



UNIVERSIDADE FEDERAL DA PARAIBA
CENTRO DE CIÊNCIAS HUMANAS LETRAS E ARTES
DEPARTAMENTO DE CIÊNCIAS SOCIAIS

**A ADAPTABILIDADE DE MIGRANTES BRASILEIROS AO MERCADO DE
TRABALHO ALEMÃO**

Clara Almeida Macêdo

Orientador: Maurício Rombaldi

João Pessoa

2021

CLARA ALMEIDA MACÊDO

**A ADAPTABILIDADE DE MIGRANTES BRASILEIROS AO MERCADO DE
TRABALHO ALEMÃO**

Trabalho de conclusão de curso apresentado à
Coordenação do curso de Graduação em
Ciências Sociais da Universidade Federal da
Paraíba como requisito para obtenção do grau de
Bacharelado em Ciências Sociais

Orientador: Maurício Rombaldi

João Pessoa

2021

Catálogo na publicação
Seção de Catalogação e Classificação

M141a Macêdo, Clara Almeida.

A adaptabilidade de migrantes brasileiros ao mercado de trabalho alemão / Clara Almeida Macêdo. - João Pessoa, 2021.

75 f. : il.

Orientação: Maurício Rombaldi.

TCC (Graduação) - UFPB/CCHLA.

1. Migração. 2. Mercado de trabalho. 3. Brasil. 4. Alemanha. I. Rombaldi, Maurício. II. Título.

UFPB/CCHLA

CDU 331.5

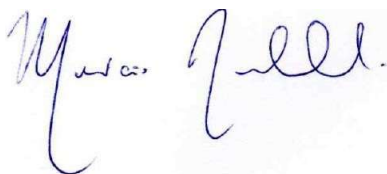
CLARA ALMEIDA MACÊDO

**A ADAPTABILIDADE DE MIGRANTES BRASILEIROS AO MERCADO DE
TRABALHO ALEMÃO**

Monografia do curso de bacharelado em Ciências Sociais do Centro de Ciências Humanas Letras e Artes, da Universidade Federal da Paraíba. Em cumprimento das exigências para obtenção do grau de bacharel em Ciências Sociais.

Aprovada em: 23 de junho de 2021.

Banca Examinadora:



Prof. Dr. Maurício Rombaldi – DCS/UEPB (Orientador)



Prof. Márcio Gomes de Sá – DCS/UEPB (Examinador)



Prof. Aécio da Silva Amaral Júnior – DCS/UEPB (Examinador)

AGRADECIMENTOS

Todas as oportunidades que venho recebendo ao longo da minha vida deve-se, acima de tudo, aos meus pais Ana Amélia e Wellington Carvalho, que sempre deram o melhor de si para que eu e meus irmãos pudéssemos receber as melhores condições para viver. Agradeço-lhes também por me ensinarem. Através de suas atitudes, valores que pretendo levar comigo para toda eternidade.

Agradeço aos meus amados irmãos Flora e Gabriel, os quais guardo com carinho, amor, admiração e respeito em meu peito e que são exemplos para mim.

A todos os meus amigos e irmãos do Centro Espiritualista Alvorada Nova que me auxiliarem a (re)encontrar a luz que há em mim e por me ensinarem a importância de cultivar a ordem e a disciplina na vida.

A todos os professores que tive a honra de ser aluna. Em especial, ao meu professor e orientador Maurício Rombaldi, que me fez despertar o interesse e curiosidade pela sociologia, e pela sua atenção e cuidado no trabalho de orientação. Ao professor Stephan Sandkötter, que despertou a atenção em relação ao rigor científico para com as ciências sociais e pelo seu cuidado com os alunos intercambistas brasileiros na Alemanha. Ao meu professor de alemão Vinícius Laurindo que me oportunizou a trilhar este caminho. Aprender alemão vem abrindo portas para experiências únicas.

Ao meu amado companheiro Frederik Busse, que com sua amorosidade e paciência, me apoiou, motivou e me deu forças para vir atravessando momentos mais delicados ao longo desta fase da minha vida. Agradeço também pela oportunidade de aprender, através da sua maneira de ser, a ver a vida com mais clareza e objetividade.

Agradeço a todos aqueles que incentivaram, impulsionaram, encorajaram e apoiaram, de alguma maneira, a busca por ser uma pessoa melhor e a trilhar os caminhos que venho escolhendo para mim.

RESUMO

O presente trabalho tem como objetivo refletir sobre a adaptabilidade de migrantes brasileiros no mercado de trabalho alemão, visto que sua presença na Alemanha cresce significativamente a cada ano. Estudos empíricos comprovam que migrantes, em geral, se encontram em posição de desvantagem em relação aos nativos no mercado de trabalho alemão, caracterizado pela desigualdade étnica. À vista disso, este estudo busca identificar os possíveis obstáculos enfrentados em termos de adaptabilidade. Para tanto, foi realizado levantamento bibliográfico na literatura sociológica brasileira e alemã, nas quais se destacaram abordagens teóricas sobre o mercado de trabalho. Em termos empíricos, foram aplicados questionários por meio de redes sociais, para investigar diferentes perfis de brasileiros e distintas experiências no campo laboral alemão. Em termos gerais, identificou-se que uma série de dificuldades no processo de adaptabilidade, independentemente do nível de qualificação que possuem. Para além de ter um emprego estável e uma boa remuneração, há fatores subjetivos que influenciam diretamente no processo de adaptação, como a saudade da família e do país de origem, a discriminação por ser migrante, as dificuldades com a aprendizagem do idioma e, consequentemente, de desenvolvimento de círculos sociais com nativos.

Palavras-chave: Migração; Mercado de Trabalho; Brasil; Alemanha.

ABSTRACT

This work aims at discussing the adaptability of Brazilian migrants in the German job market, considering that their number increases significantly every year. Empirical studies show that, in general, most migrants find themselves in disadvantage when competing against natives in the German job market, an issue driven by ethnical differences. In this context, the aim of this work is to identify possible obstacles when it comes to adaptability. Brazilian and German sociology literatures were reviewed and theoretical approaches were highlighted in the literature. In an experimental approach, online surveys targeting Brazilian migrants in Germany were taken with the aim of identifying different profiles and experiences. In general, several difficulties were identified in their adaptability process, regardless of their education and training. Furthermore, on top of obtaining a stable job and good finances, subjective factors directly influence the adaptability process, such as homesickness, language barriers and, consequently, difficulty in developing a social life that includes natives, as well as discrimination against migrants.

Keywords: Migration; Labor Market; Brazil; Germany.

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1- Brasileiros residentes na Alemanha (2013-2020).....	47
Gráfico 2 - Migrantes brasileiros segundo estado civil na Alemanha	49
Gráfico 3 - Número de brasileiros empregados na Alemanha por ano (2015- 2020).....	49
Gráfico 4 - Tempo de residência dos respondentes na Alemanha.....	54
Gráfico 5 - Categorias de título de residência dos respondentes	55
Gráfico 6 - Dificuldades encontradas pelos brasileiros na Alemanha	55
Gráfico 7 - Nível de conhecimento da língua alemã quando chegaram na Alemanha	56
Gráfico 8 - Caracterização da vida social dos respondentes	57
Gráfico 9: Tempo trabalhado na Alemanha	59
Gráfico 10 - Salário líquido dos respondentes	60
Gráfico 11 - Respostas para pergunta "você já se sentiu discriminado no ambiente de trabalho? Se sim, por quem?"	62
Gráfico 12 - Tempo de trabalho exercido em empregos anteriores na Alemanha	63

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 - Número de brasileiros residentes na Alemanha por gênero masculino e feminino e ano	47
Tabela 2 - Número de brasileiros residentes na Alemanha conforme por idade e sexo	48
Tabela 3 - Grupos do <i>Facebook</i> utilizados para divulgação do questionário	50

LISTA DE FIGURAS

Figura 1 - Nuvem de palavras com área de formação dos respondentes	52
Figura 2 - Nuvem de palavras com área de atuação profissional dos respondentes	58

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	10
1. CONTEXTUALIZAÇÃO HISTÓRICA DOS PROCESSOS MIGRATÓRIOS NO MUNDO	15
2. O PROBLEMA DA ADAPTABILIDADE EM TERMOS DE ABORDAGENS TEÓRICAS DO MERCADO DE TRABALHO	22
2.1 Teoria do Capital Humano	24
2.2 Teorias da Discriminação	27
2.3 Teorias da segmentação de trabalho	32
3. A QUESTÃO DOS IMIGRANTES NA ALEMANHA.....	38
3.1 Caracterização geral de imigrantes na Alemanha	40
3.2 Caracterização do mercado de trabalho alemão e adaptabilidade dos imigrantes	41
3.3 Caracterização geral de brasileiros na Alemanha.....	46
3.4 O lugar dos imigrantes brasileiros na Alemanha e a sua relação com a adaptabilidade ao país	50
CONSIDERAÇÕES FINAIS	68
REFERÊNCIAS.....	72

INTRODUÇÃO

Este trabalho busca compreender quais são os obstáculos enfrentados pelos migrantes brasileiros no processo de adaptação ao mercado de trabalho alemão. Conjuntamente, são apresentadas teorias que desvelam as possíveis barreiras que dificultam migrantes em geral de encontrar seu lugar no ramo de atividades trabalhistas da Alemanha, no intuito de compreender o contexto de como este campo é constituído. Sabe-se que pessoas que chegam a um novo país podem encontrar uma série de desafios a serem enfrentados em diferentes âmbitos de suas vidas – em especial no campo laboral. Grande parte dessas pessoas acabam por ocupar posições de desvantagem no país destino em relação aos nativos, o que implica em salários menores e condições de trabalho inferiores, como será mostrado através da correlação com outros estudos empíricos.

Migração vem do latim *migro*, que significa “ir de um lugar para o outro”. Entretanto hoje a palavra toma conotações diferentes – para além do que uma simples mudança de local. A migração pode ter diferentes causas, sendo elas motivadas, no entanto, por uma finalidade em comum: a busca por melhores condições de vida (HUMMRICH; TERSTEGEN, 2020, p. 1). O site ONU News (2019) informa que, conforme estimativas do Relatório de Migração Global 2020, existem cerca de 272 milhões de imigrantes internacionais espalhados pelo mundo, sendo dois terços considerados imigrantes de mão de obra. Ainda conforme dados divulgados pelo site, no ano de 2000, os migrantes internacionais eram cerca de 150 milhões – sendo 2,8% da população global e 20 anos depois, houve um aumento significativo de 122 milhões a mais, representando um total de 3,5% da população global.

Uma das chaves para a integração deste grupo na sociedade do país destino é a adaptação ao mercado do trabalho. Isso porque o funcionamento e o desenvolvimento de uma sociedade dependem da respectiva contribuição dos cidadãos, ou seja, do desempenho do indivíduo no trabalho (SCHELLER, 2020, p. 2). Assim, dificilmente qualquer discussão sobre o tema da adaptação pode ser feita sem a área da integração econômica e, conseqüentemente, do trabalho. Bortoloto (2019, p. 309) adverte sobre os benefícios existentes em relação ao fenômeno de integração de migrantes ao mercado de trabalho:

A concepção da integração econômica e produtiva reverte em outros benefícios para o conjunto das sociedades envolvidas no processo migratório [...] os benefícios de inclusão são muito mais positivos que as conseqüências da exclusão.

Dado isso torna-se imprescindível a busca por compreender como se dá a adaptação de imigrantes – especialmente os que saem de países subdesenvolvidos em busca de melhoria de vida, como é o caso da maioria dos brasileiros.

O site alemão de notícias *Deutsche Welle* (2019) informa que, conforme dados divulgados pela Organização para Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OCDE), a Alemanha é o segundo principal destino escolhido por migrantes. Verifica-se também que há um aumento gradual ao longo dos anos da chegada de migrantes no país: no início do ano de 2019, foram registrados 10.999.325 estrangeiros, sendo 83.870 registros a mais em comparação ao ano de 2018, conforme dados publicados pelo Serviço Federal para Migração e Refugiados (*Bundesamt für Migration und Flüchtlinge*). Um dos mais influentes motivos pelo qual a Alemanha é considerada um dos principais destinos procurados por migrantes de todo o mundo é o fato de ser um país com forte polo educacional e ser considerada a maior potência econômica da Europa (ARAUJO; CRUZ; FALCÃO, 2020, p. 16). Segundo artigo publicado pela revista alemã *Zeitgespräch*, a maior motivação dos migrantes que escolhem a Alemanha não se refere aos benefícios sociais, mas às perspectivas de se conseguir um emprego (GATHMANN; KELLER; MONSCHEUER, 2014). Assim, a Alemanha hoje é considerada como uma “sociedade de migração” (*Migrationsgesellschaft*). Isso significa, segundo Hummrich e Terstegen (2020, p. 1), que a sociedade alemã não é mais “normal”, uma vez que a caracterização dos povos tomou forma diferente, sendo representada por uma grande diversidade, graças ao grande número de migrantes de diferentes origens – o que implica não apenas numa mistura de raças, mas de culturas e línguas. Além disso, a atribuição do título de “cultura das boas vindas” (*Willkommengesellschaft*) ao país se faz bastante presente em debates sobre migração nos últimos anos (KÖSEMEN, 2017, p. 1). Entretanto, contraditoriamente, estudos empíricos evidenciam um mercado de trabalho marcado pela desigualdade étnica, onde trabalhos precários são ocupados em grande parte pelos migrantes, com pouca chance de ascensão em comparação com nativos e dificuldades no processo de adaptação às atividades laborais – questões como estas serão exploradas no capítulo 2.

No que diz respeito a origem dos migrantes que chegam à Alemanha, observa-se que é significativamente menor o número de migrantes provindo da América Latina do que países do oeste europeu ou países asiáticos¹. A base de dados *Politik und Zeitgeschichte*

¹ As questões em relação a desigualdade considerável no fluxo de migrantes originados da América Latina permanecem em aberto, uma vez que não fazem parte do enfoque deste estudo. Todavia é possível um campo a ser investigado em trabalhos futuros.

(2021) informa que em 2020 haviam aproximadamente 290 mil migrantes do continente americano na Alemanha, sendo apenas 49.500 migrantes registrados (isto é, legalmente) com nacionalidade brasileira, conforme *Statistisches Bundesamt*² (2021).

Enquanto a Alemanha é hoje caracterizada como um país por receber grande fluxo de imigrantes, o Brasil passou de país de imigração para um país de emigração (AMARAL, ALLGAYER, COSTA, 2017; FARIA, 2015; FERNANDES, 2015; SANTOS, 2015). Araujo, Cruz e Falcão (2020, p.3-4 apud MRE, 2016) relatam que os brasileiros têm preferência por países do território europeu; estando a Alemanha na sexta posição, entre os dez países que mais recebem migrantes originados da América Latina. Verifica-se, no entanto, uma escassez de dados disponíveis sobre migrantes latino-americanos na Alemanha em comparação a disponibilidade de dados de populações vindas de outras origens.

O enfoque deste estudo reside, sobretudo, nos migrantes brasileiros na Alemanha, no intuito de identificar quais são os desafios enfrentados no processo de adaptabilidade ao mercado de trabalho do país, visto que este campo não é tão aberto para migrantes quanto se espera – levando em consideração a fama do país por acolher migrantes e refugiados. Para tanto, será realizada, no primeiro capítulo, uma contextualização histórica e social dos processos migratórios no mundo, onde será também discutida a introdução de imigrantes na Alemanha e a contextualização dos processos emigratórios do Brasil. Neste primeiro capítulo, para referir-se ao contexto histórico migratório europeu, baseei-me sobretudo no pesquisador e professor alemão Jochen Oltmer que desenvolve pesquisas na área da história da migração. No que diz respeito ao contexto emigratório brasileiro, diferentes autores que estudam a condição brasileira no exterior foram utilizados, como Amaral, Allgayer e Costa (2017), Baeninger (2015), Carvalho (2014), Fernandes (2015), Faria (2015), Patarra (2005) e Santos (2015).

No segundo capítulo será apresentado três principais vertentes teóricas referente ao mercado de trabalho, sendo elas respectivamente a teoria do capital humano (item 2.1), teorias da discriminação (item 2.2) e teorias da segmentação do mercado de trabalho (item 2.3). A partir da análise destas teorias buscou-se compreender as possíveis barreiras encontradas pelos imigrantes ao tentarem ingressar no mercado de trabalho alemão, tais como o baixo sucesso dos grupos imigrantes quanto à integração aos ramos de atividades trabalhistas em comparação aos nativos e os mecanismos que resultam em desigualdades de

² Departamento Federal de Estatística da Alemanha.

oportunidades e chances. A pesquisa desenvolvida neste trabalho dialogou, sobretudo, com a teoria do capital humano. Assim, as teorias da discriminação e da segmentação serviram, principalmente, como inspiração para a coleta de dados empíricos e, preparam para o desenvolvimento de análises posteriores a este estudo.

O terceiro capítulo está dividido em três itens voltados para a questão de imigrantes no mercado de trabalho alemão. Na introdução do capítulo são apresentadas características do sistema alemão à luz das questões migratórias. No item 3.1 é caracterizado os imigrantes em geral na Alemanha, onde será mencionado estudos correlatos, num intuito de evidenciar a situação geral destas pessoas no processo de adaptação ao mercado de trabalho alemão. No item 3.2 desenvolve-se um panorama geral de como se constitui o perfil de brasileiros na Alemanha. Por fim, no item 3.3 são descritos e analisados os resultados da pesquisa em relação ao problema apresentado, através disso, este trabalho evidencia resultados de pesquisas empíricas sobre a integração de imigrantes no ramo de trabalhos da Alemanha, sendo ancorado em teorias sociológicas que dialogam sobre os possíveis empecilhos que põe imigrantes em situações de desvantagem no mercado de trabalho do país estudado e que, por consequência, dificultam o processo de adaptação neste campo. O número de imigrantes brasileiros ativos no mercado de trabalho alemão é crescente, mas ainda é muito baixo em comparação à imigrantes de outras origens. Pesquisar as dificuldades encontradas por estes grupos pode nos dar pistas em relação a esta diferença. E embora este não seja o foco da pesquisa, pode auxiliar em pesquisas futuras.

A realização da pesquisa se deu ao longo do intercâmbio que realizei na Alemanha durante o período de 2020 a 2021 na Universidade de Vechta, que tem parceria com a Universidade Federal da Paraíba – o que me possibilitou conseguir uma bolsa de estudos. Neste ano tive a oportunidade de estudar a sociologia alemã, bem como temas atuais relevantes no contexto europeu (como questões migratórias). A partir disso notei a necessidade de interligar o contexto alemão ao país de onde origina-se o migrante, dado que a adaptação do mesmo pode estar associada ao país de onde veio – se é economicamente e socialmente bem desenvolvido ou não, por exemplo. Outro fator inspirador foi a experiência pessoal que tive ao procurar emprego e trabalhar. Indagações que surgiram a partir da vivência dentro do ambiente de trabalho e do processo de busca me motivaram ainda mais a pesquisar sobre o tema. Ainda que a pesquisa tenha desenvolvido uma problematização sociológica a respeito da interpretação do fenômeno da migração, foi assumido caráter descritivo e exploratório. Esta foi a alternativa que encontrei para poder efetuar-la diante do

contexto pandêmico, de modo que não foi possível realizar minha intenção de fazer entrevistas. Assim, para concretização da pesquisa, utilizei-me de dados, estudos empíricos, demais materiais científicos disponíveis na internet – sobretudo de caráter alemão, uma vez que, não só a pesquisa tem objeto relacionado a Alemanha, bem como estava vivendo no país ao longo do desenvolvimento da pesquisa. O fato de estar matriculada numa universidade alemã ao longo do desenvolvimento da pesquisa me possibilitou o acesso a estudos e pesquisas alemãs de forma gratuita – processo que só é possível caso se tenha algum vínculo com alguma universidade do país (caso contrário, é preciso comprá-las). Utilizei-me desta oportunidade ímpar, buscando investigar sobre teorias que os sociólogos alemães especializados na área do mercado de trabalho estudam. Por fim, empreguei questionários *on-lines* que foram divulgados no *Facebook* e *Whatspapp*. O fato de ser uma pesquisa de caráter exploratório explica o universo amostral pouco representativo. Porém é importante, também, ressaltar a minha intenção em dar continuidade ao estudo em pesquisas posteriores, na quais almejo ter oportunidade de me aprofundar sobre o tema.

1. CONTEXTUALIZAÇÃO HISTÓRICA DOS PROCESSOS MIGRATÓRIOS NO MUNDO

Nas últimas décadas verifica-se uma tendência de crescimento muito rápida de migrantes pelo mundo: conforme Faria (2015, p. 31-32 apud OIM, 2010) em 1970 foram registrados cerca de 82 milhões, chegando a 150 milhões em 2000, por volta de 200 milhões em 2005, sendo em 2050 estimado que o número de migrantes internacionais pode chegar a 405 milhões.

Os movimentos migratórios são caracterizados por dinâmicas diferentes ao decorrer do tempo. Na Europa³, por exemplo, zonas que antes eram predominantemente emigratórias passaram a ser áreas de imigração após o período da Segunda Guerra Mundial. Também é possível citar o Brasil como exemplo de mudança de fluxos migratórios ao longo da história. Os movimentos no país são divididos pelo ano de 1980: anteriormente caracterizado por um país que recebia muitos imigrantes e, após a década de 1980, passa a ser descrito como um país emigratório, por fatores que serão elucidados mais à frente.

Embora alguns países se destaquem por receberem mais migrantes e outros por sua partida, é indiscutível que hoje este fenômeno está espalhado por todo o mundo e que esse cenário atualmente pode ser bastante diverso em alguns países, que vivenciam concomitantemente os dois movimentos (de ida e vinda). Essa diversidade de fluxos deu origem nas literaturas ao termo de migração, sem os prefixos “e” e “i”. Neste sentido, Faria (2015, p. 37) observa que “O abandono progressivo desses prefixos reflete a evolução substantiva do tema em si”. A autora complementa que na era contemporânea o fenômeno da migração ganha dimensão ainda maior, apesar de ter sido fator sempre presente na história da humanidade, devido a “avanços tecnológicos nos setores de transportes e comunicações, pela acelerada internacionalização da economia e pelo agravamento de disparidades sociais e econômicas entre regiões e países”.

O pano de fundo para estímulo deste movimento pode ser atribuído a conflitos políticos, desastres ambientais, guerras civis ou desigualdade de renda. Destaca-se especialmente as razões econômicas. A literatura subdivide estas motivações em duas categorias principais: *push and pull factors* (fatores de atração e repulsão). A esperança por

³ Entre os dez maiores destinos de migrantes, encontram-se 6 países europeus: França, Alemanha, Rússia, Espanha, Ucrânia e Reino Unido. Calcula-se que um em cada três migrantes encontra-se na Europa, sendo 8,7 % da população total do continente representado por migrantes (FARIA, 2015, p. 34).

encontrar melhores condições financeiras no país destino, por exemplo, pertence a categoria “fatores de atração”. Fatores de repulsão são em resumo as causas que motivam o egresso do país de origem. Deste modo, o processo que ocorre quando o indivíduo é motivado a se dirigir ao país destino por melhor qualidade de vida, oportunidades salariais melhores e/ou direitos trabalhistas mais justos, ofertas de emprego, é categorizado como fator de atração. O que significa dizer que as condições de seu país de origem são provavelmente contrárias ao do país destino (desemprego, condições de trabalho precárias e/ou baixo salário).

Entretanto embora seja um tema bastante discutido na atualidade, as migrações pertencem a um fenômeno antigo, de modo que para melhor compreendê-la é necessário voltar alguns séculos. Mais precisamente, no século XV, quando movimentos espaciais através das fronteiras entre continentes teve um crescimento cada vez maior a partir do início da “expansão” da Europa (OLTMER, 2020, p. 2). Contudo, ganhou força especialmente a partir do século XVI através das colonizações pela Europa. Também tem destaque o século XIX até a Primeira Guerra Mundial, onde ocorreram grandes fluxos migratórios europeus, sendo estimado cerca de 60 milhões de europeus que deixaram suas pátrias ao longo deste século, começando nos anos 1820 e 1830 e terminando nos anos 1920 (OLTMER, 2020, p. 2). Neste período as migrações eram predominantemente transatlânticas, sendo o continente Europeu a origem dos emigrantes. Entre 1492, com a chegada de Colombo ao Caribe, e o ano de 1820, especula-se que cerca de 10 milhões de pessoas se mudaram para o continente americano – cerca de 2 milhões europeus e 8 milhões de africanos na condição de escravos (OLTMER, 2020, p. 2 apud BOOGART; EMMER, 1986, p. 3).

