

iscte

INSTITUTO
UNIVERSITÁRIO
DE LISBOA

Imigrantes brasileiros, precariedade e mercado de trabalho em Portugal

Felipe Freaza de Cerqueira

Mestrado em Economia e Políticas Públicas

Orientador(a):
Doutor Rodrigo Vieira de Assis, Professor Auxiliar
ISCTE - Instituto Universitário de Lisboa

Setembro, 2024



CIÊNCIAS SOCIAIS
E HUMANAS

Departamento de Economia Política

Imigrantes brasileiros, precariedade e mercado de trabalho em Portugal

Felipe Freaza de Cerqueira

Mestrado em Economia e Políticas Públicas

Orientador(a):

Doutor Rodrigo Vieira de Assis, Professor Auxiliar
ISCTE - Instituto Universitário de Lisboa

Setembro, 2024

“O trabalho, na sociedade capitalista, é ao mesmo tempo a fonte da riqueza e da servidão moderna, o que gera as condições de vida e, simultaneamente, as condições de exploração.”

Ricardo Antunes, *Adeus ao trabalho?* (1995)

Agradecimentos

Gostaria de agradecer, primeiramente, à minha família que mesmo com a distância continental, são um ponto de apoio constante na minha vida e em todos os meus projetos.

Também a todos os amigos que ao longo do último ano tiveram comigo conversas importantes que me ajudaram a aprimorar essa tese. Agradeço, especialmente, àqueles que colaboraram ou participaram diretamente no meu trabalho empírico, seja através de indicações de pessoas a serem entrevistadas, seja pela própria disponibilidade para conceder entrevistas. Sem dúvida, a rede constituída por estas relações de amizade foi fundamental para obter um conjunto diversificado de depoimentos e testemunhos de pessoas que passaram a ser parte de uma amostra tão rica em termos de experiências plurais vividas em contextos de precariedade laboral.

Agradeço também aos companheiros de trabalho com os quais partilhei o cotidiano laboral nos últimos anos, com quem vivenciei algumas faces da precariedade no mundo do trabalho atual. Obrigado por serem parte desta experiência que nos é comum, o trabalho precário, que me serviu como alerta para alguns fenômenos inerentes à precarização do mercado de trabalho português na contemporaneidade, os quais precisam ainda ser melhor documentados.

Por fim, agradeço ao meu orientador, Rodrigo Vieira de Assis, que foi capaz de me dar instruções e sugestões claras para lidar com os momentos nos quais eu tive dificuldade para avançar com a investigação da qual resulta esta tese de mestrado.

Resumo

A presente pesquisa explora a interação entre a precariedade laboral no mercado de trabalho português e a imigração brasileira recente, examinando suas múltiplas dimensões econômicas, sociais e psicológicas. A investigação parte de uma análise histórica das sucessivas vagas migratórias brasileiras, considerando a competição internacional por mão de obra estrangeira e a influência das políticas neoliberais que desregulam os contratos de trabalho em prol da flexibilização das relações laborais. Combinando uma revisão teórica de conceitos-chave com uma abordagem empírica baseada em entrevistas semi-diretivas, o estudo oferece uma análise qualitativa profunda sobre como a precariedade laboral afeta os imigrantes brasileiros em Portugal. Os resultados apontam para a necessidade de políticas públicas específicas, tanto para os imigrantes quanto para os trabalhadores em geral, visando mitigar os efeitos adversos da precariedade no mercado de trabalho.

Palavras-chaves: imigração, trabalho imigrante, imigrante brasileiro, precariedade, políticas públicas.

Resumen

El presente estudio explora la interacción entre la precariedad laboral en el mercado de trabajo portugués y la inmigración brasileña reciente, examinando sus múltiples dimensiones económicas, sociales y psicológicas. La investigación parte de un análisis histórico de las sucesivas olas migratorias brasileñas, considerando la competencia internacional por mano de obra extranjera y la influencia de las políticas neoliberales que desregulan los contratos laborales en favor de la flexibilización de las relaciones laborales. Combinando una revisión teórica de conceptos clave con un enfoque empírico basado en entrevistas semiestructuradas, el estudio ofrece un análisis cualitativo profundo sobre cómo la precariedad laboral afecta a los inmigrantes brasileños en Portugal. Los resultados señalan algunos factores de precariedad estructural la necesidad de políticas públicas específicas, tanto para los inmigrantes como para los trabajadores en general, con el fin de mitigar los efectos adversos de la precariedad en el mercado laboral.

Palabras clave: inmigración, trabajo inmigrante, inmigrante brasileño, precariedad, políticas públicas.

Abstract

This research examines the interaction between labor precariousness in the Portuguese job market and recent Brazilian immigration, focusing on its various economic, social, and psychological dimensions. The study begins with a historical analysis of successive waves of Brazilian migration, considering the international competition for foreign labor and the impact of neoliberal policies that deregulate employment contracts in favor of flexible labor relations. Through a combination of theoretical review and empirical research based on semi-structured interviews, the study offers an in-depth qualitative analysis of how labor precariousness affects Brazilian immigrants in Portugal. The findings underscore the need for targeted public policies, both for immigrants and workers in general, to mitigate the adverse effects of precariousness in the labor market.

Key-words: immigration, immigrant jobs, brazilian immigrant, precarity, public policy.

Índice

Agradecimentos	iii
Resumo	v
Resumen	vii
Abstract	ix
Introdução	1
Capítulo 1 – Imigração, trabalho e precariedade: enquadramento teórico para uma análise empírica	5
1.1. O que é migrar?	5
1.2. O trabalho e a precariedade laboral	10
1.3. As vagas migratórias do Brasil à Portugal.....	14
1.4. – Noções teóricas para análise de possíveis políticas migratórias	15
Capítulo 2 - Metodologia do trabalho empírico	17
Capítulo 3 - Os relatos de brasileiros sobre suas experiências laborais em Portugal	21
3.1. Capital humano disponível para o mercado de trabalho	21
Tabela 01: Nível educacional dos entrevistados:.....	21
3.2. Da expectativa à chegada.....	22
3.3. As atividades realizadas em Portugal	27
3.4. A situação socioeconômica atual destes trabalhadores	30
3.5. As condições contratuais e laborais experimentadas	33
3.6. Os espaços comuns e a qualidade de pausas e refeições no trabalho.....	39
3.7. Questões subjetivas sobre o efeito do trabalho	41
3.7.1. O trato no local de trabalho	42
3.7.2. Situações traumáticas do trabalho	45
3.7.3. Relação com a carreira e com o trabalho.....	50
3.8. Opinião sobre mercado de trabalho e segurança social em Portugal	54
Conclusão	65
Referências Bibliográficas	70
Anexo A: Guião de Entrevista.....	73
Anexo B: Gráficos sobre informações dos entrevistados	77
Gráfico 02: Estado Civil dos entrevistados.....	77
Gráfico 03: Tempo dos entrevistados em Portugal.....	78
Gráfico 04: Objetivos específicos – Grupo de perguntas	78

Introdução

A imigração, considerada aqui como um fenômeno histórico que sempre se fez presente, e que é fundamental para o equilíbrio demográfico e econômico de muitos países, inclusive o de Portugal. Insere-se contemporaneamente em uma dinâmica, onde as economias mais competitivas disputam pela atração dos fluxos de profissionais mais qualificados, oferecendo postos de trabalho com melhores condições remuneratórias e contratuais.

No caso português, esta dinâmica tem gerado movimentos emigratórios para, principalmente, diversos destinos da Europa¹ (Observatório da Emigração, 2022), mas também tem contribuído para a atração de novos fluxos imigratórios ao país.

Especificamente sobre a atração de trabalhadores imigrantes para Portugal, nada indica a possibilidade da superação, por outras nacionalidades, em grau de importância, dos brasileiros, visto que esta imigração representa hoje o maior contingente estrangeiro residente em seu território nacional, representando 30,7% do total de estrangeiros no país (SEF, 2022, p. 9). E que o Ministério das Relações Exteriores do Brasil (Itamaraty, 2022) aponta que Portugal é o principal destino dos brasileiros na Europa.

Diversos fatores podem explicar a escolha de Portugal como destino por parte dos brasileiros. Alguns exemplos são: as relações histórico culturais, como o idioma comum; as questões políticas, o que inclui os acordos bilaterais ou dentre a Comunidade de Países de Língua Portuguesa (CPLP), e outros aspectos legais que influem na emissão de vistos ou a regularização do imigrante. Além disso, outras razões contribuem para esta escolha, como a percepção de um maior bem-estar social em Portugal pesa significativamente na decisão de muitos brasileiros de escolher o país como novo lar. A estabilidade política e econômica, aliada a índices de segurança pública mais favoráveis, reforçam essa tendência.

Diante dessa expressiva importância contingencial, e entendendo que a presença brasileira em Portugal aponta a fatores estruturais, pode-se investigar diversas questões acerca da situação desses imigrantes brasileiros, com o intuito

¹ O total de emigrantes portugueses em 2019, de acordo com o relatório do Observatório da Emigração de 2022, era de 2.631.559, enquanto 1.493.128 deles estavam na Europa.

de estabelecer políticas públicas que melhorem tanto as condições dos mesmos no território quanto para melhor satisfazer as demandas do mercado em relação a esses profissionais. Sendo que, a maior parte dos brasileiros que migram a Portugal o fazem em busca de trabalho assalariado, estabelecer negócios, ou investir e aceder a cursos de formação (Fernandes, Peixoto, Oltramari, 2021).

Buscando investigar a realidade deste contingente, e também condições gerais do mercado de trabalho português. Esta investigação tem como objetivo principal analisar como a precarização do emprego tem sido vivenciada pelos imigrantes brasileiros no mercado de trabalho em Portugal. O que será feito com base nas dimensões da precariedade laboral - os baixos salários, insegurança no emprego e a falta de direitos trabalhistas - buscando compreender como esses fatores impactam os imigrantes brasileiros em termos de integração social, estabilidade e bem-estar geral em Portugal.

Diante das limitações dos dados estatísticos para captar a complexidade das experiências de precariedade, especialmente aquelas relacionadas a práticas irregulares, optou-se por uma metodologia qualitativa, por meio da elaboração e análises intensivas de entrevistas semi-diretivas. A fim de aprofundar a compreensão das vivências de imigrantes brasileiros no mercado de trabalho português e gerar informação primária acerca do tema. A fim de alcançar o objetivo geral, foram delineados quatro objetivos específicos.

O primeiro objetivo visa analisar as características e potencialidades dos imigrantes brasileiros, com foco em suas formações, qualificações e experiências laborais prévias à migração. A partir dessa análise, pretende-se investigar se a situação de precariedade laboral vivenciada em Portugal está relacionada às trajetórias profissionais individuais dos imigrantes ou se decorre das características do mercado de trabalho português.

O segundo objetivo específico é identificar os principais fatores da precariedade laboral em Portugal vivenciados pelos imigrantes brasileiros. A partir das narrativas elaboradas pelos indivíduos, foram mapeados os fatores mais comuns da precariedade que consideram estar associados ao setor de atividade econômica em que desempenham as suas atividades.

A operacionalização desta análise considerou, por um lado, fatores objetivos, isto é, as condições contratuais e as práticas informais de trabalho efetuadas. E fatores subjetivos, nomeadamente os graus de satisfação, as suas perspectivas e opiniões sobre o mercado de trabalho português e os efeitos do trabalho que executam sobre a saúde física e mental.

Sendo assim, o terceiro objetivo trata de analisar as percepções dos trabalhadores brasileiros sobre o mercado de trabalho em Portugal e sobre os mecanismos de segurança social existentes.

O quarto e último objetivo específico procura refletir sobre as políticas públicas e como estas incidem sobre a imigração e a inserção dos imigrantes brasileiros no mercado de trabalho português.

Parte-se do pressuposto de que as propostas de solução aos problemas identificados através de políticas públicas orientam-se principalmente para o combate do trabalho informal, da precariedade e, conseqüentemente, das condições irregulares de trabalho.

Entretanto, após a análise de conteúdo das entrevistas e seguindo uma orientação mais normativa, sugere-se que para além das políticas públicas existentes, somem-se iniciativas que procurem simplificar o acesso aos documentos fundamentais para que o imigrante possa usufruir de todos os seus direitos. Atendendo-os em um tempo de resposta mais célere. De modo a garantir uma melhor integração e adaptação dos imigrantes brasileiros ao mercado de trabalho.

A análise da precariedade desenvolvida na seção 1.2., vai observar um contexto global e estrutural, impulsionado por políticas neoliberais que buscam flexibilizar as proteções contratuais (Antunes, 2000), resultam em uma maior oferta de empregos precários. Esses empregos caracterizam-se pela imprevisibilidade, insegurança e ausência de garantias de direitos trabalhistas, o que agrava a situação de imigrantes, como é o caso dos estrangeiros brasileiros.

O primeiro capítulo apresenta uma discussão teórica sobre os principais eixos temáticos considerados desta investigação: imigração, trabalho, precariedade e políticas públicas. Caracterizando pelo diálogo com a literatura

especializada nestes temas, pretende-se identificar o quadro conceitual a partir do qual será operacionalizada a análise empírica deste estudo.

O capítulo 2 descreve a metodologia da pesquisa tanto em termos do modo como foi conduzido o trabalho de campo e realizadas as entrevistas semidiretivas quanto como estas foram objeto de uma análise de conteúdo.

O capítulo 3, por sua vez, apresenta e discute os resultados da análise das narrativas elaboradas pelos trabalhadores.

Na conclusão há uma reflexão sobre as políticas públicas, no que tange o diálogo eficaz entre migração e emprego. E uma análise das características do mercado de trabalho português que sobresaem dos relatos coletados

Capítulo 1 – Imigração, trabalho e precariedade: enquadramento teórico para uma análise empírica

Neste capítulo, será conceitualizado os principais termos e conceitos utilizados nesta pesquisa com base no quadro teórico selecionado. Direcionando o olhar sociológico sobre a realidade social considerada.

Iniciando pelo debate acerca da definição de migração e as classificações analíticas destacadas pela academia.

Seguindo com o entendimento de trabalho e o complexo conceito de precariedade.

Em seguida, articulam-se os conceitos com a questão migratória brasileira em Portugal e a ideia de vagas² migratórias brasileiras para Portugal,.

Por fim, são refletidas alguns aspectos das políticas públicas que serão utilizados como ferramentas para as sugestões posteriores.

1.1. O que é migrar?

De acordo com a Organização Internacional para Migrações (OIM), o migrante internacional é qualquer pessoa que tenha mudado o seu país de residência. Isto faz com que a definição apresentada não dependa do tempo de estadia, das causas do movimento, deste movimento ser voluntário ou involuntário e nem do estatuto legal do imigrante.³ Esta definição, embora genérica, possibilita conceptualização inclusiva, isto é, que engloba o maior número de situações possíveis da experiência migratória internacional.

Os dados internacionais sobre migração indicam que a proporção de imigrantes no mundo manteve-se razoavelmente estável ao longo das últimas décadas. Isto vai de encontro à ideia de que está ocorrendo uma intensificação dos processos migratórios internacionais, o que fragiliza a concepção de que vivemos uma crise migratória (Haas, 2023). Pois ainda que vivamos numa era dos movimentos em massa, devido a população global ser maior na atualidade, a

² Parte da literatura brasileira sobre a migração brasileira a Portugal, utiliza-se do termo “vaga” no sentido que nos referiremos aqui as “vagas”.

³ Disponível em: <<https://unric.org>> Acesso dia 25 de setembro de 2024.

proporção de estrangeiros no mundo segue próxima aos 3%.

Ademais, muitos fatores indicam uma relação importante entre desenvolvimento e imigração, o que já vem sendo discutido no mundo, ao menos desde o surgimento da OIM em 1953.

A maior concentração de imigrantes nos países desenvolvidos indica que é impossível desenvolver-se sem atrair fluxos migratórios e incorporá-los ao seu sistema econômico-produtivo.

Numa abordagem sociológica, prevalece o entendimento da migração como um processo social (Pinho 2014, p. 12), o que por si só já nos dá algumas pistas sobre o seu funcionamento, pois todos os processos são divididos em fases ou etapas, as quais possuem características próprias.

Quanto à definição deste processo, vamos observar as três contribuições seguintes, as quais indicam que a definição de migração se desenvolveu ao longo do tempo de forma a destacar as dinâmicas das relações sociais que caracterizam o processo migratório.

“[...] as migrações são consideradas como “um processo de transição física de uma sociedade para outra” (Eisenstadt, 1953: 169), uma alteração no relacionamento dos indivíduos com o ambiente social (Jackson, 1991: 6). Subjacentes à definição estão “processos de desconstrução das inserções sociais estabelecidas e de (re)construção de novas inserções” (Pires, 2003, p. 59 apud Pinho, 2014, p. 24).

Estas três considerações sociológicas sobre o processo migratório não são excludentes e serão adotadas como a definição de migração para este estudo. Caracterizar este processo como a desconstrução e (re)construção de inserções sociais indica que os recursos que possuía no local de origem, devem ser em parte aproveitados nas (re)construções que se desenvolvem no destino. (Pires, 2003)

Baseando-se no conceito de Pires (Pires, 2003) e nos comentários de Pinho (Pinho, 2014), pode-se inferir alguns aspectos do processo migratório. Primeiro, que este processo não se inicia no traslado. Isto porque o que o antecede o início deste movimento pode ser importante para compreender as razões da migração e as condições alcançadas posteriormente.

Portanto, se espera em parte que após a estabilização no novo ambiente social, seja possível que o imigrante internacional alcance um certo grau de equidade com a situação social que se encontrava antes de migrar

Esta compreensão destaca a importância do primeiro objetivo específico, analisar o capital humano que cada um possuía antes de migrar. O capital humano com o qual o indivíduo conta em seu país de origem, adquirido no decurso das suas experiências laborais, especialmente, pode ser comparado à sua situação no presente, no país de destino.

Esta comparação permite examinar as mudanças e transformações que marcam a vida o imigrante antes e depois desta mobilidade internacional, colocando em evidência a que tipo de inserções laborais tinha acesso anteriormente e quais são as inserções no mercado de trabalho que figuram no seu campo de possibilidades e de oportunidades.

Entendido isto e que a migração brasileira a Portugal é, em ampla medida, um processo de tipo voluntário (França e Padilha, 2018) visto que a mudança de vida do Brasil para Portugal não ocorre em razão de conflitos ou guerras que desencadeiam processos emigração involuntária, cabe a pergunta sobre quais são, afinal, as causas dos fluxos não forçados dos brasileiros para Portugal. A bibliografia sobre imigração nos indica que para refletir sobre fenômenos desta natureza, faz-se necessário utilizar uma abordagem interdisciplinar e holística, pois há múltiplos fatores operando nas decisões que levam um indivíduo a migrar (Pinho, 2014).

Dentre destes diversos fatores podemos destacar desde questões culturais como o idioma, os costumes, a culinária, os hábitos, as atrações culturais presentes etc., até aspetos geográficos atrativos, tais como a proximidade ao mar ou rios, o clima, o tempo, a altitude, a proximidade com o meio urbano ou rural, transporte etc.

O cenário político e legal também possuem influência, podendo ser algo com aspectos mais imperativos ou menos interventivos. Não obstante estes dois aspetos, a dimensão econômica ocupa também um papel central na geração de fluxos migratórios. Esta dimensão é considerada, por diferentes correntes teóricas,

enquanto um pilar explicativo da migração voluntária, seja ela vivida internamente a um país ou internacional.

Contudo, descarta-se para este trabalho a premissa de que se opera a supremacia da dimensão econômica frente as outras dimensões que influem em um fenômeno social complexo. Pois defende-se que todos os aspectos listados anteriormente devem ser ponderados ao observar uma imigração individual ou coletiva. O que está de acordo com Renó Machado (2006) quem destaca que parte da decisão em migrar está fundamentada em uma identidade local, que pode ser entendido leva em considerações aspectos sociais e culturais que influenciam esta decisão.

Uma das teorias que possui como premissa esta supremacia econômica apresenta é o modelo de atração e repulsão que identificava as disparidades econômicas como geradora de fluxos migratórios em direção às economias mais desenvolvidas e os melhores salários.

Contudo, ainda que essa teoria possa ser útil para entender as razões econômicas por trás de um fluxo migratório, não se faz suficiente para entender todo o processo, visto que: há a imperfeição da informação dos imigrantes, fazendo com que a sua decisão tenha um grau de incerteza, além disso as decisões não se baseiam exclusivamente na racionalidade, estes pontos acabam por relativizar a importância da dimensão econômica frente às outras. Sendo ela, portanto, uma teoria que pode nos ajudar a entender como opera a dimensão econômica, sem que ignoremos os outros fatores atuantes.

O modelo de atração e repulsão começa a esboçar o sistema internacional que queremos, o qual nos serve tanto para entender alguns fatores econômicos causais do movimento migratório em questão, quanto para compreender a importância da imigração brasileira a Portugal, sua relação com o desenvolvimento econômico de ambos os países.

Contudo, para melhor compreender a perspectiva adotada por este trabalho sobre o sistema internacional contemporâneo, temos que olhar para a teoria do Sistema Mundo (Wallerstein, 1974) que, por sua vez, identificava sobre esse processo de fluxo para a economia mais desenvolvida, causas e consequências mais críticas sobre a realidade da geografia econômica global.

Entende-se como a desigualdade deste sistema de dimensão global é estrutural devida a relação econômica desproporcional entre o centro e a periferia, diagnóstico esse que aproxima a perspectiva teórica do autor a alguns pontos da Teoria da Dependência brasileira, desenvolvida por autores como Ruy Mauro Marini, Theotonio dos Santos, Vania Bambirra, André Gunder Frank e outros nomes.

Existem também duas problemáticas destacadas pela literatura as quais merecem atenção. A primeira divide o processo migratório entre o momento de transição e a fixação do migrante, o que dispõe de um recorte que facilita a observação do fenômeno, identificando duas etapas com características e problemáticas razoavelmente distintas entre si.

