modo, o interesse pelo tema da investigação foi desenvolvido a partir da observação da frequente presença de jovens imigrantes brasileiros a ocupar vagas no setor de serviços em Portugal e que, quando questionados informalmente, diziam precisar estar naquela função por falta de outras oportunidades e pela dificuldade da entrada no mercado de trabalho em suas áreas de formação em Portugal. Por isso, o objeto do presente estudo pautou-se nos jovens imigrantes brasileiros e o modo como se inserem no mercado de trabalho em Portugal.

Em vista disso, os objetivos da investigação pautaram-se em analisar o modo como esses jovens imigrantes se inserem no mercado de trabalho português, de modo a verificar se existe uma relação entre o seu nível de qualificações escolares e as suas motivações para o processo migratório, bem como se acedem a vagas nas áreas em que se formaram. Assim, as nossas questões de partida foram: Os jovens imigrantes brasileiros têm conseguido se inserir no mercado de trabalho português na sua área de formação? As qualificações escolares mais altas afastam a sujeição deles a relações



precárias de trabalho? Quais são as motivações para esses jovens brasileiros migrarem para Portugal?

Embora a relação da precariedade laboral com os temas da juventude e da imigração brasileira tenha sido objeto de estudos anteriores, tal tema está longe de ser esgotado. A limitada disponibilidade de dados estatísticos mais específicos que, por exemplo, consigam demonstrar perfis etários e tipos de contratos de trabalho dos imigrantes e a ainda crescente comunidade brasileira em Portugal se mostram motivos que fazem com que o presente estudo seja relevante.

Assim, o desenvolvimento da investigação foi baseado, no campo teórico, numa revisão de literatura nos âmbitos da precariedade laboral, da juventude e da imigração brasileira em Portugal e, no domínio metodológico, a pesquisa foi de tipo qualitativo, utilizando como técnica de recolha de dados as entrevistas semiestruturadas para uma análise mais aprofundada da realidade. De forma que a estrutura da dissertação se encontra dividida em cinco capítulos.

A componente teórica da dissertação foi organizada em três capítulos. No primeiro capítulo foi feita uma análise da precariedade laboral a partir da sua contextualização, da sua relação com a classe trabalhadora e a sua incidência no mercado de trabalho português. O segundo capítulo foi dedicado à relação entre a juventude e a precariedade laboral, com a perceção do significado de juventude e das discussões sobre a conexão entre as qualificações escolares e a inserção no mercado de trabalho. E, no terceiro, se realizou uma análise da imigração brasileira em Portugal com base nas teorias migratórias e em dados sobre as condições laborais dos imigrantes no mercado de trabalho português.

O quarto capítulo foi dedicado aos procedimentos analíticos e metodológicos, a partir da apresentação da metodologia e das técnicas de recolha de informação adotadas, e, no quinto capítulo, analisam-se os dados recolhidos nas entrevistas. Por fim, conclusões sobre o tema serão apresentadas.

## **CAPÍTULO I – A PRECARIEDADE LABORAL**

Ao longo do último século as formas de organização e de exploração da força de trabalho foram sendo modificadas. De forma que neste primeiro capítulo a precariedade laboral será abordada desde a conscientização dos sentidos do trabalho, a passar pela contextualização dos modelos de produção do capitalismo no decorrer do século XX na Europa e da apresentação de como a precariedade se inscreve no mercado de trabalho em Portugal. Juntamente com esses processos, pretende-se também iniciar apontamentos da conexão de alguns grupos que são considerados de maior vulnerabilidade (neste caso trata-se dos jovens e dos imigrantes) com a precariedade, visto que esse fenómeno está relacionado ao processo de migração.

Nesse sentido, é essencial destacar também que para além dessas abordagens, é necessário compreender a precariedade como um fenómeno não atual e tampouco como consequência particular das transformações estruturais a nível global nas esferas econômica, política e social das últimas décadas.

Inicialmente, com o fim de se pensar sobre os sentidos do trabalho, no decorrer da história, a capacidade racional dos indivíduos demonstrou-se essencial para ser um elemento de mediação entre o ser humano e a natureza e para a constituição do seu ser social. Visto que o trabalho é um processo em que o indivíduo, por sua própria ação, age e modifica a natureza externa e, conseqüentemente, a sua própria natureza de forma a adaptar a matéria-prima para as necessidades humanas a tornar-se um criador de valores de uso (Marx, 2013: 167). E a partir dessa busca pela sobrevivência, o autor faz a distinção entre o pior arquiteto da melhor abelha, onde a diferença entre a natureza e o homem está no facto que o indivíduo idealiza e organiza o trabalho antes de executá-lo, enquanto que os animais trabalham instintivamente (Marx, 2013: 327).

Além disso, o trabalho é percebido como “um ato de pôr consciente e, portanto, pressupõe um conhecimento concreto, ainda que jamais perfeito, de determinadas finalidades e de determinados meios” (Lukács, 1978: 9). Dessa forma, o trabalho também pode ser visto como um meio em que, ao ser participante, o indivíduo torna-se capaz de expandir seus conhecimentos e de se transformar.

Assim, tendo em vista a capacidade humana do trabalho e de maneira a ponderar que todo indivíduo está suscetível ao dispêndio da sua força para tal, Antunes (2009: 50-51), entende por classe trabalhadora a totalidade do trabalho social, o trabalhador que vende sua força de trabalho como mercadoria em troca de salário, inclusive a incorporar

o conjunto dos trabalhadores improditivos, cujas formas de trabalho são executadas por meio da realização de serviço.

Mas, essa relação entre indivíduo e trabalho perde o seu carácter original quando sofre o processo de alienação com o produto do dispêndio da sua força e, conseqüentemente, quando surge o fetichismo da mercadoria. Assim, o modo de produção capitalista contribuiu para a regulação do trabalho social de tal forma que o fruto do trabalho ganhou vida própria no mercado a partir de uma relação fantasmagórica. Onde a mercadoria fugiu do controle de quem a produziu e passou a dominar a relação entre capital e trabalho a resultar na ocultação das relações sociais de exploração do trabalho (Marx, 2013: 208-210).

Além disso, a partir do que é chamado por Marx (2013: 856-860) de Lei Geral da Acumulação Capitalista ocorrem as alterações entre o capital constante e variável que contribuem para a mudança da composição orgânica do capital. Assim, com base na extração da mais-valia há um investimento maior nos meios de produção e, como consequência, o emprego da força de trabalho tende a ser menor com o desenvolvimento de técnicas de maior extração de produtividade a custos mais baixos. Para isso também é necessário a formação de uma força de trabalho excedente e disponível, chamada de superpopulação relativa que serve para ser alocada em pontos decisivos na continuidade da acumulação do capital, facto que é bastante utilizado em momentos de crise económica ou de necessidade de expansão capitalista.

A chamada superpopulação relativa se manifesta a partir de quatro formas (Marx, 2013: 870-874). A primeira é a forma flutuante em que o número de trabalhadores pode diminuir ou aumentar de acordo com os interesses do capital e não necessariamente de acordo com a quantidade da produção. A segunda diz respeito ao êxodo rural, onde o investimento dos meios de produção extingue os postos de trabalho de modo a fomentar a migração para a busca de oportunidades em cidades maiores, mas que provoca o acúmulo de trabalhadores excedentes em ambos os lugares. A terceira diz respeito à forma estagnada, onde a força de trabalho encontra-se nas ocupações irregulares, com a exploração máxima de tempo de trabalho e o mínimo de salário. E, por último, o grupo do pauperismo que representa o “asilo para inválidos do exército trabalhador ativo e o peso morto do exército industrial de reserva” (Marx, 2013: 874).

Desse modo, podemos observar que a precariedade está presente nas transformações dos modelos de produção ao longo do tempo, mas nem todos os países tiveram o mesmo procedimento de implementação do processo produtivo, em vista disso,

a estrutura de precarização das relações laborais deve ser considerada a partir da realidade de cada país. A se pensar no exemplo de modelo de desenvolvimento fordista onde os países capitalistas centrais apresentavam a precariedade de forma marginalizada, enquanto que os países periféricos encontravam a informalidade e a precariedade como fatores dominantes.

No entanto, é perceptível que apesar dos diferentes níveis da precariedade, as reestruturações do sistema capitalista deram continuidade a intensificação da exploração da força de trabalho. Atualmente, pode ser observada com a “normalização” de determinados tipos de contratos de trabalho, condições degradantes, maior flexibilização nos contratos e com o afastamento de direitos sociais e trabalhistas já conquistados pela classe trabalhadora.

### **1.1 Contextualização da precariedade**

Alves (2011: 115) aponta a precariedade como uma condição histórico-ontológica do trabalho vivo sob as condições do capital, mas que se manifesta de diversas formas no decorrer da história da modernidade burguesa. Portanto, não é um fenómeno atual e nem intrínseco as novas formas de relações trazidas pelo capitalismo industrial e financeiro contemplados nas últimas décadas. Mas, de facto, a intensificação das novas práticas político-económicas e seus contrastes são observadas a partir do que Harvey (2016: 119) denominou de regime de acumulação flexível, quando “o capital, em escala global, veio redesenhando novas e velhas modalidades de trabalho – o trabalho precário – com o objetivo de recuperar as formas econômicas, políticas e ideológicas” (Antunes, 2009: 233). O que também nos permite perceber que conjuntamente a todas essas transformações, o desenvolvimento e a relação da precariedade também possui relação com o processo das migrações de acordo com as fases do capitalismo.

Contudo, de forma a olhar para a precariedade em um passado mais distante, a reflexão de Marx e Engels (1997: 24) quando apresentam a história da sociedade como luta de classes, fazem referência a sociedade das épocas anteriores a partir da gradação de posições sociais como, por exemplo, a distinção entre o homem livre e o escravo ou patrícios e plebeus, que também já estavam diretamente ligadas ao âmbito de divisões hierárquicas de trabalho com a presença de exploradores e explorados. Assim, com o advento da moderna sociedade burguesa essas posições não foram abolidas, apenas foram reformuladas em novas classes, novas condições de opressão e novas configurações de

luta que substituíram as outras, com o destaque para o embate cada vez maior entre a burguesia e o proletariado.

Essas novas reconfigurações, principalmente com o avanço do capitalismo industrial do século XIX, permitiram a centralização da propriedade e dos meios de produção em poucas mãos e novos modelos de alienação com a pequena indústria criando a “classe média”, a grande indústria criando a classe operária e colocando em destaque alguns indivíduos da “classe média” para, mais tarde, seguramente destroná-los. Outro efeito característico da centralização das indústrias foi a criação de vilas e cidades a partir da imigração e do êxodo rural com o surgimento da necessidade dos operários viverem juntos e junto das fábricas e, ao mesmo tempo, necessitarem de suprimentos. O destaque também vai para os mais jovens que deveriam habituar-se a esse tipo de trabalho, pois na medida em que havia lotação de vagas e decréscimos de salários, novas fábricas iam se desenvolvendo de forma que esse era o meio mais acessível de se inserirem no mercado de trabalho (Engels, 2015: 64). Ou seja, desde o capitalismo industrial a geração mais jovem já estava condicionada ao trabalho precário fabril, aos salários mais baixos e ao processo de migração em busca de postos de trabalho.

De forma a analisar o fenómeno migratório nessa perspectiva, a precariedade do imigrante também já era verificada no final do século XIX, quando Engels (2015: 134) retratou os imigrantes irlandeses na Inglaterra como sujeitos que ocupavam um lugar mais baixo da escala social, sendo introduzidos em sectores que exigiam pouca ou nenhuma qualificação e com salário inferior a qualquer outro trabalhador. Ou pode ser visto na reflexão de Lênine (1984) quando afirmou que o capitalismo permitiu um desenvolvimento migratório típico. De forma que os países mais desenvolvidos atraíam trabalhadores dos chamados “países atrasados”, onde a burguesia incentivava e construía uma divisão entre os operários como forma de colocá-los uns contra os outros. Facto, este, que podemos perceber ainda nos tempos atuais.

O avanço do capitalismo industrial enfrentou diversas transformações, de forma que após a 2ª Guerra Mundial viabilizou o desenvolvimento do modelo keynesiano-fordista como estratégia de ultrapassar o colapso enfrentado. A modificação do processo de produção resultou no aumento e intensificação da produtividade a partir de tarefas que exigiam pouca qualificação a se basear na produção em massa das mercadorias de forma homogeneizada e verticalizada (Antunes, 2009: 38).

Essa nova reestruturação da organização do trabalho a partir da configuração de produção em massa consequentemente foi respaldada também pelo aumento do consumo da população. Inclusive, a adequação e adaptação do tempo e lazer do proletário deviam estar de acordo com as expectativas e com a racionalidade da produção como forma de sustentar a acumulação capitalista (Abramides e Cabral, 2003: 4).

No entanto, o desenvolvimento do modelo keynesiano-fordista resultou em mais uma crise estrutural do sistema a partir da década de 1970, com evidências de suas fragilidades baseadas na queda da taxa de lucro pelo aumento do preço da força de trabalho, pela intensificação das lutas sociais, pela crise do Estado do bem-estar social que acarretou uma crise fiscal do Estado, com gastos públicos a sofrer transferências para o capital privado e pelo incremento acentuado das privatizações com a tendência das desregulamentações e flexibilização do processo produtivo (Antunes, 2009: 31-32). E para ultrapassar a sua rigidez como modo de produção, o surgimento de novas tecnologias na década de 1980 ajudou a implementar no mercado as lógicas do Toyotismo, também conhecido como *lean production*.

De acordo com Alves (2011: 50-53), o processo de desconcentração sucedeu na ampliação da terceirização e nas redes de subcontratação, com a atribuição de multitarefas, flexibilização dos contratos, afrouxamento das condições jurídicas e, principalmente, à instabilidade salarial pelo aumento dos trabalhos em tempo parcial e temporário. Além disso, os trabalhadores têm de estar envolvidos nas decisões da produção a partir da aquisição de competências para reparação e eliminação de defeitos que está atrelado ao objetivo desse modelo de produção com qualidade total (zero defeitos) e *just-in-time* (produzir de acordo com a demanda de forma a evitar o desperdício) (Casaca, 1998: 64).

Tais mudanças contribuíram para que a exploração da força de trabalho passasse a ser realizada a partir dos moldes da mundialização do capital e da acumulação flexível, apresentada por Sennett (2009: 53) como uma relação tênsil, pois o comportamento humano flexível tende a ser adaptável, mas não pode ser quebrado pelas próprias circunstâncias variáveis. De modo que, a se pensar nos três eixos (neoliberalismo, a sociedade da informação e a racionalização flexível) que caracterizam esta época, Antunes (2009: 189) aborda algumas das consequências que este novo processo de produção trouxe, sendo caracterizado, principalmente, pelo aumento e intensificação das formas de precarização do trabalho a partir da expansão do trabalho parcial, temporário, subcontratado e terceirizado, além da exclusão dos trabalhadores jovens e dos

trabalhadores acima de 45 anos do mercado de trabalho, a superexploração do trabalho dos imigrantes e um processo explosivo de desemprego estrutural.

Ou seja, a tendência da indústria e dos serviços se transforma em um sistema de produção complexo, com a adição intensiva de tecnologias e recursos humanos, orientada pela flexibilidade e geradora de novas segmentações e desigualdades (Estanque, 2005: 115). De forma que se pode dizer que a adaptabilidade da classe trabalhadora atualmente é tida, na verdade, a partir das tentativas de se esquivarem do desemprego estrutural e, conseqüentemente, das suas inclusões no mercado de trabalho a partir de relações de precariedade.

Deste modo, percebe-se que a tendência das últimas décadas até os dias atuais está no facto do processo de precarização do trabalho estar associado ao neologismo da flexibilização das relações laborais, a partir das perdas de direitos da classe trabalhadora, do aumento da exploração da força de trabalho, da alta extração de sobretrabalho e do crescente contingente de trabalhadores desempregados supérfluos de produção do capital (Alves, 2007: 126).

## **1.2 A precariedade e a classe trabalhadora**

O conceito de precariedade é objeto de diversas abordagens críticas multidisciplinares que demonstram a efetivação dessa condição imposta aos trabalhadores. A partir de um ponto de vista jurídico, a precariedade está associada às mais diversas condições de emprego, que anteriormente apareciam como alternativa de carácter excepcional para substituição de um trabalhador, mas que com o advento do neoliberalismo, apesar dos contratos permanentes continuarem a ser a norma, tais contratos considerados “atípicos” se tornaram proporcionalmente superiores na prática com a percepção de que eram mais vantajosos para as empresas, de forma a implicar inclusive nos direitos anteriormente conquistados pela classe trabalhadora (Soeiro, 2015: 10). Assim, pode-se considerar que as principais categorias laborais envolvidas por esses contratos são: o de trabalhos temporários, a tempo parcial (sobretudo o involuntário), dos (falsos) independentes, estágios sem remuneração, entre outros.

E, de modo a associar a precariedade e a classe trabalhadora, Standing (2013: 27-31) indica a definição do precariado como uma “nova classe” com nuances do passado, mas diferenciando-se da classe trabalhadora e que estaria presente na vida do trabalhador através de três fatores que correspondem a uma condição extrínseca em relação ao salário. Assim, o chamado precariado é um grupo que se sente desprovido ou prejudicado das

formas de garantia relacionadas ao contrato de trabalho, sendo elas: o acesso ao mercado de trabalho, o vínculo empregatício, segurança no emprego, o desenvolvimento de competências, na renda e na representação. Além disso, outro fator é o da renda social<sup>1</sup>, não caracterizado pelo nível, mas pela fonte de renda baseada somente no salário e na falta dos elementos para a sua complementação. A finalizar com a falta de identidade na comunidade trabalhista solidária, imersa em práticas estáveis o que intensifica o sentimento de alienação e sensação de instrumentalização do seu trabalho.

De forma que Standing (2013: 97) acrescenta que qualquer indivíduo pode fazer parte dessa “nova classe” desde que esteja precarizado. Mas, por considerar que essa condição pode ser fruto de uma escolha dos indivíduos, ao não quererem as alternativas disponíveis no mercado ou por não conseguirem se adaptar às circunstâncias do momento de vida profissional, o autor pressupõe que haja variedades de precariado.

Contrariamente a essa posição e com fundamento no conceito de superpopulação relativa de Marx, Braga (2012: 17-19) compreende a precariedade como constitutiva da relação salarial visto que o precariado não é um subproduto da crise do modo de desenvolvimento fordista, mas é uma parte da classe trabalhadora que também está sob condição permanente de trânsito entre a possibilidade de exclusão socioeconômica e da exploração, além de ser considerada como a fração mais mal paga e explorada do proletariado urbano e dos trabalhadores agrícolas. Assim, o autor percebe a precariedade como algo que nunca deixou de ser regra na periferia do sistema tendo em vista que a relação salarial está diretamente ligada ao processo de mercantilização do trabalho.

Alves (2007: 114-115) também se refere à precariedade como a condição da força de trabalho ser considerada como mercadoria, a ser reorganizada ao longo do tempo a partir de novos modos de alienação e fetichismo. Desse modo, o processo de precarização do trabalho também se relaciona com os obstáculos da contradição entre as conquistas da classe trabalhadora na tentativa de minimizar o conflito de classes e a perda de direitos desenvolvida pelas instituições políticas que se baseiam na relação entre capital e trabalho para estimular a desvalorização do trabalho.

A noção do proletariado como classe que abrange praticamente só os “trabalhadores de longo prazo, em empregos estáveis de horas fixas, com rotas de

---

<sup>1</sup> A composição da renda social para Standing (2013: 29) é dividida entre os elementos: autoprodução, salário, apoio familiar ou da comunidade, benefícios corporativos, benefícios estatais e benefícios privados derivados de economias e investimentos.



promoção estabelecidas, sujeitos a acordos de sindicalização e coletivos, com cargos que seus pais e mães teriam entendido, defrontando-se com empregadores locais com cujos nomes e características eles estavam familiarizados” (Standing, 2013: 22), na realidade aproxima-se tão somente com as características do período fordista.

Para além dos contributos de Braga (2012) e Alves (2007), a partir de outra compreensão contemporânea, a classe trabalhadora deve ser percebida de maneira ampliada, como classe-que-vive-do-trabalho, com a inclusão de todos aqueles que vendem a sua força de trabalho em troca de salário, inclusive com a inclusão dos desempregados, expulsos do processo pela reestruturação do capital e pertencentes ao exército industrial de reserva, de forma a excluir desse rol aqueles que possuem o controle do processo de trabalho, os de posse de um capital acumulado, os pequenos empresários, a pequena burguesia urbana e rural proprietária a permitir o reconhecimento e a coerência das diversas modificações que o mundo do trabalho vem a sofrer (Antunes, 2009: 103-104).

