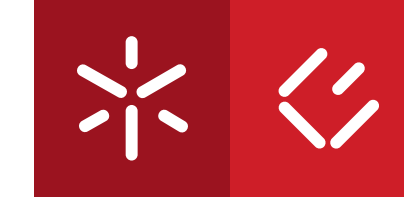


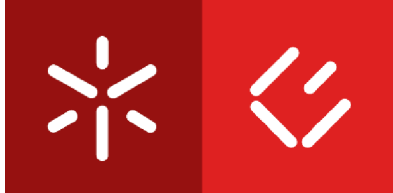


Uma discussão sobre os efeitos da multiculturalidade no mercado laboral português – Uma visão recolhida numa amostra da imigração de Braga

Neide Seomara Vando Marciano

Universidade do Minho
Escola de Economia e Gestão





Universidade do Minho
Escola de Economia e Gestão

Neide Seomara Vando Marciano

**Uma discussão sobre os efeitos da
multiculturalidade no mercado
laboral português – Uma visão recolhida
numa amostra da imigração de Braga**

Dissertação do Mestrado
em Economia Social

Trabalho efetuado sob a orientação do
Professor Doutor Paulo Reis Mourão

DIREITOS DE AUTOR E CONDIÇÕES DE UTILIZAÇÃO DO TRABALHO POR TERCEIROS

Este é um trabalho académico que pode ser utilizado por terceiros desde que respeitadas as regras e boas práticas internacionalmente aceites, no que concerne aos direitos de autor e direitos conexos.

Assim, o presente trabalho pode ser utilizado nos termos previstos na licença abaixo indicada.

Caso o utilizador necessite de permissão para poder fazer um uso do trabalho em condições não previstas no licenciamento indicado, deverá contactar o autor, através do RepositóriUM da Universidade do Minho.



Atribuição-NãoComercial-SemDerivações

CC BY-NC-ND

<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>

Agradecimentos

Ao Professor Doutor Paulo Reis Mourão, pela paciência e ajuda, pela disponibilidade, pela confiança, pela sua persistência e incentivo que me deram tanta força ao longo deste trabalho.

Ao Professor Doutor Orlando Pereira, pelos ensinamentos, pelas sugestões e entusiasmo que tantas vezes me motivou, por me fazer ver as alternativas socialmente positivas neste mundo capitalista.

À minha família pela força, pelo amor, pela confiança em mim depositada e por todo apoio, esta conquista é também por e para vocês.

A todos que concordaram participar neste estudo, o meu mais sincero obrigado pela disponibilidade, simpatia e paciência que tiveram comigo.

Aos meus amigos, pelo carinho, pelo encorajamento e pela compreensão.

DECLARAÇÃO DE INTEGRIDADE

Declaro ter atuado com integridade na elaboração do presente trabalho académico e confirmo que não recorri à prática de plágio nem a qualquer forma de utilização indevida ou falsificação de informações ou resultados em nenhuma das etapas conducente à sua elaboração.

Mais declaro que conheço e que respeitei o Código de Conduta Ética da Universidade do Minho.

Resumo

Encontramo-nos num mundo progressivamente afetado pela globalização e migrações internacionais do qual o resultado é a multiculturalidade. Consequentemente, a atual realidade para muitos países mudou, dando lugar a novas leis e regulamentos, bem como novas formas de preconceito e discriminação, que será o nosso ponto de reflexão neste trabalho. O objetivo desta investigação fixa-se nas perspetivas, opiniões e perceções dos imigrantes sobre as desigualdades raciais e étnicas, que ocorrem na sociedade de acolhimento e no trabalho. Isto porque os trabalhadores imigrantes são mais vulneráveis quanto à exploração por parte da entidade patronal já que podem aproveitar e usar a falta de conhecimento das normas e leis do país de acolhimento para tomar proveito da mão-de-obra barata e obediente. Na área metodológica, optou-se por uma pesquisa qualitativa, pelo qual foi utilizado o método de entrevistas semiestruturada onde a principal amostra era composta por trabalhadores imigrantes do distrito de Braga.

Estes dados foram recolhidos com a finalidade de justificar certos padrões que até hoje foram debatidos e proporcionar uma nova perceção sobre os imigrantes/estrangeiros nas comunidades. No decurso das entrevistas individuais averiguou-se que apesar de existir multiculturalidade em muitos países ao redor do globo ainda persistem certos aspetos negativos, tal como na realidade portuguesa, que impõe a sua tolerância e aceitação perante os estrangeiros, mas de facto possui diversos problemas quanto a inclusão desses indivíduos.

As conclusões deste trabalho demonstram as perspetivas e opiniões dos inquiridos quanto a diversidade e o seu benefício para todas as culturas, bem como as vantagens que a multiculturalidade tem para a população através do aproveitamento dos conhecimentos e atributos que cada etnia pode proporcionar, já que aumentaria a tolerância e integração de cada indivíduo, melhorando os aspetos sociais e económicos de cada país.

Palavras-chave: Cultura, Discriminação Racial, Etnia, Mercado Laboral, Multiculturalidade, País de acolhimento, Racismo, Sociedade de acolhimento e Trabalhadores imigrantes.

Abstract

We find ourselves in a world progressively affected by globalization and international migrations of which the result is multiculturalism. Consequently, the current reality of many countries has changed, giving way to new laws and regulations, as well as new forms of prejudice and discrimination. These changes are the focus of this research. The goal of this study is to focus on the perspectives, opinions and perceptions of immigrants about the racial and ethnic inequalities that occur in the host society and in the work environment. This is because the immigrant workers are very vulnerable regarding the exploitation performed by the employers. The immigrants lack of knowledge about the rules and laws of the host country allows employers to take advantage of cheap and obedient workmanship. In the methodology, we chose a qualitative research approach, and used the method of half-structured interviews, where the main sample was composed of immigrant workers from the district of Braga.

This data was collected with the aim of justifying certain patterns that have been debated until recent times, and to propose a new perception about the immigrants/foreigners in the communities. During the individual interviews, it was verified that despite the fact that there is multiculturalism in many countries around the globe, there are still some negative aspects. For example, the portuguese reality which imposes their tolerance and acceptance towards the foreigners, but in fact has several problems regarding the inclusion of those individuals.

The conclusions of this research demonstrated the perspectives and opinions of the respondents regarding the diversity and its benefits for all cultures. There are also many advantages that multiculturalism has for the population through the use of the knowledge and attributes that each ethnicity can provide. This will increase the tolerance and integration of each individual, improving the social and economic aspects of each country.

Keywords: Culture, Ethnicity, Host country, Host society, Immigrant workers, Labor market, Multiculturalism, Racial discrimination and Racism.

Índice

1. Introdução	11
2. Revisão da literatura	14
2.1. “Um desconhecido numa terra desconhecida”	14
2.1.1 O começo.....	14
2.1.2. Os perigos da exclusão social	15
2.1.3. O rumo para a integração social	17
2.1.4. Métodos de integração social.....	19
2.2. Da imigração para integração.....	20
2.3. A questão conceptual sobre as minorias étnicas.....	21
2.4. Regulamentação do Imigrante em Portugal	21
2.5. O repúdio ao Outro: Xenofobia, Racismo e outras causas nos últimos 20 anos	23
2.6. A área associativa como trajeto para a inserção social	25
2.7. O papel da sociedade recetora na imigração	26
2.7.1. Funções da imigração no mercado laboral	26
2.7.2. Processo de integração e seus impactes	27
2.7.3. A assimilação e significância das diferenças culturais	28
2.7.4. Preconceito e Relutância à imigração	29
2.8. A integração no mercado laboral.....	30
2.8.1. O Trabalho	30
2.8.2. A discriminação subtil no mercado laboral.....	32
2.8.3. Inteligência cultural (CQ)	34
2.9. Tabela-Síntese	36
3. Metodologia e Objetivos	37
3.1. Objetivos.....	37
3.2. Definição das questões.....	37
3.3. Hipóteses	37
3.4. Metodologia.....	38
3.5. Participantes.....	39
3.6. Recolha de dados	39

4. Técnicas e Procedimentos de Análise de dados	41
4.1. Seleção dos resultados	41
5. Análise e Discussão dos Resultados de Investigação	60
5.1. Discussão dos resultados	60
5.2. Sugestões para Investigações futuras	65
5.3. Limitações do estudo	65
6. Conclusão final	66
7. Bibliografia	67
ANEXOS	76
Anexo I: Guião da Entrevista	77
Anexo II: Termo de Consentimento	79
Anexo III: Transcrição das Entrevistas.....	81
Primeiro Entrevistado.....	82
a) Condições de execução da Entrevista	82
b) Descrição do Entrevistado	82
c) Transcrição da entrevista.....	82
Segundo Entrevistado	86
a) Condições de execução da Entrevista	86
b) Descrição do Entrevistado	86
c) Transcrição da entrevista.....	87
Terceiro Entrevistado	90
a) Condições de execução da Entrevista	90
b) Descrição do Entrevistado	90
c) Transcrição da entrevista.....	91
Quarto Entrevistado	94
a) Condições de execução da Entrevista	94
b) Descrição do Entrevistado	94
c) Transcrição da entrevista.....	94
Quinto Entrevistado.....	96
a) Condições de execução da Entrevista	96
b) Descrição do Entrevistado	96

c) Transcrição da entrevista.....	96
Sexto Entrevistado	98
a) Condições de execução da Entrevista	98
b) Descrição do Entrevistado	99
c) Transcrição da entrevista.....	99
Sétimo Entrevistado	101
a) Condições de execução da Entrevista	101
b) Descrição do Entrevistado	102
c) Transcrição da entrevista.....	102
Oitavo Entrevistado	104
a) Condições de execução da Entrevista	104
b) Descrição do Entrevistado	104
c) Transcrição da entrevista.....	104
Nono Entrevistado.....	107
a) Condições de execução da Entrevista	107
b) Descrição do Entrevistado	107
c) Transcrição da entrevista.....	107
Décimo Entrevistado	109
a) Condições de execução da Entrevista	109
b) Descrição do Entrevistado	109
c) Transcrição da entrevista.....	109
Décimo primeiro Entrevistado.....	112
a) Condições de execução da Entrevista.....	112
b) Descrição do Entrevistado	112
c) Transcrição da entrevista.....	112
Décimo segundo Entrevistado	115
a) Condições de execução da Entrevista	115
b) Descrição do Entrevistado	115
c) Transcrição da entrevista.....	115

Lista de abreviaturas e siglas

ACIDI – Alto Comissariado para a Imigração e Diálogo Intercultural;

ACIME – Alto Comissariado para a Imigração e Minorias Étnicas;

CICDR – Comissão para a Igualdade e Contra a Discriminação Racial;

COCAI – Conselho Consultivo para Assuntos da Imigração;

CLAM – Centro Local de Apoio à Integração de Migrantes;

CQ – Inteligência Cultural;

EUA – Estados Unidos da América;

HIV – Vírus de Imunodeficiência humana;

OCDE – Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Económico;

OIM – Organização Internacional de Migrações;

ONU – Organização das Nações Unidas;

PALOP – Países Africanos de Língua Oficial Portuguesa;

PCOs – Processos de Contraordenação;

SNS – Serviço Nacional de Saúde;

UE – União Europeia.

1. Introdução

É a partir da maneira como os seres humanos ressentem, concebem e vivenciam o seu ambiente natural e social, ou seja, através das suas culturas, que se pode tentar compreendê-lo. Este processo leva a estudar as representações na sua articulação com as práticas espaciais e a refletir sobre o papel que a cultura tem nos fenómenos e nos processos geográficos que daí resultam.

(Claval & Staszack, 2008, p. 3)

De acordo com Gonçalves e Silva (1998, p. 33), “o multiculturalismo não é essencial para uma sociedade em geral, a não ser para os grupos sociais que em qualquer das alternativas são excluídos da tomada de decisões tanto nos aspetos económicos como nos aspetos culturais”. Atualmente, podemos afirmar que existem sociedades multiculturais, mesmo que alguns indivíduos nas sociedades de acolhimento não possuam um ponto de vista multiculturalista. O auxílio cultural internacional só teve relevância no final do século XX, que por sua vez deu azo a um novo vínculo entre a cultura e economia, difundindo o reconhecimento e importância de múltiplas identidades, e, o desenvolvimento global de sociedades multiculturais.

Pode-se comprovar que a “História da Humanidade” tem como base as migrações; através das locomoções o ser humano povoou a terra, criando assim diversos métodos de distribuição e ordenamento dos territórios, juntamente com a exploração dos recursos naturais, que por sua vez desenvolveram muitas culturas diferentes. A população portuguesa, ainda maioritariamente católica, tem o seu comportamento nuançado pela indiferença que frequentemente transparece como tolerância. Com a ajuda da pobreza, da exclusão social e das desigualdades económicas (fatores que estão exclusivamente relacionados com as manifestações de racismo, discriminação racial, intolerância e xenofobia) cria-se um costume para a prática do racismo contínuo que fomenta o acréscimo da pobreza.

Ainda existem muitas pessoas que separam os portugueses do resto da população europeia, dando como opinião que Portugal tem um povo que naturalmente aceita outras etnias e culturas. Conforme o SOS Racismo (2002), o luso-tropicalismo é o mito entorno dos portugueses que os caracteriza como diferentes afirmando que são a favor da inclusão e aceitação multicultural. Quando Portugal se transformou num país de imigração, isto desde os anos 70 onde predominava o discurso governamental acerca de uma “possível expugnação/ataque”, provocou-se a criação

de sentimentos de insegurança quanto as outras etnias, o que não aconteceria se houvesse uma clarificação a respeito dos benefícios e ganhos de ser um país de imigração (Ob. Cit., 2002).

A integração na sociedade portuguesa por parte dos imigrantes tornou-se algo árduo, que contribui para a exposição e desamparo quanto aos casos de pobreza e exclusão social. O maior número de imigrantes residentes em Portugal encontra-se alojada nos bairros degradados de Lisboa, Setúbal e Porto, sendo que são algumas das cidades portuguesas com mais receção de imigrantes/estrangeiros. A qualidade de vida dos imigrantes em Portugal é marcada por analfabetismo, abandono prematuro dos estudos, introdução adiantada no mercado de trabalho, estatuto de ilegalidade, ausência de direitos políticos, sociais, laborais e culturais. Como a fragilidade e indefensibilidade são fatores que predominam na vida da comunidade imigrante, acaba por torná-los em segregados. Não obstante, a crescente aglomeração de imigrantes africanos nos setores periféricos, ajuda em muito a sua caracterização negativa aos olhos da sociedade circundante (SOS Racismo, 2002).

Torna-se imprescindível a permanência e aplicação de políticas de inclusão social assentes na aceitação, respeito e compreensão das culturas e costumes de cada indivíduo. Bem como a implementação de novas políticas de integração económica no mercado laboral e também políticas de inclusão nos estabelecimentos de ensino e comunidades. O estabelecimento destas políticas tem de provir do governo, não esquecendo a função que as autarquias têm neste processo. As Câmaras Municipais têm como função instaurar uma sequência de regras e normas com o propósito de proibir e obstruir a discriminação e exclusão social tendo como modelo as políticas educativas e habitacionais. Estas mesmas autarquias tornam-se nos únicos interlocutores entre o governo e a população, que dada a oportunidade, consegue transformar-se em fações de pressão para a proteção dos direitos e liberdades dos seus cidadãos (Ob. Cit., 2002).

Esta dissertação centraliza-se no estudo da “multiculturalidade no mercado laboral português”, do qual tem como objetivo analisar os trabalhadores imigrantes a residir na comunidade portuguesa em três dimensões espaciais, a social, a económica e a cultural. Deste modo, podemos analisar os perfis distintos dos imigrantes no território português e problematizar a questão da discriminação e exclusão a partir das suas rotinas e vivências. Esta investigação tem como base a diversidade cultural e as imigrações, cujo desenvolvimento só é possível com a ajuda de um suporte teórico diversificado, reforçado por uma investigação sobre a realidade que envolve as recolhas diretas de informação, tal como a realização de entrevistas com um questionário específico. De modo a cumprir com estes objetivos, o trabalho está composto por cinco capítulos

restantes: no segundo capítulo efetua-se um enquadramento teórico da presente temática; o terceiro capítulo é relativo aos objetivos e metodologia utilizados; o quarto capítulo é composto pelas técnicas e procedimentos de análise de dados, no quinto capítulo apresentam-se as discussões e conclusões, e, finalmente, no sexto capítulo é realizada a conclusão final.

2. Revisão da literatura

2.1. “Um desconhecido numa terra desconhecida”

2.1.1. O começo

O processo de transição é visto como uma meta importante na vida de um imigrante simbolizando um novo começo. Apesar da existência de normas e leis políticas, a compreensão social que os imigrantes possuem é essencial para o desenvolvimento das suas habilidades de integração na população local. Um elemento social primordial para os imigrantes é o processo de inserção, de modo que Fonseca e Goracci (2007) afirmam que a existência de um amplo domínio político acaba por ser uma forma de coação no contexto da integração social dos imigrantes, dando aos cidadãos nacionais a função importante no acolhimento dos mesmos. No ponto de vista de vários imigrantes, o início num novo país envolve certos obstáculos, cuja interação com os cidadãos nacionais é prejudicada por causa da diferença de língua, opiniões e perspectivas, assim como os novos padrões culturais a que requiere familiarização e as expressões de religiosidade bem como as confissões religiosas que são distintas do país de chegada. Estes não são os únicos parâmetros culturais, Albuquerque (2000) salienta que a absorção das normas/leis e dos hábitos dominantes do dia-a-dia, são fatores significativos para a integração dos imigrantes na comunidade local.

Ainda perduram diversas restrições culturais, mas a compreensão do idioma acaba por ser um dos obstáculos com maior relevância, já que possui uma ampla importância na interação entre os imigrantes e os habitantes da sociedade local (Fontes, 2010). Os imigrantes com falta de conhecimento sobre o idioma do país de acolhimento possuirão grandes problemas na interação com os cidadãos nacionais locais, que por sua vez causará dificuldades no convívio social, como nas oportunidades de emprego ou de ingresso aos serviços básicos. Portugal dispendo uma ligação histórica ao episódio migratório, tendo como base as suas antigas colónias¹, tem como problema a interação verbal, causada pela manifestação recente do forte fluxo de imigrantes do leste da Europa. Relativamente aos contratempos étnicos, apresenta-se uma grande tensão entre os países do oriente e os países ocidentais no mundo contemporâneo. Como é o caso do racismo nos EUA, que durante anos tem se agravado, especialmente quando se trata de negros e indivíduos de outras etnias. Dividindo a sociedade americana em dois mundos, o “mundo dos brancos” que

¹ Angola, Brasil, Cabo Verde, Guiné Bissau, Guiné-Equatorial, Moçambique, Timor Leste, São Tomé e Príncipe e Macau.

enquadra vantagens comparativas, e o “mundo dos negros” que é submetido as diferentes formas de violência simbólica e física (Victoria et. al., 2015).

O litígio étnico é uma das questões mais debatidas na literatura sobre integração social e laboral. As desavenças e confrontos entre os brancos e negros, designou especialmente no século XV a instituição de um processo reativo, para o qual os colonizadores sentiam-se nobres e distintos em relação as outras etnias e os colonizados eram exilados e desterrados pelos colonizadores. Mesmo após a descolonização, o rancor e a antipatia não esfriaram e sente-se ainda atualmente a fricção contínua e a falta de recetividade por parte dos indivíduos com etnias distintas (Fontes, 2010). Esta é uma questão altamente visível no mercado laboral onde os indivíduos de etnias diferentes são rejeitados no processo de recrutamento por razões raciais e culturais (Ob. Cit., 2010).

Deste modo, estima-se que a falta substancial sobre o domínio da cultura do país de acolhimento faz com que o imigrante enfrente severas atribulações na procura por aceitação coletiva, pondo em risco a sua estabilidade social durante o tempo em que permanecer naquele país. Quando se trata da propagação de valores culturais e a tolerância a algumas práticas e tradições que seguem os imigrantes, é inegável a magnitude que a sociedade local terá sobre estes indivíduos. Consequentemente, a entrada representa uma etapa de acomodação mútua em que o imigrante trabalhará para adotar uma nova cultura e a sociedade local necessitará fazer um esforço para transmitir os seus valores fundamentais.

2.1.2. Os perigos da exclusão social

Mediante as circunstâncias compostas pela possibilidade de desentendimentos culturais, fica óbvio no momento em que um imigrante se introduzir num novo país será apontado pela imprecisão consequente da sua própria atitude ou conduta (Fontes, 2010). O imigrante desfrutará da oportunidade de prosseguir um rumo pacífico, onde o indivíduo opta por uma integração mais harmoniosa sem complicações, que o leva a adquirir as novas condutas e hábitos referentes ao país de acolhimento, como o ensinamento dos códigos sociais e culturais dessa mesma região ou, no sentido contrário, preferir uma conduta individual que vá contra todo o regime de ensinamento, excluindo-se automaticamente das normas sociais específicas desse mesmo local. Estes indivíduos são desprezados por uns e amparados por outros, possuindo usualmente a inclinação de excluir-se da sociedade de acolhimento, seja pelas circunstâncias precárias de vida e de trabalho, seja pela falta dos entes queridos, seja pela supressão do auxílio social, seja pela

segregação que vários passam a ser alvos ou pela sensação de extravio da sua identidade (Grinberg e Grinberg 2004). De acordo com Padilla (2013), a “autoexclusão” é um obstáculo onde o imigrante suprime-se de tudo devido a razões como a recriminação (HIV, saúde mental, entre outros) ou medo de ser detido pelas autoridades (imigrantes ilegais, sem documentos). Existem situações regulares onde os imigrantes não conseguem evitar os impasses culturais por múltiplas razões, que ocorrem no início do processo de integração.

O conjunto de imigrantes que praticam religiões semelhantes, que comunicam entre si com o mesmo idioma ou que meramente sejam iguais uns aos outros (que possuem a mesma nacionalidade ou possuem tradições e pensamentos idênticos), é um dos caminhos mais frequentes para evitar certas adversidades, o que leva a necessidade de assegurar o suporte diário dos princípios destes grupos sociais coletivos que vão-se estabelecendo em confronto ou em dinâmica com as comunidades locais. O crescente padrão desta segregação é um dos fatores da criação de bairros étnicos (um agrupamento de cidadãos imigrantes do mesmo país ou continente) nos subúrbios das grandes cidades, gerando assim pequenas comunidades estrangeiras que se tornam paulatinamente maiores e mais alarmantes no ponto de vista das sociedades locais.

A heterogeneidade multicultural de modo nenhum impede o desenvolvimento de um país, tendo em conta isto, qualquer ideologia étnica que associe preconceitos nos seus fundamentos irá ter um vigoroso impacto nos interesses públicos e económicos de uma sociedade (Jackson, 1991). Ao examinar as ameaças já referidas da ausência de integração e o que pode representar para uma região, considerando a área económica, onde poderão manifestar-se grandes hostilidades entre os cidadãos locais e os imigrantes, constata-se que a integração desses indivíduos contribui bastante para o desenvolvimento económico de um país, embora a percepção de muitos é que os imigrantes roubam as vagas de emprego aos nacionais, na verdade esses indivíduos estão mais percutíveis a abusos laborais por parte das entidades empregadoras (Fontes, 2010). Sendo uma classe trabalhadora com grande exposição a uma ampla variedade de coações, os imigrantes são impelidos a desempenhar funções laborais em condições precárias e com severas dificuldades, na qual inúmeros empregadores desconsideram as regras de segurança solicitadas, sujeitando os seus trabalhadores a condições laborais cruéis. Acaba por ser um tipo de mão-de-obra que cria discrepâncias, logo é moralmente recriminável. Todavia, na perspetiva de várias empresas como as do setor da construção civil, será o recurso mais lucrativo, relativamente às imposições salariais exigidas pelos cidadãos nacionais dará lugar a uma instabilidade do mercado laboral, provocando um enorme risco de equilíbrio social, dado que a

execução de operações ilegais pelos imigrantes em diversas ocasiões de carácter criminal será alternativamente uma maneira de contrabalançar a sua falta de inserção no mercado laboral oficial.

Em síntese, há que abster da prática da segregação social tendo em consideração as dificuldades que causará, não somente para o imigrante, mas também para a sociedade local de modo geral. Devido a estes conflitos culturais a melhoria da qualidade de vida acaba por se tornar numa mera fantasia.

2.1.3. O rumo para a integração social

Conforme Pennix (2003), o desenvolvimento das trocas de valores entre a comunidade local e a estrangeira é um dos elementos que orientará para a integração e aceitação dos imigrantes como indivíduos e como grupos por parte da sociedade de acolhimento.

A inserção social num projeto micro e macrossociológico é capaz de ser repartido numa situação de inclusão acompanhada de uma harmonização (Pires, 2003). Isto permite-nos certificar que as discrepâncias sociais não ocorrem precisamente por causa da inserção do imigrante na comunidade, mas sim da interação mútua que o mesmo irá demonstrar nas comunidades de acolhimento.

Retirando o preconceito delineado ao redor dos perigos que o imigrante em contexto de exclusão social será capaz de trazer para uma população, torna-se admissível deduzir que os imigrantes integrados propriamente nas organizações e atividades sociais conseguirão produzir benefícios para a melhoria da comunidade de acolhimento (Fontes, 2010). No que concerne as altas taxas de envelhecimento populacional, os imigrantes acabam por ser uma vantagem demográfica para os países europeus, posto que proporcionam o crescimento paulatino das taxas de natalidade nos países com a população envelhecida, isto conforme a averiguação do SOS Racismo (2002). Os fluxos migratórios, sejam eles de carácter consecutivo ou singular, com modificações nas organizações de idade e sexo, pode originar deformidades na estabilidade das pirâmides etárias e sexuais de uma população (Jackson, 1991).

Observando o caso português, a imigração foi um dos fatores que colaborou para o abrandamento dos níveis de envelhecimento da população na década passada, sendo um auxílio na quantidade de cidadãos permanentes em idade ativa e uma estabilidade na qualidade da amostra de género (Gomes, 2004). Como os imigrantes possuem idades maioritariamente ativa, tornam-se numa mais-valia não só a nível demográfico como também a nível laboral, uma vez que

lutam contra a instabilidade etária que põe em causa a obtenção de certas funções laborais com requisitos próprios.

Em termos do conjunto de trabalhos focados no rendimento, McDowell e Singell (1993) num artigo que expande a avaliação de conteúdo do capital humano mediante a dimensão económica da magnitude da migração internacional discutem um valor económico à imigração: os países procuram técnicas para o aumento da taxa de emprego a curto prazo e para aperfeiçoar a melhoria de vida à longo prazo, mediante a lenta recuperação económica. Conforme Becker (1993) e Goldin & Katz (2006), existem duas formas de obter o crescimento económico, uma delas sendo o aumento da produtividade e a outra a ampliação de liberalização de insumos (obtendo mais terra, mão-de-obra e capital). Para o aprimoramento da produtividade e do crescimento económico é primordial expandir o capital humano através de uma formação contínua. Fomentar o uso e inovação da tecnologia, pode de igual modo aumentar a procura por empregados mais habilitados (Singer, 2012).

Não podemos esquecer de ressaltar que os trabalhadores imigrantes possuem a disposição para a motilidade² (Peixoto, 2007). Portugal é um país que exhibe grandes discrepâncias entre o litoral e o interior. Em diversas situações, somente pelo intermédio da contratação de imigrantes é que se consegue recrutar trabalhadores para zonas remotas do território nacional. Finalmente, para criar oportunidades de trabalho e coesão territorial, recorre-se a implementação do comércio em regiões urbanas que estão paralisadas, tornando-se num método primordial para o empreendedorismo imigrante.

D'Almeida e Silva (2007) elaboraram um estudo empírico que busca eliminar a noção hipotética de que a integração dos imigrantes trará instantaneamente um aumento nas despesas do Estado. Conforme os mesmos, o imigrante ao pagar imposto e com a dedução feita para a Segurança Social, acaba por apresentar uma conexão social e fiscal que excede a soma monetária gasto pelo Estado para a sua inclusão na sociedade. Por outro lado, ao ponderar o setor das telecomunicações, transportes e da banca julga-se que também adquirirão resultados positivos consequentes dos fluxos migratórios entre o país de origem e o país de acolhimento. Podemos então concluir numa abordagem demográfica e económica que os imigrantes proporcionam o reequilíbrio das populações europeias envelhecidas e auxilia no incremento da produtividade económica.

² A facilidade de deslocar-se entre um lugar e o outro ou aptidão natural que faz com que os seres vivos se movam de maneira espontânea.

2.1.4. Métodos de integração social

É essencial a percepção das estruturas de inclusão social para aquisição de princípios inflexíveis em relação aos métodos de integração ao dispor das comunidades de acolhimento. De modo que o sistema de integração migratória pode englobar dois padrões de execução distintos, a acomodação e a assimilação. A acomodação é para diversos autores o trajeto a prosseguir, dado que aborda uma metodologia que tem como finalidade o convívio entre duas culturas diferentes numa só comunidade (especificamente a de acolhimento e a de origem). Desta forma faz com que haja uma necessidade do imigrante conservar a sua ligação com as suas origens, o que trará transigência por parte da comunidade de acolhimento que se exprime em reconhecimento público. Em contrapartida, a assimilação acarta a opção cultural, pelo qual os estrangeiros são obrigados a aceitar e praticar a cultura do país de acolhimento ao invés da sua. Nos EUA, a assimilação migratória era um obstáculo para os imigrantes que para obterem ou candidatarem-se à cidadania americana, eram obrigados a ter conhecimento e compreensão da língua, dos hábitos e das leis do país (Jackson, 1991). Isto faz com que os imigrantes, para serem aceites como “novos cidadãos nacionais”, tenham de abdicar da sua cultura de origem e obrigatoriamente adotar estes atributos.