A primeira fase é caracterizada por uma maior vulnerabilidade à precariedade laboral e outras más condições que fazem parte de uma situação transitória. Durante a fixação, surgem outros problemas, os quais tendem a ser menos urgentes e mais crônicos do que os que são vivenciados por um imigrante em transição.

A segunda problemática, refere-se ao fato de que imigrantes costumam entrar em um país sob um estatuto de estrangeiro, sem poder usufruir de todos os direitos que um cidadão possui. Dessa forma, numa fase inicial, este estatuto pode condicionar mais ou menos as suas possibilidades de inserção formal ao mercado de trabalho, especial em função dos efeitos dos mecanismos de regularização de imigrantes que possui o país.

Sendo importante perceber que isso gera uma vulnerabilidade maior desses indivíduos que muitas vezes por dependerem da relação contratual para avançar com as documentações, muitas vezes entendem alguns termos menos vantajosos como o custo da futura residência ou cidadania (Pinho, 2014).

Portanto, a necessidade da estabilidade contratual e de um contrato formal tende a dar uma desvantagem negocial, o que pode ser uma das causas a justificar uma maior concentração dos imigrantes em salários inferiores (Cabral e Duarte, 2011)

1.2. O trabalho e a precariedade laboral

Quanto ao trabalho, trata-se de uma atividade social fundamental à vida em múltiplos sentidos. Sendo a própria definição de trabalho uma matéria para extensos debates com divergentes posicionamentos teóricos. Para efeitos deste estudo, toma-se de empréstimo a definição de trabalho proposta por Vargas (Vargas, 2016), para quem o trabalho é uma “atividade socialmente situada, dotada de estatuto e reconhecimento, de retribuição material e simbólica.”

Sendo importante destacar: o estatuto, que pode ser entendido como as regras contratuais e leis laborais; o reconhecimento, que resulta tanto na valorização dos efeitos do trabalho, quanto do reconhecimento do indivíduo enquanto profissional do referido cargo; a retribuição material que em parte é posta em risco, como efeito das flexibilizações contratuais.

Investigando os câmbios que sofreram estas relações laborais, o sociólogo brasileiro Ricardo Antunes evidencia a ascensão de uma “nova morfologia da classe trabalhadora”, marcada pela flexibilidade e informalidade das relações laborais. Para o autor, a precarização do trabalho no mundo contemporâneo se expressa de modo a atingir diferentes camadas da sociedade, de modo que é necessário, para compreender as experiências de precariedade ou de trabalho informal, considerar a pluralidade de situações e circunstâncias nas quais se encontram a “classe-que-vive-do-trabalho”: noção que unifica as frações da classe trabalhadora pós- industrial novamente em uma única classe, com características similares, ainda que comporte grau de heterogeneidade (Antunes, 2000).

Para compreender o que é essa nova morfologia do trabalho, devemos entender melhor o fenômeno da precariedade laboral. O qual, é difícil de definir com rigor. Mas que, de acordo com Sá (Sá, 2010, possui quatro características fundamentais. São elas: insegurança no emprego, perda de regalias sociais, baixos salários e a descontinuidade no tempo de trabalho.

Soma-se ao entendimento deste conceito a noção de que os termos flexibilidade e flexisegurança são pontos chaves sobre os quais as variações dos contratos laborais estão incidindo (Carmo, 2019).

Vale a pena esclarecer uma dúvida frequente sobre a relação do conceito de precariedade e sua relação com o tempo. Pois em um primeiro contato com o termo e com a perspectiva de que essas condições estão atualmente se agravando, gera-se a dúvida: mas o trabalho atual é mais precário do que os anteriores? Está claro que ao longo da história avanços significativos nos contratos laborais em termos de duração das jornadas, licenças, indenizações etc. foram conquistados. Contudo, a precariedade é o processo de flexibilização desses direitos e degradação das condições de trabalho pela pressão de mercado (Antunes, 2000).

Logo, entende-se que a precarização do trabalho é um movimento histórico recente, tendo diversos autores indicado que remete à um processo das últimas quatro décadas (Varela, 2018), e a sua relação com o tempo não trata de uma comparação holística e leviana entre as condições de trabalho atuais com as de antigamente. Mas identifica como precário as condições resultantes do brutal processo de desregulação e dos mecanismos informais de contratação que põe em risco as proteções laborais e a perspectiva de ascensão social através do trabalho que já estavam dentro dos contratos formais anteriormente praticados.

Para tornar ainda mais clara essa relação temporal faz-se pertinente outra vez a contribuição de Varela (Varela, 2018) que realiza uma análise da evolução da precariedade dentro de um recorte histórico extenso. A autora destaca que nas décadas de 1960 e 1970 existia dentro do mundo ocidental desenvolvido um pacto social que equilibrava o pleno emprego com os lucros das grandes empresas. Pacto que se desfaz com as crises econômicas da década seguinte, 1980. Quando muitos indicam que se inicia o processo de precarização contemporâneo do trabalho.

Logo, em parte, o que se questiona no debate sociológico do trabalho acerca da precariedade é: de que forma se pode restaurar a valorização do trabalhador que se torna cada vez mais vulnerável às condições precárias ofertadas pelo mercado? Sendo importante perceber que a precarização é fruto também da perda de poder negocial por parte dos trabalhadores, e que esse processo se dá de forma simultânea ao esvaziamento sindical atual.

Uma importante questão acerca da precariedade jovem diz respeito ao que pode ser entendido como “salário família”. Que se refere à transferência de renda

familiar, mais frequentemente dos pais, para os filhos para que esses não reduzam a sua posição social à pobreza (Varela, 2018).

Essa transferência de renda advém das poupanças dos pais, e indicam a presença de precariedade do trabalho jovem. Visto que muitas vezes os filhos possuem uma qualificação formal superior à que os pais possuíam quando estavam nesta idade. Sendo que os pais tiveram a possibilidade de independência financeira anterior ao que se tornou comum hoje em dia. Deste modo, quem tem os pais em situação de vulnerabilidade social, depende geralmente do Estado para não se encontrar em situação de pobreza.

Visto que este salário família se torna cada vez mais comum como forma de apoio parental aos filhos manterem a posição social que possuíam antes de independizarem-se. Para os imigrantes brasileiros em Portugal, este complemento de renda passa por uma redução de valor relativo ao cambio monetário desfavorável. De modo que apenas os imigrantes do que definiremos a seguir como da terceira vaga, não serão tão fortemente afetados por isso no seu momento de transição, devido à uma política de valorização da moeda Real internacionalmente neste período. Sendo atualmente um dos piores cenários para os imigrantes brasileiros que dependem deste auxílio familiar em comparação com as últimas décadas.

Faz-se importante salientar que a precariedade, devido ao seu caráter estrutural e transversal à sociedade não é vista aqui como um fenômeno exclusivo da vida do imigrante brasileiro em Portugal. Mas que este fenômeno global está presente na economia portuguesa e pretende-se explorar o objeto de estudo a fim de identificar políticas públicas que possam ser feitas para amenizar os efeitos da precariedade na vida destes imigrantes que representam um contingente significativo e que sofre do mesmo. Sendo que os estudos que falam sobre a precariedade do emprego jovem em Portugal também são importantes neste caso, quando tratamos da parcela jovem dos imigrantes. Quanto a estudos neste sentido temos (Carmo e Matias, 2019) sem o recorte de migrantes⁴ e (Leal, 2020) que possui como objeto de pesquisa os jovens migrantes brasileiros em Portugal.

Finalizando a análise teórica sobre a precariedade, faz se oportuna uma

⁴ O Observatório do Emprego Jovem também possui trabalhos relevantes orientados para este tema.

última reflexão. A qual advém da aplicação do Duplo Movimento de Karl Polanyi, esclarecido por Gale (Gale, 2012), originalmente refletido pela obra *A Grande Transformação* (Polanyi, 1957) e presente em outros ensaios do autor. E este conceito evidencia, de forma resumida, como a tendência

por desregulação da vida humana, impulsionada pelas tendências do mercado e da mercadorização⁵ geram um movimento de resistência e de articulação por proteção social. Portanto, aplicando o conceito no decorrer do desenvolvimento contemporâneo, temos que as forças do mercado têm pressionado pela desregulação dos contratos em prol da informalidade nas relações laborais, como forma de ampliar a lucratividade do trabalho para grandes empregadores, em detrimento de melhores condições para os trabalhadores. De forma que a própria crise social que existe hoje no emprego, somada a identificação da precariedade são em si o segundo movimento, o de resistência. De forma sintética, a precarização é o primeiro movimento e a crise gerada somada às demandas por proteção é o segundo.

O conceito do Duplo Movimento é visto muitas vezes com um caráter determinístico, o qual remete à uma obrigatoriedade de reação no sentido oposto. Contudo, ele é relativo no sentido da força de resposta e os seus efeitos na situação real. Aplicando a analogia exposta em Gale (Gale, 2012) do elástico no caso em questão, o da precariedade, temos que o movimento da precarização está aumentando a tensão deste elástico. Sendo possível dois resultados, ou o rompimento deste elástico, gerando alguma catarse social, ou a tensão irá ceder voltando à uma posição menos tensionada. Portanto, ainda que seja determinística, possui duas incertezas intrínsecas à sua aplicação: qual dos dois resultados se sucederá e quando a tensão chegará ao auge. Aplicando-se novamente sobre a precariedade, quando a precarização resultará num colapso social ou cederá à geração de trabalhos não-precários de forma abundante.

⁵ Mercadorização: ato de tornar mercadoria coisas que inicialmente não eram

1.3. As vagas migratórias do Brasil à Portugal

Portugal que tradicionalmente era um país marcado pela emigração, vem desde meados dos anos 90 alterando sua relação com os fluxos internacionais. Ao passar a ser um destino atrativo para muito migrantes. O que vem ocorrendo por da entrada na União Europeia e do desenvolvimento econômico do país desde o então (Cabral e Duarte, 2011; Pinho, 2014).

Diversos autores utilizam o termo vagas migratória para realizar recortes históricos do fluxo migratório do Brasil à Portugal. O que é realizado para agregar nestes recortes características do grupo que migrou no período, as principais motivações e condições encontradas. Contudo, apesar de apresentar a seguir os períodos definidos pela bibliografia sobre cada vaga. O termo em si me parece incoerente devido a uma problemática. As vagas, neste caso, são recortes de um fluxo migratório. Mas a ideia de fluxo e de vaga indicam dois movimentos de natureza distintas. Enquanto o primeiro indica um movimento constante que pode comportar uma variação que não o anule. A ideia de vaga nos remete a um movimento com marcado por um pico e uma recessão.

Feita a crítica, devemos então observar os recortes propostos pelos autores que definem esta migração em vagas. Pois isso nos ajudará a entender um pouco do histórico desta migração. A maioria dos autores desta teoria coloca como primeira vaga migratória do Brasil à Portugal, a que se inicia nos anos 1970 e meados dos anos 1990. A qual foi composta maioritariamente por intelectuais e indivíduos qualificados impulsionados por razões políticas ou econômicas, motivados frequentemente pelo regime militar que passou o Estado brasileiro encerrado com a constituição democrática de 1988. A segunda vaga migratória foi a que possuiu a maior quantidade de brasileiros sem qualificações formais, ou sem qualificações em relação ao destino, os quais se viam engessados socialmente, pela carência de mobilidade social da economia brasileira, chegando a Portugal dispostos a agarrar qualquer oportunidade laboral, fazendo com que se falasse do proletariado brasileiro em Portugal.

Desde meados da primeira década do segundo milênio à pandemia do coronavírus foram consideradas a terceira e quarta vaga migratória brasileira à Portugal. Tendo pela primeira vez um número expressivo de estudantes e

trabalhadores estudantes em busca de qualificações e especializações em suas áreas profissionais, com uma presença maior de imigrantes pertencentes a classe média brasileira. Estas duas vagas foram separadas pelos efeitos que sentiu pela recessão econômica sofrida por Portugal decorrente da crise internacional que eclodiu em 2008 durante o período de 2011 a 2014, denominado de Troika, quando houveram diversas políticas de austeridade fiscal (Fernandes, Peixoto, Oltramari, 2021).

Portanto, de acordo com este entendimento das vagas migratórias, os imigrantes brasileiros que vieram desde as flexibilizações das regras de isolamento social até o próximo marco de desaceleração do fluxo migratório advindo do Brasil serão considerados dentro da quinta vaga migratória. Contudo, o presente estudo não será focado exclusivamente nestes termos. Pois, ainda que ao analisar a presente situação dos trabalhadores brasileiros no mercado de trabalho português poderá se fazer mais presente indivíduos inseridos na recente vaga migratória, não serão excluídos quem possui uma experiência mais extensa.

Sendo importante salientar que não se entende de antemão que o recorte escolhido, os brasileiros, seja um grupo mais exposto à precariedade do que outros segmentos nacionais. Visto que a precariedade do trabalho e do emprego é um fenômeno estrutural e geral que apesar de estar mais concentrado nas funções de menos prestígio social, cada vez mais se torna presente em setores mais qualificados do mercado. Tendo relevância o recorte, devido a outras questões já expressas anteriormente. Assim como, deve-se acrescentar que de acordo com (Buckley, McPhee, Rogaly, 2017) fundamentado em estudos da geografia laboral, o imigrante possui uma vulnerabilidade extra em relação aos nacionais do território, pois muitas vezes o trabalho precário é visto por aqueles como um custo para a aquisição da cidadania. Fazendo com que quem imigra esteja geralmente mais suscetível à precariedade.

1.4. – Noções teóricas para análise de possíveis políticas migratórias

Vistos os conceitos chaves para analisar o tema elegido, trazemos uma última seção teórica que servirá para instrumentalizar as sugestões de políticas públicas que compõem as considerações finais deste trabalho.

Uma questão consensual entre a bibliografia de políticas públicas é a natureza interdisciplinar do seu objeto de estudo. O que nos impõe uma compreensão tanto social, quanto econômica, política, jurídica, etc. de cada intervenção estatal. Assim como sucede com a questão migratória.

A análise de políticas públicas, como aponta Dunn (1981), é um exercício que envolve não apenas dados e fatos, mas também juízos de valor. Esses juízos, fundamentados em valores éticos, econômicos, sociais, filosóficos ou em outras ciências sociais, moldam a forma como os analistas interpretam os problemas, avaliam as alternativas e recomendam soluções. Quanto à visão adotada sobre o Estado, seguimos a linha teórica neomarxista mencionada anteriormente, considerando que as reformas sociais são incorporadas pelo Estado. Consequentemente, entende-se que existe a possibilidade de ação social dentro do Estado Democrático de Direito. Conclui-se que os argumentos de natureza econômica, relacionados ao interesse do capital, são relevantes para justificar a intervenção estatal e para sua manifestação. O Estado é entendido como um ator subordinado aos interesses econômicos, mas que possui obrigações legais com a sociedade e é permeável a demandas organizadas.

Partindo para algumas noções sobre políticas migratórias, devemos considerar que, devido à relação entre migração e desenvolvimento, abordada na seção 1.1, o Estado tem o dever de integrar as políticas migratórias ao seu projeto de desenvolvimento econômico, adotando uma postura ativa na organização social desses fluxos. Portanto, a integração de trabalhadores imigrantes torna-se parte do papel estatal.

It was argued that unclear visa procedures as well as disrespectful and, in some cases, degrading treatment of applicants from developing countries at the consulates of the developed countries encouraged the continued use of irregular migration routes. The participants agreed that clear admission procedures were indeed important to facilitate regular migration. (OIM, 2005, p. 29)

Portanto, pode-se exigir obrigações legais do migrante que está em seu território, desde que sejam oferecidos, de forma clara, os termos em que a migração regular é permitida. Logo, procedimentos de visto com termos confusos são desrespeitosos para com o imigrante e incentivam a migração irregular.

Capítulo 2 - Metodologia do trabalho empírico

Esta dissertação resulta de uma investigação empírica desenvolvida a partir de uma abordagem metodológica intensiva. O recurso à uma metodologia qualitativa procurou responder a questionamentos específicos para os quais a informação estatística existente não possibilita explorar, uma vez que são as experiências, as percepções e as narrativas que os trabalhadores brasileiros elaboram quando instados a falar sobre si próprios e sobre o mercado de trabalho em que desempenham as suas atividades que interessa como material primário de análise.

Para tanto, decidiu-se realizar entrevistas semi-diretivas em profundidade. Estas foram realizadas com trabalhadores brasileiros que estavam a experienciar uma imigração internacional de longa duração, ou seja, com residência em Portugal a mais de um ano. Este critério visou assegurar que os indivíduos tivessem algum conhecimento sobre a dinâmica, mesmo que prática, do mercado de trabalho português, bem como cultivassem percepções e representações resultantes de experiências mais extensas vividas no emprego no país.

Dessa forma, foram selecionados 15 trabalhadores brasileiros, com ou sem dupla nacionalidade⁶, a viver em Portugal a mais de um ano, empregados ou em situação de desemprego⁷, mas à procura de trabalho. Para a seleção destes indivíduos foi tida em conta as suas características sociodemográficas, de modo a garantir uma heterogeneidade ao grupo. Para tanto, buscou-se entrevistar trabalhadores com diferenças entre si em termos de idade, profissão, nível educacional, estado civil, dimensão do agregado familiar, tempo de residência em Portugal, região brasileira de origem e cidade de residência em Portugal. Foi tido ainda em consideração o género dos indivíduos, o que permitiu uma amostra relativamente equilibrada, sendo composta por 47% homens e 53% mulheres aproximadamente. A amostra final conta com 15 indivíduos, com idades entre 25 e 46 anos (média de idade de aproximadamente 32 anos), oriundas de oito cidades diferentes, das quatro regiões do Brasil. Há quatro entrevistados cujo agregado familiar é composto por duas pessoas, três indivíduos com agregados com quatro

⁶ Duas entrevistas possuem dupla nacionalidade, uma espanhola e outra italiana.

⁷ No momento da entrevista, três entrevistados(as) estavam em situação de procura ativa por emprego. Quanto a eles, a proporção de rendimento comprometido com o arrendamento foi feita a partir do rendimento que possuía no último emprego.

elementos e os demais são trabalhadores que não compartilham recursos com indivíduos com quem compartilha moradia. Há quem esteja em Portugal há menos de dois anos e quem esteja a viver no país há sete anos. Em termos da escolaridade paterna, há desde indivíduos cujos pais não tem qualquer nível de habilitações literárias até pais altamente escolarizados, em níveis de pós-doutoramento.

O contato com os entrevistados se realizou por via de redes sociais, tanto com pessoas convidadas diretamente a participar, quanto opções escolhidas a partir de contatos estabelecidos a partir de uma divulgação com efeito bola de neve. Após este primeiro momento de contato com os potenciais entrevistados, foi realizada uma triagem onde foram descartadas as trajetórias que possuíam muitos pontos de similaridades, em prol de uma amostra mais diversa.

A participação voluntária consistiu em duas tarefas, a primeira, que demandava muito menos tempo, era o preenchimento de um Formulário Google, com questões de respostas fechadas que serviram para a caracterização sociodemográfica destes entrevistados. Dentro deste formulário, foram recolhidas informações como: data de nascimento; género; estado civil; número do agregado familiar; cidade natal; freguesia e município atual em Portugal; outra freguesia de residência em Portugal; tempo em Portugal; escolaridade, profissão e idade dos pais e o contato dos entrevistados, que servirá para facilitar-lhes o posterior acesso ao resultado do trabalho, em sua versão final, como forma de agradecimento e garantia de transparência à investigação.

Após o preenchimento deste questionário de caracterização, os indivíduos foram entrevistados. As entrevistas decorreram, em sua maioria, online, foram conduzidas via aplicação Zoom, entre maio e junho de 2024, e tiveram uma duração média de aproximadamente 1h. Após consentimento dos participantes, estas foram gravadas para posterior transcrição e análise de conteúdo. No decorrer da análise de conteúdo das transcrições, alguns contatos com os entrevistados foram necessários para confirmar ou esclarecer informações transmitidas durante as entrevistas, o que permitiu aprofundar alguns pontos necessários ao desenvolvimento deste estudo.

O guião de entrevista foi elaborado tendo em conta oito blocos temáticos, os quais são descritos e analisados individualmente ao longo da Conclusão. Em conjunto, estes blocos temáticos possibilitaram obter informações empíricas para

responder aos objetivos específicos do trabalho. O primeiro bloco de perguntas, junto ao formulário, se dirige à análise do capital humano e à potencialidade das qualificações dos indivíduos para o mercado em Portugal. O segundo e o sétimo blocos temáticos procuraram identificar como os próprios indivíduos percebem a precarização do emprego experimentada na condição de trabalhadores imigrantes, com ênfase nos principais fatores desta precarização, atendendo ao segundo objetivo desta investigação. O terceiro objetivo, por sua vez, o de analisar as percepções dos trabalhadores brasileiros sobre o mercado de trabalho em Portugal e sobre os mecanismos de segurança social existentes, é contemplado pelo segundo e oitavo bloco. O último objetivo é o que menos é possível responder apenas com a experiência pessoal dos imigrantes, sendo necessária uma análise documental à parte, mas as entrevistas trouxeram algum contributo a partir das perguntas que compõem os dois últimos blocos do guião utilizado.

Destaca-se que para fins do tratamento adequado dos dados, toda informação foi anonimizada e arquivada de modo a garantir a confidencialidade dos dados. A garantia desta confidencialidade, transmitida aos indivíduos antes do início das entrevistas, permitiu a aquisição de respostas mais abertas e livres, potencializando uma análise de conteúdo das suas realidades e experiências sociais.