A imigração europeia predominava a América do Norte, enquanto a América do Sul foi caracterizada especialmente pela imigração de africanos (como escravos) até o século XIX. Segundo Oltmer (2020, p. 11-12, tradução nossa) “A fase de pico foi nos séculos XVIII e XIX: Entre 1701 e 1800, 4,2 milhões de escravos foram transportados da África para o “Novo Mundo”, seguidos por outros 3,4 milhões em 1867”. Mais de dois quintos de todos os escravos, que chegaram ao continente americano entre 1519 e 1867, foram destinados ao Brasil. Estima-se que os comerciantes de escravos trouxeram quase trinta vezes mais pessoas da África para a América do Sul e Central do que para a América do Norte.

Oltmer (2020, p. 13) relata que nas partes das Américas que estavam sob a coroa portuguesa, calculava-se uma população europeia entre 3.000 e 4.000 em meados do século XVI, atingindo cerca de 30.000 no ano 1600. Um aumento que resultou não apenas da

imigração, mas também do crescimento natural da população. Em 1820, a população brasileira tinha aumentado cerca de 3,5 milhões, dos quais em média dois milhões eram de origem africana e um milhão de pessoas de origem europeia, sendo os demais, em sua maioria, filhos gerados pela junção dos dois povos (denominados "mestiços" na época). Já a proporção da população indígena em relação à população total permaneceu marginal, uma vez que já havia sido quase dizimada pelos europeus.

Entretanto, as imigrações nesta época não eram exclusivas entre a América e Europa. Além do continente americano, foram alvo de imigração europeia também a África, Oceania e Ásia. No decorrer do século XIX, a emigração europeia para diferentes partes do mundo aumentava consideravelmente, dominando movimentos populacionais intercontinentais por mais de um século. Como consequência houve uma grande disparidade entre o crescimento da população, e, com isso, uma grande oferta de mão de obra, que variava entre regiões.

No início do século XIX estima-se uma média de 50.000 pessoas saindo da Europa por mar a cada ano, o que contabiliza o total durante este século cerca de 55 a 60 milhões de europeus durante este século que se mudaram para o exterior, onde cerca de um quinto migrou para a América do Sul. Na década de 1840 já registrava-se uma média de mais de 250.000 migrantes transatlânticos a cada ano, e, uma década mais tarde, entre 1851 e 1855, 340.000 – sendo então a média anual sete vezes maior do que as primeiras décadas do século XIX. Deste quantitativo, cerca de 4% direcionaram-se para o Brasil (OLTMER, 2020, p. 20).

O número aumentou ainda mais na década que precedia a Primeira Guerra Mundial: cerca de mais de 1,3 milhões de europeus deixavam seus países. O período entre as guerras (1911 a 1915) também foi marcado por movimentos intensos de emigração europeia e russa (cerca de 6,7 milhões)⁴. Entre os quatro principais países alvos de imigração do mundo, destacavam-se a Argentina, Brasil, Canadá e EUA. Somente na época pós-guerra (entre 1941 e 1950) houve uma diminuição significativa de emigração transcontinental, sendo registrado cerca de 2,3 milhões, mas já com um aumento para 4,9 milhões entre a década de 50 e 60 – entretanto ainda distante do número de 6,8 milhões registrado entre a década de 20 e 30.

No início do século XX a Europa torna-se também destino de migrantes provindo do continente americano, África, Ásia e Pacífico Sul – um fenômeno raro até então. O *gate of*

⁴ 1,9 milhões de origem de Ilhas Britânicas, 1,6 milhões de origem italiana, 830.000 de origem espanhola, 730.000 da Áustria-Hungria e 550.000 da Rússia (OLTMER, 2020, p. 23).

entry (porta de entrada) desses imigrantes se dava através da aquisição de qualificações acadêmicas, sendo, neste caso, raro os migrantes que voltaram para seus países de origem após a obtenção de suas qualificações (OLTMER, 2020, p. 26 apud GOEBEL, 2015). A ocorrência de descolonização após a Segunda Guerra Mundial causou um movimento motivado pelo interesse do aprimoramento da educação, visando este fator como uma oportunidade de “vincular futuros quadros de liderança à antiga potência colonial e, com sua ajuda, continuar a exercer influência na política, economia, sociedade e cultura dos novos estados” (OLTMER, 2020, p. 26, tradução nossa). Isto é, o cenário de domínio continuava, mas apenas com outras vestes. Assim foi possibilitado um canal central de imigração para Europa, levando ao aprimoramento de padrões específicos de “migração educacional global” (*globaler Bildungsmigration*). Ou seja, um movimento de migração causado pelo interesse do aprimoramento de qualificação educacional – cenário que até hoje é reproduzido⁵.

Após a Segunda Guerra Mundial, o movimento de descolonização causou retorno de antigos colonos europeus a suas origens. Em meados da década de 1970, este grupo representava quase 6% da população portuguesa. Este grupo (de migrantes altamente qualificados) era privilegiado por causa de laços ainda existentes entre os antigos impérios coloniais e os estados que haviam recebido independência, facilitando a entrada a Europa. A abertura do mercado de trabalho europeia a imigrantes causou crescimento do número de trabalhadores migrantes nas décadas após a Segunda Guerra Mundial.

Enquanto a França e outros estados da Europa Ocidental mantinham relações migratórias com as ex-colônias, a Alemanha Ocidental recebeu, ainda por mais algum tempo, imigrantes predominantemente de origem europeia⁶. Este movimento migratório de origem extracontinental só ocorreu mais tarde a Alemanha, mais precisamente no século XX, quando se registrou uma diversificação crescente de origens dos migrantes na Alemanha, embora ainda fosse um movimento migratório de baixa escala em comparação a outros países da Europa (OLTMER, 2020, p. 30 apud SCHNEIDER et al., 2013).

De modo geral a literatura sobre movimentos migratórios para a Alemanha se concentra no período pós-guerra, embora, em 1910, cerca de 1,26 milhões de trabalhadores

⁵ Como exemplo disso, Oltmer cita o caso da França, onde até hoje se registra um número significativo de estudantes imigrantes africanos nas universidades francesas, provindo de regiões da África que pertenciam a antigas colônias francesas.

⁶ Como citado na introdução, essa situação também é presente nos dias de hoje: o número de imigrantes que chegam na Alemanha de origem do continente americano (com exceção à América do Norte) é significativamente menor do que de origem de países da Europa Ocidental.

estrangeiros tenham sido registrados (em sua maioria de origem polonesa, austro-húngaro e russa) – o que já caracterizava a Alemanha como “importante empregador de trabalhadores estrangeiros” (COSTA, 2008, p. 111). Mais tarde, o movimento de imigrantes na Alemanha é motivado sobretudo pelas guerras.

Ao longo da Primeira Guerra, muitos estrangeiros que lá chegavam ocupavam cargos de trabalho “compulsório” (COSTA, 2008, p. 111), sendo mantidos em regime de semiescravidão. Já durante a Segunda Guerra, calcula-se na Alemanha cerca de 10 milhões de pessoas ocupando “condições de trabalho forçada na economia de guerra” (COSTA, 2008, p. 111). Estes, por sua vez, supriam a falta de trabalhadores devido a saída dos membros da população alemã. Os impactos da Segunda Guerra para os movimentos populacionais se mantêm até 1950, momento em qual aproximadamente 12 milhões de sobreviventes buscam realocar suas moradas (COSTA, 2008, p. 111 apud OLTMER, 2005). Só então, com o fim dos conflitos gerados pela guerra e, posteriormente, a reorganização político-territorial da Europa, se formou o pano de fundo para a multiplicação de movimentos migratórios (REISSLANDT, 2005), juntamente aos fatores do crescimento econômico e o início da política de recrutamento de mão-de-obra estrangeira⁷. Entretanto, a lógica do sistema de trabalhadores temporários/convidados (*Gasterbeiter*)⁸ era focada na contratação de força de trabalho para responder às necessidades causadas por um mercado trabalhista em crescimento, sem que houvesse políticas orientadas para promoção do bem-estar destes imigrantes (COSTA, 2008, p. 112 apud HA, 2003). Quanto a este ponto e suas implicações na atualidade, Costa (2008, p. 12) faz uma observação pertinente:

A orientação utilitarista e economicista da política migratória, *de alguma maneira defendida ainda hoje na Alemanha*, tem consequências extremamente danosas para os próprios imigrantes e suas famílias e para o conjunto da sociedade alemã, na medida em que projeta um modelo de sociedade, no qual todos estão integrados ao sistema econômico como trabalhadores e consumidores, mas *uma parcela significativa da população está excluída*, por definição do sistema político e dos sistemas de interação e convivência social da sociedade majoritária (grifos meus)

Porém, devido a recessão econômica ocasionada pela crise de petróleo, a política de recrutamento de trabalhadores estrangeiros foi suspensa pelo governo alemão. Os movimentos migratórios seguiram, no entanto, sendo originados por outros motivos (reunião familiares, trabalhadores contratados individualmente etc). Os debates políticos sobre a relação do país com imigrantes começaram a ganhar destaque em 1990, na busca de

⁷ Trabalhadores imigrantes contratado através desta política de recrutamento eram denominados *Gastarbeiter*, que pode ser traduzido como “trabalhadores temporários” ou “trabalhadores convidados”.

⁸ Conferir nota 5.

uma construção de uma Alemanha como país “multicultural” (COSTA, 2008, p. 113 apud LEGGEWIE, 2004). Até hoje estes acontecimentos reverberam nos debates políticos, em que há um lado defendido pela extrema direita, denominado *deutsche Leitkultur*, que pode ser traduzido como a ideia da existência de uma cultura hegemônica alemã, a qual os imigrantes deveriam enquadrar-se – em casos mais radicais, os compactuantes a esta ideia preferem renunciar totalmente aos imigrantes. O argumento por trás disso é para que o país não perca suas características etnoculturais “originais”. A ideia perdeu força em comparação com o início do século XXI, mas ainda está presente na sociedade.

O período entre 1998 e 2005 foi importante para trazer uma reflexão positiva para o debate sobre imigração, onde foi proposto para o país o pleno reconhecimento do título de *Einwanderungsland* – isto é, um país marcado pela presença de imigrantes (COSTA, 2008, p. 114 apud WENGELER, 2006). Segundo Costa (2008, p. 114), medidas de relevante impacto foram introduzidas neste período, como “a mudança nas regras para a concessão da cidadania alemã”. Um exemplo refere-se à medida implementada em janeiro de 2000, onde crianças que tem pais estrangeiros e já vivem no país há pelo menos 8 anos, passam a ser portadoras da nacionalidade alemã quando nascidas na Alemanha⁹ (COSTA, 2008, p. 114).

No que diz respeito a contextualização histórica dos movimentos emigratórios brasileiros, destaca-se o ano de 1980 como um marco que delimita os fluxos migratórios no Brasil. Esta década é conhecida como “a década perdida”, devido crise econômica, que teve como consequência um significativo aumento nos desempregos, e à conjuntura político-econômica do Governo Collor (FARIA, 2015, p. 67), que motivou a saída de brasileiros do próprio país em busca de melhores condições de vida. Antes de 1980 o Brasil era caracterizado como um país de imigração – circunstância motivada sobretudo ao fluxo de escravos que chegavam ao país e mais tarde aos trabalhadores estrangeiros para suprir a demanda de mão de obra no setor agrícola. Após a década de 80 passa a ser definido como país de emigração – perfil que se mantém até os dias atuais (AMARAL, ALLGAYER, COSTA, 2017; FERNANDES, 2015; SANTOS, 2015; FARIA, 2015). Os principais destinos, até então, eram EUA, Europa e Japão.

⁹ Entretanto, carregam o título de *Migrationshintergrund* (histórico de migração). Se enquadram neste perfil: a) aquele em que pelo menos um dos pais não nasceu com cidadania alemã, b) estrangeiros imigrantes e não-imigrantes, c) cidadãos naturalizados imigrantes e não-imigrantes, d) imigrantes na Alemanha de origem alemã proveniente da Europa Oriental ou da ex-União Soviética e e) descendentes destes grupos nascidos como alemães (STATISTISCHES BUNDESAMT, 2021).

Estima-se que o Brasil tenha perdido ao longo da última década uma parcela significativa de sua população mediante os fluxos emigratórios (CARVALHO, 2014, p. 12-13). A maior parte dos brasileiros que emigrou a partir da década de 1980 foram motivados por uma busca de melhores condições de trabalho (SANTOS, 2015, p. 72). Entretanto, existem dificuldades no que diz respeito a inserção de brasileiros no mercado de trabalho dos países destinos (AMARAL, ALLGAER, COSTA, 2017; PATARRA, 2005; SANTOS, 2015), em parte, atribuído pelo fator de que significativa parcela da comunidade brasileira no exterior possui baixo grau de escolaridade (SANTOS, 2015, p. 75), o que dificulta a oportunidade de ocupar melhores postos de trabalho nos países destinos. O que leva esta parcela da comunidade a desempenhar empregos de condições precárias. Amaral, Allgayer e Costa (2017, p. 273 apud SANTOS, 2015, p. 72) explicam que estes postos de trabalhos são nomeados “secundários”¹⁰ e que seriam

aqueles que, pela cultura local, recebem rechaço social na ocupação por nativos (como o trabalho em clínicas, lanchonetes, serviços de táxi e similares). Apesar de ser dessa forma, a recepção dos emigrantes brasileiros nesses países nem sempre é amistosa ou simplificada.

Também conta como fator o conhecimento insuficiente do idioma do país destino, causando uma dificuldade de acesso à informação e, conseqüentemente, a desinformação dos direitos trabalhistas. Faria (2015, p. 67-68) destaca outras causas pelas quais os brasileiros são motivados a deixar o país, além da busca por trabalho:

1) a maior disponibilidade de informações sobre oportunidades de trabalho no exterior, resultante da modernização das tecnologias de informação e comunicação – essa causa não é exclusiva, naturalmente, do fenômeno identificado no Brasil; 2) fatores históricos e culturais relacionados à presença, no Brasil, de significativo número de descendentes de imigrantes, sobretudo europeus, o que pode haver facilitado o contato com as sociedades e o mercado de trabalho nos países de origem das ondas migratórias anteriores que se haviam destinado ao país, em particular oriundas de Portugal, Espanha, Itália, Alemanha e Japão; 3) a crescente insegurança urbana em várias cidades brasileiras [...].

Neste sentido, Amaral, Allgayer e Costa (2017, p. 274 apud BRASIL, 2017) sublinham a importância da continuidade de pesquisas sobre brasileiros no exterior, a fim de contribuir com a formulação de políticas públicas para esta população. Embora a elaboração de políticas públicas não seja o alvo do estudo aqui desenvolvido, o presente texto pode servir como contribuição, uma vez que visa compreender os desafios enfrentados por brasileiros na Alemanha.

¹⁰ Este é um conceito referente à abordagem teórica da segmentação do mercado de trabalho, que será detalhado no item 2.3.

2. O PROBLEMA DA ADAPTABILIDADE EM TERMOS DE ABORDAGENS TEÓRICAS DO MERCADO DE TRABALHO

Migração e mercado de trabalho são dois temas que nem sempre caminharam lado a lado como objetos de estudo. Pesquisas direcionadas ao mercado de trabalho e pesquisas direcionadas aos processos migratórios por um longo tempo seguiram sentidos distintos (BEERBÜHL, 2011, p. 9). Os estudos sobre migração pertenciam exclusivamente ao campo de pesquisas sobre imigração e emigração, enquanto estudos sobre mercado de trabalho eram direcionados a área industrial. A aproximação entre estes dois campos de estudo se deu de forma gradual, surgindo a partir da necessidade da compreensão dos problemas sociais causados pelos crescentes movimentos migratórios nos últimos séculos e início do século atual. Pesquisas sobre os efeitos da migração em demais áreas tomaram um lugar importante nas ciências sociais, tornando-se, hoje, um tema interdisciplinar, em que não apenas a sociologia, mas a antropologia e outras ciências “vizinhas” têm se preocupado em estudar.

Para compreender os impasses para falta de integração de migrantes no mercado de trabalho, serão apresentados ao longo dos três próximos itens abordagens teóricas que buscam entender as desigualdades dentro do mercado de trabalho. A adaptação ao mercado de trabalho pode ser considerada pré-requisito para a integração do migrante em demais esferas do campo social no país destino. Isso acontece porque “nas sociedades industriais modernas, os eventos no mercado de trabalho são centrais para cada indivíduo, independentemente de seu *status* social” (GRANATO, 2003, p. 11, tradução nossa). Isso está relacionado aos recursos intermediários como renda, *status* ou prestígio, que são obtidos através do mercado de trabalho, e que podem ser investidos na produção de bens que contribuem para a integração social (GRANATO, 2003, p. 11 apud GRANATO; KALTER 2001, p. 7). É a partir deste ponto que a pesquisadora Granato (2003) conclui que, uma vez que se reconhece os mecanismos por trás da desigualdade étnica no mercado de trabalho, é possível evitar a estratificação de certos grupos dentro deste campo e, ao invés disso, proporcionar um processo de integração mais próspera.

As teorias que serão apresentadas a seguir retratam problemáticas presentes no mercado de trabalho como a presença de segregação, segmentação e/ou discriminação. Assim, para compreender estes mecanismos causadores de desigualdade que permeiam o campo do mercado de trabalho estão presentes nas literaturas alemãs três principais abordagens que relacionam migrante e mercado de trabalho: a teoria do capital humano (item

2.1), teorias da discriminação (2.2) e teorias da segmentação do mercado de trabalho (2.3). A fundamentação teórica para descrição destas será baseada sobretudo nos estudos de Nadia Granato: pesquisadora do *Centre for European Social Research* (Centro de Pesquisa Social Europeia) na Universidade de Mannheim. Seus trabalhos abordam a migração e integração de minorias étnicas, com ênfase na participação no mercado de trabalho.

O mercado de trabalho está condicionado a uma série de fatores, como regiões geográficas e setores econômicos. Granato (2003, p. 27, tradução nossa) descreve o mercado de trabalho como “o fórum no qual os trabalhadores trocam sua força de trabalho por salários, *status* ou outros benefícios”. Em geral, as discussões que permeiam as teorias do mercado de trabalho são baseadas nas características que levam em conta a explicação teórica do “sucesso”¹¹ neste ambiente.

A teoria do capital humano, como veremos a seguir, tem como base a ideia de que os indivíduos recebem das empresas habilidades específicas, denominados capitais humanos, através de treinamentos oferecidos pelas mesmas. Este “investimento” nos trabalhadores tem por objetivo o aumento da produtividade da empresa.

As teorias da discriminação estão relacionadas a estudos da economia do mercado de trabalho. Isso implica dizer que para explicação destas abordagens teóricas foram também desenvolvidos pelos autores cálculos que auxiliam a comprovar de que forma estas teorias acontecem. Entretanto, a descrição destes estudos aqui será feita estritamente sob perspectiva teórica, buscando investigar como ocorrem os processos seletivos em casos de candidatos que possuem qualificações semelhantes. Isto é, o que levaria um candidato a ter mais chances do que outro, mesmo quando possuem características similares em seus currículos. A partir destes estudos observa-se como algumas características são associadas como positivas ou negativas para a produtividade da empresa – entretanto, isso pode acontecer de forma equivocada, causada pelo preconceito ou ignorância do empregador.

As teorias da segmentação do mercado de trabalho são baseadas em conceitos que evidenciam como este mercado não é aberto e uniforme, como é defendido em teorias neoclássicas, mas sim divididos em “submercados” relativamente fechados (GRANATO; KALTER 2018, p. 365-366). Estes submercados são caracterizados por “diferentes

¹¹ Conforme Granato (2003, p. 27), este “sucesso” pode ser medido pelo nível de renda, avanço na carreira ou pelo tipo de pertencimento a determinado segmento do mercado de trabalho, como, por exemplo, o segmento primário, caracterizado por empregos mais prestigiados (informações mais detalhadas sobre segmento primário no item 2.3).

mecanismos de alocação e mobilidade, salários e condições de trabalho, e existem barreiras à mobilidade entre eles” (GRANATO, 2003 p. 37, tradução nossa), como será detalhado posteriormente. Alguns modelos pertencentes às abordagens teóricas da segmentação serão brevemente apresentados, como mercado interno e externo, mercado primário e secundário e o modelo de concorrência. Em geral, as abordagens de segmentação são seguidas por uma descrição dos mecanismos que levam à segmentação do mercado de trabalho específico do país – neste caso, a Alemanha.

2.1 Teoria do Capital Humano

A teoria do capital humano surge entre a década de 1950 e 1960 a partir da busca por uma compreensão da diferenciação salarial entre indivíduos que possuem níveis educacionais diferentes (FIUZA-MOURA; MAIA; NAKATI-MACEDO; SOUZA, 2014, p. 4) *A priori* a teoria parte do pressuposto que:

a oferta de mão de obra é homogênea e o mercado de trabalho contínuo, sendo que a variável explicativa para as diferenças de rendimento é a escolaridade, e o trabalhador, de forma racional, realiza investimentos em sua capacidade produtiva, através da escolarização e treinamento, a fim de auferir maiores níveis de renda no futuro (FIUZA-MOURA; MAIA; NAKATI-MACEDO; SOUZA, 2014, p. 4 apud LIMA, 1980).

Ou seja, o capital humano pode ser acumulado através de investimentos – estes “investimentos” são capacitações que tem potencial de aumentar a renda salarial futura do indivíduo em questão, como, por exemplo, qualificação e/ou treinamentos oferecidos no ambiente de trabalho (isto é, formações especializadas). O mecanismo utilizado por estas empresas para fornecer os treinamentos como formas de investimentos são os chamados *on-the-job training* (formação no local de trabalho), que pode ser descrito como um processo que consiste em aprender a realizar uma tarefa, ao longo do tempo que a executa – isso ocorre a partir de um treinamento individualizado no próprio local de trabalho, onde alguém que já é capacitado ensina o outro como executá-lo.

A decisão de investir em capital humano (tanto do empregador quando do funcionário) é influenciada “pela forma como os pesos individuais são presentes e os benefícios futuros” (GRANATO, 2003, p. 28, tradução nossa). Ou seja, uma empresa só terá interesse em investir em capital para aquele funcionário que tem pretensão de permanecer no trabalho. Enquanto o funcionário só terá interesse em investir seu tempo e dedicação para tal formação, caso também tenha interesse em continuar na empresa. Quando se trata de

migrantes, a situação de investimento em capital humano é, entretanto, demasiadamente afetada, pois este fator (o interesse em permanecer ou não) pesa mais. Além disso, investir em migrantes pode ser um investimento de maior custo e tempo de retorno (de lucros) mais demorado, pois é levado em consideração outros tipos de capitais que farão com que o migrante se adapte melhor a empresa ou não, como o seu conhecimento da língua e o conhecimento da cultura local.

Kogan (2016, p. 190) também ressalta a importância dos “*recursos sociais*”, que também é considerado um tipo de capital humano e que podem desempenhar um papel fundamental para conseguir um lugar no mercado de trabalho. Estes recursos sociais são adquiridos através das *relações sociais* (*Netzwerke*). Isto é, amizades cultivadas com os nativos que influenciam diretamente na probabilidade de encontrar empregos (tanto para homens quanto para mulheres), chegando a ser um fator de peso ainda maior do que o nível de qualificação, visto que “relacionamentos étnicos homogêneos podem mobilizar recursos que estão disponíveis dentro do grupo étnico” (GRANATO; KALTER 2018, p. 367, tradução nossa). Isso põe o migrante em um jogo ainda mais difícil, pois a rede social do migrante é, naturalmente, uma situação de desvantagem em relação ao nativo.