Foram elaborados dois trabalhos importantes por Berry (1990) e Bourhis et. al. (1997), que comparam as convicções da comunidade local, bem como as dos imigrantes, sobre os distintos métodos de inclusão social já abordados. Berry (1990) numa das suas investigações acerca do convívio entre a comunidade local e os imigrantes no Canadá criou um método bidimensional de aculturação que descreve as perspetivas dos imigrantes sobre a cultura do país de acolhimento onde se encontram. Assim, a assimilação é vista como uma imposição cultural da sociedade de acolhimento em oposição a cultura de origem. Os autores Bourhis et. al. (1997), posteriormente ajustaram as investigações de Berry, tendo como enfoque a perspetiva da comunidade local sobre às culturas dos imigrantes. Apresentando resultados similares aos obtidos junto da população imigrante na qual há um reconhecimento do método de acomodação por parte da sociedade local que evidencia um respeito efetivo sobre a identidade da comunidade imigrante, o que permite o convívio cultural entre as diferentes grupos.

A decisão mais apropriada para impedir prováveis atribulações culturais entre as comunidades será o método de acomodação, demonstrando ser o método preferido para a inclusão social. Conforme Vala (2003, p. 56), a imposição cultural disfarça à noção da assimilação, “demonstra ser um método de relacionamento cultural que tranquiliza a maioria”. Isto porque

muitos consideram a acomodação como uma promoção do sentimento de identificação ao grupo, o compartilhamento de valores e a aceitação de normas da sociedade enquanto que a assimilação implica o desaparecimento das especificidades do indivíduo, a renúncia da sua cultura de origem, o abandono da sua personalidade e na sua desintegração junto à sociedade que o absorve. O que assegura aos nacionais que os imigrantes aceitarão e praticarão a sua cultura independentemente de sua cultura de origem, aguardando assim a sua integração nas estruturas da sociedade de acolhimento.

2.2. Da imigração para integração

O aumento dos fluxos migratórios na Europa dá-se devido dos métodos de integração do continente europeu. Os imigrantes representam grande parte da população em certos países europeus como foi o caso em 2001 em que os imigrantes correspondiam a mais de 10% na Bélgica, 12% na Espanha, cerca de 10% na Áustria e quase 9% na Alemanha (OCDE, 2012), do qual conduziu a um desenvolvimento de discussões sobre políticas do trabalho e do emprego. Há uma perceção falsa sobre os imigrantes quando se trata dos ofícios que muitos nacionais consideram ser roubados ou tomados pelos mesmos. Foi comprovado por Thalhammer et. al. (2001) que um em cada dois cidadãos da UE preocupa-se com as disputas por vagas de empregos contra os imigrantes, o que os torna apreensivos sobre a perda de emprego por causa destes trabalhadores. Mesmo com instituições e normas de proteção dos trabalhadores naturais do país de acolhimento, ainda perdura um efeito evasivo sobre os cidadãos nacionais. Isto porque apesar das instituições de proteção do trabalho defenderem os trabalhadores e reduzirem a taxa de despedimento, levam as entidades empregadoras a fazerem um cálculo aproximado das despesas complementares do despedimento. O resultado será baixas possibilidades de contratar novos empregados. Consequentemente, os imigrantes terão menos cobertura por parte destas instituições, sendo que estarão predispostos a serem contratados para funções de ofícios não sindicalizados (Angrist e Kugler, 2003). Isto sugere que as instituições de proteção do trabalho estão preocupadas em amparar essencialmente os cidadãos nacionais, o que baixa o custo por funcionários imigrantes. Esta realidade pode levar ao aumento de concorrência dos imigrantes sobre o trabalho nacional por causa da proteção mercado de trabalho.

2.3. A questão conceptual sobre as minorias étnicas

A noção da etnicidade numa perspetiva sócio histórica atingiu uma fase de tendência/costume graças aos estudos da assimilação americana no pós-guerra, nomeadamente dos judeus e afro-americanos (Vermeulen, 2001, p. 11). Sucessivamente, a noção da etnicidade introduz-se nas ciências sociais e na antropologia com o trabalho de Frederik Barth (1969), depois passou a ser “autenticado na doutrina política convertendo-se num mecanismo de comprovação dos direitos num corpo social político onde a etnicidade é um componente sancionado. É reivindicado a compreensão da etnicidade como área indispensável dos corpos sociais ou comunidades multiculturais, ponderados de igual modo na categoria ideológica, que destaca o rumo para uma comunidade íntegra e ímparcial” (Cohen, 1973, p. 402).

Apesar de não ser totalmente incontestável toda população estrangeira residente num país é considerada como minoria étnica, posto que os estrangeiros são compreendidos como invisíveis, que os converte em pessoas ímpercetíveis na vida diária e nos canais de comunicação das massas, na qualidade de classes ou camada social (Bastos e Bastos, 2002). Existem diversos motivos, que sozinhos ou agrupados, conduzem ao exercício da diferenciação entre os diversos grupos étnicos tal como a segregação espacial, desvantagem económica, semelhança na identidade.

2.4. Regulamentação do Imigrante em Portugal

O Direito português sanciona e ratifica os direitos e incumbências dos imigrantes por meio do Estatuto Legal e do Estatuto Constitucional dos estrangeiros³. Em referência à área nacional todas estas legislações passaram por várias modificações ao longo dos anos.

Um marco histórico decisivo para a reestruturação e atualização de alguns conteúdos jurídicos neste quadro foi a Revolução de 25 de Abril de 1974. Um progresso a dois tempos que pouco a pouco está propenso a transformar-se em “três” no final deste milénio, na qual se observa sucessivamente uma predisposição para que ocorra um retrocesso nos direitos dos imigrantes (Leitão, 2003, p. 12). Esta variação pode ser elucidada com fundamento em dois aspetos, em outras palavras, será uma circunstância vantajosa em grande parte pelas normas públicas no

³ Os principais diplomas regulamentares:
Decreto-Lei n.º 97/77 de 17 de Março
Lei n.º 20/98, de 12 de Maio
Decreto-Lei n.º 244/98, de 08 de Agosto
Lei n.º 23/2007, de 4 de Julho
Código do Trabalho [Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto (CT de 2003)
Lei n.º 7/ 2009 de 12 de Fevereiro (CT de 2009)]

contexto da política de imigração que pedem uma aplicação efetiva. No entanto, Portugal recebe gradualmente o título ou apelido de “plataforma de entrada”, do qual é essencial acarretar certas manobras de precaução para impedir falhas económicas e sociais. Quando se trata de um “país de imigração” há um certo autor que declarou que tal título não se aplica ao seu país de origem, Fijalkowski (1989, p. 40) afirma que a Alemanha não é um país de imigração o que gerou polémica. Tudo isso no sentido de propagar a importância de estudar esta designação numa perspetiva global, que abranja não simplesmente os números destacados no recenseamento, bem como o quadro completo que envolve a vida do imigrante (como as leis de que beneficiam, a inclusão social, entre outros). No contexto numérico, um território nacional que aceita ou acolhe um número considerável de imigrantes, incorporados nos fluxos migratórios aproximadamente uniformes com um saldo migratório positivo é tido ou classificado como um “país de imigração”. Apesar desta ser uma circunstância identificada como uma manifestação conjuntural diuturna é, contudo, pertinente o termo “país de imigração”, porém distinguindo-se como um título contraditório e enganador, posto que a prática de exercer políticas e auferir do conjunto de leis “inibem e complicam” a entrada e permanência dos imigrantes!

No caso de Portugal, o Estatuto Legal dos imigrantes é fruto e efeito da sua adesão à Comunidade Europeia e posteriormente ao Acordo Schengen. Com a criação da Lei n.º 37/81 de outubro de 1981, sucedida pela Lei n.º 59/93 de março de 1993, que regula o procedimento de entrada, permanência e desalojamento dos estrangeiros numa coerência de “padronização”. É necessário que a entrada de um estrangeiro no território português seja processado através da posse indispensável um documento de viagem legal, apresentação dos meios de subsistência válidos e que não seja assinalada como uma pessoa que não possui aprovação no Sistema de Informação de Schengen ou nas listas nacionais e finalmente como se conforme na Lei n.º 244/98, deve portar um visto lícito (Baganha e Marques, 2001, p. 22).

Há uma discordância na intitulada doutrina da igualdade que instaura efetivamente uma “igualdade subordinada” (Castro, 2008). À exceção das normas de igualdade, o Estatuto Constitucional de estrangeiros ratifica também outras normas como a da “não discriminação”. A identificação e admissão dos direitos aos estrangeiros não consta em regra com a permutação o que indica que poucos conseguem votar e ser eleitos.

Assegurar a integridade humana destaca-se como um direito substrato⁴ que permanece como uma condição transversal a todos teores jurídicos, assim como todos os demais que a ele

⁴ Um direito de base ou primordial para o ser humano.

estão intrínsecos (direito à decência corporal e moral, à saúde, vida, liberdade de culto e de mentalidade), inclusive quando o indivíduo se depara num estado anómalo ou ilegal. Para este quadro houve uma cooperação entre o que já está estabelecido na lei portuguesa e as diretivas da Convenção Europeia dos Direitos do Homem.

Não obstante, não se pode afirmar que o Estatuto Constitucional dos estrangeiros denota um progresso claro e contínuo relativamente ao reconhecimento dos direitos dos imigrantes. Longe disso, numerosas diretivas modificadas cobrem-se de cunho incoerente no que tange ao que já está decretado, atingindo as extremidades do vagamente explícito (Castro, 2008).

Declarar que Portugal se converteu num “país de imigração” até agora não é bem “efetivo” e porventura daí se tenha estabelecido um tumulto no delinear de possibilidades de tal maneira que inclusive nos anos 80 o episódio migratório era examinado num prisma de supervisão dos fluxos. Só a partir de 1995 é que os projetos do governo português começaram a considerar a condição migratória e de todos os que participam deste processo, que foi concebido para esse fim o Alto Comissariado para a Imigração e Minorias Étnicas, o Entre culturas, tal como o desenvolvimento da inclusão dos imigrantes em algumas políticas sociais (como o Plano Especial de Realojamento). Constatou-se ainda no ano 2001 uma paulatina discussão neste tópico especialmente porque no tema jurídico intercederam com o propósito de elaborar e asseverar os direitos e deveres dos imigrantes. Cita-se o caso de certos critérios tomados, como a publicação do decreto Lei nº 20/98, de 12 de maio, ou melhor, a lei do trabalho de estrangeiros que tutelam o trabalhador estrangeiro em relação a episódios discriminatórios; efetuou-se igualmente um progresso nas políticas sociais, uma vez que os imigrantes estão integrados nos programas de Luta Contra a Pobreza, Rendimento Mínimo Garantido, Plano Nacional de Ação para a Inclusão (2001-2003), ingresso nos SNS (Ob. Cit., 2008, p. 7).

2.5. O repúdio ao Outro: Xenofobia, Racismo e outras causas nos últimos 20 anos

Devido à ascensão de Heider no governo da Áustria, a UE teve de criticar publicamente as consequências negativas da xenofobia e do racismo no decurso da estruturação e edificação do projeto europeu, do qual o próprio êxito requer deferência sobre os princípios democráticos num ambiente de coabitação multicultural. O conteúdo xenófobo de determinados discursos políticos e a posterior posição instável da UE puseram em proeminência a magnitude da problemática da imigração na política europeia (Ferreira e Rato, 2000, p. 1).

Segundo Schor (1988, p. 152), os imigrantes no âmbito francês desde o início são sempre denunciados de suscitarem impasses e complicações de critério social (associados às infrações da lei e delitos) e económico (preenchimento “inadequado” de postos de trabalhos). Em comparação com o caso inglês, Miles (1987, p. 234) declara que o racismo e a exclusão produziram intrinsecamente condutas dualistas, estando sujeito aos interesses em lance. Estas atitudes e ações podem ser “instigadas” de acordo com as exigências mercado de trabalho relativamente aos trabalhadores imigrantes.

Para Crowley (1990, p. 57), a intenção de advogar os imigrantes e as próprias minorias étnicas subsiste no *Comission for Racial Equality*, que exerce uma função deveras preponderante nesta matéria. Existe o ACIME em Portugal que se “assemelha” de certo modo e que por sua vez também acata uma conduta que circunda todos estes problemas.

Baganha, Marques e Fonseca (2000, p. 56-57) possuem um argumento contrário, expondo o facto de Portugal ser capaz de instituir-se como um protótipo de uma sociedade essencialmente antirracista (graças a um limitado número de manifestantes verdadeiramente racistas), apesar de reconhecerem que existe moldes de racismos subentendidos. Expõe-se como uma perspetiva dualista: sob uma perspetiva estão aqueles que suportam as suas convicções racistas de modo evidente e claro e, noutra perspetiva averigua-se a participação daqueles que dizem assemelhar-se ao Outro (comporta-se de um modo socialmente íntegro em público, porém impercetivelmente exibem e substancializam comportamentos racistas). Qualquer que possa ser a sua posição, mais ou menos positiva/negativa, na realidade o certo é que todos os autores que abordaram este tópico concluem que se comprova a execução em grupo ou particular em oposição aos imigrantes com muita regularidade, posto que Portugal é gradualmente declarado como “país de imigração”.

Graças à edificação do passado, houve uma conceção da capacidade de compreensão e transigência por parte dos cidadãos portugueses derivado do fictício Outro “diferente”. O racismo e a xenofobia são manifestações proteiformes, homonímicos e segmentados, da qual a base sócia antropológica está fixada na união de uma convicção “obsoleta” com o objetivo de transformar ou suprimir o Outro, suscitando assim um sentimento de vulnerabilidade com estereotipização negativa (Baganha, Marques e Fonseca, 2000, p. 137).

O povo português com um passado histórico rico em conexões e convívios com novos povos poderá ser visto como incoerente este sentimento, já que não se pode confirmar que Portugal é um país com complexos episódios racistas e xenófobos, no mínimo é “notório”.

No entanto, as ações de alguns grupos de imigrantes suscitam reações mais ou menos espontâneas de repúdio, tal como atividades criminosas. Isto ocorre com os indivíduos em condição precária, tanto economicamente como socialmente, por isso deduz-se que é a esfera social circundante a razão pela qual são induzidos a adotar práticas de “indemnização”, substancializados em infrações (tal como o tráfico de narcóticos e furtos) que são o seu meio de subsistência. Para Tonry (1997, p. 1-2), esta situação não se pode estipular de maneira direta, isto é, a condição socioeconómica do indivíduo nem sempre legitima possíveis ações criminais que o mesmo possa exercer. Um exemplo disso é o caso da Grã-Bretanha, onde os indivíduos com desvantagens socioeconómicas como os imigrantes afro-Caribenses encontram-se altamente associados a criminalidade em relação aos imigrantes do Bangladesh. Isto acaba por ser um grande problema sobretudo quando se tem a propensão de impor a responsabilidade sobre as dificuldades sociais e económicas nos imigrantes, a qual prolonga o sentimento de culpa para a gerações futuras (Ob. Cit., 1997, p. 19).

Em contrapartida, existem lapsos interpretativos cometidos, a qual levam a caracterização dos imigrantes de modo negativo, sendo que há uma diferença entre uma infração associada à permanência num determinado país sem documentos válidos (que está sujeito a expatriação), e uma fraude ou ações violentas (Tournier e Robert, 1989, p. 6). Por vezes quando um indivíduo comete a infração de permanência ilegal, a sociedade local expressa atitudes de amparo e asilo para com o mesmo.

Em Portugal as razões da má conduta dos imigrantes encontram-se associadas maioritariamente à circunstância de desemprego e pobreza conectadas com tráfico de narcóticos (Baganha, Marques e Fonseca, 2000, p. 52-55). A quantidade de imigrantes detidos é, de certa forma, significativo, já que o total da população aprisionada em análise no ano 1998 correspondiam à 11% dessa população, do qual desse total, 60% eram provenientes dos PALOP.

2.6. A área associativa como trajeto para a inserção social

A incorporação de um imigrante no país de chegada deverá ser exercida de modo “familiar”, isto quer dizer que será feita através do convívio com outros imigrantes que têm uma estadia mais longa na comunidade de acolhimento, que já tenham uma certa experiência, possibilitando a orientação dos seus compatriotas. No que diz respeito a este tópico, decerto que a ulterior gestão dos direitos, deveres e da própria inclusão, são os desafios das instâncias administrativas e da comunidade local (Tripier, 1989, p. 85).

Um pormenor primordial e colaborador no exercício da integração são as instituições ou associações de imigrantes. Estas associações são espaços (físicos e sociais) de auxílio e elucidação das suas dúvidas, onde podem expor as suas dificuldades e contratempos sem que sejam colocadas limitações de diversos critérios (como a língua ou religião). Mas a vida associativa possui duplo nexos, de fato por um lado isto pode ser um grande benefício para a própria expressão do indivíduo, a qual possibilita a administração da sua identidade que os levará a entrar em contato com cidadãos do mesmo de país de origem, noutra perspectiva poderá proporcionar a proteção da particularidade pela segregação do imigrante da “nova sociedade” que por si não garante a inclusão uma cidadania autêntica.

O ACIDI em Portugal criou serviços em benefício dos imigrantes através de coparticipações com as associações de imigrantes com o objetivo de preservar e proteger os seus direitos e deveres. Cooperando em 1996 num sistema de sensibilização sobre o tópico da normalização dos imigrantes ilegais, tais como as alterações para a “criação e inovação” de leis para este grupo. De 1997 a 1999 foram aprimorados inúmeros códigos com certos países (como Guiné-Bissau, Portugal e S. Tomé e Príncipe), tal como a OIM que tem como função aumentar e fortalecer a coadjuvação entre distintas partes do Território Migratório, seguindo o primado das políticas migratórias de cada país implicado.

Foi também instituído em 1999 o COCAI que tem como finalidade a análise e o tratamento mais de perto sobre a temática da imigração. As instituições ainda possuem uma função frágil e amortecida, graças à falta relativa de uma dinâmica associativa superabundante, tanto quanto o facto que somente a algumas décadas que Portugal foi classificado como um “país de imigração”. Na verdade, o facto de que esse fenómeno executa-se dessa forma, pode também significar que o método de inserção ou inclusão dos imigrantes se efetua de uma maneira propícia e conveniente, ou que os imigrantes sejam incapazes (como o baixo nível de alfabetização e educação) de per se conectar e relacionar com os outros. Uma interpretação ambígua, contudo, na qual os dois casos coexistem ao mesmo tempo, mas o primeiro é que predomina.

2.7. O papel da sociedade recetora na imigração

2.7.1. Funções da imigração no mercado laboral

A existência de três efeitos próprios da imigração, segundo a SOS Racismo (2002) vêm do trabalho de diversos investigadores do período de 1985 a 1990. O primeiro papel que tem a

designação de “disponibilidade social”, define-se como a expectativa que a entidade patronal tem sobre a mão-de-obra uma maior mobilidade, uma rápida acomodação aos postos de trabalho, inexistência de práticas e hábitos sindicais ou políticos, uma requisição salarial pouco expressiva, e no que toca ao conteúdo das condições de vida e laborais, são requeridos um estado de subordinação salarial, inclusive a uma submissão por dívidas, facilitação nas condições de contratação e uma fragilidade superior perante os poderes públicos. O segundo papel é o “amortecedor da crise”, onde os imigrantes são os primeiros a serem contratados no cenário de recuperações setoriais ou nacionais e os primeiros a serem exonerados dos seus trabalhos no evento de uma crise económica. Por fim o terceiro papel, o “amortecedor social”, que se refere ao papel de experimentação, e também, no âmbito social, as entidades patronais e o Estado obtêm préstimo no fato da imigração ser continuamente bem constituída num plano comunitário, fundamentado em redes onde a vigilância policial ou regulação política e social se cria per se, com ferramentas e recursos de poderes complexos que induzem as pessoas à submissão e a privação de ações e comportamentos fortes quanto ao egocentrismo agravado de modo geral pela população ocidental. Consequente, tudo isto acaba por beneficiar e facilitar, outrossim, uma sequência de atividades como o *dumping* social e as transgressões comuns ao Código de Trabalho, que aflige a população trabalhadora em grandes porções.

2.7.2. Processo de integração e seus impactes

Visto que Portugal possui uma certa diversidade de origens de fluxos migratórios, pode-se afirmar que quase todas as nacionalidades do mundo se encontram em Portugal, tais como os **países da PALOP**, os países da Europa do Leste, **os brasileiros**, os chineses, e os indianos. Portanto, estes são meramente algumas das fações internacionais, uma vez que Portugal possui um aglomerado significativo de nacionalidades distintas, apesar da quantidade dos seus imigrantes não possuírem um peso relevante na população total. Logo, torna-se importante o reconhecimento dos grupos de imigrantes com que os cidadãos nacionais dispõem maior conexão e simpatia. Isto será ponderoso, posto que a integração se torna mais inteligível e desenvolve desde o instante em que os cidadãos nacionais sintam que possuem alguma coisa em comum com os imigrantes.

Um dos métodos para aproximação aos estrangeiros com maior destreza é a procura do uma “perspetiva compartilhada”, a qual permite distinguir e detetar as suas dificuldades e competências com a finalidade de impedir a conceção de uma imagem negativa dos imigrantes

assente em inquietações e inseguranças. Isto não implica que as discrepâncias não sejam um outro método para o avanço à integração. A absorção de perspectivas e experiências distintas são meios de desfrutar do que os imigrantes oferecem e regularmente a “discrepância” e a “contemporaneidade” são constatadas como aspetos favoráveis e assertivos.

2.7.3. A assimilação e significância das diferenças culturais

A compreensão do Outro (imigrante/estrangeiro) como ameaça numa ótica cultural tem sido classificado como um fator dos atos racistas. De acordo com a teoria de vários autores existe uma cessão no processo de diferenciação, no que concerne aos fatores associados a cultura, com danos nos contextos genotípicos (a raça) ou fenotípicos (a cor da pele). Os autores Pettigrew e Meertens (1995) idealizaram uma escala de 10 componentes com objetivo de comensurar o que atribuem o nome de “teoria do racismo subtil”, que engloba três segmentos: a proteção de princípios tradicionais (as minorias desrespeitaram os princípios tradicionais das maiorias dominantes); a significância das diferenças culturais (as desvantagens das minorias seriam impostas na sua ampla diferença em comparação com as maiorias dominantes, isto num contexto cultural) e a objeção a emoções positivas para com os integrantes dessas minorias. Os três segmentos aquinhoam entre si o fato de se tornarem socialmente aceitável, simplesmente por se ajustarem aos padrões de conduta admissível nas sociedades ocidentais.

Por conseguinte, esta interpretação dos moldes subentendidos de preconceito são substanciais para perceber as atitudes positivas/negativas sobre os imigrantes a residir no nosso meio social, sobretudo num cenário em que as regras da conduta socialmente aprovável, a qual paulatinamente coagem os indivíduos a fornecer um retrato deles próprios como igualitários ou no mínimo não racista. Não tendo como objetivo executar um teste sobre o “racismo subtil”, já mencionado, mas sim a compreensão de até que ponto um dos seus fundamentais segmentos (a assimilação e a significância das diferenças culturais) estará ligada com maior ou menor capacidade de anuência e inclusão dos imigrantes no país de acolhimento. A assimilação das diferenças culturais como índice do preconceito deparam-se com renitências, seja pelo senso comum, seja mesmo na esfera do corpo social científico.

Coenders et. al. num artigo propagado em 2001 reexaminaram os dados utilizados por Pettigrew e Meertens com intenção de apresentar o seu conceito sobre o “racismo subtil”. Decretaram que a utilização de mecanismos de análise dos diferentes dados destes autores atingem duas categorias distintas, do qual uma se encontra associada com o racismo tradicional

e uma outra que suporta à compreensão da diferença cultural. De acordo com Coenders et. al. (2001), a última categoria não coincide exatamente a um grau do racismo, apenas apresenta-se levemente associada com o racismo tradicional e não evidencia características prognósticas similares, nem tão pouco uma propriedade elucidativa idêntica. Em contrapartida, se a existência de diferenças culturais for verdadeira, o reconhecimento “exato” destas dessemelhanças tornam-se numa prática “pragmática” e não pode ser classificada como uma manifestação ou diferenças do preconceito. Para ser visto como uma manifestação de preconceito é imprescindível atrair não em tão alto grau a assimilação dessa diferença cultural, mas em especial a sua análise (Ob. Cit., 2001, p. 288).

Os autores da teoria do “racismo subtil”, responderam ao artigo de Coenders et. al. (2001), acentuando a relevância de ponderar os três segmentos já mencionados, para absorver a dimensão obducta do preconceito. Para Pettigrew e Meertens (2001) o debilitado poder explicativo da escala de assimilação da diferença cultural, bem como o fato de esta apresentar-se pouco associada e não possuir características prognósticas similares ao racismo tradicional, seria por causa do emprego de só uma destas dimensões. Apesar de tudo isto, eles ainda expressaram que a crítica à sua proposta seria por obra da inexistência de uma teoria que o direcionasse a verificação empírica dos resultados da pesquisa a mando dos seus críticos. Pettigrew e Meertens defendem a assimilação da diferença cultural como manifestação do preconceito, fundamentando-se numa extensiva tradição teórica, assim como empírica e experimental da Psicologia social. Novamente confirmam assim o que haviam mencionado no seu artigo original de 1995, que “estas diferenças [culturais] são frequentemente lídimo; contudo o preconceito subtil enfatiza-as por meio de estereótipos rípidos” (Pettigrew e Meertens, 1995, p. 58).

2.7.4. Preconceito e Relutância à imigração

Seguindo a inicial suposição de que, tal e qual o que já foi proferido por vários autores como Pettigrew e Meertens (1995) e para o quadro português Vala et. al. (1999), os tipos de expressões do racismo mais usais não são o bastante para perceber semelhantes comportamentos. Diante disso, é necessário explorar a assimilação da diferença cultural como base de uma ocultação do preconceito.

2.8. A integração no mercado laboral

Existem várias organizações que ajudam os imigrantes a obterem um emprego, como é o caso da associação criada pela empresa Jerónimo Martins⁵, com o objetivo de ajudar os refugiados a incorporar-se na sociedade portuguesa. Como também na Câmara Municipal de Braga existe o “Serviço de Apoio ao Emigrante e Imigrante”, com o propósito de ajudar a população imigrante a inserir-se através de um conjunto de medidas para as áreas de intervenção, com um trabalho vantajoso junto da comunidade imigrante. E depois temos o CLAIM, que tem como missão ir além da informação, apoia o processo do acolhimento e integração dos migrantes, articulando com as diversas estruturas locais e promove a interculturalidade a nível local.

2.8.1. O Trabalho

Para o imigrante a escolha de partir do seu país de origem, acarreta sempre um complicado processo de alternativas marcada por incentivos ou várias razões. Todavia, o sector económico na realidade encontra-se quase sempre influente ao longo da determinação. Indo um pouco mais além, é necessário verificar a existência de duas razões que suportam de algum modo a relevância deste fator que são: a “procura de emprego” e a “melhoria das condições de vida”.

Jackson (1986, p. 17-18), efetua nesta ótica, um diagnóstico das amostras que descrevem o porquê dos incentivos ou impulsos das migrações, deduzindo que de um modo genérico encontram-se sempre profundamente associados com as teorias associadas ao mercado laboral. Em primeiro lugar, as migrações são contempladas como fluxos de equilíbrio entre o locais com abundância de trabalhadores (lugar de regresso/partida) e local com ausência do mesmo (lugar de chegada). Mas tem de se dar importância à realidade de que este vínculo não é completamente claro e firme. É por esse motivo que outros fatores têm de ser considerados (as condições indispensáveis da sociedade de chegada, a sua representação social e cultural), tais como vantagens económicas (a multiplicidade de empregos). Isto dá a entender que o mercado laboral e todos os aspetos internos ou externos que estarão vinculados a ele, são o que instigam indubitavelmente a deliberação/escolha do imigrante como também o mercado. De acordo com certos autores, como Parnwell (1993, p. 101-102), que considerar que a migração, independente da sua duração, intervém não só no mercado laboral/economia, mas também no lugar de partida como o lugar de chegada. Tassinopoulos (1998, p. 11), que com base nas razões migratórias

⁵ O Serviço Jesuíta aos Refugiados é um programa que incluiu a formação prática em contexto de trabalho em diversas áreas do Grupo Jerónimo Martins, nomeadamente, em lojas “escola” Pingo Doce na Grande Lisboa e na Cozinha Central de Odivelas. Conseguindo colocar no mercado de trabalho os 27 jovens migrantes em parceria com o Grupo Jerónimo Martins e o Agrupamento de Escolas Pintor Almada Negreiros.

ligadas ao fator trabalho, identifica três motivos que clarificam de modo básico, o desempenho desta situação já que, uma delas concerne o capital humano e sua escolha que é alicerçada na estabilidade entre os custos/vantagens implícitos ao trabalho que poderá exercer ou exerce. Isto quer dizer que apesar da involuntariedade ser o incentivo primordial (como a fuga de atribuições políticas e religiosas ou de catástrofes naturais), de fato a necessidade de procurar emprego estará a todo o momento presente, por causa da imprescindibilidade de garantir a sua subsistência.

Ao examinar os fatores de incentivo que sustentam as decisões dos migrantes sendo elas quase em todos casos de teor económico que envolve frequentemente o foco laboral, isto significa que geralmente os indivíduos deixam o seu país de origem em busca de emprego noutra país, visando quase sempre melhorar as suas “oportunidades económicas” (Olmedo, 2002, p. 106-107). Ocasionalmente, os ofícios destes indivíduos têm condições de trabalho precárias e os direitos sociais são dubitáveis ou obscuro, e por vezes inexistente, com o claro objetivo de alcançar as oportunidades económicas através dos proventos obtidos para melhorar a sua qualidade de vida. Temos de ter em mente que os sacrifícios realizados pelos imigrantes em trabalhos com péssimas condições em benefício de uma melhor “qualidade de vida” deve de igual modo incluir os critérios das condições de trabalho.

Alguns parâmetros que são de igual importância, contudo de categoria auxiliar, sendo eles a língua, a longitude, os vínculos culturais, a existência de familiares no local de chegada e as políticas dos países de acolhimento. Não podemos esquecer a pertinência, no que concerne as consequências produzidas pelas migrações na esfera económica, especificamente nos trabalhos (Ob. Cit., 2002, p. 200-203). Isto pode causar uma perda de pressão no país de partida, posto que os níveis de desemprego diminuirão, libertando potenciais vagas de emprego para os indivíduos que permaneçam no país. Em contrapartida, as “verbas” enviadas causarão certos impactos no âmbito familiar e nacional, visto que são consideradas em vários cenários como “injeções de capital” para a própria economia.