Após realizadas todas as gravações, foi utilizada a aplicação Clipto de transcrição de áudio em texto. Esta aplicação assegura a confidencialidade dos dados, que não são gravados em seu sistema. Com o apoio desta ferramenta, foram feitas transcrições das entrevistas e, posteriormente, estas foram objeto de uma análise prévia para a verificação de eventuais falhas ou inconsistências no processo automático de decodificação do áudio em texto. Foram, assim, realizadas as correções de pontuação e a separação das falas entre as do entrevistador e do entrevistado ou entrevistada, o que ocorreu de forma manual para as 5 primeiras entrevistas. Para as demais, foi também utilizada a aplicação ChatGPT, a qual possibilitou identificar gralhas e standardizar o texto em termos de formatação e identificação dos momentos discursivos do entrevistado e do entrevistado.

Isto foi feito da seguinte maneira. A partir do arquivo de transcrição, foi solicitado ao mecanismo de inteligência artificial da aplicação mencionada dois

comandos, com um alerta. Os comandos eram o de organizar o texto com pontuação adequada. O segundo era o de separar o texto entre entrevistador e entrevistado ou entrevistada. O alerta, referia a que nenhuma palavra do texto poderia ser alterada. Tanto a transcrição quanto essa correção por inteligência artificial (IA) apresentaram erros residuais, que foram identificados e corrigidos de forma manual.

Ao longo da revisão e correção manual de cada transcrição, foi elaborada uma tabela dividida em nove páginas, onde foi preenchida com toda a informação coletada dos entrevistados. A primeira página refere-se aos dados coletados pelo Formulário Google, e as outras referente a cada um dos grupos de perguntas que compõem a entrevista. Essa tabela serviu como um acesso fácil a todas as respostas de cada uma das perguntas. De forma que, as citações dispostas neste trabalho foram extraídas desta tabela. O que permitiu realizar com mais facilidade as análises horizontais as quais estão dispostas no Capítulo 3. As análises verticais surgiram como forma de ampliar a informação sobre o entrevistado que é mencionado, onde houve o esforço de sintetizar o máximo de informação que seja útil para entender melhor o contexto do seu relato.

Capítulo 3 - Os relatos de brasileiros sobre suas experiências laborais em Portugal

A metodologia escolhida foi a de entrevistas semi-diretivas. Direcionando as narrativas para a experiência que os indivíduos tiveram em face a precariedade e também quais proteções experimentaram a fenômenos da precariedade que se encontram nas suas atividades laborais em Portugal.

3.1. Capital humano disponível para o mercado de trabalho

As perguntas foram divididas em oito blocos. Tratando-se inicialmente de identificar o capital humano do indivíduo: nível educacional (e a qualidade de sua instituição de ensino), domínio de línguas estrangeiras, experiências profissionais, cursos e especializações que possuíam ao sair do Brasil.

A tabela a seguir representa o nível educacional do grupo estudado de forma intensiva por este trabalho.

Tabela 01: Nível educacional dos entrevistados:

Nível Educacional	Nº de Entrevistados
Superior Incompleto	3
Superior completo	4
Mestrado em curso	3
Mestrado ou pós graduação	2
Doutorado em curso	3

Quanto ao conhecimento linguístico destes indivíduos, apenas um dos entrevistados afirma não ter conhecimento algum sobre línguas estrangeiras e a maioria possui conhecimentos intermediários em inglês e espanhol. Tendo uma das pessoas entrevistadas conhecimento para comunicar-se bem em três idiomas estrangeiros, somando-se aos dois já citados o italiano.

Ao avançar, veremos que são exceções os casos de pessoas que não regridem de posições dentro da carreira profissional, ou que, inclusive, precisam

recorrer a trabalhos fora da sua carreira no momento inicial da imigração. Dentro dos quinze, houve três exceções.

O primeiro o caso, trata-se de um ator que já possuía uma experiência e um reconhecimento profissional e desde o princípio trabalhou dentro da sua área. Um rapaz com formação em *designer* e com experiência e formação em comércio que se dedicou à venda de mobiliário em Portugal. E, por fim, um carpinteiro de profissão que foi o único a chegar ao país com uma proposta de trabalho⁷ e ao longo dos seus dois anos e meio esteve trabalhando como gerente de carpintaria em mais de uma empresa. Todos os outros quinze indivíduos recorreram a trabalhos que não realizavam em seu país de origem, os quais não exigiam as suas qualificações profissionais e educacionais. Destacam-se trabalhos desempenhados em setores de atividades marcados pela precarização do emprego, nomeadamente nos ramos da restauração, da hotelaria, da construção civil, da limpeza doméstica e das diversas atividades relacionadas ao turismo.

3.2. Da expectativa à chegada

Iniciamos a discussão abordando as principais razões que levaram à escolha de Portugal como destino. Entre os fatores destacados pelos entrevistados estão a falta de emprego no Brasil, a questão da segurança pública, a facilidade de regularização da residência, o custo-benefício das oportunidades acadêmicas disponíveis no país, a qualidade do ensino público e questões pessoais. Esses elementos se mostram como as principais razões que motivaram os entrevistados a optar por Portugal.

Eu escolhi Portugal como destino basicamente por causa da língua, né? Daí a facilidade de se legalizar aqui no país. Sem falar também, a segurança é mais segura do que o Brasil, correto? E foi uma busca também de experiência, sabe? No meu país, ou em Salvador, não estava, assim, legal com a minha situação, como eu estava vivendo. E aí, graças a Deus, tenho a oportunidade de vir para outro país, né? Tive a oportunidade. E escolhi vir para a experiência, para vivenciar tudo que aqui

possa proporcionar. (E15, homem, 28 anos, operário de construção civil)

A citação do E15 reflete bem os motivos que levam muitos brasileiros a escolherem Portugal como destino de imigração. A língua portuguesa, a facilidade de legalização, a segurança e a busca por melhores condições de vida e novas experiências são fatores decisivos para essa escolha. Além disso, para alguns, a oportunidade de prosseguir nos estudos com uma formação superior também se destaca como um incentivo para a migração.

Pronto. Além do principal objetivo de ter vindo aqui para o país [realizar uma pós-graduação em *designer*], eu sempre gostei de Portugal. Já tinha vindo para cá em 2014 e me encantei. [...] Dentro das universidades que eu procurei [...] [este instituto superior] me chamou a atenção porque ele tinha uma opção de bolsa de estudo para estudantes que tivesse, é chamada de bolsa mérito, ou seja, para estudantes que têm uma nota boa no ensino na universidade, ou seja, tivesse uma nota boa na universidade, entraria no mestrado pagando 50%, que era a bolsa mérito, que foi a qual eu usufruí. (E14, homem, 36 anos, comerciante com formação em *designer*)

Este relato é importante, pois coloca em evidência que um objetivo educacional pode ser um dos objetivos principais de muitos imigrantes brasileiros em Portugal, tal como se verifica neste caso, mas também na narrativa de outros entrevistados. E14, citado acima, aliás, tem um perfil particular, pois se trata de alguém cuja experiência é marcada pela abrangência de uma política pública, a partir da qual foi beneficiado com uma bolsa de estudos em Portugal.

Destaca-se que os estudos realizados por esses brasileiros em Portugal não têm apenas um fim em si mesmo. Mas também foi visto e utilizado como mecanismo de inserção no mercado de trabalho do país e de fator facilitador de regularização sua e de familiares, cônjuge e filhos, para os que possuíam agregado familiar.

Então, foi perguntado se no momento da entrevista a pessoa via Portugal como residência potencialmente permanente ou se existe algum plano, mesmo que não muito concreto, sobre mudar-se de país. Em geral, sente-se nas respostas uma vontade de manter-se em Portugal, pois, com os anos de residência, já estão

instalados no país e, se conseguirem assegurar-se uma boa qualidade de vida, não pretendem viver uma nova experiência migratória, seja para o seu país de origem, seja para um país terceiro. Como indica a resposta do E14 a essa questão, a qual demonstra elementos afetivos e o sentimento de pertencimento a Portugal, os quais sublinham o seu desejo de permanecer em Portugal: “eu não tenho intenção de sair ainda. Não, eu me sinto muito em casa. Eu me sinto mesmo muito em casa.” (E14, homem, 36 anos, comerciante)

Contudo, diferentemente de E14, outros casos parecem estar desconfiados de que sentirão uma pressão ainda maior sobre os efeitos da gentrificação dos centros urbanos de Portugal, que os podem levar a buscar oportunidades em outro país do exterior. De qualquer forma, apenas três pessoas demonstraram terem planos para sair do país após alguns anos. Todos os outros indivíduos pretendem continuar no país, ponderando uma outra imigração apenas se a situação socioeconómica de Portugal for marcada por uma nova crise, a semelhança da crise económico-financeira que marcou a segunda década deste século.

Quando eu cheguei aqui há dois anos e meio, quase três anos, eu não pensava [em sair]. Eu cheguei e gostei e eu gosto da qualidade de vida aqui. Gosto do que eu consigo proporcionar para os meus filhos aqui em Portugal, só que [...] hoje eu já vejo uma grande diferença em questão de qualidade de vida, questão de segurança pública, questão de uma série de coisas. Eu acho que Portugal não está preparado para essa imigração desordenada que está acontecendo. Então eu acredito que daqui a dois ou três anos vai ser bem complicado de viver aqui então hoje eu já penso em sair do país daqui a alguns anos. Quando isso aí começar a ficar muito complicado eu já penso em sair. (E4, homem, 39 anos, gerente de carpintaria).

Vemos na fala do E4 um criticismo quanto ao futuro do país, junto a uma satisfação quanto a sua experiência no mesmo. O que também podemos identificar na fala da E9.

Eu diria incerto, porque agora eu entendo o que as pessoas sempre dizem, que os brasileiros vêm para cá, pegam a nacionalidade para ir embora para outro lugar da Europa, que realmente, em comparação com o Brasil, Portugal é maravilhoso para se viver, para ter uma qualidade de vida, para aproveitar a sua vida, sem receios, sem limitações, de todos os tipos, então, realmente é muito bom, e foi aqui que tudo, aí já é de novo uma coisa mais pessoal, que tudo aconteceu para mim aqui, tudo que não acontecia lá, aconteceu aqui, a minha vida

foi para frente. Mas agora já trabalhando aqui há uns bons aninhos, eu trabalho para a mesma empresa, inclusive, eu vejo, percebo esses padrões assim, por exemplo, do máximo de salário que tu consegue, comparado com os teus custos do dia a dia, também vendo as políticas, como é que as coisas estão evoluindo aqui, então, tu consegue perceber que, para melhorar, vai demorar muito tempo. [...] Então, pronto, por isso que eu decidi vir para cá, e também, não descarto a hipótese de sair de Portugal em algum momento, então, pronto, sim, está em aberto. (E9, mulher, 31 anos, economista)

Além de refletirem sobre a possibilidade de permanecerem em Portugal, os entrevistados expressaram, a partir das perguntas que lhes foram feitas, algumas expectativas sobre o mercado de trabalho português anteriores à chegada ao país. Sobre isto, a maioria diz que tinha, antes de migrarem ao velho continente, um conhecimento raso sobre o assunto, mas algumas informações vindas de outros brasileiros, previamente conhecidos ou de canais *online*, que já residiam no país. Muitas respostas a essa pergunta foram elaboradas de forma integrada à questão seguinte, sobre como foi a experiência inicial de inserção ao mercado de trabalho, e o que foi distinto ao que se esperava.

No conjunto das respostas, três aspectos sobre o mercado de trabalho português, identificados pelos entrevistados, se destacam. O primeiro diz respeito à dificuldade de trabalhar na sua área de formação, mesmo diante de possuir experiências na sua área realizadas no Brasil: “achei que eu fosse ter mais facilidade em trabalhar na minha área, já de princípio, e não foi assim” (E1, mulher, 29 anos, arquiteta). Esse sentido é similar ao que respondeu também E8:

Ok. Eu achava que não seria tão difícil para eu conseguir um emprego na minha área. Por já ter a graduação e ter uma experiência. Inclusive a graduação no Brasil, ser maior [em termos de anos de formação] e assim, tendo tanta experiência nos laboratórios lá, que geralmente quem sai da graduação aqui não tem tanta experiência assim [...] eu não esperava que seria tão difícil. (E8, homem, 25 anos, mestrando em química)

O segundo aspecto presente nas respostas refere-se ao fato de os entrevistados dizerem ter chegado ao país com muita disposição para trabalhar no que viesse a surgir e ter inicialmente poucas exigências, entendendo que seria necessário “sacrificar-se” até conseguir se estabilizar em uma situação laboral com maior qualidade em termos de enquadramento com proteção social

associada. Dito de outro modo, este segundo aspecto incide numa certa disposição para trabalhar com o que é possível, apesar de esta ser executada com a expectativa de uma melhor situação futura no emprego.

Eu acho que eu vim meio disposto a tudo, sabe? Não sei se eu estava bem disposto a tudo realmente, mas eu vim com essa cabeça de 'ok, acho que estou disposto a tudo. (E12, homem, 25 anos, diretor artístico)

Eu estava muito aberta a trabalhar em outras áreas porque eu sabia que muitas vezes temos que dar cinco passos para trás e depois dar um para frente quando estamos dispostos a fazer esse tipo de mudança. [...] Então eu trabalhei durante um ano fora da minha área. Trabalhei no restaurante, no café e enquanto isso fui buscando oportunidades na minha área. (E6, mulher, 31 anos, arquiteta)

O relato a seguir complementa o anterior e nos traz algumas informações sobre as condições laborais de trabalho que a E3 enfrentou, o que será o tema da secção 2.5 deste capítulo. Este relato começa a tratar do tema da facilidade de conseguir empregos precários, mesmo diante da falta de experiência no setor⁸⁸.

Eu comecei a trabalhar nele [restaurante onde trabalhou sem contrato por quase 2 anos], eu não sabia nem pegar um prato, não sabia abrir uma bebida e, mas, assim, eu estava disposta a trabalhar num subemprego para sobreviver. Porque o meu objetivo era ter um trabalho para sobreviver e o mestrado que era aquilo que me importava mesmo, né? [...] recebia muito pouco. Era o quê? 3 euros a hora? Era muito pouco mesmo. Mas, eu conseguia sobreviver com aquilo e estava bom, sabe? (E3, mulher, 28, mestra em direito, sobre os anos de 2020 e 2021)

Complementando o que foi dito anteriormente:

O dono do estabelecimento foi com a minha cara e me chamou. Nem viu meu currículo. Eu falei, ele perguntou, você tem experiência com atendente de mesa? Eu falei, não. Ele, ah, então vem domingo. (E 11, mulher, 31 anos, doutoranda em artes)

Além dos problemas já citados, alguns entrevistados citaram dificuldades burocráticas para a sua regularização no momento inicial como um fator que

⁸⁸ Este tópico será discutido de maneira mais profunda na secção 2.8 do presente capítulo.

marcou as experiências à chegada. Para eles, estas dificuldades os levaram a demorar mais do que esperavam para começar a trabalhar⁹.

Há um caso bem singular que merece destaque, não como algo que pode servir para refletir sobre a generalidade dos trabalhadores imigrantes brasileiros, mas de um risco ao qual pode-se estar exposto.

Na verdade, eu já vim pra cá, com as pessoas me passando a perna aqui em Portugal. Porque a proposta de valores que foi me oferecida quando eu estava no Brasil foi uma, quando eu cheguei aqui baixaram o valor da proposta. Só que eu já estava aqui já tinha gastado uma grana pra vir pra cá. Acabei ficando na empresa trabalhei como carpinteiro 45 dias mais ou menos na empresa assumi a gerência da empresa na área de maquinação e fiquei na empresa durante 13 meses e a empresa abriu solvência ficou me devendo alguns salários mínimos e subsídio fértil subsídio natal então foi uma coisa um pouco um pouco complicado. (E4, homem, 39 anos, gerente de carpintaria).

Este caso já nos expõe um abuso feito sobre a vulnerabilidade do momento da imigração. O que ainda é seguido por outros eventos que incluem negar ao trabalhador direitos que estavam garantidos no seu contrato, tornando-os mais suscetíveis a situações de desproteção social, seja no emprego, seja na vida social.

3.3. As atividades realizadas em Portugal

Entendido o processo de chegada deste imigrante e suas dificuldades de adaptação, passa-se então a investigar quais foram os trabalhos e estudos que os entrevistados fizeram em Portugal. Isto será feito tendo em consideração o percurso laboral narrado pelos próprios inquiridos, procurando apresentar as suas atividades a partir do modo como os entrevistados estabelecem uma linha cronológica das suas experiências.

Este tipo de abordagem metodológica no estudo dos trabalhadores precários tem sido aplicada mais recentemente e demonstrado resultados pertinentes para compreender como os níveis de intermitência laboral têm afetado

⁹ As experiências de regularização no país foram investigadas de forma mais profunda na secção 2.8. quando os mesmo são perguntados sobre as suas opiniões sobre este processo.

os aspetos subjetivos dos trabalhadores e o modo como estes percecionam a si próprios no mundo social (Carmo, Caleiras, Roque & Assis, 2021; Carmo, Caleiras, Roque & Assis, 2022; Roque, Carmo, Assis & Caleiras, 2023).

Durante as entrevistas, foi-lhes perguntado quantos e quais trabalhos já tinham realizado, que cargos exerceram, quais qualificações são necessárias para desempenhar a sua atividade atual (seja em relação à experiência ou a formação), quanto tempo de desemprego entre empregos tiveram e se já tiveram ou não protegidos quando desempregados, ou seja, se contaram com o subsídio de desemprego.

A trajetória mais instável foi a da E13, mulher, 29 anos, atualmente estudante de doutoramento em artes cênicas. Essa entrevistada, apesar de jovem, desempenhou atividades em 10 empregos em apenas dois anos. Reforçando a ideia de instabilidade, e englobando a questão da ruptura das trajetórias profissionais, há o fenómeno das carreiras em carrossel que refere-se ao fenómeno de uma carreira laboral “cíclica”, que ao invés de seguir em linearidade, é sistematicamente reiniciada, começando uma nova função que não valora de todo o capital humano que o trabalhador dispõe. Esse fenómeno está ainda mais presente no grupo selecionado, os brasileiros que migraram para trabalhar em Portugal. Devido a fatores de vulnerabilidade que são intrínsecos a sua condição de imigrante.

Para mim, era muito mais fácil, porque, como eu sempre trabalhei no comércio, então, tinha muitas opções. Então, mesmo que eu sendo formado em design, a minha experiência toda foi no comércio. Então, eu sabia que eu ia chegar e ia conseguir trabalhar em alguma loja, em alguma coisa, ou seja, dentro do que eu já trabalhava no Brasil. [...] Não, quando eu vim, eu, basicamente, entrei dentro do mesmo segmento que eu já estava no Brasil. (E14, homem, 36 anos, comerciante com formação em *designer*)

Isso se reflete no fato de que apenas três dos quinze entrevistados foram capazes de manter-se em suas carreiras, mesmo com o processo migratório, sendo eles um ator, um gerente de carpintaria e um comerciante. Em todos os outros casos é possível observar uma descontinuidade significativa entre as experiências profissionais e a formação que possuíam desde o Brasil, as quais foram relatadas nas perguntas do seção 3.1., para as primeiras funções exercidas no mercado de

trabalho português. Sendo a área de restauração a mais comum como opção de trabalho temporário.

Entre os entrevistados já referidos que não mudaram temporariamente de profissão há casos cuja chegada ao país foi marcada por trabalhos nos diversos setores dos serviços: recepcionista de hotel (noturno e depois diurno, a mesma pessoa), doméstica, operário de armazém e trabalhador da construção civil pouco qualificado. Há também casos que, após passarem por uma das funções mencionadas atrás, mudaram outra vez de função, sendo que todos os que passaram por mais de um setor de serviços foram trabalhar no setor do comércio¹⁰.

Quanto ao desemprego experienciado entre empregos, para muitos casos foi de curta duração, sendo muitas vezes o tempo de dias ou poucas semanas. “Eu nunca fiquei desempregado. Foi sempre muito curto. Eu sempre, já saía de um lugar já porque tinha outro” (E12, homem, 25 anos, diretor artístico). No entanto, houve três casos nos quais o tempo de desemprego foi médio, todos próximos aos seis meses de procura ativa por emprego. Sendo que em dois destes¹¹, os entrevistados estavam recebendo o seguro desemprego e buscando somente trabalhos no setor onde possuem experiência. O outro caso, refere-se a E7, que possuía experiência laboral e curso superior em Comunicação Social desde o Brasil, ao chegar passou por trabalhos na área da restauração, e sair do segundo local, decidiu buscar apenas trabalhos na sua área, levando seis meses em procura ativa de emprego até ir a empresa atual onde é revisora de conteúdo para a internet.

Porque quando eu cheguei aqui, tava sem grana e comecei a trabalhar no que eu consegui na época. [trabalhou em restauração] E sempre procurando, mas assim, nunca acontecia. Chegou uma hora que eu falei, chega, eu não vou mais trabalhar na restauração. E eu fiquei sem trabalhar durante seis meses. E fiquei só focando em procurar emprego [na minha área]. (E7, mulher, 27 anos, revisora de conteúdo para internet formada em Comunicação Social)

Completando o bloco temos a pergunta de se a atividade atual requer o seu grau de qualificação ou não. Tendo o total de 9 casos onde a atividade atual

¹⁰ Tratam-se dos casos das E1 e E10, e do E8

¹¹ Casos E4 e E14.

requer o grau de qualificação. Sendo que, mesmo nos casos em que foram necessárias as qualificações profissionais que o indivíduo possuía, lhes sobraram experiências que não eram requeridas e ou aproveitadas, indicando que possivelmente estão sobre-qualificados em relação à função que exercem.

3.4. A situação socioeconômica atual destes trabalhadores

Após investigadas as atividades exercidas em Portugal, questiona-se a situação socioeconômica em que se encontram no momento da entrevista. Questionando os rendimentos laborais dos entrevistados em suas minúcias, discriminando quando há ou não os direitos de alimentação e ou dos auxílios natal e férias.

Também se questiona as condições de moradia, através da pergunta sobre com quantas pessoas divide apartamento e com quem, se o imóvel é próprio ou arrendado, para as pessoas que responderam a segunda opção, foi perguntado o percentual comprometido com o arrendamento, por fim, se questiona o tempo e transporte utilizado para ir ao trabalho.