Por outro lado, quando se trata de grandes grupos étnicos homogêneos, tem-se uma pergunta empiricamente aberta, ao considerar se isso *pode* ter impacto positivo sobre o sucesso dos migrantes no mercado de trabalho ou se é *necessariamente sempre* negativo. Este fator seria uma característica referente ao capital étnico, que pode significar vantagens sob determinadas circunstâncias (bastante limitadas):

Por exemplo, quando um grupo étnico está sujeito a discriminação e certas oportunidades são impossibilitadas no país destino. O fator étnico pode então oferecer um mercado substituto no qual as melhores possibilidades de carreira¹² tendem a existir. Além disso, o fator étnico também favorece um certo nicho de economia, que só ocorre através da presença (forte) de um grupo homogêneo (GRANATO; KALTER 2018, p. 368, tradução nossa).

Outra variável importante a ser considerada na hora de investir os capitais humanos (tanto em migrantes como em nativos) é a idade. Granato (2003, p. 28, tradução nossa) explica que empresas consideram mais lucrativo investir em jovens, uma vez que “eles podem esperar um período de retorno mais longo do que os mais velhos”, entretanto, segunda a autora, os jovens veem o período de retorno mais longo como algo negativo e que não vale a pena ser investido. A contradição de interesses em uma situação “normal” já tem grande peso no momento de conseguir um lugar na empresa e é agravada quando relacionada

¹² Como exemplo disso são os restaurantes étnicos e agências de viagens.

aos migrantes pelo fato de não possuir os conhecimentos específicos do país destino, como um nativo possui naturalmente.

Para compreender estas tendências que estão sujeitas a serem enfrentadas pelos migrantes quando posicionados no mercado de trabalho, os pesquisadores alemães Kalter e Granato (2018, p. 359) explicam que existem, dentro da teoria do capital humano, três mecanismos básicos (*Grundmechanismen*) que elucidam os possíveis padrões de desvantagem encontrados pelos migrantes. O primeiro mecanismo seria a *desvalorização de capitais específicos*, que aconteceria porque o capital humano do migrante não é “transportável”. Isso os põe evidentemente num lugar abaixo da média no mercado de trabalho, pois as habilidades e conhecimentos que foram adquiridos no país natal podem ser inúteis no país destino, enquanto outros elementos do país destino podem ser requisitos imprescindíveis que os migrantes não possuem, uma vez que fazem parte do contexto sociocultural do país em questão – o que Kalter e Granato (2018) nomeiam como *saber cultural específico* (*Kultur-spezifisches Wissen*). O idioma é um exemplo.

A competência na língua alemã desempenha um papel fundamental no momento da adaptação – especialmente entre migrantes qualificados. Além deste fator, é levado em consideração *tipo de seletividade*: se é *negativa* ou *positiva*. Este seria então o segundo mecanismo apresentado pelos autores. O processo negativamente seletivo ocorre quando o migrante traz consigo qualificações mais baixas do que em relação ao do país destino. Ou quando, por exemplo, o migrante já se encontra em situação de desvantagem no próprio país em que vive e desloca-se em direção a um país com padrões de educação mais altos. Já o positivamente seletivo seria o contrário: quando, por exemplo, a desigualdade do país anfitrião é maior do que a do país natal. Neste caso, o migrante conseguiria oportunidades de emprego com mais facilidade.

Como exemplo deste caso, é possível citar um estudo comparativo citado por Umut Erel (2010, p. 648) entre profissionais alemães que trabalham em países do Terceiro Mundo e migrantes altamente qualificados do Terceiro Mundo na Alemanha, onde foi constatado que os profissionais alemães não dependem do capital cultural local dos países onde trabalham porque seu capital cultural ocidental é universalizado. No caso dos migrantes dos países de Terceiro Mundo, apesar de possuírem credenciais extraordinárias, validadas transnacionalmente, tiveram lenta progressão na carreira. Segundo Erel (2010, p. 648, tradução nossa), “Estas descobertas elucidam a validação diferencial de formas particulares,

nacionalmente inflectidas, de capital cultural em contextos transnacionais”. Deste modo, a seletividade do processo de migração é determinada pela demanda específica do país destino através de regulamentações profissionais e políticas que desempenham um papel fundamental na construção da categoria de “migrante qualificado” (EREL, 2010, p. 643).

O terceiro mecanismo independe das competências e habilidades que o migrante traz consigo e a sua desvalorização ou reconhecimento: são as *preferências ou intenções dos migrantes* (neste caso a intenção de voltar para o país natal), que afetam diretamente: a) na vontade de investir no capital cultural e humano do país destino e b) no processo seletivo de algumas empresas – especialmente aquelas que investem em funcionários¹³.

Assim, é possível apontar que as formas de capitais estão estritamente interligadas: os capitais cultural e social influenciam diretamente na obtenção do capital humano. Com isso, podemos afirmar, conforme já esclarecido por Loureiro (2003, p. 143 apud LOURY, 1998) que “o investimento pessoal em produtividade, que está estritamente associado à posição que o indivíduo ocupa na classe social”. Mas não só a que ocupa no presente, como a que ocupará no futuro.

2.2 Teorias da Discriminação

Todo processo seletivo exige uma discriminação (no sentido de diferenciação) do candidato em que será escolhido através da análise das características e habilidades que o mesmo possui ou carece. Como explicam Fiuza-Moura, Maria, Nakatani-Macedo e Souza (2014, p. 5): “os trabalhadores são selecionados segundo características específicas, sejam elas econômicas, sociais, estéticas ou outras”. Este processo é feito visando a melhor produtividade da empresa – uma característica típica do sistema capitalista que tem como intenção sobretudo a redução de custos e aumento de lucros. Escolher, então, o melhor candidato é sinônimo de melhor produtividade para empresa. Esta teoria propõe buscar compreender no que este processo de seleção se baseia, quando levado em consideração candidatos com possíveis potenciais de produtividade semelhantes (mesmo nível de qualificações, por exemplo). Segundo Loureiro (2003, p. 126):

¹³ Nestes casos, mesmo supondo que o migrante possua capital humano e cultural, a empresa em questão evitaria qualquer sinal de “mau”-investimento, uma vez que as qualificações oferecidas aos trabalhadores são tentativas de vincular o funcionário a empresa (GRANATO; KALTER, 2018, p. 366). Esta estratégia utilizada por alguns empregadores será estudada mais detalhadamente no item 2.3.

A existência de discriminação econômica no mercado de trabalho se dá quando um grupo de indivíduos que tem habilidades, educação, treinamento, experiência e produtividade iguais recebem salários diferentes ou recebem tratamento diferenciado por causa de sua raça, sexo, cor, religião, idioma, condição econômica e social, aparência física e etnia, sem que essas características tenham efeito sobre sua produtividade.

Portanto, é a partir da busca pelo entendimento dos possíveis problemas dentro deste processo que surgem os estudos de modelos teóricos de discriminação no mercado de trabalho. Esta abordagem também é usada para compreender diferenças salariais entre gêneros e raças – neste caso será direcionado para diferenças salariais entre nacionalidades.

As teorias da discriminação têm variadas linhas de estudo, que resultaram em diferentes modelos. Segundo os pesquisadores alemães Granato e Kalter (2018) teorias de discriminação servem especialmente quando realizadas pesquisas dentro do contexto econômico. Os autores explicam que esta relação aparece nas literaturas e pesquisas de sociologia do mercado de trabalho quando as características descritivas do indivíduo têm influência sobre suas chances no ramo de atividades trabalhistas, mesmo que o potencial produtivo seja o mesmo.

Loureiro (2003, p. 127) cita dois tipos de discriminação: direta e indireta. A primeira ocorre quando os indivíduos já se encontram empregados, ou seja, já estão inseridos no mercado de trabalho. A segunda acontece antes mesmo do indivíduo entrar no mercado de trabalho. Neste segundo caso, é possível atribuir a dificuldade que o indivíduo pode ter enfrentado na aquisição do capital humano. Ou seja, quando o indivíduo teve oportunidades desiguais, e como consequência teve menos chances. No caso de migrantes, é possível associar também, como já explicado no item 2.1, o mecanismo de desvalorização de capitais específicos, quando os capitais que o migrante traz consigo não são reconhecidos; ou seletividade negativa, que ocorre quando embora bem qualificado em seu país natal, o nível da qualificação pode ser considerado insuficiente em relação ao que se é exigido no país destino.

Em relação aos modelos teóricos, existe uma grande variedade e o que irá diferenciá-los é, sobretudo, as formas de abordagem. Os que estão baseados numa estrutura neoclássica terão uma abordagem baseada em mercados competitivos com informação perfeita ou imperfeita. Os demais modelos baseiam-se em hipóteses de segmentação (LOUREIRO, 2003, p. 127). A abordagem que se destaca entre os modelos neoclássicos chama-se *Taste for Discrimination* (preferência discriminatória) e foi desenvolvido pelo economista estadunidense Gary Stanley Becker. Em resumo, Becker explica que os salários diferentes para funcionários igualmente produtivos são resultado de um comportamento

discriminatório do empregador, consequente de preconceitos. O empregador assume que determinado grupo tem vantagens ou desvantagens baseado em sua etnia, gênero, nacionalidade, etc. Becker conseguiu traduzir isso em uma abordagem econômica através de cálculos. Através desta tese, Becker mostra que a discriminação de mercado de trabalho ou segregação pode resultar na preferência por determinados grupos e na exclusão de outros. Em outras palavras, Loureiro (2003, p. 128) descreve a teoria da seguinte forma:

O modelo permite que, em um mercado competitivo, cada agente tenha preferências diferentes e possa agir de acordo com essas preferências. Assume-se que os indivíduos têm comportamento racional e maximizam as suas utilidades com base nessas preferências. Os indivíduos racionais geram preferências por discriminação. Os indivíduos são igualmente produtivos e forças competitivas tendem a eliminar diferenciais de salários oriundos da ação do empregador em discriminar trabalhadores igualmente produtivos. Nessa economia, qualquer indivíduo pode negociar produtos ou serviços com base no sexo, raça, religião e etnia.

O modelo de Becker é, entretanto, criticado por ser implausível a médio ou longo prazo sob condições de concorrência perfeita (GRANATO, 2003, p. 31; LOUREIRO, 2003, p. 133), mas sua teoria ainda é utilizada em alguns estudos. Como, por exemplo, os pesquisadores Koopmans, Veit e Yemane (2018, p. 35-36) que observaram, através de estudos empíricos pelo modelo *Taste for Discrimination* de Becker, que são discriminados sobretudo os muçulmanos e as pessoas com um fenótipo negro e que os empregadores preferem os candidatos que são mais parecidos com eles, ou seja, que compartilham valores semelhantes aos da maioria da população nativa alemã.

Outra abordagem derivada dessa teoria é o modelo de discriminação estatística, que surge quando há o problema consequente da informação imperfeita. Isso acontece, conforme Loureiro (2003, p. 134), de forma frequente em situações em que não é possível obter informações necessárias sobre a produtividade do empregado em questão, o que leva o empregador a medir estas habilidades de um modo ineficiente. Isto é:

a firma poderá presumir que a qualidade dos trabalhadores seja baixa, fazendo com que os salários reduzam, aumentando a proporção no mercado de trabalho de trabalhadores de baixa qualidade (LOUREIRO, 2003, p. 140).

A informação incompleta é a fonte de discriminação nos modelos de discriminação estatística. Granato (2003, p. 34) explica que estes modelos estatísticos podem ser entendidos como *Screening-Hypothese* (hipótese de triagem), que também parte do pressuposto das informações incompletas como premissa básica para o entendimento da fonte de discriminação. Ou seja, é explicado que esta hipótese ocorre quando as características observáveis de um trabalhador são correlacionadas com a produtividade, embora não sejam

capazes de serem previstas de forma perfeita (GRANATO, 2003, p. 34 apud EHRENBURG; SMITH, 1991, p. 548). A hipótese de triagem explica que os empregadores não têm informações suficientes sobre a produtividade dos candidatos no momento de selecioná-los. E, como a produtividade de um trabalhador não pode ser diretamente medida – ou apenas sob altos custos de informação – as empresas buscam encontrar indícios que apontem para a produtividade e capacidade de aprendizagem do trabalhador. Um indicador importante considerado pelas empresas é o grau de escolaridade, uma vez que é esperado que a produtividade esperada de uma pessoa com educação superior seja, em média, maior do que a de um trabalhador com baixa educação (GRANATO, 2003, p. 34 apud ARROW, 1973).

A discriminação estatística ocorre também quando as características de desempenho médio de um grupo são usadas para avaliar a produtividade individual. Uma avaliação individual do desempenho poderia evitar discriminação estatística (GRANATO, 2003, p. 34 apud ARROW, 1973; PHELPS, 1972), como será visto no exemplo a seguir. Além disso, não se restringe a diferenciações salariais, mas afeta também processos seletivos. Ademais, conforme Granato e Kalter (2018, p. 365 apud COATE; LOURY, 1993; BREEN, 1999, tradução nossa):

Deve-se observar, entretanto, que a discriminação estatística pode levar a um *self-fulfilling prophecy* [profecia autorrealizadora], na medida em que os grupos discriminados inicialmente por causa das desvantagens investem menos em habilidades e, assim, no final, realmente exibem as diferenças de produtividade que foram erroneamente assumidas no início.

Como exemplo de caso de discriminação estatística, Irona Kogan (2016, p. 193), Nadia Granato e Frank Kalter (2018, p. 487) citam o mesmo estudo realizado no ano de 2012, no qual analisou o *feedback* positivo entre candidatos com nomes alemães e candidatos com nomes turcos que concorriam a vaga de um estágio. Foi identificado que os candidatos com nomes turcos recebiam 24% menos respostas positivas do que os candidatos com nomes alemães. Isto foi observando especialmente entre empresas pequenas, enquanto que em empresas grandes os níveis de *feedback* positivos eram quase equivalentes. Isto aconteceria, conforme os pesquisadores, porque empresas grandes levariam em considerações outras informações, como cartas de recomendações por exemplo – o que aumentaria a chance dos candidatos com nomes não-alemães. Isto implica dizer que empresas que investem mais no processo de avaliação de candidato tem menos chances de cometer a discriminação estatística e/ou a hipótese de triagem.

Situações como a acima descritas acontecem porque os empresários frequentemente criam uma ideia pré-concebida sobre um determinado grupo. Isso aconteceria em situações em que experiências anteriores com membros deste grupo os fazem parecer menos qualificados, menos confiáveis, não interessados em emprego permanente ou, simplesmente, a produtividade de tal candidato é subestimada devido preconceito ou ignorância por parte do empregador (GRANATO, 2003, p. 35 apud KATIFMAN, 1986, p. 171). Por esse motivo a discriminação estatística é também conhecida como "discriminação por erro". Segundo Granato (2003, p. 36) “os modelos de discriminação estatística podem, no mínimo, explicar a persistência a médio prazo de diferenciais salariais com a mesma produtividade”.

Uma outra teoria da discriminação presente nas literaturas alemãs sobre sociologia do mercado de trabalho que estudam a relação de mercado de trabalho com migrantes (GRANATO, 2003; GRANATO; KALTER, 2018; KOGAN, 2016) é a teoria da discriminação-monopsônio (*monopsonistische Diskriminierungstheorien*), onde é feita uma analogia com fenômeno da discriminação de preços em monopsônios, neste caso sendo os “preços” relacionados aos salários. Em mercados monopsônios existem vários vendedores para um único comprador. Os vários vendedores seriam, neste caso, aqueles que buscam emprego (que vendem sua mão-de-obra). Dentro desta teoria também está presente a correlação do conceito econômico elasticidade-preço, que indica como a quantidade de um bem (neste caso, a mão-de-obra) oferecido muda relativamente às variações relativas aos preços (salários). Isto é, o empregador (único comprador) oferece um salário menor (paga menos) porque tem uma grande variação de opções de vendedores (mão-de-obra). Porém a situação muda quando a mão-de-obra é qualificada, o que já significaria uma menor quantidade de vendedores, provocando ao empregador/comprador que pague salários/preços maiores.

Contudo, é necessário deixar claro que a importância da ligação entre as teorias de discriminação no mercado de trabalho e suas implicações para os migrantes não é porque os trabalhadores estrangeiros pertencem aos grupos do mercado de trabalho cujas oportunidades são reduzidas devido a características “não produtivas”, mas sim, as oportunidades que lhe são renunciadas dado as situações de desvantagem que se encontram por fatores já elucidados ao longo deste estudo.

Por fim, uma crítica importante a ser feita quanto as teorias de discriminação é a problematização quanto a dependência que se tem quanto conceito de produtividade, uma

vez que sua definição pode ser medida de uma forma muito limitada através do capital educacional mensurável (GRANATO; KALTER 2018, p. 363). Isto é, a habilidade linguística, interesses em voltar ou permanecer no país e entre outras características mais subjetivas não podem ser analisadas. Além disso, conforme Granato (2003, p. 37, tradução nossa) em quase todos os modelos, a estabilidade da discriminação é questionada, pois ela “não faz sentido economicamente em condições competitivas”.

2.3 Teorias da segmentação de trabalho

Conforme Sasaki e Assis (2000, p. 6) teoria da segmentação é fruto da compreensão da migração a partir dos estudos de sociologia e economia nos Estados Unidos, que tem como destaque a estratificação/divisão/segmentação do mercado de trabalho em sociedades industriais avançadas. Segundo os autores:

Imigrantes, assim como as minorias étnicas e as mulheres, tenderiam a permanecer em indústrias marginais e mercado secundário de trabalho, sem qualificação para conseguir remuneração melhor do que os trabalhadores nativos, que por sua vez, são protegidos pelos sindicatos, licença de trabalho e mercado de trabalho interno gerado por grandes corporações. Neste contexto, as redes sociais e discriminação institucional servem para excluir o migrante e colocá-los no emprego menos remunerado e temporário.

O foco das abordagens de segmentação é direcionado ao lado da demanda/procura – embora os fatores do lado da oferta também são levados em consideração em algumas abordagens. Loureiro (2003, p. 143) define o conceito de segmentação da seguinte maneira:

Segmentação é essencialmente o ato de dividir um mercado em grupos diferentes de empregados que desejam trabalhos separados. No limite, todo empregado é potencialmente um segmento de mercado separado porque todo trabalhador terá necessidades diferentes.

O surgimento desta abordagem se dá a partir da década de 70, servido à priori como complementação à teoria do capital humano (FIUZA-MOURA; MAIA; NAKATANI-MACEDO; SOUZA, 2014, p. 5 apud LIMA, 1980). Como se sabe, o mercado de trabalho é dividido por diferentes postos de trabalho, que tem diferentes níveis salariais. Como o próprio nome da abordagem sugere, o foco é a classificação dessa segmentação dentro do campo do mercado de trabalho.

Doeringer e Piore desenvolveram o conceito de que existem dois mercados de trabalhos paralelos: o primário e o secundário (GRANATO, 2003, p. 39; LOUREIRO, 2003, p. 143). O primário apresenta empregos mais estáveis, melhores salários, condições de trabalho mais adequadas, organização sindical, avançado progresso tecnológico, sendo as

ocupações de trabalho associados a trabalhos mais complexos e específicos, que exigem formações mais altas. O secundário é caracterizado por alta rotatividade (que está relacionado ao trabalho irregular), salários menores em comparação ao primário, pouca organização sindical, condições de trabalho mais precárias, sendo associado a trabalhos inseguros e instáveis, onde são requeridas qualificações mais baixas do que no primeiro e possui poucas chances de avançar ou ser promovido (FIUZA-MOURA; MAIA; NAKATANI-MACEDO; SOUZA, 2014, p. 5; KOGAN, 2016, p. 183).

Desta forma, a demanda de trabalhadores exigidas para atenderem as necessidades do setor primário deve possuir alto grau de escolaridade e/ou conhecimento técnico específico – para tanto, são oferecidos salários mais elevados. Em contraposição, o segmento secundário, caracterizado por um mercado de baixa tecnologia, não precisa de trabalhadores com características “especiais” para atender as demandas – o que implica também em falta de interesse por parte do empregador em pagar salários mais elevados (FIUZA-MOURA; MAIA; NAKATANI-MACEDO; SOUZA, 2014, p. 6). Além disso, “as pessoas que trabalham no segmento secundário são mais propensas a ter baixa qualificação, condições de moradia desfavoráveis ou já estão em desvantagem por discriminação” (GRANATO, 2003, p. 39 apud DOERINGER; PIORE, 1971, p. 166, tradução nossa).

Este conceito também explica que, por causa da dificuldade de mobilidade de trabalhadores do setor secundário serem promovidos aos setores primários, “torna-se crucial a colocação inicial de um trabalhador no mercado de trabalho como um fator essencial na determinação de seu futuro” (LOUREIRO, 2003, p. 143). Nesse sentido, surge a pergunta: como se pode explicar que a nacionalidade desempenha um papel na atribuição de trabalhadores a segmentos? Isso está atribuído ao fato de que migrantes recém-chegados aceitam empregos temporários, além de possuírem poucas informações sobre oportunidades de empregos no país destino. Isso aumentaria a probabilidade de que eles assumam empregos mais precários. Essa situação é descrita por Kogan (2016, p. 184, tradução nossa) da seguinte maneira:

Uma vez colocados no setor secundário do mercado de trabalho, não é fácil para os migrantes – mesmo após uma longa estadia no país destino – e outros grupos desprivilegiados superarem as condições periféricas. Uma razão para isso é a relativa instabilidade de suas relações de trabalho, incluindo períodos frequentes e prolongados de desemprego. Essa é uma característica particularmente acentuada entre as pessoas empregadas no segmento secundário. Outra razão é o acesso limitado – quando há – às formações em geral ou específica *on-the-job-training* para os trabalhadores do mercado de trabalho secundário. Como resultado, eles são incapazes de aumentar seu capital humano e alcançar o avanço na carreira quando se candidatam a novos empregos. Os persistentes efeitos

negativos ou estigma perpetuam a falta de mobilidade no mercado de trabalho entre os setores primário e secundário – não dando aos migrantes a chance de deixar para trás o *status* de marginalizados.

Como citado acima, um dos possíveis motivos da segmentação está diretamente relacionado à necessidade por qualificações específicas através do *on-the-job-training*. Essas qualificações/habilidades são ensinadas no trabalho, particularmente nos mercados internos da empresa. As carreiras e promoções definidas servem para vincular os funcionários à empresa. Por outro lado, o acesso ao mercado de trabalho profissional está intimamente ligado às qualificações de formação profissional correspondentes, que são, em grande parte, específicas do país destino. Isso tem uma consequência imediata sob a situação do migrante no trabalho, mesmo levando em consideração que possua capital humano equivalente. Para melhor explicar este contexto, o conceito de mercado de trabalho interno e externo, derivado das abordagens da segmentação, busca elucidar de que maneira isso acontece.

O mercado de trabalho interno pode ser definido como “a unidade administrativa em que a alocação da mão de obra e a fixação de salários é regida por um conjunto de regras e procedimentos internos” (SOUZA, 1978, p. 59), enquanto o mercado de trabalho externo é “onde a alocação de mão de obra, salário e treinamento é controlada diretamente por variáveis econômicas” (SOUZA, 1978, p. 59). Granato (2003, p. 39) explica que o processo de preenchimento de vagas do mercado interno está relacionado a *padrões internos de carreiras* (*Karrieremuster*) que estão baseados no *tempo de casa*¹⁴ e nas qualificações específicas do indivíduo. Os padrões internos de carreira permitem transmissão efetiva destas habilidades específicas da empresa em questão – fator essencial para a existência de mercados internos. Estas habilidades específicas se enquadram na categoria de capital humano específico (ver capítulo 2.1). A transmissão do capital humano específico é feita por outros trabalhadores ou supervisores a baixo custo por meio de treinamentos/qualificações oferecidos pela empresa. Para que estas transmissões sejam possíveis, a concorrência salarial é eliminada e são definidos caminhos de carreiras fixos, para que, com isso, trabalhadores antigos da empresa tenham incentivo em ensinar os novos trabalhadores e não ter receio da substituição/concorrência. Assim

As cadeias de mobilidade internas (e a consequente eliminação da concorrência salarial) permitem transferir conhecimentos específicos da empresa de forma eficaz e a baixo custo. Este aspecto é particularmente importante para os empresários, uma vez que eles são os principais responsáveis por estes

¹⁴ Este conceito é uma tradução da condição *Senioritätsprinzip*, que significa que os funcionários recebem privilégios e benefícios crescentes conforme o aumento do tempo de serviço (o que implica também na idade do trabalhador). Os benefícios podem ser diversos, como: salários mais altos, melhor estabilidade no emprego, prioridade em medidas de treinamento adicional, promoções, entre outros.

investimentos em capital humano específico (GRANATO, 2003, p. 38 apud THUROW, 1978, p. 121, tradução nossa).