Com isso, a constante situação vulnerável da classe trabalhadora no mercado de trabalho torna a precariedade evidente principalmente a partir da exposição de condições precárias, dos baixos salários, da intensificação de novas modalidades contratuais de flexibilização das últimas décadas que expõem o trabalhador a condições instáveis e prejudiciais.

As consequências da precarização das relações de trabalho também envolvem um conjunto de efeitos sobre a saúde do trabalhador, “como estafas, fadigas, ansiedades e insegurança permanente, dores lombares e generalizadas, distúrbios emocionais, dentre outros” (Abramides e Cabral, 2003: 9). É nesse sentido que, além das dores físicas, Standing apresenta o sofrimento do trabalhador precário a partir do agrupamento da raiva, anomia, ansiedade e alienação, ou denominadamente os “quatro A’s” (em inglês, *anger, anomie, alienation, anxiety*).

Assim, a raiva deriva das frustrações criadas pela insegurança, falta de relações de confiança e pela privação a uma ascensão na carreira. A anomia é caracterizada pela indiferença associada com a derrota constante agravada pelo menosprezo político da situação. A ansiedade é causada pela insegurança crônica e pelo medo de perder o que já se tem. E, a alienação já é uma característica constante do trabalhador, visto que faz algo para o outro ou à ordem dele de forma que não consegue perceber o motivo (Standing, 2013: 41-42).

Verifica-se, então, que a precariedade é um fenómeno usual e contínuo na relação entre capital e trabalho que causou alterações na forma de expropriação e fez com que a classe trabalhadora se desenvolvesse a partir do condicionamento subjetivo de sobrevivência do seu ser social. Pois, “é na própria materialidade das relações de trabalho (e de exploração) que os homens perdem o controle do que produzem, de como produzem e de por que produzem” (Mattos, 2019: 48). Assim, apesar da sua exploração e das condições que lhe são impostas, a adaptação e alienação da classe trabalhadora passa também pelo processo de não percepção de sua realidade, o que torna a sociedade ainda mais doente, frustrada e com a sensação de incapacidade de forma a viver com base na eterna busca de condições mínimas pela sobrevivência.

### **1.3 Precariedade no Mercado de Trabalho Português**

Dada a análise do que é e como é estar inserido na precariedade laboral e algumas de suas consequências, com o intuito de compreender melhor a inserção do jovem imigrante nesse contexto em Portugal (a ser detalhada posteriormente), primeiramente é necessário perceber a conjuntura do mercado de trabalho português mais recente tendo em vista as noções da precariedade global.

Braga (2017: 58-59, 198) aponta que desde o período preparatório para a adoção do euro, entre 1995 e 2002, os efeitos de financeirização econômica em Portugal conjuntamente com a implementação da acumulação de capital, foram responsáveis pela ameaça e desvalorização dos salários, dos direitos sociais e das condições de trabalho. De maneira que apesar de Portugal possuir um governo de centro-esquerda na época, não impediu a tendência cada vez mais crescente da precarização das condições laborais. Facto que se consolidou com a *troika* a partir de um novo período de políticas de desvalorização do trabalho.

Assim, Soeiro (2015: 118-123), destaca que além dos contratos a termo certo e a tempo parcial como modalidades de precariedade mais comuns em Portugal, juntam-se a eles os falsos recibos verdes, associados ao falso trabalho independente que tem gerado um problema de dissimulação de relação jurídica e a precariedade induzida pelo próprio Estado, caracterizada pelas modalidades híbridas entre trabalho e formação (que não asseguram reconhecimento de uma relação laboral substantiva, nem direito a proteções sociais) e os programas governamentais de apoio aos desempregados.

Segundo a Comissão Europeia (2018: 159, 257), a tendência para os vínculos de precariedade no contexto português é uma realidade preocupante e com grande

possibilidade de se prolongar no tempo. De forma que, segundo a base de dados do Eurostat, em 2019, havia 8,1% da população com emprego a tempo parcial em Portugal, mas de forma a considerar a involuntariedade desses trabalhadores nesse tipo de contrato, obtemos uma realidade de 43,7%, a indicar um valor muito superior à média a nível dos países da União Europeia (Tabela 1.1).

**Tabela 1.1: Proporção do emprego a tempo parcial involuntário no total do emprego a tempo parcial (%), na UE e em Portugal, entre 2010 e 2019**

GEO/ANOS	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
<b>União Europeia – 28 países (de 2013-2019)</b>	27,0	26,3	27,7	29,3	29,6	29,1	27,7	26,4	24,8	23,6
<b>Portugal</b>	42,1	45,1	47,4	48,8	49,3	50,1	48,7	47,5	45,2	43,7

Fonte: Eurostat - Labour Force Survey

Além disso, outro indicador de precariedade é a proporção de contratos temporários. Segundo a Eurostat, em 2019, Portugal tinha 17,9% dos trabalhadores com este tipo de vínculo contratual, assumindo o segundo lugar de maior índice entre os países da União Europeia (Tabela 1.2).

**Tabela 1.2: Proporção de contratos temporários no total de contratos de trabalho (%), em Espanha, Portugal e na UE, entre 2010 e 2019**

GEO/ANOS	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
<b>1 - Espanha</b>	20,7	21,1	19,5	19,1	19,9	20,9	21,8	22,4	22,7	22,3
<b>2 - Portugal</b>	18,6	18,2	16,9	17,6	18,0	18,7	19,1	19,0	19,0	17,9
<b>14- União Europeia – 27 países (a considerar a partir de 2020)</b>	12,7	12,8	12,5	12,5	12,7	13,0	13,2	13,4	13,3	12,8

Fonte: Eurostat - Labour Force Survey

Desse modo, a considerar o ambiente de precariedade em Portugal, a investigação sobre de que forma é realizada a inserção dos imigrantes brasileiros no mercado de trabalho português e a que tipos de vínculos de empregabilidade estão sujeitos torna-se pertinente. Segundo a OCDE (2018: 65), verifica-se uma tendência nos países da União Europeia para que os imigrantes, independentemente da sua escolaridade, tenham uma maior probabilidade de trabalhar com contratos temporários e em empregos que colocam sua saúde em risco.

Além da tendência da precariedade, a classe trabalhadora como um todo recentemente se deparou com mudanças repentinas com um cenário de pandemia que afetou todas as esferas da sociedade a nível mundial a colocar a maioria dos indivíduos

em isolamento social, quarentena e em regime de teletrabalho. De forma que segundo Antunes (2020: 11), foi um momento de expor ainda mais a contradição da crise estrutural do sistema capitalista observada principalmente entre aqueles que possuem uma maior estabilidade ocupacional e os que estão em situação precária, devido ao facto de muitos dos trabalhadores somente receberem salários quando executam algum trabalho. São os casos dos informais, terceirizados, intermitentes, *uberizados* e subutilizados que não puderam deixar de trabalhar e tiveram de lidar com a exposição ao vírus justamente por não terem outra via salarial e muito menos acesso à direitos sociais. Deste modo, é possível perceber que os trabalhadores precários estão mais expostos a situações de risco e a solução é a continuidade ou a procura de qualquer alternativa para fugirem do desemprego, o que também atinge os imigrantes devido a possíveis consequências da economia e do mercado laboral do país recetor.

Assim, como forma de delimitar a análise sobre a precariedade laboral, primeiro, devemos percebê-la como uma condição vinculada entre capital e força de trabalho que sofreu alterações nos mais diversos contextos políticos e económicos e que é uma condição a qual qualquer indivíduo da classe trabalhadora pode estar vinculado. Posteriormente, devem ser consideradas as estratégias de alienação e de discursos que promovam a inserção no mercado de trabalho a qualquer custo através do sentimento de medo pelo desemprego e de falta de subsídios para a sobrevivência. De forma que daqui em diante serão analisadas as relações da precariedade com a situação dos dois grupos considerados vulneráveis, mais especificadamente os trabalhadores jovens e os imigrantes brasileiros em Portugal.

## **CAPÍTULO II - JUVENTUDE E PRECARIEDADE LABORAL**

As modificações ocorridas nas últimas décadas no processo produtivo capitalista influenciaram diretamente para que a classe trabalhadora se subordinasse mais intensamente nos países centrais às mais diversas formas de condições precárias nas relações de trabalho. De modo que essas mudanças também transformaram a classe trabalhadora em sua forma ao tornar-se mais diferenciada, complexa e fragmentada (Antunes, 2009: 189). E, diante dessa estrutura, se torna cabível questionamentos acerca dos jovens trabalhadores que enfrentam dificuldades desde o momento das primeiras oportunidades de venda da sua força de trabalho, mas que também continuam a carregar a insegurança e a instabilidade durante a sua trajetória laboral. Bem como é possível trazer a categoria dos jovens imigrantes para tais questionamentos visto que passam por dois atributos desfavoráveis: o de serem jovens e o de serem imigrantes.

Desse modo, de acordo com Carmo e Matias (2019: 25) essas duas categorias se encontram porque normalmente compõem os grupos mais vulneráveis e suscetíveis à precariedade juntamente com as mulheres e os trabalhadores menos qualificados, principalmente no que diz respeito aos contratos temporários, pois justamente é uma das formas mais imediatas de entrada no mercado de trabalho. O que se torna preocupante é o facto de que esta situação está a se prolongar, a se inserir em várias atividades precárias e a transformar-se em uma condição contínua no trajeto profissional.

### **2.1. A juventude e a transição para a vida adulta**

Segundo Cruz et al. (1984: 285-286) a juventude não está relacionada com a realidade biológica, mas com uma condição social do produto da evolução histórica onde a delimitação de tempo é determinada pelas condições socioculturais que sofrem variações de acordo com a realidade de cada país. De forma que também é levado em conta a divisão social do trabalho e as exigências do processo produtivo de cada lugar, por isso a juventude pode ser considerada como uma situação social intermediária de caráter temporário e transitório entre a capacidade social de autonomia econômica e habitacional da família determinada pelo ingresso na vida ativa e pela aquisição de direitos e deveres através da obtenção do estatuto social de adulto.

Até poucas décadas atrás a juventude era vista pela sociologia como uma componente de transição linear até a chegada da vida adulta a partir de uma sucessão de etapas limitadas, identificáveis e presumíveis, com a estipulação de um “antes” e um “depois”. De forma a criticar tal conceito, Pais (2016: 7-10) observa que a mudança de

perspetiva é observada principalmente a partir do capitalismo flexível quando houve uma mudança de paradigmas onde os novos comportamentos passaram a impedir a linearidade tradicional defendida anteriormente. É a partir da percepção de que esta é uma ordem artificial, que não abrange todos os jovens e onde há “entretantos” entre o “antes e “depois” com acontecimentos inesperados que se observa a evidência da imprevisibilidade e a vulnerabilidade diante das chamadas contingências da vida. Assim, os destinos pré-determinados foram substituídos por múltiplas possibilidades reversíveis em que a própria experiência de vida é um fator determinante para a escolha desse(s) caminho(s).

Além disso, o processo de precarização laboral crescente entre os jovens trabalhadores está a gerar consequências no curso de suas vidas. Além da imprevisibilidade, o fator da baixa remuneração, que pode ou não se tornar contínuo, também fez com que esses rituais de transição para a vida adulta passassem a ser intervalados ou fizeram com que os jovens tivessem de regressar a algum estado de dependência do qual já tinham saído. A título de exemplo, o retorno temporário para a casa dos pais ou até mesmo voltar a receber assistências financeiras dos mesmos para a ajuda do pagamento de despesas com habitação, transporte e alimentação (Alves, Cantante, Baptista e Carmo, 2011: 5).

Desse modo, o processo entre a adolescência e a vida adulta abrange um conjunto de fatores a permear entre a trajetória escolar, as experiências de vida pré-laborais e os processos de autonomia que tentam se inserir a partir da integração na vida ativa e no mercado de trabalho. A partir disso, começam a também passar por outras barreiras para a concretização dessa inserção, como a idade, o sexo, as habilitações escolares, as experiências profissionais e o apoio familiar. Por isso, em relação ao grau de independência dos jovens é visível que geralmente aqueles que são mais qualificados costumam se situar em uma posição mais alta de autonomia e, para isso acontecer, a classe social dos seus ascendentes também pode significar um indicativo importante no processo dessa transição (Alves, Cantante, Baptista e Carmo, 2011: 82-84).

A origem social e o nível de escolaridade se relacionam não só com as condições de acesso ao mercado de trabalho, mas com aspetos da vida privada, onde indivíduos com uma condição financeira favorecida possuem mais condições de fazer planos para o futuro e usufruir de serviços, enquanto os de polo oposto estão suscetíveis ao abandono escolar, o trabalho limita-se para a subsistência familiar e adia-se planeamentos e auto-

realizações (Kovács, 2013: 34-35). Tal facto pode ajudar a perceber a importância do envolvimento financeiro dos pais e/ou responsáveis na escolarização ao longo da vida dos filhos, como também despertar a percepção de que as primeiras oportunidades laborais e as futuras escolhas podem estar vinculadas com a segurança que os jovens têm a partir de uma possível assistência financeira em caso de necessidade e regressos devido as instabilidades no âmbito da independência. O que também pode indicar o contrário, a falta de oportunidades ao acesso da escolarização por questões financeiras e sociais, em um primeiro momento, pode incorporar o jovem diretamente para a precariedade como forma de sobrevivência.

É nesse mesmo sentido que a transição para a vida adulta assume um carácter multidimensional e está relacionada com os fenómenos da descrystalização e da latência, os quais representam respetivamente a dissociação de algumas das diversas dimensões da vida adulta e a relação de diferença entre a habilitação e o efetivo exercício da função a ser desempenhada, o que resulta no prolongamento do estado de dependência. Facto que também entra no tocante das perspetivas ocupacionais e profissionais onde se tem observado maiores exigências educacionais e, conseqüentemente, a ampliação do tempo de dedicação à escolarização. De forma que para perceber a dificuldade da saída desse estado de transição em busca da autonomia é necessário o reconhecimento de aspetos conjunturais e estruturais dos contextos sociais e a mudança da forma linear dos acontecimentos da vida, antes marcado pelos eventos ocorridos imediatamente uns após os outros através da saída da escola, entrada no mercado de trabalho, casamento e nascimento de filhos (Vieira, 2006: 2; Coelho e Aquino, 2009: 278).

Além desses aspetos, Coelho e Aquino (2009: 278) acrescentam na discussão o facto de os jovens estarem a transitar e/ou permanecer em diversos estágios desse percurso, alguns nem chegarem a completar todos eles. São fenómenos resultantes das mudanças sociais que influenciam tanto a transição para a vida adulta como também englobam a sua inserção no mercado de trabalho.

Assim, em virtude da dificuldade de se encontrar uma definição exata para o conceito de jovem, principalmente para fins estatísticos, observa-se que a ONU e grande parte das estatísticas de Portugal consideram a categoria dos jovens como aqueles indivíduos entre 15-24 anos. Mas, no presente estudo optou-se pelo alargamento do limite superior até os 29 anos, de acordo com a Eurostat a partir de um estudo chamado *Being*

*young in Europe today* (2015), bem como alguns dos indicadores do portal INE que também alargam esse limite.

## **2.2. A importância da escolaridade para a transição da vida escolar para o mercado de trabalho**

A autodefinição pessoal de um indivíduo pode ser constituída pela formação escolar acumulada e pela integração em um posto de trabalho (Alves e Estanque, 2012: 9). E tendo em vista que a juventude é considerada um ponto de transição para o estatuto social do adulto, a sua inclusão no mercado de trabalho também pode ser associada à sua formação acadêmica, visto que para Marx (2013: 163) um dos fatores que constituem a força produtiva do trabalho é o desenvolvimento da ciência e da sua aplicabilidade tecnológica e a organização social do processo de produção. Assim, o desenvolvimento de novas necessidades e de novos saberes se incorporam na ampliação e nas especialidades que surgem a partir da materialização da produção. O que torna os estudos uma parte da base material para o desenvolvimento dos modos e das relações de produção de acordo com os acontecimentos de determinado local e período histórico.

Nesse ponto, observa-se que o desenvolvimento da ciência permitiu o progresso e a ampliação do conhecimento de forma a gerar novas áreas e postos de trabalho, mas a adaptação e a crescente concorrência na evolução dos modelos de produção capitalista ao longo do tempo passaram a reivindicar maiores níveis de exigência para a força de trabalho. Inclusive, atualmente, os sistemas educacionais visam cada vez mais a sua reestruturação, de modo a tornarem-se modelo de mercadorização. Como exemplo, a formação universitária tornou-se produtora de mercadorias devido ao facto de a qualidade do ensino estar ajustada aos interesses do capital com formações massivas e com o declínio do pensamento crítico. Assim, pode-se dizer que a classe trabalhadora tem acompanhado a ampliação do quadro de novas profissões, mas, conseqüentemente, está direcionando os jovens para a inclusão laboral a partir das tendências do sistema de trabalho flexível (Almada, 2012: 115; Standing, 2013: 116).

Uma das principais correntes adotadas para a análise da transição entre a escola e a inserção do mercado de trabalho é através da teoria do capital humano, onde se considera que o conjunto de recursos individuais podem colaborar para o aumento da produtividade como também a segmentação do mercado de trabalho a partir de diplomas e do histórico educacional (Domingos e Matos, 2012: 9-10). Assim, a obtenção de um diploma de nível superior, apesar de não ser garantia de emprego, torna-se um elemento



chave de adoção de “estratégias de defesa, preparação ou antecipação para as exigências do mercado de trabalho” (Marques, 2010: 9).

Por esse ângulo, também não se pode negar a importância da formação acadêmica para um bom desempenho profissional, mas não é o fator que resolve o desemprego juvenil. Apesar da taxa de desemprego entre os jovens que têm diplomas ser menor, não representam uma garantia absoluta de acesso ao emprego. Além disso, o mercado de trabalho está a exigir qualificações a partir da antecipação de novos saberes e competências que geram assimetrias quanto às oportunidades. De forma que os jovens também têm acompanhado medidas legislativas que encorajam a profissionalização do sistema educativo a partir de cursos que estimulem a precariedade a partir da massificação de cursos técnicos e de estágios profissionais (Pais, 2013: 43-45; Marques, 2009: 89-90).

Segundo Cantante (2018: 44) o perfil dos grupos profissionais tende a ser estruturado pelo nível de escolaridade. De modo a considerar que a tendência, em Portugal, é de que os trabalhadores que desempenham atividades do setor primário e operariado possuam qualificações escolares menores, bem como é o caso (com menor intensidade) dos trabalhadores das atividades menos qualificadas dos serviços. Os técnicos de nível intermediário e o pessoal administrativo possuem o ensino secundário ou o pós-secundário e os indivíduos que desempenham atividades intelectuais e científicas possuem habilitações de nível superior.

Apesar de todos os jovens estarem expostos a situações de vulnerabilidade e precariedade laboral, o caso de jovens com formação no ensino superior até pode ser a oportunidade de entrada para um emprego mais qualificado, mais estável e mais bem remunerado, mas mesmo entre as áreas de formação há disparidades no mercado de trabalho. Geralmente, os cursos ligados às ciências da saúde, às engenharias e as ciências económicas se enquadram em um perfil com maior possibilidade de estabilidade e progressão de carreira, enquanto que as áreas de educação, ciências sociais e humanidades registam maiores dificuldades de inserção profissional (Alves e Estanque, 2012: 17; Marques, 2010: 7).

O aumento do número de jovens diplomados no ensino superior também resultou em mudanças no processo de recrutamento pelas empresas, inclusive tal facto pode contribuir para consolidar maiores empecilhos e aumentar a seletividade quanto ao acesso para as oportunidades. A contratação passou a ser mais rigorosa, com a implementação

de provas de aptidões e competências que legitimaram novas formas de negociação tanto no recrutamento quanto na avaliação do desempenho profissional, a observar que a partir disso a tendência dos empregadores tem sido pelas opções de flexibilização da força de trabalho e da resistência de processos seletivos frequentes. O que serve para justificar o aumento de contratos sem vínculo permanente e o envolvimento dos jovens com a experiência do desemprego e da inatividade, mesmo aqueles com qualificação superior (Marques, 2009: 90).