A imigração incentiva mudanças nos agentes de produção, sendo capaz de também instigar as empresas na produção de novas vagas de emprego que serão de grande benefício para os cidadãos nacionais (Ferreira e Rato, 2000, p. 8-9). Embora que no geral a faixa etária preponderante dos imigrantes que se constitui principalmente de jovens e jovens adultos que chegam a ganhar uma remuneração abaixo da média pondo-os na categoria de mão-de-obra pouco exigente. De igual modo, é de grande importância o dinheiro adquirido por esse grupo, dado que o destino será para a família no país de origem, através de verbas do qual efetiva-se como um

intermédio de “fuga de capitais”, que teria de ser introduzido de novo na economia nacional do país de acolhimento.

Há também o quadro que está relacionado com as aptidões profissionais que os trabalhadores obtêm pela experiência. Entretanto, há que considerar que estas aptidões profissionais obtidas diversas vezes dizem respeito só a área prática, se apresentando como insuficiente para o auxílio na elaboração de projetos que tenham benefícios. A realidade sobre a crença que os imigrantes poderão rejuvenescer a população do país de chegada torna-se numa vantagem a longo prazo, conforme incrementaria e rejuvenesceria a própria população ativa que decerto influenciaria com a economia do país. Isto significa o aumento das reservas de capital humano (acréscimo da mão-de-obra), a qual o país deixa de carecer por mão-de-obra estrangeira, incluindo os benefícios e prejuízo que procederá para cada parte. Em termos do caso europeu, constata-se que a imigração tem um efeito de refrear a repercussão negativa do envelhecimento, em relação a categoria de vida e o erário público. Apesar da estrutura etária de uma população com a adição deste novo grupo, resultar numa mudança interina, contudo jamais de modo profundo e basilar.

Os trabalhadores imigrantes são interpretados como um capital que serve de apoio no caso de carência, que trará vantagens para os dois lados, a isto dá-se a designação de “amortecedor”, como os três papéis da imigração já mencionados. Tomando assim a função de solucionar os desequilíbrios económicos, sobretudo quando se trata do mercado laboral.

2.8.2. A discriminação subtil no mercado laboral

Para começar, não podemos abordar este tópico sem antes realizar o delineamento do campo de composição que é altamente essencial para a discriminação subtil, devido a existência de uma quantidade plausível de divergência na literatura acerca deste fenómeno. O propósito aqui envolve não somente explicar a discriminação subtil, como também fazer o seu enquadramento nos numerosos ciclos consecutivos, cujo seu decurso indicará as variações da discriminação, da qual abrange a subtileza, formalidade e premeditação.

Jones et. al. (2016, p. 1591), define a discriminação subtil como uma “conduta ou modo de proceder nocivo ou ambivalente quanto às minorias sociais assente no seu estatuto de integrante minoritário que não está completamente ciente e talvez propague uma intenção dúbia por parte das instituições nacionais”. Noutra perspectiva do continuum contempla-se a discriminação visível ou perceptível, que se destaca como mais notável, definida como “um método

notoriamente praticado de tratamento iníquo com consequências basilares notórias” (Van Laer & Janssens, 2011, p. 1205). Por último, a discriminação subtil tem como incentivo a obviedade da discriminação que sucedeu em primeiro lugar, tornando-a numa discriminação mais matizada e obscura em comparação com a discriminação perceptível/visível, que por sua vez é muito mais evidente e clara. Não se esquecendo de salientar que a discriminação se submete a mudanças num ciclo de subtileza consecutivo, ao contrário de subsistir enquanto duas esferas diferentes de discriminação estritamente subtil e discriminação estritamente perceptível.

Por comparação com a noção sobre a discriminação formal e interpessoal, que justifica a sua existência num segundo ciclo, em cujo decurso a discriminação vai sofrendo mudanças de formalidades. Por conseguinte, comprova-se a formalidade da discriminação torna-se noutra extensão significativa, do qual a discriminação formal estaria num limite do espectro e a discriminação interpessoal noutra.

A discriminação interpessoal expressa-se em múltiplas formas isto engloba mas não se restringe ao desrespeito, o assédio verbal e não-verbal, bem como a incivilidade ou até mesmo agressividade para com às minorias. Hebl et. al. (2002), enfatiza que a discriminação pode suceder tanto no trabalho quanto em circunstâncias sociais, portanto pode acontecer em qualquer lugar e de qualquer forma. Já a discriminação formal está associada ao ambiente laboral, que por sua vez enquadra algumas normas, protocolos, e ocasionalmente, políticas organizacionais que têm como finalidade obstar o acontecimento da mesma e conceder uma resolução cabível, caso aconteça.

Apesar do fato da discriminação subtil e interpessoal ser habitualmente utilizada de modo permutável na literatura contemporânea, torna-se pertinente reconhecer que existe uma diferenciação entre a subtileza e formalidade. Onde a subtileza diz respeito ao quão notório que uma instância discriminatória está ligada a uma perceção ou qualificação negativa do grupo-alvo, ao passo que a formalidade concerne ao vínculo do comportamento no trabalho. Deste modo, ainda que a discriminação seja árdua (subtil) ou fácil (perceptível) de identificar pode do mesmo modo estar diretamente ligada ao ambiente laboral (formal) ou ligada à atividade social da generalidade (interpessoal).

A discriminação visível ou perceptível encontra-se notoriamente associada a perceção negativa de uma pessoa, contudo não rejeita absolutamente as oportunidades laborais do individuo, ao contrário de como procederia a discriminação formal. Cita-se o caso de Bobbitt-Zeher (2011), quando um colega de trabalho se dirige às minorias étnicas com expressões aviltantes,

fundamentado na cultura e cor da pele das mesmas, não focando o trabalho do destinatário em si, se classificaria como uma notória demonstração de discriminação e que corresponde ao carácter interpessoal e não formal. A aplicação do raciocínio claramente racista para rejeitar promoções a alvos específicos, o acréscimo dos honorários ou um cargo vantajoso, logo seria classificado como uma instância discriminatória, sendo simultaneamente de índole formal e clara. Não obstante, a discriminação subtil é muitas vezes reputada como interpessoal, do qual se pode especular que a premência da discriminação pode ser de tal maneira subtil como formal. Um exemplo sobre a discriminação de índole subtil assim como formal, quando um indivíduo de religião católica é preterido sem esclarecimento para uma função ou serviço sendo ultrapassado um indivíduo muçulmano.

Na verdade, torna-se muito fácil refletir sobre circunstâncias que não são notoriamente subtis, onde as pessoas têm mesmo a intenção ou desejo de prejudicar o outro. Ademais, a discriminação é capaz de ser perceptível, porém não premeditada, a qual ocorre regularmente no momento em que alguém se atrapalha e diz alguma coisa ofensiva, sem uma evidente intenção de magoar ou ofender o outro. Contudo, estas não são circunstâncias totalmente ortogonais nem tão pouco totalmente redundantes. Como resultado, essas circunstâncias estão interligadas como um conjunto, posto que elas capturam plenamente a área de composição da discriminação.

É imprescindível constatar que a discriminação subtil apesar de parecer menos grave e perniciosa em comparação com a discriminação visível/percetível, as atuais pesquisas declaram que em verdade é capaz de ser o contrário, ou seja, a discriminação subtil será muito mais nociva do que a esfera discriminatória mais visível. Jones et. al. (2016), concluiu que a discriminação subtil apresentou resultados perniciosos superiores, tanto no bem-estar, no comportamento dentro da zona de trabalho, como também nos benefícios e ganhos dos empregados para a empresa em comparação com a discriminação de carácter mais visível/percetível. Para esclarecer essas indagações, certos autores utilizaram um raciocínio coerente para a atribuição da ambiguidade (ex. Crocker & Major, 1989), na qual deduziram que o carácter intrinsecamente obscuro da discriminação subtil torna difícil a incumbência da conduta negativa externa, o que amplia desse modo a possibilidade dos alvos se recriminarem pelos tais acontecimentos.

2.8.3. Inteligência cultural (CQ)

Segundo Ang et. al. (2007), define a inteligência cultural como a habilidade de um indivíduo trabalhar e chefiar com eficiência nos espaços com diversidade cultural. Os indivíduos

com um intelecto cultural ou CQ, têm a capacidade de distinguir atitudes ou hábitos instigados pela cultura (Brislin et. al., 2006). Para Tan (2004), a CQ é tida como uma propriedade principal para a economia global, isto porque existe uma necessidade contínua de conviver e acostumar-se com indivíduos de outras culturas, bem como administrar a interconetividade do mundo atual.

Um dos pontos essenciais para a evolução da CQ é a criação de uma técnica que proporciona um sentido às situações culturalmente diferentes. Para a compreensão do que se observa e vivencia, os gestores com CQ elaboraram um novo mapa cognitivo do qual o discernimento cultural é de igual modo o que os psicólogos designam de “pensamento de ordem superior”, dado que menciona como adquirimos o conhecimento e não somente o que assimilamos (Tan, 2004). Conforme Triandis (2006), uma das propriedades fundamentais na execução do CQ é a prática habitual de deferir os julgamentos até a obtenção considerável de informações.

Pela ótica do desempenho organizacional pode-se declarar que a diversidade do desempenho laboral está ligada ao conceito de respeito cultural da tomada de decisão (Gomez-Mejia e Palich, 1997). Declarando-o como um elemento volúvel essencial, e como um resíduo ou subproduto da diversidade cultural (referente ao estudo de Glick et. al., 1993, na qual constaram que o abarcamento exerce um grande auxílio para o desempenho de uma empresa com “espaços instáveis”). Assim, o respeito cultural será compreendido como mais uma propriedade da CQ.

Na tabela da página seguinte faz-se uma resenha sobre a Revisão literária feita.

2.9. Tabela-Síntese

Discriminações laborais	Autores	Discriminações sociais	Autores
Rejeição no processo de recrutamento por ser de outra etnia	Fontes, 2010	Falta de receptividade dos imigrantes por parte da sociedade de acolhimento	Fontes, 2010
Desempenho de funções laborais em condições precárias	Fontes, 2010	A segregação social levada a cabo pela comunidade local contra os imigrantes	Fontes, 2010
Perceção sobre os alóctones como ladrões de empregos	Fontes, 2010	Exclusão social feita pelos cidadãos locais baseada no passado histórico criminal de algumas minorias étnicas	Baganha, Marques e Fonseca, 2000
Rejeição de promoção para os indivíduos de etnias diferentes	Jones et. al., 2016	“Preconceito linguístico” – são excluídos tanto das instituições de poder, como julgados e caracterizados nas relações sociais	Oliveira, 2017
Condutas negativas externas perante os colegas de trabalho com etnia diferente	Crocker & Major, 1989	Pensamento adulterado sobre a existência de apenas um modo “correto” de falar e escrever, seguindo à risca as normas gramaticais seja no ambiente laboral como social	Bagno, 2007
Modos de perceção da identidade cultural nacional de cada indivíduo	Hall, 2006	A imposição de uma identidade nacional unificada	Hall, 2006
Mal-entendidos causados pela má-interpretação, má-perceção e má avaliação, realizados distintamente conforme a cultura de cada indivíduo	Adler & Gundersen, 2007		

3. Metodologia e Objetivos

3.1. Objetivos

Foi possível a elaboração desta investigação empírica com a definição de objetivos a atingir depois de uma análise aplicada dos diferentes artigos e trabalhos referentes a temática. Deste modo, foram definidos três objetivos correspondentes as distintas fases do estudo, que são:

- Analisar como o fator cultural afeta de modo importante a compreensão, o pensamento, os valores e o comportamento dos imigrantes e dos cidadãos locais;
- Perceber o papel que a imigração tem sobre o mercado laboral (exclusivamente o português);
- Examinar as disputas e dissimilitudes existentes no ambiente de trabalho diversificado.

3.2. Definição das questões

Já com os objetivos delineados para este trabalho, com a vertente qualitativa do mesmo, surgiram outras questões no decorrer da investigação, mas as questões de partida que orientaram este estudo foram as seguintes:

- Continuarão a persistir as desigualdades no âmbito laboral por questões raciais e étnicas?
- Poderá a diversidade cultural, étnica e de expressões da individualidade compor um quadro que caracteriza o multiculturalismo e a possibilidade de inclusão social?
- Será que a falta de aceitação e integração de pessoas “diferentes” a nível económico, profissional e social afetará a sociedade em geral?

3.3. Hipóteses

Embora o estudo da problemática da desigualdade de oportunidades dadas aos trabalhadores com etnias variadas seja o objetivo primordial, a problemática da exclusão e racismo na sociedade de acolhimento são também de grande relevância. De acordo com as problemáticas acima citadas, assumiram-se as seguintes hipóteses:

- **Hipótese 1:** De acordo com a perspetiva dos imigrantes, o aproveitamento e compreensão da diversidade cultural aumenta a tolerância e aceitação da população do país de acolhimento.

- **Hipótese 2:** De acordo com a perspetiva dos imigrantes, a interação contínua entre todos os indivíduos da sociedade, independente da sua etnia ou cultura, possibilita um maior desenvolvimento do processo de integração.
- **Hipótese 3:** De acordo com a perspetiva dos imigrantes, com medidas explícitas, implementadas pela organização/empresa para estimular a colaboração e maior desempenho dos seus trabalhadores, haverá maior possibilidade de inclusão, especialmente se eles forem culturalmente heterogéneos.

3.4. Metodologia

Depois da elaboração teórica sobre a temática deste estudo, voltámos para o desempenho dos objetivos apresentados, que só será possível através da aplicação de uma orientação metodológica. Deste modo, esta parte tem como propósito a descrição das ferramentas utilizadas no contexto da investigação da problemática.

Após relacionar alguns conceitos como as desigualdades, discriminação e exclusão social, a metodologia empregada nesta investigação possui uma natureza de análise exploratória-descritiva. É empregue a metodologia qualitativa para a orientação da pesquisa. Segundo Bell (1997, p. 20), os investigadores quando acarretam uma pesquisa qualitativa sentem-se muito mais motivados a assimilar as perspetivas individuais.

A finalidade deste estudo é compreender como os indivíduos de diferentes nacionalidades refletem sobre a sua integração numa nova sociedade (Distrito de Braga) e mercado laboral, com costumes e hábitos diferentes dos seus, concedendo-lhes um papel ativo na resolução da problemática da discriminação, preconceito e exclusão social. A população-alvo é constituída por trabalhadores imigrantes do distrito de Braga, havendo como um dos critérios de seleção termos um grupo de estrangeiros com ofícios em setores divergentes.

A escolha de amostras é importante, pois representa o núcleo de uma investigação. Foi escolhida a amostra por conveniência que consiste na seleção de uma fração da população mais acessível. Nesta amostra o investigador opta por elementos que estão ao seu alcance, e que os mesmos elementos representam com boa significância o resto da amostra (Gil, 2008). Torna-se numa técnica de amostragem conveniente, regularmente aplicada para reproduzir ideias nas pesquisas exploratórias. É uma técnica de amostra não probabilística que tem como objetivo a obtenção de amostras dos elementos convenientes. A amostra por conveniência consome menos tempo e não acarreta custos elevados, isto em relação as outras técnicas de amostragem.

No que concerne os instrumentos selecionados, optou-se pelas entrevistas semiestruturadas, que levam o investigador a dispor de uma lista de questões (guião de entrevista), já que a entrevista em si possibilita uma certa flexibilidade. As questões não precisam de necessariamente seguir a ordem do questionário, podendo ainda ser aplicada tópicos que não se encontram no guião, no desenrolar da entrevista. A pesquisa qualitativa, em geral, contém várias técnicas de investigação, do qual repartem-se em certas propriedades como os questionários e entrevistas. “A entrevista consiste numa conversa intencional, composta por duas pessoas, e ocasionalmente abranger mais pessoas, coordenado por uma das partes, com a finalidade de adquirir informações sobre a outra” (Morgan, 1988, citado por Bogdan e Biklen 1994, p. 134).

3.5. Participantes

As entrevistas foram feitas a indivíduos que imigraram para Portugal com a intenção de obter uma melhor qualidade de vida através do trabalho renumerado. Os indivíduos possuem ofícios, género e etnias diferentes, tal como a duração da sua estadia cá. Cada um deles forneceu a sua opinião e perceção sobre os preconceitos e desigualdades existentes em Portugal, tal como no resto do mundo.

3.6. Recolha de dados

King (2004, p. 11), afirma que as entrevistas continuam a ser uma ferramenta recorrente na recolha de dados da metodologia qualitativa. Mas Holstein & Gubrium (2004, p. 140-141), dão uma explicação mais simplificada, onde esta ferramenta proporciona dados empíricos a respeito do mundo social, com o uso de questões sobre as vidas das pessoas através de métodos específicos de conversação do qual poderá existir uma variação sobre a sua estrutura. Foi desenvolvido um guião de entrevista especialmente para este estudo que contém questões relacionadas com as disparidades raciais no ambiente laboral e social, juntamente com a exploração dos tópicos fornecidos pela perspetiva pessoal de cada entrevistado.

A elaboração desta investigação teve como instrumentos de pesquisa, um questionário de suporte a entrevistas feita a vários indivíduos (do qual corresponderam aos requisitos) que concordaram em participar neste estudo. As entrevistas tiveram autorização prévia e com todos os agendamentos realizados por telemóvel. A sua execução ocorreu em diferentes locais, nomeadamente o Café Maria Bolacha, o Shopping Center Braga Parque e a Biblioteca Geral da Universidade do Minho, sempre com as datas e o horário previamente marcadas. Tiveram datas

e durações diferentes, com uma variação nas entrevistas de 10 minutos a 30 minutos, com início no dia 04 de março e finalizando no dia 04 de abril de 2019.

A realização das entrevistas seguiu algumas etapas, como o uso de um aparelho para a gravação das entrevistas, a explicação sobre a finalidade e o porquê do estudo em caso como também os termos de consentimento. Foi efetuada a transcrição completa de todas as entrevistas das quais a investigadora decidiu transcrever apenas as partes mais relevantes para a investigação.

4. Técnicas e Procedimentos de Análise de dados

Neste capítulo são denotados e discutidos os resultados concernentes ao estudo exploratório. O objetivo geral da investigação é compreender e analisar a perspectiva dos imigrantes quanto ao mercado laboral português caracterizadas pela diversidade cultural. As entrevistas foram realizadas no distrito de Braga, entre março e abril de 2019. Está composto por um conjunto de 10 perguntas repartidas pelos variados âmbitos do tema desta investigação, enquadrando questões de carácter económico, social e cultural com o propósito de perceber e compreender, no contexto dos imigrantes residentes em Portugal, sobre a intolerância e a exclusão vividas por estes no âmbito laboral, mediante as particularidades e características socioculturais e económicas desenvolvidas pelos portugueses. Estas entrevistas possibilitam a verificação sobre certos aspetos multiculturais envolvidas com a migração, a integração de estrangeiros no país de acolhimento, o preconceito e a xenofobia. A execução das entrevistas ocorreu nos diferentes pontos da área municipal de Braga, identificados nas respetivas fichas em Anexo. Foram questionados 12 indivíduos, a maioria com requisitos conectados ao fato do teor geral das questões corresponder a integração de imigrantes trabalhadores tanto no ambiente laboral como social.

As dimensões da interação são importantes para a transcrição precisa das entrevistas, tratando-se de uma transcrição executada com as palavras específicas de cada entrevistado (Saunders, Lewis & Thornhill, 2009, p. 485). A linguagem, a organização, o delineamento, o teor e vários outros possuem relevância para o registo destas transcrições. Assim, ao manejar as transcrições de cada entrevista, haverá um foco no vocabulário e expressões utilizadas na sucessão da interação, na organização e método de diálogo (Mason, 2002, p. 149). Passamos para a fase seguinte, que se compõe na codificação ou categorização dos dados. Depois da concretização desta fase, são expressos os resultados da análise, tal como a explicação do conteúdo dos resultados.

4.1. Seleção dos resultados

Esta parte da análise tem como propósito identificar certos aspetos do quotidiano dos imigrantes inseridos no mercado de trabalho português e as perspectivas e transformações que estes passam na sociedade portuguesa. A seguir é feita a discussão dos pontos principais dos resultados obtidos pelas entrevistas, tal como a discriminação racial, a miscigenação, a integração cultural, a exclusão e a diversidade no âmbito laboral.

Questão 1

Esta investigação teve como primeira questão “Que competências/habilidades considera que são necessárias para ser reconhecido do ambiente de trabalho diversificado?”, isto dará a possibilidade de destacar o que os imigrantes consideram pertinentes e essenciais para poder integrar-se no meio laboral, assim como o que estes indivíduos acham necessários para se enquadrar nesse mesmo meio.

Alcoforado, Simões e Ferreira (2001, p. 70) definem a competência como uma construção mental adquirida pelo âmbito do trabalho. Tendo em mente estes pontos principais podemos examinar as respostas dadas por cada participante, ao começar pela primeira questão da entrevista, onde os entrevistados explanaram a sua opinião sobre o que consideram como competências essenciais para o seu enquadramento num âmbito laboral.

As respostas para esta questão foram parcialmente similares, expondo como as competências mais destacadas, a “capacidade de comunicação, a mente aberta, o domínio da língua e alguma formação básica”, que são primordiais para a inserção do imigrante no mercado de trabalho. Esta questão põe os imigrantes trabalhadores no mesmo grupo que os trabalhadores nacionais, já que são habilidades que todos, não somente os imigrantes devam apresentar, isto porque se trata de aptidões que as entidades patronais esperam que os seus funcionários tenham para que haja um ambiente de trabalho mais fluido.

Para Thomas (1997, p. 89), a qualificação e competência estão ambas envolvidas com reconhecimento para exercer certas funções ou cargos. Infelizmente encontram-se casos em que os imigrantes são obrigados a mudar de carreira ou cargo profissional para que possam integrar-se no mercado de trabalho do país de acolhimento. Normalmente não são cargos que alguma vez sonhavam desempenhar, mas por causa de determinadas circunstâncias, como o fato dos seus currículos ou sua experiência profissional não ser reconhecida no país de acolhimento, os imigrantes são forçados a aceitar outros trabalhos que não correspondem a sua formação académica ou as suas capacidades laborais.

Entrevistado 8: *“No Brasil trabalhava na parte da administração, na área de Recursos Humanos”. “Quando imigras para Portugal o estilo de vida é diferente”. “Cá o meu currículo não é reconhecido, para ter esse reconhecimento precisaria pagar dez mil euros ou voltar a estudar por dois anos”.*

Inclusive tem imigrantes que consideram o respeito como uma habilidade ou competência para poder trabalhar com indivíduos de outras culturas e costumes, embora seja algo que está em carência nos ambientes laborais diversificados.

Entrevistado 12: *“(...) e claro, bastante respeito o que por sinal aqui não existe muito, porque está em falta”.*

Questão 2

Nesta questão temos algo um pouco mais polêmico, trata-se de como os imigrantes trabalhadores contemplam as mudanças ou adaptações que são obrigados a absorver para que haja uma interação com seus colegas de trabalho e os clientes (ou seja, a população local). Estas alterações para alguns parecem ser necessárias ou até mesmo fundamentais se realmente querem trabalhar ou viver num país diferente do seu. Embora que no ponto de vista de certos imigrantes, isto acaba por ser uma imposição da cultura do outro no seu cotidiano, fazendo com que eles pratiquem os hábitos e costumes da comunidade local e se esqueçam pouco a pouco da sua própria cultura. A interação diária com os cidadãos nacionais também contribui bastante para que a absorção da sua cultura seja muito mais forte ao aprender com os cidadãos nacionais este costumes e hábitos torna-se muito difícil praticar a sua própria cultura, que faz com que alguns dos entrevistados digam:

Entrevistado 1: *“Acabámos por deixar um pouco da nossa cultura de lado e adotar a cultura do outro (...), mas sim no geral há certas particularidades da nossa cultura que ficam para trás sem dúvidas”.*

Entrevistado 3: *“Eu acredito que sim”. “Qualquer coisa pode mudar a sua forma de ser e a sua cultura, não só a sua profissão”. “Independente do que fazes, seja algo muito simples ou muito elaborado, um trabalho que não requer muitas competências nem estudo ou um trabalho que requer muito estudo, requer um doutorado, eu acredito que qualquer coisa pode mudar”.*

Entrevistado 5: *“Sim”! “Praticamente temos que mudar certos hábitos e forma de ser”.*

Entrevistado 11: *“Sim”! “Porque muitas vezes somos moldados de acordo com a cultura em que nos encontramos”. “Por exemplo, deixei de fazer certas coisas em função dessa cultura ou deixei de ser feliz porque as pessoas eram caladas”.*

Entrevistado 12: *“Sim”. “Primeiro porque não sou a única que acredito nisso”. “Nós brasileiros viemos de uma cultura onde o trabalho é muito importante, logo, se não estou a trabalhar sinto-*

me inútil como se faltasse algo na minha vida”. “Como isso é muito importante e se algo não está ajustado para que corra bem, provavelmente mudaria isso para me ajustar melhor”.

Existe também os que afirmam que tiveram que mudar de carreira para poder integrar-se no mercado de trabalho português.

Entrevistado 8: *“Embora tenha mudado algumas coisas sim porque fui para a área de cozinha e nunca gostei de cozinhar”. “E hoje até gosto”. “Sempre gostei de fazer doces, mas comida nunca foi o meu forte”. “E hoje em dia já gosto e faço tudo”.*

Contudo, existem autores que possuem uma visão contrária, como Albuquerque (2000), salienta que a absorção das normas/leis e dos hábitos dominantes do dia-a-dia, são fatores significativos para a integração dos imigrantes na comunidade local. Justino (2007), também expõe que a é através da composição de um conjunto de relações sociais consistentes com as organizações, os indivíduos e as associações que são membros da comunidade de acolhimento. Portanto, apesar destes autores serem a favor da assimilação das normas, hábitos e costumes da sociedade de acolhimento, isto acaba por ser diferente aos olhos dos imigrantes, pois sentem que estão a abandonar a sua própria cultura para aceitar a do outro. Apesar de haver autores como Pennix (2003) que apoiam a permuta de conceitos e padrões entre a comunidade estrangeira e local como componente que impulsionará a incorporação e recetividade dos imigrantes, esta permuta não acontece realmente, pois trata-se de uma ação unilateral.

Mas existem também os que não deixam que os hábitos e costumes do país de chegada os transforme ou molde em novas pessoas.

Entrevista 6: *“Acredito que é a sua forma de ser que pode modificar a sua forma de trabalhar”. “Até por conta da flexibilidade que já mencionei, podemos adaptar a certas situações de trabalho, mas mudar como ser humano acho que não”. “Creio que só te expõe aos fatores sociais que talvez nunca tenhamos evidenciado anteriormente, aí descobres-te como uma pessoa que pensa de determinada forma”.*

Entrevista 7: *“A minha carreira profissional é importante, mas não acredito que muda o meu aspeto cultural e a forma como me integro no ambiente laboral”. “A minha carreira profissional tem um certo limite”.*

Há também os que afirmam que a única mudança ocorre no cargo profissional a ser desempenhado para que possa incorporar-se no âmbito laboral, o que prova que muitos estrangeiros são obrigados a mudar de área ou ofício para poder integrar-se no mercado laboral português.

Entrevistado 12: *“Aqui não diria porque não trabalho na minha área, não estou inserida no meu mercado profissional”. “Mas sim, se fosse para trabalhar como advogada provavelmente mudaria algumas coisas, embora não tudo porque é a minha essência não tem como mudar”.*

Questão 3

Aqui nós tocamos num ponto mais sensível. Falamos da discriminação racial que é um tópico que muitos debatem até hoje, especialmente os seus diferentes aspetos ou formas de expressão. É quase impossível “provar” a discriminação no mercado de trabalho, mas a maioria reconheceria que existe e alguns argumentariam que o trabalho a ser desempenhado e a quantia da remuneração deriva, de diversos critérios como o indivíduo é e quais os círculos em que se insere.

No que toca a discriminação, é um acontecimento que torna os imigrantes suscetíveis a vários tipos de preconceitos e como eles lidam com isto já depende da perspetiva e mentalidade de cada um. Os imigrantes são sempre alvos de hostilidades e intolerância, seja por razões religiosas, seja pela cor da sua pele, seja pela sua cultura, estes fatores contribuem imenso para que os imigrantes não consigam se integrar. Hebl et. al. (2002) enfatiza que a discriminação pode suceder tanto no trabalho quanto em circunstâncias sociais, portanto pode acontecer em qualquer lugar e de qualquer forma. Para Jones et. al. (2016), a discriminação subtil apresentou resultados perniciosos superiores, tanto no bem-estar, no comportamento dentro da zona de trabalho, como também nos benefícios e ganhos dos empregados para a empresa, em comparação com a discriminação de carácter mais visível/percetível. Provando assim que a discriminação tem grandes implicações negativas na vida dos imigrantes, sendo quase impossível fugir ou afastar-se dele já que estão predispostos a suportar estes preconceitos em toda a parte. Quando se trata destes preconceitos cada estrangeiro/imigrante tem opiniões e um modo de confrontá-los similares, uns dizem:

Entrevistado 1: *“Já estou aqui há muitos anos e acabo por ignorar certos preconceitos, virou um hábito, há certos comportamentos que ignoro”.*

Entrevistado 4: *“(…) já vim vacinado do Brasil contra esse aspeto”. “Há muita discriminação racial, precisamos saber lidar com elas, saber dar a volta a isso”.*

Entrevistado 5: *“E existe lugares onde muitas pessoas não sofre com o racismo”: “Isso depende das pessoas daqui, depende dos brancos”.*

Entrevistado 10: *“Acredito que o preconceito de hoje em dia vem de muita coisa, porque julgamos ter colonizado e descoberto o Brasil, mas não foi exatamente assim”. “Primeiro erraram o caminho (...) e eles não descobriram porque já havia pessoas lá”. “Eles colonizaram o que é diferente e por isso os primeiros que cá chegaram, sujaram a nossa imagem”. “Não me refiro somente aos brasileiros, mas também as outras nacionalidades”. “Sofremos preconceito por causa disso, por culpa de um milhares sofrem”.*

Em outros casos existe os que analisam cada um dos fatores sobre a discriminação racial no mercado laboral.