Todavia, a transmissão destas habilidades específicas nem sempre são possíveis de serem transferidas para outras empresas, o que faz com que estas instituições busquem compensar através de promoções internas – processo interligado também aos padrões internos de carreiras. A remuneração irá variar de acordo com as características do cargo ocupado e a posição interna da hierarquia. Todo este processo faz com que o funcionário crie uma relação de interdependência com a empresa.

Uma outra abordagem derivada desta teoria apresentada por Granato (2003, p. 47), desenvolvida por Thurow (1975) é o modelo de concorrência de empregos (*Modell des Arbeitsplatzwettbewerbs*). Este modelo explica as estratégias de competição utilizadas por empresas que possuem sistema *on-the-job-training*. Isto é, os indivíduos competem entre si por oportunidades de emprego com base na chance de serem treinados, independente de qual seja a vaga – assim a competição de salários neste caso não é o alvo principal. Segundo Granato (2003, p. 41), e para Thurow (1975) o *on-the-job-training* é a maneira mais eficaz e econômica de transmitir conhecimentos específicos da empresa. Porém, devido a residência temporária em alguns casos de migrantes, eles são relegados a uma posição de desvantagem na fila de trabalho – especialmente em casos de empregos com alto custo de treinamento – isto é, empregos do segmento interno, que são caracterizados por exigências de habilidades específicas, como visto anteriormente, os quais são impossibilitados ou dificultados para migrantes. De acordo com esta abordagem, são afetados sobretudo os migrantes que não pretendem retornar, pois entram para o quadro de discriminação estatística quando se trata de acessar o mercado de trabalho interno (ver item 2.2), uma vez que os empregadores supõem que os migrantes podem ter intenção de voltar para o país, levando a evitar a possível contratação destes candidatos.

Como mecanismo que explica esta tendência de migrantes serem destinados para o segmento exterior, Granato (2003, p. 48 apud TAUBMANN; WACHTER, 1986, p. 1196) cita o *Feedback Positivo* (*positive Rückkopplung*)¹⁵. Esse mecanismo explica que a alocação de postos de trabalho afeta as características dos trabalhadores da seguinte forma: trabalhadores migrantes são destinados a determinados empregos – geralmente por empresas

¹⁵ Conforme Hasenmüller (2013, p. 114, tradução nossa), este termo advém originalmente da biologia e da pesquisa de ecossistemas, que descrevem o mecanismo regulador de um sistema: “Se ocorrerem feedbacks positivos, isto significa que o aumento/diminuição de um parâmetro leva a um aumento/diminuição adicional do mesmo parâmetro, no sentido de “quanto mais, mais” ou “quanto menos, menos”. Pode ser descrito, em outras palavras, como um “círculo vicioso”.

que não requerem qualificações tão específicas como no segmento externo/secundário. O funcionário depende do interesse da empresa em investir em habilidades específicas (capital humano) através do *on-the-job training*. Isso implica dizer que os migrantes que são designados a empregos do segmento externo têm suas chances de encontrar um emprego no segmento interno diminuídas devido aos efeitos do *Feedback* Positivo pela falta de oportunidade em investir no seu capital humano. Também é importante ressaltar que uma grande parte de migrantes tendem a ter baixo nível de educação em comparação aos nativos alemães, o que faz com que o acesso ao segmento interno se torne ainda mais difícil.

Assim, a partir das teorias de segmentação, Granato (2003, p. 49, tradução nossa) conclui que estas devem-se ao fato de que “os empregadores preferem trabalhadores nativos por causa do custo de fornecer habilidades específicas” – que é mais um fator a ser somado para o *Feedback* Positivo, uma vez que os migrantes não possuem a mesma chance de oportunidade em investir em capital humano, o que dificulta a entrada no mercado de trabalho interno e lhe condiciona a empregos menos prestigiados, gerando um círculo vicioso.

Por fim, é possível observar que diferentes abordagens e teorias podem ser utilizadas concomitantemente para explicar as desigualdades étnicas presentes no mercado de trabalho alemão, sejam elas derivadas de modelos neoclássicos e/ou abordagens da segmentação, já que elas influenciam uma à outra em seu desenvolvimento posterior. É neste sentido que a intenção deste estudo é apresentar teorias e buscar correlacionar com alguns estudos empíricos desenvolvido por outros autores – especialmente dentro do contexto alemão. Por exemplo, Irena Kogan (2016) observa que o comportamento discriminatório por parte do empregador no momento de escolher os candidatos está relacionado à preferência (do empregador) por certos migrantes para determinados empregos no segmento inferior do mercado de trabalho. Segundo a autora, a evidência empírica baseia-se principalmente nos estudos e nas amostras mais recentes da imigração. Neste exemplo é possível verificar a presença das teorias da segmentação e da discriminação para explicar a situação de desigualdade de migrantes no mercado de trabalho alemão.

Para desenvolvimento de discussões a partir destas abordagens, é tão importante considerar a percepção dos empregadores (que estão condicionadas a exigência de características relacionadas à produtividade), quanto é necessário considerar as características da estrutura do mercado de trabalho e aspectos específicos da migração, a fim de explicar a adaptabilidade dos migrantes da maneira mais abrangente possível. Com isso,

é possível afirmar, conforme já esclarecido por Loureiro (2003, p. 143 apud LOURY, 1998) que

o mercado em si não é suficiente para caracterizar a discriminação, uma vez o mesmo não observa a estrutura social e cultural do indivíduo. Mercados são determinados por comportamentos sociais e culturais, ou seja, influenciados por fatores externos.

Em relação a esse tema ainda é possível apresentar a contribuição de Koopmans, Veit e Yemane (2018, p. 36) que apontam que ainda é uma pergunta empírica em aberta se existe de fato um impacto negativo sobre a produtividade da empresa que contrata determinados migrantes, levando em consideração as diferenças culturais e o impacto disso para força de trabalho – e por este motivo os empregadores temeriam contratá-los – ou até que ponto os empregadores apelam para este argumento para disfarçar suas preferências discriminatórias. Outros obstáculos dentro desse campo de estudo são apresentados por Kogan (2016, 193, tradução nossa), que explica que, nestes casos, verifica-se que “O problema com as pesquisas especialmente feitas sob medida ou polivalentes – que são frequentemente usadas para medir a discriminação – é que elas são distorcidas por variáveis omitidas”. Como solução, Kogan analisa a possibilidade de se usar pesquisas qualitativas para abordar este campo. Neste caso, a autora ressalta a importância ética de evitar problemas de generalização.

3. A QUESTÃO DOS IMIGRANTES NA ALEMANHA

Neste capítulo será aprofundado a questão geral da adaptabilidade de imigrantes na Alemanha (item 3.2), bem como características do mercado alemão e o perfil geral de imigrantes (item 3.1). Para tanto, se faz necessário esclarecer algumas particularidades do sistema alemão a respeito da imigração. As informações apresentadas a seguir foram retiradas do Relatório de Migração do Governo Federal de 2019 (*Bundesregierung Migrationsbericht*) realizado pelo *Bundesamt für Migration und Flüchtlinge/Bundesministerium des Innern* (2020).

Para uma melhor compreensão de como se enquadram o perfil dos imigrantes na Alemanha, é necessário entender como se categorizam os títulos de residência no contexto alemão. A Lei de Residência alemã (*Aufenthaltsgesetz*) prevê sete possíveis títulos de residência: a autorização de residência (*Aufenthaltserlaubnis*), o cartão azul UE (*Blaue Karte EU*), o cartão TIC (*ICT-Karte*), o cartão TIC móvel (*Mobiler-ICT Karte*), a cidadania da União Europeia (*Erlaubnis zum Daueraufenthalt-EU*), a autorização de residência permanente (*Niederlassungserlaubnis*) e visto (*Visum*).

Com exceção da autorização de residência permanente e da cidadania da União Europeia, os demais são concedidos por um determinado prazo (havendo a necessidade de renovação caso o migrante pretenda permanecer por mais tempo do que o previsto). A diferença entre as duas autorizações que concedem residência permanente (*Erlaubnis zum Daueraufenthalt-EU e Niederlassungserlaubnis*) é que no caso da cidadania da EU é concedido ao indivíduo o direito de mudar-se para outros países da União Europeia, enquanto a autorização de residência permanente concede direito para morar na Alemanha. Para conseguir este segundo título, é preciso possuir pelo menos 5 anos consecutivos de algum tipo de autorização de residência (*Aufenthaltserlaubnis*) ininterruptamente. Este título não está vinculado a áreas de atuações ou empregos específicos – que é o caso do cartão TIC, do cartão TIC móvel e do cartão azul UE.

A diferença entre os três títulos vinculados a atividades profissionais é que o cartão azul EU é apenas concebido a profissionais que tem alta qualificação reconhecida pela Alemanha, bem como possuem trabalho no país equivalente ao nível de qualificação profissional com salário anual bruto de 56.800 euros, enquanto aos outros dois dizem respeito a trabalhos ou treinamentos temporários em empresas alemãs. Em relação a autorização de residência (*Aufenthaltserlaubnis*): existem várias categorias com diferentes

fins que este título irá abranger, tal como determinados tipos de trabalho, união familiar, estudos, entre outros. Importante também ressaltar que neste título pode estar impresso algumas informações específicas quanto ao caso do migrante¹⁶.

O critério decisivo para as estatísticas de migração (*Wanderungsstatistik*) é o registro ou o cancelamento do registro (*Anmeldung e Abmeldung*)¹⁷, independentemente de quanto tempo está autorizado o título de residência. Além das estatísticas de migração, também pode ser utilizado o Registro Central de Estrangeiros (*Ausländerzentralregister*, abreviação: AZR)¹⁸ como dados para compor estudos estatísticos sobre a migração. Esta é uma questão relevante ao se considerar como foram reunidos os dados estatísticos de determinada fonte, pois, já que a Alemanha pertence ao espaço *Schengen*¹⁹, é possível viajar para Alemanha sem um visto prévio e permanecer legalmente no país por até um período de 90 dias²⁰. Quando a pretensão é permanecer por mais tempo, seja qual for a finalidade, é necessário que a autorização de residência seja solicitada dentro deste prazo de 90 dias, no Departamento de Imigração (*Ausländerbehörde*).

Entretanto, é importante ressaltar que para assinar contratos de trabalhos, será solicitado a autorização de residência. Isso implica dizer que o fato de estar na Alemanha dentro deste prazo previsto pelo acordo de *Schengen* não concederá direito de exercer atividades remuneradas legais. Portanto, se a intenção é viajar para o país para procurar emprego, é necessário fazer a solicitação do visto específico para isso, existindo uma série de requisitos e exigências a serem cumpridas. É necessário, sobretudo, ter a qualificação reconhecida pelo país.

No site Euro Dicas (2020) é possível encontrar as informações de quais são os prerequisites necessários para solicitação deste visto. Dentre a documentação requisitada, é

¹⁶ Por exemplo, no meu caso, quando fiz o intercâmbio recebi na categoria de estudante e no documento constava uma carga horária máxima qual eu poderia trabalhar, uma vez que eu já recebia bolsa pela universidade alemã qual estava matriculada.

¹⁷ Ao mudar-se para uma cidade na Alemanha, é preciso fazer o registro por meio da prefeitura, onde será recebido um documento comprovando a residência qual se vive no momento atual – sendo necessário um novo registro sempre que mudar-se para outra cidade, ou cancelamento do registro ao deixar o país.

¹⁸ Neste caso só são registrados migrantes com autorização de residência superior a três meses. Portanto o número de imigração e emigração baseados na AZR são inferiores aos números baseados nos casos de migração que utilizam o Instituto Federal de Estatística (*Wanderungsstatistik des Statistischen Bundesamtes*), uma vez que este utiliza os registros e cancelamento de registros como base, independente de quanto tempo se está no país.

¹⁹ Espaço de Schengen é a área geográfica coberta pelo acordo de Schengen, uma convenção entre alguns países europeus que prevê a livre circulação de estrangeiros entre os países assinantes do acordo.

²⁰ Como a intenção desse estudo é pesquisar imigrantes brasileiros que moram na Alemanha, foram utilizadas fontes baseadas na AZR.

necessário que se comprove condição financeira suficiente para toda a estada (mínimo de 938,30 € por mês) e um seguro de saúde para o período de validade do visto com um valor de cobertura mínima de 30.000,00 €. O tempo máximo permitido para permanência no país concebido por este visto é de até 6 meses. Após este período, caso o imigrante não tenha encontrado emprego, é preciso retornar ao país de origem.

Existe ainda, entretanto, um outro caminho viável para quem quer estudar e trabalhar na Alemanha: o sistema de educação *Ausbildung*: uma escola profissionalizante do sistema alemão, na qual as aulas são mediadas por instituições que contratam pessoas que serão formadas através de aulas teóricas e práticas (mais prática do que teórica), com o intuito de qualificar profissionais em áreas especializadas. Durante o período do curso, o formando faz uma espécie de estágio remunerado na instituição da respectiva área. O tempo de duração do curso é de 2 a 3,5 anos. A qualificação do *Ausbildung* não tem a mesma equivalência de uma graduação, podendo ser equiparada a uma espécie de curso técnico.

3.1 Caracterização geral de imigrantes na Alemanha

Entre os anos de 2000 e 2019 foram registrados cerca de 21,8 milhões de pessoas que migraram para a Alemanha. Nos últimos 5 anos registra-se uma mudança na causa pela qual os imigrantes buscam a Alemanha: a vinda motivada por causas humanitárias diminuiu e, ao invés disso, a principal motivação vem sendo estudos e trabalho. Em 2019, 110.974 estudantes estrangeiros iniciaram os estudos na Alemanha. Em relação a migrantes que chegaram ao país por motivos de trabalho: 64.219 receberam autorização de residência para exercer alguma atividade remunerada – sendo contabilizado um aumento de 5,5% em relação ao ano anterior. Deste número, 39.394 (61,3%) chegaram na Alemanha para ocupar atividades qualificadas ou altamente qualificadas (sendo incluso neste grupo pessoas com Cartão Azul da EU, cartão ICT, pesquisadores e autônomos). Os principais países de origem dos trabalhadores migrantes os Balcãs²¹, Estados Unidos, Turquia e Índia.

Entretanto a partir de 1º de março de 2020 entrou em vigor a Lei de Imigração de Trabalhadores Qualificados (*Fachkräfteeinwanderungsgesetz*, abreviação: FEG), que pode ter grande impacto na mudança destes dados no futuro. Esta lei reestruturou os regulamentos em relação a Lei de Residência e do Decreto de Trabalho (*Beschäftigungsverordnung*), uma

²¹ Termo geográfico que designa região sudeste da Europa (Bósnia e Herzegovina, Sérvia, incluindo a antiga Sérvia e Montenegro, Kosovo, Macedônia do Norte e Albânia).

vez que criou novas condições para recrutamento de trabalhadores qualificados. Anteriormente, apenas acadêmicos tinham direito de entrar na Alemanha por um determinado tempo a fim de procurar emprego. Agora com esta nova lei qualquer pessoa com qualificação profissional (reconhecida pela Alemanha) pode fazer isso. A dificuldade que se havia antes desta lei poderia ser um dos motivos para diferença quantitativa de imigrantes que chegavam a fim de estudar e imigrantes que chegavam a fim de trabalhar. Atualmente, este processo foi facilitado para aqueles que vem para Alemanha procurando emprego – e, por este motivo, é provável que as estatísticas sofram diferença nos próximos anos. Estas condições foram liberadas no que diz respeito a imigração de mão de obra (*Ewerbsmigration*) – isto é, imigrantes que vem para ocupar vagas de trabalho – como consequência da crescente demanda de trabalhadores qualificados.

Em relação a origem dos imigrantes: grande parte são de origem europeia (66,4%). Em 2019, dos migrantes que foram registrados chegando à Alemanha, 51,1% tinham origem de outros países membros da União Europeia, 15,3% dos demais países da Europa, 13,7% vinham de países asiáticos, 4,2% de países africanos e um total 5,5% da América, Austrália e Oceania. Os recém-chegados são majoritariamente pessoas jovens e de meia-idade (entre 18 e 40 anos): 74,1% dos imigrantes em 2019 tinham menos de 40 anos e apenas 1,6% tinham 65 anos ou mais. No que diz respeito ao gênero, a proporção de mulheres é menor do que a de homens: 38,6% imigrantes mulheres foram registradas em 2019, sendo registrado uma diminuição constante da entrada de pessoas do gênero feminino como migrantes desde 2009. No âmbito acadêmico, cerca de um quarto dos profissionais acadêmicos que entraram no país em 2019 eram do sexo feminino.

3.2 Caracterização do mercado de trabalho alemão e adaptabilidade dos imigrantes

A carga horária habitual de trabalho na Alemanha foi registrada em 2019 com cerca de 34,8 horas semanais, conforme dados da Agência Federal de Estatística da Alemanha (*Statistisches Bundesamt*). Além disso, dentre outros aspectos que distinguem o mercado de trabalho alemão do brasileiro é possível destacar a flexibilidade que muitos empregos possibilitam de trabalhar em período parcial (com carga horária de 20 ou 30 horas semanais). Também existem os empregos chamados *minijobs*, que são categorizados como “empregos de valor mínimo” (*geringfügige Beschäftigungen*). Isso significa que estes empregos

proporcionam salários de até, no máximo, 450 euros. Entretanto, este valor é recebido em sua totalidade, uma vez que só há a necessidade de pagar impostos quando se recebe acima de 450 euros. Nos *minijobs* os direitos trabalhistas estão inclusos (férias remuneradas, licença maternidade e paternidade etc).

Geralmente, as vagas de trabalho caracterizadas como *minijob* são os empregos em restaurantes (como garçom, auxiliar de cozinha, barista, atendente), em supermercados (caixa, organização de prateleiras) e em hotéis (repcionista ou suporte aos serviços de café da manhã). O trabalho pode ter um contrato a longo prazo ou ser algo por tempo determinado (como trabalho em eventos, feiras, distribuição de panfletos). Os horários de trabalho são geralmente flexíveis e as escalas de trabalho podem ser reorganizadas a cada semana, buscando haver compatibilidade com a disponibilidade entre os trabalhadores. Como é um trabalho regulado e segue as leis trabalhistas da Alemanha, o valor mínimo é de 9,50 euros por hora²², isso significa dizer que o tempo de trabalho pode variar de acordo com o salário. *Minijobs* que oferecem um salário de 10 euros por hora, por exemplo, terão 45 horas mensais que serão distribuídas ao longo das semanas de acordo com os planos acordados entre os colegas e chefe(s).

Além disso, destaca-se o sistema de férias: o trabalhador tem direito a um determinado tempo de férias que pode ser gozado independentemente de quanto tempo já se está no emprego. O agendamento das férias pode ser bastante flexível (é possível solicitar um ou mais dias de férias).

O sistema de trabalho alemão é atrativo para muitos imigrantes, como já apresentado anteriormente. No ano de 2019 foram registrados na Alemanha 21,2 milhões de pessoas com histórico de migração (*Migrationshintergrund*)²³. Entretanto, como vem comprovando diversos estudos empíricos, a situação dos migrantes no mercado de trabalho alemão é predominantemente pior do que para os nativos (KOGAN, 2016, p. 380-381; SEESASS; SIEGERT, 2011, p. 67), de modo que a desigualdade étnica é um aspecto presente e continua a caracterizar em grande medida este campo.

Os pesquisadores Dedecca e Cunha (2016, p. 20) concluem a partir de um estudo realizado na Região Metropolitana de São Paulo, no Brasil, que

Os dados sugerem que são menores as possibilidades do migrante em manter-se desempregado em uma situação de deterioração das condições de funcionamento

²² O salário mínimo na Alemanha corresponde a 9,50 euros por hora desde 1º. de janeiro de 2021.

²³ Conferir nota 7.

do mercado de trabalho. Seu grau de desproteção social é tal que ele é obrigado a realizar qualquer tipo de trabalho, não lhe sendo possível ficar em situação de desemprego aberto.

Embora este estudo seja referente a um específico contexto brasileiro, esta conclusão pode ser aplicada para uma observação sobre contexto alemão, uma vez que é comprovado que a Alemanha, comparada a outros países, tem baixa taxa de desemprego entre migrantes, mas que, por outro lado, este grupo ocupa empregos precários (KOGAN, 2016, p. 178). Desse modo, é necessário examinar que posição os imigrantes estão ocupando no mercado de trabalho e se estes postos de fato proporcionam uma integração às demais esferas da vida social.

Hartmut Esser, sociólogo especialista na área de pesquisas com migração, explica que há possíveis caminhos de serem percorrido pelo migrante para que haja a “social-integração” (*Sozial-Integration*), que podem ocorrer através de dois principais modelos: pluralização (*Pluralisierung*) ou assimilação (*Assimilation*). Esser (2009, p. 358) explica que a social-integração é composta por quatro dimensões fundamentais: 1) cultura como aquisição de conhecimento, competência, preferências e hábitos; 2) a interação como aceitação e manutenção de relações sociais; 3) identificação como direcionamento emocional para um grupo; 4) posicionamento como adoção/aquisição de direitos e preenchimento de cargos – especialmente no mercado de trabalho, também conhecida como integração estrutural (*strukturelle Integration*). O foco do presente estudo é sobretudo voltado para a quarta dimensão. A integração estrutural é um aspecto que se diferencia dos pontos anteriores citados por fatores como distribuição de recursos (direitos, rendas, status).

O modelo de assimilação acontece quando o migrante precisa se enquadrar ao país destino. Isto é, ajustar-se aos moldes sociais do campo onde pretende se estabelecer. Já o modelo de pluralização transcende este processo: o migrante pode conservar suas características culturais de origem e relacionamentos, que implicam não só a um nível mais elevado de bem-estar, como também as claras vantagens para o processo de integração estrutural dos migrantes e, conseqüentemente, dos seus filhos no país destino (ESSER, 2009, p. 359) – e é claro que quando se tem um impacto positivo para os filhos, conseqüentemente há benefícios às gerações seguintes.

A integração estrutural através da pluralização é um caminho ideal para adaptar-se às demais esferas sociais. Mas embora seja o ideal, nem sempre é o acontece, dado que existem uma série de obstáculos a serem enfrentados pelos imigrantes. O nível de

qualificação do imigrante, por exemplo, desempenhará um papel decisivo para a integração no mercado de trabalho. No entanto, este processo requer o reconhecimento da qualificação – e isso nem sempre ocorre. Imigrantes que tem suas qualificações reconhecidas, encontram com mais facilidade e rapidez empregos bem sucedidos e trabalhos mais adequados²⁴ e, conseqüentemente, um salário melhor (KOGAN, 2016, p. 194).

No entanto, mesmo levando em consideração o reconhecimento de sua qualificação, ainda é possível encontrar outros empecilhos, como empregadores que invocam uma série de critérios, tais como a “falta de experiência local”.

Na análise da amostra de uma pesquisa realizada pelos pesquisadores Granato e Kalter (2018, p. 381), por exemplo, foram observados funcionários, dentre eles da Ucrânia, que não se adaptaram ao mercado de trabalho alemão, apesar de possuírem altas qualificações educacionais. Curiosamente, o mesmo aconteceu com os trabalhadores dos Estados Unidos e de alguns Estados da União Europeia, que têm ocupações inferiores, mesmo possuindo altíssimo nível de educação quando comparado aos nativos que não possuem histórico de migração.