Os valores de rendimentos líquidos mensais por trabalho variaram entre 760€ e 1800€, com uma média de 1150€. Sendo que um dos entrevistados, que exerce parte da sua função como profissional autônomo, chegou a possuir rendimento, durante a maior parte do ano anterior, superior a 6000€ líquidos pela sobreposição de cargos de ator de teatro e de audiovisual (ambos trabalhadores independente a Recibo Verde) e professor doutorando de artes cênicas (com contrato a termo).

O único imóvel próprio localiza-se em Oeiras, pertence a uma profissional das ciências econômicas que vive em Portugal há 6 anos e 8 meses¹², chegando ao país para realizar a segunda pós-graduação. Ela trabalha na empresa, e também na sua área, há 5 anos e meio, possuindo atualmente posto de gerência e o rendimento líquido mensal de 1315€ mais duodécimos.

O percentual comprometido com o arrendamento variou entre 30% e 50%, tendo uma média de 36,6%. Sendo o valor do aluguel de uma vivenda para um agregado familiar de dois a quatro unidades, tem custado 45% a 50% do rendimento de cada um do casal, como afirmam os dois trechos expostos abaixo.

¹² Foi utilizado como referência o dia da entrevista, 16 de maio de 2024.

Enquanto o valor do arrendamento de uma habitação em uma casa compartilhada tem custado entre 30% e 45% do rendimento do indivíduo.

Eu ganho 950€ e o imóvel custa 900€. Então, num casal aqui, um dos dois vai pagar a renda com o salário dele e o outro vai pagar as outras despesas. Essa é a realidade daqui. (E10, mulher, 46 anos, promotora de vendas)

Acaba sendo um [salário] todo. De eu e minha ex, quando a gente morava aí [em Coimbra], o salário de um era o aluguel. Basicamente. Aqui é o valor das coisas. A gente morava só, mas era isso. (E11, mulher, 31, doutoranda em artes)

A maioria das pessoas selecionadas que possuem uma relação afetiva estável vivem apenas com o seu agregado familiar¹³, tendo filhos ou não. Contudo, muitos passaram pela situação de alugar com o seu companheiro um quarto em uma casa compartilhada devido aos altos preços de aluguel. Essa foi a realidade de E14 em um passado recente, o que o permitia comprometer somente entre 15% e 20% do seu orçamento de vendedor de loja de imóveis, com um custo individual de moradia de 200€ para viver na região de Areeiro em Lisboa. Atualmente, vivendo sozinho, possui 50% do seu rendimento comprometido com arrendamento. Também é outro exemplo, a entrevistada 11 que vivia em Coimbra e 30% do seu rendimento correspondia ao aluguel de uma vivenda com o total de 6 pessoas onde dividia o quarto com o companheiro. Logo ao irem morar sozinhos, todo o rendimento de um dos dois era comprometido com o aluguel, como já havia sido dito.

Quando observamos exclusivamente as pessoas solteiras, e incluímos nesse grupo o caso da E11, a qual recentemente iniciou uma relação estável, passando a viver com o namorado, mas que durante a maior parte da sua estadia esteve em uma vivenda com o total de 6 pessoas¹⁴. Chegamos à média de 3,67 pessoas por vivenda em um total de 6 casos, onde a moradia com mais inquilinos possui 7 pessoas e há um único caso de pessoa que não compartilha

¹³ As pessoas que estão em um namoro, autodeclararam o companheiro como agregado familiar mesmo sem vínculo jurídico, devido à relação de codependência financeira.

¹⁴ Sendo usado para a média o exemplo dela quando estava solteira. Essa adaptação se faz necessária para poder analisar os dados de forma dinâmica. Entendendo que o que a situação de moradia que possuía no momento imediatamente anterior ao atual, e o qual foi a sua situação na maior parte da sua experiência em Portugal não deve ser descartada por não se estender até o momento da entrevista.

moradia.

Também foi perguntado sobre a presença de familiares próximos que vivem em Portugal. Na maioria dos casos, não há a presença de familiares no país. Tendo apenas duas exceções. O primeiro caso, trata-se de E6, a qual o pai vive em Portugal desde que ela nasceu, tendo ela aos 3 anos ido ao Brasil sob a guarda da mãe. Logo, há o segundo caso, o qual possui diversos familiares no país, entre irmão, irmã, prima, sobrinho e madrasta. Para ela, “cada um numa situação diferente de vinda, de chegada e de trabalho e tudo.” (E10, mulher, 46 anos, natural de Belo Horizonte). Mesmo nestes dois casos, foi considerado pelos entrevistados que esse vínculo familiar no território de destino foi pouco relevante para a decisão de migrar para Portugal.

Como último aspecto da situação socioeconômica dos entrevistados, tivemos a locomoção ao trabalho. Sendo questionado o tempo e o meio de transporte utilizado. As respostas variaram muito, inclusive, dentro de cada entrevista, houve experiências de distintos trabalhos com diferentes distâncias e condições de transporte. Contudo, logicamente a maioria dos casos de pessoas que se deslocam ou se deslocavam a pé ao trabalho estão nas cidades menores como São Vitor de Braga e Coimbra, com apenas apenas um exemplo em Lisboa.

Das quinze pessoas entrevistadas, 5 possuem viatura própria. Há exemplos que destacam a necessidade de obtenção do veículo como forma de poder chegar ao trabalho. O caso da entrevistada 4 que tardaria cerca de 1:30h em autocarro para chegar ao trabalho, com parte do caminho realizado a pé. Em carro gasta cerca de 15 minutos para percorrer a distância de 11 Km em Braga, onde vive. Já a entrevistada 1, tem o trabalho inacessível em autocarro, precisando utilizar de transporte com recurso a aplicações e plataformas digitais, o que faz diariamente, a custo próprio, enquanto aguarda a obtenção da sua habilitação para conduzir. de aplicativo todos os dias enquanto está em processo de habilitar-se para dirigir.

Um outro caso que se destaca em relação aos demais é o caso da entrevistada 7, a qual dedica-se a função de revisora de conteúdo para internet e dispõe pela empresa de um autocarro particular que faz o transporte dos funcionários até ao escritório.

Por fim, a maioria das pessoas dependem do transporte público. Quando saímos dos exemplos da região do Porto e de Lisboa, vemos alguns casos de

trabalhos a distâncias pedonais. Contudo, quando esses precisam de transporte público nestas cidades menores, se queixam do serviço, o qual, de acordo com os entrevistados, são muito ineficientes em relação à distância percorrida em relação ao tempo. O que ocorre pela falta de opções de linhas diretas e ou demora no tempo de espera das linhas.

[Em] Coimbra, era tudo a pé. Agora, assim, era tudo a pé enquanto eu tava morando no centro. Quando a gente foi morar um pouco mais distante, aí era autocarro, né? [...] O autocarro era ridículo. Teve uma vez que eu fui de bicicleta. De bicicleta eram 19 minutos. De autocarro, uma hora. [...] Mas a pé também era 40 minutos, 50 minutos. Enfim. De carro eram 10 [minutos]. (E11, mulher, 31, doutoranda em artes)

Quanto aos casos das regiões metropolitanas do Porto e de Lisboa de pessoas que dependem de transporte público, os deslocamentos variaram de 20 minutos à 1:10 h.

3.5. As condições contratuais e laborais experimentadas

Além de mapear as condições económicas dos entrevistados, apresentado no bloco anterior, esta seção possibilita mapear outro aspecto importante para o mapeamento das condições perante o trabalho, nomeadamente, a precariedade vivida nas diferentes atividades laborais efetuadas pelos brasileiros entrevistados.

O foco, para tanto, recai especialmente sobre a forma de contratação destes indivíduos, uma vez que os contratos de trabalho – bem como a sua ausência – revelam a quais direitos laborais e a que grau de cobertura de proteção social no emprego os trabalhadores têm acesso.

Todas as perguntas deste bloco foram respondidas não só sob o ponto de vista da atividade laboral atual dos entrevistados, mas realizando um paralelo sobre cada trabalho que exerceu ao longo dos anos em Portugal. Durante todo o trabalho empírico houve o esforço de entender cada trajetória de forma dinâmica. O que se torna imperativo quando a mesma pessoa ao longo do seu tempo em Portugal passa por distintas situações de precariedade laboral.

A primeira pergunta diz respeito às formas de vínculo contratual que cada um teve em cada atividade laboral exercida em Portugal. Com exceção de dois

dos 15 casos, todos passaram, ao chegar ao país, por uma ou mais experiências de trabalhos nas quais não requerem a qualificação profissional. E4 chegou a Portugal com uma proposta de trabalho como gerente de carpintaria, o que requeria a sua qualificação por experiência laboral do Brasil¹⁵. E E5, o segundo caso, chegou a realizar o mestrado em artes cênicas e a sua primeira experiência laboral foi em sua área de formação.

Com os outros casos estudados foi possível observar vínculos laborais totalmente informais em trabalhos de restauração, onde parte considerável das contratações são irregulares, embora acordadas por ambos as partes, empregador e empregado. Ocorreu em algumas experiências neste ramo de atividade a promessa de contrato ou mesmo de pagamentos por Recibo Verde, mas com frequência a promessa não se efetivava, arrastando-se por meses de trabalho efetuado sem qualquer tipo de proteção social associada.

Eu abri minha atividade e sempre trabalhei a recibos verdes. O que aconteceu no primeiro trabalho foi que tem esse tipo de coisa também, que a pessoa se aproveita do imigrante que chega e quer o primeiro emprego. Então a pessoa não fez um contrato comigo de trabalho, disse que não podia fazer um contrato comigo de trabalho e disse que eu tinha de tirar, fazer os recibos verdes, e eu fiz, abri minha atividade, mas não emitia os recibos verdes no valor do salário mínimo, porque essa empresa não podia, na verdade, pagar as taxas que ela teria de pagar ao governo. Sonegação de imposto, resumindo a história. (E10, mulher, 46 anos, comerciante, sobre um trabalho de limpeza doméstica)

Um fator importante da precariedade é a instabilidade laboral. O que está ainda mais presente nas relações laborais informais por fatores óbvios. O relato a seguir nos apresenta alguns aspectos da vivência de um trabalhador informal.

E você sabe disso [de que a qualquer momento podem te demitir], é um trabalho muito claro nisso, né? [...] E era isso, a facilidade era, realmente, de receber na hora, assim. Mas, então, eu não esperava muito isso, assim. Por um lado, foi bom, porque eu estava precisando de dinheiro. Então, ótimo que vinha logo. Por outro lado, eu sabia que não era um trabalho que eu podia contar a longo prazo. (E11, mulher, 31 anos, doutoranda em artes)

¹⁵ Este caso possui algumas nuances que foram apresentadas ao fim do ponto 2.3.

Por sua vez, os trabalhadores independentes costumam realizar as suas contribuições através do regime de Recibo Verde. Contudo, em casos com um vínculo laboral tão estabelecido, como horário de trabalho, local fixo e apenas uma empresa como local de prestação de serviços, torna-se uma situação incoerente, ou melhor, uma situação de falso trabalho independente, ou falso autônomo, uma vez que compreende as características de um trabalho por conta de outrem, ou seja, de trabalho dependente. Isto porque, neste caso, a empresa se abstém de prover uma série de direitos presentes nos contratos a termo e a tempo indeterminado.

Como exemplo, há o caso da E6, que conta que tanto no seu primeiro trabalho, que foi na restauração, quanto nos seguintes trabalhos que teve, como arquiteta, sempre começou como trabalhadora independente a recibos verdes.

Praticamente em todos os trabalhos foi me pedido para começar com o recibo, até porque era um período de experiência. Depois, no primeiro café de todos, até pelo tempo que eu fui lá, eles fizeram um contrato, também era um contrato a termo. No primeiro ateliê foi a mesma coisa, eu comecei a Recibo [Verde], e logo contrato. Nos temporários, eu fiz o recibo." Foi então perguntado sobre quanto tempo esteve a Recibo Verde no primeiro ateliê. "Eu fiquei [como Recibo Verde] quase um ano. Fiquei bastante, na verdade. Eu acho... Eu acho não, né? Eu tive que argumentar que era melhor para mim ficar com o contrato. Talvez não fosse um desejo da empresa, se eu não pedisse, né? Porque era um ateliê muito pequeno. Então, tinha pouca estrutura assim, para manter todos os custos em funcionário. Eu entendo que isso fazia sentido para eles terem alguém a Recibo [Verde]. Mas, dado o tempo que eles tive que foram quase dois anos, né? (E6, mulher, 32 anos, arquiteta)

Ainda sobre as condições nas quais se exerce as suas funções no mercado de trabalho, foram averiguadas como os indivíduos lidam com o trabalho em turnos, as condições de folgas e a política praticada quanto às horas extras de trabalho efetuadas. O conteúdo das entrevistas revela que as pessoas entrevistadas compartilham entre si um desejo pelo desempenho das suas funções em horários comerciais, para que seja possível conciliar com mais pessoas e mais atividades de lazer em seus dias livres. Sendo esse horário mais facilmente ofertado a postos qualificados.

Há quatro situações de precariedade que podem incidir sobre os turnos

laborais. Primeiramente, está a rotatividade dos horários, o que se agrava ainda mais quando se dispõe dos mesmos sem a devida antecedência. Havendo casos onde o trabalhador sabe aos domingos o horário e dias livres da semana seguinte. Sem poder organizar a sua vida pessoal de maneira adequada, como o que ocorre com o E13 nos seus trabalhos de restauração.

O teatro é um mês de antecedência faz-se o outro mês inteiro. Eventualmente, claro, quando aparece que a gente faz nossa escala com base nos eventos que vão ter no teatro. Quando algum evento é programado mais em cima da hora, a gente acaba tendo que entrar em cima da hora. Mas pronto, não é obrigatório. No restaurante, é feita a escala semanal. Então, vai lá. No domingo, a gente recebe a escala da semana seguinte. (E13, mulher, 29 anos, doutoranda em artes cênicas)

Outra situação são os turnos noturnos, que desconfiguram a rotina do funcionário. Abaixo está o relato de como o afetou fisicamente o trabalho de recepcionista noturno de hotel, com turno de 21h às 9h, com um sistema de folgas onde tinha livre metade do mês.

No primeiro, sim. Pela questão... o primeiro, sobretudo o primeiro, afetou muito minha cabeça, porque eu não dormia. Por exemplo, eu chegava em casa às nove horas da manhã. E era hora de dormir, mas eu não conseguia dormir muito. Eu conseguia dormir três horas, no máximo. E quando eu dormia às três horas, eu tinha que me arrumar para ir já trabalhar. Porque doze horas de trabalho é muita coisa. Então, eu dormia muito pouco." [...] "Acabou comigo. Na época em que eu estava lá, eu estava muito desgastado. Eu tinha medo de, sei lá, desmaiar lá. Porque eu trabalhava sozinho. E se acontecesse alguma coisa, eu estava sozinho lá. E nada ia acontecer comigo lá. Eu me senti bastante ansioso. Eu sentia muita sensação de enjoo. Porque ficar acordado de madrugada causa isso. A gente está interrompendo o nosso ciclo. Mas enfim, isso, a gente está interrompendo até... nosso ciclo, dá problema cardíaco. Enfim, foi. Comprometeu muito a minha saúde. (E8, homem, 25 anos, mestrando em química sobre experiência como recepcionista noturno)¹⁶

Outro grande problema é a realização de horas extras, que por vezes não são remuneradas. Sendo relatada apenas uma experiência profissional onde as horas extras eram pagas com acréscimos no valor da hora. Sendo que em todos os lugares que eram demandadas dos funcionários as horas extras, a disposição

¹⁶ Este trecho foi retirado da pergunta sobre saúde física do capítulo 2.7.

quase absoluta a realizá-las quando necessário era um fator decisivo para manter-se na empresa. Às vezes, a empresa realiza uma política de banco de horas como solução, acumulando horas para serem convertidas em dia de férias.

Por fim, estão os turnos repartidos. Onde o turno do dia é interrompido ao meio com uma pausa não remunerada de duração maior do que 3h. Esta é uma condição de horário muito comum na restauração e na hotelaria. A E10 relata como se sentia quando trabalhava nesta situação:

“Porque eu odiei com toda a minha força [os turnos repartidos]. Eu peguei durante seis meses repartido num restaurante. Foi a pior coisa que já aconteceu na minha vida. Tipo, sinceramente. Porque não era repartido. Era o dia inteiro. Tipo, aquelas três horas que você não tá lá, você tá fazendo o quê? Pensando em estar lá, né? Ou sofrendo com tudo que você passou estando lá. Então foi horrível. Repartido é o pior. É sério. É o pior formato. Eu virei. Só pra você notar. Eu tentei fazer uma rebelião nesse trabalho. Eu virei pro dono, pra dona e pro cozinheiro, que eles meio que organizavam os horários e tal. E falei, olha gente, eu prefiro que vocês me paguem menos a fazer horário repartido. E eles não gostaram da ideia. Bom, aí eu tive que sair.” (E11, mulher, 31 anos, doutoranda em artes)

À parte destas quatro questões sobre os turnos, há um relato que surpreende pelas condições que a pessoa se encontra pelo acúmulo de trabalhos que realiza enquanto cursa o seu doutorado.

No primeiro ano, que foi quando eu tava tendo as aulas, minhas folgas eram sempre no dia das aulas. Era um dia de folga, e era fixo, porque era uma exigência minha não entrar no trabalho. Depois que eu parei de ter as aulas, ficou tudo bagunçado. [...] É porque acontece que agora eu tô acumulando empregos. Eu tenho acumulado empregos principalmente quando eu terminei as aulas. Desde que eu acumulo emprego, é muito raro eu ter folga. Porque é muito difícil eu estar liberada dos dois trabalhos ou dos três trabalhos ao mesmo tempo. Então, eu basicamente não tenho folga. É muito raro um dia que eu tenha folga. Pode ter um dia que eu trabalhe menos horas. Pode ter um dia que eu pegue só noite. Pode ser um dia. Mas, assim, a partir do momento que eu comecei a acumular empregos, que foi principalmente quando minha namorada ficou desempregada, eu me habituei a não ter folgas. E é muito comum. Às vezes eu fico dois meses sem folga, sabe? (E13, mulher, 29 anos, doutoranda em arte cênicas)

Também foi questionado sobre a flexibilidade dada pelo empregador para

alteração de horários por questões pessoais. Em muitos casos, sim, há flexibilidade, sendo esse um dos poucos aspectos positivos da falta de rigidez dos contratos de trabalhos atuais para o empregador, na perspectiva, especialmente, dos mais jovens. Sendo possível ver que em muitas empresas existe a exigência de que as alterações não comprometam a atividade exercida, mas que existe uma certa solidariedade em favor dessa flexibilização.

Em seguida, foi investigado os efeitos do feriado sobre o trabalho. Sendo que em quase todos os trabalhos mais qualificados são dadas a folga e excepcionalmente é demandada a presença do(a) trabalhador(a) com a devida bonificação sobre a remuneração. Quanto aos trabalhos menos qualificados há uma variação significativa nesse aspecto. Dentro da hotelaria costuma-se pagar a bonificação na hora de trabalho, pois há nessa área menor informalidade do que na restauração. Na restauração depende principalmente da forma de contrato que possui para que lhe seja disposto este acréscimo. Quanto aos trabalhos de operário, seja de armazém (E2), seja de construção civil (E15) dentro dos casos estudados, também lhes são dispostos do dia livre e remunerado.

Também foi investigado a presença de seguro de acidente de trabalho, o que estava presente em todos os contratos, com exceção dos informais. E sobre a disposição de seguro saúde pela empresa, o que ocorreu excepcionalmente em um único caso.

Encerrando o bloco, foi questionado a flexibilidade que dispunha para a negociação dos dias de férias. Sendo esta uma pergunta que demonstra um pouco o poder de barganha do trabalhador quanto aos seus direitos, frente aos interesses da empresa. Em muitos trabalhos não se foi possível identificar esses aspectos, por não cumprirem um ano de férias e portanto, não utilizarem desse direito enquanto ainda exercia atividades na empresa.

Contudo, houve ainda muitos outros onde foi possível identificar esse aspecto. Havendo uma grande diversidade de resposta, desde não possuir nenhuma autonomia para a seleção dos seus dias de férias. “Quando a empresa queria”, respondeu o E4 acerca de quando podia tirar férias na sua atividade de gerente de carpintaria. Até a resposta que apresentava maior autonomia para isso, vinda da E1 na sua função de arquiteta: “Eu tenho os dias livres e é ao meu critério.” Sendo o mais comum e quando em equilíbrio, o mais justo, a flexibilidade

parcial por parte do trabalhador, sendo limitado pelos meses em que a empresa dispõe de maior demanda de trabalho.

3.6. Os espaços comuns e a qualidade de pausas e refeições no trabalho

Para além das questões contratuais, há relações de precariedade que comumente são negligenciadas, mas que influem diretamente no cotidiano do trabalhador. Refiro-me aos espaços para os funcionários que as empresas dispõem, os quais influem diretamente na sua qualidade de pausas e refeições que realizam nos dias laborais.

A primeira pergunta diz respeito ao espaço para armazenamento de itens pessoais. Esta, que é a estrutura mais básica, é oferecida por todas as empresas praticamente. Excepto no caso de uma pessoa que enquanto trabalhou com limpeza doméstica não tinha esse espaço, pois o seu local de trabalho era a residência do cliente que contratou a sua empresa.

É pertinente observar nas respostas dadas pelos entrevistados que existe um ponto em comum na análise da situação dos espaços para convívio e de alimentação: o descaso em criar um espaço minimamente acolhedor, com a estrutura básica para abrigar os trabalhadores.

Após solicitar dos entrevistados a descrição destes espaços, foi questionado se essas infraestruturas atendem às necessidades individuais e coletivas dos empregados da empresa e se são suficientemente equipadas para atender suas demandas, a com o objetivo de avaliar a opinião desses trabalhadores.