Entrevistado 2: *“(...) agora se realmente somos discriminados isso vai depender do contexto em que nos apresentamos”. “(...) devido a minha tese que contempla as diferenças salariais entre os cidadãos nacionais e os imigrantes, neste caso também olho para essa perspectiva”. “Tento perceber se as diferenças salariais entre os cidadãos nacionais e os imigrantes está relacionada com a discriminação ou outra coisa”. “Contudo, em certos casos é por causa da discriminação segundo a teoria ou a literatura”.*

Há entrevistados que afirmam que os recrutadores ou empregadores têm a aparência europeia como uma das qualidades requeridas para contratação de um imigrante:

Entrevistado 12: *“Eu acho que a discriminação racial é muito forte aqui”. “Por exemplo, fui a algumas entrevistas e a primeira coisa que me disseram foi: quantas línguas tu falas”? “Eu falo inglês e português óbvio, é a minha língua materna e também faço um curso de francês”. “Inclusive numa das entrevistas falaram que tudo está perfeito, por ser branca, parecer europeia e falar essas línguas”.*

Alguns analisam isso como uma forma de agressão sexual contra a mulher estrangeira, que procurando um novo emprego são submetidas ao assédio por parte de empregadores portugueses, com é o caso de:

Entrevista 8: *“O modo de falar é diferente e o fato de seres uma mulher que trabalha num ambiente laboral onde o chefe é um homem, tudo fica muito complicado”. “Porque os homens portugueses veem a mulher brasileira como um produto sexual”. “Isso é uma realidade porque já levei uma cantada numa entrevista”.*

E há aqueles que consideram a discriminação como algo que provem de pessoas incultas e pretensiosas.

Entrevistado 7: *“Acho que isso parte de pessoas muito ignorantes que não sabem conviver com o mundo”. “E precisam mudar porque se não mudarem o país deles não crescerá”.*

Este é um aspeto muito polémico que faz com que as pessoas o evadam ao máximo, pois na perspectiva de alguns cidadãos, não há discriminação nem intolerância, (pelo menos que possam observar ou presenciar) mas quando se analisa profundamente acabam por surgir diversas discussões e opiniões quanto ao que acontece com os estrangeiros. Por mais que seja uma questão que muitos começam por responder com “sim já sofri discriminação” ou “eu não, mas já vi pessoas a passarem por isso”, é algo que não podemos denegar que existe com frequência em toda a parte do mundo.

Em outras circunstâncias ocorre um sexismo puro, contratação simplesmente por ser uma mulher ou homem para desempenhar um certo cargo, independente das suas competências.

Entrevistado 12: *“Até pediram para que ficasse exclusivamente no balcão por ser mulher”. “Os empregadores expressaram que me contrataram porque queriam uma mulher como figura no balcão, não apenas homens por causa dos clientes que achavam isso estranho”. “Pediram para ir maquiada”.*

Questão 4

Procura-se saber a posição de cada imigrante quanto ao que é ser excluído tanto socialmente como mercado de trabalho, alguns não souberam descrevê-lo e outros acabam por simplesmente aceitar o fato de haver cidadãos nacionais que não são a favor da permanência de estrangeiros no seu país, e por isso os excluem da sua comunidade, institutos e grupos sociais. Miles (1987, p. 234) expõe que o racismo e a exclusão estabelecem profundos comportamentos dualistas sendo suscetível as preferências e lucros em jogo. Logo, podemos dizer que tanto o racismo e a exclusão andam de mãos dadas. A exclusão no ambiente laboral pode parecer algo que nunca acontece, mas a realidade é outra, os colegas podem isolar os imigrantes ou os seus patrões/chefes podem ignorá-los em termos de capacidades laborais por possuírem formas de pensar e agir diferentes das que estão habituados. Nem todos entrevistados passaram pela exclusão nos seus empregos, mas alguns deram o seu ponto de vista quanto ao mesmo:

Entrevistado 1: *“(…) acredito que a pessoa é independente da cor da pele, independente da sua personalidade então o que acabo por observar nisso é: ou a pessoa não quer conhecer ou a pessoa não quer ceder”.*

Entrevistado 2: *“Acredito que é quando não me dão a oportunidade de demonstrar quem eu sou ou o que sou capaz de fazer”.*

Entrevistado 3: *“Acredito que é a inabilidade de manter relacionamentos de troca”. “(...) quando não consegues conectar, nem conversar com as pessoas”. “Sentes que as pessoas não estão muito abertas para te conhecer ou que as pessoas não estão muito abertas para conversar contigo”. “Não querem partilhar contigo, acho que isso é ser excluído”.*

Entrevistado 6: *“São diversos pontos e um deles é não ter a opinião valorizada”. “Ser ignorado como profissional no sentido de ter as competências e as atribuições necessárias, mas não lhe ser exigido a função ou atividade que deve exercer”.*

Entrevistado 11: *“Ser excluído no ambiente de trabalho por vezes significa ser posto de lado, ou seja, haver um assédio moral”. “Reunir-se em grupos e como não fazes parte da cultura deles ficas de fora ou discriminado”. “Ficas isolado, ficas de lado”. “O que tens ou o que trazes para eles não interessa, só a cultura deles tem relevância”.*

Depois temos os que simplesmente desconsideram a exclusão e acham que é uma arma que fere o seu próprio dono.

Entrevistado 7: *“Não significa nada, não considero isso (...) sim eu já fui excluído, mas eu não considero algo ruim para mim”. “Contudo, é algo ruim para as pessoas que estão a perder o que tenho para oferecer”.*

Entrevistado 12: *“Nunca fui excluída no ambiente de trabalho, mas acredito que se algum dia fosse excluída não me frustraria ou chatearia”. “Porque bem ou mal passamos o dia inteiro ou quase o dia inteiro naquele ambiente”. “Se estás a ser excluída, aquele ambiente torna-se um pouco hostil”. “Ninguém quer passar o dia todo num lugar onde não te sentes acolhida e confortável”.*

Nem todos sentem essa exclusão no âmbito laboral, não sabendo como explicar o que ela é e, chegam até a ter um relacionamento bastante amigável, seja com os seus empregadores, seja com os seus colegas.

Entrevistado 8: *“É o primeiro trabalho que tenho cá em Portugal e o meu relacionamento com os meus colegas é muito bom”.*

Cada um tem uma noção do que é ser excluído, tanto no ambiente de trabalho como na comunidade, para alguns é não poder expressar-se ou interagir com outros e para outros é uma simples discriminação ou preconceito por causa da cor da pele ou da sua nacionalidade e finalmente temos também a impossibilidade demonstrar “quem é” e o que é capaz de desempenhar. Conforme Sá e Silva (2016), é necessária uma integração adequada dos imigrantes numa era global a aceitação dos hábitos e características culturais torna-se essencial, tal como a

conscientização por parte dos imigrantes e dos cidadãos nacionais. Existem alguns métodos para esta conscientização, como as iniciativas educacionais que pode ser com a argumentação da situação dos imigrantes na comunidade de acolhimento, ou fornecer condições de qualificação e inserção para estes indivíduos (Ob. Cit., 2016).

Questão 5

Aborda a exclusão geral, o afastamento social que muitos sofrem no cotidiano. Uma dos piores sentimentos que se pode experimentar é o de ser rejeitado ou descartado. Não participar de um grupo de referência e ser postergado, afeta o bem-estar das pessoas, especialmente os indivíduos que possuem uma cultura ou nacionalidade diferente a do grupo que desejam integrar. Adaptar-se a uma nova sociedade nunca é fácil criando, involuntariamente, o desejo de inclusão em qualquer grupo, seja na sociedade geral, seja nas pessoas que praticam a mesma religião ou hobby, seja no ambiente de trabalho. O fato de hoje em dia tudo ser muito transitório, as relações de trabalho, conjugais, amizade e lazer, aparecem e extinguem com a maior facilidade, muitas pessoas juntamente com a velocidade, resultam em diversas ocasiões para ser excluído quando uma dessas etapas termina. É necessário desenvolver habilidades para se livrar, inclusive evitar a dor causada pelo sentimento de afastamento e exclusão.

Segundo Costa (1998), as ocorrências como o racismo, a xenofobia ou algumas formas de nacionalismo conseguem, por si só, suscitar à exclusão social de minorias étnico-culturais. Graças a essas ocorrências, a exclusão social acaba por se tornar uma prática regular para os cidadãos nacionais, obrigando os imigrantes a aceitar ou ignorar esta ostracização, o que pode levar as pessoas a desenvolverem um sentimento de desamparo como se tratasse de indivíduos que não são dignos de atenção. Apesar disto, nem todos os imigrantes já se depararam com a exclusão, mas sempre existe os que já sentiram ou observaram a exclusão de perto.

Entrevistado 1: *“Sim. Muitas vezes”.*

Entrevistado 7: *“Sim, mas não me afetou”.*

Entrevistado 8: *“Não no meu trabalho, mas socialmente sim”. “Quando fui para uma festa, as mulheres olharam mal para mim”. “Sentes que elas não gostam de ti, nem querem falar contigo porque pensam que depois de se tornarem minhas amigas, eu roubarei o marido dela”.*

Entrevistado 11: *“Já”! “Várias vezes”. “No trabalho e na sociedade e muitas vezes para que não me sinta excluído, visto uma armadura para me defender, ou seja, aquilo nem é*

exclusivamente nosso, mas por vezes queres mostrar que não és uma pessoa qualquer, que já usas a marca X". "É isso que usamos para nos defender".

Entrevistado 12: *"Excluída verdadeiramente não, talvez seja porque entrei a pouco tempo e eles não me conhecem". "Mas em certos momentos sim, me sinto excluída (...)"*.

Observamos caso de certos estrangeiros que para não lidar com a exclusão preferem autoexcluir-se e conviver somente com pessoas da sua etnia ou nacionalidade. De acordo com Padilla (2013), a "autoexclusão" é um obstáculo onde o imigrante suprime-se a si próprio devido a razões como a recriminação (HIV, saúde mental, entre outros) ou apreensão de ser discernidos pelas autoridades (imigrantes ilegais, sem documentos).

Entrevistado 5: *"Eu já"! "Já sofri mesmo"! "Poucas vezes porque só convivo com pessoas do meu país de origem". "Eu algumas vezes vejo que isso é normal no trabalho". "Dizem que não é racismo, mas para mim é racismo (...)"*.

Finalmente temos os estrangeiros que nunca contemplaram a exclusão, mas já o observaram em outras pessoas.

Entrevistado 2: *"Não"*.

Entrevistado 4: *"Não"! "Mas já vi algumas pessoas a serem excluídas"*.

Entrevistado 6: *"Não"! "Até hoje nunca". "Posso dizer que não tenho notado, mas com os meus colegas já vi situações parecidas"*.

Entrevistado 9: *"Não"! "Graças à Deus, não"*.

Assim, Santoro (2014) argumenta que o aumento da perceção sobre os imigrantes como inimigo (versus o território nacional) fortifica ainda mais os estereótipos, do qual provoca a criação de políticas limitativas, bem como repressões que levam ao afastamento do migrante na sociedade.

Questão 6

Esta questão envolve as partes ou aspetos positivos da dinâmica do trabalho multiculturalmente diversificado, onde podemos avaliar o que os imigrantes consideram importantes num ambiente laboral diversificado. A diversidade cultural nos grupos de trabalho consegue estimular a criatividade e a inovação. Podemos observar diversas contribuições vindas de um âmbito laboral diverso, tal como: melhoria no processo de decisões; o incremento da flexibilidade; competitividade dos mercados; a inovação e aprendizagem (Cox & Blake, 1991; Thomas & Ely, 1996 cit. in, Barbosa & Cabral-Cardoso, 2007, p. 277).

Conforme Mor Barak, (2011), torna-se fundamental que a gestão da diversidade tenha como base não só a norma de incentivar lucros tangíveis para as empresas, como também uma moral sólida e comprometimento ético à diversidade. Então é primordial que a dinâmica diversificada seja um contrato estabelecido pelas duas partes para que haja maiores benefícios para as organizações/empresas. Logo, a interação, as formações, as atividades e os programas específicos podem impulsionar o crescimento económico no mercado de trabalho e ajudar na compreensão as culturas dos outros.

Entrevistado 1: *“Em primeiro lugar trazemos outra forma de pensar para o ambiente de trabalho principalmente em termos culturais (...), ou seja, fico pela cultura porque na diversidade quando se trata da forma como pensámos, como vemos as coisas, como interpretámos as situações, esta relação entre culturas acrescenta sempre mais do que tira”.*

Entrevistado 2: *“Um dos aspetos positivos é que acabamos por aprender a lidar com as diferenças”. “E quando o ambiente é diversificado quer dizer que temos pessoas com background diferentes e isso ajuda-nos a perceber e não somente nos posicionarmos e abriremos diante dos outros, mas também compreender a opinião dos outros e saber respeitá-las”.*

Entrevistado 6: *“Acho que existe muitos aspetos positivos”. “Acredito que numa dinâmica de trabalho diversificada em termos de atividades, a diversidade ajuda-te a não ficar entediado (...)”. “A relação com as pessoas é uma oportunidade de aprender novas formas de trabalhar que talvez não conhecias antes ou novas formas de agir com base na cultura de cada um que trabalha contigo”. “Acho que isso te enriquece bastante em termos culturais”.*

Entrevistado 12: *“(...) acredito que todo ambiente e não só o laboral, mas também o ambiente universitário, da ginástica, de desporto ou qualquer outro, deve ter diversidade”. “As pessoas aprendem umas com as outras e acho que se todo mundo fosse igual não daria certo”. “Logo, acredito que ter pessoas com diferentes culturas faz com que o grupo caminhe melhor, faz as pessoas se entenderem melhor”.*

Há os imigrantes que simplesmente pensam nos aspetos positivos como parte de troca de informações e uma melhor perceção dos seus colegas, o que leva ao um enriquecimento pessoal e profissional.

Entrevistado 3: *“(...) acho que todos os tipos de diversidade segundo a nossa multiplicidade quanto humanos, todas as formas que conseguimos ser, tudo que conseguimos alcançar é muito diverso e muito importante”. “Nós temos essas trocas, esse contacto com as pessoas que são completamente diferentes do que somos”.*

Entrevistado 8: *“É muito bom porque acabamos por conhecer a cultura das outras pessoas”.*

Entrevistado 9: *“A troca de informações é bem melhor”. “Treinas melhor porque tudo é diferente aqui, mas já compreendo melhor certos aspetos por causa do treinamento”.*

Entrevistado 11: *“Como ponto bom temos uma boa forma de aprender com os outros, de aprender uma nova língua, uma nova perspetiva”. “Aquilo que na sua cultura vias de uma maneira diferente”.*

Tan (2004), defende que a inteligência cultural pode ser estabelecida como um conceito-chave na economia global por causa da existência de uma ânsia contínua para se acomodar as diversas pessoas de diferentes culturas e administrar a interconetividade do mundo atual. A comunicação é um dos desafios mais recorrentes num ambiente de trabalho diversificado. Dado que se a comunicação não for eficaz, torna-se num obstáculo ao desempenho de uma empresa ou organização, já que umas das maiores barreiras na comunicação é o que os grupos heterógenos entre si mais apresentam. Portanto, estas diferenças de comunicação conectadas com a cultura levam a uma série de mal-entendidos, o que prejudicará a eficácia dos trabalhadores.

Questão 7

Aborda-se o problema sobre as desigualdades salariais no mercado de trabalho. Quando se trata destas diferenças de rendimentos existem autores como Cain (1986) que argumenta que a discriminação salarial é uma temática que não possui uma definição específica, contemplando as dificuldades do sentido que se pretende do termo, diferenciando-se em múltiplos contextos onde é aplicada. De acordo com Becker (2010), só é classificada como discriminação uma alteridade sistemática e incessante de salários nos mais variados grupos demográficos, quer pela diferença da cor da pele, etnia, nacionalidade, género ou até outros atributos como a beleza ou a idade. Por esta perspetiva podemos perceber que a desigualdade ou discriminação salarial possui diferentes características onde é empregada, mas só precisamos focar nas diferenças de etnia. Tendo em mente que estas desigualdades salariais para o exercício do mesmo trabalho podem acontecer dentro dos vários grupos presentes nos ramos da empresa ou organização, este trabalho é comparado com base nas competências necessárias para o seu desempenho efetivo. Para certos imigrantes existe uma total descrença nas discriminações salariais, só acreditam que ela existe para os imigrantes ilegais, sem compreender que ela ataca não só os ilegais como os legais, estão todos sujeitos as desigualdades salarias.

Entrevistado 1: *“Creio que hoje em dia já não existe isso por causa do controlo (...) mas também não quer dizer que se trata de uma coisa que não acontece, acontece sim, mas agora há legislações independente do tom da pele”. “Se a pessoa tiver contrato são os parâmetros do contrato, se trabalha oito horas recebe tanto, se faz seis recebe tanto”. “Se não tiver contrato e trabalhar ilegalmente acaba por ser explorado, óbvio!”*

Entrevistado 4: *“Não existe não”. “Mas se for um imigrante ilegal podes acreditar que eles vão aproveitar dele”.*

Entrevistado 5: *“Não”. “Recebemos o mesmo salário, mas tem colegas com a mesma etnia que eu que recebe mais do que outros”. “Depende das competências ou grau de cada um”.*

Entrevistado 8: *“Não porque todo mundo ganha igual no local onde trabalho”. “Todo mundo no mesmo cargo ganha igual, não tem desigualdades”.*

Claro que também podemos encontrar estrangeiro que simplesmente não conseguem explicar ou desconhece sobre esta situação em Portugal.

Entrevistado 6: *“Eu desconheço essa distinção de rendimentos aqui em Portugal”. “Não me enquadro nessa situação e também não conheço alguém que tenha passado por isso”. “Essa questão de receber menos, de ter proventos inferiores em relação as outras pessoas por conta da etnia ou nacionalidade, eu desconheço”.*

Entrevistado 7: *“Não tive a oportunidade de analisar até esse ponto, não sei como funciona aqui”. “Estou a muito pouco tempo cá para analisa essas desigualdades”. “(...) não consigo responder se existe ou não”.*

Embora muitos estrangeiros desconheçam essas desigualdades não significa que elas não existam. Segundo o Banco de Portugal (2015), a estratégia de negociação para o rendimento presentes no país tem um grau de inflexibilidade dos salários nominais que juntamente com uma baixa taxa de inflação, complicaram o ajuste dos salários reais nos últimos anos. Isto prova que existe sim uma discriminação quanto aos rendimentos, Smith (1963), expressa que as diferenças salariais são estipuladas por elementos conectados à dinâmica da atividade económica, por qualidades associadas com os funcionários e por aspetos institucionais que controlam o mercado laboral.

É muito importante que haja motivação para que o vigor do trabalho aumente a produtividade, isto só será possível se a eficácia dos funcionários não estivesse unicamente vinculada a habilidade e valor investido nos funcionários.

Entrevistado 2: *“Em termos de economia a literatura já provou que há diferenças de rendimentos entre os grupos étnicos”. “Entre os brancos e os negros, existem muitos estudos que mostram isso”. “(...) não só em questões de oportunidades, não me refiro somente as oportunidades de trabalho mas também quando se trata da possibilidade de subir de carreira ou criar uma carreira”. “Tudo isso acaba por colmatar nas diferenças de rendimentos”. “Outra coisa que também influencia segundo alguns estudos, se observarmos a distribuição de rendimentos de Portugal, há uma tendência dos imigrantes ou pessoas de outras etnias especialmente os PALOPs (...) acabam por encontrar-se mais na parte inferior que são os 10% mais pobres”.*

Entrevistado 11: *“Claro que sim”! “Noutros países também”. “Houve a segregação racial nos EUA e aqui tivemos uma grande parte da escravidão (...) enviaram alguns dos escravos para o Brasil e isso reflete socialmente lá”. “Porque infelizmente as pessoas, como eu que sou filho de negro ou a avó é negra e com sangue de índio”. “(...) vivemos numa sociedade politicamente dominada por brancos, e é muito difícil vermos um negro num cargo de destaque, num cargo de direção”. “Só vemos pessoas maioritariamente brancas a ocupar esses cargos”.*

Entrevistado 12: *“Por exemplo, sei que ganho menos do que um português que faz a mesma função que eu e tenho certeza absoluta disso”. “Daí na questão racial creio que deve existir sim, tanto que não tem nenhum empregado negro nos três cafés cujo o meu patrão é dono”. “Também não tem franceses, nem pessoas de outras nacionalidades apenas portugueses brancos”.*

Questão 8

Passamos para um outro parâmetro que se trata da miscigenação, na qual nem todos possuem nas suas vidas. O conhecimento de novas culturas e etnias possibilita a compreensão das mesmas, permite ver os pontos de vistas de cada indivíduo independente da sua nacionalidade ou características. Para se dizer que há uma globalização completa seria necessário que todos conhecessem ou tivessem um pouco de misturas raciais e culturais no seu dia-a-dia, não aquilo que leem na internet ou veem na TV e nas revistas, mas sim uma convivência com outras culturas para que haja uma maior absorção de informação. Posto que uma globalização da cultura possa ajudar na hegemonia, certos valores regionais foram preservados e outros reinventados. Para Adler & Nancy (1997), os estudos garantem que a comunicação intercultural seja um papel fundamental para a inserção de um meio inclusivo. Torna-se algo normal quando imigrantes especialmente os que provém de países com uma alta miscigenação.

Entrevistado 1: *“Existe sim”! “Tenho amigos português, romenos, brasileiros, tenho muitos”.*

Entrevistado 3: *“Na universidade criei um projeto com outros amigos no Brasil (...) esse projeto que teve como função a interação dos estudantes estrangeiro com outros estudantes”. “Graças a esse projeto eu conheci pessoas do mundo inteiro”.*

Entrevistado 4: *“Sim, tenho muitos amigos de todas as nacionalidades”.*

Entrevistado 7: *“Sim, bastante alto”. “Alguns são ingleses, tenho bastantes amigos portugueses e são amigos de verdade”. “E no meu país tenho amigos argentinos e de outras nacionalidades”. “O próprio Brasil é grande (...)”.*

Entrevistado 12: *“Sim”! “Eu vivi na Irlanda e conheci muitas pessoas”. “(...) tenho três amigos da Turquia, tenho amigos chineses, coreanos, italianos, argentinos, chilenos e mantenho contacto com todos eles”.*

O multiculturalismo e a diversidade das culturas humanas normalmente influenciam os hábitos, regras, critérios de comunicação e condutas diferentes (Dietz, 2007). Fala-se muito em uma homogeneização das culturas, ou seja, a uniformização dos comportamentos e forma de ser de cada indivíduo que se apoia num modelo dominante que fará perecer os valores locais e tradicionais. Assim, um grande número de pessoas rotula o processo de globalização como um sistema corrompido tendo em vista que ele não democratiza por completo e engloba exclusivamente os âmbitos económicos do mundo, o que leva muitos a optarem por uma separação cultural e uma convivência baseada unicamente de pessoas com a mesma cor da pele ou nacionalidade.

Entrevistado 8: *“Não”. “Só tenho no trabalho”.*

Entrevistado 9: *“Não”! “Só conheço brasileiros por enquanto”.*

Em caso especiais, temos aqueles que não acreditam que devemos separar as pessoas por categorias, sendo que as todos os humanos são iguais.

Entrevistado 11: *“Não considero porque não consigo separar as coisas”. “Eu acho que as pessoas são iguais, não é a nível racial”. “Mas tenho um alto nível de miscigenação na minha vida, embora não é a cor da pele ou a nacionalidade que me ajudará a criar novas amizades com eles”. “Será a pessoa”! “A nacionalidade não vai melhorar isso, mas sim a pessoa em si”.*

Questão 9

De acordo com Carmo (2010), os dois papéis principais da intervenção social baseiam-se na elaboração de condições sociais para o desempenho dos direitos políticos, económicos, sociais

e culturais dos beneficiários das funções e auxiliar por meio de métodos solidariedade, para que os indivíduos se livrem da situação precária que se deparam.

A inovação social é um sistema que frequentemente é transferível e um método visto que o objetivo seja uma mudança social e a integração social das classes com maior vulnerabilidade (André e Abreu, 2006).

Entrevistado 2: *“Acho que em primeira instância vai ser sempre o respeito porque a cultura é algo que nos identifica”. “Se não tivermos cultura não somos um povo, não somos ninguém”. “Não podemos nos distinguir uns dos outros”.*

Entrevistado 4: *“Acho que deveria existir associações com a função de juntar as pessoas”. “Uma associação independentemente da sua nacionalidade, seria uma boa solução na minha opinião”.*

Entrevistado 6: *“O respeito é a base porque a partir do momento em que respeitamos a opinião e o pensamento de uma determinada cultura, estamos abertos à diversidade”. “Estamos a contrapor a intolerância”. “Acho que o respeito mútuo seria a base”.*

Entrevistado 8: *“Creio que os outros tinham de aceitar melhor todas as culturas e etnias”. “Afim de contas somos todos seres humanos!” “Todas as pessoas têm um pouco de conhecimento para dar ao mundo”. “Uma aceitação de todos povos”.*

Entrevistado 9: *“As pessoas precisam agir e falar menos, para podermos mudar a cultura”. “É necessário aceitação e respeito”. “Deve haver mais aceitação (...)”. “Os portugueses não gostam dos brasileiros, eles devem ter mais aceitação e compreensão, mas não têm”. “A quem ter respeito porque todo mundo é igual ninguém, é diferente”. “Não diferem só porque são de outro país e têm outra língua, outra cor de pele, outra etnia”. “(...) todo mundo é igual e todo mundo é ser humano”.*

Entrevistado 12: *“Acredito que seria na mesma linha do que tinha comentado antes”. “Acho que é independente das culturas diferentes, vai parecer meio romântico isso, acredito muito nisso de que as culturas se complementam (...)”. “Por exemplo, esse meu amigo”. “Creio que todos estão na universidade buscam conhecimento, essa busca torna-nos pessoas melhores pelo menos deveria ser essa a intenção”. “Buscar uma carreira melhor, mas para evoluir”. “Ninguém entra na universidade para ficar exatamente igual, se não evoluíres e aprenderes novas coisas não agregas informação”. “(...) acredito que a cultura nos faz mudar de estágio de culturas diferentes porque se vivesse a vida toda no meu país de origem por exemplo, com brasileiros que sempre viveram no Brasil, não teria ideia que existe dois calendários em árabe, nunca teria motivo para*

procurar isso”. “(...) se alguém não me fornecesse essa informação não teria interesse nesse assunto”. “Então acredito que a cultura é exatamente isso, pessoas diferentes que pensam de formas diferentes, que trazem bagagens de uma vida diferente, que em algum momento essas pessoas podem se cruzar e te fazer pensar e ver diferente”.

Muitos consideram que só através de uma solicitação as organizações ou empresas serão necessárias para minimizar o problema racial. Conforme André e Abreu (2006), é pelo meio de novos resultados socialmente aceites que têm como finalidade propor e implementar a mudança social, possibilitando a inclusão social.

Entrevistado 7: *“Ações publicitárias com apelo as empresas para diminuir essa questão racial, para que consigam absorver a mão-de-obra por qualidade”.*

A perspetiva sobre uma sociedade de supremacia branca normalmente causa problemas internos que levam a implosão da própria sociedade, pois é muito difícil que indivíduos da mesma sociedade com os mesmos pensamentos e princípios possam evoluir, quer seja cientificamente, seja mentalmente, seja espiritualmente, por isso a mistura e a diferença são bens necessários para progressão de uma comunidade ou país.

Entrevistado 12: *“Isso de grupos elitistas no geral, pequenos grupos com pessoas iguais, com os mesmos pensamentos e ideais, que vieram do mesmo lugar para mim são grupos de fracasso social”. “Acredito que como sociedade não tem como evoluir, podem evoluir financeiramente (...) mas como sociedade não acho que isso seja uma evolução”. “Dá para ver que o Brasil é uma mistura total e mesmo assim temos problemas, imagina se todos fossem exatamente igual”. “Os problemas seriam muito maiores e sou a favor de ter muita mistura cultural acho isso muito importante”.*

Questão 10

Finalmente na última questão que de certo modo está ligado a terceira questão, procura-se saber sobre a discriminação no ambiente laboral. Estas discriminações no trabalho são uma infração no que diz respeito aos direitos humanos, fomentando falta de proveitos das habilidades humanas com implicações negativas sobre a produtividade e crescimento económico. Como já foi abordado, a discriminação no ambiente de trabalho é uma temática sensível que envolve diversos aspetos, mas graças a alguns artigos escritos por vários autores (tal como Pettigrew e Meertens, 1995 e 1999, para o caso português, Vala et. al., 1999; Van Laer & Janssens, 2011; Lages et. al., 2006; entre outros) podemos constatar que ela cria desigualdades socioeconómicos que

danificam a coesão social e a solidariedade, atenuando a diminuição da pobreza. Como sabemos existem sempre os que já passaram por esta situação e os que nunca se depararam com tal situação.

Entrevistado 7: *“Sim”! “São pessoas que não têm o mesmo nível de experiência e o profissionalismo que eu possuo”.*

Entrevistado 11: *“Já, várias vezes”! “Primeiro porque sou bom no meu trabalho, segundo porque me destaco nas conversas com os clientes e também a fazer o diagnóstico do coro cabeludo”.*

Entrevistado 12: *“Já”! “Tanto no Brasil como aqui”! “Mas na Irlanda não, eles estão acostumados com a mistura, como já mencionei lá tem uma grande quantidade de pessoas de diferentes nacionalidades que cheguei a conhecer”. “Logo, eles estão muito acostumados com pessoas de todos os cantos do mundo”. “No Brasil já, como por exemplo já me disseram: tu és bem inteligente para uma mulher”. “(...) já ouvi isso algumas vezes, não foi uma nem duas vezes, mas sim algumas vezes”. “E em Portugal sofri preconceito só por falar algo rápido”. “Disseram que estava a falar brasileiro e não conseguem perceber nada, eu disse que é português com algumas diferenças, mas continua a ser português”.*

Não podemos esquecer que há várias formas de discriminação sendo uma delas a “discriminação subtil”, como já foi abordado anteriormente, que de acordo com Jones et. al. (2016, p. 1591) é uma conduta ou modo de proceder nocivo ou ambivalente quanto às minorias sociais assente no seu estatuto de integrante minoritário que não está completamente ciente e talvez propague uma intenção dúbia.