Além disso, Sennett (2009: 104-105) aponta que a obtenção de um diploma universitário até contribuiu, na prática, para o aumento do salário, mas a oferta de empregos para indivíduos com alta qualificação não acompanhou essa evolução. Tal facto causou um desequilíbrio e uma desigualdade entre aqueles que conseguem trabalhar na sua área de formação e os que percorrem as sobras de oportunidades juntamente com os não qualificados, os quais sofrem com a desvalorização e com a diminuição da renda e de direitos. Assim, efetivamente houve um crescimento de jovens diplomados e justamente por essa não evolução das oportunidades de emprego fez com que o excesso de qualificação transformasse as novas relações laborais entre os jovens em um ambiente propício para a extrema competitividade e a crença em um sistema de meritocracia. De forma que apenas uma pequena parcela consegue alcançar a posição laboral desejada e o restante fica com as vagas remanescentes que ultimamente são vistas nos malabarismos que envolvem a tendência da flexibilidade das relações laborais.

Outro fator a ser considerado é a construção da abordagem de ensino desde a educação básica, baseada em competências e habilidades visando transformar a sociedade em uma reprodução de individualismos e crenças em discursos meritocráticos que moldam desde cedo o indivíduo em um ambiente competitivo que vai ser útil para os interesses dos futuros empregadores. E, inclusive, em casos da inserção no mercado de trabalho em profissões qualificadas, dado o desejo de “ascensão social”, pode sugerir a existência de fortes aspirações individuais que podem dificultar um sentimento coletivo (Domingos e Matos, 2012: 12). De forma a reforçar que as escolas e as universidades também têm assumido a reprodução de interesses políticos e econômicos a partir da crescente mercantilização do ensino e da construção de novos integrantes da classe trabalhadora alinhados para servir aos interesses do capital e afastar cada vez mais o sentimento do que e porquê produzem.

Atualmente, desde a candidatura ao primeiro emprego, a qualificação e a posse de um diploma por si só não geram mais interesse por parte do empregador, as exigências minuciosas a partir de saberes gerais, técnicos e profissionais geram ainda mais um quadro de inseguranças e incertezas. A classe trabalhadora deve possuir a capacidade de adaptação, de polivalência e com rápidas soluções para os imprevistos e novas situações que possam surgir. Por isso, espera-se de um jovem recém-diplomado a aprovação desses saberes-qualidades e, daqueles jovens que já possuem alguma experiência, o diploma torna-se objeto de seleção ou discriminação, onde a sua falta é motivo de desqualificação profissional e social e a sua obtenção gera a entrada em um meio de muita concorrência onde se exigem atualizações constantes desses saberes (Marques, 2010: 9).

### **2.3 Precariedade da juventude na inserção e no percurso profissional**

O sistema de produção capitalista, com todas as suas estratégias de alienação, fez crer à sociedade que as mudanças ocorridas nas últimas décadas no mercado de trabalho visavam ofertar benefícios como a redução da jornada de trabalho e maiores oportunidades para a dedicação a atividades sem fins lucrativos, mas o que sucedeu na realidade foi o encaminhamento dos jovens para a precariedade e o desemprego. De forma que se tornou um modelo de redução de custos e, conseqüentemente, contribuiu na diminuição do emprego fixo a partir da flexibilização das relações de trabalho. Bem como também se transformou em um ambiente de desemprego, de relações precárias e em um mercado de trabalho saturado onde os jovens não sabem como ter acesso. Além disso, o jovem passou a ser um agente de transitoriedade entre essas diversas oportunidades onde não existe estabilidade ou projeção de carreira previsível (Pais, 2016: 14).

De acordo com Carmo e Matias (2019: 42), uma das maiores preocupações da precariedade laboral atualmente está associada com a situação da classe trabalhadora que, por vezes, se encontra em relações laborais de forma involuntária visto que a necessidade de entrada e permanência no mercado de trabalho se deve pela busca de sobrevivência, pela fuga do desemprego e também pela falta de alternativas mais estáveis. Por outro lado, também existem aqueles que acreditam que a sua condição de precariedade é apenas uma etapa, uma fase de transição para uma melhor posição no mercado de trabalho. Mas a longevidade de permanência nesse processo denuncia o conjunto de políticas que pretende colocar diversas categorias da sociedade sob uma mesma condição: a de aceitar e se submeter as ordens de interesses econômicos para obter uma sensação mínima de segurança que não chega nem perto de se tornar definitiva (Domingos e Matos, 2012: 12).

Além disso, Nico (2012: 44-46) atribui essa tendência também ao facto da massificação do acesso ao ensino superior e ao crescimento dos níveis de escolaridade com a construção de expectativas de mobilidades sociais pautadas pela meritocracia que logo são desmascarados pelos problemas do mercado de trabalho que não absorvem essa força de trabalho. Inclusive, para algumas camadas sociais mais desfavorecidas, a única opção de entrada no mercado de trabalho dos mais jovens é a partir da precariedade que condiciona e atrasa a transição para a vida adulta. O que se torna preocupante é que tal facto está a se tornar permanente a fazer com que a massificação da precariedade não seja um problema exclusivo dos jovens, mas um problema que se inicia a partir deles e pode passar a ser estável e sem previsão de término.

Realmente não é inesperado que as primeiras experiências da carreira profissional estejam associadas a maiores níveis de incerteza, volatilidade e salários mais baixos, mas no caso de Portugal, por exemplo, o que se tem presenciado é uma diminuição da taxa de emprego jovem, juntamente com o aumento de desemprego e de contratos temporários. De forma que a inserção desses jovens no mercado de trabalho, bem como a sua permanência e possibilidades de mobilidade social têm vindo a ser desafios complexos e difíceis de serem resolvidos (Carmo e Matias, 2019: 32).

Assim, Coelho e Aquino (2009: 279) também observam a dificuldade da absorção da força de trabalho para relações mais estáveis, o que se relaciona com os vínculos laborais predominantes das décadas mais recentes que assumem um caráter de insegurança e grande mobilidade. De forma que a situação dos jovens é mais precária que a dos adultos por diversos fatores.

Primeiramente, o direcionamento jovem à flexibilidade e à precariedade se dá pelo fator da experiência como requisito para determinadas posições laborais, onde a falta dela pode ser compensada por um percurso maior de formação acadêmica ou de cursos técnicos e profissionalizantes. Mas nesse fator também surge a relação entre a escolaridade e a condição financeira familiar, visto que o jovem com uma escolaridade mais alta tende a ser mais seletivo em busca de melhores oportunidades e com compatibilidade com a sua formação. Por isso, o nível de informalidade e precariedade costuma ser mais elevado entre os que possuem menores habilitações escolares, de forma que a entrada no mercado de trabalho para contribuição na renda ou quando relacionada às condições de subsistência reduz a dedicação aos estudos e isso interfere diretamente

na construção do percurso laboral e ao acesso a melhores oportunidades (Coelho e Aquino, 2009: 280-281).

Dentro das alternativas possíveis, de acordo com Carmo e Matias (2019: 42-45), os jovens têm se afastado da sua vontade pessoal e veem os estágios como a melhor opção de oportunidade para a sua entrada no mercado de trabalho, bem como a conduta tem se tornado uma prática comum entre empresas e instituições. Mas mesmo assim a percepção dos jovens é de estar um ambiente incerto para o seu futuro laboral que é somado pela falta de regulação e fiscalização dos estágios e da perdurabilidade de atividades que são limitadas, mecânicas e empobrecedoras que não os estimula ao aprendizado.

Além disso, o acesso ao mercado de trabalho através do regime de extensão de estágios (inclusive muitos casos de não remunerados), de trabalhos temporários e de falsos recibos verdes direcionados para o público jovem foi justamente um cenário de criação para substituição de postos que pertenciam aos trabalhadores centrais das empresas (Domingos e Matos, 2012: 11). Ou seja, adota-se um discurso de maior disponibilidade ao acesso a oportunidades no mercado de trabalho para os jovens, mas são situações que já nascem precarizadas, tanto pelo facto de retirar o emprego de outros indivíduos para a exploração a partir do barateamento da força de trabalho, bem como pela adoção mais frequente de tipos de contrato considerados atípicos.

Assim, ao referir-se quanto aos tipos de vínculo laboral, a descontinuidade apresenta-se como característica principal no âmbito do acesso ao mercado de trabalho para os jovens, visto que a tendência das empresas ao contratar um novo licenciado tem sido sob as mais diversas formas de contratos não permanentes, como contratos a termo certo, estágios curriculares/profissionais e contratos de prestação de serviços relacionados com os “recibos verdes” (Marques, 2009: 91). De modo a perceber que maiores qualificações escolares não têm sido garantia de afastamento da precariedade apenas conferem uma ilusória esperança de saída mais rápida desse tipo de vínculo laboral.

## **CAPÍTULO III - IMIGRAÇÃO BRASILEIRA E MERCADO DE TRABALHO PORTUGUÊS**

### **3.1 Conceito e teorias migratórias**

De acordo com a OIM<sup>2</sup> (2019: 130) não há uma definição universal no plano internacional para se referir ao migrante, sendo o termo basicamente percebido para designar o indivíduo que se desloca da sua região ou do seu país de origem, de forma temporária ou permanente, por diversos motivos. Logo, o imigrante pode ser considerado como aquele indivíduo que se desloca para um país diferente da sua nacionalidade, pretendendo tornar o país recetor como o local da sua residência habitual (OIM, 2019: 101).

As teorias migratórias podem ser divididas em duas categorias. Em primeiro lugar, as microssociológicas que são centradas no modelo de atração-repulsão onde se consideram os indivíduos e os processos de tomada de decisão que os levaram para a migração. De forma a deduzir que os mesmos possuem uma motivação comum que é o desejo de melhorar as suas condições de vida e, mesmo com o conhecimento dos obstáculos tanto no país de origem quanto no país recetor, escolhem racionalmente optar pela migração. Por outro lado, as teorias macrossociológicas baseiam-se mais na análise da segmentação do mercado de trabalho a partir da observação do crescimento de emprego no setor secundário dos países centrais do capitalismo com a adição da existência de força de trabalho excedente nos países periféricos (Alves, 2018: 232; Peixoto, 2004: 5)

Deste modo, ao considerar a segunda categoria, é oportuno relembrar a ideia de superpopulação relativa de Marx, quando Baeninger (2015: 18) refere que a reestruturação produtiva resultante das transformações do capitalismo também afetou o contexto internacional, tendo em vista que historicamente o processo de imigração também está vinculado com a circulação de capital, mercadorias e pessoas que além de constituírem um excedente populacional no país que se “abandona” também o passam a constituir no país recetor.

Da mesma forma Sayad (1998: 55-56) considera que um imigrante é essencialmente uma força de trabalho e a sua estadia autorizada no país recetor está inteiramente sujeita ao trabalho, visto que é uma situação revogável que pode destituir a sua condição provisória. Ou seja, por estar associado ao âmbito econômico, o trabalho faz nascer a existência do imigrante assim como o término da sua condição pode ser

---

<sup>2</sup> OIM é a sigla da Organização Internacional para as Migrações.

decretado a partir da sua negação ou do seu afastamento do indivíduo “nacional”, de forma a se esperar que essa sua existência constitua vantagens econômicas para o país que o recebe.

E é nesse sentido que Basso (2015) aponta que as migrações do Sul para o Norte representam cerca de metade do movimento migratório internacional com base principalmente em causas aprofundadas pelo desenvolvimento da desigualdade decorrente da tendência estratégica unitária do mercado econômico mundial. De forma que, por conta do colonialismo histórico e do neocolonialismo, surge uma relação de dependência com os países centrais do capitalismo que incentiva a deslocação de força de trabalho a baixo custo e com pouco acesso a direitos.

O tornar-se imigrante internacional por vias legais pode passar por diversas motivações, sejam elas políticas, fuga de cenários de guerras, entre outras, mas uma das principais causas é por questões econômicas. Assim, através de um “contrato” entre os países há a designação de um acordo a conter obrigações nessa relação onde sempre acontece a propensão de maiores vantagens para um país em detrimento do outro. Desse modo, o imigrante torna-se um produto da transação entre esses países a indicar, inclusive, que nas relações entre os países colonizadores e ex-colônias ele seja duplamente dominado pelo facto de ser estrangeiro no território alheio e o de pertencer a um país que já tinha sido dominado anteriormente. Essa conjuntura acontece em grande parte dos movimentos migratórios atuais e faz com que a força de trabalho importada seja usada na construção da ilusão de que o indivíduo se sinta útil visto que poderia estar desempregado no país de origem, mas na verdade ele não passa de uma força de trabalho que está a ser utilizada em diversas esferas de dominação, seja como proveito do empregador, da economia e do próprio país recetor (Sayad, 1998: 237-241).

Com isso, as migrações para os países da Europa são um fator de componente estrutural central dos países de desenvolvimento tardio, por isso os imigrantes tendem a aceitar os empregos que os residentes nacionais não desejam e onde a proteção social e os benefícios trabalhistas são escassos e até inexistentes (Favell, 2014: 280). De maneira que as vagas no setor de serviços são também opções encontradas para se ter um acesso mais fácil e rápido ao mercado de trabalho, mas, na verdade, “são pontos de passagem do próprio trajeto de quem luta pela sobrevivência” (Pais, 2016: 113) e que se está a tornar mais frequente e constante.

### **3.2. A imigração brasileira em Portugal**

Brasil e Portugal dispõem de acordos facilitadores por conta de relações históricas que permitem maiores possibilidades de mobilidade dos indivíduos entre os dois países, além da componente linguística, que contribuiu para estimular esses fluxos migratórios em diversos momentos. Nas últimas décadas esses fenômenos têm sido objeto de observação e estudo principalmente em termos de motivações para a migração, contextos sociopolíticos e integração no mercado laboral que também foram se modificando.

Em relação aos perfis dos brasileiros em Portugal, ao longo do século XX, Portugal recebeu de volta os emigrantes portugueses vindos do Brasil com as suas famílias e os exilados da ditadura militar brasileira por motivações políticas. Logo, entre as décadas de 1980 e 1990, houve o fenômeno da “primeira vaga” a partir de um aumento de profissionais muito qualificados onde o motivo principal era a inserção no mercado de trabalho português dos profissionais intelectuais e científicos, bem como de profissões técnicas intermediárias e informática. A partir dos anos 2000, aconteceu a chamada proletarização dessa imigração, onde os imigrantes brasileiros eram de origem mais humilde e as funções mais ocupadas eram as menos qualificadas, como as dos setores de serviços, construção civil e no serviço doméstico (Góis, Marques, Padilla e Peixoto, 2009: 114-115; Egreja e Peixoto, 2013: 23).

Mas, a expansão da atração do mercado laboral para os imigrantes em Portugal foi reduzida após o esgotamento do modelo econômico adotado e a crise enfrentada entre os anos de 2008 e 2013, a tornar o país menos atraente nos aspectos laborais. Além disso, o desemprego tornou-se um problema significativo para os imigrantes, a indicar que essa parte da classe trabalhadora sofre bastante impacto em momentos de crise econômica (Pereira e Esteves, 2017: 136). De forma que, mais uma vez, houve uma mudança quanto aos perfis dos fluxos migratórios em Portugal.

Nos últimos anos, os imigrantes de nacionalidade brasileira têm sido a principal comunidade estrangeira residente em Portugal, atualmente representando 25,6% em relação ao total de imigrantes no país, valor mais elevado desde 2012, e com um aumento de 45,5% de autorizações de residência em relação a 2018, segundo o SEF<sup>3</sup> (2020: 16). E, de acordo com a presidente da Casa do Brasil de Lisboa (Observador, 16 de janeiro de 2020), os perfis dos imigrantes têm sido cada vez mais diversificados, a observar que no

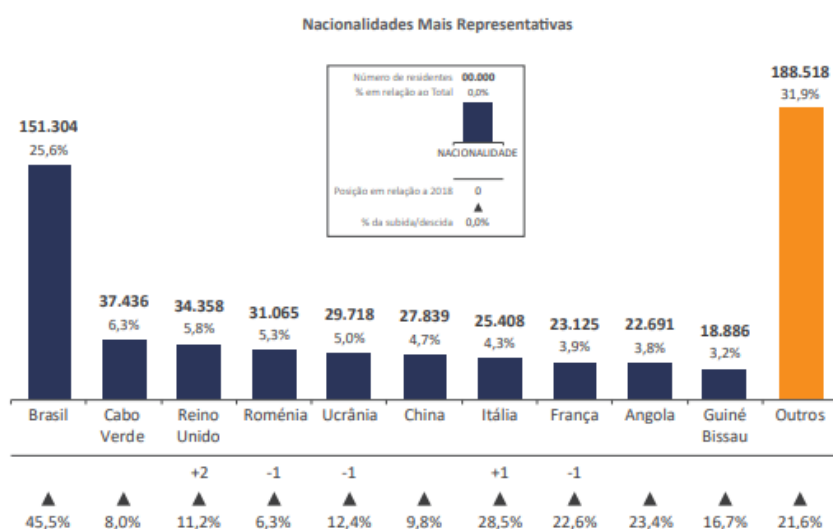
---

<sup>3</sup> SEF é a sigla do Serviço de Estrangeiros e Fronteiras.



início dos anos 2000 o trabalho era o principal foco e havia o interesse de retorno para o Brasil, nos dias de hoje há indivíduos mais qualificados, com objetivo de continuação dos estudos e também o aumento de agrupamento familiar.

**Gráfico 3.1: Quantitativo das nacionalidades mais representativas no âmbito da população estrangeira residente em Portugal em 2019**



Fonte: Serviço de Estrangeiros e Fronteiras (2020)

De acordo com França e Padilla (2018: 227-231), a partir de 2014 e a considerar o nível de brasileiros de classes econômicas médias e altas, as principais causas de saída do Brasil foram motivadas pela instabilidade política e pela violência urbana. A contar que a imagem de Portugal à época era de uma economia próspera, com qualidade de vida, com segurança e com a sensação de um país acolhedor. Inclusive, esta categoria de indivíduos passou a investir no país e, em troca, receberam vistos *gold* através do mercado imobiliário português. Sem contar que uma mudança cultural também ocorreu em Portugal a partir da ampliação de serviços de luxo direcionados para esses brasileiros que em alguns casos não existiam e foram criados e dirigidos por eles mesmos.

Por outro lado, antes disso, a situação dos brasileiros precarizados que já estavam em Portugal e que foram diretamente afetados pela crise a partir do desemprego e da maior instabilidade laboral não reuniu motivos suficientes para o regresso ao Brasil. A qualidade de vida, a segurança e o acesso a educação e saúde públicas de qualidade se comparado com o Brasil ainda são fatores que se sobressaem às questões econômicas em si, mesmo entre aqueles que estão sujeitos aos setores com menores salários, piores

condições laborais e com relações mais inseguras e instáveis (Pereira e Esteves, 2017: 150).

Por conta das limitações de informações sobre a inserção laboral dos imigrantes por divisão etária e nacionalidade, geralmente apresentados por estudos específicos a partir de inquéritos a um determinado grupo de indivíduos, tal tema será abordado a partir da apresentação de dados sobre os imigrantes em geral. Consideramos a hipótese de que os jovens brasileiros imigrantes em Portugal se inserem maioritariamente de forma precária no mercado de trabalho, tanto em termos de vínculo empregatício como de condições de trabalho, bem como em áreas distintas daquelas para as quais se formaram, o que sucede independentemente das suas qualificações escolares e das suas motivações para desencadear o processo migratório.

### **3.3. A inserção dos imigrantes no mercado de trabalho português**

O fenómeno das migrações é complexo e comporta diversos temas e abordagens pelo facto de que as razões de entrada não são semelhantes em todos os fluxos migratórios. O cenário de Portugal tem assistido a modificações desses perfis nas duas últimas décadas. Segundo Oliveira e Gomes (2019: 39), desde 2008, a entrada de estrangeiros tem ocorrido a partir do aumento da presença de estudantes, investigadores, trabalhadores independentes, investidores e reformados e com a diminuição do fluxo para o exercício de atividades subordinadas.

Mas, como parte do fluxo migratório também é de tipo económico, a conjuntura da inserção laboral dos imigrantes em Portugal também tem a ver com a segmentação do mercado de trabalho. Não é um fator exclusivo das migrações, mas que também abarcam principalmente os jovens. De modo a fazer com que a tendência em Portugal seja pela destinação destes a uma situação de maior vulnerabilidade laboral, observada em muitos casos com maior sujeição para empregos com baixos salários, contratos temporários e arranjos flexíveis e precários do mercado de trabalho (Egreja e Peixoto, 2013: 23).

Assim, de forma a demonstrar quantitativamente a entrada de estrangeiros com visto de residência (válido para permanência superior a 1 ano) em território português, percebe-se que dos 20.375 vistos concedidos no ano de 2018, um pouco mais de 50% foram concedidos em razão de estudos, estágios profissionais, intercâmbio de estudantes ou voluntariado, a totalizar 10.258 casos (Tabela 3.1).