Dentro das profissões qualificadas estudadas, a que possui menor qualidade de espaço comum é a de arquitetura. Onde é comum os espaços para refeição serem uma adaptação de um local da obra. Quando perguntada sobre se esses espaços atendem as necessidades individuais e coletivas, respondeu: “Não, são de qualidades bem improvisadas e só o mínimo, nem o mínimo, só micro-vagas e só” (E1, mulher, 29 anos, arquiteta). Apenas uma vez na semana trabalhava no escritório da empresa e dispunha de uma copa para refeições. Todos os outros dias, ela come sobre a mesa de trabalho. A outra arquiteta entrevistada, disse:

Não tem espaço de descanso, tem um refeitório que na verdade é meio adaptado porque é uma obra, então enfim, é um pouco mais complicado. Tem um espaço de almoço que eu poderia usar, mas nem sempre ele está completamente aberto. É uma divisão de espaço de trabalho do encarregado da obra. Então ele não está 100% disponível o tempo inteiro, não tem espaço de descanso e é isso. No meu espaço de trabalho, por exemplo, eu não tenho uma copa, nada disso, só o ambiente de trabalhar no meu escritório. (E6, mulher, 32 anos, arquiteta)

É interessante observar como essas perguntas sobre o espaço de convívio e descanso tiveram nos entrevistados um efeito reflexivo, pois evidenciou que manter-se no mesmo local de trabalho durante o seu tempo de descanso reforça a saturação que têm desses mesmos espaços ou ambientes laborais. Sendo também comum que, quando não estão bem separados os espaços de descanso e trabalho, o intervalo para a refeição não seja de todo respeitado. Um relato que se torna oportuno é o da E11, que apenas dispôs de um trabalho que tinha um espaço para refeições e descansos, que se tratava de uma bolsa de estágio, em que diz: “não era um espaço muito agradável pra ficar. E, assim, tem gente que tá perguntando muitas coisas. Enquanto você comia” (E11, mulher, 31 anos, estagiária de um projeto público sobre turismo). Demonstra, assim, que apesar do espaço ter essa finalidade, não funcionava como um ponto de desligamento das funções laborais, sendo essa descontinuidade entre a vida pessoal do trabalhador e o exercício do seu trabalho um dos aspectos da precariedade evidenciados a partir da análise de conteúdo das entrevistas.

Contudo, é importante notar que ainda é possível encontrar locais de trabalho que não provêm nem o mínimo para que o funcionário possa usar o espaço de forma digna. O que está bem retratado na experiência da entrevistada 11, a qual será outra vez abordada no ponto 2.7.2. a seguir, acerca de experiências traumáticas vivenciadas no trabalho.

Mas me alimentar bem, sentar para comer, que é algo que eu perdi totalmente de direito quando eu estava trabalhando em [um] restaurante. Você senta para comer na hora que você para de trabalhar ou então... sei lá, teve um restaurante que a gente nem tinha hora de almoço ou de jantar, porque não era repartido. Só que às vezes acontecia isso, de você ter que ficar mais tempo por algum motivo. Então você tinha que comer escondido e aí você tinha que comer basicamente engolindo a comida, que eu odeio. E era um sanduíche. [...] Batata frita e

sanduíche eram meu almoço várias vezes e isso me fez perder muito peso e eu não me senti muito bem, me senti muito mal depois. (E11, mulher, 31 anos, doutoranda em artes)

Este relato apresenta efeitos drásticos de como um ambiente básico para refeições é fundamental para a dignidade do trabalhador. O que foi entendido pelo E12 que após experimentar, como trabalhador, estar em jornadas laborais que não apresentam o mínimo para que os funcionários possam comer e realizar suas pausas de forma adequada. Teve a oportunidade de estar no outro lado da relação laboral e agora oferece às pessoas com quem trabalha o local, o tempo e o alimento necessário para que sejam realizadas as refeições de forma digna.

Nas produções, a revista tem que ter, que é o nosso projeto, se é um dia inteiro, as pessoas têm que tomar café da manhã na sessão, têm que almoçar na sessão e têm que ter um lanche da tarde na sessão. A gente se responsabiliza por isso, a gente faz isso porque eu trabalho fazendo sessão fotográfica há um bom tempo e eu nunca comi em uma sessão fotográfica. Eu nunca vi um profissional comer em uma sessão fotográfica. Já teve sessão fotográfica que nem água tinha. E eu nunca. Porque as pessoas andavam no meio. A gente estava tudo no meio de um sol extremamente quente, porque era em uma locação externa. Então, não existe uma. [...] Não. Zero. E já é por natureza, sim. O mercado da moda nunca se preocupou com a condição de trabalhador, de modelo que se machuca com roupa, ou que se machuca com alfinete, ou que não está bem alimentada, uma série de coisas. (E12, homem, 25 anos, diretor artístico)

Destaca-se que mesmo sabendo que dentro do seu mercado de trabalho estas condições não costumam ser oferecidas, mas entendendo a importância delas, as oferecem.

3.7. Questões subjetivas sobre o efeito do trabalho

A análise empírica desenvolvida nesta dissertação procurou também explorar aspectos subjetivos específicos, a partir dos quais se pudesse ensaiar reflexões sobre que efeitos tem o trabalho sobre a dimensão existencial dos trabalhadores imigrantes brasileiros em Portugal. Estas questões exigiu dos entrevistados respostas mais alargadas, as quais são aqui apresentadas e discutidas em três seções.

A primeira refere-se a experiência pessoal centrada nas relações interpessoais no local de trabalho, dividida entre funcionários do mesmo nível e desde os superiores para si e aos demais.

A segunda incide nos efeitos e eventos traumáticos vivenciados no trabalho, onde se pergunta sobre as situações de assédio sexual e moral e de discriminação (seja em função do gênero, da etnia ou do efeito da racialização da origem, orientação sexual, social ou outras), sobre a influência do trabalho sobre a saúde física, e logo, sobre a saúde mental.

A terceira indaga sobre a relação que o entrevistado possui com o seu trabalho atual¹⁷ e com a sua carreira. Onde pergunta-se sobre a autonomia e liberdade que possui para exercer sua atividade, se vê sentido e se sente realizado com o seu trabalho, se possui expectativa de crescimento na empresa, se tem perspectiva de melhoria da sua situação profissional à médio prazo, dentro da empresa ou não e por fim, se gostaria de mudar de área de atuação.

3.7.1. O trato no local de trabalho

Observando o primeiro sub-bloco de perguntas, vemos que o tratamento entre colegas de trabalho na experiência dos entrevistados não é um ponto de conflitos graves. Mas, alguns problemas aparecem nas respostas. Há a ideia de algumas conversas jocosas, consideradas inadequadas em ambiente de trabalho, podem gerar malestares.

O tratamento eu acho que é tranquilo, né? Todo mundo se respeita lá, né? Obviamente que pessoas que entram, que têm menos experiência são julgadas, né? De uma forma não sabem fazer nada, etc. Rola aqueles comentários. Eu passei por isso. Pessoas que estão chegando agora passam por isso. Eu vejo muito bem. Mas nunca com falta de respeito, de uma forma mais agressiva, nem nada. Simplesmente aquela zoação. [...] Não vejo concorrência, né? Eu vejo, sim, muita ajuda, né? Se eu pergunto, ah, como é que faz isso? Eles me mostram, me ensinam. (E15, homem, 28 anos, operário de construção civil)

A experiência a seguir nos indica que esta falta de profissionalismo não é exclusiva de trabalhos menos qualificados.

Eu acho que o ambiente é bom, não é um ambiente conflituoso. [...] Às vezes eu sinto que tem um pouco de fofoca, às vezes eu tenho uma cobrança muito comigo, de dar o meu melhor e de ser reconhecida, às vezes eu acho que eu não sou reconhecida. Acho que até às vezes, por eu ser imigrante, eu acho que eu tenho que fazer um esforço além para entregar, para mostrar. Enfim, mas nesse sentido, assim. [...] No geral é um ambiente ok, mas é também um ambiente de muita cobrança, de mostrar trabalho, enfim. (E3, mulher, 28, mestra em direito que trabalha em uma ONG)

Esta resposta começa reafirmando a falta de profissionalismo em algumas relações laborais e vai a uma crítica à cobrança por parte dos colegas. Já o seguinte, falará sobre o problema de competitividade que está presente em alguns ambientes laborais.

No primeiro era tão grande, essa competitividade estimulada era tão grande que você não fosse uma pessoa que imagina as pessoas que entravam. Elas entravam, parece que a empresa botava 'sangue no olho' da pessoa. Então, às vezes, a pessoa estava completamente alienada na postura. Sabe? [...] Na segunda... não, na segunda empresa, não. Nunca teve [problema]. Era um ambiente legal, era jovem, era muito descontraído. Nos assuntos, na roupa, na própria rotina. Então, não tinha muito esse conflito. (E12, homem, 25 anos, diretor artístico)

Por fim, há uma resposta que foge parcialmente da pergunta, por tratar mais do tratamento dos clientes consigo do que entre os colegas. Mas é importante relatar o ambiente de trabalho em vários locais de restauração do ponto de vista de do gênero feminino.

Nos dois lugares que eu trabalhava, eu sofri muito com esse impacto do tratamento. Os meus colegas sempre foram muito legais e tudo mais, mas, assim, em relação ao público, acho que o público, eles lidam de uma maneira diferente, principalmente porque a minha experiência na Austrália era muito boa em relação a isso, em relação à educação, tratamento das pessoas, comigo na posição de *waitress*, né? E quando eu cheguei aqui, eu senti muito nesse sentido, porque, não sei se tem a ver, mas talvez por ser mulher, brasileira, e eu sentia, passava todo dia, eu sentia que eu tinha que fazer alguma coisa. Eu sentia que eu passava alguma raiva, sabe? Ou via alguma coisa, ou até algum abuso, alguma coisa, tipo, homem vim tocar na minha mão, sabe? Aquela, e isso é uma coisa que, pra mim, me afeta muito. [...] Ou falta de educação, sabe? Ou eu estar a comunicar algo pro cliente e ele ignorar aquilo, sabe? (E7, mulher, 27 anos,

revisora de conteúdo para internet sobre a sua experiência na restauração)

Quanto ao tratamento dos superiores consigo e com os demais funcionários da empresa, há algumas críticas e conflitos a serem destacados. Contudo, dentro das respostas se percebe que as estruturas de empresas mais horizontais costumam ter relações hierárquicas menos autoritárias e menos conflituosas. O relato a seguir expressa a impressão geral que se tem quanto ao tratamento dos superiores em Portugal:

Cara, trata com respeito, mas aqui em Portugal existe uma distância. Aí dos superiores existe uma distância. E a distância é cafona, ao meu ver, é pirosa, como eles falam. Sobretudo porque está lidando com arte, então acho que não precisa ter. Eu percebo que essa distância que a hierarquia impõe talvez seja um processo bem cultural do país [...] aliás, não à toa aqui se chama de chefe. Aqui, o chefe é o chefe. Não se chama o chefe pelo nome de seu fulano. Aqui é o chefe. Seja nos bombeiros, na polícia, no supermercado, você sempre vai ver.[isso]. (E5, 37 anos, ator)

A citação anterior ilustra uma percepção sobre a dinâmica de respeito e hierarquia no ambiente de trabalho em Portugal. Onde o conflito entre trabalhadores e empregadores possui uma natureza política e conceitual. Muitos entrevistados expressaram suas críticas à maneira como alguns chefes em Portugal enxergam o trabalho: uma espécie de favor concedido pela empresa. Essa visão ignora a premissa fundamental de que se trata de um contrato civil celebrado entre partes livres, nas quais ambas têm direitos e obrigações a cumprir. Essa falta de profissionalismo é um problema recorrente. Essa situação pode ser metaforicamente comparada a uma cobrança para que o trabalhador "vista a camisa" da empresa, o que significa uma devoção ao trabalho e à empresa. O que também critica a E11:

Lá [no Brasil] também eu tive um chefe bem doido, mas ele, enfim, na medida do possível, ele me respeitava. Aqui, eu acho que os chefes, eles não entendem que você é um ser humano, assim, eles acham que você tem que exercer a função pra dar a maior quantidade possível de lucro pra eles, como se você fosse eles. (E11, mulher, 31 anos, doutoranda em artes, sobre experiência na restauração)

À parte dos aspectos já analisados, neste trecho se vê outra face da precariedade laboral que é a constante pressão por produtividade. O que estava presente na resposta da E3 sobre o tratamento entre colegas. Outro componente que é um fator da precariedade do trabalho é a alienação do trabalhador sobre o produto final do seu trabalho efetuado. Sendo a função de cada um setorizada a uma parcela reduzida da cadeia de produção ou distribuição do produto ou serviço. Tendo como uma das implicações a perda de autonomia e flexibilidade no exercício da atividade laboral por parte do trabalhador e muitos mecanismos de controlo. O relato do E8 em sua experiência em hotelaria contribui para ilustrar este aspeto:

O problema era mesmo com o dono do hotel. Ele implicava bastante. Ele ficava vigiando a câmara do hotel o tempo todo. Então, qualquer coisa ele reclamava. Se ficasse uma mensagem, por exemplo, no booking de algum hóspede. Dez minutos sem responder. Ele vai lá direto na câmara ver o que a pessoa está fazendo. Por que não respondeu aquela mensagem. (E8, homem, 25 anos, mestrando em química, sobre experiência como rececionista de hotel)

Esta primeira parte do relato do E8 apresenta uma forte relação de controle por parte da entidade empregadora, mas ainda não resulta em abuso por parte da empresa. Contudo, ao questionar os efeitos traumáticos e as situações de assédio, foi possível obter relatos de casos mais extremos.

3.7.2. Situações traumáticas do trabalho

Ao analisar a experiência dos indivíduos selecionados quanto às situações traumáticas que vivenciaram no emprego, podemos ver alguns padrões nas respostas. Praticamente todos os entrevistados dizem sentir uma pressão constante no trabalho, por melhores rendimentos e dedicação. O que em diversas situações vem de uma concepção de que o funcionário para “merecer” o posto de trabalho deve “vestir a camisa da empresa”. Esta concepção se torna ainda mais conflitante quando o(a) funcionário(a) é um(a) brasileiro(a) com curso superior que está em uma atividade não qualificada em condições contratuais pouco

protetivas ou informais. Um exemplo que demonstra bem o caso é a experiência da entrevistada 11 que está a cursar doutorado em artes e trabalhou de maneira informal (sem contrato) em restauração.

“Mas é isso, o pessoal aqui é meio lunático, né, nesse sentido de achar que, sei lá, você tem que querer que eles ganhem, que vestir a camisa mesmo, né. É esse negócio de vestir a camisa mesmo. Vestir a camisa aqui é sensacional, porque eu fico assim, gente, claro que não, eu não vou vestir camisa de ninguém. Eu só vou vestir a camisa da minha empresa, se algum dia eu tiver uma empresa, entendeu? Porque, assim, como é que você veste a camisa de uma pessoa que ganha, sei lá, eu não sei quanto é que eles ganham, mas eles ganhavam muito. Imagina, eu já fechei [o] caixa de alguns restaurantes com mais de mil euros por dia. Durante muitos dias, fechando [com] mais de mil euros por dia. E eu ganhava 20 euros por 5 horas. “Como é, Karen, que eu visto a camisa de empresa de ninguém?” Gente, o povo é louco, sabe? Então, assim, tem um pouco essa coisa muito chata.” (E11, mulher, 31 anos, doutoranda em artes)

Essa constante pressão laboral que parece ter carácter estrutural e transversal às profissões contemporâneas, pode ser ainda mais intensa em vagas mais qualificadas de trabalho. O que indica a resposta da E1 que trabalha em um escritório de arquitetura. "Sim. Meu trabalho atual é um trabalho tecnicamente difícil e de grande responsabilidade. E, no geral, me causa muita preocupação e ansiedade." (E1, mulher, 29 anos, arquiteta). Contudo, está também bem vulnerável a esta constante pressão quem possui contratações informais ou a Recibo Verde e que portanto, podem ser desligados de suas atividades laborais sem proteções contratuais indenizatórias. Como um exemplo, temos o relato da E11 sobre a constante possibilidade de demissão ao trabalhar informal, que está no capítulo 3.5.

Terminando a análise sobre a pressão laboral, pode-se dizer que a maioria dos entrevistados citou a como causa para os sintomas de ansiedade que possuem. Ao responderem sobre os efeitos do trabalho sobre a saúde mental.

Quanto às situações de assédio sexual em local de trabalho, só houve uma entrevistada, a de número 7, que trouxe experiências pessoais. As quais ocorreram quando ela se dedicava a atividades na área da restauração. Em mais de uma situação, algum cliente a tocou na mão sem autorização enquanto dizia cantadas ou propostas que a constrangiam. Contudo, nenhuma situação culminou em alguma denúncia às autoridades policiais. Apenas em queixas aos seus superiores, os quais relativizaram a gravidade da situação, e fizeram comentários machistas, como que ela deveria considerar o importuno um elogio a sua beleza.

Chegando às situações de assédio moral em local de trabalho, já houve uma maior abundância de experiências. Sendo que a pergunta não apenas recolheu informações de situações diretamente com o entrevistado, mas também sobre situações testemunhadas pelo mesmo em local de trabalho em Portugal. Essas situações em geral possuem duas naturezas: o abuso de poder, geralmente culminando em insultos e humilhação diante a outras pessoas; e a chantagem emocional, onde o empregador ou encarregado utiliza de um apelo emocional para pedir ao funcionário favores ou o coagir a um determinado interesse. Vamos ao relato do entrevistado 8 que exemplifica bem um assédio moral com a primeira natureza:

"No segundo hotel onde eu trabalhei. O chefe ele humilhava sim as pessoas na frente dos outros. Sabe? Então teve um caso, por exemplo, com a minha amiga, não foi comigo. Que, enfim, os hóspedes vão para o hotel. E depois dão uma nota no booking. Com algum comentário. E teve uma hóspede que deixou um comentário mal. E disse: "olha, nesse dia, de manhã, uma pessoa tal não foi gentil comigo" ou alguma coisa assim. Eu não sei o que estava se passando com ela. Eu acho que ela estava em um período de estresse. Mas não tratou a pessoa como um hóspede, assim, de forma super delicada. E essa hóspede deixou um comentário negativo no booking. E aí, o que o chefe fez foi tirar um print. Mandar no grupo e humilhar ela. Humilhar ela mesmo, na frente, no grupo com todos os colegas de trabalho." (E8, 25 anos, mestrando em química)

Ainda sobre os assédios morais de primeira natureza, temos um relato que

nos indicam que os abusos de tratamento não se restringem aos trabalhos não qualificados. Contudo, a vulnerabilidade do trabalhador menos qualificado devido a menor segurança contratual, menor poder de barganha frente a entidade empregadora e aos recursos de mediação de conflitos presentes na instituição não permitem a esses muitos meios de proteção frente a essas situações. O que leva à dinâmica de avaliar o trabalhador para a vaga através da adaptação dele à precariedade do posto. Observando o relato do entrevistado 5 sobre a sua experiência na função de professor doutorando de artes cênicas.

"Já, já, de assédio moral, sim. Já, claro! Eu tive uma chefe, a minha coordenadora, na escola onde eu trabalhei, eu fiquei ansioso. Eu tive que tomar remédio. Eu fui pro psiquiatra, por causa dela. Mesmo. Olha, eu sou uma pessoa, assim, cara, eu me considero uma pessoa muito tranquila nas relações. Muito gentil. Sou sempre e ela, pronto, ela, estortou assim, eu precisei ir na direção. Disse: não, aqui é o nosso limite. Então eu sofri esse assédio moral mesmo, de ela usar a autoridade dela e aí quando eu senti que ela estava usando a autoridade dela eu disse não, eu vou puxar o travão e deixo que a instituição resolva eu não vou resolver e fui à direção, partilhei, ela foi chamada foi conversando, teve uma cariação e a escola tomou a decisão que pra mim foi a melhor e foi a mais acertada que foi nos desvincular do trabalho, ela passou a ter um trabalho e passei a ter outro. Mas eu precisei me posicionar." (E5, 37 anos, professor de artes cênicas)

Quanto aos abusos morais de segunda natureza, há um caso onde este aspecto está expresso de forma muito clara, em um relato da entrevistada 11. Sendo que em outros relatos era possível identificar menores apelos emocionais em contextos que careciam de profissionalismo entre a relação empregador-funcionário.

"Moral, sim. No segundo trabalho de restaurante, acho que beirou um pouco, assim, um assédio moral, sabe? De realmente ser uma pessoa que te tratava com certo carinho, querendo que

você sentisse uma familiaridade, tipo, meio uma família. Mas você não é daquela família, eles não são seus familiares, e eles não te tratam assim, sabe? Então, existia uma forçação de barra ali, de família que não existia, e pra mim, beirou um pouco o assédio moral à chantagem emocional, sabe? Porque fazer chantagem emocional com um trabalhador não faz sentido nenhum. É tipo, filho, a gente tem uma relação profissional aqui, não é uma relação de amizade, não é uma relação familiar. Então, acho que esse meu trabalho específico que eu tive, que foi um pouco, assim. Enfim, pra mim, beirou um pouquinho, mas não foi nada que também, sei lá, eu não denunciaria ela, por exemplo." (E11, mulher, 31 anos, doutoranda em artes)

Finalizando as experiências traumáticas, trazemos um outro relato da entrevistada 11. Quem sofreu um acúmulo de problemas de saúde, que possuía ligação direta com as condições laborais que estava sujeita naquele momento.