Entrevistado 1: *“Já sofri”. “Hoje em dia as pessoas têm muito cuidado com a forma com que demonstram a discriminação, pois é um crime, continua a existir só que muda a forma de expressão”. “(...) a experiência que tive foi mais por gestos”. “A forma como as pessoas me tratam, claro que não o dizem diretamente o por causa disso, mas conseguimos perceber que é por isso, devido a forma como tratam o teu colega, por exemplo”.*

Pode haver casos onde a discriminação não ocorre ou passe despercebido apesar do local de trabalho ser um ponto de começo tático para extinguir a discriminação social ainda são necessários vários outros estratagemas para que ela cesse. Existem leis contra a discriminação, mas mesmo assim, só foi preciso que a discriminação mudasse de estratégia ou forma, que continua a ser implementada na sociedade.

Entrevistado 2: *“No ambiente de trabalho não, com os colegas da minha empresa também não”. “Nunca senti nada disso”.*

Entrevistado 3: *“Aqui não”. “Ainda não”.*

Entrevistado 4: *“Não”! “Por vezes nota-se que existe pessoas racistas mas temos que saber dar a volta a essas situações”. “E nunca podemos baixar a cabeça”.*

Entrevistado 6: *“Não tenho conhecimento disso”. “Acredito que não”. “Eu particularmente não senti isso, mas isso não quer dizer que eu não tenha sido enganado”.*

O assédio sexual é algo que também preocupa muitas estrangeiras/imigrantes, a falta de segurança quanto aos cidadãos nacionais e a sua forma de pensar quanto as imigrantes atribuindo costumes ou comportamentos às mesma, para justificar as formas de assédios, algo controverso que precisa ser examinado a fundo, antes que haja mais problemas ou divergências.

Entrevistado 12: *“(…) eles dizem por ser brasileira devia estar acostumada com o assédio sexual”. “E isso só acontece por culpa desses senhores com uma elevada idade que olham para as mulheres como um objeto”. “No Brasil também existe isso, mas Portugal possui um maior índice de assédio sexual”. “No meu país os homens só se manifestam quando a mulher está praticamente nua, mas aqui andas na rua com roupa formal e tem sempre alguém que dirá algo”.*

Não obstante, Portugal tem a CIDR, onde são formuladas queixas acerca do preconceito e racismo. Nos últimos anos essas queixas em torno da discriminação racial e étnica processados pelos processos de contraordenação (PCOs), apresentou um aumento significativo das reclamações entre os anos 2005 e 2018, do qual o ano 2018 teve maior número de queixas mesmo com a existência de um novo regime jurídico de combate e prevenção da discriminação racial. A quantidade de PCOs continua não ser proeminente em relação as reclamações, o que leva a entender que o preconceito foi se fortalecendo durante os últimos anos do qual a integração tornou-se cada vez mais difícil.

5. Análise e Discussão dos Resultados de Investigação

5.1. Discussão dos resultados

São discutidos neste capítulo à luz das três hipóteses enunciadas posteriormente no capítulo 3.3 os resultados obtidos das entrevistas e realizada uma breve reflexão sobre cada um dos objetivos apresentados. Por conseguinte, foi feita descrição de cada indivíduo (detalhadas em Anexo) e uma análise sobre as suas experiências e opiniões quanto as desigualdades e preconceitos sociais e laborais.

A partir da interpretação e análise feita acerca dessas desigualdades e preconceitos sociais e laborais, podemos dizer que em ambos os contextos os entrevistados já experimentaram algum tipo de preconceito, principalmente na sociedade local. Os entrevistados demonstraram que existe uma preocupação em torno da inclusão social, posto que se torna cada vez mais difícil a sua integração num novo país por causa das diferenças nos hábitos, costumes e idioma, e o facto de haver ainda mais discriminações raciais quanto aos parâmetros da “procura de emprego”. Isto porque nem todas as entidades patronais querem contratar pessoas com a cor da pele diferente e a etnia também contribuí para que haja uma menor possibilidade de ser contratado. Muitos empregadores procuram contratar indivíduos com características similares as dos cidadãos nacionais, o que torna o currículo e experiência profissional dos imigrantes menos importante se não corresponderem a esses atributos, posto que a experiência adquirida pelos imigrantes no seu país de origem não são devidamente considerados no mercado laboral português, o que faz com que estes indivíduos sejam forçados a aceitar empregos em outras áreas que não correspondem a sua formação académica ou então obter um novo curso de formação nas universidades portuguesas. Segundo Carvalho (2004), há diferenças proeminentes nos grupos de imigrantes com empregos, tal como nos níveis de qualificações e habilidades profissionais que acarretam dos seus países de origem.

Relativamente à existência de discriminação e exclusão no ambiente laboral, muitos dos entrevistados expressaram que é algo normal ao qual já estão habituados. Quando se convive em constante racismo e exclusão muitos acabam por se acostumar com essa prática, não podendo fazer nada para mudar a opinião das pessoas, eles optam por simplesmente ignorar todos que praticam tais ações, é o método mais usados por alguns imigrantes. Isto por vezes pode levar a autoexclusão dos indivíduos já que seria muito mais fácil para eles se relacionarem somente com pessoas da mesma etnia ou nacionalidade. Cada indivíduo tenta trazer algo novo para a sociedade

de acolhimento, mas, como os cidadãos nacionais já têm um certo sentimento de insegurança quanto a outras culturas, torna-se difícil a inclusão e aceitação dos imigrantes. A mídia também não ajuda, divulgando fatos e imagens negativas que levam a criação de pensamentos e opiniões contraditórias ao que é realmente verdadeiro sobre as outras culturas. A mídia como fonte de declarações e discursos sobre os acontecimentos do mundo atual, a qual faz divulgações relacionadas a vida social, política, económica e cultural, tornam-se num dos espelhos com maior proeminência para a interpretação e compreensão social dos imigrantes (Ribeiro e Oliveira, 2009).

Contudo, alguns meios de comunicação tomam as decisões sobre os termos dos debates públicos que produzem histórias que acabam por tornar admissível o preconceito contra certos grupos, o que transmitirá a maioria um discernimento sobre a incapacidade de encobrir tais questões, de modo a incentivar pensamentos e opiniões negativas no que concerne as minorias étnicas (Valentine e McDonald, 2004). A falta de interação entre as variadas culturas produz uma estandardização das diferentes culturas realizadas pelos média para o incentivo dos cidadãos nacionais na “essencialização” dos Outros (Camicia, 2007, p. 222). Logo, certas formas de meios de comunicação justificam as perspetivas negativas e preconceituosas (Cádima e Figueiredo, 2003), as quais dão origem a um quadro à volta da conceção do migrante (Santoro, 2014), bem como o reforço da formação de ideias preconceituosas.

De acordo com certos autores, Portugal pode até ser considerado um “país de imigração”, mas ainda possui muita controvérsia quanto à qualidade da estadia, alojamento e participação dos imigrantes na sociedade local. Sim, este é um país com uma grande mistura étnica, embora que seja compreendido como um país de mútua aceitação relativamente ao resto da Europa, isso acaba por ser um mito, ou seja, um luso-tropicalismo (SOS Racismo, 2002). A perceção de Portugal e dos seus cidadãos nacionais como um país de “cultura branda”, se transformando “num espaço comum na comunidade portuguesa e torna-se num componente do seu imaginário geral” (Rosário et. al., 2011, p. 52). Este sonho ilusório moldado em padrões históricos mantém-se nas expressões e pensamentos dos portugueses resultando em algo bastante desafiante, visto que se fundamenta no conceito de desvantagem natural dos povos escravizados (Sanches, 2009), a qual pereniza os preconceitos de carácter “hetero-étnica” (Vala, 1997) que levará a uma difusão do racismo subtil, já mencionado (Rosário et. al., 2011; Vala et. al., 2015).

A convicção sobre o imigrante como uma ameaça é bastante visível na população portuguesa da qual ocorre quando estão em causa razões (tal como a situação económica, estilo de vida e valores) de contexto nacional ao invés do nível pessoal (Vaz, 2018). Constatou-se no

trabalho de Lages et. al. (2006) que os participantes com estatutos sociais inferiores possuem uma indubitável percepção da concorrência entre as minorias étnicas e a população majoritária pelos recursos existentes.

Como já foi mencionado na revisão da literatura, autores como Olmedo (2002); Gomes (2004); D'Almeida e Silva (2007) comprovam que existe um lado compensatório em ter imigrantes na sociedade portuguesa, pois a entrada destes indivíduos possui um grande contributo para o crescimento económico, bem como um auxílio na taxa de natalidade do país e abrandar os níveis de envelhecimento.

É importante reconhecermos que mesmo com um mundo globalizado, existirão sempre problemas em torno da diversidade étnica e cultural. Isto porque, a falta de compreensão e aceitação são fatores que prevalecem na opinião pública. Existem algumas teorias que argumentam que a percepção que se tem do Outro, pode ou não levar a existência de preconceitos através do contacto e interação entre as pessoas (Allport, 1954). Contudo, Valentine e McDonald (2004), salienta que o contacto não é o único componente capaz de reduzir os preconceitos, embora a sua natureza tenha a capacidade de o fazer.

A controvérsia em volta dos costumes e hábitos culturais de outros, tal como os falsos rumores, aumentam a intolerância das pessoas. A falta de auxílio por partes das autarquias torna quase impossível o processo de mudança. Mesmo com leis específicas contra a discriminação e preconceito, as reclamações por parte dos imigrantes só têm aumentado. De acordo com Oliveira e Gomes (2018), o número de queixas de discriminação racial e étnica de 2005 - 2018 recebidas pela CICDR vai de 85 a 346, em contrapartida os processos de contraordenação (PCOs) não acompanharam o aumento das queixas.

Verifica-se, todavia, a importância da mudança das opiniões dos cidadãos nacionais, mas por causa de informações enganosas, isto torna-se num trabalho árduo, uma vez que é difícil mudar uma opinião inata, sem que haja uma interação pelas duas partes. Como a população nacional está renitente a interagir com os imigrantes, o convívio necessário para a inclusão social dos mesmos acaba por não acontecer. Embora existam casos particulares de interação entre os cidadãos nacionais e os imigrantes, o idioma continua a ser um grande impasse para a inclusão social. As normas e regulamentos impostos para a entrada e estadia dos imigrantes contribuí também para a retardação da integração, posto que a aplicação de muitos trâmites legais torna a entrada desses indivíduos cada vez mais árdua, o que faz com os mesmos recorram a métodos menos convencionais para entrar no país. Isto muda a ideia de que Portugal é um país de

imigração, pois um país acolhedor não estabelecerá procedimentos para impedir a entrada aos outros.

Os problemas económicos são alguns dos fatores que levam os imigrantes a praticar atividades criminosas para se sustentar, tal como aceitar qualquer tipo de emprego, independentemente do salário e das condições de trabalho. A autoexclusão já é uma temática mais profunda já que os imigrantes se sentem muitas vezes encurralados pela sociedade local, o que os leva a autoexcluir-se e criar laços fortes somente com os seus conterrâneos. Essa é uma melhor solução do que sofrer continuamente com os extravios da população nacional. De acordo com Allport (1954), a conceção que as comunidades com uma elevada quantia de imigrantes dispõem inconscientemente maior número de discriminações e comportamentos negativos perante as minorias étnicas.

O conjunto essencial de causas que levam a exclusão social dos imigrantes encontra-se a nível individual e social. O imigrante perante uma nova cultura, normas e regulamentos distintos dos seus faz com que possam perder as suas referências identitárias, provocando o sentimento de desenraizamento e isolamento, a qual se torna numa situação acentuada pela cessação dos vínculos familiares, bem como os obstáculos de comunicação devido as questões linguísticas (Almeida e Camarinho, 2006). Este afastamento é aumentado sempre que fundido com outras causas de exclusão tal como: residir em moradias precárias, sem a existência de serviços e utensílios de apoio social pela qual as populações recorrem regularmente ao método de autoexclusão; habitar nos espaços abandonados e com uma alta taxa de envelhecimento da população; a dificuldade de acesso à educação (que é exacerbada pela ilegalidade que muitos vivenciam e pela falta de compreensão do idioma); a incapacidade de receber o devido reconhecimento das suas competências profissionais; a ausência ou carência de políticas de imigração para o impulso da integração total das minorias étnicas (Ob. Cit., 2006).

Neste estudo foi possível concluir que os indivíduos entrevistados, mesmo com certas particularidades diferentes, demonstraram pensamentos e perspetivas similares quanto à discriminação e integração social. O processo de integração, bem como os seus benefícios e desafios obtidos pelas entrevistas, vai ao encontro com vários pontos da literatura desenvolvida nesta investigação empírica.

Por fim, importa referir que perante os resultados apresentados, a inclusão social dos imigrantes ainda é um processo vagaroso e que apesar da multiculturalidade ser um grande benefício para todas as sociedades, ainda é vista como uma ameaça à absorção de outras culturas

com medo da perda da cultura de origem. Os nossos respondentes consideram os atos racistas como algo inerente dos habitantes nacionais, mas declaram que a diversidade é algo vantajoso para todos, a aprendizagem das culturas deveria ser mútua e não singular, uma vez que eles são obrigados a assimilar a cultura portuguesa e deixar de lado alguns aspetos da sua própria cultura. As desigualdades salariais, as discriminações e exclusões nos ambientes de trabalho, mudam cada vez mais as perspetivas dos imigrantes trabalhadores quanto ao mercado laboral português.

Existem vários benefícios substanciais para a diversidade cultural, tanto para a sociedade local como para o ambiente de trabalho, da qual pode proporcionar uma melhor tomada de decisões e maior resolução dos problemas, bem como uma maior criatividade e inovação na área laboral, e uma maior compreensão e interação das qualidades, costumes e tradições de cada diferente etnia. De acordo com Furtado (2014), aprender sobre outras culturas bem com as suas diferentes formas de trabalhar e as suas diversas perspetivas sobre as coisas possibilita o enriquecimento das empresas e a comunidade. A diversidade cultura favorece a criação de novas ideias, diversas formas de perceção dos problemas, assim como a questão da tolerância, a perceção do outro sobre funcionamento da mesma e evitar a criação de litígios, altercações ou tensões excessivas (Ob. Cit., 2014). Através da compreensão do Outro, o ambiente laboral torna-se sereno, o que é imprescindível para a sua evolução e desenvolvimento. Isto significa uma maior prosperidade, tanto para as empresas como para os seus funcionários, demonstrando uma atitude madura perante a multiculturalidade que cada sociedade apresenta.

Tendo a noção que o conceito da diversidade propõe que as diferenças culturais representam um potencial recurso, isto porque, os indivíduos com experiências e conhecimentos diversificados ou até mesmo inusual acabam por oferecer novas óticas e ideias (Furtado, 2014). A diversidade cultural possui um impacto positivo, na qual ocorre sempre que a execução de uma função laboral possa acatar benefícios de diferentes perspetivas e conhecimentos, tal como a resolução de problemas complexos, o plano de criação dos produtos ou nas inovações (Williams & O'Reilly, 1998, p. 87).

Em conclusão, a igualdade de oportunidades, a defesa de direitos dos imigrantes e a liberdade de praticar a sua cultura de origem são necessários para haver uma integração social passiva e rápida, que influenciará para um futuro cheio de progressos para as sociedades. Assim, garante-se o crescimento do sentido de cidadania onde, cada um de nós, seja capaz de desenvolver um vínculo baseado na empatia, tolerância, compreensão e solidariedade em relação aos outros e às outras culturas.

5.2. Sugestões para Investigações futuras

Quando se trata da multiculturalidade na sociedade e no mercado laboral ainda há muito por investigar, contudo, a existência de trabalhos e artigos referentes às duas áreas não implica o término da temática, pois ainda há muito a ser estudado e analisado. Seria interessante realizar entrevistas aos funcionários de diferentes etnias das grandes companhias com cargos vantajosos para que se pudesse obter novas opiniões e perspectivas quanto a luta dos imigrantes para a subida de ofício de modo a aprofundar melhor este estudo. Uma investigação sobre as discrepâncias salariais, também seria interessante para a confirmação da existência de discriminações raciais na vertente salarial. Não menos interessante seria uma investigação feita para os imigrantes portugueses nos países da PALOP. Bem como a falta de valorização do currículo profissional dos estrangeiros em Portugal. A análise sobre a propagação negativa das imagens de outras etnias pelo uso de meios de comunicação, também seria bastante profícuo.

5.3. Limitações do estudo

Existem algumas limitações nesta investigação, uma delas foi a amostra de estudo, da qual não pôde ser expandida como se gostaria, posto que só foram entrevistados doze indivíduos. A limitação temporal devido a esta investigação ser uma dissertação de mestrado, pelo qual não possibilitou a investigação profunda da temática que seria propício o desenvolvimento da mesma por um tempo mais alargado. Outra limitação foi a indisponibilidade dos indivíduos para a realização das entrevistas que atrasou muito o processo.

6. Conclusão final

Com fundamento no estudo desenvolvido ao longo desta dissertação, observa-se que os indivíduos com diferentes demografias constituem um grupo vulnerável e que em muitos casos possuem uma situação económica e social precária, pela qual são submetidos a segregação social. Isto em conjunto com o fator da língua como barreira e, a tentativa de construir uma nova identidade a qual passará por múltiplas etapas, levado a cabo pelo contacto entre os cidadãos nacionais e os imigrantes, resulta em duas vertentes distintas: com o domínio de um grupo maioritário sobre o minoritário (assimilação) ou a interação de ambos os grupos (integração). São fatores que estão na base da integração e exclusão social do alóctone num novo país, isto afeta diretamente estes indivíduos levando-os a tomar certas decisões desfavoráveis para seu progresso na sociedade e no ambiente laboral (como ações criminais, autoexclusão, entre outros).

Tendo em vista as motivações da migração (sendo o fator económico a base da maioria dos fluxos migratórios), os imigrantes com a situação de irregularidade são coagidos a executar funções laborais que não vão de encontro com os seus conhecimentos profissionais, expondo-se a circunstâncias de exploração no trabalho. Logo torna-se imprescindível uma abordagem positiva à diversidade e às minorias étnicas, vendo-os não com um problema, mas sim como um recurso que possui diversos benefícios como desenvolvimento mental e pessoal, a revalorização de identidades culturais e o conhecimento das diferentes perspetivas e ideias. De modo a conduzir para um processo positivo de integração e fortalecimento das relações entre os autóctones e alóctones tanto para encarar as mudanças, como para o seu desenvolvimento individual.

Por isso, é muito importante mudar a visão que os cidadãos nacionais possuem sobre os imigrantes, observando-os como indivíduos que gradualmente fazem parte do nosso quotidiano. Isto porque, segundo Ramos (2007) é fundamental que a diversidade e mobilidade se tornem em ensejos para o enriquecimento e aprendizagem seguindo o progresso global, com a partilha de tradições culturais, competências, conhecimentos e experiências. De modo a induzir os governos ou autoridades a promover a criação de políticas educacionais, sociais e multiculturais, com a intenção de impedir a segregação e discriminação social, económica, cultural, linguística, educativa e religiosa, incorporando a diversidade cultural e a interação social, para possibilitar a igualdade de oportunidades nos múltiplos áreas da comunidade.

7. Bibliografia

- Adler, N. & Nancy, J. (1997). *International Dimension of Organizational Behavior*. Cincinnati, Ohio: South-Western College Publishing.
- Adler, N. J., & Gundersen, A. (2007). *International Dimensions of Organizational Behavior* (5^o ed.). Mason, Ohio: Thomson South-Western.
- Albuquerque, R. (2000). *O fenómeno associativo em contexto migratório – Duas décadas de associativismo de imigrantes em Portugal*. Oeiras: Celta Editora.
- Alcoforado, L., Simões, A. e Ferreira, J. (2001). *As Competências de Empregabilidade. Modelos e Práticas em Educação de Adultos*. Universidade de Coimbra: Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação.
- Almeida, A. C. e Camarneiro, A. P. (2006). Imigrantes de Leste em Portugal: Apoio social e sintomatologia depressiva. *Fórum Sociológico*, 15/16 (II Série), 277-293.
- Almosova, A. (2013). Labor market institutions and the effect of immigration on national employment. *Business and Economic Horizons*, 9(4), 53-74.
- Allport, G. (1954). *The Nature of Prejudice*. Cambridge, Mass.: Addison-Wesley Publishing Company.
- André, I. e Abreu, A. (2006). “Dimensões e Espaços da Inovação Social”. *Finisterra*, p. 121-141.
- Ang, S. et. al. (2007). “Cultural Intelligence: Its Measurement and Effects on Cultural Judgement and Decision Making, Cultural Adaptation and Task Performance”. *Management and Organization Review*, 3(3), 335-371.
- Angrist, J. D. and Kugler, A. D. (2003). “Protective or counter-productive? Labour market institutions and the effect of immigration on EU natives”? *Economic Journal*, 113, 302-33.
- Banco de Portugal. (2015). “O mercado de trabalho português e a grande recessão”. *Boletim Económico*. Lisboa: Banco de Portugal.
- Baganha, M. I., Marques, J. C., e Fonseca, G. (2000). *In an ethclass emerging in Europe? The portuguese case*. Lisboa: Fundação Luso-Americana.
- Baganha, M. I. e Marques, J. C. (2001). *Imigração e Política. O Caso Português*. Lisboa: Fundação Luso-Americana.
- Bagno, M. (2007). *Preconceito linguístico: o que é, como se faz* (49^a ed.). São Paulo: Loyola.
- Barbosa, A. M. S. (2012). *A Relação e a Comunicação interpessoais entre o Supervisor pedagógico e o Aluno estagiário* (Dissertação de Mestrado). Escola Superior de Educação João de Deus.

- Barbosa, Í. & Cabral-Cardoso, C. (2007). Managing diversity in academic organizations: a challenge to organizational culture. *Women in Management Review*, 22(4), 274-288.
- Barth, F. (1969). *Ethnic Groups and Boundaries: The Social Organization of Culture Difference*. Boston, Massachusetts: Little, Brown and Company.
- Bastos, J. G. P. e Bastos, S. P. (2002). *Imigrantes, minorias étnicas e minorias nacionais em Portugal, hoje: da exclusão social e identitária ao multiculturalismo?* Lisboa: CEMME.
- Becker, G. S. (1993). *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis with Special Reference to Education* (3th ed.). Chicago and London: The University of Chicago Press.
- Becker, G. S. (2010). *The economics of discrimination* (2ª ed.). Chicago: University of Chicago Press.
- Bell, J. (1997). *Como Realizar um Projeto de Investigação* (3ª ed). Lisboa: Gradiva.
- Berry, J. (1990). "Psychology of acculturation: understanding individuals moving between cultures". In R.W. Brislin (ed.), *Applied cross-cultural psychology*. California: Sage.
- Bobbitt-Zeher, D. (2011). Gender discrimination at work: Connecting gender stereotypes, institutional policies, and gender composition of workplace. *Gender & Society*, 25, 764-786.
- Bogdan, R. e Biklen, S. (1994). *Investigação Qualitativa em Educação – uma introdução à teoria e aos métodos*. Porto: Porto Editora.
- Bourhis, R. Y. et. al. (1997). "Towards an interactive acculturation model: a social psychological approach". *International Journal of Psychology*, 32, 369-386.
- Brislin, R. et. al. (2006). Cultural Intelligence: Understanding Behaviors that Serve People's Goals. *Group and Organization Management*, 31(1), 40-55.
- Cabecinhas, R. (2017). *Preto e Branco: A naturalização da discriminação racial*. V. N. Famalicão: Edições Húmus.
- Cádima, R., e Figueiredo, A. (2003). *Representações (imagens) dos imigrantes e das minorias étnicas nos media*. Lisboa: ACIME/Observatório da Imigração.
- Cain, G. G. (1986). The economic analysis of labor market discrimination. *A survey, Handbook of Labor Economics*, 1(13), 694-785.
- Camicia, S. (2007). "Prejudice reduction through multicultural education". *Social Studies Research and Practice*, 2(2), 219-227.
- Carmo, H. (2010). "Rumos da intervenção social com grupos no início do século XXI". In Ó. S. Barata, *Política Social e Sociologia*, 103-187.

- Carvalho, L. X. (2004). *Impacto e Reflexos do Trabalho Imigrante nas Empresas Portuguesas: Uma Visão Qualitativa* (1ª ed.). Lisboa: ACIME.
- Castro, F. V. (2008). *A Europa do Outro – A imigração em Portugal no início do século XXI – Estudo do caso dos imigrantes da Europa de Leste no conselho de Vila Viçosa*. Lisboa: Editorial do Ministério da Educação, ACIDI.
- Coenders, M. et. al. (2001). “Blatant and subtle prejudice: dimensions, determinants and consequences; some comments on Pettigrew e Meertens”. *European Journal of Social Psychology*, 31, 281-297.
- Cohen, R. (1973). Ethnicity: Problem and Focus in Anthropology. *Annual Review of Anthropology*, 7, 379-403.
- Conferência Europeia contra o Racismo. (2007). *Conferência Mundial contra o Racismo – Discriminação Racial, Xenofobia e Intolerância Conexa*. Lisboa: Comissão Nacional.
- Costa, A. B. (1998). *“Exclusões Sociais”*. Lisboa: Gradiva Editora.
- Cox, T. H. & Blake, S. (1991). Managing cultural diversity: implications for organizational competitiveness. *Academy of Management Executive*, 5(3), 45-56.
- Cunha, A. C. (2014). *Multiculturalismo e Educação – Da diversidade Crítica/Crítica* (1ª ed.). Santo Tirso: WhiteBooks.
- Claval, P. & Staszak, J. F. (2008). Où en est la géographie culturelle. *Annales de Géographie*, 660(66), 3-8.
- Crocker, J. & Major, B. (1989). Social stigma and self-esteem: The self-protective properties of stigma. *Psychological Review*, 96(4), 608-630.
- Crowley, J. (1990). Le rôle de la Commission for Racial Equality dans la représentation politique des minorités ethniques britanniques. *Revue Européenne des Migrations Internationales*, 6(3), 45-62.
- D’Almeida, A. C. e Silva, P. D. (2007). *Impacto da imigração em Portugal nas contas do estado*. Lisboa: ACIDI, I.P.
- Dietz, G. (2007). Cultural Diversity. *Zeitschrift für Erziehungswissenschaft*, 10(1), 7-10.
- Diogo, H. R. (2011). *Multiculturalismo: identidade e territorialidade na comunidade portuguesa de Lyon (França)* (Tese de Doutoramento). Universidade do Porto.
- Echabe, A. E. (1997). “Social-Psychological Approaches to Racism: A Critical Review”. *Papers on social representations: threads of discussion*, 6(1), 1-11.

- Ferreira, E. S. e Rato, H. (2000). *Economia e Imigrantes. Contribuição dos imigrantes para a economia portuguesa*. Oeiras: Celta.
- Fijalkowski, J. (1989). Les obstacles à la citoyenneté: immigration et naturalization en République Fédérale d'Allemagne. *Revue Européenne des Migrations Internationales*, 5(1), 33-46.
- Fonseca, M. L. e Goracci, M. (2007). *Mapa de boas práticas: Acolhimento e integração de imigrantes em Portugal*. Lisboa: ACIDI, I.P.
- Fontes, I. E. M. (2010). *Imigração e Integração Social: A integração social de imigrantes no distrito de Santarém* (Dissertação de Mestrado). Universidade de Coimbra.
- Furtado, A. (2014). Manual de curso de lidar com a diversidade cultural e promover a igualdade e valorizar a diferença. *Key training and Consulting*, 2, 1-33.
- Gil, A. C. (2008). *Métodos e Técnicas de Pesquisa Social* (6ª ed.). São Paulo: Editora Atlas S.A.
- Goldin, C. & Katz, L. F. (2006). *The Race between Education and Technology*. Cambridge, MA and London, England: The Belknap Press of Harvard University Press.
- Gomes, I. M. (2004). *"A imigração em Portugal"* (Dissertação de Mestrado). Universidade Técnica de Lisboa.
- Gomez-Mejia, L.R. & Palich, L. E. (1997). Cultural diversity and the performance of multinational firms. *Journal of International Business Studies*, 28(2), 309.
- Gonçalves, L. A. e Silva, B. G. (1998). *O jogo das diferenças, o multiculturalismo e seus conceitos e seus contextos*. Belo Horizonte: Autêntica.
- Glick, W. H. et. al. (1993). The impact of upper-echelon diversity on organizational performance. In G. P. Huber & W. H. Glick (eds.), *Organizational change and redesign: Ideas and insights for Improving performance*. New York: Oxford University Press.
- Grinberg, L. e Grinberg, R. (2004). *Migrações e Exílio, Estudo psicanalítico*. Lisboa: Climepsi Editores.
- Hall, S. (2006). *A identidade cultural na pós-modernidade* (11ª ed.). Rio de Janeiro: DP&A editora.
- Hebl, M. R. et. al. (2002). Formal and interpersonal discrimination: A field study of bias toward homosexual applicants. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 28(6), 815-825.
- Hercowitz, Z. and Yashiv, E. (2002). A macroeconomic experiment in mass immigration. *Working Paper*, nº 475, IZA Discussion Paper.
- Holstein, J. A. & Gubrium, J. F. (2004). The active interviews. In D. Silverman (ed.), *Qualitative research: Theory, method and practice*, 140-161. Thousand Oaks: Sage Publications.
- Jackson, J. A. (1986). *Migration* (1ª ed.). Dublin: Longman.