**Tabela 3.1: Vistos de residência (VR) atribuídos nos postos consulares em Portugal, por razão de entrada e permanência, total (nº) e por sexo (%), em 2017 e 2018**

Vistos de residência	2017			2018		
	Total (N)	Homens (%)	Mulheres (%)	Total (N)	Homens (%)	Mulheres (%)
VR para atividade subordinada	967	71,9	28,1	985	83,0	17,0
VR para independentes e imigrantes empreendedores	684	70,3	29,7	1.088	72,3	27,7
VR atividade altamente qualificada, docente ou cultural	1.242	65,7	34,3	832	78,2	21,8
VR estudo, intercâmbio de estudantes, estágio profissional ou voluntariado	7.097	49,7	50,2	10.258	47,8	52,2
VR mobilidade dos estudantes do Ensino Superior	15	20,0	80,0	0	0,0	0,0
VR para reagrupamento familiar	3.045	37,0	63,0	3.445	36,0	64,0
VR reformados, religiosos, pessoas com Rendimentos	2.558	52,6	47,4	3.667	56,0	46,7
<b>Total</b>	<b>15.608</b>	<b>51,2</b>	<b>48,7</b>	<b>20.375</b>	<b>51,3</b>	<b>48,7</b>

Fonte: Ministério dos Negócios Estrangeiros (sistematização e cálculos das autoras).

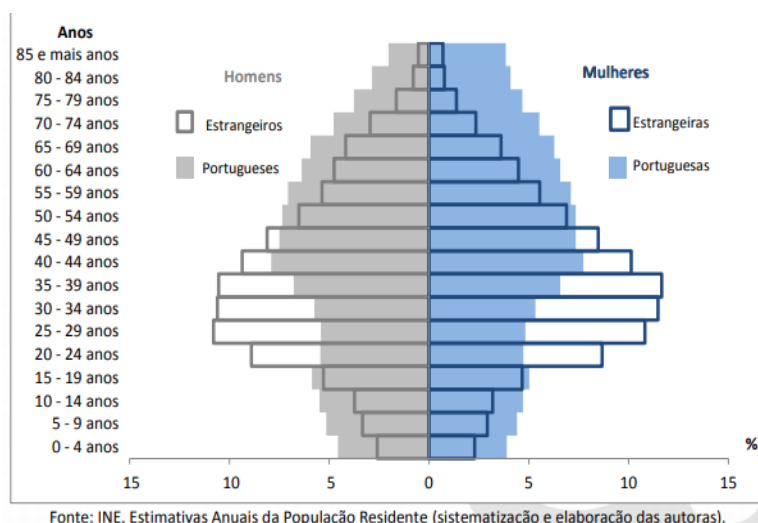
Fonte: Observatório das Migrações (2020)

Isso indica que a grande maioria dos casos de concessão de vistos de residência em Portugal tem sido para indivíduos que estão na idade ativa, a se preparar para a inserção laboral ou que já estão no mercado de trabalho, mas que pretendem adquirir qualificações. E, de acordo com o artigo 97º da REPSAE<sup>4</sup>, o exercício de atividade profissional em Portugal é permitido para o estudante de ensino superior que já tenha a autorização de residência concedida, desde que faça a notificação ao SEF juntamente com o contrato de trabalho ou com a declaração de início de atividade e também com o comprovativo de inscrição na segurança social.

Apesar das limitações quanto à disponibilização de dados estatísticos por fontes oficiais portuguesas com ênfase na apresentação da divisão dos grupos etários em relação à imigração, observa-se que em 2017 a verificação da população geral em Portugal indica que a maioria dos residentes de nacionalidade estrangeira era constituída por indivíduos em idade ativa (Gráfico 3.2). Inclusive, o perfil etário dos imigrantes diverge com a população de nacionalidade portuguesa, onde se vê que os imigrantes mais jovens constituem um maior número do que os próprios portugueses, portanto com maior probabilidade de se tornarem força de trabalho no país recetor. Além disso, em conformidade com Oliveira e Gomes (2019: 18), isso é um facto que se torna fundamental para os interesses locais devido aos efeitos de envelhecimento demográfico do país.

<sup>4</sup> REPSAE é a sigla do Regime Jurídico de Entrada, Permanência, Saída e Afastamento de Estrangeiros do território nacional (Lei nº 102/2017).

**Gráfico 3.2: Pirâmide etária da população residente em Portugal, de nacionalidade portuguesa e estrangeira, em 2017 (%)**

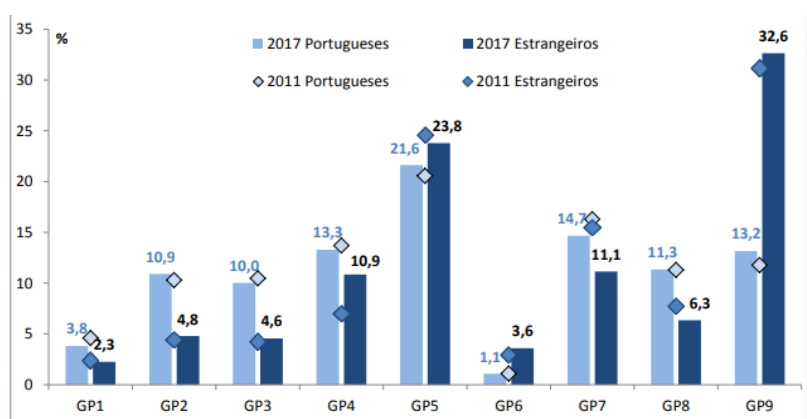


Fonte: Observatório das Migrações (2018)

Assim, de forma a destacar que a imigração em Portugal é maioritariamente constituída por indivíduos que estão em idade ativa, e em grande parte pelos jovens, a demonstração que se pretende fazer é que, apesar de um grande número de vistos por motivação de estudos, eles se inserem no mercado de trabalho português através dos “grupos profissionais menos qualificados, mais precários, mais expostos a instabilidade na relação laboral, com menores remunerações e de maior incidência de sinistralidade laboral” (Oliveira e Gomes, 2019: 143).

A partir dos dados estatísticos no âmbito dos trabalhadores por conta de outrem, observa-se que, em 2017, 56,4% dos imigrantes eram trabalhadores dos serviços pessoais, de proteção e segurança, vendedores e trabalhadores não qualificados (Gráfico 3.3).

**Gráfico 3.3. Trabalhadores por conta de outrem, portugueses e estrangeiros, por grupo profissional, em 2011 e 2017 (%)**



Fonte: Quadros de Pessoal, GEP/MTSSS (sistematização e cálculos das autoras).

Nota: Grupos Profissionais: GP1-Representantes do poder legislativo e de órgãos executivos, dirigentes, diretores e gestores executivos; GP2-Especialistas das atividades intelectuais e científicas; GP3-Técnicos e profissões de nível intermédio; GP4-Pessoal administrativo; GP5-Trabalhadores dos serviços pessoais, de proteção e segurança e vendedores; GP6-Agricultores e trabalhadores qualificados da agricultura, da pesca e da floresta; GP7-Trabalhadores qualificados da indústria, construção e artífices; GP8-Operadores de instalações e máquinas e trabalhadores da montagem; GP9-Trabalhadores não qualificados.

Fonte: Observatório das Migrações (2018)

Além disso, em relação ao nível de habilitações, a maioria dos trabalhadores estrangeiros por conta de outrem em Portugal possui o 3º ciclo do Ensino Básico ou o Ensino Secundário (Tabela 3.2), com a observação de que as remunerações base e ganho médios estão diretamente relacionados com a habilitação do trabalhador (Tabela 3.3), de forma a se perceber que quanto maior a habilitação, maior será o ganho médio. Mas, na prática não significa que por ter um nível maior de habilitação escolar, o indivíduo conseguirá operar na área de sua formação ou até mesmo ter acesso a uma vaga em um emprego mais estável que lhe confira benefícios mínimos.

**Tabela 3.2: Trabalhadores por conta de outrem, estrangeiros, segundo o nível de habilitação (2018)**

NÍVEL DE HABILITAÇÃO	TOTAL
TOTAL	169295
INFERIOR AO 1º CICLO DO ENSINO BÁSICO	2253
1º CICLO DO ENS. BÁSICO	18624
2º CICLO DO ENS. BÁSICO	17078
3º CICLO DO ENS. BÁSICO	54112
ENS. SECUNDÁRIO	50436
ENSINO PÓS SECUNDÁRIO NÃO SUPERIOR DE NÍVEL IV	1115
CURSO TÉCNICO SUPERIOR PROFISSIONAL	69
BACHARELATO	3345
LICENCIATURA	14184
MESTRADO	2461
DOCTORAMENTO	448
NÍVEL DESCONHECIDO	5170

Fonte: GEP/MTSSS - Quadros de Pessoal (2018)

**Tabela 3.3 Remunerações base médias e ganho médio dos trabalhadores por conta de outrem, estrangeiros, por níveis de qualificação, segundo o sexo, 2018**

REMUNERAÇÕES MENSAIS NÍVEIS DE QUALIFICAÇÃO	Remuneração Base			Ganho		
	TOTAL	Homens	Mulheres	TOTAL	Homens	Mulheres
TOTAL	914,03	1006,43	704,54	1071,44	1104,03	911,30
QUADROS SUPERIORES	2871,45	3347,95	2115,30	3352,64	3908,08	2471,22
QUADROS MÉDIOS	1580,40	1661,36	1458,09	1848,02	1951,40	1691,82
ENCARREGADOS CONT. CHEFES EQUIPA	1491,03	1573,92	1384,41	1744,87	1857,20	1600,40
PROFISSIONAIS ALTAMENTE QUALIFICADOS	2478,72	3688,01	964,23	2662,73	3895,94	1118,27
PROFISSIONAIS QUALIFICADOS	715,86	727,69	695,71	858,36	886,43	810,51
PROFISSIONAIS SEMI-QUALIFICADOS	638,69	647,77	627,76	762,82	787,56	733,01
PROFISSIONAIS NÃO QUALIFICADOS	612,33	621,21	601,16	712,98	736,42	683,49
ESTAGIÁRIOS, PRATICANTES E APRENDIZES	611,49	615,15	606,31	715,49	724,97	702,04

Fonte: GEP/MTSSS - Quadros de Pessoal (2018)

Assim, além de já estarem em um mercado de trabalho com tendências globais de precariedade, o imigrante sofre dificuldades por estar em uma posição de insegurança e desigualdade no mercado de trabalho português. Além do facto de que a sua habilitação académica pode não ser utilizada como forma de inserção laboral, a prevalecer o modo de se inserir em qualquer tipo de contrato por conta da fuga do desemprego e de ter uma forma de sobrevivência no país ao qual escolher viver.

Os jovens imigrantes brasileiros formam grande parte da comunidade estrangeira em Portugal, inclusive estão em maior número do que os próprios jovens portugueses. À vista disso, ao se tratar de duas categorias distintas do mercado de trabalho, os jovens imigrantes passam a sofrer dificuldades duplamente, pois além de enfrentarem todos os empecilhos por ainda terem tido pouca ou nenhuma experiência laboral, também passam pelo fator de serem imigrantes, o que envolve não só preconceitos, mas a tendência de serem absorvidos por contratos mais precários e instáveis. E, por mais que a imigração tenha sido por motivos de estudo, a inserção laboral tem se tornado cada vez mais uma via de sobrevivência e de ajuda de custos somados com a incerteza de que a sua futura habilitação académica também não é garantia para o enquadramento do exercício da área de formação desejada.

## **CAPÍTULO IV – PROCEDIMENTOS ANÁLITICOS E METODOLÓGICOS**

O objeto do presente estudo é perceber de que forma é feita a inserção dos jovens imigrantes brasileiros no mercado de trabalho de Portugal, bem como se conseguem o afastamento da precariedade laboral a partir das suas qualificações escolares e se têm acesso a vagas laborais que sejam relacionadas com as suas áreas de formação.

### **4.1 Método e técnicas de recolha de informação**

Tendo em vista os objetivos do presente estudo optou-se por recorrer a uma metodologia qualitativa, utilizando a entrevista semiestruturada enquanto técnica de recolha de informação, de modo a alcançar uma melhor e mais aprofundada perceção acerca da realidade dos entrevistados.

Pretendia-se realizar entrevistas a jovens imigrantes brasileiros entre 15 e 29 anos que residem atualmente em Portugal (mais especificadamente em Lisboa e no Porto), que estejam em ou já tenham tido uma experiência no mercado de trabalho português. Tais cidades foram selecionadas devido a um maior quantitativo de disponibilidade de vagas de emprego e pela maior procura para especialização académica. A busca por entrevistados foi feita a partir de contactos de rede de conhecidos e em grupos de estudantes brasileiros em Portugal no *Facebook*. No entanto, nessas opções de abordagens o entrevistado mais jovem conseguido tem 22 anos.

Para a realização das entrevistas foi elaborado um guião de entrevista (Anexo A) com base nos conhecimentos adquiridos ao longo da análise teórica da investigação que permitiu identificar as experiências laborais vividas ainda no Brasil, quais foram as motivações dos entrevistados para migrarem para Portugal, sob que tipos de contratos foram feitas as suas inserções no mercado de trabalho português e sob quais condições estão submetidos no ambiente laboral. De modo que as entrevistas aos jovens imigrantes brasileiros recaíram sobre quatro temáticas: a trajetória profissional desde antes da imigração até o presente momento, as motivações e o processo da migração para Portugal, o tipo de vínculo contratual, a que condições laborais foram ou estão sujeitos e as expectativas para o futuro no país recetor.

Todas as entrevistas foram realizadas entre setembro e outubro de 2020, mas devido ao cenário de pandemia e por alguns se encontrarem em localizações geográficas dispersas, doze das quinze entrevistas foram realizadas utilizando plataformas digitais através de videochamada. Em todas elas tivemos a permissão para que fossem gravadas

e os registos foram transcritos imediatamente após serem realizadas de forma a assegurar uma maior fiabilidade das informações.

#### **4.2 Caracterização da amostra**

De acordo com a metodologia utilizada no presente estudo optou-se por uma amostra qualitativa por caso múltiplo, do tipo amostra por homogeneização a partir da percepção do princípio da diversidade interna, com a procura de variáveis pertinentes diante do objeto da investigação e visto que todos os entrevistados pertencem a um mesmo grupo homogêneo. Destaca-se, ainda, que a priori o número de entrevistas não é previsível para esse tipo de amostra, sendo a saturação das informações obtidas no decurso da pesquisa a definição para o número de entrevistas (Guerra, 2006: 46).

A amostra recolhida perfaz um total de quinze jovens imigrantes brasileiros, sendo nove do sexo feminino e seis do sexo masculino, tendo idades compreendidas entre 22 e 29 anos. Tendo em vista as qualificações escolares, destes quinze entrevistados, dois possuem o 12º ano, oito possuem Licenciatura, três possuem Pós-graduação e dois possuem Mestrado. Atualmente, oito deles estudam e trabalham e sete só trabalham, estando somente dois entrevistados a trabalhar na sua área de formação e com contratos mais estáveis.

Quanto à experiência profissional, todos haviam tido experiências profissionais no Brasil, a passar por estágios, atuação na área de formação e, quatro deles haviam passado por empregos na área de serviços. De forma que o ingresso no mercado de trabalho em Portugal variou entre recibos verdes, *part-time*, contrato a termo certo, contrato de experiência e empregos sem contrato. Somente uma entrevistada inseriu-se no mercado de trabalho com um contrato a termo incerto, enquanto dois outros entrevistados passaram para um modelo contratual mais estável, de uma relação a recibos verdes para um contrato a termo incerto. Há ainda um caso de um advogado atuante que está a recibos verdes.

Quanto à motivação da migração para Portugal, as razões passam por estudo, qualidade de vida, mais segurança, contexto político do Brasil entre outros. A enfatizar que todos que estudam e estão a trabalhar fizeram tal opção involuntariamente, porque alguns não têm ajuda financeira e outros porque não conseguem arcar com todos os custos mensais com a ajuda de familiares ou com outra fonte de renda, indicando os altos valores das rendas dos quartos como constituindo uma fatia muito grande dos seus custos mensais, bem como o alto preço do euro em relação ao real.



## **CAPÍTULO V – APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS DADOS**

Para testarmos a hipótese formulada de que os jovens imigrantes brasileiros estão predominantemente sujeitos a uma inserção através de relações precárias no mercado de trabalho em Portugal e com dificuldades no acesso a vagas relacionadas a sua área de formação, independentemente de suas qualificações escolares e das motivações para o processo migratório, após a análise teórica, procedemos à análise qualitativa das informações recolhidas nas entrevistas a fim de obter semelhanças e diferenças relevantes.

### **5.1. Qualificações escolares e a trajetória profissional no Brasil**

Optamos por verificar as qualificações escolares dos entrevistados e se os jovens imigrantes brasileiros haviam tido experiências laborais ainda no Brasil com o objetivo de identificação de algum histórico com a precariedade. Posteriormente, verificamos de que forma e em que áreas os entrevistados conseguiram se inserir no mercado de trabalho em Portugal.

Todos os entrevistados tiveram experiências laborais no Brasil, mas é perceptível que as vivências no mundo do trabalho se diferem devido ao nível de qualificações escolares, apesar de não ter sido um fator de afastamento da precariedade laboral. Com relação aos que tinham licenciatura, foi constatado que enquanto estiveram no Brasil, a maioria dos entrevistados fez estágios remunerados e conseguiu a colocação profissional com algum grau de relação com as suas áreas de formação antes de migrarem para Portugal, apesar de alguns relatarem múltiplas funções. Os outros casos se enquadraram no desemprego, em contratos temporários e no exercício de outras atividades como única fonte ou complemento de renda.

Dos quinze entrevistados, apenas dois possuíam somente o equivalente ao ensino secundário em Portugal. O Entrevistado 5 (que possui 25 anos) trabalhou como jovem aprendiz<sup>5</sup> durante um ano na área administrativa de uma empresa, trabalhou em um supermercado durante cinco anos com múltiplas funções e ficou na área administrativa de uma empresa de logística durante um ano e meio. Já o Entrevistado 11 (que possui 22 anos) somente teve a experiência como analista de sistemas em uma empresa durante um ano e meio.

---

<sup>5</sup> No Brasil, por lei, jovem aprendiz é um tipo de contratação a indivíduos entre os 14 e 24 anos num prazo máximo de 2 anos, sendo necessário estar cursando ou já ter concluído o ensino básico e, também, estar a frequentar o curso técnico conveniado com a empresa.

Entre os oito entrevistados licenciados, os únicos que não fizeram estágio durante a faculdade foram o Entrevistado 3 (que possui 27 anos) que trabalhou por três anos com contratos temporários como vendedor em lojas de centros comerciais porque não conseguiu outra oportunidade e a Entrevistada 7 (que possui 26 anos) que trabalhou como independente por 6 meses na área de *marketing* digital. Os Entrevistados 4 e 12 fizeram estágios nas suas áreas, mas ficaram desempregados depois de formados até migrarem para Portugal.

Um caso bem particular foi da Entrevistada 15 que ingressou no mercado de trabalho sem contrato de trabalho como cuidadora de crianças em uma creche entre os 13 e 14 anos e como vendedora de loja entre os 16 e 18 anos. Durante a faculdade, estagiou em uma editora, mas ao se formar fez uma pós-graduação em outra área por conta da percepção de melhores oportunidades e conseguiu trabalhar na área de *marketing* digital por seis anos. Outro caso de mudança de área profissional é a da Entrevistada 10 que fez um curso de esteticista e conseguiu trabalhar por um ano nessa área pois não conseguiu oportunidades de trabalho condizentes com a sua primeira formação acadêmica na área de Finanças.

Entre os dois mestres, a Entrevistada 8 fez o percurso linear de estágio remunerado durante a faculdade e de colocação profissional por quatro anos na sua área de preferência em um centro de psicologia e somente pediu demissão quando migrou para Portugal. Enquanto que o Entrevistado 1 foi menor aprendiz durante dois anos na área administrativa de um banco, teve bolsas de pesquisas durante seis anos (a contar os anos entre a Licenciatura e o Mestrado), com experiências na área acadêmica a partir de participações em projetos de pesquisa, publicações acadêmicas e experiências em sala de aula. Mas ao terminar o Mestrado, apesar de ter achado importante a experiência de ser formador geral de professores da rede pública por um ano, tal função não correspondia totalmente a sua área de formação que é de Ciências Sociais com foco na Sociologia, pois formava professores de História.