"Ao invés de ir para as férias, eu gastei [os dias de férias] no hospital, porque tive várias crises de pânico, várias crises de ansiedade. Eu passei muito mal logo no início, quando eu cheguei. Depois eu perdi muitos quilos. Teve uma época que eu nunca tinha ficado tão magra em toda a minha vida, porque eu comia muito mal, não tinha tempo para comer. [...] eu comecei a ter uns problemas de refluxo, por isso que eu fui parar no hospital, inclusive, também por ansiedade, estômago e tudo junto." (E11, mulher, 31 anos, doutoranda em artes)

Sendo interessante destacar que, ao investigar essas situações, que têm caráter, naturalmente, negativos sobre a experiência dos trabalhadores. Surgiu um relato onde a entrevistada 7, que havia passado por situações de assédio em trabalho na restauração, descritos ao começo deste subcapítulo, onde caracteriza o seu trabalho atual como um ambiente seguro. A análise que realizo sobre as condições que ela possui atualmente de trabalho é de que possui as melhores condições laborais de todas as experiências coletadas neste trabalho, quando não se leva em consideração o seu rendimento financeiro, o qual é muito próximo ao

salário mínimo nacional.

“Você pode ser quem você é lá no trabalho e acho isso muito legal, acho que isso contribui também para o ambiente, que é muito *friendly*, assim, as pessoas respeitam muito os outros, porque realmente, como é algo que a empresa defende, sabe? Desde o início, quando tu entra, eles já falam, olha, não é tolerado, se acontece alguma coisa, você vai né, tipo, ter um *report* e tudo mais, então acho que as pessoas acabam se sentindo seguras também ali naquela, então, assim, hoje eu não tenho mais contato com aquela falta de respeito que eu tinha antes, sabe? Em ouvir coisas e tudo mais, porque eu considero que eu trabalho num lugar seguro, de certa forma, sabe?” (E7, mulher, 27 anos, revisora de conteúdo para internet)

Este tipo de experiência reforça como é benéfico ao trabalhador um ambiente que se alinhe com os seus valores e que defenda o respeito mútuo em ambiente de trabalho. Reduzindo o risco de conflitos internos na empresa e problemas por condutas antiéticas.

3.7.3. Relação com a carreira e com o trabalho

Chegando ao terceiro bloco sobre os efeitos subjetivos do trabalho. Temos como primeiro aspecto a ser analisado neste subcapítulo a questão da flexibilidade e autonomia para exercer a função. O que resultou em um leque de distintas respostas, onde cada um apresentava um grau diferente de autonomia. Sendo que não foi possível realizar relações causais entre o grau de qualificação da vaga e a autonomia laboral que possui o profissional. Visto que houveram graus diferentes de autonomia dentro de todos os tipos de trabalho. Mas em muitos casos foi acusado como causa de não possuir muita autonomia, a própria natureza da função exercida:

Pela natureza da função, não, porque eu tenho protocolos, procedimentos técnicos a cumprir que me limitam nesse aspecto. Eu tenho flexibilidade quanto à gestão das minhas

atividades e meu tempo. Eu consigo definir minhas prioridades e trabalhar com o que eu julgo mais urgente. Mas eu tenho certos procedimentos padrões onde eu preciso cumprir etapas, digamos assim. (E1, mulher, 29 anos, arquiteta)

A resposta onde foi vista o maior grau de autonomia foi à seguinte, que se refere a uma gestora de projetos de uma instituição financeira.

É. Nesse cargo que eu tô agora, sim, eu tenho muita autonomia e independência, até porque o tipo de função de gestor de projetos tem que saber trabalhar com autonomia e independência, mas a função que eu tava antes em que eu entrei na empresa, eu trabalhava numa equipe operacional em que tinha um supervisor e um *team leader* em que eles decidiam o que tinha que ser feito na semana, qual era o objetivo do mês, do ano. [...] A gente já tinha um programa, então, era mais seguir o que alguém já tinha programado pra mim. (E9, mulher, 31 anos, economista)

Em seguida, a questioneei se lhe parecia importante e se ela valorava essa autonomia. O que a levou a responder:

Certeza, com certeza, eu odeio que me digam o que eu tenho que fazer [...] mas, ah, mas também tu tem que aprender a trabalhar dessa forma, né? Então, tu tem que aprender a te organizar e tomar a iniciativa por ti mesmo e no começo, assim, foi um bocadinho turbulento, mas depois que tu pega o jeito, não voltaria atrás. (E9, mulher, 31 anos, economista)

Esse comentário é oportuno porque reforça a importância do ponto de vista pessoal de ter autonomia para trabalhar. Ainda que as respostas coletadas não sejam suficientes para tirar conclusões estruturais sobre a autonomia dos trabalhadores no mercado de trabalho português.

A pergunta seguinte, diz respeito a ser solicitado a realizar tarefas que fogem a sua função. Vemos que isso é muito comum em trabalhos com menor grau de qualificação. O primeiro relato selecionado trata-se de um dos casos de gerência¹⁷, citado a pouco. O seguinte representa uma vivência comum entre algumas experiências de hotelaria e restauração. Sendo o último um caso um pouco distinto que nos indica uma possível prática de mercado a qual expomos a seguir.

Toda semana. Toda semana. Então, ó, o funcionário às vezes da entrega faltava eu virava motorista entendeu? Virava entregador, rapaz, inúmeras situações, entendeu? Já viajei, já tive, igual como eu tava na gerência interna do armazém eu não tinha que lidar com cliente. Mas sempre que tinha algum problema na casa do cliente, pelo meu grau de instrução na carpintaria, pediam pra eu ir, pra tentar resolver, entendeu? Que não era coisa da minha alçada, entendeu? Mas pela competência que eu tinha, acabava fazendo esse serviço também que era mais uma atividade, dentro das demais.(E4, homem, 39 anos, gerente de carpintaria)

Este relato é interessante, pois em muitas empresas o posto de gerência possui responsabilidades que vão além das suas funções, e são obrigados a substituir qualquer pessoa da equipe a qualquer hora para que não seja prejudicada a atividade da empresa. O que é além de ser uma extrapolação das suas funções, uma grande responsabilidade e conseqüente estresse.

Eu acho que em todos os trabalhos eu fiz coisa que não era contrato, não era pago pra estar fazendo. Por exemplo, no primeiro hotel eu era recepcionista e eu tinha que fazer, preparar as mesas do pequeno-almoço. Então, tinha que limpar tudo [...] Colocar a mesa, praticamente todas as mesas do pequeno-almoço, colocar o suporte, colocar o prato, preparar os guardanapos com os talheres." [...] Recepcionista vira faz-tudo no hotel, vira manutenção, pessoa que faz manutenção em ar-condicionado. (E8, homem, 25 anos, mestrando em química)

O relato anterior é o menos surpreendente dos três selecionados para esta questão por tratar-se de um trabalho com menor grau de qualificação. Contudo, trata-se de uma contratação formal em uma grande empresa.

Às vezes, sim.[...] Por exemplo, coisas assim... Eles não dizem

¹⁷ E4

que eu preciso fazer mais para mostrar disposição melhor e crescer na empresa, mas quem faz é visto de uma outra forma.[...] Entende? Eles não dizem que eu preciso fazer mais, eles não chegam e dizem assim, olha, você quer ter uma posição melhor na empresa? Você tem que fazer mais. Eles não vão te dizer isso, mas quem faz alguma coisa que os outros não fazem, eles são premiados. Eles são... Então, assim, é uma coisa um pouco velada, sabe?" (E7, mulher, 27 anos, revisora de conteúdo para internet)

Vendo o pronunciamento da entrevistada 7 sobre o seu atual posto que se insere na sua área de qualificação, de comunicação social. Pode-se identificar uma dinâmica onde primeiro o funcionário exerce funções que ultrapassam a sua função, sabe-se lá por quanto tempo, para depois o remunerar e oficializar o seu novo posto. O que mais uma vez, apresenta uma relação que carece de profissionalismo e onde o trabalhador está em desvantagem.

As próximas quatro perguntas exploram a satisfação profissional de cada um dos entrevistados e a perspectiva de carreira que possui no momento da entrevista. Para tanto questiona-se inicialmente se o indivíduo vê sentido e se vê realizado com o seu trabalho. O que foi positivo para todos os casos, onde se trabalhava com a sua respectiva área de qualificação, independente das condições ou menores insatisfações perante ao emprego.

Sim, sim, [eu] gostaria que fosse de algumas coisas de diferença, nunca pode ser perfeito, né, mas é um dos motivos de eu estar procurando saída sem empresa e tentando encontrar alguma outra que seja um pouquinho mais do meu jeito e que tenha os meus valores.(E9, mulher, 31 anos, economista)

Contudo, para quem está em situação de trabalho precário, se dedicando a maior parte do tempo a uma profissão que não deseja seguir carreira, a realidade é diferente.

Não, eu acho que principalmente porque eu não sinto que eu sou remunerada de forma justa com base no que eu tenho de experiência, formação, de enfim, de que eu tenho como profissional. Eu não sinto que a hora que eu recebo é justa e nem nunca foi justa em nenhum dos trabalhos que eu tive aqui. Vai lá, na escola era uma hora bem paga. Na escola, o valor da hora era 12,5 euros, mas só era uma hora por dia. [...] Acabava que com o transporte e tudo também não acabava sendo algo muito... não vale a pena. Eu não ia de transporte, mas eu gastava uma hora com a ida e com a volta andando. (E13,

mulher, 29 anos, doutoranda em artes cênicas)

Após analisar o grau de satisfação de realização que estão tendo na situação atual. Os entrevistados foram perguntados se vêem perspectiva de melhoria da condição profissional em duas perguntas. Sendo a primeira, sobre essa perspectiva dentro da empresa atual, e a segunda, se enxerga essa perspectiva fora do trabalho que se encontra. Seis, dos quinze entrevistados, dizem ver esta possibilidade dentro mesmo da própria empresa. Outras três, dizem que veem perspectiva de melhoria da sua condição no futuro, devido a finalização de estudos que estão sendo realizados em Portugal.

Por fim, se é questionado se a pessoa gostaria de alterar a área de atuação profissional. O que em nenhum caso foi positiva a resposta. As pessoas que não estão trabalhando onde possuem estudos ou experiência mais qualificadas, desejam atuar nestas áreas. Já alguns outros indivíduos apresentaram pequenos interesses em alterar suas funções, mas sem alterar o campo de atuação. Por fim, houveram três casos, onde as respostas foram similares entre si, um exemplo: "Plano não, mas eu estou aberta a sugestões. Não é uma coisa engessada. Se chegarem para mim e me oferecerem uma coisa melhor, eu vou." (E10, mulher, 46 anos, promotora de marca) Sendo a profissão atual dos três casos o carpinteiro e os outros dois comerciantes¹⁸.

3.8. Opinião sobre mercado de trabalho e segurança social em Portugal

Após todas as perguntas que remetem a características e experiências dos entrevistados, busca-se entender a opinião do entrevistado quanto a temas que são de importância para o trabalhador, enquanto classe. A primeira pergunta é provavelmente a que resultou em respostas mais extensas e interessantes. Referindo-se à avaliação pessoal sobre o mercado de trabalho de Portugal, seja o da área específica a qual se dedica, ou não. Sendo que esta pergunta complementa a pergunta realizada no bloco 2.2. onde se questiona a opinião que possuía sobre o mercado de trabalho português enquanto potencial imigrante ainda no Brasil. Pois ambas perguntam a opinião dos entrevistados sobre o mesmo tema, diferendo-se

¹⁸ Trata-se dos casos das E4, E10 e E14.

pelo momento em que possuíam esta opinião. Sendo a primeira na fase inicial da imigração. E o segundo, no momento da entrevista.

Existem bastante opções de trabalho, mas [...] é limitado. É limitado por [...] até que ponto você quer aceitar aquele tipo de trabalho, se não é muito subemprego pra você. [...] Se uma pessoa não aceita um trabalho, então vai embora, que tem outra pessoa que aceita. (E8, homem, 25 anos, mestrando em química, está no país há 1 ano e 8 meses)

O comentário anterior é reforçado e complementado pelo que segue. Ambos expressam a opinião que está de acordo com a maioria: de que há muita oferta de trabalho precário.

[...]tem muita vaga de emprego ainda, entendeu? No mercado. Só que infelizmente as pessoas que estão vindo para cá, não tem qualificação. [...] Mas, rapaz, é um mercado, é um lugar onde se tem muita oportunidade, o problema também é a questão dos valores que eles querem pagar, para o tanto de horas que você tem que trabalhar. [...] Eles falam abertamente, é lógico que eles não vão escrever em lugar nenhum, só que eles querem que você trabalhe 12 horas por dia para ganhar 820 euros, isso eu não vou fazer, entendeu? (E4, homem, 39 anos, gerente de carpintaria, em Portugal há 2 anos e meio)

Apesar do E4 ter a opinião de que parte do problema é o excesso de mão de obra desqualificada. Este presente trabalho defende a ideia oposta, de que por falta de ofertas qualificadas de trabalho, as novas gerações se sobrepõem e se qualificam antes de inserirem-se ao mercado de trabalho e carecem de experiências laborais que apliquem e desenvolvam suas competências.

Eu vejo que no geral tem muitas opções de trabalho em Portugal. Trabalhos não qualificados, e poucas opções de trabalhos qualificados. [...] Para pessoas que estão precisando começar a trabalhar logo e não podem se dar a oportunidade de ter mais calma em procurar um emprego, é um bom país porque tem muitas oportunidades e se você precisar trabalhar e quiser, você arruma um trabalho fácil e rápido. Mas se você tem objetivos de crescimento profissional ou de melhoria nessas qualidades de trabalho, eu não vejo Portugal positivamente. Porque são poucas oportunidades para trabalho qualificado e as oportunidades que têm possuem poucas vantagens, pouca qualidade. Assim, em relação a trabalhos não qualificados, por exemplo. (E1, mulher, 29 anos, arquiteta, em Portugal há 3 anos)

Além de complementar a ideia anterior, de abundância de vagas precárias, traz-se aqui de que as vantagens comparativas de vagas qualificadas, não são muito atrativas. E este cenário de poucas oportunidades de ascensão é o mais propício para o fenômeno de “fuga de cérebros”, onde as pessoas mais qualificadas buscam oportunidades no exterior. O que é um fenômeno comum dentro da competição internacional explicada na perspectiva teórica exposta no capítulo 1.

Assim, eu vejo que as pessoas aqui, elas trabalham muito mais do que no Brasil e não ganham o que deveriam ganhar, sabe?" [...] "E assim, eu vejo que é muito serviço, muito trabalho. Eles vivem muito com o trabalho. E eu vejo que eles não sabem viver. Sabe? Como vive o Brasil. [...] Mas tem trabalho. Trabalho não falta. É tanto que eu te digo. Eu não peguei nenhum subsídio de desemprego. É saindo de um e tendo outro. (E2, 42 anos, operário de armazém, Em Portugal há 7 anos)

A opinião exposta pelo E2 reforça o que foi dito anteriormente pelos outros e acusa uma injustiça entre os ganhos e os esforços dos trabalhadores em Portugal.

Agora, é isso, a questão dos direitos trabalhistas aqui também deixa muito a desejar. Eu sinto que a população portuguesa tem estado muito pobre para pessoas que trabalham tanto. (E11, mulher, 32 anos, doutoranda em artes, em Portugal há 2 anos)

A resposta da E11 indica que, em sua opinião, à parte de existir essa injustiça referida por E2, tem como um dos fatores de causa-efeito, a precariedade dos direitos laborais.

O mercado daqui é muito modista. Não sei se essa seria a melhor palavra, mas eu não vejo muito uma ambição e nem uma procura das pessoas. Eu acho que é um conhecimento, assim, por parte das empresas quanto pelos funcionários, acho que especialmente os portugueses meio que agradecem pelo que têm e continuam por ali. Eu acho que isso também, essa cultura do funcionário, também mostra para a empresa que ela não precisa fazer muito esforço para valorizar o funcionário ou para que ele cresça, etc. [...] Agora a gente vê o crescimento de custos que a gente tem no salário no contorno. É um mercado difícil, assim, porque ele não acompanha as necessidades, ele não supre as nossas necessidades. (E6, mulher, 32 anos, arquiteta, em Portugal há 4 anos e meio)

Destaca-se, da resposta da E6, a presença, no mercado de trabalho português, de um fator de subserviência dentro das relações laborais. E também, a crítica de que as remunerações não acompanham as necessidades dos trabalhadores, o que estaria de acordo com a ideia de injustiça presentes nas duas citações que a antecedem.

A verdade é que tem, na minha perspectiva, muitas discussões que estão muito atrasadas e eu acho que isso se reflete em tudo, inclusive no tratamento de chefes com funcionários. Nessa hierarquia, isso aparece muito. Então, por exemplo, discussões de racismo, discussões de gênero, discussões até do lance da imigração [...] eu acho que rola muita vergonha dessas discussões, não se aprofunda muito. Você tenta conversar sobre isso com pessoas daqui, no geral é muito difícil, e pessoas, professores meus do doutorado, têm muita dificuldade de falar disso, assim, sem entrar numa defensiva de ‘ai, mas não fui eu’, sabe? E de dificuldade de reconhecer privilégios socioeconômicos mesmo. Isso no contexto laboral é muito complicado, porque eu acho que tem muitas micro violências. As pessoas daqui também têm essa coisa da subserviência muito forte nos contextos que têm hierarquias e isso é muito violento para todo mundo e quando você chega nova num lugar, você tem que lidar com umas paradas que você vê que aquela pessoa viveu aquilo. Ela tá fazendo o que fizeram com ela, ela não tá te tratando de uma forma diferente, mas é muito mau. Ganha-se mal, as pessoas não conseguem ganhar dinheiro, assim, guardar um dinheiro pra si. As pessoas abrem mão de muitos cuidados básicos por conta disso, e de coisas de saúde mesmo. (E13, mulher, 29 anos, doutoranda em artes cênicas que trabalha em restauração, está há 2 anos no país)

A opinião expressa pela E13 é interessante pois dialoga com os efeitos traumáticos do trabalho que foram discutidos na seção 2.7.. Visto que as “micro violências” referidas acima é parte do problema de pressão laboral com efeitos sobre a saúde mental do trabalhador.

Já o relato exposto abaixo já possui um direcionamento para o segmento do mercado de trabalho do E5, dos profissionais das artes cênicas.

E hoje eu tenho uma outra percepção, eu tenho uma outra noção, assim, o mercado cultural de Lisboa é muito, em Portugal, é muito precário. [...] Então, assim, em termos de políticas públicas para a cultura, nós, no Brasil, estamos bem avançados em algumas diretrizes. Então, hoje em dia aqui, você, eu tenho muitos colegas e muitos amigos que não têm trabalho, que fazem trabalhos bem esporádicos. Isso exige de mim e da minha

esposa. Uma organização e um planejamento sempre a médio prazo. Eu preciso sempre trabalhar com um intervalo de um ano e meio para frente. Entende? [...] Porque a engrenagem aqui funciona num outro tempo, basicamente. [...] Ele está saturado e acho que o poder público, ainda não compreendeu como fomentar a área: como trazer recursos, como trazer a iniciativa privada para ser parceiro desses trabalhos. [...] Fora que o orçamento da cultura não tem 1% do PIB. Essa é a batalha de toda a classe, conseguir ao menos 1%. Sendo um país que é conhecido pelo seu turismo e não pela sua produção de economia diversificada. (E5, homem, 37 anos, ator, está no país há 7 anos)

Seguindo em sua reflexão sobre o mercado de trabalho do setor artístico em Portugal, o E5 trouxe uma reflexão na qual a política pública é central. Indo além da crítica ao apresentar duas propostas de ação práticas. Sendo a primeira, o aumento do investimento em cultura, o que serviria como investimento indireto no turismo e emprego, o que nos explica na fala anterior. Seguido pela proposta de instituir uma política de mecenato para captação de recursos, o que defende na sua fala seguinte.

Porque, por exemplo, desculpa Felipe, deixa eu só lhe dar um exemplo lá na tão atacada lei Rouanet no Brasil que é uma lei maravilhosa, ela deveria ser copiada por todos os países. O fundamento do dispositivo legal é maravilhoso, é o que deveria ter aqui não tem e o que deveria ter aqui, mas é um outro processo, ou seja, organizar essa ideia do mecenato que já existe. Já existe o mecenato, você pode destinar 0,5% do seu imposto de renda para uma instituição de caridade, você já pode fazer isso. A ideia da lei, na verdade, é um acordo que você faz com a secretaria ou com o governo do Ministério da Fazenda para que as instituições culturais já sejam avaliadas por uma junta de pareceres, se ela for aprovada, você ganha a licença de captar. Então, na verdade, é o governo que está abrindo mão daquele imposto, a empresa Ford vai passar o imposto que iria para o governo para você. Claro que isso em torno da receita pública é diferente, precisa ser organizado, mas isso favorecia, alimentaria e tiraria das costas do Estado como fomentador de políticas para aquilo. Então ela fomentaria a lei e daria uma liberdade um pouquinho maior. É uma lei neoliberal, é um dispositivo bem neoliberal, e que foi útil durante muito tempo no Brasil. (E5, homem, 37 anos, ator)

Em seguida, foi questionado se considerava que os rendimentos oferecidos em Portugal eram satisfatórios para uma vida digna. Foi unânime que os rendimentos não são satisfatórios. “Quando eu tive três trabalhos, aí sim eu ganhava bem, mas dois ao mesmo tempo já estava complicado.” (E13, mulher, 29

anos, doutoranda em artes com trabalhos na restauração)

Não. Não, não. Eu digo por experiência própria porque tenho que pedir duodécimos e também complemento a minha renda com o aluguel de um apartamento que comprei. E se não fosse isso, eu não sei... Eu ia trabalhar para viver, ia ser isso. Eu trabalho num banco internacional, sendo gestora de projetos, que é um cargo em uma empresa assim, muito boa, muito reconhecida. E mesmo assim, é aquela luta, então é sempre procurar alguma forma para sair um pouquinho melhor do que todo mundo, porque se depender só da empresa, é complicado. (E9, mulher, 31 anos, economista, está no país há 6 anos e 8 meses)

A questão a seguir pede ao entrevistado que pondere qual o efeito que imigração teve sobre o seu *status* social. Esta pergunta apresentou quantitativamente e qualitativamente uma similaridade entre as respostas. Onde cerca de um terço das pessoas responderam que se mantiveram, outro terço que subiram e outro que baixaram de *status social*. Tendo apenas uma pessoa respondido não saber definir a sua resposta. O exemplo à seguir representa bem o quadro dos jovens de classe média brasileira que adquirem sua independência financeira por primeira vez em Portugal:

Pô, parece que... não sei se você vai entender, mas eu desci, né? Por conta do que eu tenho uma família de classe média, né? Onde eu tinha tudo. Eu vim pra cá, não tenho nada. Porém, eu cresci por conta de ter o meu próprio dinheiro, da minha independência. Eu também, enfim, acho que, em nível de acesso, no Brasil, na casa de meus pais, eu tinha acesso a mais coisas, mas, ao mesmo tempo, a nível de independência financeira, etc., eu também acho que, no Brasil, eu não conseguia ter a independência que eu tenho aqui. (E15, homem, 28 anos, operário de construção civil)

Outro relato interessante é o da E13, o qual começa ponderando os aspectos deste *status* social entre o Brasil e Portugal. A sua experiência é similar a outras de pessoas que possuíam trabalhos na sua área de qualificação no Brasil, e que após migrarem não são capazes de subsistir apenas com estes trabalhos.