Essa disparidade dentro do mercado de trabalho alemão é possível de ser observada através do estudo realizado por Bastisti e Felbermayr (2015, p. 42), onde os autores utilizaram-se de dados disponíveis pela Painel Socioeconômico Alemão (*German Socio-Economic Panel*, abreviação: SOEP) para analisar a distribuição de salários por hora entre migrantes e alemães no ano de 2013. Os migrantes foram divididos em dois grupos: de origem oeste (sendo estes dos Estados da UE, dos Estados da EFTA²⁵, de Israel, dos EUA, do Canadá, da Nova Zelândia, da Austrália, do Japão, de Taiwan, da Coreia e de Cingapura) e não-oeste. Também foi considerado o ano de chegada, sendo subdividida em três variantes: depois de 2007, entre 2003 e 2007, antes de 2003; e, em seguida, uma tabulação cruzada entre a origem ano de chegada do migrante. A análise dos dados foi dividida em duas partes, sendo uma considerando todas as pessoas e a outra com um recorte entre pessoas de 25 e 55 anos. Assim, os dados foram calculados a partir de: quantidade de pessoas, a mediana do

²⁴ O sentido de “adequado” aqui referido é em relação a profissão equivalente a qualificação do migrante – processo que nem sempre é possível, levando em consideração que algumas formações profissionais são dependentes do contexto sociocultural do país, como juristas, por exemplo, que dependerão do conhecimento de uma série de leis que é própria de cada país.

²⁵ EFTA (Associação Europeia de Livre Comércio) é uma organização intergovernamental composta pelos seguintes Estados-membros: Islândia, Liechtenstein, Noruega e Suíça.

salário bruto em euro por hora, o desvio padrão salário bruto em euro por hora e a porcentagem abaixo de 8,39 euros.

Os pesquisadores descobriram que, entre os nativos, a proporção do grupo que ganha menos do que o salário mínimo é de 15% e entre os migrantes de 21%. Foi verificado que o salário médio bruto por hora entre os nativos era de cerca de 15,12 euros e o dos migrantes 12,21 euros. Migrantes de culturas ocidentais receberam um salário por hora de 13,95 euros, que é mais de 2,30 euros superior ao daqueles que não vieram deste grupo. Também está evidente que o tempo de permanência está fortemente correlacionado com o salário por hora: aqueles que estão no país há menos de cinco anos recebiam um salário médio de 9,82 euros, aqueles que estão aqui há entre cinco e dez anos ganham 10,42 euros, e aqueles que estão na Alemanha há mais de dez anos ganham 13,02 euros por hora.

No entanto, Bastisti e Felbermayr (2015, p. 42) expliquem que o motivo pode ser atribuído a diferentes causas: por exemplo pode ser que as amostras mais recentes sejam de migrantes menos qualificados do que os mais velhos ou se diferenciem em outros critérios relevantes para a formação dos salários – como idade e gênero, por exemplo.

Os autores também mencionam a possibilidade de que a adaptação no mercado de trabalho alemão melhore com períodos mais longos de residência – com o aumento do conhecimento da língua e do país, os migrantes recebem tarefas mais complexas e mais bem remuneradas. Torna-se, então, evidente que os migrantes de áreas não ocidentais e aqueles que só recentemente chegaram à Alemanha têm menos probabilidade de participar no mercado de trabalho. Isto é, migrantes de países mais pobres e com uma curta permanência na Alemanha são significativamente menos ativos no mercado de trabalho do que os nativos ou migrantes de países mais desenvolvidos e com uma permanência mais longa.

Ainda em relação ao mesmo estudo, os pesquisadores observaram que os migrantes são empregados em trabalhos que pagam salários por hora relativamente mais baixos do que para os nativos e que a distribuição de salários para os imigrantes é significativamente instável em comparação a distribuição para os segmentos do mercado de trabalho onde os nativos trabalham. Verificou-se também como a curta duração da residência na Alemanha e a origem dos países pobres faz com que a distribuição salarial seja desproporcional em relação a outros migrantes e que a distância do salário entre nativos e migrantes destaca-se significativamente: os nativos ganham um salário de 15,50 euros por hora e os imigrantes de 12,21 euros. Quando considerado o grupo de imigrantes que estão no país há menos de cinco

anos e vem de culturas ocidentais, foi observado salário médio é de 8,65 euros por hora. Isto é, 49% dos imigrantes ganhavam menos do que o salário mínimo em 2013. Já imigrantes de culturas não-ocidentais que estão na Alemanha há mais tempo ganham um salário médio de 11,70 euros por hora. Assim, é possível afirmar que grupos de imigrantes ocupam posições notoriamente inferiores do que os alemães – com exceção dos de origem norte-americana e oeste europeu (GRANATO; KALTER, 2018, p. 380).

Embora estudos empíricos comprovem que há uma melhora significativa da integração de migrantes no mercado de trabalho a cada geração, observa-se ainda transmissão de desvantagens dos migrantes às gerações seguintes (GRANATO; KALTER, 2018, p. 362). É observado também que o grau de melhora da geração seguinte varia de acordo com o grupo de migrantes. Por exemplo, as desvantagens do mercado de trabalho podem ser limitadas à primeira geração e não estarem mais presentes na segunda geração, enquanto noutros recortes, apesar dos progressos feitos ao longo das gerações, a situação ainda é significativamente pior para a segunda geração do que para a população nativa sem histórico de migração (GRANATO; KALTER, 2018, p. 381). Desse modo, é importante considerar que o estudo sobre cada grupo e setor específico dentro do mercado de trabalho irá evidentemente produzir resultados diferentes. Todavia, é possível afirmar que a desigualdade étnica está presente – embora as causas sejam variadas e dependam estritamente do contexto em que está sendo estudado.

3.3 Caracterização geral de brasileiros na Alemanha

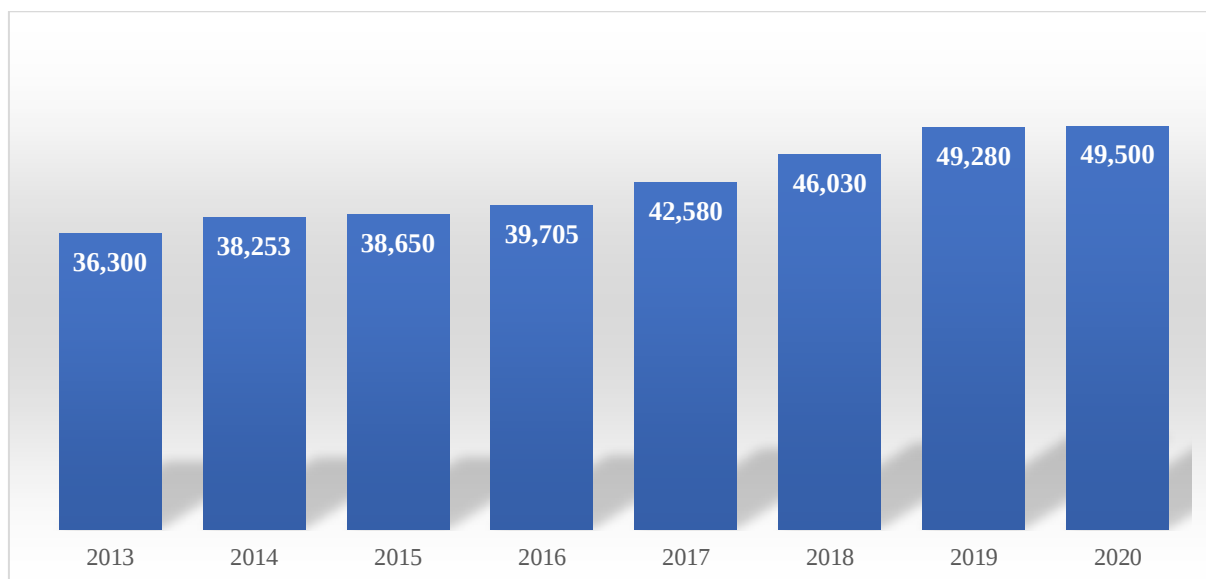
A presença de estudos sobre brasileiros no mercado de trabalho alemão é quase nula, embora o número de brasileiros que residem na Alemanha cresça a cada ano²⁶. Estudos sobre migrantes brasileiros no exterior (AMARAL; ALLGAYER; COSTA, 2017; ASSIS; SASAKI, 2000; BAENINGER, 2015; PATARRA, 2005; FARIA, 2015) chamam a atenção para este cenário. Em especial porque, em geral, a inserção de brasileiros no mercado de trabalho de países destino é dificultada por uma série de desvantagens que muitos já carregam consigo do país de origem. Conforme Amaral, Allgayer e Costa (2017, p. 268), até mesmo emigrantes com grau de escolaridade completa pode ter problemas em inserir-se profissionalmente no exterior, o que pode levá-los a exercer “atividade profissional aquém

²⁶ Conferir gráfico 1 “Brasileiros residentes na Alemanha”.

de sua qualificação e que não exerceria no Brasil”. Naturalmente, esta situação é ainda pior em relação aos que possuem baixo grau de escolaridade, assim “restando-lhes os serviços que os próprios nacionais do país de destino evitam”.

No gráfico 1 é possível observar o número crescente de brasileiros (as) que residem na Alemanha (de 2013 a 2020), conforme dados do Serviço Federal para Migração e Refugiados (*Bundesamt für Migration und Flüchtlinge*)²⁷.

Gráfico 1- Brasileiros residentes na Alemanha (2013-2020)



Fonte: Elaborado pela autora (2021), a partir de dados do Serviço Federal para Migração e Refugiados.

Embora seja registrado cada vez menos imigrantes (em geral) do sexo feminino que residem na Alemanha, no caso dos brasileiros é diferente: ao separar por sexo é possível observar a discrepância, onde há quase o dobro de imigrantes de sexo feminino em comparação ao masculino na Alemanha.

Tabela 1 - Número de brasileiros residentes na Alemanha por sexo e ano

Ano	Sexo masc.	Sexo fem.
2013	11.552	24.748
2014	12.788	25.465
2015	12.872	25.778
2016	13.040	26.665

Continua

²⁷ Os dados estatísticos utilizados pelo Serviço Federal de Migração e Refugiados é baseado no Registro Central de Estrangeiros (AZR) – conferir nota 17.

Ano	Sexo masc.	Sexo fem.
2017	14.400	28.180
2018	16.070	29.960
2019	17.635	31.645
2020	17.670	31.825

Fonte: Elaborado pela autora (2021), a partir de dados do Serviço Federal para Migração e Refugiados.

Na Tabela 2, é possível observar o número de brasileiros residentes na Alemanha conforme a idade e sexo, sendo registrado uma maior quantidade de imigrantes brasileiros entre 30 a 35 anos.

Tabela 2 - Número de brasileiros residentes na Alemanha por idade e sexo

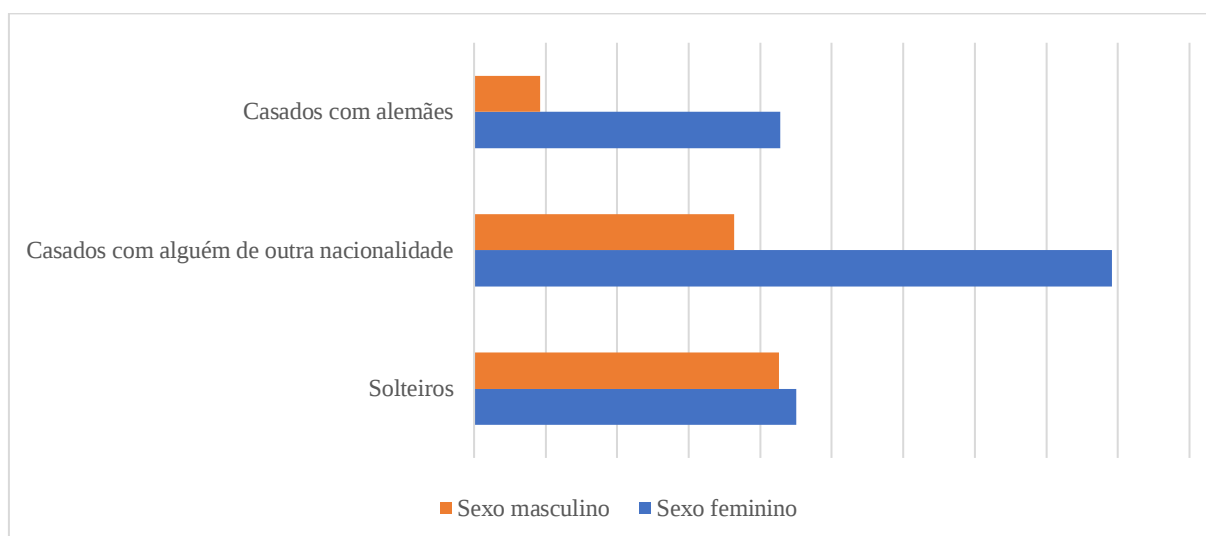
Idade	Nº de pessoas total	Sexo fem.	Sexo masc.
Abaixo de 5	1.075	505	570
5 a 10	1.050	495	555
10 a 15	1.005	505	505
15 a 20	1.430	755	675
20 a 25	3.495	1.915	1.580
25 a 30	7.055	4.025	3.025
30 a 35	8.870	4.950	3.920
35 a 40	7.515	4.555	2.960
40 a 45	5.475	3.780	1.690
45 a 50	4.195	3.330	865
50 a 55	3.185	2.705	475
55 a 60	2.245	1.885	360
60 a 65	1.320	1.130	190
65 a 70	715	590	120
70 a 75	445	365	80
Acima de 75	425	335	90

Fonte: Elaborado pela autora (2021), a partir de dados do Serviço Federal para Migração e Refugiados.

No Gráfico 2, verifica-se a proporção de brasileiros (as) conforme o estado civil “solteiro”, “casado” e “casado com alemã(o)”, onde o número de mulheres casadas (em

geral) e, especialmente, casadas com alemão se sobressai consideravelmente, enquanto o número de solteiros é quase similar.

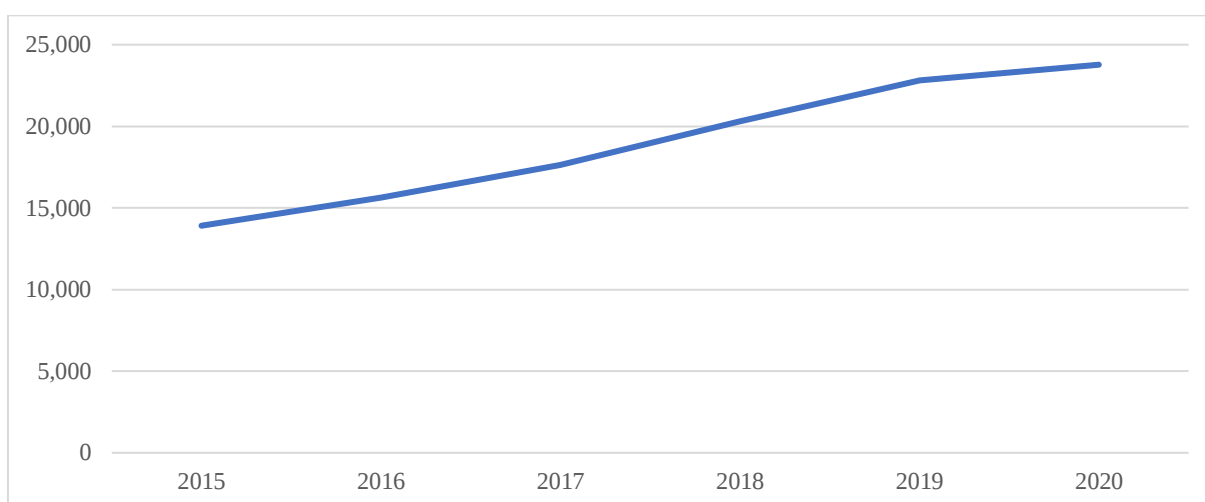
Gráfico 2 - Migrantes brasileiros segundo estado civil na Alemanha



Fonte: Elaborada pela autora (2021), a partir de dados do Serviço Federal para Migração e Refugiados.

Conforme dados disponíveis no site da Agência Federal de Emprego da Alemanha, (*Bundesagentur für Arbeit*), 24.725 brasileiros foram registrados em 2020 exercendo algum tipo de atividade remunerada. Sendo 21.072 exercendo empregos com salário acima de 450 euros, 2.700 empregados em *Minijobs* e 953 formandos em *Ausbildung*.

Gráfico 3 - Número de brasileiros empregados na Alemanha por ano (2015- 2020)²⁸



Fonte: Elaborado pela autora (2021), a partir de dados do Serviço Federal para Migração e Refugiados.

A partir da observação destes dados, constata-se o número crescente de imigrantes brasileiros na Alemanha, bem como no mercado de trabalho alemão. É interessante,

²⁸ Não estão incluídos nesta tabela aqueles que fazem *Ausbildung*, uma vez que as informações relativas a este grupo só estavam disponíveis a partir do ano de 2017.

entretanto, observar que 49,95% dos imigrantes brasileiros que moram na Alemanha não exercem atividades remuneradas.

3.4 O lugar dos imigrantes brasileiros na Alemanha e a sua relação com a adaptabilidade ao país

Neste capítulo é feita a análise dos dados recolhidos a partir dos questionários postados nas redes sociais *Facebook* e *Whatsapp*. A amostra foi não probabilística de conveniência, sendo definida por acessibilidade. No *Facebook* entrei em seis grupos diferentes, cujo intuito é a troca de informações a respeito de diversos temas relacionados a brasileiros que moram na Alemanha ou tem interesse em migrar para o país. Enquanto no *Whatsapp* dois grupos distintos foram contatados: o primeiro de brasileiros que estudam ou tem interesse em estudar na Alemanha, e o segundo de pessoas que fazem *Ausbildung* ou estão em busca de um. Mensagens privadas também foram enviadas via *Whatsapp*. Na tabela 4 é possível verificar o nome dos grupos do *Facebook*, a quantidade de membros e o link para acesso.

Tabela 3 - Grupos do *Facebook* utilizados para divulgação do questionário

Título do grupo	Membros	Link
Brasileiros e Burocracias na Alemanha	25.440	https://www.facebook.com/groups/781068901992059
Trabalho/Emprego na Alemanha	18.759	https://www.facebook.com/groups/1821152048096815
BRASILEIROS NA ALEMANHA - DEUTSCHE IN BRASILIEN	93.938	https://www.facebook.com/groups/219955888186833
Brasileiros na Alemanha	45.997	https://www.facebook.com/groups/Brasilerada

Continua

Título do grupo	Membros	Link
BRASILEIROS		
NA ALEMANHA OFICIAL	34.531	https://www.facebook.com/groups/brasileirosnalemanha
Ano Social na Alemanha	3.468	https://www.facebook.com/groups/1719167201683797

Fonte: Elaborado pela autora (2021).

Após a aprovação da solicitação requisitada para participação dos grupos, poste os questionários, que ficaram disponíveis para resposta ao longo de uma semana. No decurso desse prazo foi atingido um total de oitenta e uma respostas: sessenta e cinco através do *Facebook* e dezesseis através do *Whatsapp*.

No questionário foram feitas 48 perguntas para compreender, em primeiro momento, o perfil social, racial, etário, profissional e econômico dos participantes e, em seguida, as perguntas foram voltadas para questões relacionadas ao mercado de trabalho. Em relação ao sexo dos participantes, a amostra teve predominância feminina, com 67,9%. Quanto a raça/cor: a maioria dos respondentes declararam-se brancos (69,1%), em segundo lugar pardos (25,9%), 2 pretos (2,5%), 1 indígena (1,2%) e 1 amarelo (1,2%). Em relação à idade: 11% tem até 25 anos, 48% entre 26 e 35 anos, 38% entre 36 e 50 anos e apenas 3% tem a idade acima de 51 anos. No que se refere ao estado civil: 34 dos respondentes são solteiros (42%), 42 casados (51,9%), 2 separados (2,5%), 2 divorciados (2,5%) e 1 viúvo (1,2%). E em relação ao grau de escolaridade, 3 possuem apenas ensino médio (3,7%), 44 são graduados (54,3%), 16 têm pós-graduação (19,8%), 17 possuem mestrado (21%) e 1 foi registrado com doutorado (1,2%). Também foi investigado em qual universidade foi feita a graduação, no caso daqueles que a possuem. Para esta questão, 37 declararam ter feito a graduação numa universidade privada do Brasil (45,7%), 32 em universidade pública do Brasil (39,5%), 5 em universidades da Alemanha (6,2%) e 4 numa universidade de outro país (4,9%). A respeito da área de formação, engenharia foi o mais respondido dentre os participantes (20,6%), em segundo lugar o curso mais relatado foi administração (11,76%) e, em terceiro lugar, formações na área da tecnologia (10,3%).

A seguir é possível visualizar uma nuvem de palavras gerada com as respostas quanto a formação (o tamanho da palavra corresponde à frequência que foi digitada).

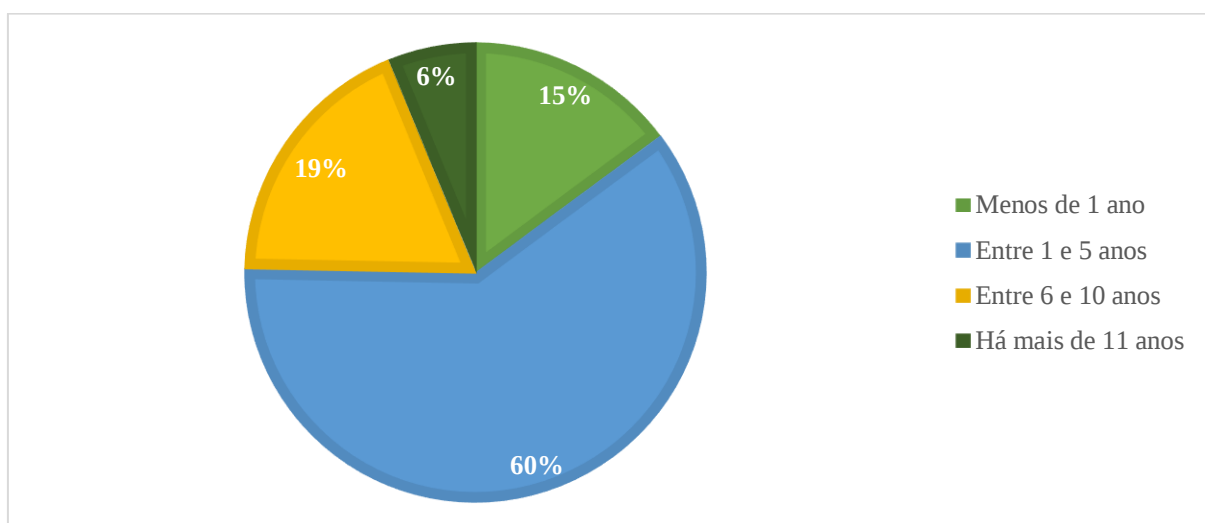
aprendizagens no que diz respeito ao trabalho que será exercido no país – o que Kalter e Granato chamaram de saber cultural específico. A partir deste caso³¹ verifica-se a observação sobre o termo “migrante qualificado” evidenciado por Umut Erel (2014) no segundo capítulo, onde foi visto que esta categoria irá variar de acordo com as regulamentações profissionais e políticas do país destino. Isto é, migrantes que já possuem qualificações superiores e que mudam a área de formação ao chegar na Alemanha – por razões que ainda precisam ser melhor investigadas e que não foram possíveis de serem abordadas com profundidade neste trabalho. Em casos como este, o migrante não seria considerado qualificado, embora já possua qualificação superior no país de origem.