Os entrevistados que tiveram maior proximidade na sua área de formação foram: a Entrevistada 11, que estagiou em uma escola durante um ano e meio e, ao se formar, conseguiu um contrato de auxiliar de ensino em uma creche por quatro anos. O Entrevistado 13, que estagiou por dois anos em um escritório de advocacia, foi contratado pelo mesmo e onde continuou a sua atuação profissional por mais dois anos. A Entrevistada 14, que estagiou por um ano, mas apesar de não seguir em um centro de

psicologia, trabalhou com abordagens adquiridas na faculdade para exercer a função de recrutadora em uma agência de Recursos Humanos durante seis anos, e a Entrevistada 2, que foi professora de História em uma escola privada no projeto de Educação de Jovens e Adultos, mas apesar de dar aula na sua área de formação durante o exercício profissional acumulou a função de dar aulas também de Geografia e, além disso, aos finais de semana era promotora de festas para complementar a renda mensal. De forma que todos eles somente pediram demissão quando migraram para Portugal.

Assim, verificamos que as primeiras experiências da maioria dos jovens entrevistados vivenciadas no mercado de trabalho do Brasil condiz com a tendência atual da classe trabalhadora ter de se subordinar a algum tipo de precariedade laboral, mesmo nos casos com as qualificações escolares mais altas. Entre os exemplos de contratos temporários involuntários, ausência contratual, mudança de área profissional para ter acesso a melhores oportunidades e acúmulo de funções, tais experiências laborais demonstram que existe uma inclinação de inserção laboral da juventude a condições precárias e incompatíveis com as suas áreas de formação e objetivos profissionais, onde o jovem tem buscado se inserir em experiências para fugir do desemprego.

## **5.2. Motivações e o processo migratório para Portugal**

Após a experiência laboral no Brasil, foi observado quais foram as motivações que levaram os jovens brasileiros a decidirem pela migração para Portugal. Alguns entrevistados apontaram mais de uma motivação, perfazendo o aparecimento no total de sete motivações: o estudo (indicado por oito entrevistados), busca por qualidade de vida (indicado por oito entrevistados), busca por mais segurança (indicado por quatro entrevistados), proximidade com a língua (indicado por três entrevistados), contexto político do Brasil em 2018 com a eleição do atual presidente (indicado por três entrevistados), expectativa por melhores oportunidades de trabalho (indicado por dois entrevistados) e processo mais fácil de legalização na Europa (indicado por um entrevistado).

Em relação ao processo de legalização em Portugal, oito dos entrevistados já vieram com visto para fins de estudo e conseguiram permissão para trabalhar, dois vieram por reagrupamento familiar, um veio com visto para atividade profissional e os outros quatro vieram como turista sem visto, sendo que um deles conseguiu autorização de residência para exercício profissional, uma conseguiu o visto para fins de estudo já estando a residir em Portugal e os outros dois ainda estão ilegais e a espera de um contrato

para poderem dar entrada no SEF com pedido de autorização de residência para exercício profissional.

De forma que o perfil dos jovens imigrantes brasileiros entrevistados segue a tendência da maior concessão dos vistos de residência do ano de 2018 divulgados pelo Observatório das Migrações (2020) que indica que o estudo tem sido a principal razão de entrada e permanência dos imigrantes em Portugal. Bem como se percebe que os jovens entrevistados são indivíduos que estão na idade ativa e demonstram interesse em continuar em Portugal para trabalhar, apesar de que indicam fatores relevantes para que essa escolha possa ser renunciada.

Os entrevistados foram questionados sobre como percebem o acesso dos imigrantes ao mercado de trabalho em Portugal. As respostas foram em unanimidade pelos fatores da dificuldade e da restrição quanto a oportunidades. A indicar a percepção geral de escassez e restrição dos imigrantes ao acesso a melhores oportunidades com melhores salários e a vagas nas áreas de formação, mesmo com qualificações acadêmicas e experiências no currículo. De forma que apenas um entrevistado, que possui licenciatura e está a fazer mestrado, se surpreendeu positivamente com a disponibilidade de vagas, mas somente para empregos precários:

“É mais acessível que imaginei, porém apenas para vagas que não exigem qualificação. Más condições de trabalho são muito comuns, infelizmente, como a exploração em relação à carga horária (...) e, também, muitas funções em regime de comissões, as quais não se recebe ao fim do mês se não fizer angariação de clientes. Tenho dificuldade de conseguir emprego na minha área” (Entrevistado 12).

Inclusive alguns deles relatam a existência de xenofobia com brasileiros e assédio moral e sexual desde o momento das entrevistas:

“as oportunidades oferecidas não são as melhores. Além da xenofobia e do assédio moral e sexual que existem, ainda mais com as mulheres brasileiras.” (Entrevistada 4).

“Eu diria que depende da nacionalidade, sinceramente. Vejo um mercado bastante fechado ainda para brasileiros, existe bastante preconceito (inclusive para quem tem dupla nacionalidade). Em compensação, percebo que países nórdicos costumam ter mais sorte na busca e na efetivação por uma colocação no mercado.” (Entrevistada 6).

“Muitas áreas não têm nem convocação para entrevistas quando veem que somos imigrantes e existe muito preconceito com brasileiros. (...) Muitas mulheres brasileiras sofrem assédio sexual já na entrevista. (...) e de uma maneira geral vejo que temos mais qualificações e experiências no currículo do que os próprios portugueses” (Entrevistada 14).

“(…) por mais que o currículo tenha qualificações e experiências, eles esperam que os imigrantes tenham experiências aqui em Portugal mesmo a gente procurando a primeira oportunidade. Sinto que percebem o imigrante brasileiro como menos inteligente e menos dedicado, mesmo a gente tendo estudado e trabalhado muito mais” (Entrevistada 15).

Ao serem questionados sobre quais as áreas com maior disponibilidade de vagas para os imigrantes em Portugal, as respostas indicaram um ponto de vista também semelhante entre os entrevistados. Sendo as respostas bem similares a indicar os setores de construção civil e de serviços como a via principal de empregabilidade dos imigrantes, mais especificadamente a indicação de maior chance de contratação nas áreas de restauração, limpeza, vendas, lojas e *call center*.

Assim, vimos a propensão da vulnerabilidade dos imigrantes a um contexto de precariedade laboral em relação a disponibilidade de vagas em Portugal, pois as áreas que estão mais disponíveis não exigem elevadas qualificações escolares, geralmente não possuem contratos estáveis e existe até a possibilidade da ausência deles, não conferem ao trabalhador o acesso a garantia de alguns direitos trabalhistas e geralmente são empregos com menores salários. Além disso, o fator do preconceito contra os imigrantes, no presente caso, a brasileiros foi algo presente em muitas respostas dos entrevistados o que pode fomentar alterações emocionais e problemas psicológicos por conta de sentimentos ligados a insegurança, raiva, frustrações e diminuição.

### **5.3. Experiências profissionais em Portugal**

Quanto as experiências no mercado de trabalho em Portugal dos entrevistados, de uma forma geral logo se vê que a maioria somente teve experiências precárias tanto em termos de vínculo contratual como de condições do trabalho. Inclusive para aqueles que possuem Licenciatura ou Mestrado, a maioria também não foi inserida e nem sequer tiveram acesso a oportunidades na sua área de formação.

A exceção dos casos a nível contratual foram: um advogado que já veio do Brasil para trabalhar na sua área, mas como não existe contrato de trabalho para esse grupo profissional em Portugal, recebe por recibos verdes (Entrevistado 13). Uma pedagoga que trabalhou sem contrato durante cinco meses, mas conseguiu colocação profissional em uma escola (Entrevistada 11). A Entrevistada 2 se inseriu no mercado de trabalho português através de um contrato a termo incerto e a Entrevistada 15 que, apesar de estar em um contrato de experiência em um banco e já ter trabalhado nesse campo no Brasil, não foi contratada para a mesma função que fazia anteriormente e também já foi avisada pela empresa que vai passar para outro tipo de contratação no final do ano, mas a entrevistada ainda não sabe qual tipo exatamente vai ser.

A nível contratual, se percebe a tendência da maioria se submeter a uma frequente mudança de empregos e uma curta duração de permanência neles com variação entre

recibos verdes, *part-time*, contrato a termo certo e inclusive empregos sem contrato. Com exceção dos entrevistados que trabalham no escritório de advocacia, no banco e na escola, as áreas atualmente ocupadas pelos outros são as de vendas, restauração, *call center*, construção civil e *telemarketing*. A comprovar a própria indicação dos mesmos quando foram questionados sobre quais as áreas em Portugal com maior disponibilidade de vagas para imigrantes.

#### **5.4. Condições laborais em Portugal**

Em relação ao âmbito das condições laborais, separamos as perguntas no guião entre seis temas: ambiente de trabalho, realização de intervalos, horas extras, alterações físicas e emocionais e salário. Pelas análises percebe-se que os maiores problemas enfrentados pelos entrevistados estão nas horas extras, nas alterações físicas e emocionais e na questão salarial. Alguns entrevistados dos que fazem horas extras de trabalho indicam que nem sempre elas são pagas, eles descrevem também dores específicas ligadas as atividades desenvolvidas, situações de humilhações e preconceito que desenvolvem alterações emocionais, que por vezes atrapalham a própria produtividade, e indicam igualmente salários baixos em relação ao valor dos custos mensais que possuem, principalmente por conta das rendas de quartos e casas.

Observa-se, portanto, que o vínculo com a precariedade laboral dos jovens imigrantes brasileiros em Portugal, além do não proveito das qualificações escolares e do afastamento das áreas de formação, está presente nos tipos de contrato, nos baixos salários e nas alterações físicas e emocionais. Com isso, mesmo aqueles que vieram para fins de estudo, há a demonstração que a necessidade pela sobrevivência torna a inserção deles nas relações precárias como involuntária de modo a permanecerem, em um primeiro momento, em qualquer oportunidade laboral para conseguirem pagar contas e, em alguns casos, até recorrerem ao apoio da família para conseguirem condições mínimas do pagamento das despesas mensais. Caso contrário, podem ter de voltar para o Brasil.

No âmbito do ambiente de trabalho de uma forma geral, os entrevistados parecem estar satisfeitos com a adequação do ambiente para o desenvolvimento do trabalho. Apenas três entrevistados indicaram alguma insatisfação que poderia ser melhorada:

“Não tem lugar para sentar caso esteja cansado, o uniforme às vezes não tem do nosso tamanho e temos que usar mesmo assim e agora com a pandemia tivemos que arcar com o equipamento de proteção” (Entrevistado 9)

“A empresa poderia dispor de mais computadores para o melhor desenvolvimento de algumas funções e de mais espaço físico” (Entrevistada 15)

“Sim. Mas não tem nenhum lugar para sentar quando não há nada para fazer, somos obrigados a ficar em pé e gera um cansaço muito grande que poderia ser evitado” (Entrevistado 3)

No que diz respeito aos intervalos, todos disseram que realizam de acordo com o tipo de contrato que possuem, por isso a quantidade de tempo teve variações. A única observação nesse quesito foi para os Entrevistados 3 e 5 que trabalham com restauração, trabalham oito horas diárias e somente possuem quinze minutos de intervalo por dia.

Quanto ao incentivo de horas extras, nove indicaram que não realizam, três são incentivados a fazer e, quando fazem, são pagos e os outros três restantes são incentivados a fazer, mas indicaram que nem sempre são pagos principalmente porque não há um controle por parte do empregador. De forma que nesses últimos casos o trabalhador pode estar exposto a uma sujeição a superexploração do trabalho.

Quando perguntados pelas alterações físicas relacionadas com a atividade desenvolvida, apenas as Entrevistadas 2 e 4 disseram que não sentiam. E as respostas mais frequentes variaram entre dores nas costas por ficarem muito tempo sentados ou dores no corpo e nas pernas por trabalharem muitas horas em pé. A destacar a resposta do Entrevistado 9, que trabalha na construção civil, onde diz que a dor no pé é por causa do uso de biqueira de aço e a empresa não oferece outra para substituir.

Para além de estarem expostos a precariedade na dupla aceção do vínculo empregatício e das condições de trabalho e de não trabalharem nas suas áreas de formação, os jovens imigrantes brasileiros apontam alterações emocionais relacionadas ao trabalho, indicando uma tendência pelo medo de perder o emprego, insegurança, ansiedade e estresse. Mas em muitas respostas também esteve presente a pressão sentida de se sentirem diminuídos por serem brasileiros, ao enfrentarem preconceito e serem submetidos a ameaças e humilhações:

“Sofri humilhações, assédio moral do meu chefe, que grita e me ameaça de despedimento e já encarei xingamentos por parte dos clientes. Sinto ansiedade e desenvolvi síndrome do pânico nos últimos meses a ser tratado com uma psicóloga.” (Entrevistada 7)

“Me sinto estressada, deprimida por ser maltratada pelos companheiros de trabalho e sofro ataques de xenofobia. Tenho a sensação de que eles pensam que estou tirando a vaga de algum português, é como se eu não pudesse estar ali” (Entrevistada 8)

“Sinto medo por já ter sofrido assédio moral e xenofobia e não quero passar por isso de novo, sinto tensão por ouvir gritos e ameaças de despedimentos.” (Entrevistado 9)

“Choro quase todos os dias por sentir uma pressão muito grande e sofrer preconceito por ser brasileira e ser diminuída por isso, a todo o instante tenho que provar que sou capaz fazendo o dobro que normalmente eu faria.” (Entrevistada 10)

Outra questão bem preocupante foi o caso de assédio sexual vivenciado pela Entrevistada 4:

“Sinto ansiedade, frustração, culpa e medo de ser assediada sexualmente de novo. Na primeira empresa me demiti por conta de assédio sexual e eu acho que era por eu ser brasileira, meu chefe fazia menções bem estereotipadas em relação a comportamentos e se referia ao meu corpo de uma forma pejorativa. Inclusive ele descobriu onde eu morava e dizia que era para eu descer porque estaria me esperando. Ficava com medo dentro da minha própria casa. Além disso, lá era uma exploração, houve um incentivo de cumprir uma meta, eu cumpri e por conta de eu ter pedido demissão, não recebi. Meu emocional acabou naquele lugar, me sentia culpada, frustrada e com medo de que algo pudesse acontecer comigo.”

Na relação entre salário e condições mínimas para sobrevivência em Portugal, sete entrevistados disseram que conseguem sobreviver com o que ganham, mas alguns deles presenciam dificuldades para sobreviver. Por exemplo, a Entrevistada 15 que diz que somente consegue estar mais confortável nessa situação porque compartilha casa com outras pessoas, caso contrário não seria possível viver com o salário que recebe. E o da Entrevistada 14 que indica a dificuldade por ter alguns meses com custos extras:

“Em parte sim, mas há meses que tenho custo extras com a faculdade e aí realmente fico com dinheiro contado” (Entrevistada 14)

Os três entrevistados que trabalham sob contrato de *part-time* e os Entrevistados 9 e 12 disseram que não conseguem sobreviver somente com o que ganham e contam com a ajuda de familiares para complementar a renda mensal. O Entrevistado 1 também conta com ajuda da mãe porque atualmente está a trabalhar por comissão, não tem um salário fixo, fica a depender das metas cumpridas e mesmo assim é difícil conseguir custear tudo.

“Não, eu ganho por comissão, então cada mês é um valor. E, mesmo eu cumprindo as metas é bem difícil sobrar ou custear tudo. Dependendo do mês, minha mãe me ajuda, mas ela está no Brasil e o euro também está bem caro” (Entrevistado 1).

O Entrevistado 9 disse que apesar de ganhar um salário mínimo, indica que o valor das rendas das casas é alto.

“Não. Meu salário é muito baixo e as rendas muito altas, com 550 euros é impossível conciliar tudo. Meus pais me ajudam um pouco, mas eles também não têm muitas condições” (Entrevistado 9)

## **5.5. Expetativas para o futuro laboral em Portugal**

Antes da percepção das expetativas dos jovens imigrantes brasileiros sobre o seu futuro laboral em Portugal, questionamos a opinião deles sobre a relação entre as qualificações escolares e a precariedade laboral. A preponderância das respostas foi de que a



precariedade não está vinculada às qualificações escolares mais baixas, logo, qualquer um pode estar inserido nessas relações.

“Você pode ter o melhor currículo, vários cursos, várias experiências e isso não é garantia de nada. Nem na sua área de formação e nem em outra que a gente entre” (Entrevistada 15)

“Não é um fator isolado. Eu acredito no poder da qualificação, mas sem menosprezar a importância da experiência prática, e vice-versa. Porém não é só a habilidade do trabalhador que define o grau de excelência ou precariedade, mas um conjunto de fatores como, principalmente, as condições do ambiente de trabalho, jornada de trabalho, questões pessoais, como emocional e condição de vida. Profissionais qualificados tendem a ter um maior acesso a melhores oportunidades e a melhores salários, mas não quer dizer que também não estão isentos da precariedade tanto na sua área de formação, como a sujeição a outros tipos de emprego por questão de sobrevivência mesmo.” (Entrevistado 12)

Apesar de também serem favoráveis a esta opinião, outros, veem a precariedade laboral como um problema de Portugal e não como uma tendência globalizada:

Em Portugal não. Vejo colegas que tem formação reconhecida aqui, mestrado aqui, e ganham menos que eu, trabalham em locais ruins e com salários piores do que o meu.” (Entrevistada 10)

“Não em Portugal, mas em outros países acho que sim.” (Entrevistado 13)

Os contrários a essa posição justificam o seu posicionamento a partir da opinião de que quem possui maiores formações acadêmicas tem a possibilidade de acesso a melhores oportunidades no mercado de trabalho.

Assim, os entrevistados foram perguntados sobre a relação do emprego atual com os objetivos e as expectativas que eles têm para a própria carreira. A insatisfação por não estarem em um emprego melhor, na área que gostariam ou na área que se especializaram é quase unânime. Alguns já se sentem frustrados por perceberem que as suas qualificações escolares não vão conseguir colocá-los no mercado de trabalho na área que gostariam:

“Aqui em Portugal me imagino trabalhando em outra coisa que não seja a minha área de formação por falta de oportunidade. Considero que não vou alcançar os meus objetivos porque as áreas das ciências humanas em Portugal são muito restritas e limitadas, com poucas opções, ainda mais para os imigrantes que tem de validar o diploma e outras burocracias que envolvem tempo e custo e vejo que, mesmo assim, as pessoas não conseguem atuar na sua área de formação” (Entrevistado 1).

“Na minha área e nas áreas de ciências sociais como um todo, tenho pouquíssimas perspectivas, vejo que tenho poucas oportunidades aqui. Se eu quiser seguir mesmo em Portugal preciso investir em marketing, em recursos humanos, coisas nessas áreas. Mas vou ficando por aqui e vou vendo as possibilidades que me aparecerem” (Entrevistada 4).

“Atuo como advogado e não me importaria de seguir carreira nessa área que estou mesmo que não seja a que eu imaginava trabalhar. Jamais alcancei meus objetivos originais em Portugal pois não há oportunidades na área para estrangeiros que não tenham nacionalidade. Minha atividade atual pode ajudar simplesmente por ser experiência laboral” (Entrevistado 13).

“Não trabalho com o que esperava. Inicialmente pensei que eu poderia conseguir aquilo que queria através dos estudos, com o pensamento de que quanto mais qualificação tivesse, eu teria mais oportunidades. Agora já não sei. “Provavelmente vou continuar trabalhando em áreas que não estudo para algum dia eu ter alguma condição de escolher, enquanto isso vou crescendo o meu currículo com experiências daqui” (Entrevistada 15).