Não sei. [...] Essa é uma coisa que eu acho estranha, porque eu sinto que meu poder de compra em algum nível é maior aqui, principalmente em relação às coisas básicas da vida, de moradia, alimentação. Eu sinto que nesse sentido, aqui eu tenho muito mais conforto, sabe? Mas, por exemplo, em

relação a trabalhos, eu trabalhava na minha área no Brasil e aqui, mesmo depois de validar diploma, que é um rolê, mesmo estando inserida na academia, não são os trabalhos na minha área que permitem a minha subsistência, são trabalhos do setor mais básico. Então, são trabalhos mais braçais, que eram coisas que eu não fazia no Brasil. E que se eu fizesse no Brasil, eu teria um poder de compra menor ainda do que o que eu tinha. Eu tenho essa noção. (E13, mulher, 29 anos, doutoranda em artes cênicas que trabalha na restauração)

Já um outro trabalhador estudante que está em um contexto similar aos casos anteriores já classifica a sua resposta de forma distinta:

Subiu um pouco, sim. Subiu porque no Brasil assim eu era estudante e o salário era meu só para pagar o aluguel e não dava mais para mais nada. Praticamente nada. Aqui eu já consigo fazer mais coisas com o salário daqui. Assim, ainda acho que não é suficiente, mas eu consigo mais do que no Brasil, sim. (E8, homem, 25 anos, mestrando em química que trabalha com serviços)

Esta questão buscava investigar o processo de (re)construção das inserções sociais através da imigração, o qual faz parte da concepção de migração utilizada neste trabalho, a qual está exposta no capítulo 1.1.

Entendida a opinião sobre estes câmbios que sucedeu pela migração, perguntou-se sobre a experiência pessoal de regularização de residência. E sobre a avaliação pessoal sobre a burocracia e o serviço público que emite os documentos para os imigrantes. As respostas foram variadas, principalmente relativas ao ano em que o indivíduo migrou, e portanto, solicitou os documentos iniciais que os permitem exercer os direitos de residência.

Bom, há 5 anos atrás, quando eu tive que fazer tudo, estava bem diferente do que está hoje. [...] Eu acabei fazendo o processo todo sozinha. Tipo, eu ouvi os meus colegas do café que passaram pela mesma coisa e eu fui seguindo de passo a passo. O passo a passo que eles me davam, então, aquela questão de acordar às 5 horas da manhã, ir para uma fila de segurança social, pegar uma senha e depois conseguir o número, eu até conseguia, mas tem essa burocracia e tem uma paciência com o tempo que demanda tudo e aí todas as etapas eu acho que eu levei um mês ou mais de um mês para conseguir toda a documentação porque eu também não podia pagar um advogado para cuidar de tudo para mim. Também existe essa possibilidade. Então é isso, é muito burocrático, não chega a ser difícil, mas é muito burocrático, fazer muito passo a passo. (E6, mulher, 32 anos, arquiteta, está há 4 anos e meio no país).

Este primeiro relato já nos indica como esse processo burocrático vem mudando ao longo do tempo.

Tirando a primeira vez que eu tive que tirar a residência e o SEF era por telefone, isso era uma loucura. Era uma linha de telefone para você agendar, um país com sei lá quantos mil brasileiros existem aqui, mais os índios- asiáticos, mais os africanos, mais os latinos era um telefone para você ligar. Na verdade, quando você ia tirar a primeira vez a autorização era por telefone renovar já podia ser pelo site. Qual a justificativa ninguém sabe. Então isso sim foi mais complicado, depois que eu tirei a primeira vez nunca tive dificuldade nenhuma. (E5, homem, 37 anos, ator, há cerca de 7 anos em Portugal).

Este outro relato a seguir nos reforça o como se torna às vezes desafiante esses processos burocráticos.

Desgastante. É só para os fortes. [...] Você tem que ter um contrato de trabalho para conseguir o visto, mas para conseguir o visto tem que ter um contrato de trabalho, e aí quando você vê, está perdido no meio daquele *looping*. Então, como é que eu consigo quebrar isso? Até eu me dar conta de como é que eu consigo quebrar isso, [que] é você conseguir um contrato de trabalho com alguém que esteja disposto a se comprometer com você, que você não tenha um visto, né? Que foi o que eu consegui. Normalmente, são esses lugares como restaurantes, cafeterias que, eu vejo, normalmente ajudam nesse sentido. [...] Esse começo foi muito, muito difícil, mas eu tive muita sorte também porque, na altura, eu tinha ouvido falar na Casa Brasil, que fica ali no Baixo Chiado. Eu nem sei se eles ainda existem, mas na altura eu acho que era um pouco mais fácil entrar em contato com eles, porque eu só chegava lá numa hora que eles estavam abertos e alguém sentava lá e me ajudava. Então, a minha manifestação de interesse eu fiz com eles, levei toda a documentação e eles entraram no site comigo e fizeram. Acho que um, dois meses depois eu indiquei para uma amiga minha e ela já disse que era impossível entrar em contato com eles. Então, acho que eu tive muita sorte nesse sentido, mas foi sim muito desgastante esse começo até perceber como é que eu ia conseguir. [...] Depois eu renovei. Na altura, eles só davam um ano na primeira vez que eu tinha entrevista, então no ano seguinte eu fui fazer a entrevista de novo, tive que agendar, fui no SEF. Deu tudo certo também, levei documentação e aí já me deram dois anos. E aí, depois desses dois anos, foi quando já tinham começado essas renovações automáticas no portal do SEF. E foi super tranquilo, com um mês de antecedência eu consegui fazer a renovação automática em 2021. (E9, mulher, 31 anos, economista, há 7 anos em Portugal)

Este relato da E9 permite algumas análises. Em primeiro lugar, ela confirma o que foi dito pelo E14 no capítulo 3.2. quando falava sobre as principais dificuldades que teve no seu momento de chegada a Portugal. Sobre o problema de precisar de um primeiro trabalho para ter o NISS e precisar do NISS para algumas vagas de trabalho que o selecionava. Em segundo, que ter disponível um serviço público de informação ao imigrante, no caso do relato: a Casa Brasil, é um ponto de apoio importante para a melhor adaptação destas pessoas, o que será aprofundado no capítulo 4.1. Por fim, que políticas de digitalização dos processos burocráticos são também positivas para facilitar a realização destes trâmites de forma mais simples.

Indo agora as duas experiências mais facilitadas quanto a regularização, temos o primeiro como o caso, o de um trabalhador, em que a empresa se encarregou da sua documentação.

A empresa tratou dessa documentação, entendeu? NISS, NIF esses documentos iniciais ela tratou e aí no mês seguinte eu dei entrada na minha manifestação de interesse aí já fiquei praticamente legal, regular no país. (E4, homem, 39 anos, gerente de carpintaria, chegou há 2 anos em Portugal)

Já a segunda experiência assim, trata de uma pessoa com dupla nacionalidade, sendo uma de um país membro da União Europeia. Onde, o maior privilégio gozado pela mesma devido a esta cidadania, no que se refere a trabalho, esteve na facilidade legal e institucional para regularizar-se no país.

No caso, eu tenho a nacionalidade italiana e aí ajuda a fazer as coisas de uma forma um pouco mais fácil do que eu vi meus amigos brasileiros que vieram para estudar e trabalhar. Eles demoraram pelo menos um ano, de seis meses a um ano, para realmente conseguir se regularizar. E, no meu caso, eu consegui fazer em um mês, né? Por causa desse trabalho, que como eu era cidadã europeia, eles pagaram o advogado, tipo, pagaram o advogado, encaminharam o advogado da empresa, e ele abriu todos os processos que eu precisava fazer. Eu só precisei ir lá, entregar a documentação, mostrar o contrato de trabalho e conseguir a residência até 2027. (E11, mulher, 31 anos, doutoranda em artes, há cerca de 2 anos no país)

As respostas desta pergunta serviram para refletir sobre políticas públicas que podem ser elaboradas em relação à migração. Pois há um problema claro de

desinformação que dificulta aos imigrantes a exercerem os seus direitos e conseguirem os seus documentos de forma eficiente. O que poderia ser amenizado através da digitalização dos trâmites burocráticos e de uma maior transparência quanto aos direitos que o imigrante possui em cada etapa da sua regularização de residência.

Depois, foi perguntado se a pessoa considerava importante as contribuições para a segurança social. A maioria das respostas foram similares. Sendo a maioria positiva. A ressalva mais comum foi de que as contribuições são elevadas, contudo, todos que em algum momento utilizaram de algum benefício da segurança social, elogiaram a qualidade do serviço.

Então todas as vezes que eu precisei da segurança social aqui para resolver alguma questão, foi fácil. Não foi complicado. Então por isso que eu preciso de segurança social, eu acho que é certo você pagar os impostos pagar segurança social. (E5, homem, 37 anos, ator)

Novamente o E5 nos trás, dentro da sua opinião, uma reflexão que indica uma carência de política pública para o seu setor de atuação, as artes.

Agora eu acho que na minha área a previdência ela não obedece ao regime de trabalho de produção de riqueza de artistas. Ela não obedece ela assume a mesma rigidez para as outras profissões, claro que é menor, mas é menor, mas é parecida com outras profissões que tem outro regime de trabalho, sabe? Que tem outro regime de trabalho, tem outro regime de descanso, tem outras formas de produção de dinheiro. Então eu acho que o processo previdenciário na minha área deveria ser melhor adaptado. (E5, homem, 37 anos, ator)

Ponderar possibilidades de políticas públicas orientadas para amenizar o problema descrito não cabe a este trabalho. Contudo, a coerência dos seus argumentos nos mostra um fator de precariedade laboral do seu segmento profissional, de desproteção entre trabalhos.

Seguindo-se, pela pergunta sobre se o imigrante acredita que cobrará na aposentadoria as contribuições realizadas em Portugal. Esta pergunta foi elaborada para investigar duas questões. A primeira, e principal, diz respeito à descrença existente nos sistemas de aposentadoria, o que é impulsionada pelo sistema econômico internacional explicado no capítulo 1 e as políticas de

austeridade fiscal. A segunda questão diz respeito às contribuições imigrantes que não são deixadas no país por problemas legais ou burocráticos. O que foi encontrado nas expectativas dos imigrantes entrevistados. Visto que a maioria das respostas, disseram que não sabiam ou que não esperavam cobrar suas contribuições à segurança social de Portugal na aposentadoria. Destaca-se que esta interpretação dos dados qualitativos nada conclui sobre a realidade quantitativa atual ou sobre a sua projeção.

É... Eu não sei. [...] Eu acho que é importante se aposentar [...], mas eu acho que eu não irei, entendeu? [...] Porque eu acho que a aposentadoria é algo de outra geração. Eu acho que a nossa geração não vai ter essa sorte, entende? (E11, mulher, 31 anos, doutoranda em artes)

A resposta anterior é um exemplo da opinião apresentada pela maioria. Já a seguinte é um exemplo de uma imigrante trabalhadora que está consciente e disposta a mover ações em favor dos seus direitos previdenciários quando chegar o momento de cobrar-los.

Se eu acho que vou receber? Sim. Ai deles se não me pagarem porque eu estou contribuindo, né? Olha, eu não imagino que eu vá receber a mesma quantidade que estão pagando hoje em dia porque, vendo como é que as coisas estão evoluindo ao longo das décadas, é muito difícil manter esse mesmo nível, né? Cada vez menos gente trabalhando, mais gente reformada, é difícil manter ali a matemática, né? Então eu não espero grandes coisas do governo e eu não quero depender do governo, justamente por isso que eu já tenho alguma coisa à parte, né? (E9, mulher, 31 anos, economista)

Como última pergunta estava a questão de se, na opinião do entrevistado, o sistema de proteção social de Portugal garantia algum nível de proteção ao trabalhador. O que eles, de forma geral, apresentaram ter pouca informação. De forma que não se é possível tirar muitas informações a partir das respostas coletadas. A parte do fato de que o grupo estudado pouco utilizou-se do sistema de proteção social do país. O que é reafirmado pelo fato de que apenas dois dos quinze entrevistados recorreram ao seguro desemprego em algum momento.

Conclusão

Primeiramente, refletindo as limitações deste trabalho, podemos dizer que em sua parte teórica não se almejou uma revisão literária completa sobre o tema, através do levantamento e contraposição das correntes teóricas. Mas foi realizado um levantamento de referências e conceitos que serviram como instrumento de análise e direcionamentos na elaboração das entrevistas.

Também é possível dizer que, apesar de terem sido entrevistadas pessoas que exerceram atividades profissionais na hotelaria, restauração, na construção civil, limpeza doméstica, cultura e outras. Todos os entrevistados ao menos iniciaram estudos universitários. O que indica que a amostra poderia haver sido mais heterogênea, assimilando também menores graus de escolaridade. Este problema pode ter sido gerado pelo meio onde a pesquisa foi divulgada, a rede social do autor. Mas também pode indicar o nível educacional das últimas vagas migratórias vindas do Brasil, as quais eram compostas por um contingente mais qualificado (França e Padilha, 2018).

Analisando o conjunto de respostas dos indivíduos, podemos tirar algumas conclusões sobre características do mercado de trabalho português com base nestas narrativas, nos principais problemas que tiveram em suas experiências de inserção laboral e algumas possibilidades de soluções. Pode-se ainda refletir sobre possíveis formas de mitigação destes problemas, com especial atenção ao papel das políticas públicas.

Aplicando as quatro características essenciais da precariedade propostas por Sá (2010) nos casos de estudo, vemos que todas elas estão presentes no mercado de trabalho português. A insegurança no trabalho e a descontinuidade no tempo de trabalho é evidenciada pela escassez de contratos de trabalho a termo indeterminado; quantidade de trabalhos realizados por cada um daqueles trabalhadores; nas contratações a Recibo Verde, que estão presentes mesmo nos postos de trabalho qualificados; de forma muito mais alarmante, nos contratos informais; e no fenômeno de carreira em carrossel, que foi explicado anteriormente e que se faz presente nas experiências. Contudo, ressalta-se que pela alta oferta de trabalhos precários, quando se está em procura ativa de empregos não qualificados, há pouco tempo de desemprego, mesmo com esta descontinuidade laboral.

As perdas de regalias, outra característica da precariedade, tem relação direta com a flexibilização contratual permitida nas contratações a Recibo Verde. Ademais está presente de forma indireta em todas as questões indicadas neste trabalho como condições precárias. As quais se manifestam nas condições de turnos, infraestrutura, tratamento interpessoal no local laboral, pressão laboral e as consequências à saúde mental e na dificuldade estrutural de entrarem em vagas qualificadas mesmo possuindo formações no setor.

Por fim, os baixos salários. Uma condição estrutural e transversal ao mercado de trabalho nacional português. Houve praticamente unanimidade entre os entrevistados na resposta de que as remunerações não são satisfatórias e suficientes para sustentar uma vida digna, o que indica que os custos de vida que se tem no país não estão acompanhando os ganhos obtidos com o trabalho. Sendo este um problema que não é exclusivo aos imigrantes que exercem atividades no país, mas um problema socioeconômico nacional de Portugal.

Observando os fatores relacionados com estas características de forma isolada, podemos dizer que às formas de contrato, as contratações informais são as que oferecem as piores condições ao trabalhador. Sendo a relação mais desprotegida e incerta.

Já os contratos por Recibo Verde são os contratos com menor segurança social associada dentro dos trabalhos formais, visto que tiram da responsabilidade da entidade empregadora uma série de obrigações com o trabalhador. Sendo importante notar que é um mecanismo utilizado também para inúmeras vagas de trabalho qualificado. E que o problema dos Recibos Verdes se agrava quando tratamos de falsos autônomos, devido a incoerência contratual e a desproteção consequente..

Ademais, nota-se nos relatos narrados, a abundância de ofertas de trabalhos precários no mercado de trabalho português. Principalmente no setor de serviços, nomeadamente, restauração, hotelaria e comércio, e da construção civil, os quais não requerem formação ou experiência. Onde muitas vezes é possível encontrar trabalhos em semanas ou dias.

Quanto ao problema com os horários, vimos que os turnos repartidos, os horários noturnos e os turnos rotativos com disponibilização tardia da escala são condições que afetam a vida pessoal dos trabalhadores. Sendo comum a prática de alguma dessas condições em trabalhos não qualificados. Enquanto em muitos

casos, nem sequer são consideradas as bonificações correspondentes aos horários praticados, de dia festivos e turnos noturnos. Ademais das horas extras não remuneradas que lesa o acordo laboral de venda de hora de trabalho por um retorno monetário.

Quanto aos espaços comuns de uso dos funcionários, pode parecer a priori de que isso se trate de um capricho concedido ao trabalhador. Contudo, quando vemos que a falta de um espaço e momento adequado para a realização das refeições diárias em dias laborais pode ser um fator de problemas de saúde física e mental. Sendo os espaços para descanso um diferencial a ser oferecido, que ajudarão a reduzir a sensação de saturação do espaço laboral e a interatividade entre os funcionários. Mas que algumas experiências carecem de um espaço com condições mínimas para realizar as refeições com dignidade. Além disso, os locais dispõem de infraestrutura de qualidade para descansos e refeições dos funcionários, apareceram nas entrevistas como algo de valor para reduzir a sensação de esgotamento laboral que muitos enfrentam.

O ponto anterior introduz o próximo tema, o qual, assim como os baixos salários, parece ser transversal a todo o mercado de trabalho, os efeitos do trabalho sobre o psicológico do trabalhador, pois esta questão esteve presente em grande parte das experiências, até mesmo nas qualificadas.

Os problemas de saúde mental mais comuns estão relacionados a pressão laboral com efeitos sobre ansiedade e a sensação de insuficiência que gera no trabalhador uma necessidade de entregar uma maior produtividade o deixando em constante estado de alerta, acarretando estresse e problemas de autoestima em diversos casos, o que se assemelha a quadros relacionados com a Síndrome de Burnout.

Uma reflexão comum a muitas entrevistas é de que as estruturas hierárquicas mais horizontais permitem ao trabalhador uma sensação de maior autonomia e segurança. Além de uma sensação, maior retribuição simbólica pelo trabalho e, conseqüentemente, satisfação profissional. De modo que foram reportadas menores incidências de conflitos relacionais internos onde a própria organização era menos autoritária.

As experiências também alertam que migrar a Portugal para realizar estudos é uma estratégia interessante para tentar inserir-se no mercado de trabalho no segmento que possui formação. Visto que foi o caminho usado por

muitos dos brasileiros selecionados que hoje estão em postos de trabalho da sua respectiva área. Sendo importante notar que além de permitir contatos e de ser valorado pelo mercado português que possua algum título nacional. Os estudos facilitam o processo de regularização da residência e costumam ser atrativos aos brasileiros devido a relação custo-benefício em comparação com outros centros de ensino do exterior.

Indo além, identifica-se nas narrativas questões de vulnerabilidade que decorrem da condição de imigrante, o que reafirma o que foi dito no capítulo 1.1. Isso é evidente na situação de E4, que, após custear o traslado ao país, teve sua proposta de trabalho alterada. No relato de E9, mesmo após realizar entrevistas para cargos qualificados em sua área de formação, foi necessário trabalhar na restauração por seis meses até regularizar sua situação como trabalhador migrante, para então poder atuar em seu setor. Em muitos casos, como o das duas arquitetas, E1 e E6, ou da comunicadora social E7, foi preciso mais de um ano fora do mercado de trabalho de suas áreas até conseguirem se inserir nele. Em outros casos, mesmo com formação superior, após dois anos em Portugal, alguns ainda ocupam postos de trabalho precários.

Esses problemas nos alertam para a necessidade de desenvolver políticas públicas. Parte das políticas sugeridas a seguir se destinam a todos os trabalhadores que exercem atividade em Portugal, enquanto outras são direcionadas aos imigrantes, incluindo posteriormente possibilidades de ação bilateral entre Brasil e Portugal. Primeiramente, a fiscalização das condições laborais é essencial para garantir os direitos dos trabalhadores, tanto migrantes quanto nacionais. Isso deveria incluir mecanismos eficazes contra a prática de horas extras não remuneradas, trabalho informal, bonificações por horários especiais (feriados, turnos noturnos e domingos) e assédio moral no local de trabalho.

Com base nas considerações feitas na seção 1.4 sobre as políticas migratórias e refletindo sobre as experiências relatadas, um ponto alarmante emerge: os problemas enfrentados por alguns entrevistados no acesso, principalmente, ao NISS. Esses problemas resultaram na perda de oportunidades de emprego formal, como no exemplo de E9, que não pôde ocupar vagas qualificadas por falta de documentação.

Além disso, é preocupante a desinformação que permeia cada trâmite, dificultando a regularização dos migrantes, o acesso aos seus direitos e incentivando a migração irregular e o trabalho informal.

