

DISCRIMINAÇÃO NO AMBIENTE DE TRABALHO EM PORTUGAL

DISCRIMINATION IN THE WORKPLACE IN PORTUGAL

Silvio Roberto Stefani ¹[0000-0002-5871-8686]
Victor Freitas de Azeredo Barros ²[0000-0002-7318-8257]
Paula Madeira ³

¹ Universidade Estadual do Centro-Oeste (UNICENTRO)

² Universidade do Minho (UMinho), Escola de Engenharia, Departamento de Sistemas de Informação

³ Atlântico Business School; PN – Instalações Elétricas, Lda.
professorsilvio2013@gmail.com, vfbarros@dsi.uminho.pt,
acmpnlda@gmail.com

Resumo. A discriminação no ambiente de trabalho é uma realidade presente em diferentes sociedades, sendo crucial analisar a dimensão destas dificuldades em um contexto laboral de forma a medir o seu impacto na organização e numa determinada sociedade. Nesse contexto, este trabalho aborda a problemática da discriminação que ocorre no ambiente de trabalho, a partir de um estudo realizado em uma região de Portugal, considerando as diferentes posturas e comportamentos elencados pelos participantes do estudo que foram considerados atos discriminatórios no seu ambiente de trabalho. O objetivo do estudo foi compreender a dimensão destas dificuldades e qual o seu impacto, bem como o sentimento das pessoas que passaram por um episódio discriminatório significativamente grave, saber como o resolveram, saber quando surgiu nas suas vidas, apresentando os resultados através de uma metodologia qualitativa recorrendo a entrevistas realizadas a indivíduos de idades e nacionalidades diferentes, de diversas áreas laborais e de uma zona rural da zona centro do país. Com base nesse estudo, foi verificado inúmeras situações de discriminação, dentre elas de gênero, nacionalidade, cultural e de idade. Esta análise evidenciou que a discriminação no mercado de trabalho é um processo presente no mercado de trabalho e que, mesmo com intensidades diferentes, interfere na vida das pessoas, principalmente dos grupos mais afetados, como mulheres e estrangeiros.

Palavras-chave: Discriminação, Ambiente de Trabalho, Comportamento Organizacional.

Abstract. Workplace discrimination is a reality in different societies, and it is crucial to analyze the scale of these difficulties in a work context in order to

measure their impact on an organization and on a given society. In this context, this study addresses the problem of discrimination occurring in the workplace based on a study conducted in a region of Portugal, considering the different attitudes and behaviors identified by study participants as discriminatory acts in their work environment. The objective was to understand the scale of these difficulties and their impact, as well as the feelings of people who experienced a significantly serious discriminatory episode, how they resolved it, and when it arose in their lives. The results are presented through a qualitative methodology using interviews conducted with individuals of different ages and nationalities, from diverse occupational fields and from a rural area in the country's central region. Based on this study, numerous situations of discrimination were identified, including discrimination based on gender, nationality, culture, and age. This analysis showed that discrimination in the labor market is an existing process and that, even at different levels of intensity, it interferes with people's lives, particularly those of the most affected groups, such as women and foreigners.

Keywords: Discrimination, Workplace, Organizational Behavior.

Introdução

Discriminação conforme o dicionário da língua portuguesa, é o ato ou efeito de discriminar, algo ou alguém de desigual ou injusto modo, uma pessoa singular ou grupo, com base em preconceitos de alguma ordem, nomeadamente sexual, religiosa, étnica, etc. Discriminar é um termo utilizado para diversos contextos, mas a sua definição teórica prende-se com uma distinção sobre algo. A discriminação é a decisão de transgredir os preceitos legais de uma pessoa, baseando-se em um raciocínio sem base de conhecimento sob a matéria que se torna injusto e infundado (SIMÕES, 2017). Depois do 25 de Abril de 1974, em Portugal, é validada a igualdade entre todos os cidadãos, ninguém pode ser discriminado ou privilegiado devido aos seus antecessores, género, origem, língua, religião, convicções políticas, situação financeira e orientação sexual sendo que todos os cidadãos têm direito à retribuição do trabalho e às mesmas oportunidades na escolha de profissão (FONSECA, 2017).