- Jackson, J. A. (1991). *Migrações*. Lisboa: Escher.
- Jones, K. P. et al. (2016). Not so subtle: A meta-analysis of the correlates of subtle and overt discrimination. *Journal of Management*, 42(6), 1588-1613.
- Jones, K. P. et. al. (2017). Subtle Discrimination in the Workplace: A vicious cycle. *Industrial and Organizational Psychology*, 10(1), 51-76.
- Justino, D. (2007). “Integração política e cívica – cidadania e civismo. Participação política. Acesso à nacionalidade”. In A. Vitorino (Orgs.), *Imigração: Oportunidade ou Ameaça?* Estoril: Príncipe Editora.
- Karma, K. & Vedina, R. (2009). Cultural Intelligence as a Prism between Workforce Diversity and Performance in a Modern Organization. *Review of International Comparative Management*, 10(3), 527-541.
- King, N. (2004). Using interviews in Qualitative research. In C. Cassell & G. Symon, edits, *Essential Guide to Qualitative Methods in Organizational Research*, 11-22. Thousand Oaks: Sage Publications.
- Lages, M. F. et. al. (2006). *Os imigrantes e a população portuguesa imagens recíprocas: Análise de duas sondagens*. Lisboa: ACIME.
- Leitão, J. (2003). *O Estatuto Constitucional dos Estrangeiros e os Direitos dos Imigrantes. Documentação do Curso Intensivo Direitos dos Imigrantes: Percursos de Cidadania*. Coimbra: CES.
- Marie, C. V. (1997). A quoi sert l’emploi des étrangers. In D. Fassin, A. Morice & C. Quiminal, *Les lois de l’inhospitalité, Les politiques de l’immigration à l’épreuve des sanspapiers*. Paris: La Découverte.
- Martins, J. P. (2015). *As Competências de empregabilidade na Ótica dos Empresários da Beira Interior* (Dissertação de Mestrado). Instituto Politécnico de Castelo Branco.
- Mason, J. (2002). *Qualitative Researching* (2^a ed.). London: SAGE Publications Ltd.
- Miles, R. (1987). Class relations and racism in Britain in the 1980`s. *Revue Européenne des Migrations Internationales*, 3 (1-2), 223-238.
- Mor Barak, M. E. (2011). Diversity Management: Paradigms, Rationale, and Key elements. In M. E. Mor Barak, *Managing Diversity: Toward a Globally Inclusive Workplace*, 234-251. SAGE Publications.
- Morgan, D. L. (1988). *Focus Groups as Qualitative Research*. New York: Anchor.
- McDowell, J. M. e Singell, L. D. (1993). “An assessment of the human capital content of international migrants: An application to US immigration”. *Regional Studies*, 27(4), 351-363.

- OECD. (2012). *OECD employment outlook 2012*. OECD Publishing.
- Oliveira, R. M. (2017). *Preconceito Linguístico: A Discriminação Linguística no Ambiente Virtual* (Dissertação de Licenciatura). Universidade de Brasília.
- Oliveira, C. R. e Gomes, N. (2018). Indicadores de Integração de Imigrantes: Relatório Estatístico Anual. *Coleção de Imigração em Números do Observatório das Migrações*, p. 284.
- Olmedo, P. R. (2002). A transferência internacional de mão-de-obra. *Cadernos Sociedade e Trabalho*, 2, 191-203.
- Padilla, B. (2013). Saúde dos Imigrantes: Multidimensinalidade, Desigualdades e Acessibilidade em Portugal. *Rev. Inter. Mob. Hum.*, Brasília, 40, 49-68.
- Parnwell, M. (1993). *Population movements and the third world* (1ª ed.). Londres: Routledge.
- Peixoto, J. (2007). “Emprego e proteção social – Oportunidades no mercado de trabalho português, competição e complementaridade, reconhecimento de habilitações e de competências, projetos da Gulbenkian, empreendedorismo”. In A. Vitorino (Orgs.), *Imigração: Oportunidade ou Ameaça?* Estoril: Principia Editora.
- Penninx, R. (2003). “*Integration: The role of communities, institutions, and the state*”. Washington DC: Migration Policy Institute.
- Pereira, J. e Galego, A. (2015). “Intra-regional wage inequality in Portugal”. *Spatial Economic Analysis*, 10(1), 79-101.
- Pettigrew, T. F. & Meertens, R. W. (1995). “Subtle and blatant prejudice in western Europe”. *European Journal of Social Psychology*, 25(1), 57-75.
- Pettigrew, T. F. (1999). “A sistematização dos preditores do racismo: uma perspetiva Empírica”. In J. Vala (ed.), *Novos Racismos*. Oeiras: Celta.
- Pettigrew, T. F. & Meertens, R. W. (1999). “Será o racismo subtil mesmo racismo”? In J. Vala (ed.), *Novos Racismos*. Oeiras: Celta.
- Pettigrew, T. F. & Meertens, R. W. (2001). “In defense of the subtle prejudice concept: a retort”. *European Journal of Social Psychology*, 31(3), 299-309.
- Pires, R. P. (2003). *Migrações e Integração*. Oeiras: Celta Editora.
- Poletto, J. e Kreutz, L. (2014). Hall, Stuart. A identidade cultural na pós-modernidade. *Caixas do Sul*, 19 (2), 199-203.
- Ramos, C. P. (1996). Economia do Trabalho, socioeconómico e migrações internacionais. In J. M. Ferreira et. al., *Entre a Economia e a Sociologia*. Oeiras: Celtas.

Ramos, N. (2007). Sociedades multiculturais, interculturalidades e educação. Desafios pedagógicos, comunicacionais e políticos. *Revista Portuguesa de Pedagogia*, 41(3), 223-244.

Ribeiro, F. F. e Oliveira, M. (2009). O silêncio dos imigrantes: da integração social à participação na vida pública através dos media. *Comunicación e Cidadanía: Revista Internacional de Xornalismo Social*, 1-19. Galicia: Colexio Profesional de Xornalistas de Galicia.

Rosa, A. et. al. (2002). *SOS Racismo: A imigração em Portugal*. Lisboa: Edições SOS Racismo.

Rosário, E. et. al. (2011). Discursos do racismo em Portugal: essencialismo e inferiorização nas trocas coloquiais sobre categorias minoritárias. *Estudos OI*, 44. Lisboa: ACIDI, I.P.

Sá, P. R. e Silva, F. R. (2016). Desafios à Inclusão dos Imigrantes Haitianos na sociedade brasileira. *Migrações Internacionais, Refúgio e Políticas*, 7-14. São Paulo: Memorial da América Latina.

Sanches, M. (2009). “Vulnerabilidade, espaços e construção de fronteiras”. In A. Appadurai et. al. (ed.), *Podemos viver sem o Outro? As possibilidades e os limites da interculturalidade*, 155-176. Lisboa: Fundação Calouste Gulbenkian.

Santoro, E. (2014). “Estereótipos, preconceitos e políticas migratórias”. *Revista de Estudos Constitucionais, Hermenêutica e Teoria do Direito*, 6(1), 15-30.

Saunders, M., Lewis, P. & Thornhill, A. (2009). *Research Methods for Business Students*. New York: Pearson.

Singer, A. (2012). Investing in the Human Capital of Immigrants, Strengthening Regional Economies. *Metropolitan Policy Program at Brookings*, 1-11.

SOS Racismo (2002). “Carta dos residentes na Europa”. In *A imigração em Portugal – Os movimentos humanos e culturais em Portugal*. Lisboa: Edições SOS Racismo.

SOS Racismo (2002). “O papel das autarquias no processo de integração das comunidades imigrantes em Portugal”. In *A imigração em Portugal – Os movimentos humanos e culturais em Portugal*. Lisboa: Edições SOS Racismo.

SOS Racismo (2002). “Triplo papel da imigração”. In *A imigração em Portugal – Os movimentos humanos e culturais em Portugal*. Lisboa: Edições SOS Racismo.

Schor, R. (1988). Racisme et xénophobie à travers la caricature française (1919-1939). *Revue Européenne des Migrations Internationales*, 4(1-2), 141-155.

Smith, A. (1963). “Dos salários e dos lucros nas diferentes utilizações do trabalho e do capital”. In *A Riqueza das Nações*, Livro I, Cap. X. Lisboa: Fundação Calouste Gulbenkian.

Tan, J. S. (2004). Cultural Intelligence and the Global Economy. *Leadership in Action*, 24(5), 19-21.

- Tassinopoulos, A. (1998). *Mobilité et migration de la force de travail dans l'Union européenne et leurs implications spécifiques chez les jeunes* (1^a ed.). Tessalónica: CEDEFOP.
- Taylor, C. (1994). *Multiculturalismo: Examinando a Política de Reconhecimento*. Lisboa: Instituto Piaget.
- Tonry, M. (1997). *Ethnicity, Crime and Immigration. Comparative and Cross-National Perspectives. A Review of Research*, 21. Chicago, IL: The University of Chicago Press.
- Tournier, P. e Robert, P. (1989). Migrations et délinquances: Les étrangers dans les statistiques pénales. *Revue Européenne des Migrations Internationales*, 5(3), 5-31.
- Thalhammer, E. et al. (2001). *Attitudes towards minority groups in the European Union*. Vienna: European Monitoring Centre on Racism and Xenophobia.
- Thomas, D. A. & Ely, R. J. (1996). Making differences matter: A new paradigm for managing diversity. *Harvard Business Review*, 74, 79-90.
- Thomas, J. (1997). Competência(s) e qualificação profissional. *Organizações e Trabalho*, 16/17, 89-97.
- Triandis, H. (2006). Cultural Intelligence in Organizations. *Group & Organization Management*, 31(1), 20-26.
- Tripier, M. (1989). Les associations, l'entreprise et la vie locale. *Revue Européenne des Migrations Internationales*, 5(1), 85-95.
- Vala, J. (1997). "Representações sociais e perceções intergrupais". *Análise Social*. XXXII, 140(1), 7-29.
- Vala, J. et al. (1999). "O racismo flagrante e o racismo subtil em Portugal". In J. Vala (ed.), *Novos Racismos*. Oeiras: Celta.
- Vala, J. (2003). "Processos identitários e gestão da diversidade". In *I Congresso Imigração em Portugal: Diversidade – Cidadania – Integração*. Lisboa: ACIME.
- Vala, J. et al. (2015). Expressões dos racismos em Portugal. *Estudos e Investigações* (2^a ed.), 11. Lisboa: Imprensa de Ciências Sociais.
- Valentine, G. e McDonald, I. (2004). *Understanding prejudice: Attitudes towards minorities*. London: Stonewall.
- Van Laer, K. & Janssens, M. (2011). Ethnic minority professionals' experiences with subtle discrimination in the workplace. *Human Relations*, 64(9), 1203-1227.
- Vaz, C. M. C. (2018). *Preconceito, Intolerância e Imigração em Portugal: Um Relatório de Estágio*. Universidade Nova de Lisboa.

Vermeulen, H. (2001). *Imigração, integração e a dimensão política da cultura*. Lisboa: Edições Colibri e Socinova.

Victoria, A. et. al. (2015). Conflitos raciais nos EUA: Suas causas e consequências. *Terceiro BM*. Recuperado de <http://terceiraobm.blogspot.com/2015/11/conflitos-raciais-nos-eua-suas-causas-e.html>

Williams, K. Y., & O'Reilly, C. A. (1998). Demography and Diversity in Organizations: A Review of 40 Years of Research. *Research in Organizational Behavior*, 20, 77-140.

Legislação

Decreto-Lei n.º 37/81 - Diário da República n.º 228/1981, Série I de 1981-10-03

Decreto-Lei n.º 59/93 - Diário da República n.º 52/1993, Série I-A de 1993-03-03

Decreto-Lei n.º 244/98 - Diário da República n.º 182/1998, Série I-A de 1998-08-08

Lei n.º 20/98 - Diário da República n.º 109/1998, Série I-A de 1998-05-12

Lei n.º 93/2017 – Diário da República n.º 162/2017, Série I de 2017-08-23

ANEXOS



Anexo I: Guião da Entrevista

GUIÃO DA ENTREVISTA

Nome, idade, nacionalidade, local de trabalho, cargo que desempenha e anos de permanência em Portugal

1. Que competências/habilidades considera que são necessárias para ser reconhecido no ambiente de trabalho diversificado?
2. Considera que a sua carreira profissional é tão importante que poderia mudar certos aspetos da sua cultura ou forma de ser para integra-se melhor no seu ambiente laboral?
3. Como analisa/enfrenta o facto de haver discriminação racial no mercado de trabalho?
4. O que significa para si ser excluído do ambiente laboral?
5. Já alguma vez se sentiu excluído?
6. Que aspetos positivos consegue ver numa dinâmica de trabalho diversificada?
7. Considera a existência de desigualdades raciais na distribuição dos rendimentos? Se sim pode dizer-me se já evidenciou isso no seu local de trabalho?
8. Existe um alto nível de miscigenação (mistura de raças) cultural e social nas suas relações interpessoais?
9. Que papel/objetivo pode atribuir a cultura para que haja uma intervenção social?
10. Já sofreu algum tipo de discriminação no ambiente laboral por ser de outra cultura? Se sim pode me dizer quais foram?

Obrigado pela sua participação!

Anexo II: Termo de Consentimento

TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

Declaro, por meio deste termo, que concordei em ser entrevistado(a) e/ou participar na pesquisa de campo referente a projeto/dissertação intitulado “Uma discussão sobre os efeitos da Multiculturalidade no mercado laboral português” desenvolvido por Neide Seomara Vando Marciano com o objetivo de analisar a integração e exclusão social dos imigrantes trabalhadores em Portugal. Poderei solicitar informações ou esclarecimentos sobre o andamento da investigação a julgar que seja necessário com o investigador responsável através do e-mail pg34437@alunos.uminho.pt

Afirmo que aceitei participar por vontade própria, sem receber qualquer incentivo financeiro ou ter qualquer obrigação e com a finalidade exclusiva de colaborar para o sucesso da pesquisa. Será garantido o anonimato e o sigilo das informações, além da utilização dos resultados exclusivamente para fins científicos. Por meio de entrevista semiestruturada, a ser gravada a partir da assinatura desta autorização. O acesso e a análise dos dados coletados serão feitas apenas pelo investigador e/ou seu orientador.

Sua participação não é obrigatória, podendo retirar-se do estudo ou não permitir a utilização dos dados em qualquer momento da pesquisa, sem prejuízo ou sofrer quaisquer sanções ou constrangimentos.

Universidade do Minho, ____ de _____ de _____

Assinatura do participante: _____

Assinatura do investigador: _____

Anexo III: Transcrição das Entrevistas

Primeiro Entrevistado

a) Condições de execução da Entrevista

A entrevista foi realizada no Shopping Braga Parque, foi gravada no dia 04 de março de 2019, dispondo uma duração, na sua plenitude, de sensivelmente 25 minutos. Teve autorização prévia do seu registo em áudio pela assinatura do Consentimento Livre e Esclarecido.

A transcrição da entrevista contém as partes fundamentais e de relevância para o tema em questão.

b) Descrição do Entrevistado

Nacionalidade	Cabo-Verde
Idade	32 anos
Cargo que desempenha	Caixeira
Sede da empresa de trabalho	Braga
Período de vivência em Portugal	11 anos

c) Transcrição da entrevista

1. Que competências/habilidades considera que são necessárias para ser reconhecido no ambiente de trabalho diversificado?

“As competências que considero necessárias para ser reconhecida no ambiente de trabalho são: o domínio da língua, não somente a língua portuguesa como também outras línguas essenciais; o local de trabalho e o cargo a desempenhar são importantes; boa aparência minimamente apresentável, pois muitas lojas o requisitam; boa capacidade de comunicação e uma mente aberta”.

2. Considera que a sua carreira profissional é tão importante que poderia mudar certos aspetos da sua cultura ou forma de ser para integra-se melhor no seu ambiente laboral?

“A partir do momento que saímos do nosso país de origem e entramos no país do outro, a nossa cultura já é influenciada (...)”. “Muito influenciada!” “A cultura do outro entra automaticamente porque acaba por ser o nosso quotidiano e a nossa nova realidade, então deixamos a nossa cultura para trás”. “Mas sim o fato de ter esta nova cultura presente no nosso dia-a-dia faz com que acabemos por pertencer a ela”. “Nos identificando em certas partes com a cultura dos outros até

porque temos uma interação com outras pessoas que faz com que também adotemos a cultura deles para que haja uma melhor comunicação”. “Tenho de compreender a cultura do outro para poder relacionar-me com os meus colegas de trabalho”. “Quando trabalhamos com o público temos que conhecer a cultura para haver uma interação, (...)”. “Quando se trabalha na área de vendas temos que conhecer o rosto da pessoa e os seus gostos”. “Além de ser algo idiossincrático também abrange a cultura, temos de conhecer a cultura do país em que residimos para estabelecermos uma ligação com os cidadãos nacionais”. “Saber respeitar certos valores que para a nossa cultura pode ser algo normal e para eles uma ofensa”. “Acabámos por deixar um pouco da nossa cultura de lado e adotar a cultura do outro (...), mas sim no geral há certas particularidades da nossa cultura que ficam para trás sem dúvidas”.

3. Como analisa/enfrenta o facto de haver discriminação racial no mercado de trabalho?

“Já estou aqui há muitos anos e acabo por ignorar certos preconceitos, virou um hábito, há certos comportamentos que ignoro”. “Por exemplo, eu não tolero quando vejo alguém a ser discriminado até tolero esse comportamento comigo e deixo passar, mas com os outros não”. “Acho que é uma atitude muito retrograda porque as pessoas mesmo dizendo que não existe discriminação e diferenças raciais entre a cor da pele, não deixa de existir mesmo assim”. “Quando trabalhamos diretamente com as pessoas como é o meu caso, notámos as diferenças (...) os clientes fazem distinções entre mim e os meus colegas por exemplo, porque sentem-se mais à vontade com pessoas da sua cultura”. “Para me proteger psicologicamente ou quando os clientes querem ser atendidos pela minha colega e não por mim simplesmente porque sentem-se mais à vontade com ela do que comigo, eu penso que sim existe muita discriminação”. “Essas são características de pessoas mais discretas, mas já apanhei muitas pessoas indiscretas (...) que me fazem perceber que não querem ser atendidas por mim”.

4. O que significa para si ser excluído do ambiente laboral?

“Hoje em dia acredito e penso que as pessoas têm liberdade para aceitar quem quiserem (...) não pelo tom da pele, nem pela personalidade, nem nada, ninguém é obrigado a estar com ninguém”. “Se for pela questão da cor da pele acho que é uma característica de pessoas com uma mente muito fechada, pessoas com mentes pequeninas porque assim como nós digo eu, não posso falar pelos outros porque há pessoas de outras nacionalidades que também são racistas (...) acredito

que a pessoa é independente da cor da pele, independente da sua personalidade então o que acabo por observar nisso é: ou a pessoa não quer conhecer ou a pessoa não quer ceder”. “As coisas são diferentes porque quando uma pessoa é racista, isto numa perspetiva geral, também discrimina outras coisas diferentes não só o teu tom da pele mas também discrimina outras coisas que não tem nada a ver com ela”.

5. Já alguma vez se sentiu excluído?

“Sim”! “Muitas vezes”.

6. Que aspetos positivos consegue ver numa dinâmica de trabalho diversificada?

“Em primeiro lugar trazemos outra forma de pensar para o ambiente de trabalho principalmente em termos culturais (...), ou seja, fico pela cultura porque na diversidade quando se trata da forma como pensamos, como vemos as coisas, como interpretámos as situações, esta relação entre culturas acrescenta sempre mais do que tira”. “Se fizermos uma comparação da África com a Europa por exemplo, somos muito mais alegres do que eles”. “É uma característica contagiante nota-se logo (...)”! “A pobreza é uma das coisas que os europeus usam como rótulo, dizendo que a pobreza não é alegria”. “Eles têm muito mais e não sabem o que é a verdadeira felicidade (...) a felicidade não está no ter mas sim na forma como o vemos”. “Eu acho que a nossa cultura já é muito para eles e nota-se agora pelo fato de ter muitas nacionalidades e pelas vantagens e desvantagens que ajudam também no crescimento da cultura dos outros”. “Tiram sempre as partes positivas e também existem partes negativas, mas acredito que acrescenta sempre independentemente da zona do mundo”.

7. Considera a existência de desigualdades raciais na distribuição dos rendimentos? Se sim pode dizer-me se já evidenciou isso no seu local de trabalho?

“Creio que não pelo menos não acontece comigo”. “Creio que hoje em dia já não existe isso por causa do controlo (...) mas também não quer dizer que se trata de uma coisa que não acontece, acontece sim, mas agora há legislações independente do tom da pele”. “Se a pessoa tiver um contrato segue-se os parâmetros do mesmo, se trabalha oito horas recebe tanto, se faz seis recebe tanto”. “Caso não tenha contrato e trabalhar ilegalmente acaba por ser explorado, óbvio”! “Acredito que muitos anos atrás isso acontecia sim, hoje em dia os africanos já não têm baixa

escolaridade independentemente da área que trabalham, hoje já entendem muito mais, já não são facilmente enganados (...). “Mas antigamente quando os africanos vinham cá a busca de emprego em obras por exemplo, não recebiam praticamente nada independente do valor e o outro colega não dizia quanto ganhava”: “Ele ganhava o que ganhava porque o patrão dizia que tem de ser assim, hoje não!” “Hoje lutamos pelo nosso direito”.

8. Existe um alto nível de miscigenação (mistura de raças) cultural e social nas suas relações interpessoais?

“Existe sim!” “Tenho amigos português, romenos, brasileiros, tenho muitos”.

9. Que papel/objetivo pode atribuir a cultura para que haja uma intervenção social?

“O meu ponto de vista quanto a cultura, lembrando que quem representa a cultura somos nós”. “Independentemente do lugar onde nos encontramos, creio que cabe aos governantes tomar uma posição juntos e ceder o acesso aos imigrantes”. “Isto não quer dizer que tenhamos que sair da nossa terra e impor a nossa cultura nas outras pessoas, mas acredito que podemos pegar nos pontos positivos da nossa cultura e intercalar”. “Por exemplo, a cultura caboverdiana nesse aspeto é considerado favorável para a cultura portuguesa, porque não pegar nessa parte da cultura caboverdiana e adotá-la, isto não significa que estarão a eliminar a sua própria cultura mas sim é um acréscimo a sua cultura”. “Considero isso como uma evolução na cultura do que propriamente uma perda porque é assim que eles fazem com a cultura americana”. “Os portugueses praticam vários hábitos e costumes dos americanos que estão submersas na cultura deles simplesmente porque acham relavante e bom para acrescentar na sua cultura”: “Portanto, se vissem isso com todas as culturas ao invés de automaticamente excluir o que consideram não adequado, podem aproveitar e não acreditar que a cultura do outro é pior”. “Devemos contemplar a cultura como ela é ao invés de fazer comparações entre qual é a melhor e a pior”. “A cultura é cultura, vamos buscar as partes positivas de cada uma delas e juntar numa só”. “Por exemplo, em Lisboa há muita separação entre a cultura africana e a cultura portuguesa”. “Só demonstram ao povo estrangeiro exclusão e sepearação, ao invés de expressar que esta é a cultura portuguesa e esta é a cultura africana, deviam juntar numa só tirando as partes positivas”. “Temos noção que a nossa cultura também não é fácil”. “Os africanos adotam a cultura portuguesa e os portugueses adotam a cultura africana, se conseguirmos que uma das partes tanto como outra se equilibrassem entre

si, haverá uma melhor convivência, sem a discriminação porque acho que a discriminação começa mesmo na cultura”. “Os portugueses são reservados e há certas culturas africanas que são uma ameaça para eles (...) a forma como lidam com a cultura do outro dificulta a interação e o facilitismo no meu ver”.

10. Já sofreu algum tipo de discriminação no ambiente laboral por ser de outra cultura? Se sim pode me dizer quais foram?

“Já sofri”! “Hoje em dia as pessoas têm muito cuidado com a forma com que demonstram a discriminação, pois é um crime, continua a existir só que muda a forma de expressão”. “(...) a experiência que tive foi mais por gestos”. “A forma como as pessoas me tratam, claro que não o dizem diretamente o por causa disso, mas conseguimos perceber que é por isso, devido a forma como tratam o teu colega, por exemplo”. “O modo como um dos colegas interagia comigo era diferente do que tinha com os outros”. “Era obrigada a estar no meu canto porque sentia que não fazia parte do grupo”. “Trabalhávamos todos juntos, mas eu não fazia parte daquela equipa”. “Eu desempenhava a minha função mas não fazia parte da equipa”.

Segundo Entrevistado

a) Condições de execução da Entrevista

A entrevista foi realizada na Biblioteca Geral da Universidade do Minho, foi gravada no dia 08 de março de 2019, dispondo uma duração, na sua plenitude, de sensivelmente 22 minutos. Teve autorização prévia do seu registo em áudio pela assinatura do Consentimento Livre e Esclarecido.

A transcrição da entrevista contém as partes fundamentais e de relevância para o tema em questão.

b) Descrição do Entrevistado

Nacionalidade	Angola
Idade	25 anos
Cargo que desempenha	Colaboradora
Sede da empresa de trabalho	Braga
Período de vivência em Portugal	6 anos

c) Transcrição da entrevista

1. Que competências/habilidades considera que são necessárias para ser reconhecido no ambiente de trabalho diversificado?

“Eu acredito que para além das nossas formações básicas, como saber ler e escrever devemos ter faculdades físicas e mentais para exercer alguma atividade, isto acaba por ser o básico”. “Por outro lado também ter alguns skills que possam ajudar a empresa em termos de trabalho em equipa, como saber comunicar e resolver problemas”. “Estes acabam por ser alguns skills chave que considero ser necessários no ambiente de trabalho”. “E o diversificado será muito no sentido de olhar para diferentes visões e perceber até que ponto essas visões acabam por ser uma mais-valia numa empresa”. “Dentro de uma empresa temos pessoas de diferentes estatutos com diferentes hábitos e culturas, mas a partir do momento em que as pessoas se sintam bem ou consigam ter em mente a visão da empresa nos seus objetivos isto acaba por ajudar também no reconhecimento de um ambiente de trabalho diversificado”.

2. Considera que a sua carreira profissional é tão importante que poderia mudar certos aspetos da sua cultura ou forma de ser para integra-se melhor no seu ambiente laboral?

“Acredito que temos aqui duas coisas que temos de separar, que é aquilo que nós somos e o profissional que nós queremos ser”: “Muitas vezes o que nós somos não é o profissional que queremos ser”. “Quando estamos num ambiente de trabalho temos que ir de encontro com as exigências do trabalho (...) não quer dizer que temos de deixar de ser aquilo que nós somos para corresponder a essas exigências”. “(...) e é claro que em termos de comunicação, se fosse no meu país devido a minha cultura, eu tenho que agir de certa forma, mas estando aqui em Portugal devido a cultura portuguesa também tenho de agir de uma outra forma para que assim consiga interagir com outras pessoas”.

3. Como analisa/enfrenta o facto de haver discriminação racial no mercado de trabalho?

“Esse é um tema muito polémico”. “Aqui levantam-se muitas discussões e diferentes opiniões acerca da discriminação racial no mercado de trabalho”. “Sou economista, então sou obrigada a analisar esse tópico”. “(...) estou mais ligada a economia positiva do que a economia normativa isso requer que olhemos para os fatos com a intenção de perceber se realmente há discriminação

racial no mercado trabalho ou não”. “É claro que em termos de oportunidade acaba por existir, talvez começamos por aí”. “Consideremos que existe discriminação racial no mercado de trabalho no caso português, ao olharmos as oportunidades de trabalho, muitas vezes tem empresas ou locais de trabalho com uma minoria étnica que pode ser negro ou de outras nacionalidades em minoria”. “(...) agora se realmente somos discriminados isso vai depender do contexto em que nos apresentamos”. “(...) devido a minha tese que contempla as diferenças salarias entre os cidadãos nacionais e os imigrantes, neste caso também olho para essa perspetiva”. “Tento perceber se as diferenças salarias entre os cidadãos nacionais e os imigrantes está relacionada com a discriminação ou outra coisa”. “Contudo, em certos casos é por causa da discriminação segundo a teoria ou a literatura”. “Muitas vezes tem haver também com algumas qualificações que os imigrantes não possuem e terão de adotar ao longo do tempo”. “(...) a cultura, os hábitos, as capacidades linguísticas, a experiência profissional, a educação, todos esses fatores acabam por ser importantes para que os imigrantes se integrem bem no mercado de trabalho e consigam ganhar o salário que vai de encontro com as suas qualificações ou com as suas habilidades”. “Isso é um pouco complicado porque aqui já partimos do pressuposto que existe discriminação racial”.

4. O que significa para si ser excluído do ambiente laboral?

“Acredito que é quando não me dão a oportunidade de demonstrar quem eu sou ou o que sou capaz de fazer”. “(...) ou o que nós na economia chamamos de discriminação estatística que é quando as pessoas devido a uma experiência passada não agradável que tiveram com alguém, presumem que comigo também será assim”. “Por exemplo, na questão da discriminação quando acreditam que os angolanos não trabalham e como têm essa ideia que os angolanos não trabalham pensam que eu também não trabalho, a pessoa já estaria a me excluir”. “Acabam por inferir essa ideia sobre ti quando não se dá a oportunidade de mostrar quem tu és (...) ou quando olham para ti e já criam preconceitos, os tais estereótipos”.

5. Já alguma vez se sentiu excluído?

“Não”!

6. Que aspetos positivos consegue ver numa dinâmica de trabalho diversificada?

“Um dos aspetos positivos é que acabamos por aprender a lidar com as diferenças”. “E quando o ambiente é diversificado quer dizer que temos pessoas com background diferentes e isso ajuda-nos a perceber e não somente nos posicionarmos e abriremos diante dos outros, mas também compreender a opinião dos outros e saber respeitá-las”. “Acredito que a diversidade também ajuda nesse sentido e não só, aprendemos também a olhar em diferentes ângulos, a ter visões ou perspetivas que não tínhamos antes”. “(...) saber respeitar as diferenças”.

7. Considera a existência de desigualdades raciais na distribuição dos rendimentos? Se sim pode dizer-me se já evidenciou isso no seu local de trabalho?