De forma a observar que mesmo aqueles que estão em posições que se encaixam com as suas áreas de formação ou que o desenvolvimento do trabalho permite a experiência em alguma determinada função, gostariam de sair do trabalho que estão atualmente:

“De certo modo sim. Há pouco tempo fui promovido para a posição de gerente do restaurante, acho que é uma forma de eu experimentar um cargo de liderança. Quero fazer algo nesse sentido, tipo ser diretor, produtor de alguma coisa, então de alguma maneira me leva ao que quero.” (Entrevistado 3)

“Estou trabalhando na minha área, mas meu objetivo mesmo é trabalhar com crianças e jovens, ainda não me encaixo no modelo pedagógico usado pela minha coordenadora.” (Entrevistada 11)

Outro fator a ser considerado é que o emprego atual está a ser utilizado como forma de tentar juntar dinheiro para realizar especializações. De forma que estes entrevistados acreditam que com a complementação nas suas qualificações escolares talvez tenham acesso a melhores oportunidades:

“Eu estou trabalhando em qualquer coisa agora para conseguir juntar dinheiro para pagar meus estudos. Está difícil porque é muito difícil sobrar alguma coisa no final do mês.” (Entrevistado 9)

“Estou me sujeitando a certos empregos para juntar dinheiro e poder pagar meus cursos complementares e seguir na área de estética, onde vejo que existem muitas oportunidades em Portugal” (Entrevistada 10)

Por fim, com o intuito de perceber como os entrevistados observam o mercado de trabalho para os imigrantes num contexto de crise econômica em Portugal, possivelmente a ser ainda agravada, a percepção geral é de que a situação dos imigrantes ficou ainda mais complicada. A tendência já era de vínculos contratuais precários de forma que com a pandemia observa-se o aumento do desemprego entre pessoas próximas, a sensação de instabilidade, o aumento da quantidade e da sobrecarga de trabalho e o medo pelo despedimento entre os trabalhadores são fatores presentes entre os entrevistados. E, apesar de alguns terem sido contratados durante a pandemia, não deixam de estar inseridos em uma relação precária, a qual está a ser intensificada pela diminuição de ofertas e aumento da procura de vagas. Além disso, muitos acreditam que a situação no mercado de trabalho para os imigrantes em Portugal ainda vai piorar e ficar ainda mais restrito.

## CONCLUSÃO

O presente estudo destinou-se a analisar se as qualificações acadêmicas e se as motivações para o processo de migração dos jovens imigrantes brasileiros em Portugal influem ou não no modo como estes se inserem no mercado de trabalho e nos diferentes ramos de atividades econômica. A hipótese formulada de que a inserção deles é feita maioritariamente de forma precária – tanto nos vínculos contratuais como nas condições de trabalho – independentemente de suas qualificações escolares e motivações para a migração foi confirmada.

Atualmente estamos em um contexto global pela tendência de constantes perdas de direitos da classe trabalhadora, inclusive sendo subordinada a condições precárias e inserida em relações laborais mais flexíveis, com o crescimento e surgimento de modalidades de contratos de trabalho considerados atípicos que estimulam a intensificação da exploração da força de trabalho. Dentro desse cenário, o jovem passou a transitar entre as opções de permanecer mais tempo com estudos a fim de se obter maiores especializações, a entrada no mercado de trabalho a partir da realização de estágios curriculares e a inserção nas oportunidades para fugir do desemprego a partir de opções sem garantia de estabilidade ou de uma previsibilidade da sua carreira.

Tal fenômeno não está isolado somente no desenvolvimento do trabalho, mas na construção de um interesse político-econômico que aparece desde a preparação do jovem para a idade ativa durante o seu percurso escolar. De forma que as exigências por diplomas, posse de competências e a capacidade de adaptabilidade geram o estímulo a um ambiente competitivo. Mas, na prática, apenas uma pequena parcela consegue alcançar objetivos desejados e ter uma carreira mais estável.

Assim como os jovens, os imigrantes também passam pelo processo de vinculação ao excedente populacional no mercado de trabalho, tanto no seu país de origem quanto no país recetor. De forma que independentemente da motivação para a migração, o tornar-se imigrante está relacionado com a venda da sua força de trabalho para a permanência no país, caso contrário o indivíduo apenas terá uma estadia temporária.

Com isso, ao observamos o crescente fluxo migratório brasileiro em Portugal nos últimos anos, a maior atribuição de vistos de residência tem sido para fins de estudo, de forma a perceber que o jovem imigrante brasileiro tem interesse na continuidade dos estudos de forma a almejar a posse de maiores qualificações escolares. Mas mesmo pela motivação dos estudos, se o jovem imigrante não tiver um apoio financeiro total da

família ou de alguma outra fonte, o modo mais efetivo para a sua permanência em Portugal é a partir da entrada no mercado de trabalho, seja para pagamentos dos custos mensais de vida ou dos custos da própria qualificação. Caso contrário, o visto de residência expira e o mesmo deve retornar para o seu país de origem.

Por isso a relação dos jovens imigrantes com o mercado de trabalho português torna-se um ponto essencial para a continuidade da sua condição de imigrante. Mas ao mesmo tempo, ao tentarem se adequar as vagas de acordo com as áreas das suas qualificações, para além do fator da idade, encontram dificuldades por causa da falta de oportunidades pelo contexto de crise estrutural do capital enfrentada também pelos próprios portugueses, bem como pelo preconceito enfrentado. O que indica o aumento da sua vulnerabilidade para estar em uma situação precária de trabalho independentemente de qualificações.

A percepção geral é que maiores qualificações escolares não são garantia de afastamento da precariedade laboral. Todos os entrevistados tiveram as primeiras experiências laborais ainda no Brasil, de forma que os estágios curriculares e os contratos temporários foram as formas contratuais mais comuns entre eles, além também da vivência do desemprego por alguns. E, independentemente das motivações da migração, a inserção desses jovens imigrantes no mercado de trabalho em Portugal ocorreu por algum tipo de contrato atípico. Inclusive há alguns casos de não existência de vínculo contratual, o que contribui ainda mais para uma maior exposição a um cenário de possível superexploração, insegurança e instabilidade.

Isto é, desde o Brasil esses jovens imigrantes tiveram um acesso a uma experiência de trabalho precária, situação a qual não se modificou ao migrarem para Portugal. Inclusive, a maioria que possui Licenciatura e Mestrado não está em funções relacionadas com as suas áreas de formação, alguns até já trocaram de empregos e já demonstram receio e frustrações pela dificuldade do acesso dos imigrantes a determinadas vagas e áreas, além da falta de oportunidades de um modo geral em Portugal.

Além da situação contratual precária, outro fator analisado foram as condições laborais as quais são submetidos onde verificou-se uma maior exploração no quesito de horas extras trabalhadas e que em alguns casos não são pagas. Além disso, a jornada de trabalho e a relação com baixos salários indicam que o trabalho está sendo realizado apenas como fonte de pagamento de contas principalmente devido aos altos custos de

rendas mensais. De forma que a força de trabalho está sendo vendida apenas para o usufruto de condições mínimas de sobrevivência.

Assim, as consequências da precarização laboral dos jovens imigrantes já são sentidas também sobre as próprias expectativas de futuro caso continuem em Portugal a partir da demonstração do sentimento de desânimo, frustração e de adaptabilidade involuntária a condições baseadas nos interesses de uma estrutura econômica e política por trás do capital. E apesar de poucos demonstrarem maiores ambições, as alternativas indicam um caminho no sentido da polivalência, tentando aceder a qualquer área onde haja maiores oportunidades de emprego. Tendência que mantém o indivíduo ao afastamento com aquilo que produz, não sendo garantia de estabilidade e permite a continuação de relações laborais precárias.

Considerando a importância da temática e algumas limitações encontradas durante o processo do presente estudo, sugere-se que futuros estudos sejam realizados, inclusive para a ajuda na construção de uma pesquisa e divulgação quantitativa, com a presença de mais dados e mais informações sobre este determinado grupo da sociedade, de forma a contribuir com a possibilidade de construção de outros estudos qualitativos.

Além disso, é relevante apontar que a situação do imigrante brasileiro no mercado de trabalho em Portugal é uma questão complexa e longe de ser solucionada. Os relatos dos entrevistados indicam um cenário de estigmas sociais, discriminação e episódios de xenofobia. De modo que, além de enfrentarem os problemas causados pela crise estrutural do capital, vivem situações de humilhações que contribuem diretamente para a afetação da saúde mental, da autoestima, das expectativas para o futuro e do próprio desenvolvimento do trabalho do imigrante que, em contextos de precariedade ou não, pode trazer contribuições para o país recetor.

À vista disso, se torna importante a implementação de políticas públicas em Portugal de facto efetivas para a extinção de práticas discriminatórias sejam elas de qualquer procedência. Mas, também é fundamental ressaltar a necessidade da conscientização dos próprios trabalhadores de que as discriminações e opressões são ferramentas que dividem a classe trabalhadora e que são usadas como forma de incentivo para mais exploração do capital.

## BIBLIOGRAFIA

- Abramides, M. B. C. e Cabral, M. D. S. R. (2003). Regime de acumulação flexível e saúde do trabalhador. São Paulo: *São Paulo em Perspectiva*, 17(1), 3-10. <https://dx.doi.org/10.1590/S0102-88392003000100002>
- Almada, P. (2012). O futuro é mesmo incerto? A precariedade e os jovens em Brasil e Portugal. In G. Alves e E. Estanque (Orgs.). *Trabalho, juventude e precariedade: Brasil e Portugal* (pp. 99-121). São Paulo: Canal 6 Editora.
- Alves, G. (2007). *Dimensões da reestruturação produtiva: ensaios de sociologia do trabalho* (2ª Ed.). Londrina: Praxis.
- Alves, G. e Estanque, E. (Orgs.) (2012). *Trabalho, juventude e precariedade: Brasil e Portugal*. São Paulo: Canal 6 Editora.
- Alves, G. (2011). *Trabalho e subjetividade: o espírito do toyotismo na era do capitalismo manipulatório*. São Paulo: Boitempo Editorial.
- Alves, N. A.; Cantante, F.; Baptista, I. e Carmo, R. M. (2011). *Jovens em transições precárias. Trabalho, quotidiano e futuro*. Lisboa: Editora Mundos Sociais.
- Alves, P. M. (2018). Fronteira, migrações, direitos sociais e serviço social. *Revista Katálysis*, 21 (2), 231-234. <https://doi.org/10.1590/1982-02592017v21n2p231>
- Antunes, R. (2009). *Os sentidos do trabalho: ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho* (2ª Ed.). São Paulo: Boitempo Editorial.
- Antunes, R. (2020). *Coronavírus: o trabalho sob fogo cruzado* (1ª Ed.). São Paulo: Boitempo Editorial.
- Baeninger, R. (2015). Migrações Internacionais: elementos para o debate no século XXI. In D. M. Baptista, D. M. Tourinho, J. C. Pereira e L. M. M. B. D. Cutti *Migração, trabalho e cidadania* (pp.17-47). São Paulo: EDUC
- Basso, P. (2015). El desafío de la inmigración. *Ideas de izquierda*, 17, 27-29.
- Braga, R. (2012). *A política do precariado: do populismo à hegemonia lulista*. São Paulo: Boitempo
- Braga, R. (2017) *A rebeldia do precariado: trabalho e neoliberalismo no Sul global*. São Paulo: Boitempo
- Cantante, F. (2018). *O mercado de trabalho em Portugal e nos Países Europeus: estatísticas*. Lisboa: Observatório das Desigualdades.
- Carmo, R. M. e Matias, A. R. (2019). *Retratos da precariedade: quotidianos e aspirações dos trabalhadores jovens*. Lisboa: Tinta da China
- Casaca, S. F. (1998). O envolvimento dos trabalhadores no melhoramento contínuo (kaizen). *Organizações e Trabalho*, 20, 63-74.
- Coelho, R. N. e Aquino, C. A. B. (2009), Inserção laboral, juventude e precarização. *Revista Psicologia Política*, 9 (18), 275-289.
- Comissão Europeia (2018). *Employment and social developments in Europe: annual review 2018*. Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- Cruz, M. B.; Seruya, J. M.; Reis, L. B. e Schmidt, L. (1984). A condição social da juventude portuguesa. *Análise Social*, XX (81-82), 285-308.

- Egreja, C. e Peixoto, J. (2013). Imigração, flexibilidade e precariedade laboral: o caso dos imigrantes brasileiros em Portugal. *Revista Migrações*, setembro, 11, 21-56. Lisboa: Observatório da Imigração, ACIDI.
- Engels, F. (2015). *A situação da classe trabalhadora na Inglaterra: segundo as observações do autor e fontes autênticas*. Tradução: B. A. Schumann. São Paulo: Boitempo Editorial.
- Estanque, E. (2005). Trabalho, desigualdades sociais e sindicalismo. *Revista Crítica de Ciências Sociais*, 71, 113-140.
- Eurostat (2015). *Being young in Europe today*. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2015.
- Favell, A. (2014). The fourth freedom: theories of migration and mobilities in ‘neo-liberal’ Europe. *European Journal of Social Theory*, 17(3), 275-289
- França, T. e Padilla, B. (2018). Imigração brasileira para Portugal: entre o surgimento e a construção mediática de uma nova vaga. *Cadernos de Estudos Sociais*, 33:2, jul/dez.
- Góis, P.; Marques, J. C.; Padilla, B. e Peixoto, J. (2009). Segunda ou terceira vaga? As características da imigração brasileira recente em Portugal. In B. Padilla e M. Xavier (Org.). *Revista Migrações – Número Temático Migrações entre Portugal e América Latina*, 5 (pp. 111-133). Lisboa: ACIDI.
- Guerra, I. C. (2006). *Pesquisa qualitativa e análise de conteúdo – sentidos e formas de uso* (1ª Ed.). Estoril: Príncipia Editora.
- Harvey, D. (2016). *Condição pós-moderna* (26ª Ed.) São Paulo: Edições Loyola
- Kovács, I. (2013). Flexibilização do mercado de trabalho e percursos de transição dos jovens: uma abordagem qualitativa do caso da área metropolitana de Lisboa. Instituto Superior de Economia e Gestão. *SOCIUS Working Papers*.
- Lénine, V. I. (1984). O Capitalismo e a imigração dos operários. In: *Obras Escolhidas de Lénine – 3º Tomo* (pp. 119-122). Lisboa: Edições Avante! Disponível em: <https://www.marxists.org/portugues/lenin/1913/10/29-1.htm>
- Lukács, G. (1978). *As bases ontológicas do pensamento e da atividade do homem*. Temas de Ciências Humanas. São Paulo. Disponível em: [http://www.giovannialves.org/Bases\\_Luk%Elcs.pdf](http://www.giovannialves.org/Bases_Luk%Elcs.pdf)
- Marques, A. P. (2009). “Novas” legitimidades de segmentação do mercado de trabalho de jovens diplomados. *Revista Portuguesa de Educação*, 22(2), 85-115
- Marques, A. P. (2010). “Sacralização” do mercado de trabalho. Jovens diplomados sob o signo da precariedade. *Configurações*, 7, 65-89.
- Matos, J. N. e Domingos, N. (Ed.) (2012). *Novos proletários: a precariedade entre a “classe média” em Portugal*. Lisboa: Edições 70.
- Mattos, M. B. (2019). *A classe trabalhadora: de Marx ao nosso tempo* (1ª Ed.). São Paulo: Boitempo Editorial.
- Marx, K. e Engels, F. (1997). *Manifesto do Partido Comunista* (2ª Ed.). Lisboa: Edições Avante!
- Marx, K. (2013). *O Capital: Livro 1, o processo de produção do capital*. São Paulo: Boitempo Editorial.

- Nico, M (2012). A massificação da precariedade juvenil. In J. N. Matos e N. Domingos (Orgs). *Novos proletários: a precariedade entre a “classe média” em Portugal* (pp. 43-56). Lisboa: Edições 70.
- OCDE (2018). *OECD employment outlook 2018*. Paris: OECD Publishing [https://doi.org/10.1787/empl\\_outlook-2018-en](https://doi.org/10.1787/empl_outlook-2018-en).
- OIM (2019). *International Migration Law n° 34 - Glossary on Migration*. Disponível em: [https://publications.iom.int/system/files/pdf/iml\\_34\\_glossary.pdf](https://publications.iom.int/system/files/pdf/iml_34_glossary.pdf)
- Oliveira, C. R. e Gomes, N. (2019). *Indicadores de integração de imigrantes: relatório estatístico anual 2019* (1ª Ed.) Lisboa: Observatório das Migrações.
- Pais, J. M. (2016). *Ganchos, tachos e biscates: Jovens, trabalho e futuro* (4ª Ed.). Lisboa: Edições Machado.
- Peixoto, J. (2004). As teorias explicativas das migrações: teorias micro e macro-sociológicas. Instituto Superior de Economia e Gestão. *SOCIUS Working Papers*: 11.
- Pereira, S. e Esteves, A. (2017). Os efeitos da crise económica na situação laboral dos imigrantes: o caso dos brasileiros em Portugal. *REMHU: Revista Interdisciplinar da Mobilidade Humana*, 25(49), 135-152.
- Standing. Guy (2013). *O precariado: a nova classe perigosa*. Tradução: Cristina Antunes. Belo Horizonte: Autêntica Editora
- Sayad. A. (1998). *A imigração ou os paradoxos da alteridade*. Tradução Cristina Murachco. São Paulo: Editora da Universidade de São Paulo.
- SEF (2020). *Relatório de Imigração, Fronteiras e Asilo 2019*. Oeiras: Serviço de Estrangeiros e Fronteiras
- Sennett, R. (2009). *A corrosão do carácter: as consequências pessoais do trabalho ao novo capitalismo* (14ª Ed.). Tradução Marcos Santarrista. Rio de Janeiro: Record.
- Soeiro, J. (2015). *A formação do precariado: transformações no trabalho e mobilizações de precários em Portugal*. Tese de Doutoramento em Sociologia. Coimbra: Universidade de Coimbra.
- Vieira, Joice Melo (2006). Reflexões sobre a transição para a vida adulta: o caso do estado de São Paulo. *Anais do XV Encontro nacional de estudos populacionais – APEB*, Minas Gerais, Brasil.

## WEBGRAFIA

- Observador. “Número de brasileiros residentes em Portugal bate recorde: são quase 151 mil” <https://observador.pt/2020/01/16/numero-de-brasileiros-residentes-em-portugal-bate-recorde-sao-quase-151-mil/>, consultado em 05.10.2020





# **ANEXOS**

# ANEXO A

## GUIÃO DE ENTREVISTA

### Precariedade laboral: um estudo sobre os jovens imigrantes brasileiros em Portugal

<b>Caracterização sociodemográfica</b>	
P1	Idade
P2	Sexo
P3	Qual seu nível de qualificações escolares?
P4	Se possui licenciatura, qual foi o curso?
<b>Motivações e processo da migração</b>	
P5	Quais foram as suas motivações para migrar para Portugal?
P6	Como foi o processo de migração?
<b>Experiências laborais</b>	
P7	Teve alguma experiência laboral no Brasil?
P8	Quais vínculos contratuais já teve em Portugal?
P9	Quanto tempo ficou em cada um deles?
P10	Atualmente está a trabalhar?
P11	Qual vínculo de contrato?
P12	Está empregado na sua área de formação?
P13	Você acha que ter uma especialização ou formação acadêmica evita a precariedade laboral?
<b>Condições laborais em Portugal</b>	
P14	Como é dividida a sua jornada laboral?
P15	Considera que o seu ambiente laboral possui condições adequadas para o desenvolvimento do trabalho?
P16	Caso a sua jornada seja superior a 6 horas diárias, realiza intervalos?
P17	No local onde trabalha há o incentivo de realização de horas extras?
P18	Já sentiu alguma alteração física por conta do trabalho?
P19	Quais?
P20	Já sentiu alguma alteração emocional por conta do trabalho?
P21	Quais?
P22	Em termos salariais, considera que possui as condições mínimas para os seus custos mensais?
P23	Considera que a sua atividade atual vai ao encontro dos seus objetivos de carreira?
P24	Se sim, de que forma?
P25	Se não, como considera que pode alcançá-los?
<b>Representações dos jovens imigrantes acerca do mercado de trabalho em Portugal</b>	
P26	Como é que vê o acesso ao mercado de trabalho em Portugal para os imigrantes?
P27	Quais setores de atividades laborais considera que disponibilizam mais vagas para os imigrantes?
<b>Efeitos da pandemia</b>	
P28	A considerar situação laboral dos imigrantes em Portugal, como vê os eventuais efeitos da pandemia em Portugal?
<b>Expetativas para o futuro</b>	
P29	Como imagina a sua situação laboral no futuro em Portugal?