Assim sendo o objetivo do estudo, foi compreender a dimensão destas dificuldades e qual o seu impacto, tanto como o sentimento das pessoas que passaram por um episódio discriminatório significativamente grave, saber como o resolveram, saber quando surgiu nas suas vidas, apresentando os resultados por meio de uma metodologia qualitativa recorrendo a entrevistas realizados a indivíduos de idades, nacionalidades diferentes, de diversas áreas laborais, avaliando principalmente uma zona rural da zona centro de Portugal, não apenas pelo impacto negativo que provocam marcadamente na vida dos indivíduos, bem como pelo mau ambiente que nasce entre funcionários e empregadores. Consoante, Susanne e Maike (2018), deve-se atender as relações entre organizações e empregados sendo uma discussão inadiável devido sua urgência e às mudanças sofridas constantemente pelo próprio contexto da globalização no trabalho, uma vez que o mercado tem adotado estratégias onde cada vez menos as existências de diversos segmentos podem vir a discriminar trabalhadores com a mesma função e experienciam modelos de contrato diferenciados entre si. Desde os últimos anos, até aos dias de hoje a imigração brasileira para Portugal tem alterações constantes. As mais marcantes dizem

respeito, principalmente, à expressividade numérica, ao nível de qualificação, ao tipo de inserção laboral e seus níveis de feminização (FRANÇA; PALLIDA, 2018).

Material e Métodos

O estudo foi efetuado numa aldeia dos arredores de Santarém em Portugal, de forma a poder explorar o assunto. Atualmente como união de freguesias contam com cerca de 2900 pessoas numa área de 70km² e existem 60 empresas a laborar na aldeia, numa larga e vasta área de atuação, sendo na sua maioria empresas familiares, de origem e administração contínua por membros das famílias (INE, 2020). Segundo registros locais, residem nessa região cerca de 28 cidadãos estrangeiros imigrantes em idade laboral, na sua maioria romenos e brasileiros. Foram convidadas 28 pessoas, para esta pesquisa no mês de janeiro de 2023, mas participaram das entrevistas um total de 14 trabalhadores, 8 homens e 6 mulheres, com idade entre 20 e 60 anos, homens e mulheres, com funções por conta de outro e empresários em nome individual, nas mais diversas profissões, como eletricitas, administrativos, decorador de interior, arquiteto, pedreiro, agricultor, cozinheiro, cabeleireiro, estudante, entre outras, exercendo atividades remuneradas de acordo com as suas funções e integrados pelo menos há 1 ano nas empresas. As suas nacionalidades foram, brasileiros, romenos, russos, letão, americana, inglesa e canadiana. Foram realizadas 14 perguntas sobre o perfil dos entrevistados e fatores relacionados a discriminação, dificuldades e oportunidades no mercado de trabalho em Portugal. O estudo focou principalmente em saber se estes trabalhadores em Portugal presenciaram, de algum modo, de momentos e situações de discriminação em contexto organizacional, se tiveram algum tipo de reação e, em caso afirmativo, como resolveram esse assunto.

Resultados & Discussão

Com base na entrevista realizada e analisada, foi possível correlacionar alguns dos aspectos apontados nesse estudo com algumas questões chave de análise. Para tal, vamos apresentar algumas questões chave e a discussão relacionada com cada uma delas, a partir dos resultados da entrevista.

Qual o tipo de discriminação que prevalece neste grupo de imigrantes, em Vale de Figueira?