Vale lembrar que o trabalho informal é o mais desprotegido e precário, o que foi parte de algumas das experiências reportadas neste estudo. Dessa forma, no que tange à regularização do imigrante, algo fundamental para sua integração social no país, sugerem-se duas possíveis políticas públicas que deveriam ser implementadas de forma integrada.

A primeira refere-se a uma maior digitalização dos processos burocráticos, o que já tem ocorrido em certa medida, sendo que os entrevistados que chegaram há sete anos relataram que o processo era ainda mais penoso à época.

A segunda envolve uma maior transparência sobre os direitos dos migrantes.

Por fim, a dificuldade de inserção no mercado de trabalho qualificado, mencionada anteriormente por muitos entrevistados, cria uma dinâmica em que uma parte significativa do capital humano disponível é subaproveitada. O Estado poderia ser um propulsor na instrumentalização dessas qualificações para melhor integração à economia nacional.

Isso já tem sido parcialmente realizado por meio da oferta de educação superior pública, que atraiu alguns dos brasileiros entrevistados pelo custo-benefício em relação à qualidade do ensino no exterior, facilitando sua inserção no mercado de trabalho de suas áreas de formação. No entanto, esse processo poderia ser aprimorado através da simplificação da validação de títulos. Também seria possível, por meio das universidades ou outras instituições de ensino, oferecer vagas direcionadas a migrantes, captando profissionais com qualificações demandadas pelo setor produtivo do país.

Destaca-se que as políticas migratórias devem ser feita através da cooperação internacional. Seja através de ações bilaterais, entre Brasil e Portugal, ou por ações de política externa multilateral como acordos dentro da Comunidade dos Países de Língua Portuguesa, CPLP. Esta política de cooperação em matéria de imigração e trabalho pode incluir, por exemplo, mecanismos para reconhecimento mútuo das capacitações profissionais para tentar facilitar o acesso destes imigrantes a postos mais qualificados e

Referências Bibliográficas

ALMEIDA LEAL, Maria Clara,, “Precariedade Laboral: um estudo sobre os jovens imigrantes brasileiros em Portugal”. Tese de mestrado do ISCTE. Novembro de 2020. Disponível em: <https://repositorio.iscte-iul.pt/bitstream/10071/21572/1/master_maria_almeida_leal.pdf> Acesso dia 1 de novembro de 2023.

ANTUNES, Ricardo, (2000) “Trabalho e precarização numa ordem neoliberal”, A cidadania negada: políticas de exclusão na educação e no trabalho. Capítulo II, pp. 35-48.

BAGANHA, Maria, FERRÃO, João, MALHEIROS, Jorge (1999) “Os imigrantes e o mercado de trabalho: o caso português”. *Análise Social*, JSTOR, Vol. 34, No. 150 (Outono de 1999), pp. 147-173. Disponível em: <<https://www.jstor.org/stable/41011358>> Acesso 3 de agosto de 2023.

BUCKLEY, Michelle, MCPHEE, Siobhán, ROGALY, Ben. (2017) “Labour geographies on the move: Migration, migrant status and work in the 21st century”. *Geoforum*, 78, 153–158. Disponível em: <<https://doi.org/10.1016/j.geoforum.2016.09.012>> Acesso 29 de novembro de 2023.

CABRAL, Sónia e DUARTE, Cláudia, (2011) “Os imigrantes no mercado de trabalho português”. Banco de Portugal. *Boletim Económico*, Primavera 2011, pp.103 - 124. Disponível em: <<https://www.bportugal.pt/paper/os-imigrantes-no-mercado-de-trabalho-portugues>> Acesso dia 17 de abril de 2024.

CARMO, Renato Miguel do e MATIAS, Ana Rita, (2019) “As dimensões existenciais da precariedade: jovens trabalhadores e os seus modos de vida”, *Revista Crítica de Ciências Sociais* [Online], 118. Disponível em: <<https://eds.s.ebscohost.com/eds/pdfviewer/pdfviewer?vid=9&sid=523e2c7e-6dcd-4b11-b549-2e25d6a6b27f%40redis>> Acesso 4 de novembro de 2023.

CARMO, Renato Miguel do, CALEIRAS, Jorge, ROQUE, Isabel, ASSIS, Rodrigo Vieira de, (2021) “O trabalho aqui e agora: crises, percursos e vulnerabilidades”, Lisboa: Tinta-da-china.

CARMO, Renato Miguel do, CALEIRAS, Jorge, ROQUE, Isabel, ASSIS, Rodrigo Vieira de, (2023) “O mundo do trabalho a partir de baixo: retratos e percursos”, Lisboa: Mundos Sociais.

DUNN, William N. (1981) “Public Analysis: An Introduction”. Editora Prentice-Hall 2ª Ed.

DALE, Gareth (2012). “Duplos movimentos e forças pendulares: perspectivas polanyianas sobre a era neoliberal” *Otra Economía*, 7(12), 26-44. Disponível em: <<https://revistaotraeconomia.org/index.php/otraeconomia/article/view/3106>> Acesso dia 30 de novembro de 2023.

FERNANDES, Duval, PEIXOTO, João, OLTRAMARI, Andrea, (2021) "A

quarta vaga de imigração brasileira em Portugal: uma história breve". RELAP - Revista Latino Americana de Población. Vol. 15. Número 19, pp 34-63. Disponível em: <<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7951720>> Acesso dia 3 de novembro de 2023.

FRANÇA, T. PADILLA, B. (2018) "Imigração brasileira para Portugal: entre o surgimento e a construção midiática de uma nova vaga." Cadernos de Estudos Sociais, Recife, v.33, n. 2, jul./dez. Disponível em: <<http://periodicos.fundaj.gov.br/index.php/CAD>>. Acesso dia 3 de agosto de 2023.

GÓIS, Pedro, MARQUES, José Carlos, (2018) "Retrato de um Portugal migrante: a evolução da emigração, da imigração e do seu estudos nos últimos 40 anos". Disponível em: <<https://journals.openedition.org/eces/3307#text>>. Acesso 3 de agosto de 2023.

HASS, Hein de, (2023) "Los mitos de la Inmigración: 22 falsos mantras sobre el tema que más nos divide". Editor. Península. Disponível em: <https://www.marcialpons.es/media/pdf/56970_Los_mitos_de_la_inmigracion.pdf> Acesso dia 17 de setembro de 2024.

Ministério das Relações Exteriores do Brasil. "Comunidade Brasileira no Exterior: Ano base 2022". Agosto de 2023. Disponível em: <<https://www.gov.br/mre/pt-br/assuntos/portal-consular/BrasileirosnoExterior.pdf>>. Acesso dia 1 de novembro de 2023.

PEIXOTO, João (2008). "Imigração e mercado de trabalho em Portugal: investigação e tendências recentes" in João Peixoto (Org.), Revista Migrações - Número Temático, Imigração e Mercado de Trabalho, Nº 2, Lisboa: Observatório da Imigração, ACIDI: pp. 19-46. Disponível em: <<https://www.repository.utl.pt/handle/10400.5/26698>> Acesso 3 de agosto de 2023.

PINHO, Filipa (2014) "Transformações na emigração brasileira para Portugal: de profissionais a trabalhadores" 1ª Ed. Teses: 44.

PIRES, Rui Pena (2003). "Migrações e interações. Teoria e aplicações à sociedade portuguesa", Oeiras, Celta.

PIRES, Rui, VIDIGAL, Inês, PEREIRA, Cláudia, AZEVEDO, Joana, VEIGA, Carlota (2022) "Emigração portuguesa 2022". Observatório da Emigração. Relatório Estatístico. Dezembro de 2022. Disponível em: <<https://observatorioemigracao.pt/np4/8817.html>>. Acesso dia 3 de agosto de 2023.

POLANYI, Karl (1957) "The Great Transformation: The Political and Economic Origins of Our Time". Boston, Beacon Press, 360 p.

RENÓ MACHADO, Igor José de (2006) "Imigração em Portugal" Dossiê de Migração, SciELO, agosto de 2006. Disponível em:

<<https://www.scielo.br/j/ea/a/fd5hrK6pN6QH9GkTPgcy5Vy/>>. Acesso dia 3 de agosto de 2023.

ROQUE, Isabel CARMO, Renato Miguel do, CALEIRAS, Jorge, , ASSIS, Rodrigo Vieira de, (2021) “Precarious work and intermittent life trajectories in a Portuguese gig economy”, *Journal of Labor and Society*, 1-26, Disponível em: < [10.1163/24714607-bja10075](https://doi.org/10.1163/24714607-bja10075)> Acesso 30 de julho de 2024.

SÁ, Teresa (2010) “Precariedade” e “trabalho precário”: consequências sociais da precarização laboral, *Configurações*, 7, p. 91-105.

Serviço de Estrangeiros e Fronteiras. “Relatório de Imigração, Fronteira e Asilo 2022”. Disponível em <<https://www.sef.pt/pt/Documents/RIFA2022%20vF2a.pdf>> Acesso dia 1 de novembro de 2023.

VARELA, Raquel. (2018) “Precariedade na Europa 1945-2018: Reflexões em homenagem a Ricardo Antunes”. *Pegada - A Revista da Geografia do Trabalho*, vol. 19, nº 1. Disponível em: <<https://revista.fct.unesp.br/index.php/pegada/article/view/5818>> Acesso dia 29 de novembro de 2023.

VARGAS, Francisco B. (2016), “Trabalho, emprego e precariedade: dimensões conceituais em debate.” *SciELO. Caderno CRH* 29. Maio - agosto de 2016. Disponível em: <<https://www.scielo.br/j/ccrh/a/VTKszS8VFPTzDbzJkpQCRMp/?lang=pt>> Acesso 31 de outubro de 2023.

Anexo A: Guião de Entrevista

Apresentação

Bom dia/boa tarde. O meu nome é Felipe Freaza de Cerqueira, sou estudante do Mestrado em Economia e Políticas Públicas do Iscte – Instituto Universitário de Lisboa e estou a desenvolver uma investigação que se debruça sobre a realidade dos trabalhadores brasileiros em Portugal, a suas experiências no mercado de trabalho e as formas de proteção no emprego. Pretende-se com este estudo contribuir para uma melhor compreensão do que vivem os brasileiros no país tendo em vista contribuir para a formulação de políticas públicas orientadas para a melhoria da qualidade de vida dos imigrantes.

Através da presente entrevista pretende-se a recolha da sua perspetiva/experiência pessoal sobre como tem vivido o quotidiano laboral em Portugal. Nesse sentido, gostaria de falar consigo acerca da sua situação profissional atual e da forma como esta tem afetado a sua vida.

Para facilitar a análise das informações que fornecerá, vou pedir-lhe autorização para gravar esta entrevista. Você autoriza?¹⁹ Toda a informação que transmitir será completamente anónima e confidencial. De nenhuma forma será identificado/a, pois não lhe será pedido dados pessoais que o possa identificar e as suas respostas serão tratadas de modo a jamais serem associadas a si.

Questões prévias: elementos de caracterização sociodemográfica

Estas informações abaixo foram coletada através de um formulário google.

Variáveis	Respostas
Sexo/Género	
Data Nascimento	
Naturalidade	
Nacionalidade	
Cidade natal	
Cidade em que reside em Portugal	
Estado Civil	
Agregado familiar (nº pessoas e quem são)	
Profissão	
Situação na Profissão	
Profissão Pai	
Profissão Mãe	
Idade Pai	
Idade Mãe	
Naturalidade Pai	
Naturalidade Mãe	
Grau Ensino Pai	
Grau Ensino Mãe	
Em que ano veio para Portugal?	
Correio eletrónico	

¹⁹ Além de solicitar no formulário Google a autorização para gravar, em todas as gravações está a confirmação de cada um através da resposta a esta pergunta.

Questões sobre a experiência e formação:

- Qual o seu nível educacional?
 - Em caso de possuir ensino superior:
 - Quais cursos?
 - Quais níveis (licenciatura, pós-graduação, mestrado, doutoramento)?
 - Em qual(is) universidade(s) tirou os cursos?
- Domina algum idioma além do materno? Se sim, qual?
- Possui experiência profissional no Brasil?

Questões sobre o processo de migração

- Quais foram suas principais motivações para migrar para Portugal?
- A sua permanência em Portugal é por um tempo determinado ou potencialmente permanente?
- Quais eram suas expectativas, prévias à sua chegada em Portugal, quanto ao mercado de trabalho português?
- A sua experiência inicial foi mais difícil ou como você esperava?

Questões sobre experiência geral no mercado de trabalho português:

- Qual a sua situação atual perante o emprego em Portugal? Está a trabalhar?
- Durante a estadia em Portugal, esteve a trabalhar e estudar, apenas a estudar, apenas a trabalhar?
- Qual é o seu atual cargo e função?
- Há quanto tempo trabalha para a empresa?
- A sua atividade requer o seu grau de qualificação?
- Quantos empregos exerceu desde que veio para Portugal?
- Quais foram os cargos e funções exercidas?
- A transição entre empregos foi marcada por situações curta, média ou longa de desemprego? (Se necessário, explicar que no desemprego entende-se a procura ativa por emprego)
 - Se esteve desempregado, recebeu subsídio de desemprego? Por quanto tempo recebeu esse apoio?

Situação socioeconômica:

- Quanto é o seu rendimento mensal?
- Recebe algum tipo de auxílio, como o benefício natal ou de férias?
- Mora em casa própria ou arrendada?
 - Se a resposta for arrendada, perguntar: quantos % do rendimento é comprometido com a renda?
- Quantas pessoas residem na sua moradia?
- Você compartilha sua moradia com familiares?
 - Possui familiares próximos que vivem em Portugal?
- Quanto tempo leva em transporte ao trabalho e quais transportes usa?
 - Se depende de transporte público, quando há a ocorrência de greve, há a compreensão em relação aos atrasos por parte da entidade empregadora?

Condições contratuais:

- Qual forma de contrato possuiu durante a maior parte da sua experiência em Portugal e qual tem hoje?
- Quais as condições de horário?
 - Turnos: seguidos ou repartidos
 - Folgas: seguidas ou não, fixa ou rotativa
 - No caso de haver rotação de horários, com que antecedência é avisado dos horários a trabalhar?
 - Há flexibilidade de alterações nos horários por questões pessoais?
 - Horas extras: possuir ou não e ser ou não remunerada.
 - Quando há feriados em dias de trabalho recebe algum benefício? Como por exemplo: recebe folga de forma remunerada, trabalha e cobra um adicional pelo feriado, trabalha e recebe um dia de férias ou trabalha sem nenhum benefício adicional?
- As questões a seguir são apenas para quem possui contrato formal.
 - No emprego atual, possui seguro para acidentes de trabalho? E seguro de saúde?
 - Recebe subsídio de alimentação, tem cartão de alimentação ou possui refeições na empresa?
 - Há disponibilidade no emprego para agendar as férias nas datas que deseja?

Condições de infraestrutura do local de trabalho:

- No seu emprego, há espaços comuns para usufruto dos trabalhadores (exemplos: espaços para refeições, para descanso, para guardar itens pessoais etc.)?
- Os espaços comuns para funcionários atendem às necessidades coletivas e individuais?
- Em termos de manutenção, esses espaços são mantidos suficientemente equipados e limpos?

Questões abstratas sobre os efeitos pessoais do trabalho:

- Como é o tratamento entre colegas dentro do local de trabalho? (respeitoso, profissional, conflituoso...)
- Como é tratado/a pelo(s) seu(s) superior(es)? E como este/a trata os demais funcionários?
- Já passou por situação de discriminação em local de trabalho?
- Já sofreu assédio no local de trabalho, seja moral ou de teor sexual?
- Sente que o exercício do seu trabalho afeta a sua saúde física?
- Sente que o exercício do seu trabalho afeta a sua saúde mental?
- Sente que tem autonomia para exercer sua função com liberdade e flexibilidade?
- Com que regularidade você é solicitado a realizar tarefas que ultrapassam a sua função?
- Vê sentido no seu trabalho e sente-se realizado com seus resultados?
- Possui perspectiva de crescimento dentro da empresa?
- Vê perspectiva de melhoria da sua situação profissional a médio prazo?
- Tem planos para mudar de empresa ou de cargo nos próximos meses ou anos?
- Gostaria ou vê a possibilidade de mudar de área de atuação, seja na empresa atual, seja num futuro emprego?

Questões sobre a percepção quanto ao trabalho em Portugal:

- Como avalia o mercado de trabalho português?
 - Após a resposta, perguntar: há pontos positivos e negativos?
- Considera os rendimentos satisfatórios e suficientes para assegurar uma vida digna?

- No momento atual, acha que através da imigração foi possível manter, subir ou abaixar o seu status social?
- Em relação à sua experiência para regularização da residência e aquisição de contrato laboral, como avalia o processo disponível para os brasileiros em Portugal?
 - Como foi o processo para gerar o seu NISS?

Questões sobre a percepção quanto a proteção social em Portugal:

- Contribui ou já contribuiu para a segurança social em Portugal?
 - Considera importante estas contribuições?
 - Pensa em vir a receber uma pensão/aposentadoria em Portugal, no futuro?
 - Já recebeu algum subsídio da segurança social (desemprego, doença, abono família, RSI etc.)?
 - Do seu ponto de vista, o sistema de proteção social de Portugal garante algum nível de segurança social ao trabalhador?

Anexo B: Gráficos sobre informações dos entrevistados

Gráfico 01: Cidade de nascimento dos entrevistados



Gráfico de autoria própria sobre a cidade natal dos entrevistados.

Gráfico 02: Estado Civil dos entrevistados

Estado Civil

15 respostas

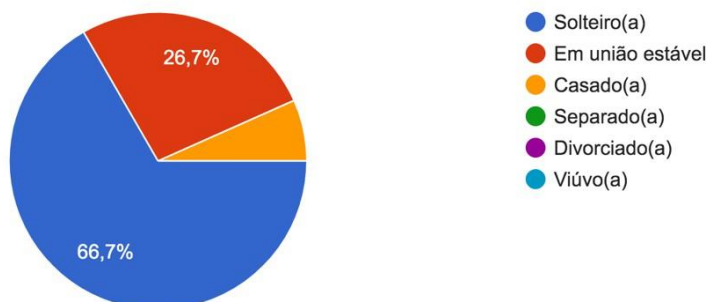


Gráfico gerado pelo Formulário Google com base nas respostas dos entrevistados.

Gráfico 03: Tempo dos entrevistados em Portugal

Há quanto tempo vive em Portugal?

15 respostas

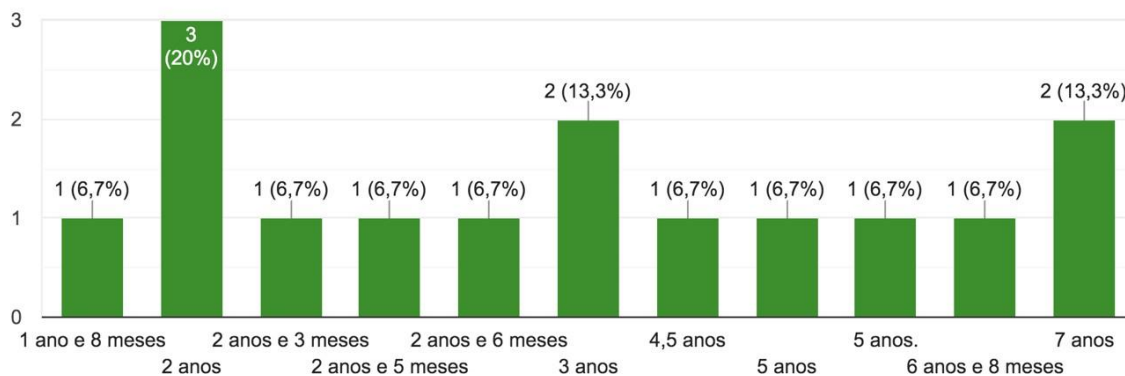


Gráfico gerado pelo Formulário Google com base nas respostas dos entrevistados.

Gráfico 04: Objetivos específicos – Grupo de perguntas

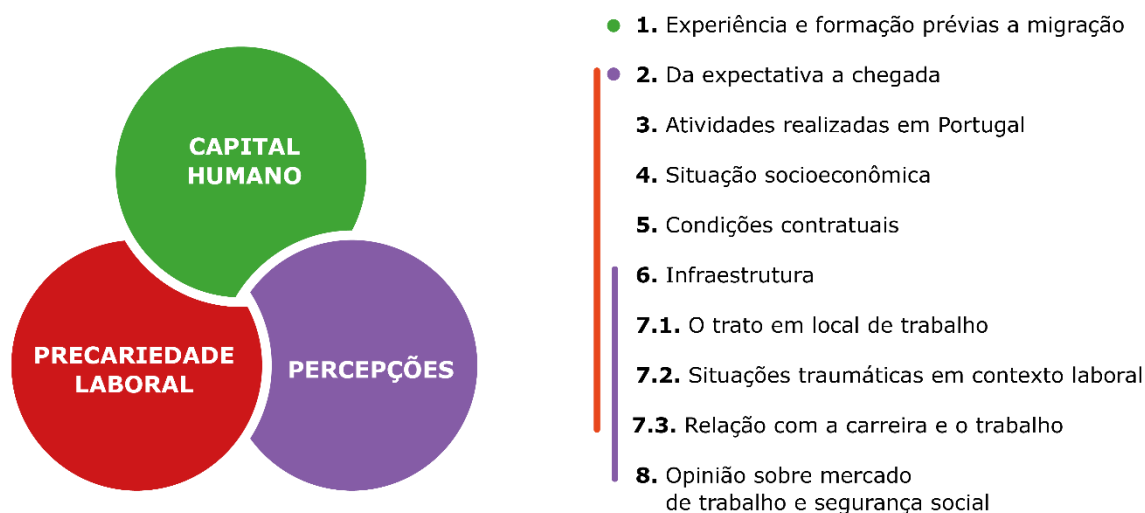


Gráfico de autoria própria sobre perguntas e objetivos específicos