Quando perguntado em relação a motivação da vinda para Alemanha, a categoria mais votada foi a busca por “melhor qualidade de vida” (56,8%). Em segundo lugar foram os estudos (32,1%) e em terceiro, por motivos de reunião familiar (30,9%). Quanto aos que foram motivados por trabalho, 20 selecionaram esta alternativa (24,6%). Santos (2015, p. 72) explica que a maior motivação para os brasileiros em deixar seu país na década de 1980 foi a busca por melhores condições de trabalho. O mesmo verifica-se no relatório de pesquisa Perfil dos Brasileiros na Alemanha realizado por Araujo, Cruz e Falcão (2020, p. p. 14-15) e também no recorte amostral do presente trabalho. Assim, é possível observar que, após três décadas, a maior motivação dos brasileiros em deixar o país permanece: a busca por melhores condições para viver por meio de oportunidades de emprego

No que diz respeito ao tempo de morada na Alemanha, dividi em 4 categorias, como ilustrado no gráfico 4 a seguir.

³¹ Embora tenha sido uma única resposta dentro do questionário, ao longo de um ano da minha vivência na Alemanha vi frequentemente isto repetir-se com outros migrantes: já possuíam formações em seus países de origem e mais tarde optaram por fazer um *Ausbildung* na Alemanha. O mesmo não vi acontecer com nativos – é claro que isso não implica dizer que não aconteça.

Gráfico 4 - Tempo de residência dos respondentes na Alemanha

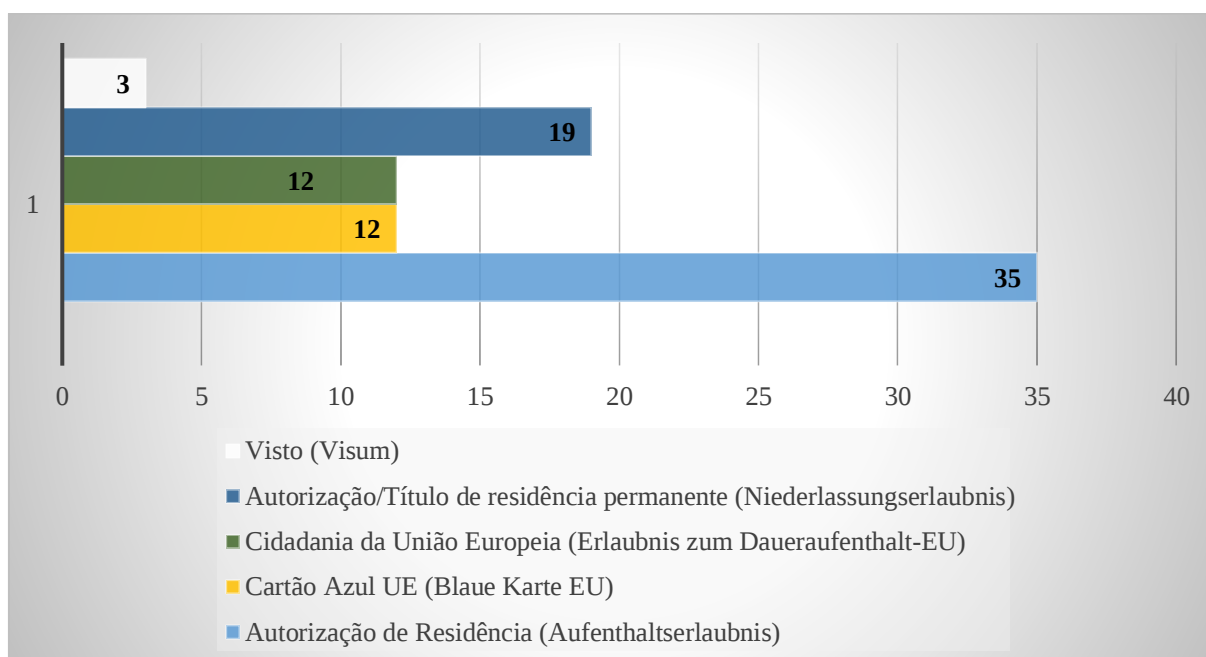


Fonte: Elaborado pela autora (2021).

Verifica-se que a maior parte dos respondentes se encontra na Alemanha dentro do período de 1 a 5 anos. Quando perguntado quanto tempo planejam ficar no país, 71,6% afirmaram que pretendem continuar morando na Alemanha, 9,9% afirmaram querer ficar mais de 1 ano, mas tem pretensão de voltar para o Brasil, 17,3% disseram não saber e apenas 1,2% pretende ficar por menos de 1 ano.

Quanto à categoria dos títulos de residência que os respondentes possuem, 43,2% afirmaram ter a autorização de residência (*Aufenthalsterlaubnis*), 23,5% possuem autorização de residência permanente, 14,8% têm cidadania da União Europeia, outros 14,8% possuem cartão azul UE (quando nos referimos ao grupo que possui cartão azul UE, estamos falando de profissionais altamente qualificados e reconhecidos na Alemanha, com salário mensal de no mínimo 4.700 euros) e 3,7% têm visto para o país, como é possível visualizar a seguir no gráfico 5.

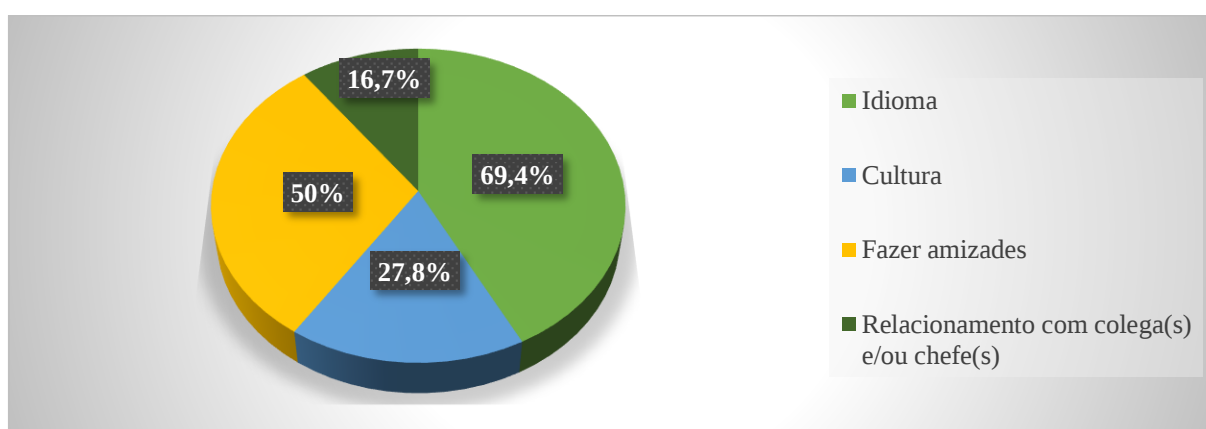
Gráfico 5 - Categorias de título de residência dos respondentes



Fonte: Elaborado pela autora (2021).

O gráfico 6 representa o resultado da pergunta sobre quais dificuldades sentiam enfrentar no atual momento. Esta pergunta foi direcionada aqueles que afirmaram estar morando na Alemanha por mais de 1 ano. Como é possível verificar, a maioria relatou encontrar dificuldades em relação ao idioma e, em segundo lugar, o problema mais enfrentado pelos respondentes é “fazer amizades”. Para esta pergunta, foi deixado como alternativa a opção “outros”, na qual é possível escrever livremente. Assim, outras dificuldades foram relatadas, como “estar longe da família do Brasil”, “Burocracia”, “filosofia da universidade” e “emprego”.

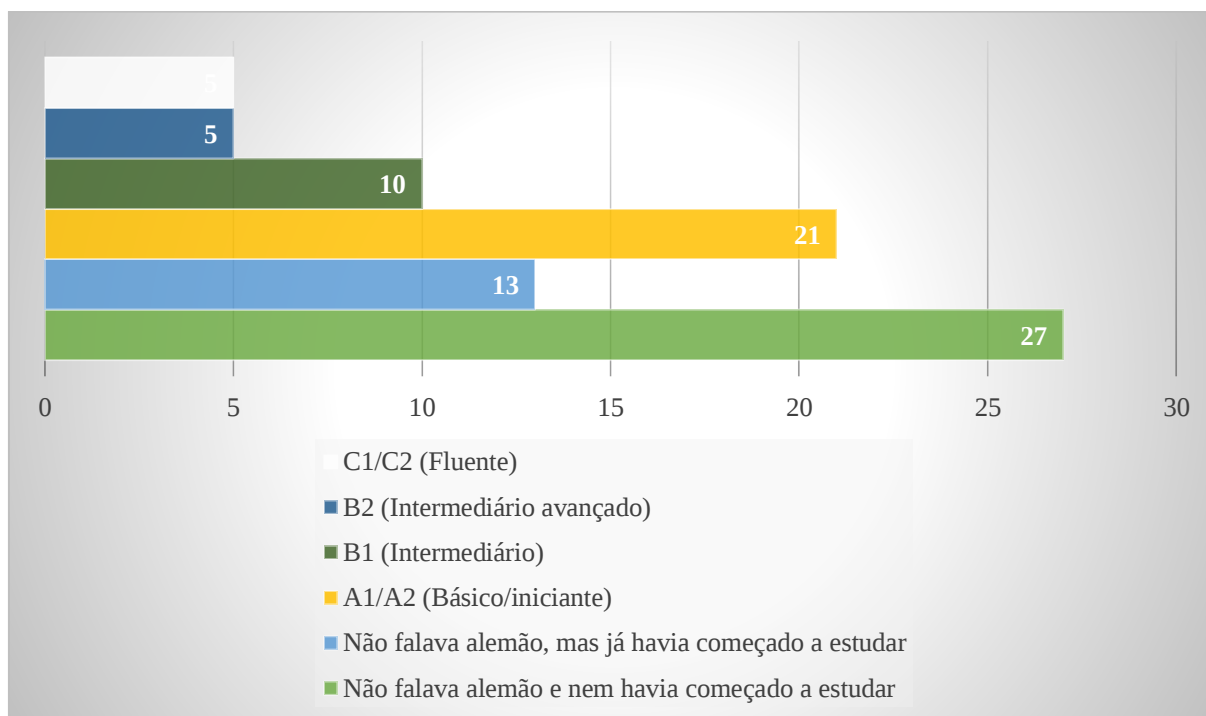
Gráfico 6 - Dificuldades encontradas pelos brasileiros na Alemanha



Fonte: Elaborado pela autora (2021).

A respeito da dificuldade com o idioma, 33,3% afirmaram não falar alemão e nem sequer ter começado a estudar a língua quando chegou ao país, como é possível verificar no gráfico 7.

Gráfico 7 - Nível de conhecimento da língua alemã quando chegaram na Alemanha



Fonte: Elaborado pela autora (2021).

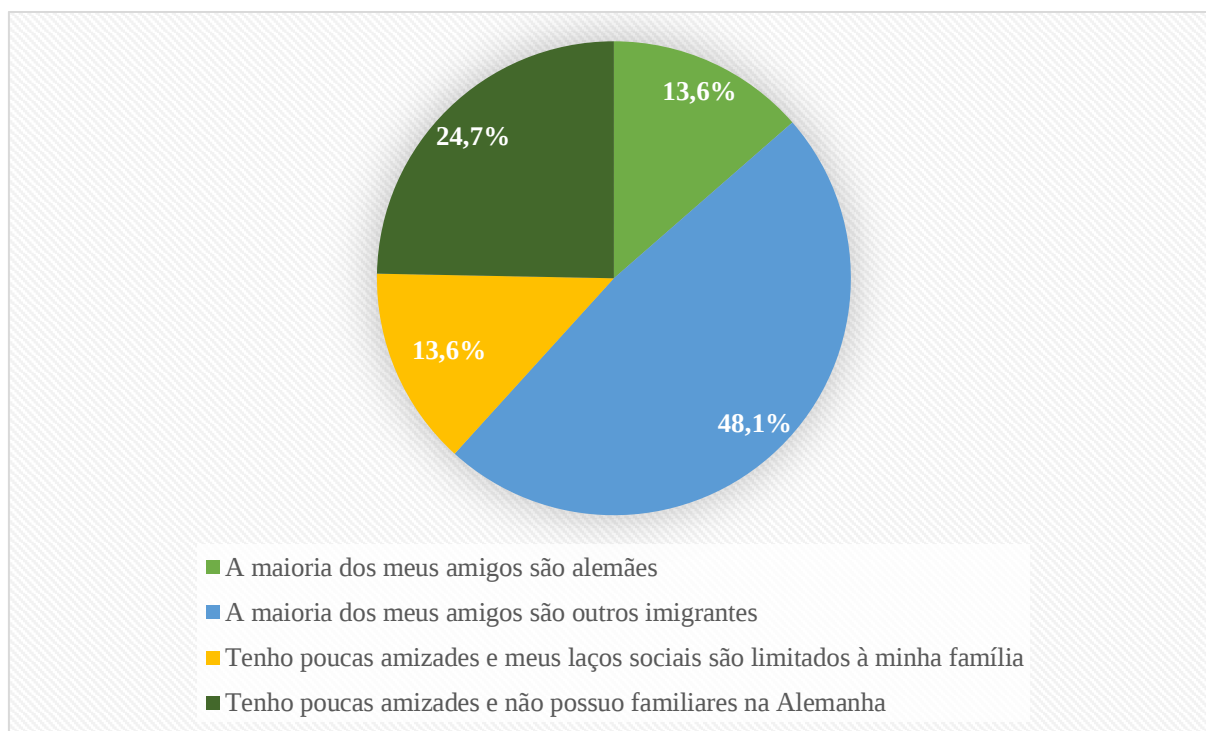
Foi observado que uma parte significativa (16%) ainda não falava o idioma, embora tivesse começado a estudar, e 25,9% possuíam nível iniciante. O idioma é, no entanto, crucial para proporcionar uma adaptação plena ao país – tanto socialmente como profissionalmente. Como justificativa para esta atitude (de não aprender alemão antes de vir para o país) pode ser cogitada a possibilidade dos entrevistados se apoiarem no inglês, dado que 71 dos respondentes já possuíam algum domínio da língua: 68% afirmaram ser fluentes, 17,3% intermediários, 7,4% iniciantes e 12,3% não falavam inglês. Dos 10 respondentes que relataram não falar inglês quando chegou a Alemanha, 6 chegaram ao país falando apenas a língua materna, e 4 falavam algum outro idioma estrangeiro (que não inglês ou alemão).

Quanto ao domínio da língua alemã atualmente, a maioria (29,6%) relatou já ser fluente, 28,4% são intermediários, 23,5% intermediário-avançado, 16% iniciantes e 2,5% ainda não falam alemão. Entretanto, mesmo que a grande maioria tenha respondido já ter um nível consideravelmente alto de domínio do idioma em relação a quando chegaram, a dificuldade com a língua continua ser a mais relatada, de modo que não se pode unicamente

atribuir ao baixo nível de conhecimento que possuíam quando chegavam ao país, uma vez que a dificuldade permanece.

No gráfico 8 é possível ver um panorama de como se caracteriza a vida social:

Gráfico 8 - Caracterização da vida social dos respondentes



Fonte: Elaborado pela autora (2021).

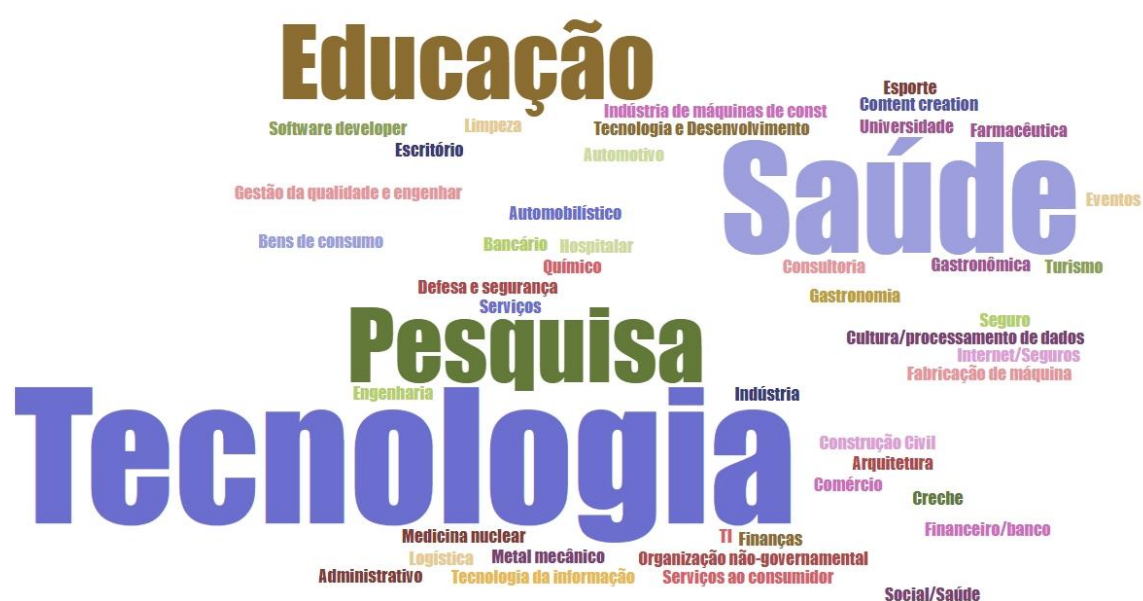
A maioria relatou que a maior parte do ciclo de amizades são outros imigrantes. No total de 81 respostas, apenas 11 disseram ter alemães como maior parte do ciclo social, o que implica dizer que os outros 70 (86,4%) tem o ciclo social caracterizado de outra maneira. Não fica claro que tipo de relação social têm os outros 70 com os alemães, entretanto vale sublinhar que é crucial ter uma rede social com os nativos, uma vez que se comprova, diante de estudos empíricos de Granato e Kalter (2018, p. 367), que este fator pode possuir peso ainda maior do que o nível de qualificação no processo de busca por empregos.

Quando perguntado sobre familiares brasileiros, 9 relataram que têm família brasileira na Alemanha, mas que não moram juntos, 12 tem familiares brasileiros na Alemanha e moram juntos e 60 não possuem familiares brasileiros no país. Em relação ao cônjuge dos que são casados: 24 possuem esposa/marido brasileira(o), 18 têm cônjuge alemão(o) e 4 são casados com alguém de outra nacionalidade. Também foi perguntado a este grupo em qual língua eles se comunicam na maior parte do tempo. 61,7% relataram conversar em português, 21,3% em alemão, 12,8% em inglês e 4,3% em outra língua

estrangeira. Dos respondentes, apenas 29,6% afirmaram ter filhos na Alemanha. O fato de uma parte significativa continuar falando idioma nativo dentro do âmbito familiar também pode ser uma barreira para desenvolver a língua alemã.

No que diz respeito ao campo laboral, 66 estão empregados atualmente (81,5%) e 15 não têm emprego (18,5%). A área profissional dos que afirmaram estar empregados podem ser visualizados na nuvem de palavras a seguir na figura 4:

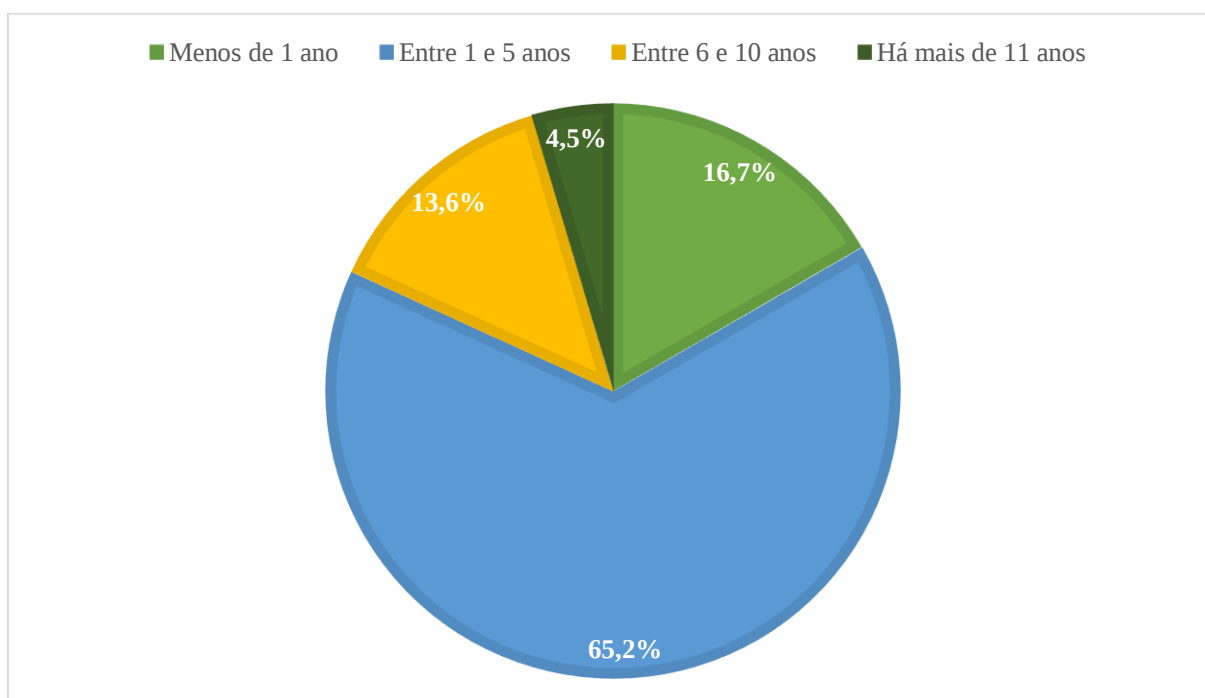
Figura 2 - Nuvem de palavras com área de atuação profissional dos respondentes



Fonte: Elaborado pela autora (2021).

Como é possível visualizar, as áreas mais relatadas foram tecnologia, saúde, educação e pesquisa, respectivamente. Quando perguntado aos que estavam empregados se estavam satisfeitos com o salário que recebem, 63,6% afirmaram que sim e 36,4% não estão satisfeitos. Em relação ao tempo de pretensão de continuar na empresa, 56,1% afirmaram pretender continuar, 24,2% não pretendem e 19,7% não têm certeza. Para estipular há quanto tempo trabalham na Alemanha, as opções de respostas foram divididas em 4 categorias, como ilustrado no gráfico 9.

Gráfico 9: Tempo trabalhado na Alemanha



Fonte: Elaborado pela autora (2021).

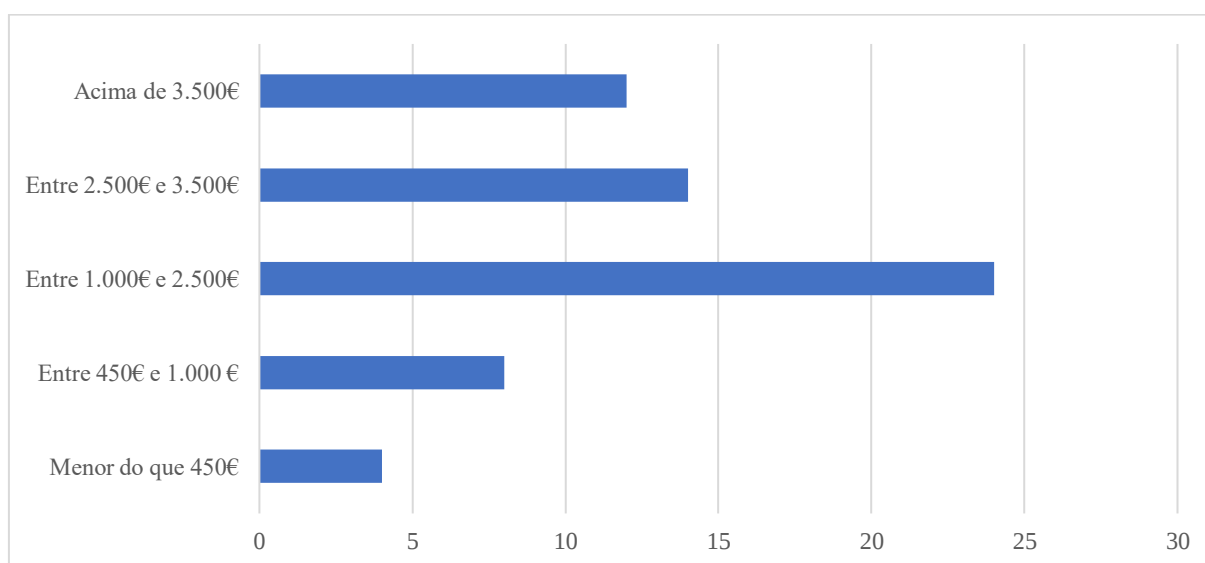
Dos respondentes, 45,5% relataram já ter recebido treinamentos/qualificações pela empresa que trabalham, enquanto 54,5% ainda não receberam. Entretanto, 66,7% afirmaram possuir contrato de trabalho permanente, e os demais estão subdivididos em diferentes categorias de trabalhos temporários. Essas informações levam a refletir se estes brasileiros, que não receberam treinamentos/qualificações, se encontram no segmento de trabalho secundário, onde há pouca oportunidade de realizarem o *training-on-the-job*. Entretanto, o fato de uma quantidade significativa de estudantes terem participado da pesquisa, alteraria a lógica dos fatos, dado que a maioria deste grupo tem empregos de meio período por um tempo limitado. Além de não sabermos há quanto tempo os trabalhadores que não receberam qualificações estão na empresa em que trabalham atualmente. Ainda quanto a este tema, 76,2% dos que receberam treinamentos/qualificações específicas pela empresa não receberam benefícios e/ou foram promovidos após a capacitação, e apenas 23,8% que afirmaram ter recebido algum tipo de benefício.