“Em termos de economia a literatura já provou que há diferenças de rendimentos entre os grupos étnicos”. “Entre os brancos e os negros, existem muitos estudos que mostram isso”. “(...) não só em questões de oportunidades, não me refiro somente as oportunidades de trabalho mas também quando se trata da possibilidade de subir de carreira ou criar uma carreira”. “Tudo isso acaba por colmatar nas diferenças de rendimentos”. “Outra coisa que também influencia segundo alguns estudos, se observarmos a distribuição de rendimentos de Portugal, há uma tendência dos imigrantes ou pessoas de outras etnias especialmente os PALOPs (...) acabam por encontrar-se mais na parte inferior que são os 10% mais pobres”. “Quando olhamos para a distribuição de rendimentos de Portugal vemos que os 10% mais pobres quer a nível social, quer entre os cidadãos nacionais e os imigrantes acabam por se encontrar nessa parte dos rendimentos mais baixos”. “E muitas vezes isto está ligado com o fato de estarmos mais suscetíveis a aceitar qualquer tipo de emprego quando chegamos aqui”. “Isso também explica um pouco essa questão da desigualdade”. “Embora que por um lado, temos mais facilidade de trocar de emprego isso depois ajuda a colmatar”. “Os ilegais também ajudam a explicar essas diferenças”.

8. Existe um alto nível de miscigenação (mistura de raças) cultural e social nas suas relações interpessoais?

“Sim existe”! “Olharia mais para as etnias”. “Eu lido com pessoas de diversos países, lido com asiáticos, portugueses, brasileiros, russos”.

9. Que papel/objetivo pode atribuir a cultura para que haja uma intervenção social?

“Acho que em primeira instância vai ser sempre o respeito porque a cultura é algo que nos identifica”. “Se não tivermos cultura não somos um povo, não somos ninguém”. “Não podemos nos distinguir uns dos outros”.

10. Já sofreu algum tipo de discriminação no ambiente laboral por ser de outra cultura? Se sim pode me dizer quais foram?

“No ambiente de trabalho não, com os colegas da minha empresa também não”. “Nunca senti nada disso”. “Nunca tive numa situação onde me sentisse prejudicada ou que as pessoas levantassem a voz por eu ser angolana”. “(...) eu tenho pouco contacto com os clientes”. “Só existe aquele contacto a partir do momento que estou a atender um cliente e estou a fazer um pedido”. “O que muitas vezes pode acontecer, dado o estado de humor do cliente como também aqueles clientes que muitas vezes sentem-se superiores por saber que a pessoa trabalha num McDonald’s, por exemplo”. “Logo, pensam que tu és um ninguém e isso acontece com todo mundo (...) e eu não posso simplesmente pelo fato do cliente estar de mau humor associar isso a discriminação”.

Terceiro Entrevistado

a) Condições de execução da Entrevista

A entrevista foi realizada no Shopping Braga Parque, foi gravada no dia 08 de março de 2019, dispondo uma duração, na sua plenitude, de sensivelmente 30 minutos. Teve autorização prévia do seu registo em áudio pela assinatura do Consentimento Livre e Esclarecido.

A transcrição da entrevista contém as partes fundamentais e de relevância para o tema em questão.

b) Descrição do Entrevistado

Nacionalidade	Brasil
Idade	22 anos
Cargo que desempenha	Desempenha mais ou menos tudo
Sede da empresa de trabalho	Braga
Período de vivência em Portugal	2 mês

c) Transcrição da entrevista

1. Que competências/habilidades considera que são necessárias para ser reconhecido no ambiente de trabalho diversificado?

“Eu acho que a primeira competência é a comunicação”. “Saber ouvir, ser entendido principalmente quando és estrangeiro”. “Acredito que quando és estrangeiro tens que estar aberto a entender que a forma de pensar e como as pessoas lidam com as coisas por vezes é diferente da que estamos acostumados ou da nossa casa”. “Então primeiramente é isso ter a mente bastante aberta, ser bem comunicativo, saber ouvir as pessoas e saber entender que tu és um estrangeiro no país deles”. “Tens de estar apto a entendê-los, especialmente não prejudicar ou esperar que ajam de uma maneira similar a do seu país de origem, no meu caso penso assim”. “(...) quando trabalhas com o público a que ter simpatia para atender as pessoas porque acho que somos independente da maneira como estamos a trabalhar e do trabalho que temos”. “Acho que receber as pessoas com um sorriso é algo muito importante, quando se cativa um cliente não só pelo sabor da comida que estás a servir, mas também pela experiência que ele terá na compra da comida”. “Logo, a simpatia, o sorriso, essa relação de troca e não só essa coisa robótica de o senhor(a) quer o contribuinte na fatura e acabou”.

2. Considera que a sua carreira profissional é tão importante que poderia mudar certos aspetos da sua cultura ou forma de ser para integra-se melhor no seu ambiente laboral?

“Eu acredito que sim”. “Qualquer coisa pode mudar a sua forma de ser e a sua cultura não só a sua profissão”. “Independente do que fazes, seja algo muito simples ou muito elaborado, um trabalho que não requer muitas competências nem estudo ou um trabalho que requer muito estudo, requer um doutorado, eu acredito que qualquer coisa pode mudar”. “(...) no meu caso como estrangeiro que trabalha com o público, está a ser uma imersão na cultura do país”. “Estou a ter a chance de entender a cultura e ter vários exemplos da cultura deles”. “Por exemplo, se eu trabalhasse num escritório ou se tivesse uma sala própria, ou se trabalhasse num home office não estaria a absorver a cultura”. “(...) principalmente porque adoro ouvir os sotaques, conhecer as pessoas”. “Aprendi mais de cinquenta palavras desde que estou aqui mesmo que o nosso idioma seja igual”.

3. Como analisa/enfrenta o facto de haver discriminação racial no mercado de trabalho?

“Eu não posso falar que a discriminação racial aconteceu comigo porque ainda não senti isso”. “Apesar que por vezes algumas pessoas quando eu começo a falar com o meu sotaque brasileiro já senti os olhares de rejeição”. “Não vou negar, mas não posso falar de discriminação quando ainda não me senti discriminado”. “Embora seja algo muito triste que as pessoas vivenciam, eu não saberia como lidar com isso”. “(...) não sei se estaria preparado para enfrentar uma situação dessas, com a rejeição por causa da minha nacionalidade”. “Porque acho que para fazer um bom trabalho isso deveria ser algo independente de qualquer outra situação”.

4. O que significa para si ser excluído do ambiente laboral?

“Acredito que é a inabilidade de manter relacionamentos de troca”. “(...) quando não consegues conectar, nem conversar com as pessoas”. “Sentes que as pessoas não estão muito abertas para te conhecer ou que as pessoas não estão muito abertas para conversar contigo”. “Não querem compartilhar contigo, acho que isso é ser excluído”. “É o sentimento de estar sozinho porque quando és inapto a ter qualquer tipo de relação de troca, estás sozinho”. “É um sentimento de solidão, não poder trocar palavras ou o que quer que seja”.

5. Já alguma vez se sentiu excluído?

“Eu me sinto assim todos os dias mas não de propósito”. “Não é porque as pessoas não gostam de mim, sinto-me assim porque acabei de chegar e não conheço ninguém”. “Sinto uma certa dificuldade de entrar”.

6. Que aspetos positivos consegue ver numa dinâmica de trabalho diversificada?

“Acredito que é o intercâmbio”. “Não precisas viajar, nem estar noutra país, nem fazer o intercâmbio para ter o intercâmbio”. “Quando falo de diversidade não falo só da nacionalidade”. “(...) acho que todos os tipos de diversidade segundo a nossa multiplicidade quanto humanos, todas as formas que conseguimos ser, tudo que conseguimos alcançar é muito diverso e muito importante”. “Nós temos essas trocas, esse contacto com as pessoas que são completamente diferentes do que somos”. “Porque costumo dizer que se todo mundo gostasse de mim e fosse muito parecido comigo eu não ia gostar do mundo, seria aborrecido”. “(...) eu quero conhecer coisas diferentes”.

7. Considera a existência de desigualdades raciais na distribuição dos rendimentos? Se sim pode dizer-me se já evidenciou isso no seu local de trabalho?

“Sim completamente”! “Para começar existe uma diferença entre as mulheres e os homens (...) mas identificamos isso facilmente nessa desigualdade salarial”. “Se és um trabalhador estrangeiro sem documentos, as pessoas te exploram”. “Eu nunca passei por isso porque estou a trabalhar com a minha família, mas conheço vários exemplos de pessoas em uma situação ilegal”. “Contudo, não têm direitos e não só em questões do salário, não têm direito a folga e trabalham mais de oito horas”. “(...) se és ilegal e estás insatisfeito vai e volta para o seu país, isso acontece muito”. “Não estar amparado por um contrato prejudica”.

8. Existe um alto nível de miscigenação (mistura de raças) cultural e social nas suas relações interpessoais?

“Na universidade criei um projeto com outros amigos no Brasil (...) esse projeto que teve como função a interação dos estudantes estrangeiro com outros estudantes”. “Graças a esse projeto eu conheci pessoas do mundo inteiro”.

9. Que papel/objetivo pode atribuir a cultura para que haja uma intervenção social?

“A cultura define a sociedade como um todo e o ser humano também”. “O homem social é definido pela cultura”. “(...) porque tudo é uma expressão cultural, tudo que define o que o ser humano é”. “Todos os seus gestos são modos de expressão cultural e as pessoas acham que a cultura é só uma manifestação artística do período barroco”. “Essa questão dos privilégios e conhecimentos, para mim conhecer a arte é uma certa forma de privilégio principalmente no meu país”. “Não acho que a convivência de múltiplas culturas no nosso ambiente seja uma ameaça”. “(...) é a partir das diferenças que conhecemos as diferenças de outras culturas, tal como a nossa”. “Conseguimos entender o que é a nossa cultura”. “(...) acho que a consciencialização deve começar desde pequeno”. “Essa inserção da multiculturalidade nas escolas já é um começo muito grande porque é muito difícil mudar a cabeça de uma pessoa que já é idosa”. “(...) quando ela acha que está a perder sua cultura para esses novos costumes porque os costumes de atualmente são outros em relação do era na sua época”. “(...) acredito que essa inserção cultural, essa multiculturalidade nas escolas seja o principal papel para o que não podemos mudar, como o

pensamento das gerações mais velhas”. “Talvez possamos ensinar as gerações mais novas a conviverem com essa diversidade”.

10. Já sofreu algum tipo de discriminação no ambiente laboral por ser de outra cultura? Se sim pode me dizer quais foram?

“Aqui não. “Ainda não”.

Quarto Entrevistado

a) Condições de execução da Entrevista

A entrevista foi realizada no Shopping Braga Parque, foi gravada no dia 06 de março de 2019, dispondo uma duração, na sua plenitude, de sensivelmente 14 minutos. Teve autorização prévia do seu registo em áudio pela assinatura do Consentimento Livre e Esclarecido.

A transcrição da entrevista contém as partes fundamentais e de relevância para o tema em questão.

b) Descrição do Entrevistado

Nacionalidade	Brasil
Idade	62 anos
Cargo que desempenha	Churrasqueiro/Assador
Sede da empresa de trabalho	Braga
Período de vivência em Portugal	30 anos

c) Transcrição da entrevista

1. Que competências/habilidades considera que são necessárias para ser reconhecido no ambiente de trabalho diversificado?

“É a pessoa estar bem-disposta no trabalho, falar a língua e ter experiência de trabalho”.

2. Considera que a sua carreira profissional é tão importante que poderia mudar certos aspetos da sua cultura ou forma de ser para integra-se melhor no seu ambiente laboral?

“Considero”! “Há muitos aspetos daqui como a forma de ser dos portugueses”. “Temos que nos encaixar em muitas coisas da cultura deles”. “(...) temos que mudar a forma de falar e a maneira de ser”.

3. Como analisa/enfrenta o facto de haver discriminação racial no mercado de trabalho?

“Isso eu enfrento normalmente”. “(...) já vim vacinado do Brasil contra esse aspeto”. “Há muita discriminação racial, precisamos saber lidar com elas, saber dar a volta a isso”.

4. O que significa para si ser excluído do ambiente laboral?

“Isso só aconteceu comigo no meu antigo trabalho”. “(...) eu não podia almoçar na mesa, então o meu patrão ficava zangado comigo quando o fazia, dizendo que não podia almoçar aqui na mesa deles”. “Eu deixei de lado”.

5. Já alguma vez se sentiu excluído?

“Não”! “Mas já vi algumas pessoas a serem excluídas”.

6. Que aspetos positivos consegue ver numa dinâmica de trabalho diversificada?

“Sou o único estrangeiro onde trabalho”. “Mas teve o caso de um colega português que me defendeu contra outro português no ambiente de trabalho”. “Eu achei isso muito bom”.

7. Considera a existência de desigualdades raciais na distribuição dos rendimentos? Se sim pode dizer-me se já evidenciou isso no seu local de trabalho?

“Não existe não”. “Mas se for um imigrante ilegal podes acreditar que eles vão aproveitar-se dele”.

8. Existe um alto nível de miscigenação (mistura de raças) cultural e social nas suas relações interpessoais?

“Sim, tenho muitos amigos de todas as nacionalidades”.

9. Que papel/objetivo pode atribuir a cultura para que haja uma intervenção social?

“Acho que deveria existir associações com a função de juntar as pessoas”. “Uma associação independentemente da sua nacionalidade, seria uma boa solução na minha opinião”.

10. Já sofreu algum tipo de discriminação no ambiente laboral por ser de outra cultura? Se sim pode me dizer quais foram?

“Não”! “Por vezes nota-se que existe pessoas racistas mas temos que saber dar a volta a essas situações”. “E nunca podemos baixar a cabeça”.

Quinto Entrevistado

a) Condições de execução da Entrevista

A entrevista foi realizada no Shopping Braga Parque, foi gravada no dia 06 de março de 2019, dispondo uma duração, na sua plenitude, de sensivelmente 14 minutos. Teve autorização prévia do seu registo em áudio pela assinatura do Consentimento Livre e Esclarecido.

A transcrição da entrevista contém as partes fundamentais e de relevância para o tema em questão.

b) Descrição do Entrevistado

Nacionalidade	Cabo-Verde
Idade	31 anos
Cargo que desempenha	Empregada de mesa
Sede da empresa de trabalho	Braga
Período de vivência em Portugal	5 anos

c) Transcrição da entrevista

1. Que competências/habilidades considera que são necessárias para ser reconhecido no ambiente de trabalho diversificado?

“Fui contratada sem precisar de muitas competências”. “Apenas perguntaram se sei trabalhar e entrei logo para o trabalho”. “Todos no meu trabalho são maioritariamente cabo-verdianos”.

2. Considera que a sua carreira profissional é tão importante que poderia mudar certos aspetos da sua cultura ou forma de ser para integra-se melhor no seu ambiente laboral?

“Sim”! “Praticamente temos que mudar certos hábitos e forma de ser”.

3. Como analisa/enfrenta o facto de haver discriminação racial no mercado de trabalho?

“Praticamente a maioria”! “Não são todos”. “Aqui no norte ainda que a maioria sejam velhos, a maior parte são racista”. “E existe lugares onde muitas pessoas não sofre com o racismo”: “Isso depende das pessoas daqui, depende dos brancos”.

4. O que significa para si ser excluído do ambiente laboral?

“Eu acho que nunca aconteceu comigo”. “Praticamente não”.

5. Já alguma vez se sentiu excluído?

“Eu já”! “Já sofri mesmo”! “Poucas vezes porque só convivo com pessoas do meu país de origem”. “Algumas vezes vejo que isso é normal no trabalho”. “Dizem que não é racismo, mas para mim é racismo (...)”.

6. Que aspetos positivos consegue ver numa dinâmica de trabalho diversificada?

“Por acaso onde trabalho nós somos todos amigos”. “Discutimos no trabalho, mas eu gosto de trabalhar lá porque não existe esse aspeto negativo”. “(...) há sempre discussões entre colegas por vezes devido ao stress causado pelos clientes”. “E depois posso acabar por discutir com o meu colega (...), mas depois passa”.

7. Considera a existência de desigualdades raciais na distribuição dos rendimentos? Se sim pode dizer-me se já evidenciou isso no seu local de trabalho?

“Não”. “Recebemos o mesmo salário, mas tem colegas com a mesma etnia que eu que recebe mais do que outros”. “Depende das competências ou grau de cada um”.

8. Existe um alto nível de miscigenação (mistura de raças) cultural e social nas suas relações interpessoais?

“Para sair não”. “Falamos e nos cumprimentamos”. “Tenho amigas guineenses (...)”. “As amigadas que tenho são maioritariamente caboverdianos, mas eu tenho amigos angolanos, guineenses e também portugueses”. “Mas só saio com eles de noite apesar de ter um maior

convívio com os caboverdianos, tenho alguns amigos de outras nacionalidades com que interajo por vezes”.

9. Que papel/objetivo pode atribuir a cultura para que haja uma intervenção social?

“Eu antes criticava essa parte, mas acho que agora não há tanto racismo porque as vezes até os brancos, angolanos, caboverdianos ou guineenses convivem, namoram e fazem tudo juntos”. “A maioria não aceita a cultura dos africanos, mas alguns aceitam e tem outros que já aceitaram a muito tempo atrás”. “Ao meu ver os portugueses são muito egoístas”. “Em primeiro lugar porque somos obrigados a falar a língua deles quando estamos na sua terra, temos que fazer tudo do jeito deles”. “Mas quando estão na nossa terra tudo é diferente, fazem o que querem e é tudo aceite lá e aqui não”. “Aqui quando estamos com eles temos de falar português, isto para mim significa que existe desigualdades”. “(...) na minha terra de vez em quando acho isso injusto, vão lá são bem-recebidos (...) e nós aqui não somos”. “E algumas vezes somos tratados como animais”. “Lá na minha terra são tratados com muito respeito e conseguem tudo”. “(...) se desse para nos comprar eles já teriam nos comprado”. “Isso eu já sei porque a maioria dos portugueses são egoístas”. “Acham que aqui nós temos que fazer o que eles quiserem, mas vão para nossa terra e fazem o que eles querem”.

10. Já sofreu algum tipo de discriminação no ambiente laboral por ser de outra cultura? Se sim pode me dizer quais foram?

“Com clientes sim”. “Discriminação para mim é um preconceito”. “Tem clientes que por vezes chamam os meus colegas de nomes”. “Para mim nunca chamaram”. “Ficam desconfiados até na hora de pagar a conta”. “(...) mas eu não deixo nenhum cliente tratar-me mal no meu trabalho”. “Pensam que só porque estão a pagar temos que nos submeter a qualquer coisa”.

Sexto Entrevistado

a) Condições de execução da Entrevista

A entrevista foi realizada no Hotel Meliã Braga, foi gravada no dia 14 de março de 2019, dispondo uma duração, na sua plenitude, de sensivelmente 22 minutos. Teve autorização prévia do seu registo em áudio pela assinatura do Consentimento Livre e Esclarecido.

A transcrição da entrevista contém as partes fundamentais e de relevância para o tema em questão.

b) Descrição do Entrevistado

Nacionalidade	Brasil
Idade	30 anos
Cargo que desempenha	Motorista
Sede da empresa de trabalho	Braga
Período de vivência em Portugal	7 meses

c) Transcrição da entrevista

1. Que competências/habilidades considera que são necessárias para ser reconhecido do ambiente de trabalho diversificado?

“Resiliência, bom relacionamento, flexibilidade em termos das opções de trabalho e atividades”.

“E lógico também vontade de trabalhar”.

2. Considera que a sua carreira profissional é tão importante que poderia mudar certos aspetos da sua cultura ou forma de ser para integra-se melhor no seu ambiente laboral?

“Eu acho que é o contrário”. “Acredito que é a sua forma de ser que pode modificar a sua forma de trabalhar”. “Até por conta da flexibilidade que já mencionei, podemos adaptar a certas situações de trabalho, mas mudar como ser humano acho que não”. “Creio que só te expõe aos fatores sociais que talvez nunca tenhamos evidenciado anteriormente, aí descobres-te como uma pessoa que pensa de determinada forma”. “Se tens uma formação como pessoa levas isso para o teu trabalho”. “Podes até adaptar, mas eu não sei se isso realmente muda a sua forma de ser”. “Simplesmente atuas daquela forma por necessidade e fora do ambiente de trabalho a sua forma ainda prevalece”.

3. Como analisa/enfrenta o facto de haver discriminação racial no mercado de trabalho?

“Eu nunca me deparei com nenhuma situação em questão da etnia”. “(...) o ser humano não tem uma manual ou regra de ser, então cada um possui uma forma de pensar e agir própria”. “E por conta disso algumas pessoas discriminam e outras pessoas não”. “Acredito que isso acontece em

qualquer lugar do mundo”. “Portugal em específico eu não sei dizer”. “Em relação a nacionalidade nunca passei por uma situação dessa, mas já conversei com pessoas que tiveram algumas situações desagradáveis”. “Seja por causa do empregador que teve uma situação indesejável causada por um estrangeiro ou um imigrante e associa isso as outras pessoas”. “Acabam por generalizar isso a todos imigrantes”. “Aqueles que realmente têm preconceito contra os imigrantes e também os que não”. “A recetividade é muito boa porque muitos têm consciência da necessidade dos imigrantes”.

4. O que significa para si ser excluído do ambiente laboral?

“São diversos pontos e um deles é não ter a opinião valorizada”. “Ser ignorado como profissional no sentido de ter as competências e as atribuições necessárias, mas não lhe ser exigido a função ou atividade que deve exercer”.

5. Já alguma vez se sentiu excluído?

“Não!” “Até hoje nunca”. “Posso dizer que não tenho notado, mas com os meus colegas já vi situações parecidas”.

6. Que aspetos positivos consegue ver numa dinâmica de trabalho diversificada?

“Acho que existe muitos aspetos positivos”. “Acredito que numa dinâmica de trabalho diversificada em termos de atividades, a diversidade ajuda-te a não ficar entediado (...)”. “A relação com as pessoas é uma oportunidade de aprender novas formas de trabalhar que talvez não conhecias antes ou novas formas de agir com base na cultura de cada um que trabalha contigo”. “Acho que isso te enriquece bastante em termos culturais”.

7. Considera a existência de desigualdades raciais na distribuição dos rendimentos? Se sim pode dizer-me se já evidenciou isso no seu local de trabalho?

“Eu desconheço essa distinção de rendimentos aqui em Portugal”. “Não me enquadrado nessa situação e também não conheço alguém que tenha passado por isso”. “Essa questão de receber menos, de ter proventos inferiores em relação as outras pessoas por conta da etnia ou nacionalidade, eu desconheço”. “Mas como já mencionei, Portugal esta sujeito como qualquer outro país, embora não duvide que exista”. “Agora não sei se isso é acentuado aqui em Braga,

mas já escutei que existem pessoas que recebem trabalho com o objetivo de obter um contrato e no final o contratante não paga o salário e a pessoa sai com uma mão na frente e outra atrás”. “Isso acontece, mas agora distinção eu nunca vi”.

8. Existe um alto nível de miscigenação (mistura de raças) cultural e social nas suas relações interpessoais?

“Acho que sim”.

9. Que papel/objetivo pode atribuir a cultura para que haja uma intervenção social?

“Assim como cada ser humano pensa de uma forma diferente, cada um tem a sua própria cultura”. “Cada pessoa traz a cultura do seu país e não é exatamente igual a do país de outras pessoas”. “(...) a única obrigação que tenho é de respeitar a cultura das outras pessoas”. “O respeito é a base porque a partir do momento em que respeitamos a opinião e o pensamento de uma determinada cultura, estamos abertos à diversidade”. “Estamos a contrapor a intolerância”. “Acho que o respeito mútuo seria a base”. “Tal como chegamos aqui temos que respeitar a cultura deles, eles têm que respeitar a nossa cultura”. “(...) acredito que a regra é a confiança e o respeito, e não a desconfiança e o desrespeito”. “É como deve ser”. “Se realmente é assim na prática é outra história”.

10. Já sofreu algum tipo de discriminação no ambiente laboral por ser de outra cultura? Se sim pode me dizer quais foram?

“Não tenho conhecimento disso”. “Acredito que não”. “Eu particularmente não senti isso, mas isso não quer dizer que eu não tenha sido enganado”. “Embora até onde sei, correu tudo bem”.

Sétimo Entrevistado

a) Condições de execução da Entrevista

A entrevista foi realizada no Café Maria Bolacha, foi gravada no dia 25 de março de 2019, dispondo uma duração, na sua plenitude, de sensivelmente 10 minutos. Teve autorização prévia do seu registo em áudio pela assinatura do Consentimento Livre e Esclarecido.

A transcrição da entrevista contém as partes fundamentais e de relevância para o tema em questão.

b) Descrição do Entrevistado

Nacionalidade	Brasil
Idade	33 anos
Cargo que desempenha	Atendente de balcão
Sede da empresa de trabalho	Braga
Período de vivência em Portugal	3 meses

c) Transcrição da entrevista

1. Que competências/habilidades considera que são necessárias para ser reconhecido no ambiente de trabalho diversificado?

“Tens de ser profissional”. “(...) facilidade na capacidade de comunicação, bom desempenho no trabalho, comprometimento com os horários e com a equipa.”

2. Considera que a sua carreira profissional é tão importante que poderia mudar certos aspetos da sua cultura ou forma de ser para integra-se melhor no seu ambiente laboral?

“A minha carreira profissional é importante, mas não acredito que muda o meu aspeto cultural e a forma como me integro no ambiente laboral”. “A minha carreira profissional tem um certo limite”.

3. Como analisa/enfrenta o facto de haver discriminação racial no mercado de trabalho?

“O ambiente onde vivo hoje tem muita discriminação em relação as pessoas de outros países, principalmente quando se trata de brasileiros e angolanos”. “Acho que isso parte de pessoas muito ignorantes que não sabem conviver com o mundo”. “E precisam mudar porque se não mudarem o país deles não crescerá”. “(...) não existe só pessoas boas”.

4. O que significa para si ser excluído do ambiente laboral?

“Não significa nada, não considero isso (...) sim eu já fui excluído, mas eu não considero algo ruim para mim”. “Contudo, é algo ruim para as pessoas que estão a perder o que tenho para oferecer”.

5. Já alguma vez se sentiu excluído?

“Sim, mas não me afetou”.

6. Que aspetos positivos consegue ver numa dinâmica de trabalho diversificada?

“Acho que a própria diversidade nos ajuda a abrir novos horizontes e observar tudo de modo diferente”. “E isso faz com que crescamos”.

7. Considera a existência de desigualdades raciais na distribuição dos rendimentos? Se sim pode dizer-me se já evidenciou isso no seu local de trabalho?

“Não tive a oportunidade de analisar até esse ponto, não sei como funciona aqui”. “Estou a muito pouco tempo cá para analisa essas desigualdades”. “(...) não consigo responder se existe ou não”.

8. Existe um alto nível de miscigenação (mistura de raças) cultural e social nas suas relações interpessoais?

“Sim, bastante alto”. “Alguns são ingleses, tenho bastantes amigos portugueses e são amigos de verdade”. “E no meu país tenho amigos argentinos e de outras nacionalidades”. “O próprio Brasil é grande (...)”.

9. Que papel/objetivo pode atribuir a cultura para que haja uma intervenção social?

“Ações publicitárias com apelo as empresas para diminuir essa questão racial, para que consigam absorver a mão-de-obra por qualidade”.

10. Já sofreu algum tipo de discriminação no ambiente laboral por ser de outra cultura? Se sim pode me dizer quais foram?

“Sim”! “São pessoas que não têm o mesmo nível de experiência e o profissionalismo que eu possuo”. “(...) simplesmente porque estão aí a mas tempo do que eu”. “Quando falo de tempo digo dois ou três meses a mais, não são anos”. “Acham que são superiores em relação a mim, então aos poucos eles começam a entender que sem mim eles não conseguem trabalhar”. “Logo, ou eles param com a discriminação, ou vão perder uma boa pessoa”. “(...) onde trabalho percebo que tenho uma certa autoridade em relação aos donos e a equipa”. “Se bater o pé e dizer que

vou embora por causa da discriminação, eles mandam os outros partir e contratam pessoas novas”.

Oitavo Entrevistado

a) Condições de execução da Entrevista

A entrevista foi realizada no Café Maria Bolacha, foi gravada no dia 25 de março de 2019, dispondo uma duração, na sua plenitude, de sensivelmente 17 minutos. Teve autorização prévia do seu registo em áudio pela assinatura do Consentimento Livre e Esclarecido.

A transcrição da entrevista contém as partes fundamentais e de relevância para o tema em questão.

b) Descrição do Entrevistado

Nacionalidade	Brasil
Idade	40 anos
Cargo que desempenha	Cozinheira/Pasteleira
Sede da empresa de trabalho	Braga
Período de vivência em Portugal	1 anos

c) Transcrição da entrevista

1. Que competências/habilidades considera que são necessárias para ser reconhecido no ambiente de trabalho diversificado?

“Onde trabalho tem pessoas de várias nacionalidades e não existe preconceito”. “(...) o empregador não é preconceituoso e contrata indivíduos de diversas nacionalidades”. “É muito bom porque existe um grande troca entre diferentes culturas”. “(...) falamos sobre os nossos países (...)”. “Fui muito bem-recebida no meu ambiente de trabalho (...)”. “O patrão olhou para o meu currículo, mas esse não era a função que exercia antes”. “No Brasil trabalhava na parte da administração, na área de Recursos Humanos”. “Quando imigras para Portugal o estilo de vida é diferente”. “Cá o meu currículo não é reconhecido, para ter esse reconhecimento precisaria pagar dez mil euros ou voltar a estudar por dois anos”. “Imagina eu com quarenta e seis anos voltar a estudar por dois anos simplesmente para validar o meu currículo, ou pagar dez mil euros para ser reconhecido na Europa”. “Não consegues arranjar um emprego num escritório, mas na verdade ganharás o mesmo salário em qualquer lugar aqui”. “O salário português é mau!” “Os portugueses possuem uma certa vidinha, logo, o casal trabalha e cada um ganha o salário mínimo e vivem

essa vidinha”. “Não é uma vida de luxo, é uma vida normal!” “Por exemplo no meu país existe uma categoria para cada cargo, ou seja, cada cargo ganha um certo salário”. “A desigualdade social é muito grande no Brasil, aqui já não vemos essa desigualdade”. “(...) aqui é uma mistura, não se sabe quem tem dinheiro e quem não tem”.

2. Considera que a sua carreira profissional é tão importante que poderia mudar certos aspetos da sua cultura ou forma de ser para integra-se melhor no seu ambiente laboral?