# **ANEXO B**

Caracterização sociodemográfica dos entrevistados				
Entrevistado	Idade	Sexo	Qualificações escolares	Área de Formação
Entrevistado 1	26	Masculino	Mestre, a cursar doutoramento	Sociologia
Entrevistada 2	27	Feminino	Licenciatura, a cursar mestrado	História
Entrevistado 3	27	Masculino	Licenciatura	Artes Cênicas
Entrevistada 4	25	Feminino	Licenciatura, a cursar mestrado	Ciências do Estado <sup>6</sup>
Entrevistado 5	25	Masculino	Ensino Secundário	-
Entrevistada 6	26	Feminino	Pós-Graduação, a fazer mestrado	Comunicação Social
Entrevistada 7	26	Feminino	Licenciatura	Design de Moda
Entrevistada 8	29	Feminino	Mestrado	Psicologia
Entrevistado 9	22	Masculino	Ensino Secundário	-
Entrevistada 10	26	Feminino	Licenciatura	Finanças
Entrevistada 11	27	Feminino	Licenciatura, a fazer Mestrado	Pedagogia
Entrevistado 12	24	Masculino	Licenciatura, a fazer Mestrado	Arquitetura
Entrevistado 13	29	Masculino	Pós-Graduação	Direito
Entrevistada 14	27	Feminino	Licenciatura, a fazer Mestrado	Psicologia
Entrevistada 15	29	Feminino	Pós-Graduação, a fazer Mestrado	Comunicação Social e <i>Marketing</i> Digital

<sup>6</sup> Graduação em Ciências do Estado é um curso de ensino superior ministrado no Departamento da Faculdade de Direito da Universidade Federal de Minas Gerais (UFMG).

# **ANEXO C**

Grelha de análise de entrevistas – Motivações para desencadear o processo migratório	
Entrevistado	Motivações
Entrevistado 1	“Eu vim para cursar o doutoramento, queria ter a experiência de uma instituição estrangeira e também queria sair do contexto político do Brasil em 2018”
Entrevistada 2	“Vim cursar o mestrado, queria uma experiência fora do Brasil e aqui em Portugal era uma das únicas opções que tinha linhas de pesquisa que me interessam”
Entrevistado 3	“Foi mais por processo de autoconhecimento mesmo, eu queria mais qualidade de vida, queria sair do contexto político de 2018 e da falta de segurança da minha cidade”
Entrevistada 4	“Vim cursar mestrado, eu via Portugal como um país com mais infraestrutura, com mais qualidade de vida e com menos violência”
Entrevistado 5	“Vim pela busca por qualidade de vida, proximidade com a língua, eu não falo outro idioma e ir para outro lugar seria complicado. E também porque o processo de legalização é mais fácil do que nos outros países da Europa”
Entrevistada 6	“Vim fazer pós-graduação, tem a questão da proximidade com a língua e via Portugal como um lugar com mais qualidade de vida”
Entrevistada 7	“Eu vim por querer mais qualidade de vida, mais segurança e tenta procurar por melhores oportunidades de trabalho”
Entrevistada 8	“Eu queria ter mais qualidade de vida, queria sair do contexto político depois da eleição do Bolsonaro em 2018 e também por causa da proximidade com a língua”
Entrevistado 9	“Eu buscava um lugar mais tranquilo para viver, com mais segurança e qualidade de vida”
Entrevistada 10	“Queria ter mais segurança e qualidade de vida”
Entrevistada 11	“Vim para fazer o mestrado mesmo”
Entrevistado 12	“Vim estudar mesmo”
Entrevistado 13	“Queria ter mais qualidade de vida”
Entrevistada 14	“Vim fazer o mestrado e tentar melhores oportunidades de emprego”
Entrevistada 15	“Foi para fazer o mestrado”



# **ANEXO D**

Grelha de análise das entrevistas – Processo migratório para Portugal	
Entrevistado	Processo da imigração para Portugal
Entrevistado 1	“Não conhecia ninguém, vim com visto de residência para fins de estudos. Eu precisei trabalhar por causa dos custos mensais que eram mais altos do que eu imaginei e consegui autorização do SEF”
Entrevistada 2	“Eu tinha família em Portugal, não tenho nacionalidade, por isso vim com visto de residência para fins de estudo. Pensei que conseguiria uma bolsa de pesquisa ou algum estágio na minha área nos primeiros meses, eu tinha um dinheiro guardado que foi acabando com os custos de vida e tive que procurar outros tipos de emprego por necessidade”
Entrevistado 3	“Vim como turista e fiquei. Depois consegui autorização de residência para exercício de atividade profissional subordinada pelo contrato de trabalho”
Entrevistada 4	“Vim com visto de residência para fins de estudo”
Entrevistado 5	“Vim como turista mesmo e fiquei. Depois consegui um emprego e foi quando consegui autorização de residência para exercício de atividade profissional subordinada pelo contrato de trabalho”
Entrevistada 6	“Vim com visto para fins de estudo e depois que estava aqui consegui tirar a minha nacionalidade portuguesa.”
Entrevistada 7	“Vim como turista e fiquei, não conhecia ninguém. Ainda estou ilegal porque não consigo tirar os documentos, além disso estou juntando dinheiro para começar um mestrado e começar o processo de legalização”
Entrevistada 8	“Vim com o meu marido através do visto de reagrupamento familiar”
Entrevistado 9	“Entre como turista e fiquei, não tinha pesquisado muitas coisas e agora estou tentando me legalizar”
Entrevistada 10	“Vim como turista e fiquei”
Entrevistada 11	“Vim com o meu marido através do visto de reagrupamento familiar”
Entrevistado 12	“Vim estudar e tirei o visto de residência para fins de estudo”
Entrevistado 13	“Vim com o visto de Residência para o exercício de atividade profissional independente, esse que me indicaram para o meu caso. E tiver de arranjar um advogado para que fosse responsável por mim para que a minha OAB fosse válida aqui”
Entrevistada 14	“Vim como turista e depois tirei o visto de residência para fins de estudo, era o processo mais rápido”
Entrevistada 15	“Vim com visto de residência para fins de estudo”

# **ANEXO E**

Grelha de análise de entrevistas – Experiências laborais no Brasil	
Entrevistado	Experiências laborais no Brasil
Entrevistado 1	“Fui jovem aprendiz, dos 15 aos 17 anos, na parte administrativa em um banco. Fui bolseiro de pesquisa durante 6 anos a contar com a faculdade e o mestrado, participei em projetos de pesquisa, publicação de artigos científicos e livros e tive a experiência de sala de aula depois do mestrado como formador geral de professores de História da rede pública para séries entre o 5º e 9º ano do ensino fundamental durante um ano. “
Entrevistada 2	“Fui professora de História e Geografia no projeto EJA (Educação de Jovens e Adultos) durante um ano em uma escola privada e era promotora de festas aos finais de semana durante um ano para complementar a renda”
Entrevistado 3	“Trabalhei quatro anos em lojas de <i>shopping</i> com contratos temporários”
Entrevistada 4	“Estagiei durante dois anos em um órgão de pesquisa da faculdade, estagiei durante dois anos no Instituto Federal de Ciência e Tecnologia de Minas Gerais e depois estagiei por oito meses em uma empresa multinacional”
Entrevistado 5	“Fui jovem aprendiz por um ano na parte administrativa em uma empresa de Tecnologia de Informação. Trabalhei em um supermercado durante cinco anos, fui contratado para ser caixa, mas tinha várias funções lá dentro. E depois trabalhei como administrativo de uma empresa de logística por um ano e meio.”
Entrevistada 6	“Estagiei com produção de conteúdo para redes durante um ano e meio. Depois que terminei a faculdade fiquei desempregada e tive um contrato temporário de vendedora de loja por seis meses”
Entrevistada 7	“Não fiz estágio durante a faculdade e fui trabalhadora independente por seis meses com marketing de produtos de moda em redes sociais”
Entrevistada 8	“Fiz estágio durante dois anos em uma clínica de psicologia e depois de formada eu tive um contrato para atuar como terapeuta infantil em um centro de psicologia e fiquei lá por quatro anos”
Entrevistado 9	“Fui analista de sistemas durante um ano e cinco meses em uma empresa de Tecnologia de Informação”
Entrevistada 10	“Fiz estágio por um ano e meio em uma empresa. Depois que me formei fiquei desempregada e fiz uns cursos de esteticista e trabalhei com isso durante um ano”
Entrevistada 11	“Estagiei durante um ano e meio em uma escola e quando acabei a faculdade tive um contrato de auxiliar de ensino em uma creche durante quatro anos”
Entrevistado 12	“Fiz estágio durante um ano em um Escritório de Arquitetura e fiquei desempregado quando me formei”
Entrevistado 13	“Fiz estágio por dois anos em um escritório de advocacia, eles me contrataram e atuei como Advogado por dois anos”
Entrevistada 14	“Estagiei por 1 ano em uma clínica de psicologia e quando me formei fui recrutadora por seis anos em uma agência de Recursos Humanos”
Entrevistada 15	“Trabalhei dos 13 aos 15 anos em berçário sem contrato. Fui vendedora de loja aos 16 aos 18 anos sem contrato. Durante a faculdade estagiei em uma editora por dois anos. Depois fiz uma especialização em Comunicação Social, pois vi que me trariam mais oportunidades e trabalhei na área de Marketing Digital por seis anos em um banco.”

# **ANEXO F**

Grelha de análise de entrevistas – Experiência laboral em Portugal						
Entrevistado	Vínculos contratuais anteriores em Portugal	Quanto tempo	Vínculo contratual atual	Quanto tempo	Empregado na área de formação	A formação académica afasta a precariedade laboral?
Entrevistado 1	“Trabalhei sob recibos verdes como empregado de mesa e com um contrato a termo certo em uma loja de departamento”	“3 meses com recibos verdes e 6 meses com o contrato a termo certo”	“Estou com recibos verdes na área de vendas”	“Estou há 1 mês”	Não	“Não, ao contrário, talvez te joga ainda mais na precariedade porque as oportunidades que mais existem não contratam pela formação.”
Entrevistada 2	-	-	“Estou em um contrato a termo incerto na área de vendas”	“Estou há 10 meses”	Não	“Sim. Com uma formação académica se tem acesso a melhores oportunidades.”
Entrevistado 3	“Trabalhei a recibos verdes em um restaurante”	“6 meses”	“Agora estou com contrato a termo incerto no mesmo restaurante”	“Estou há 1 ano e 3 meses”	Não	“Não, qualquer um está sujeito a ter um emprego precário, mesmo com diplomas.”
Entrevistada 4	“Trabalhei sob recibos verdes na área de vendas”	“Durante 3 semanas”	“Estou como <i>part-time</i> na área de vendas”	“Estou há 1 mês”	Não	“Aqui em Portugal de jeito nenhum. Nas duas empresas que eu trabalhei, as vagas eram preenchidas porque tinham indicações, inclusive para cargos maiores, as pessoas estavam ali porque eram amigas do diretor, do gerente, às vezes, independe da sua competência e da sua qualificação. O restante são trabalhos que não precisam de muita qualificação. Mas algumas empresas estrangeiras já trabalham com os funcionários específicos. É muito difícil ver processos seletivos abertos que de fato existam, geralmente é mais indicação.”
Entrevistado 5	“Trabalhei a recibos verdes em um restaurante”	“4 meses”	“Agora estou com contrato a termo incerto no mesmo restaurante”	“Estou há 1 ano e 2 meses”	-	“Não. Uma faculdade não privilegia mais, vejo que a maioria das contratações tem sido pelas experiências, além de outros fatores que infelizmente tem: como a idade e o gênero. Mas olhando para uma pessoa que quer seguir determinada área, tem sim que ter um diploma porque não vai conseguir nada, mas também não acho que seja garantia de nada.”
Entrevistada 6	“Já tive 3 contratos como Part-time, um em um restaurante, um em uma loja de departamento e o outro em uma companhia aérea”	“Fiquei neles respectivamente, 7 meses, 3 meses e 1 ano e 5 meses”	“Hoje estou como <i>part-time</i> em uma pastelaria”	“Estou há 1 ano e 6 meses”	Não	“Acho que ajuda, mas não evita. Especialmente em mercados saturados de profissionais especializados, mas com poucas oportunidades de trabalho, como eu vejo Portugal atualmente.”
Entrevistada 7	“trabalhei como part-time em uma loja de roupa, a recibos verdes em um salão de beleza e a recibos Verdes em um estúdio de tatuagem”	“Respectivamente fiquei 4 meses, 8 meses e 4 meses”	“Contrato a termo certo em um <i>call center</i> ”	“Estou há 10 meses”	Não	“Não. Vejo que pelo menos aqui em Portugal no início todo mundo tem que trabalhar em algum lugar que seja precário, infelizmente geralmente também sofrendo humilhação e assédio moral. E penso que os imigrantes ainda sofrem com a dificuldade de entrada na sua área de formação por mais tempo.”

Entrevistada 8	-	-	“Part-time em um restaurante”	“Estou há 11 meses”	Não	“Não. O mundo do trabalho está cada vez mais competitivo, com mais exigências e mesmo que você as tenha ainda assim fica difícil.”
Entrevistado 9	“Só tinha trabalhado com recibos verdes. Foram em dois restaurantes, em uma loja de departamento e verdes em uma loja de roupa”	“Nos restaurantes fiquei 3 meses em um e 4 meses no outro. Fiquei 6 meses na loja de departamento e 6 meses na loja de roupa”	“Agora tenho contrato a termo certo no setor de construção civil”	“Estou há 2 meses”	-	“Talvez, depende muito porque existem muitas pessoas que trabalham comigo e tem ensino superior, no entanto, faltam oportunidades na área por ser imigrante e não falar o português daqui.”
Entrevistada 10	“Trabalhei sem contrato em uma loja”	“Durante 2 meses”	“Contrato a termo certo em um <i>call center</i> ”	“Estou há 4 meses”	Não	“Em Portugal não. Vejo colegas que tem formação reconhecida aqui, mestrado aqui, e ganham menos que eu, trabalham em locais ruins e com salários piores do que o meu.”
Entrevistada 11	“Trabalhei sem contrato em uma loja”	“Durante 5 meses”	“Estou a recibos verdes em uma escola”	“Estou há 1 ano e 6 meses”	Sim	“Sim. Dá para ter acesso a melhores oportunidades”
Entrevistado 12	“Trabalhei sem contrato em um hostel”	“Durante 2 meses”	“Agora estou a recibos verdes em uma empresa de <i>telemarketing</i> ”	“Estou há 6 meses”	Não	“Não como um fator isolado. Eu acredito no poder da qualificação, mas sem menosprezar a importância da experiência prática, e vice versa. Porém não é só a habilidade do trabalhador que define o grau de excelência ou precariedade, mas um conjunto de fatores como, principalmente, as condições do ambiente de trabalho, jornada de trabalho, questões pessoais, como emocional e condição de vida. Profissionais qualificados tendem a ter um maior acesso a melhores oportunidades e a melhores salários, mas não quer dizer que também não estão isentos da precariedade tanto na sua área de formação, como a sujeição a outros tipos de emprego por questão de sobrevivência mesmo.”
Entrevistado 13	“Trabalhei sob recibos verdes em dois escritórios de advocacia”	“O primeiro foi durante 1 ano e 2 meses e o outro durante 8 meses”	“Continuo a recibos Verdes em um outro escritório de advocacia”	“Estou há 10 meses”	Sim	“Não em Portugal, mas em outros países acho que sim.”
Entrevistada 14	“Trabalhei a recibos verdes em um restaurante e também com recibos verdes em uma empresa de <i>telemarketing</i> ”	“No restaurante foram 4 meses e na empresa foram 3 meses”	“Contrato a termo certo em uma empresa de <i>telemarketing</i> ”	“Estou há 4 meses”	Não	“Não necessariamente porque algumas áreas são muito restritas, o que se vê são muitas pessoas com formações acadêmicas e que trabalham em subempregos. Facilita o acesso a vagas um pouco melhores, mas não impede a precariedade”

Entrevistada 15	-	-	“Tenho um contrato de experiência em um banco internacional”	“Estou há 3 meses”	Não	“Não mais. Você pode ter o melhor currículo, vários cursos, várias experiências e isso não é garantia de nada. Nem na sua área de formação e nem em outra que a gente entre, não falo nem o caso de subempregos”
-----------------	---	---	--	--------------------	-----	--



# **ANEXO G**

Grelha de análise de entrevistas – Condições laborais em Portugal								
Entrevistado	Jornada de Trabalho	Ambiente laboral adequado	Realização de intervalos	Horas Extras	Alteração física por conta do trabalho	Alteração emocional por conta do trabalho	Salário e condições mínimas para sobrevivência	A atividade atual e o encontro com os objetivos de carreira
Entrevistado 1	5 vezes na semana, 8h por dia	Sim	1h de almoço 15 minutos ao longo do dia	Não	“Sinto dores nas costas por ficar muito tempo sentado”	“Tenho vontade de chorar todos os dias, me sinto desmotivado e frustrado com o meu emprego”	“Não, eu ganho por comissão, então cada mês é um valor. E, mesmo eu cumprindo as metas é bem difícil sobrar ou custear tudo. Dependendo do mês, minha mãe me ajuda, mas ela está no Brasil e o euro também está bem caro”	“Não vai de encontro. Considero que não vou alcançar os meus objetivos porque as áreas das ciências humanas em Portugal são muito restritas e limitadas, com poucas opções, ainda mais para os imigrantes que tem de validar o diploma e outras burocracias que envolvem tempo e custos e vejo que mesmo assim as pessoas não conseguem atuar na sua área de formação. Eu acho que o mercado de trabalho daqui não consegue absorver os profissionais imigrantes formados nas suas áreas.”
Entrevistada 2	40h semanais, 8h por dia	Sim	1h de almoço 30 minutos ao longo do dia	“Sim, mas como ninguém faz um controle, muitas vezes não são pagas”	Não.	“Como trabalho com público, me sinto emotiva à vezes com o que os clientes me dizem”.	Sim.	“Não tem a ver. Assim que terminar o mestrado, pretendo procurar estágio ou então volto para o Brasil. Mas também tenho a possibilidade de fazer doutoramento, mas aí preciso realmente trabalhar na área e ver as questões dos documentos. É muito superficial essa ideia ainda.”
Entrevistado 3	5 vezes por semana, 8h por dia	“Sim. Mas não tem nenhum lugar para sentar quando não há nada para fazer, somos obrigados a ficar em pé e gera um cansaço muito grande que poderia ser evitado”	15 minutos por dia	“Sim e são pagas.”	“Sinto dores nas costas e nos pés porque fico o dia todo em pé”	“Sinto raiva e ansiedade por conta da pressão, faço as coisas muito rápidas porque não posso perder tempo”	Sim	“De certo modo sim. Há pouco tempo fui promovido para a posição de gerente do restaurante, acho que é uma forma de eu experimentar um cargo de liderança. Quero fazer algo nesse sentido, tipo ser diretor, produtor de alguma coisa, então de alguma maneira me leva ao que quero.”
Entrevistada 4	5 vezes na semana, 4h por dia	Sim	20 minutos por dia	Não	Não	“Sinto ansiedade, frustração, culpa e medo de ser assediada”	“Não porque trabalho como part-time”	“Não trabalho com o que quero. Eu vejo nessas empresas pessoas que cresceram e mudaram de cargo,

						sexualmente de novo. Na primeira empresa me demiti por conta de assédio sexual e eu acho que era por eu ser brasileira, meu chefe fazia menções bem estereotipadas em relação a comportamentos e se referia ao meu corpo de uma forma pejorativa. Inclusive ele descobriu onde eu morava e dizia que era para eu descer porque estaria me esperando. Ficava com medo dentro da minha própria casa. Além disso, lá era uma exploração, houve um incentivo de cumprir uma meta, eu cumpri e por conta de eu ter pedido demissão, não recebi. Meu emocional acabou naquele lugar, me sentia culpada, frustrada e com medo de que algo pudesse acontecer comigo.”		sempre quis trabalhar em ongs ou em órgão públicos, queria prestar serviços para a sociedade e não vender produtos, mas se existirem outras oportunidades eu não vou achar ruim.”
Entrevistado 5	5 vezes na semana, 8h por dia	Sim	15 minutos por dia	“Sim e são pagas”	“Sinto meu corpo pesado e tenho dor nas pernas, fico o dia todo em pé”	“Eu fui promovido a pouco tempo, então sinto muita tensão por ocupar um cargo de confiança e eu nunca tinha tido essa experiência antes”	Sim	“Aqui eu tive um crescimento profissional muito grande, mas não esse tipo de profissão que quero. Eu quero ir para área financeiro, preciso perder o medo de ir. Não quero ficar preso ao que está me dando estabilidade agora, a liberdade financeira não vai vir de um dia para o outro. Mas como no cargo de gerência é cansativo acaba

								consumindo muita energia, chego em casa cansado e com preguiça de estudar.”
Entrevistada 6	5 dias na semana, entre 4 a 8h por dia	“Em termos de ambiente sim. Mas não reconhecem o desempenho dos funcionários”	30 minutos por dia, quando trabalha mais de 6h	Não	“Sinto dores nas costas e nas pernas, eu acho que é porque fico muito tempo em pé”	“Me sinto estressada e desanimada. Não estou feliz atualmente onde estou”	“Não, conto com a ajuda financeira dos meus pais que estão no Brasil”	“Não estou na minha área, quero mudar de emprego. Estou com o meu atual contratante apenas para juntar dinheiro e pagar as minhas contas. Visando o meu sucesso profissional, eu penso em outras opções de trabalho. Também por questões financeiras penso em mudar de emprego e também de país. Ainda não me vejo voltando para o Brasil, mas também não descarto a possibilidade.”
Entrevistada 7	5 dias na semana, 8h por dia	Sim	30 minutos de almoço 25 minutos por dia	Não	“Tenho dor nas costas”	“Sofri humilhações, assédio moral do meu chefe, que grita e me ameaça de despedimento e já encarei xingamentos por parte dos clientes. Sinto ansiedade e desenvolvi síndrome do pânico nos últimos meses a ser tratado com uma psicóloga”	“Não. Meu salário é muito baixo e as rendas muito altas, com 550 euros é impossível conciliar tudo. Meus pais me ajudam um pouco, mas eles também não têm muitas condições”	“Não trabalho com o que quero. Estou em busca de alternativas fora do horário de trabalho para trabalhar e ganhar experiência na minha área de marketing ou de maquiagem.”
Entrevistada 8	5 vezes na semana, 4h por dia	Sim	Não tenho direito	“Às vezes faço, mas nem sempre são pagas. Ninguém controla”	“Sinto dor nos pés e nas costas”	“Me sinto estressada e deprimida por ser maltratada pelos companheiros de trabalho e sofro ataques de xenofobia. Tenho a sensação de que eles pensam que estou tirando a vaga de algum português, é como se eu não pudesse estar ali”	“Não, por ser part-time não consigo pagar muitas coisas, minha sobrevivência aqui depende muito do salário do meu marido.”	“Não trabalho na minha área, pretendo fazer doutoramento para ver se consigo me encaixar no mercado de trabalho a nível europeu”