Quanto ao tempo que trabalhavam na empresa quando receberam esta capacitação, 71% receberam dentro do primeiro ano de trabalho, e 29% entre o 1º e 5º ano. Quanto a carga horária semanal de trabalho, houveram 62 respondentes: 8 disseram trabalhar entre 10 e 20 horas, 6 trabalham entre 21 e 30 horas, 46 entre 31 e 40 horas (sendo destes 46, 39 exatamente 40 horas semanais) e 3 relataram acima de 40 horas. Para esta questão, houve a opção de responder em aberto e, dentre as respostas, destaco três que podem implicar em

reflexões: “Não tenho horário fixo. Contrato de 40 horas”, “40 horas no papel” e “oficialmente 30 horas”. A incerteza quanto ao cumprimento das horas de trabalho é algo a se investigar com mais profundidade. Para isso, no entanto, é preciso de outras metodologias de pesquisa.

Quanto a média salarial líquida dos participantes, é possível visualizar no gráfico 10 a seguir.

Gráfico 10 - Salário líquido dos respondentes



Fonte: Elaborado pela autora (2021).

Como é possível verificar, a maior quantidade apresentou-se de 1.000 a 2.500 euros líquido. Os que recebem menos do que 450 euros pode ser atribuído que estejam alocados em *Minijobs*, estágios ou trabalhos voluntários³². Na faixa entre 450 a 1.000 euros, que corresponde a resposta de dois entrevistados, são provavelmente formandos em *Ausbildung*. Para os demais, não é possível correlacionar profissão ao salário. Quando perguntado se estavam satisfeitos com o salário, 63,6% afirmaram que sim e o restante (36,4%) não estão satisfeitos; quanto aos custos cobertos pela empresa, 77,6% dos respondentes afirmaram que a empresa cobre o plano de saúde, 29,3% transporte, 9,8% alimentação, 7,3% moradia, 4,8%

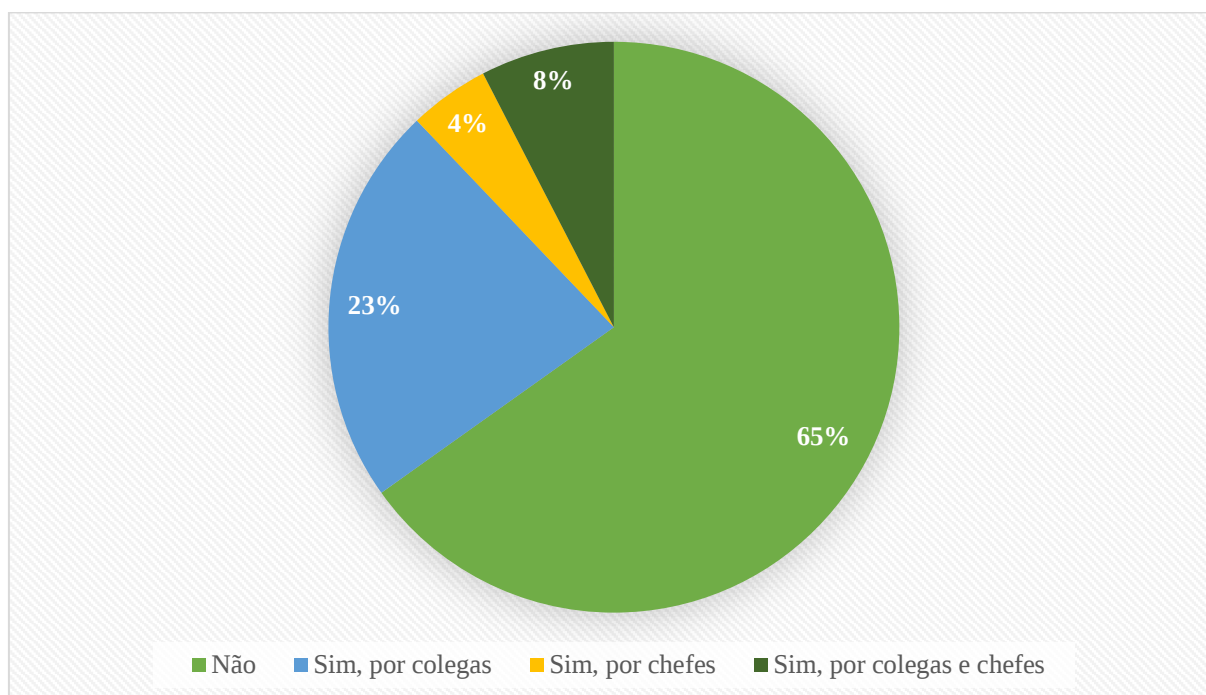
³² Este trabalho voluntário é chamado de Ano Voluntário Social (*Freiwilliges Soziales Jahr*, abreviação: FSJ), um programa financiado pelo governo para pessoas que pode durar entre seis e dezoito meses. Geralmente os contratos são feitos por seis meses ou um ano, tendo a opção de rescindir ou prolongar. As áreas de atuações são das mais variadas: trabalho com idosos, crianças, pessoas com necessidades especiais, hospitais etc. A idade indicada é entre 16 a 27 anos. Para pessoas acima de 27, um programa similar é possibilitado: o *Bundesfreiwilligendienst* (Serviço Voluntário Social, abreviação: BFD). Embora carregue o nome de “voluntário”, estes programas assumem custos básicos do trabalhador voluntário, como plano de saúde, alimentação e moradia, tendo ainda direito à uma “mesada” (*Taschengeld*) que irá variar de acordo com a instituição. Este programa existe tanto para alemães como para estrangeiros. É comum pessoas que tenham interesse em fazer *Ausbildung* experienciem primeiramente um FSJ na área de interesse – tanto nativos como imigrantes.

aposentadoria e outros 4,8% disseram não ter custos cobertos pela empresa – estes são os prováveis casos de empregados como *minijobs* ou estágios em universidade. 4,8% afirmaram que a empresa cobre 50% do plano de saúde. Esta questão também teve a opção “outro” que possibilita acrescentar alternativas e/ou informações extras. Destaco duas frases que foram respondidas para esta questão: “Não sei como responder a essa pergunta. Minha empresa não cobre nenhum custo, apenas cumpre suas obrigações” e “No escritório temos café, água, sucos, cerveja, etc. Equipamento para trabalhos são fornecidos pela empresa”. Tais respostas me fizeram refletir sobre qual nível de conhecimento têm os trabalhadores em relação aos seus direitos. Esta situação também é evidenciada por Amaral, Allgayer e Costa (2017, p. 273 apud SANTOS, 2015, p. 72) como elucidado no primeiro capítulo, ao explicar que o conhecimento insuficiente da língua nativa do país destino é um potencial causador de problemas, já que gera a desinformação dos direitos trabalhistas.

Aos que estão empregados, também foi perguntado se havia outros colegas na empresa que não possuíam a língua alemã como nativa. Para esta questão, a grande maioria (84,6%) afirmou que sim e 15,4% não têm outros colegas que não possuem a língua alemã como nativa, o que implica dizer que, no caso dos que negaram esta questão, a empresa na qual trabalham só tem alemães contratados, ou imigrantes de países que tem alemão como língua oficial, a exceção do entrevistado.

Quando perguntado se sentiam ter dificuldades no ambiente de trabalho, 35,4% assentiram e 64,6% não sentem ter dificuldades. Uma questão em aberta foi feita logo em seguida direcionada aos que relataram sentir ter dificuldades, solicitando que os mesmos especificassem qual/quais dificuldade(s) encontravam. As respostas foram variadas, mas destaca-se a dificuldade com a língua (de 22 respostas, 13 foram relacionadas ao idioma). Em segundo lugar, foram relacionamentos com colegas do ambiente de trabalho (4 respostas neste sentido), em seguida as divergências culturais (3 respostas), discriminação (2 respostas) e sobrecarga de trabalho (2 respostas). Segue os relatos quanto a discriminação: “Há um pouco da discriminação do meu trabalho por ser *Ausländer* [estrangeiro]”; “Aceitação por ser estrangeiro de pele mais escura”. Uma questão quanto a rejeição/discriminação no ambiente de trabalho também foi realizada. Para esta pergunta, 4 opções foram apresentadas, como é possível observar no gráfico 11.

Gráfico 11 - Respostas para pergunta "você já se sentiu discriminado no ambiente de trabalho? Se sim, por quem?"



Fonte: Elaborado pela autora (2021).

35% afirmaram terem se sentido, em algum momento, discriminado, seja por colegas e/ou chefe, e 65,1% não se sentiram. Propõe-se uma pesquisa mais aprofundada sobre o tema, afim de compreender em que ambiente de trabalho estão inseridas essas pessoas e se há outros migrantes na empresa em que trabalham; bem como há quanto tempo estão no trabalho e qual a raça, sexo e nível de domínio da língua.

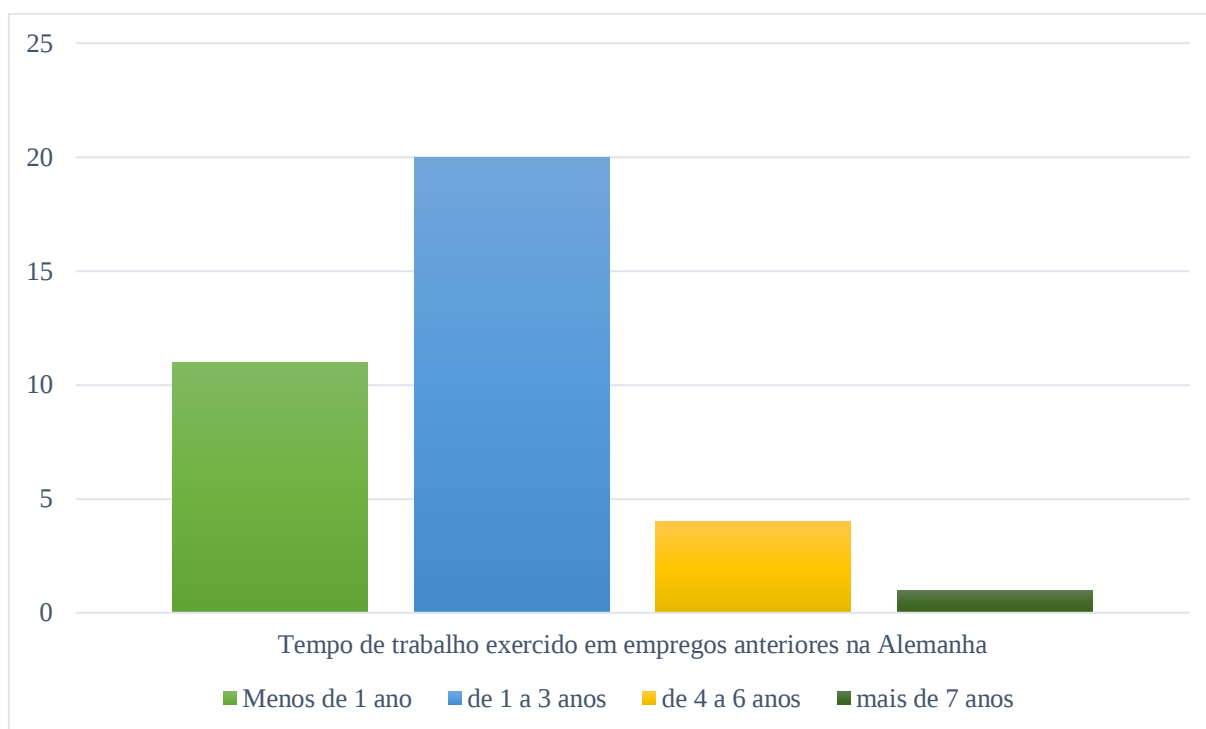
Aos que não estão empregados, foi questionado em que área estavam procurando emprego, em busca de compreender se a área de busca equivalia à área de formação. Para esta pergunta, houveram 8 respostas: “jornalismo/comunicação”, “engenharia civil”, “arquitetura”, “bancária”, “logística”, “indústria farmacêutica”, “qualquer área” e “Eu faço trabalho voluntário. Quero encontrar um trabalho em *Kindergarten* [jardim de infância] ou OGS³³ de *Grundschule* [ensino fundamental]. Pode ser só como ajudante”. 2 de 6 respostas informam que o respondente está disposto a aceitar um trabalho independente da área. Vale salientar que no sistema de trabalho da Alemanha não é simples trabalhar numa área na qual não se possui formação. No Brasil, por exemplo, é comum ver professoras do jardim da infância trabalharem nesta área sem necessariamente possuírem formação para o cargo. Na

³³ OGS é a abreviação para *Ganztagsschulen* (escolas de tempo integral): um sistema escolar que possui aulas pela manhã e tem a possibilidade da participação (voluntária) do aluno em atividades extraclasse no período da tarde.

Alemanha, isto não seria possível. Através da resposta deste entrevistado é possível constatar, mais uma vez, a falta de informação quanto ao sistema trabalhista do país.

Quanto a experiências anteriores em outros trabalhos na Alemanha, 55,6% afirmaram que já tiveram outro emprego, e 44,4% não possuem experiências antecedentes no mercado de trabalho alemão. O gráfico a seguir refere-se ao tempo de trabalho vivenciado pelos que assentiram, onde 30% exerceram trabalho por um período de menos de 1 ano, 56% entre 1 e 3 anos, 11% entre 4 a 6 anos e 3% mais de 7 anos.

Gráfico 12 - Tempo de trabalho exercido em empregos anteriores na Alemanha



Fonte: Elaborado pela autora (2021).

Por fim, foi perguntado se a pessoa se considera adaptada à cultura, hábitos e costumes alemães. A maioria assente estar adaptada (45,7%), 44,4% sentem-se parcialmente adaptados e 9,9% não se sentem adaptadas. É claro que nesta questão é preciso levar em consideração o conceito de “adaptação” subentendido pelo respondente. Idioma e relacionamento com nativos são requisitos para o processo de adaptação – entretanto, a grande maioria dos respondentes relataram ter problemas nestes dois campos, o que, por lógica, dificultaria a adaptação.

Por último, foi questionado abertamente se havia alguma observação a ser acrescentada em relação ao tema da pesquisa com base em experiências vividas. Adiante estão algumas respostas e observações que considero ser importantes para reflexões sobre o

tema proposto neste estudo. Foi frequente a afirmação de que, para adaptar-se à cultura e trabalho, é necessário compreender e falar bem o idioma (10 respostas neste sentido). Destaco quatro respostas desta categoria: “Não, ainda não tenho experiência aqui na Alemanha, mas quero, primeiramente, começar a trabalhar para melhorar meu alemão e assim poder trabalhar na minha área”. Neste caso, não fica claro que tipo de trabalho a pessoa está se referindo ingressar antes de “trabalhar na área” dela. É possível supor que esteja referindo-se a algum *minijob*. Neste caso, fica evidente que a pessoa não chegou com conhecimento suficiente para desempenhar o nível de qualificação que possui, revelando mais uma vez a necessidade do saber cultural específico (idioma) como obstáculo para adaptação ao mercado de trabalho. O seguinte relato diz respeito a pessoa que está fazendo trabalho voluntário e gostaria de trabalhar nesta área, independente de qual serviço irá executar:

Muito difícil para mim me desenvolver na língua. Faço um trabalho voluntário em uma OGS³⁴ de uma *Grundschule* [ensino fundamental] há 10 meses, 3 horas e meia todo dia, e ainda tenho muita dificuldade para entender e falar com crianças e colegas (resposta coletada do questionário).

Neste caso cabe a reflexão sobre as condições de trabalho que esta pessoa enfrenta, uma vez que a comunicação é essencial em trabalhos da área da educação.

Não é fácil. A língua é uma barreira enorme para o dia a dia. Tenho um cargo global numa empresa global com funcionários de todo o mundo, então mesmo que eu fosse alemão eu falaria inglês todo o tempo, porém para o dia a dia falar a língua é muito importante. Com relação a cultura, se a pessoa tem uma boa educação básica e valores universais ela se adapta facilmente. Questão de bom senso (resposta coletada do questionário).

Nesta situação, observa-se a necessidade relatada pelo migrante de possuir o conhecimento do idioma nativo, mesmo numa empresa onde o idioma é predominantemente o inglês. Também chamo a atenção quanto a afirmação sobre possuir “valores universais” – evidente problemática por tratar-se de uma perspectiva baseada no eurocentrismo, e por isso remete a observação feita por Umut Erel ao citar um estudo comparativo, como elucidado no capítulo 2, onde profissionais alemães que ingressaram no mercado de trabalho de países de terceiro mundo não precisaram depender do capital cultural local dos países, mas que no caso oposto, onde migrantes saem de países subdesenvolvidos para países desenvolvidos, embora possuam altas qualificações, é constatada lenta progressão na carreira. A seguir, mais um relato quanto a dificuldade com o idioma:

Vejo que a Alemanha quer abrir portas para estrangeiros pois tem muitas vagas, porém as empresas (farmacêuticas) não se atualizaram para receber profissionais

³⁴ Conferir nota 35.

que não tenham no mínimo nível C1 de alemão. Isso é muito triste com a globalização e principalmente num momento de pandemia onde muitos profissionais poderiam contribuir (resposta coletada do questionário).

Neste cenário, mais uma vez, observa-se a necessidade do alto conhecimento do idioma, até mesmo numa área do mercado de trabalho onde a mão de obra é escassa.

Os seguintes relatos que serão citados dizem respeito à discriminação:

Já sofri descriminação em recursos humanos de empresas em Berlim, porém como me informo bastante sobre o tema hoje sei detectar muito bem quando acontece (porque já fui muito rejeitada em empresas, porém me davam outra desculpa). Posso dizer que sou PHD sobre esse tema. A empresa que trabalho atualmente eu era freelancer e fui convidada a ser funcionária todos já me conheciam, porém tive que ir fazer uma entrevista no RH e depois de 1 mês de espera me rejeitaram com uma desculpa terrível. Fiquei muito triste porque eu já estava treinando outros funcionários novos. Decidi enviar um e-mail para Hiroshima Nagasaki como eu me senti e sobre descriminação em processos seletivos; inclui a lei da constituição alemã e escrevi que eles pelo menos podiam dizer a verdade: que preferem contratar europeus brancos, homens ao invés de uma mulher latina americana qualificada com mestrado para a esperada vaga. Me chamaram para uma reunião eu fui e em menos de uma semana tive meu contrato assinado. Welcome in german Human Resources! Recursos humanos na Alemanha está no paleolítico em termos progressista (resposta coletada do questionário).

Neste caso a candidata possuía qualificação necessária para a vaga e experiência na área, mas sofreu rejeição por parte do empregador por algum motivo que não é possível identificar. Analisando de acordo com as teorias que explicam as desigualdades no mercado de trabalho, esta seria um caso de discriminação estatística (ou discriminação por erro) do tipo direta, porque a migrante já se encontrava, de certa forma, inserida no mercado de trabalho. Entretanto, mais informações de como ocorreu o processo seletivo seriam necessárias. Diante dessa situação cabem possíveis alternativas: os empregadores atribuíram experiências negativas anteriores e buscaram evitar esta contratação, ou o simples fato de ser migrante já foi suficiente para os empregadores terem dado preferência a outros candidatos. Também é pertinente, neste caso, a observação feita por Umut Erel (2010, p. 648) sobre o problema da transferência de capitais em contextos transacionais para os que migram de países subdesenvolvidos para países desenvolvidos. Ainda é possível fazer uma observação sobre qual área de trabalho a pessoa estava tentando emprego, uma vez que relatou estar treinando funcionários novos (característica do sistema *training-on-the-job*), o que define um mercado de trabalho primário interno. Como visto no capítulo 2, o acesso de migrantes ao mercado de trabalho primário interno é dificultoso, sendo um segmento ocupado predominantemente por nativos. Para detectar se nesta empresa a discriminação por preferência (modelo de Becker) devido a nacionalidade é presente, seria necessária uma comparação dos salários dos migrantes com os nativos.

Ainda referente a discriminação, foi registrado o seguinte relato: “A Alemanha é um ótimo país, aqui você terá todas as oportunidades que não tem no Brasil. Também, precisará se adaptar a cultura e fechar os olhos para alguns preconceitos que sofrerá pelo caminho”. A partir desta exposição, compreende-se que, para o respondente, um pré-requisito para adaptação é “aceitar” a discriminação que se está sujeito a sofrer. Um outro relato referente ao tema também foi registrado, onde pessoa revelou sofrer discriminação por parte de clientes.

O seguinte relato diz respeito a vida social: “Acho que minha maior dificuldade é realmente fazer amigos e conseguir um vínculo social mais forte. Todos os amigos que tenho são estrangeiros”. Mais uma vez, verifica-se um campo problemático quanto a rede social do imigrante brasileiro com nativos. Quanto às respostas relacionadas diretamente ao mercado de trabalho, destaco os seguintes relatos:

Precisamos sempre estar abertos a cultura de onde viemos. Trabalhei 20 anos no Brasil e aqui trabalho uns níveis abaixo do que fazia no Brasil, pois devido ao idioma não me sinto segura a ter muita responsabilidade. E percebi que apesar de ter feito faculdade no Brasil, um *Ausbildung* na minha área irá me ajudar a melhorar o idioma e conseguir uma vaga na área, então vou me candidatar no *Ausbildung* e vi que o governo paga uma parte dos custos. Acredito que mesmo assim, nunca irei assumir a mesma responsabilidade que tinha no Brasil (resposta coletada do questionário).

Neste caso é possível verificar a não-transportabilidade das habilidades que o migrante possui no país de origem, enquadrando-se no mecanismo de desvalorização do capital específico explicado por Kogan (2016), implicando uma posição inferior no mercado de trabalho. Mesmo que o migrante possua habilidades e qualificações necessárias, a falta do saber cultural específico (idioma) se põe como obstáculos. No seguinte relato, também é possível observar insatisfações que são postas como barreiras para o processo de adaptabilidade – neste caso, no tocante ao âmbito social:

Anteriormente tinha a ideia de ficar por aqui por mais tempo, hoje já penso em voltar num espaço de tempo menor (5 anos). Minha insatisfação no emprego tem mais a ver com uma vontade de mudar de área do que alguma insatisfação com o meu empregador. Não tenho problemas com a Alemanha, apenas sinto falta de morar mais perto da minha família e amigos brasileiros, ou seja, apenas sinto falta de estar com estas pessoas. Isso já era difícil e só ficou mais difícil com as limitações da pandemia (resposta coletada do questionário).