“Não!” “Embora tenha mudado algumas coisas sim porque fui para a área de cozinha e nunca gostei de cozinhar”. “E hoje até gosto”. “Sempre gostei de fazer doces, mas comida nunca foi o meu forte”. “E hoje em dia já gosto e faço tudo”. “Aprecio o meu trabalho, mas acrescentar ou mudar algo na minha vida, não muda nada”.

3. Como analisa/enfrenta o facto de haver discriminação racial no mercado de trabalho?

“Aqui sentimos isso porque a primeira pergunta que me foi feita quando entreguei o meu currículo foi: já tens o número da Segurança Social”? “Tenho cartão de cidadão porque possuo a nacionalidade portuguesa e os empregadores estranham isso”. “Então perguntam se só estudei ou trabalhei no Brasil e respondo que sim, sentes que as pessoas estranham ainda mais”. “(...) já fui para várias entrevistas de emprego antes de encontrar o meu trabalho atual”. “E sentia que as pessoas não olhavam bem para mim por ser brasileira”. “O modo de falar é diferente e o fato de seres uma mulher que trabalha num ambiente laboral onde o chefe é um homem, tudo fica muito complicado”. “Porque os homens portugueses veem a mulher brasileira como um produto sexual”. “Isso é uma realidade porque já levei uma cantada numa entrevista”. “O empregador disse que só podia me contratar se eu fizesse algo por ele”. “(...) eles veem as mulheres brasileiras como isso porque existe uma história”. “Um caminhão de prostitutas chegou aqui e acabaram por roubar os maridos de muitas mulheres”. “Logo, a mulher brasileira tem uma má reputação em Portugal, graças aos meios de comunicação e ao carnaval brasileiro que expõe toda aquela sexualidade”.

4. O que significa para si ser excluído do ambiente laboral?

“Eu não sou excluída no trabalho”. “No meu local de trabalho tenho um relacionamento muito bom com todos”. “É o primeiro trabalho que tenho cá em Portugal e o meu relacionamento com os meus colegas é muito bom”. “Inclusive quando precisei ir para o Brasil porque o meu cartão bloqueou, o patrão deu-me 10 dias de folga”. “E ainda no meio do meu contrato de trabalho, ele confiou em mim para ir e voltar”. “(...) ele é uma boa pessoa, nem parece que é português”.

5. Já alguma vez se sentiu excluído?

“Não no meu trabalho, mas socialmente sim”. “Quando fui para uma festa, as mulheres olharam mal para mim”. “Sentes que elas não gostam de ti, nem querem falar contigo porque pensam que depois de se tornarem minhas amigas, eu roubarei o marido delas”.

6. Que aspetos positivos consegue ver numa dinâmica de trabalho diversificada?

“É muito bom porque acabamos por conhecer a cultura das outras pessoas”. “Eles ouvem as notícias e me perguntam se tudo é como mostram nas notícias”. “Por exemplo, a violência no Brasil, existe zonas que são assim, mas não o Brasil inteiro”. (...) a minha colega venezuelana comenta sobre a crise no país dela e tem aquela troca de informações”. “Não ficas só com a informação do teu país, ficas somente com a informação que a tua colega fornece”. “Mantemos a informação de quem viveu naquele lugar e contamos as nossas histórias sobre o motivo de imigrar para Portugal”.

7. Considera a existência de desigualdades raciais na distribuição dos rendimentos? Se sim pode dizer-me se já evidenciou isso no seu local de trabalho?

“Não porque todo mundo ganha igual no local onde trabalho”. “Todo mundo no mesmo cargo ganha igual, não tem desigualdades”.

8. Existe um alto nível de miscigenação (mistura de raças) cultural e social nas suas relações interpessoais?

“Não”. “Só tenho no trabalho”.

9. Que papel/objetivo pode atribuir a cultura para que haja uma intervenção social?

“Creio que os outros tinham de aceitar melhor todas as culturas e etnias”. “Afim de contas somos todos seres humanos!” “Todas as pessoas têm um pouco de conhecimento para dar ao mundo”. “Uma aceitação de todos povos”. “Acho que deveria haver uma liberdade nas fronteiras, não deveria existir vistos”. “(...) para que as pessoas possam ter conhecimento e trocar os seus conhecimentos culturais”. “Porque cada país possui a sua própria cultura e muitos dificultam isso não cedendo o visto (...)”.

10. Já sofreu algum tipo de discriminação no ambiente laboral por ser de outra cultura? Se sim pode me dizer quais foram?

“Não”! “Só aconteceu uma vez na entrevista de emprego quando o empregador se insinuou para mim”. “Foi assédio sexual”!

Nono Entrevistado

a) Condições de execução da Entrevista

A entrevista foi realizada no Café Maria Bolacha, foi gravada no dia 25 de março de 2019, dispondo uma duração, na sua plenitude, de sensivelmente 14 minutos. Teve autorização prévia do seu registo em áudio pela assinatura do Consentimento Livre e Esclarecido.

A transcrição da entrevista contém as partes fundamentais e de relevância para o tema em questão.

b) Descrição do Entrevistado

Nacionalidade	Brasil
Idade	36 anos
Cargo que desempenha	Empregada de mesa e balcão
Sede da empresa de trabalho	Braga
Período de vivência em Portugal	20 dias

c) Transcrição da entrevista

1. Que competências/habilidades considera que são necessárias para ser reconhecido no ambiente de trabalho diversificado?

“Aprender mais a língua deles e só, acho eu”.

2. Considera que a sua carreira profissional é tão importante que poderia mudar certos aspetos da sua cultura ou forma de ser para integra-se melhor no seu ambiente laboral?

“Pode mudar sim”! “Aqui tudo é diferente”. “E temos que aprender tudo, adaptar-se mais”. “E estou a me adaptar”.

3. Como analisa/enfrenta o facto de haver discriminação racial no mercado de trabalho?

“Isso é um absurdo mesmo”. “Por exemplo os portugueses não gostam muito dos brasileiros”. “Eu nunca fui maltratada, mas a minha irmã já foi”. “Ela estava num local e assim que notaram que era brasileira, começaram com os insultos e maltratos”. “Eles têm uma outra visão dos brasileiros”. “É impressionante que eles pensam que todos os brasileiros não prestam”.

4. O que significa para si ser excluído do ambiente laboral?

“Quando não te consideram competente”. “Ou quando o serviço não é bom, acho que é só”. “Graças à Deus nunca aconteceu comigo, mas se acontecesse será um grande impacto”.

5. Já alguma vez se sentiu excluído?

“Não”! “Graças à Deus, não”.

6. Que aspetos positivos consegue ver numa dinâmica de trabalho diversificada?

“A troca de informações é bem melhor”. “Treinas melhor porque tudo é diferente aqui, mas já compreendo melhor certos aspetos por causa do treinamento”.

7. Considera a existência de desigualdades raciais na distribuição dos rendimentos? Se sim pode dizer-me se já evidenciou isso no seu local de trabalho?

“No trabalho não”.

8. Existe um alto nível de miscigenação (mistura de raças) cultural e social nas suas relações interpessoais?

“Não”! “Só conheço brasileiros por enquanto”.

9. Que papel/objetivo pode atribuir a cultura para que haja uma intervenção social?

“As pessoas precisam agir e falar menos, para podermos mudar a cultura”. “É necessário aceitação e respeito”. “Deve haver mais aceitação (...)”. “Os portugueses não gostam dos brasileiros, eles devem ter mais aceitação e compreensão, mas não têm”. “A que ter respeito porque todo mundo é igual ninguém, é diferente”. “Não diferem só porque são de outro país e têm outra língua, outra cor de pele, outra etnia”. “(...) todo mundo é igual e todo mundo é ser humano”.

10. Já sofreu algum tipo de discriminação no ambiente laboral por ser de outra cultura? Se sim pode me dizer quais foram?

“Graças à Deus ainda não, mas isso acontece”.

Décimo Entrevistado

a) Condições de execução da Entrevista

A entrevista foi realizada no Café Maria Bolacha, foi gravada no dia 25 de março de 2019, dispondo uma duração, na sua plenitude, de sensivelmente 14 minutos. Teve autorização prévia do seu registo em áudio pela assinatura do Consentimento Livre e Esclarecido.

A transcrição da entrevista contém as partes fundamentais e de relevância para o tema em questão.

b) Descrição do Entrevistado

Nacionalidade	Brasil
Idade	25 anos
Cargo que desempenha	Chefe de cozinha
Sede da empresa de trabalho	Braga
Período de vivência em Portugal	9 anos

c) Transcrição da entrevista

1. Que competências/habilidades considera que são necessárias para ser reconhecido no ambiente de trabalho diversificado?

“Primeiro temos que entender o idioma porque embora seja igual ao nosso idioma o sotaque é um pouco complicado e dificulta a interação”. “Mas a força de trabalhar e o gosto também ajudam

bastante”. “Tal como o interesse em saber”. “E depois precisamos também da compreensão dos clientes e das pessoas para repetir o que disseram”.

2. Considera que a sua carreira profissional é tão importante que poderia mudar certos aspetos da sua cultura ou forma de ser para integra-se melhor no seu ambiente laboral?

“Sim”. “Sou brasileira, mas sou cozinheira da parte italiana, então já é algo que muda bastante”. “Porque a culinária da minha cultura eu não sei”. “(...) estou cá a nove anos e aprendi muito aqui”. “(...) o que sei cozinhar da minha cultura são poucas coisas e começo a aprimorar a parte da minha cultura só agora”. “(...) quero mudar o meu conceito, quero me aprimorar mais não só na cultura brasileira como também na cultura portuguesa”.

3. Como analisa/enfrenta o facto de haver discriminação racial no mercado de trabalho?

“Acredito que o preconceito de hoje em dia vem de muita coisa, porque julgam ter colonizado e descoberto o Brasil, mas não foi exatamente assim”. “Primeiro erraram o caminho (...) e eles não descobriram porque já havia pessoas lá”. “Eles colonizaram o que é diferente e por isso os primeiros que cá chegaram, sujaram a nossa imagem”. “Não me refiro somente aos brasileiros, mas também as outras nacionalidades”. “Sofremos preconceito por causa disso, por culpa de um, milhares sofrem”. “E hoje em dia continuam a fazer as mesmas idiotices e assim o preconceito continua”.

4. O que significa para si ser excluído do ambiente laboral?

“Eu nunca sofri isso”. “Creio que isso vária de pessoa para pessoa”. “Eu sou uma pessoa que interage muito não procuro os defeitos das pessoas e sim a parte boa”. “(...) então não julgo e muita vezes somos julgados pela aparência, mas depois que conversámos tudo acaba por dar certo”. “As próprias pessoas acabam por não olhar para os teus defeitos, mas sim para as tuas qualidades”.

5. Já alguma vez se sentiu excluído?

“Não”!

6. Que aspetos positivos consegue ver numa dinâmica de trabalho diversificada?

“Interação, carisma, sempre a boa apresentação conta bastante e a simpatia”. “Nesta empresa entras com o que sabes e aprendes com os próprios colegas que são todos brasileiros também”. “Não tens a troca de informação, se bem que eu falo muito”. “Falta muita informação e comunicação aqui”.

7. Considera a existência de desigualdades raciais na distribuição dos rendimentos? Se sim pode dizer-me se já evidenciou isso no seu local de trabalho?

“Não, na minha parte não”.

8. Existe um alto nível de miscigenação (mistura de raças) cultural e social nas suas relações interpessoais?

“Sim”! “Tenho amigos moldavos, búlgaros, angolanos, brasileiros”. “Conta os brasileiros sim porque o Brasil é um país tão grande que já conheci pessoas de outras partes do país que eu não sabia que existia”.

9. Que papel/objetivo pode atribuir a cultura para que haja uma intervenção social?

“Não atribuiria nada”. “Alteraria certos aspetos no Brasil”. “Jogaria uma bomba lá dentro, mas aqui em Portugal não”. “Para quem saiu do Brasil aqui está muito bom, não tenho do que me queixar”. “As pessoas falam muito sobre o preconceito, mas eu nunca sofri preconceito por ser brasileira”. “Se tivesse que mudar algo seria o preconceito”. “As pessoas teriam mais consciência, mais cuidado com o que falam para não magoar as outras pessoas”. “Por acaso nunca passei por isso, mas vejo muitas pessoas a queixarem-se disso”. “(...) não são só os brasileiros que sofrem preconceito, outras nacionalidades também passam por isso e os portugueses por sua vez sofrem preconceito lá”. “Isso é mundial existe em todo lado”. “Acredito que o preconceito que deve ser extinto”.

10. Já sofreu algum tipo de discriminação no ambiente laboral por ser de outra cultura? Se sim pode me dizer quais foram?

“Nunca sofri discriminação”.

Décimo primeiro Entrevistado

a) Condições de execução da Entrevista

A entrevista foi realizada na Biblioteca geral da Universidade do Minho, foi gravada no dia 26 de março de 2019, dispendo uma duração, na sua plenitude, de sensivelmente 14 minutos. Teve autorização prévia do seu registo em áudio pela assinatura do Consentimento Livre e Esclarecido.

A transcrição da entrevista contém as partes fundamentais e de relevância para o tema em questão.

b) Descrição do Entrevistado

Nacionalidade	Brasil
Idade	29 anos
Cargo que desempenha	Cabeleireiro
Sede da empresa de trabalho	Braga
Período de vivência em Portugal	8 anos

c) Transcrição da entrevista

1. Que competências/habilidades considera que são necessárias para ser reconhecido no ambiente de trabalho diversificado?

“Como cabeleireiro não preciso de uma grau elevado de estudo”. “Por exemplo, o nono ano já chega, claro que uma licenciatura é muito melhor não só a nível laboral, mas para uma forma de conectares com o cliente e ele saber que tens uma educação superior”. “Eu acho fundamental”!

2. Considera que a sua carreira profissional é tão importante que poderia mudar certos aspetos da sua cultura ou forma de ser para integra-se melhor no seu ambiente laboral?

“Sim”! “Porque muitas vezes somos moldados de acordo com a cultura em que nos encontramos”. “Por exemplo, deixei de fazer certas coisas em função dessa cultura ou deixei de ser feliz porque as pessoas eram caladas”. “Quando estavas feliz podias estar a aborrecer alguém e isso nos molda com o passar do tempo”.

3. Como analisa/enfrenta o facto de haver discriminação racial no mercado de trabalho?

“Há sempre discriminação em todo lado do mundo, em qualquer época, em qualquer circunstância”. “Os sentimentos básicos dos seres humanos são os mesmos”. “Eles não mudam, há sempre discriminação especialmente no meu caso”. “Sou brasileiro e já me senti discriminado no meu local de trabalho”. “Tu és estrangeiro e supostamente na cabeça deles estás a tirar a oportunidade de um português, mas muitos também não querem trabalhar”.

4. O que significa para si ser excluído do ambiente laboral?

“Ser excluído no ambiente de trabalho por vezes significa ser posto de lado, ou seja, haver um assédio moral”. “Reunir-se em grupos e como não fazes parte da cultura deles ficas de fora ou discriminado”. “Ficas isolado, ficas de lado”. “O que tens ou o que trazes para eles não interessa, só a cultura deles tem relevância”. “Muitas vezes isso é mau porque eles não interagem e também não prosseguem a vida, ou seja, ao invés de aprender com o que é diferente eles preferem unir-se uns aos outros”. “E depois no dia que eles tiverem uma situação de adversidade ficam sem saber como agir”. “Por isso que muitos estão desempregados”.

5. Já alguma vez se sentiu excluído?

“Já”! “Várias vezes”. “No trabalho e na sociedade e muitas vezes para que não me sinta excluído, visto uma armadura para me defender, ou seja, aquilo nem é exclusivamente nosso, mas por vezes queres mostrar que não és uma pessoa qualquer, que já usas a marca X”. “É isso que usamos para nos defender”.

6. Que aspetos positivos consegue ver numa dinâmica de trabalho diversificada?

“Eu como estrangeiro vejo uma capacidade de evoluir”. “Conseguo evoluir, mas também há dificuldades”. “Existem pontos bons e pontos maus”. “Como ponto bom temos uma boa forma de aprender com os outros, de aprender uma nova língua, uma nova perspetiva”. “Aquilo que na sua cultura vias de uma maneira diferente”.

7. Considera a existência de desigualdades raciais na distribuição dos rendimentos? Se sim pode dizer-me se já evidenciou isso no seu local de trabalho?

“Claro que sim!” “Noutros países também”. “Houve a segregação racial nos EUA e aqui tivemos uma grande parte da escravidão (...) enviaram alguns dos escravos para o Brasil e isso reflete socialmente lá”. “Porque infelizmente as pessoas, como eu que sou filho de negro ou a avó é negra e com sangue de índio”. “(...) vivemos numa sociedade politicamente dominada por brancos, e é muito difícil vermos um negro num cargo de destaque, num cargo de direção”. “Só vemos pessoas maioritariamente brancas a ocupar esses cargos”.

8. Existe um alto nível de miscigenação (mistura de raças) cultural e social nas suas relações interpessoais?

“Não considero porque não consigo separar as coisas”. “Eu acho que as pessoas são iguais, não é a nível racial”. “Mas tenho um alto nível de miscigenação na minha vida, embora não é a cor da pele ou a nacionalidade que me ajudará a criar novas amizades com eles”. “Será a pessoa!” “A nacionalidade não vai melhorar isso, mas sim a pessoa em si”.

9. Que papel/objetivo pode atribuir a cultura para que haja uma intervenção social?

“Depende do que queres dizer com intervenção cultural”. “Assim como os portugueses não estão no país do outro para mudar a cultura deles, até porque os portugueses são um povo tipicamente imigrante”. “Acho que independentemente de qualquer coisa, estamos aqui para validar e melhorar acho eu”. “Essa mistura já existe atualmente”. “Por exemplo, as fronteiras dos países estão cada vez mais próximas, as relações são mais diplomáticas e é tudo muito rápido”. “A tecnologia aproximou as pessoas, conheces novas pessoas pela tecnologia, isso também aproxima as culturas”.

10. Já sofreu algum tipo de discriminação no ambiente laboral por ser de outra cultura? Se sim pode me dizer quais foram?

“Já várias vezes!” “Primeiro porque sou bom no meu trabalho, segundo porque me destaco nas conversas com os clientes e também a fazer o diagnóstico do coró cabeludo”. “(...) ensinamos como se deve usar o shampoo em casa, perguntamos coisas mais básicas e essa interação para

os brasileiros é normal, se preocupar com os outros”. “Tentar perceber ao máximo faz com que o cliente volte e pergunte por nós especificamente e não pergunte por eles”. “Eu não vou dizer inveja, mas por vezes é um pouco de ciúme”. “Também já tive colegas que pediram para ensiná-los a minha técnica e ficam do teu lado como um amigo, mas depois que eles aprendem já não são o teu amigo”.

Décimo segundo Entrevistado

a) Condições de execução da Entrevista

A entrevista foi realizada na Biblioteca Geral da Universidade do Minho, foi gravada no dia 04 de abril de 2019, dispondo uma duração, na sua plenitude, de sensivelmente 30 minutos. Teve autorização prévia do seu registo em áudio pela assinatura do Consentimento Livre e Esclarecido.

A transcrição da entrevista contém as partes fundamentais e de relevância para o tema em questão.

b) Descrição do Entrevistado

Nacionalidade	Brasil
Idade	26 anos
Cargo que desempenha	Empregada de balcão
Sede da empresa de trabalho	Braga
Período de vivência em Portugal	8 meses

c) Transcrição da entrevista

1. Que competências/habilidades considera que são necessárias para ser reconhecido no ambiente de trabalho diversificado?

“Acredito que a pontualidade, a responsabilidade e o trabalho em equipa são as principais habilidades para trabalhar com outras pessoas”. “Com indivíduos que têm criações e culturas diferentes da nossa e claro, bastante respeito o que por sinal aqui não existe muito, porque está em falta”.

2. Considera que a sua carreira profissional é tão importante que poderia mudar certos aspetos da sua cultura ou forma de ser para integra-se melhor no seu ambiente laboral?

“Sim”. “Primeiro porque não sou a única que acredito nisso”. “Nós brasileiros viemos de uma cultura onde o trabalho é muito importante, logo, se não estou a trabalhar sinto-me inútil como se faltasse algo na minha vida”. “Como isso é muito importante e se algo não está ajustado para que corra bem, provavelmente mudaria isso para me ajustar melhor”. “Aqui não diria porque não trabalho na minha área, não estou inserida no meu mercado profissional”. “Mas sim, se fosse para trabalhar como advogada provavelmente mudaria algumas coisas, embora não tudo porque é a minha essência não tem como mudar”.

3. Como analisa/enfrenta o facto de haver discriminação racial no mercado de trabalho?

“Eu acho que a discriminação racial é muito forte aqui”. “Por exemplo, fui a algumas entrevistas e a primeira coisa que me disseram foi: quantas línguas tu falas”? “Eu falo inglês e português óbvio é a minha língua materna e também faço um curso de francês”. “Inclusive numa das entrevistas falaram que tudo está perfeito, por ser branca, parecer europeia e falar essas línguas”. “E de fato não fui contratada naquele local, talvez seja pela minha resposta no dia”. “Que foi: eu não sou europeia, não quero parece europeia e falo essas três línguas por conhecimento e não porque preciso delas para trabalhar num restaurante ou algo assim”. “Não fui chamada para essa vaga, claro!” “E no local onde trabalho agora são todos muito gentil, ninguém nunca falou nada disso”. “Mas em compensação só tem uma mulher no balcão porque em regra são todos homens e me disseram quando entrei lá que foi uma solicitação dos clientes por ter só homens no estabelecimento”. “Achavam isso estranho, então contrataram uma mulher”. “Até pediram para que ficasse exclusivamente no balcão por ser mulher”. “Os empregadores expressaram que me contrataram porque queriam uma mulher como figura no balcão, não apenas homens por causa dos clientes que achavam isso estranho”. “Pediram para ir maquiada”.

4. O que significa para si ser excluído do ambiente laboral?

“Nunca fui excluída no ambiente de trabalho, mas acredito que se algum dia fosse excluída não me frustraria ou chatearia”. “Porque bem ou mal passamos o dia inteiro ou quase o dia inteiro naquele ambiente”. “Se estás a ser excluída, aquele ambiente torna-se um pouco hostil”.

“Ninguém quer passar o dia todo num lugar onde não te sentes acolhida e confortável”. “Logo, acho que me sentiria no mínimo chateada por estar num ambiente com pessoas que não gostam de mim ou me excluem por eu ser diferente”. “Uma coisa que sinto no local onde trabalho por exemplo, as pessoas não conversam muito comigo e estou lá a quase um mês”. “Tem um menino que se ele me dá um oi já é muito”. “Eles não falam muito comigo e lá tem alguns brasileiros”. “(...) de trinta funcionários só tem cinco brasileiros a trabalhar lá no total”. “(...) eles conversam muito comigo e me ajudam muito”. “As senhoras da cozinha são totalmente simpáticas, os garçons são obrigados a falar comigo por causa do balcão, mas os outros mantêm uma certa distância”. “Eles conversam, mas não é nada muito importante”. “Por exemplo, se tem dois empregados a conversar e eu estou perto deles, eles vão para o lado conversar”. “Não conversam perto de mim”.

5. Já alguma vez se sentiu excluído?

“Excluída verdadeiramente não, talvez seja porque entrei a pouco tempo e eles não me conhecem”. “Mas em certos momentos sim, me sinto excluída porque muitas vezes estou num canto e eles vão conversar mais para o lado como se estivesse a ouvir a conversa deles ou algo assim”. “Que normalmente é sobre futebol e não tenho interesse nenhum nisso”.

6. Que aspetos positivos consegue ver numa dinâmica de trabalho diversificada?

“Acho que todos os possíveis porque acredito que todo ambiente e não só o laboral, mas também o ambiente universitário, da ginástica, de desporto ou qualquer outro, deve ter diversidade”. “As pessoas aprendem umas com as outras e acho que se todo mundo fosse igual não daria certo”. “Logo, acredito que ter pessoas com diferentes culturas faz com que o grupo caminhe melhor, faz as pessoas se entenderem melhor”. “Por exemplo, se nós as duas viéssemos da mesma cultura, talvez interpretássemos algo de errado como certo, se tem uma pessoa diferente que observa de outra maneira, poderia equilibra o nosso pensamento e nos fazer evoluir como profissionais e como pessoas”. “Creio que principalmente a evolução e o trabalho de equipa precisam ter diversidade”. “Digo de tudo, do género, da orientação sexual, da cultura, de tudo”. “Considero que todo tipo de diversidade é interessante”. “Nunca me tinha relacionado com pessoas de outra orientação sexual a não ser hétéros”. “Quando me mudei para Portugal comecei a morar com um menino que é gay e foi a melhor experiência da minha vida”. “E está a ser algo incrível porque ele abriu os meus olhos para coisas que nunca tinha imaginado que aconteciam”. “Por exemplo, há

certos cometários que fazemos sem maldade, mas é ofensivo para os gays e nunca tinha pensando nisso”.

7. Considera a existência de desigualdades raciais na distribuição dos rendimentos? Se sim pode dizer-me se já evidenciou isso no seu local de trabalho?

“Talvez”. “Porque não conheço outras pessoas que trabalham cá, mas acho que sim”. “Pois, quando comecei a exercer a minha função no meu novo trabalho, me falaram que o salário inicia a partir de X e depende do que sabes fazer”. “Depende de alguns aspetos, pode ser mais ou pouco”. “Não sei se é racial, mas por exemplo, tenho certeza que os portugueses ganham mais do que eu”. “Não tenho dúvidas disso!” “(...) pois não tem nenhum empregado negro lá”. “Por exemplo, sei que ganho menos do que um português que faz a mesma função que eu e tenho certeza absoluta disso”. “Daí na questão racial creio que deve existir sim, tanto que não tem nenhum empregado negro nos três cafés cujo o meu patrão é dono”. “Também não tem franceses, nem pessoas de outras nacionalidades apenas portugueses brancos”.

8. Existe um alto nível de miscigenação (mistura de raças) cultural e social nas suas relações interpessoais?

“Sim!” “Eu vivi na Irlanda e conheci muitas pessoas”. “(...) tenho três amigos da Turquia, tenho amigos chineses, coreanos, italianos, argentinos, chilenos e mantenho contacto com todos eles”. “E já morei com mexicanos, tenho uma amiga minha que é casada com um mexicano”. “Logo, temos uma boa relação com todos eles”. “Tenho muitos amigos espalhados pelo mundo”. “A Irlanda me trouxe uma bagagem grande de amigos”.

9. Que papel/objetivo pode atribuir a cultura para que haja uma intervenção social?

“Acredito que seria na mesma linha do que tinha comentado antes”. “Acho que é independente das culturas diferentes, vai parecer meio romântico isso, acredito muito nisso de que as culturas se complementam (...)”. “Por exemplo, esse meu amigo”. “Creio que todos estão na universidade buscam conhecimento, essa busca torna-nos pessoas melhores pelo menos deveria ser essa a intenção”. “Buscar uma carreira melhor, mas para evoluir”. “Ninguém entra na universidade para ficar exatamente igual, se não evoluíres e aprenderes novas coisas não agregas informação”. “(...)

acredito que a cultura nos faz mudar de estágio de culturas diferentes porque se vivesse a vida toda no meu país de origem por exemplo, com brasileiros que sempre viveram no Brasil, não teria ideia que existe dois calendários em árabe, nunca teria motivo para procurar isso”. “(...) se alguém não me fornecesse essa informação não teria interesse nesse assunto”. “Então acredito que a cultura é exatamente isso, pessoas diferentes que pensam de formas diferentes, que trazem bagagens de uma vida diferente, que em algum momento essas pessoas podem se cruzar e te fazer pensar e ver diferente”. “O que falta hoje no mundo em geral e em qualquer cultura é o entendimento”. “Acho que se as pessoas se entendessem melhor, respeitassem a cultura do outro e conseguissem agregar não precisariam trazer o que acham ruim”. “Por exemplo, tens algo da cultura do outro que não te agrada, é só não fazer, agora se tem algo bom porque não trazer para sua vida”. “Algo que consideras bom, um conhecimento a mais, creio que a diferença na sociedade é exatamente isso”. “Acho que quanto mais misturado tiver melhor”. “Isso de grupos elitistas no geral, pequenos grupos com pessoas iguais, com os mesmos pensamentos e ideais, que vieram do mesmo lugar para mim são grupos de fracasso social”. “Acredito que como sociedade não tem como evoluir, podem evoluir financeiramente (...) mas como sociedade não acho que isso seja uma evolução”. “Dá para ver que o Brasil é uma mistura total e mesmo assim temos problemas, imagina se todos fossem exatamente igual”. “Os problemas seriam muito maiores e sou a favor de ter muita mistura cultural acho isso muito importante”.

10. Já sofreu algum tipo de discriminação no ambiente laboral por ser de outra cultura? Se sim pode me dizer quais foram?

“Já”! “Tanto no Brasil como aqui”! “Mas na Irlanda não, eles estão acostumados com a mistura, como já mencionei lá tem uma grande quantidade de pessoas de diferentes nacionalidades que cheguei a conhecer”. “Logo, eles estão muito acostumados com pessoas de todos os cantos do mundo”. “No Brasil já, como por exemplo já me disseram: tu és bem inteligente para uma mulher”. “(...) já ouvi isso algumas vezes, não foi uma nem duas vezes, mas sim algumas vezes”. “E em Portugal sofri preconceito só por falar algo rápido”. “Disseram que estava a falar brasileiro e não conseguem perceber nada, eu disse que é português com algumas diferenças, mas continua a ser português”. “Porque não dizer: desculpa mas não entendi o que dissestes, podes repetir”? “Não precisas falar essas coisas sobre o português brasileiro”. “Seria a mesma coisa se algum português falasse comigo e eu não compreendesse nada porque falam muito rápido, mas peço sempre para repetir”. “Eu nunca discriminei por um português falar rápido porque não faz

sentido”. “Nunca falo assim com as pessoas”. “(...) eles dizem por ser brasileira devia estar acostumada com o assédio sexual”. “E isso só acontece por culpa desses senhores com uma elevada idade que olham para as mulheres como um objeto”. “No Brasil também existe isso, mas Portugal possui um maior índice de assédio sexual”. “No meu país os homens só se manifestam quando a mulher está praticamente nua, mas aqui andas na rua com roupa formal e tem sempre alguém que dirá algo”.