Entrevistado 9	5 vezes na semana, 8h por dia	Não. “Não tem lugar para sentar caso esteja cansado, o uniforme às vezes não tem do nosso tamanho e temos que usar mesmo assim e agora com a pandemia tivemos que arcar com o equipamento de proteção”	1h de almoço	Não.	“Dores nos pés por uso de biqueira de aço”	“Sinto medo por já ter sofrido assédio moral e xenofobia e não quero passar por isso de novo, sinto tensão por ouvir gritos e ameaças de despedimentos.”	“Recebo um salário mínimo, mas vivo muito apertado. Principalmente por conta das rendas das casas que estão muito altas”	“Eu estou trabalhando em qualquer coisa agora para conseguir juntar dinheiro para pagar meus estudos. Está difícil porque é muito difícil sobrar alguma coisa no final do mês. Já até pensei em um segundo emprego, mas já me sinto muito cansado e não vai ser tão fácil assim encontrar.”
Entrevistada 10	5 vezes na semana, 8h por dia	Sim	1h de almoço	“Sim e nem sempre são pagas. Não há um controle.”	“Dores pelo corpo”	“Choro quase todos os dias por sentir uma pressão muito grande e sofrer preconceito por ser brasileira e ser diminuída por isso, a todo o instante tenho que provar que sou capaz fazendo o dobro que normalmente eu faria”	Sim.	“Estou me sujeitando a certos empregos para juntar dinheiro e poder pagar meus cursos complementares e seguir na área de estética, onde vejo que existem muitas oportunidades em Portugal
Entrevistada 11	5 vezes na semana, 8h por dia	Sim	1h para almoço	“Sim e são pagas.”	“Dor nas costas e nas pernas”	“Me sinto cansada mentalmente e constantemente estressada”	Sim	“Estou trabalhando na minha área, mas meu objetivo mesmo é trabalhar com crianças e jovens, ainda não me encaixo no modelo pedagógico usado pela minha coordenadora.”
Entrevistado 12	5 vezes na semana, 6h por dia	Sim	20 minutos de almoço	Não	“Me sinto sempre cansado e sinto fome durante a execução do meu trabalho”	“me sinto estressado, ansioso e tenho medo por conta de humilhações que já passei”	“Não, conto com a ajuda dos meus pais para pagamento das despesas”	“Trabalho com telemarketing, apesar de acreditar que isso contribua para o meu crescimento pessoal quanto a fluidez da comunicação, gostaria de voltar para a minha área, mas ainda não sei como aqui, não vejo muitas oportunidades.”

Entrevistado 13	5 vezes por semana, 8h por dia	“No escritório sim, mas com o teletrabalho, preciso de uma cadeira melhor”	“Tenho o horário de almoço. Na verdade, o tempo é muito flexível, posso parar quando quiser, desde que eu seja produtivo”	Não.	“Sinto dor nas costas por não ter a cadeira adequada em casa”	Não	Sim	“Atuo como advogado e não me importaria de seguir carreira nessa área que estou mesmo que não seja a que eu imaginava trabalhar. Jamais alcançarei meus objetivos originais em Portugal pois não há oportunidades na área para estrangeiros que não tenha nacionalidade. Minha atividade atual pode ajudar simplesmente por ser experiência laboral.”
Entrevistada 14	5 vezes na semana, 8h por dia	Sim	1h de almoço 30 minutos ao longo do dia (pausas para a casa de banho incluídas)	Não	“Sinto meu corpo cansado e dor na coluna por ficar muitas horas sentada”	“Me sinto estressada emocionalmente, ansiosa, nervosa e inquieta porque à vezes fico com tempo ocioso no trabalho e não podemos fazer outra atividade”	“Em parte sim, mas há meses que tenho custo extras com a faculdade e aí realmente fico com dinheiro contado”	“Não trabalho com o que quero e nem com o que gosto. O primeiro passo é ter um diploma válido aqui em Portugal, mas de alguma forma vou ter de fazer <i>network</i> e conseguir ingressar por indicação na área que eu quero atuar.”
Entrevistada 15	5 vezes na semana, 8h por dia	Não. “A empresa poderia dispor de mais computadores para o melhor desenvolvimento de algumas funções e de mais espaço físico”	1h de almoço 30 minutos por dia (mas ninguém faz)	“Não, exceto no final do ano que a demanda é maior”	“Sinto dor nas costas e notei uma certa queda de cabelo”	“Sofro de ansiedade, me sinto estressada, nervosa e insegura. Tenho medo de perder o emprego”	“Sim, mas dentro do contexto de compartilhar casa. Sem isso não dá para sobreviver só com o que ganho”	“Não trabalho com o que esperava. Inicialmente pensei que eu poderia conseguir aquilo que queria através dos estudos, com o pensamento de que quanto mais qualificação tivesse, eu teria mais oportunidades. Agora já não sei, já fiz várias entrevistas para vagas condizentes com o meu currículo e não fui aceita, mesmo tendo trabalhado 7 anos em um cargo.”

# **ANEXO H**

Grelha de análise das entrevistas – Representações sobre o acesso dos imigrantes ao mercado de trabalho em Portugal		
Entrevistado	Acesso ao mercado de trabalho para o imigrante	As áreas com maior disponibilidade de vagas para imigrantes
Entrevistado 1	“É bem precário, só sobram os empregos nas áreas de serviços e há muito preconceito para a contratação de brasileiros”	“Restauração, construção civil e limpeza”
Entrevistada 2	“De uma forma geral é complicado. Conheci brasileiros que não tinham documentação legal e demoraram uns 3 ou 4 anos para pegar autorização de residência e entravam em qualquer coisa (...) mas sem documentação, dependendo da empresa há sempre alguma que facilita para você ficar em Portugal.”	“Setor comercial e vendas”
Entrevistado 3	“É difícil. Tive muita sorte porque consegui rápido a minha primeira experiência, mas vejo que de uma forma geral é bem difícil”	“Restauração”
Entrevistada 4	“Eu acho que o mercado de trabalho em Portugal em geral é muito precário, porque a grande maioria das atividades são voltadas para o turismo e por isso as ofertas de emprego também estão voltadas para essa área. Entretanto, vejo que ocorre um processo muito grande de exploração e de escassez das oportunidades de trabalho. As jornadas daqui são muito maiores do que no Brasil, o trabalho informal é imenso, a maioria trabalha por recibos verdes. Os ordenados são muito mais baixos do que no resto da Europa. Até se fala que aqui as coisas são mais baratas, mas se levar a consideração a jornada de trabalho, a precariedade, as condições que as pessoas trabalham e o salário que é pago, as oportunidades oferecidas não são as melhores. Além da xenofobia e do assédio moral e sexual que existem, ainda mais com as mulheres brasileiras.”	“Restauração”
Entrevistado 5	“É muito complicado, toda a questão do processo seletivo, existe preconceito, geralmente são muitas horas bem intensas de trabalho. Só entramos no subemprego mesmo.”	“Restauração, limpeza e construção civil”
Entrevistada 6	“Eu diria que depende da nacionalidade, sinceramente. Vejo um mercado bastante fechado ainda para brasileiros, existe bastante preconceito (inclusive para quem tem dupla nacionalidade). Em compensação, percebo que países nórdicos costumam ter mais sorte na busca e na efetivação por uma colocação no mercado.”	“Setor de serviços em geral”
Entrevistada 7	“É bem difícil, só na área de TI que os imigrantes se dão bem, de resto ficamos com os subempregos.”	“Restauração, limpeza e vendas”
Entrevistada 8	“Muito ruim, é difícil ver alguém que esteja trabalhando na área de formação. As empresas privilegiam os portugueses e os empregos que não exigem estudos pagam muito mal.”	“Restauração e limpeza”
Entrevistado 9	“É bem difícil, para um trabalho formal pedem documentos que não são possíveis obter sem o próprio trabalho.”	“Restauração e lojas”
Entrevistada 10	“Precário, pois muitas empresas não sabem das leis para imigrantes, que precisamos de contrato para nos legalizarmos. Existe um comportamento bem preconceituoso e por isso perdemos vagas e, também, somos muito explorados e ameaçados.”	“Restauração, vendas e construção civil”
Entrevistada 11	“Muito difícil. Por si só, os direitos ao trabalhador aqui são bem precários, o que torna as vagas mais precárias para os imigrantes. A entidade patronal explora seus trabalhadores ao extremo e ainda fazem com que pareça que nós é que não gostamos de trabalhar. Os salários são bem baixos. É muito cansativo fisicamente e mentalmente.”	“Limpeza, construção civil e indústria”



Entrevistado 12	“É mais acessível que imaginei, porém apenas para vagas que não exigem qualificação. Más condições de trabalho são muito comuns, infelizmente, como exploração em relação à carga horária, como já sofri na área da restauração, e também muitas funções em regime de comissões, as quais não recebe ao fim do mês se não fizer angariação de clientes. Tenho dificuldade de conseguir emprego na minha área, normalmente há organizações que especificam a nacionalidade portuguesa como requisito.”	“Restauração e vendas”
Entrevistado 13	“É bem restrito, não há muitas oportunidades e a maioria das pessoas vão para subempregos.”	“Restauração”
Entrevistada 14	“É bem restrito ao menos que você seja de áreas bem específicas. Muitas áreas não têm nem convocação para entrevistas quando veem que somos imigrantes e existe muito preconceito com brasileiros. Trabalhamos sob pressão, com humilhações e com um discurso xenofóbico mesmo. Muitas mulheres brasileiras sofrem assédio sexual já na entrevista. Somos vistos como preguiçosos e incapazes, sendo que muitas das vezes temos que trabalhar o dobro para provarmos que somos capazes e de uma maneira geral vejo que temos mais qualificações e experiências no currículo”	“Restauração, limpeza e vendas”
Entrevistada 15	“Difícil, é fechado, por mais que o currículo tenha qualificações e experiências, eles esperam que os imigrantes tenham experiências aqui em Portugal mesmo a gente procurando a primeira oportunidade. Sinto que percebem o imigrante como menos inteligente e menos dedicado, mesmo a gente tendo que estudar e trabalhar muito mais.”	“Restauração e <i>call center</i> ”

# ANEXO I

Grelha de análise das entrevistas – Os efeitos da pandemia no mercado de trabalho para o imigrante	
Entrevistado	Os efeitos da pandemia no mercado de trabalho para o imigrante
Entrevistado 1	“Vejo que as ofertas diminuíram e a procura aumentou, o que dificultou ainda mais a inserção dos imigrantes no mercado de trabalho. Vi pessoas ficando desempregadas, ainda mais aquelas que trabalhavam com recibos verdes e part-time. Por isso fico com medo de perder meu emprego por agora. E acho que a situação do mercado de trabalho português de um modo geral vai continuar assim.”
Entrevistada 2	“Tenho medo do desemprego porque o cenário é catastrófico, mesmo trabalhando em uma grande empresa, aumentou muito o número de quebras de contrato por conta de falências de outras empresas e muitas pessoas ficaram desempregadas. Caiu o número de faturação de vendas e, portanto, eles precisaram e ainda vão precisar de alguns cortes de gastos.”
Entrevistado 3	“Fico com uma sensação de instabilidade muito grande, hoje estou bem, mas não sabemos o dia de amanhã. Fico com medo porque sei das consequências econômicas e o que isso pode desenvolver no mercado de trabalho na forma negativa mesmo, ainda mais para os imigrantes.”
Entrevistada 4	“No meu trabalho eu consigo ver que muitas pessoas tiveram serviços cortados por falta de dinheiro ou porque foram demitidos. Tudo está muito incerto, fico bem insegura e acho que vai continuar assim.”
Entrevistado 5	“O pior ainda está por vir, quando a pandemia acabar vai ser pior. O Estado gastou muito dinheiro e não recebeu muito turista. Vejo também muitos brasileiros que tiveram que voltar para lá e a quantidade de currículos que recebo é muito grande, já cheguei a pegar 18 em um dia só. Esse quadro não está sendo fácil para ninguém, até nesse setor que tinha muita vaga.”
Entrevistada 6	“A equipe do local em que trabalho foi radicalmente reduzida, o que gerou um acúmulo de trabalho maior do que o suportado nos funcionários remanescentes. Sentimos que o serviço entregue não possui a mesma qualidade do que anteriormente, pois fisicamente não conseguimos entregar conforme a demanda (a entrega do serviço tornou-se mais lenta e os funcionários com o psicológico visivelmente sobrecarregado). E penso que, pelo menos na empresa que trabalho, talvez essa sobrecarga continue, pois acredito que não vão contratar novos funcionários tão cedo. E, como sou part-time também fico com receio de ser uma das primeiras opções se por acaso houver próximas reduções no quadro de funcionários.”
Entrevistada 7	“Tudo piorou, sinto muita insegurança de ser demitida a qualquer hora e caso seja, não vejo muitas outras opções de trabalho! Tenho tido mais trabalho porque a equipe foi cortada e sinto que a empresa está exigindo mais produtividade.”
Entrevistada 8	“Eu fico insegura porque sou part-time e penso que seria a primeira opção para o despedimento em momentos de uma intensa crise econômica no país. E olhando de uma maneira geral, vi muita gente perdendo emprego e até agora não conseguiram outro.”
Entrevistado 9	“Eu perdi o meu emprego na pandemia e tive quase que distribuir até currículo de porta em porta para conseguir outro. Tenho medo de perder este também porque não tem muitas vagas disponíveis e está tendo muita concorrência.”
Entrevistada 10	“Na verdade, acho que meu caso é uma exceção, mas eu e meu marido conseguimos emprego agora neste momento. Mas claro que temos medo de perdê-lo porque já passamos necessidade aqui.”
Entrevistada 11	“Foi muito complicado para aqueles que estavam em registro de pagamento por recibos verdes, e isentos de contribuir por estar no primeiro ano, e com isso, não ter direito a auxílio do governo. Mas acho que não vou ser despedida e espero ter em breve o meu contrato e ter acesso a mais direitos que me deem mais segurança.”
Entrevistado 12	“Me sinto seguro, apesar de estar em recibos verdes, estou de home office e não sinto medo de perder o emprego. Mas sei que a situação do país está complicada e os imigrantes vão ser afetados”
Entrevistado 13	“Vejo que tem menos oportunidades e tenho percebido mais exploração.”
Entrevistada 14	“Acredito que o mercado de trabalho ficou ainda mais restrito, as vagas reduziram drasticamente, as empresas congelaram o orçamento e demitiram muita gente. Dá para perceber o desespero das pessoas de segurar o que tem, de se submeterem a situações de assédio e exploração para conseguirem pagar contas. Apesar de ter sido empregada na época de pandemia, fico insegura porque a minha permanência aqui depende do recebimento de um salário, as economias que eu tinha guardado já acabaram com as despesas que tive no período que fiquei desempregada.”
Entrevistada 15	“Vejo que vai vir uma crise muito intensa, o trabalho ganha uma importância maior e o meu desempenho é diretamente afetado porque coloco muita pressão já que não posso perder esse emprego.”

# **ANEXO J**

Grelha de análise das entrevistas – Expectativa para o futuro laboral	
Entrevistado	Expectativa para o futuro laboral
Entrevistado 1	“Aqui em Portugal me imagino trabalhando em outra coisa que não seja a minha área de formação por falta de oportunidade.”
Entrevistada 2	“Talvez eu não consiga me encaixar naquilo que estudo aqui em Portugal. Mas pretendo ficar por mais 1 ano aqui até terminar o mestrado e conseguir outra coisa. Seria bom se eu tivesse qualquer emprego dentro da faculdade, qualquer área da educação, em pesquisa ou arquivo já seria perfeito e uma porta para atingir. Não sei se vou conseguir ser professora, mas queria mesmo trabalhar com educação e desenvolvimento, mas é complicado.”
Entrevistado 3	“Eu acho que daqui a algum tempo vou ser supervisor no meu trabalho, se for do jeito que estão me transmitindo, vou ficando por lá mesmo. Gosto do lugar, me vejo lá no futuro. Trabalho muito, ralo muito mesmo, mas me pagam bem, faço um trabalho direito e sou valorizado. Tento tirar dali uma experiência que seja benéfica para mim.”
Entrevistada 4	“Na minha área e nas áreas de ciências sociais como um todo, tenho pouquíssimas perspectivas, vejo que tenho poucas oportunidades aqui. Se eu quiser seguir mesmo preciso investir em marketing, em recursos humanos, coisas nessas áreas. Mas vou ficando por aqui e vou vendo as possibilidades que me aparecerem.”
Entrevistado 5	“Meu plano nunca foi morar sempre aqui, mas me entusiasmo com meu futuro profissional aqui. Me vejo trocando de área, quero ir para o ramo financeiro e fazer os serviços de mecânica um hobby. Se por acaso eu realmente não conseguir nada, vou para a mecânica mesmo.”
Entrevistada 6	“Em Portugal, eu não vejo grandes mudanças na minha situação laboral. Minhas expectativas futuras são de deixar o país e buscar oportunidades de trabalho mais justas e prósperas.”
Entrevistada 7	“Gostaria de focar mais na minha carreira em marketing de moda ou maquiagem. Pretendo ter minha própria empresa nesse ramo pois aqui eles não têm muito disso e quando tem, é difícil concorrer sendo imigrante.”
Entrevistada 8	“Não me imagino aqui. Quero fazer doutoramento, mas em outro país, inclusive já estou procurando outro país que eu conseguiria mais oportunidades e salários melhores.”
Entrevistado 9	“Espero que seja melhor do que agora, sei que com muita luta e garra, mas acredito que se eu tiver um diploma de alguma especialização pelo menos penso que o salário possa ser um pouco maior.”
Entrevistada 10	“Primeiro preciso conseguir juntar dinheiro para os meus cursos e depois penso ser microempreendedora na área de estética.”
Entrevistada 11	“Me vejo atuando na minha área com algum projeto próprio ou dando aulas em escolas públicas e universidades.”
Entrevistado 12	“Pretendo atuar na minha área que é construção civil, como profissional de arquitetura ou empreendedor.”
Entrevistado 13	“Não tenho grandes expectativas, na verdade vejo minha situação ainda pior do que está, mesmo assim prefiro ficar aqui pela qualidade de vida.”
Entrevistada 14	“Apesar de querer, não me imagino ingressando na minha principal área que é a psicologia, dá para manter um emprego minimamente com as necessidades básicas de rendimento em um ambiente não tão precário. Mas não tenho grandes expectativas. Me sinto em busca de uma condição minimamente estável e de sobrevivência.”
Entrevistada 15	“Provavelmente vou continuar trabalhando em áreas que não estudo para algum dia eu ter alguma condição de escolher, enquanto isso vou crescendo o meu currículo com experiências daqui.”