Os seguintes relatos também dizem respeito estritamente ao campo do mercado de trabalho: “Não imigraria para a Alemanha sem trabalho”. Aqui fica subentendido que a pessoa já teve experiências negativas (ou conhece alguém que teve) quanto ao processo de busca por emprego no país. A próxima resposta também está relacionado a isso: “9 meses

do início da busca por emprego até o início do primeiro contrato de trabalho”, demonstrando ser um longo tempo de busca até conseguir emprego. Por fim, destaco o seguinte relato: “Moro há quatro anos e meio na Alemanha. Sinto falta de várias coisas/pessoas no Brasil, mas a qualidade de vida e a boa remuneração fazem com que eu fique aqui”.

Deste modo, além de ter um emprego estável e uma boa remuneração, há fatores mais subjetivos que influenciam diretamente no processo de adaptação, como a saudade da família e do país natal, dificuldades para com a aprendizagem do idioma e, conseqüentemente, a desenvoltura de um ciclo social com nativos e a discriminação por ser migrante.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A migração internacional é um fenômeno que permeia a história da humanidade e que está em constante transformação, ao passo que ganha novas faces de acordo com o contexto histórico e social que as sociedades se encontram. Por de tratar-se de um fenômeno mutável ao longo do tempo, reflexões sobre as múltiplas condições que os migrantes se encontram se fazem necessárias. Dentre as multiplicidades de temas referentes aos problemas sociais que acompanham a migração, este estudo concentrou-se em identificar os obstáculos enfrentados por imigrantes brasileiros no processo de adaptação ao mercado de trabalho da Alemanha, um país reconhecido por possuir uma “cultura de boas vidas” aos migrantes e que é denominado em diversas literaturas como uma “sociedade de migração”, mas que contraditoriamente possui um mercado de trabalho marcado por desigualdade étnica-racial, em consequência da dificuldade que migrantes possuem no referente a adaptação ao mercado de trabalho do país, como elucidado por sociólogos alemães ao longo do estudo.

Imigrantes brasileiros deixam sua terra natal e direcionam-se para Alemanha numa busca de melhores condições de vida por meio de oportunidades de emprego. Entretanto, enfrentam problemas no processo de adaptabilidade ao mercado de trabalho alemão. Neste sentido, buscou-se por meio da pesquisa exploratória identificar os obstáculos enfrentados pelos imigrantes brasileiros. Para tanto, no primeiro capítulo foi realizado uma síntese histórica dos movimentos migratórios no mundo. Neste capítulo, foi visto o fenômeno “*globaler Bildungsmigration*” (migração educacional global), que ocorreu na fase da descolonização após a Segunda Guerra Mundial, onde as ex-colônias começavam vagarosamente a migrar para os países colonizadores (ou seja, países europeus) motivadas pelo interesse do aprimoramento na educação. Diante da presença de migrantes altamente qualificados na Alemanha, observo que este processo é ainda recorrente no país, levando em consideração a quantidade de brasileiros que migram visando desenvolvimento dos estudos e da presença de imigrantes brasileiros altamente qualificados. Também foi visto no século passado que a Alemanha recebia predominantemente imigrantes de origem de outros países europeus, e é verificado que isso ainda ocorre nos dias atuais.

No segundo capítulo, foi realizado o referencial teórico baseado em sociólogos alemães especializados na relação de migração e mercado de trabalho, com intuito de atingir a melhor compreensão de como é configurado este campo. Através disso, foi possível

reconhecer os entraves enfrentados por migrantes em geral e, assim, correlacionar com o caso dos imigrantes brasileiros. Este cenário foi abordado no terceiro capítulo, especificamente no item 3.3, no qual foi realizado perguntas no formato de questionário *on-line* que foi disponibilizado em redes sociais, de forma que as respostas realizadas se constituíram por acessibilidade.

O resultado do perfil amostral recolhido pelo questionário constituiu-se, sobretudo, de migrantes graduados, brancos, na faixa etária entre 26 e 35 anos e do sexo feminino. Dentre os maiores obstáculos enfrentados destaca-se o idioma nativo do país destino, sendo este um fator de peso ainda maior do que o nível de qualificação como requisito para adaptação ao mercado de trabalho, uma vez que foi registrado imigrantes qualificados que não puderam ocupar posições equivalentes ao nível de sua qualificação diante da dificuldade com a língua. Além disso, o conhecimento insuficiente do idioma impossibilita a adaptação à cultura, bem como a criação de laços com nativos – fator também visto no segundo capítulo como sendo de alta relevância para as chances de conseguir lugar no mercado de trabalho.

Ademais, foi identificado a desvalorização dos capitais que os migrantes brasileiros trazem consigo, através de relatos de casos em que os entrevistados ocupam posições inferiores, mesmo possuindo alto nível de qualificação. Outro aspecto de forte impacto é a falta do saber cultural específico, sobretudo a dificuldade de aprender ou desenvolver a língua nativa. Foi constatado o desconhecimento para com o sistema de trabalho alemão, e para esta questão, no entanto, não é possível discernir se ocasionado unicamente por dificuldade com a língua nativa ou por fatores terceiros. Foi mencionado, também, a disposição por assumir empregos que não necessariamente tenham a ver com a área de formação. Em relação a esta última questão, observa-se mais uma vez o desconhecimento das diretrizes laborais alemãs, já que o sistema do país pode ser caracterizado como sendo mais rígido do que o Brasil quanto a equivalência da área de formação com a área de atuação profissional.

Além do mais, foram registrados casos de discriminação, entretanto não foi possível identificar de qual tipo, dado que existe, além da discriminação racial, também a cultural. No entanto, dentro das 81 respostas, foi registrado apenas um negro, bem como se registrou um relato quanto a discriminação racial, existindo possibilidade destas respostas estarem relacionadas. Outro cenário importante identificado a partir da análise das respostas foi a presença de imigrantes brasileiros que, embora formados em nível superior, optaram por

fazer *Ausbildung* na Alemanha, uma formação de nível técnico. Evidentemente, o problema não se trata de mudar a área de formação. Importante refletir se o mesmo ocorre com migrantes qualificados que vem de países desenvolvidos.

O presente trabalho teve limitações devido a metodologia desenvolvida, o que impossibilitou cruzamento de dados, bem como o aprofundamento de questões mais específicas. A exemplo, falta elucidação quanto a relação entre aqueles que relataram sentirem discriminação no ambiente de trabalho com a inexistência de outros imigrantes na empresa, sendo possível correlacionar estes fatos com as abordagens teóricas de segmentação do mercado de trabalho. Da mesma forma, não foi possível caracterizar os casos de discriminação indireta, aonde o imigrante ainda não está inserido no mercado de trabalho, tão pouco as causas pelas quais brasileiros afirmaram ter recebido treinamentos pela empresa onde trabalham e não obtiveram benefícios/promoções. Também não foi possível identificar formas de precariedade de trabalho; para tanto, são necessárias outras ferramentas metodológicas não aplicáveis em cenário pandêmico.

Foram identificados diversos campos a serem estudados acerca de brasileiros que vivem na Alemanha, área esta que recebeu até o presente momento pouca atenção das ciências sociais. É neste sentido que se espera que este trabalho possa servir como fomentação de pesquisas futuras.

Destaco, a seguir, reflexões que me chamaram atenção e que considero importantes de serem elucidadas. Em primeiro lugar, assistir mais de perto o caso de brasileiros que estão dispostos a deixar suas famílias, diplomas, cultura em busca de “vida melhor” é fundamental, uma vez que, nos anos 1980, esta era a maior motivação para deixar o país. Esta busca por melhores condições de vida como maior incentivo permanece após três décadas. Além disso, o número de brasileiros que deixam o país está crescendo. É importante compreender como estão se estabelecendo os migrantes brasileiros nos respectivos países destinos, pois é comprovado que, ao contrário de imigrantes que saem de países desenvolvidos para países subdesenvolvidos e adaptam-se ao mercado de trabalho sem dificuldades, a situação inversa não é favorável. Isso me faz refletir que a luta de migrantes que saem de países menos favorecidos economicamente e socialmente é contínua ao chegar no país destino, mesmo quando bem qualificados. Pesquisas com abordagem mais subjetivas a fim de descobrir se a busca por melhores condições de vida se concretizou e em quais circunstâncias, a luz do desafio de deixar o país natal, bem como família e a cultura.

A integração econômica é uma necessidade e pré-requisito para adaptação a um país, mas não é a única condição. Isso revela que demais aspectos também podem ser ricos campos de estudos – campos estes necessários para compreender a adaptação dos brasileiros nos países destinos. Por último e altamente relevante, destaco a diferença do estado civil de brasileiras em comparação a brasileiros na Alemanha: o registro de número de imigrantes brasileiras casadas (com alemães ou cônjuges de outras nacionalidades) é quase o dobro do que registrado com o sexo oposto. No entanto, o número de pessoas solteiras é quase o mesmo para o sexo feminino e masculino. Outra relevante observação é que no número de migrantes em geral, é registrado menos mulheres do que homens. No caso brasileiro é uma exceção: existem quase o dobro de migrantes de sexo feminino em relação ao sexo masculino, dado que põe em foco a investigação de mulheres casadas na Alemanha. Seria interessante então investigar sobre mulheres casadas na Alemanha. A participação destas mulheres é muito ativa nos grupos do *Facebook*, existindo muitas postagens em relação a este tema. Outro ponto observado é que 49,95% dos imigrantes brasileiros que moram na Alemanha não exercem atividades remuneradas, neste número podem estar inclusos, além de estudantes que não trabalham, as mulheres que vem por motivos de reunião familiar. Em síntese, ainda há muito o que se compreender quanto a brasileiros no exterior – em especial na Alemanha, dado a escassez de estudos das ciências sociais nesta área.

REFERÊNCIAS

- AMARAL, Ana Paula Martins; ALLGAYER, Cristiane Batista Arrua; COSTA, Luiz Rosado. O brasileiro como estrangeiro: a política migratória brasileira para emigrantes. **Cadernos de Direito**, Piracicaba, v. 17, n. 33, p. 257-285, dez. 2017. DOI: <https://doi.org/10.15600/2238-1228/cd.v17n33p257-285>. Acesso em: 28 fev. 2021.
- ANDRADE, Luciana. Visto para procurar emprego na Alemanha: saiba como funciona. **Euro Dicas - Tudo para morar na Europa**, 2020. Disponível em: <https://www.eurodicas.com.br/visto-para-procurar-emprego-na-alemanha/>. Acesso em: 22 mai. 2021
- ARAUJO, Georgia Mariano de; CRUZ, Eduardo Picanço; FALCÃO, Roberto Pessoa de Queiroz. **Relatório de Pesquisa: Perfil dos brasileiros na Alemanha**. 2020. Relatório de projeto de pesquisa – Universidade Federal de Fluminense, Niterói, 2020. Disponível em: http://mpeinternacional.uff.br/wp-content/uploads/sites/53/2020/04/Relatório-de-pesquisa-Alemanha_VFfinal.pdf. Acesso em 22 mai. 2021.
- ASSIS, Gláucia de Oliveira; SASAKI, Elisa Massae. Teorias das migrações internacionais. In: XII ENCONTRO NACIONAL DA ABEP 2000, 2000, Caxambu. **Anais do XII Encontro Nacional de Estudos Populacionais**. Caxambu: 2000. GT de Migração. Disponível em: <http://www.abep.org.br/publicacoes/index.php/anais/article/view/969>. Acesso em: 20 mai. 2021.
- BAENINGER, Rosana. Migrações contemporâneas no Brasil: desafios para as políticas sociais. In: PRADO, Erlan José Peixoto do; COELHO, Renata. (org.). **Migrações e trabalho**. Brasília: Ministério Público do Trabalho, 2015. Disponível em: http://www.mpsp.mp.br/portal/page/portal/documentacao_e_divulgacao/doc_biblioteca/bibli_servicos_produtos/BibliotecaDigital/BibDigitalLivros/TodosOsLivros/Livro_Migracoes_e_TrabalhoWEB.pdf. Acesso em: 22 mai. 2021.
- BASTTISTI, Michele; FELBERMAYR, Gabriel. Migranten im deutschen Arbeitsmarkt: Löhne, Arbeitslosigkeit, Erwerbsquoten. **Ifo Schnelldienst**, München, v. 68, n. 22, p. 39-47, 2015. Disponível em: <http://hdl.handle.net/10419/165660>. Acesso em: 18 mai. 2021.
- BEERBÜHL, Margrit Schulte. Ein schwieriges Verhältnis: Arbeitsmarkt und Migration. In: BEERBÜHL, Margrit Schulte; DAHLMANN, Dittmar. **Perspektiven in den Fremde?: Arbeitsmarkt und Migration von der Früher Neuzit bis zur Gegenwart**. Essen: Klartext Verlag, 2011.
- BUNDESAMT FÜR MIGRATION UND FLÜCHTLINGE/BUNDESMINISTERIUM DES INNERN. **Migrationsbericht der Bundesregierung**: Migrationsbericht 2019. Nürnberg/Berlin: BAMF/BMI, 2020. Disponível em: <https://www.bamf.de/SharedDocs/Anlagen/DE/Forschung/Migrationsberichte/migrationsbericht-2019>. Acesso em: 21 mai. 2021.
- CARVALHO, José Alberto Magno de. O saldo dos fluxos migratórios internacionais do Brasil na década de 80 - uma tentativa de estimação. **Revista Brasileira de Estudos de População**, Campinas, v. 13, n. 1, p. 3-14, ago. 1996. Disponível em: <https://www.rebep.org.br/revista/article/view/442>. Acesso em: 18 mai. 2021.
- COSTA, Sérgio. Imigração no Brasil e na Alemanha: contextos, conceitos, convergências. **Ciências Sociais Unisinos**, v. 44, n. 2, p. 105-118, ago. 2008. Disponível em:

http://revistas.unisinos.br/index.php/ciencias_sociais/article/view/5272. Acesso em: 01 mar. 2021.

DEDECCA, Cláudio Salvadori; CUNHA José Marcos Pinto da. Migração e trabalho: uma abordagem não algoz. *In: ENCONTRO NACIONAL DE ESTUDOS POPULACIONAIS*, 10., Caxambu, 2000. **Anais eletrônicos do XII Encontro Nacional de Estudos Populacionais**. Belo Horizonte: Abep, 2000. Disponível em: <http://www.abep.org.br/publicacoes/index.php/anais/article/view/1092>. Acesso em: 19 mai. 2021.

EREL, Umut. Migrating Cultural Capital: Bourdieu in Migration Studies. **Sociology**, v. 44, n. 4, p. 642-660, ago. 2010. DOI: <https://doi.org/10.1177/0038038510369363>. Acesso em: 19 mai. 2021.

ESSER, Hartmut. Pluralisierung oder Assimilation?: Effekte der multiplen Inklusion auf die Integration von Migranten. **Zeitschrift für Soziologie**, v. 38, n. 5, p. 358-378, jan. 2009. DOI: <https://doi.org/10.1515/zfsoz-2009-0502>. Acesso em: 03 fev. 2021.

EUA e Alemanha são principais destinos de migrantes. **DW Brasil/Notícias e análises do Brasil e do mundo/DW**, 2019. Disponível em: <https://www.dw.com/pt-br/eua-e-alemanha-são-principais-destinos-de-migrantes/a-50480579>. Acesso em: 28 mai. 2021.

FARIA, Maria Rita Fontes. **Migrações internacionais no plano multilateral**: reflexões para a política externa brasileira. Brasília: FUNAG, 2015. Disponível em: http://funag.gov.br/biblioteca/download/1130-Migracoes_internacionais_no_plano_multilateral_23_10_2015.pdf. Acesso em: 23 mai. 2021.

FERNANDES, Duval. O Brasil e a migração internacional no século XXI – Notas introdutórias. *In: COELHO, Renata; PRADO, Erlan José Peixoto do. (org.). Migrações e trabalho*. Brasília: Ministério Público do Trabalho, 2015. Disponível em: http://www.mpsp.mp.br/portal/page/portal/documentacao_e_divulgacao/doc_biblioteca/bibli_servicos_produtos/BibliotecaDigital/BibDigitalLivros/TodosOsLivros/Livro_Migracoes_e_TrabalhoWEB.pdf. Acesso em: 22 mai. 2021.

FIUZA-MOURA, Flavio; MAIA, Katy; NAKATANI-MACED, Carina Diana; SOUZA, Solange de Cassia Inforzato de. Capital Humano e segmentação no mercado de trabalho: uma análise da indústria paranaense, por níveis de intensidade tecnológica. *In: ENCONTRO DE ECONOMIA PARANAENSE*. 2014. Disponível em: <https://www.researchgate.net/publication/281069745>. Acesso em: 19 mai. 2021.

GATHMANN, Christina; KELLER, Nicolas; MONSCHEUER, Ole. Zuwanderung nach Deutschland — Problem und Chance für den Arbeitsmarkt. **Wirtschaftsdienst**, v. 94, p. 59-179, mar. 2014. DOI: <https://doi.org/10.1007/s10273-014-1652-3>. Acesso em: 22 mai. 2021.

GRANATO, Nadia. **Ethnische Ungleichheit auf dem deutschen Arbeitsmarkt**. Wiesbaden: VS. Verlag für Sozialwissenschaften/Springer Fachmedien Wiesbaden GmbH, 2003. DOI: <https://doi.org/10.1007/978-3-663-09996-3>. Acesso em: 04 abr. 2021.

GRANATO, Nadia; KALTER, Frank. Migration und ethnische Ungleichheit auf dem Arbeitsmarkt. *In: ABRAHAM, Martin; HINZ, Thomas. (ed.). Arbeitsmarktsoziologie: Probleme, Theorien, empirische Befunde*. Wiesbaden: Springer Fachmedien Wiesbaden GmbH, 2018. DOI: <https://doi.org/10.1007/978-3-658-02256-3>. Acesso em: 19 mai. 2021.

HASENMÜLLER, Marc-Philipp. Ursachen für positive Rückkopplungen und Implikationen für das Nachhaltigkeitsmanagement. In: **Herausforderungen im Nachhaltigkeitsmanagement**. Wiesbaden: Springer Gabler, 2013. Disponível em: https://doi.org/10.1007/978-3-658-02696-7_9. Acesso em: 19 mai. 2021.

HUMMRICH, Merle; TERSTEGEN, Saskia. „Migration“: Ursachen, Begriff und Bedeutung für schulpädagogische Zusammenhänge. In: **Migration: Eine Einführung**. Wiesbaden. Springer VS, 2020. DOI: <https://doi.org/10.1007/978-3-658-20548-5>. Acesso em: 22 mai. 2021.

KOGAN, Irena. Arbeitsmarktintegration von Zuwandern. In: BRINKMANN, Heinz Ulrich; SAUER, Martina. (ed.). **Einwanderungsgesellschaft Deutschland: Entwicklung und Stand der Integration**. Wiesbaden: Springer VS, 2016. DOI: https://doi.org/10.1007/978-3-658-05746-6_7. Acesso em: 19 mai. 2021.

KOOPMANS, Ruud; VEIT, Susanne; YEMANE, Ruta. Zusammenfassung und Diskussion. In: **Ethnische Hierarchien in der Bewerberauswahl: Ein Feldexperiment zu den Ursachen von Arbeitsmarktdiskriminierung**. Berlin: Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung (WZB), 2018. Disponível em: <http://hdl.handle.net/10419/179920>. Acesso em: 19 mai. 2021.

KÖSEMEN, Orkan. Policy Brief Migration: Willkommenskultur in Deutschland: Mehr als nur ein Modewort?. atual. 17 dez. 2017. Gütersloh, DE. Bertelsmann Stiftung. Disponível em: <https://www.bertelsmann-stiftung.de/de/publikationen/publikation/did/policy-brief-migration-willkommenskultur-in-deutschland/>. Acesso em: 14 jun. 2021.

LOUREIRO, Paulo Roberto Amorim. Uma resenha teórica e empírica sobre economia da discriminação. **Rev. Bras. Econ.**, Rio de Janeiro, v. 57, n. 1, p. 125-157, mar. 2003. DOI: <https://doi.org/10.1590/S0034-71402003000100005>. Acesso em: 19 mai. 2021.

NÚMERO de migrantes internacionais no mundo chega a 272 milhões. **ONU News/Perspectiva global, reportagens humanas**, 2019. Disponível em: <https://news.un.org/pt/story/2019/11/1696031>. Acesso em: 22 mai. 2021.

OLTMER, Jochen. Migrationsgeschichte. In: RÖDER, Antje; ZIFONUN, Darius. (ed.). **Handbuch Migrationssoziologie**. Wiesbaden: Springer VS, 2020. DOI: https://doi.org/10.1007/978-3-658-20773-1_2-1. Acesso em: 01 mai. 2021.

PATARRA, Neide Lopes. Migrações internacionais de e para o Brasil contemporâneo: volumes, fluxos, significados e políticas. **São Paulo Perspec.**, São Paulo, v. 19, n. 3, p. 23-33, set. 2005. DOI: <https://doi.org/10.1590/S0102-88392005000300002>. Acesso em: 28 fev. 2021.

POLITIK UND ZEITGESCHICHTE. **Ausländische Bevölkerung in Deutschland**. atual. 01 abr. 2021. Disponível em: <https://crp-infotec.de/deutschland-auslaender/>. Acesso em: 22 mai. 2021.

REISSLANDT, Carolin. Migration in Ost- und Westdeutschland von 1955 bis 2004. **Bundeszentrale für politische Bildung/Demokratie stärken, Zivilgesellschaft fördern**, 2005. Disponível em: <http://www.bpb.de/themen/8Q83M7.html>. Acesso em: 21 mai. 2021.

SANTOS, Eduardo dos. A questão migratória no mundo globalizado – brasileiros no exterior, a emigração e o retorno. In: COELHO, Renata; PRADO, Erlan José Peixoto do. (org.). **Migrações e trabalho**. Brasília: Ministério Público do Trabalho, 2015.

SCHELLER, Friedrich. Integration und Arbeit. *In*: DECKER, Oliver; KALITIZ, Steffen; PICKEL, Gert; RÖDER, Antje. et al. (ed.). **Handbuch Integration**. Wiesbaden: Springer VS, 2020. DOI: <https://doi.org/10.1007/978-3-658-21570-5>. Acesso em: 22 mai. 2021.

SEESASS, Katharina; SIEGAERT, Manuel. Fazit und Ausblick. *In*: **Migranten am Arbeitsmarkt in Deutschland**. Nürnberg: Bundesamt für Migration und Flüchtlinge, 2011. Disponível em: <https://www.ssoar.info/ssoar/handle/document/26007>. Acesso em: 20 mai. 2021.

SOUZA, Maria Cristina Cacciamali de. Mercado de trabalho: abordagens duais. **Rev. adm. empres.**, São Paulo, v. 18, n. 1, p. 59-69, mar. 1978. DOI: <https://doi.org/10.1590/S0034-75901978000100006>. Acesso em: 26 abr. 2021.

STATISTISCHES BUNDESAMT. **Bevölkerung und Erwerbstätigkeit**: Ausländische Bevölkerung: Ergebnisse des Ausländerzentralregisters. Deutschland: Statistisches Bundesamt (Destatis), 2021. Disponível em: <https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Bevoelkerung/Migration-Integration/Publikationen/Downloads-Migration/auslaend-bevoelkerung-2010200197004>. Acesso em: 21 mai. 2021.

STATISTISCHES Bundesamt. Migrationshintergrund: Definition. Statistisches Bundesamt. **Statistisches Bundesamt**. Disponível em: <https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Bevoelkerung/Migration-Integration/Glossar/migrationshintergrund>. Acesso em: 22 mai. 2021.

STATISTIK der Bundesagentur für Arbeit. **Statistik der Bundesagentur für Arbeit**: 2020. Startseite. Disponível em: <https://statistik.arbeitsagentur.de>. Acesso em: 21 mai. 2021.

STATISTICS EXPLAINED. **Archive: Estatísticas da migração e da população migrante**. atual. 02 abr. 2021. Disponível em: https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Archive:Estatísticas_da_migração_e_da_população_migrante#Popula.C3.A7.C3.A3o_migrante:_21.2C8_milh.C3.B5es_de_cidad.C3.A3os_de_pa.C3.ADs es_terceiros_viviam_na_UE-27_em_1_de_janeiro_de_2019. Acesso em: 22 mai. 2021.