Segundo a análise das entrevistas, verificou-se que, dos tipos de discriminação experienciadas, prevalece a discriminação de género, seguida da nacionalidade e idade, existindo, mas com menos valores por orientação sexual ideológica incapacidades físicas ou então cidadãos que nunca presenciaram para o poder testemunhar. De acordo com Oliveira e Gomes (2019) a tendência em Portugal seja pela destinação destes a uma situação de maior vulnerabilidade laboral, observada em muitos casos com maior sujeição para empregos com baixos salários, contratos temporários e arranjos flexíveis e precários do mercado de trabalho.

Qual o tipo de reação por parte do indivíduo migrante em situações em que vivenciou algum tipo de discriminação?

Já no que compete as formas de manifestação em situações de discriminação, nota-se que essas discriminações foram essencialmente baseadas em comentários preconceituosos com 6 respostas e por desigualdade salarial em gênero e nacionalidade com 4 respostas. Apresenta-se a seguir o relato de um entrevistado sobre a discriminação sobre nacionalidade:

Vim para Portugal no início de 2022 á procura de novas oportunidades, de crescer, aprender e de melhores condições monetárias. Entrei numa empresa de Almeirim que me discriminou devido a ser mais novo do que o chefe de equipa, porém era eu que tinha que coordenar o serviço e isso não foi aceite, pela gerência. E em março mudei-me de empresa, onde fui muito bem recebido graças a Deus, por toda a gerência que é uma família muito unida e me tem ajudado muito. No início passei por uma situação de discriminação por nacionalidade, pois os meus colegas de trabalho, não me aceitaram muito bem, por ser brasileiro, sentiram ciúmes, senti que pensavam que iria roubar a posição deles dentro da empresa, senti desprezo, muitas vezes nem diziam bom dia e deixavam-me de parte. (E2)

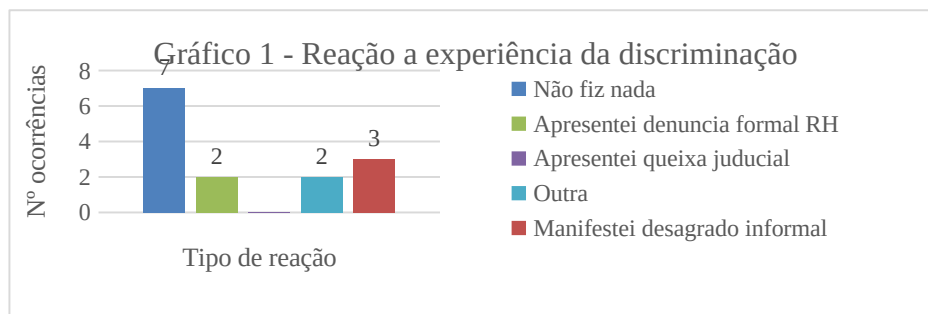
A discriminação com base na nacionalidade não afeta apenas trabalhos com base no contato com o cliente ela está presente em qualquer tipo de trabalho e os empregadores são menos dispostos a considerar um candidato de origem imigrante, mesmo que eles possuem atributos idênticos aos não-imigrantes (AHMAD, 2020).

Se existe discriminação de gênero, está poderá estar relacionada com a tipificação da área empresarial da zona geográfica em que estas empresas estão instaladas?

O estrangeiro residente na localidade pertencente ao distrito de Santarém tem experiências com a discriminação de gênero, devido a conhecermos a zona envolvente, e esta ser uma zona mais rural e menos desenvolvida relativamente á cultura dos seus cidadãos poderá estar relacionada a tipificação do tecido empresarial e quem lá executa as suas funções.

Qual a principal causa da discriminação por idade e/ou conflito de gerações e qual a sua influência na estabilidade e crescimento das empresas?

No caso concreto desta questão os inquiridos responderam que os comentários preconceituosos devidos a idade, foram os principais e mais difíceis de controlar. Conforme foi dito pessoalmente por um dos inquiridos: “Até o presente momento vejo que não há soluções concretas, e se tornou algo comum. O correto em qualquer situação no ambiente de trabalho seria com uma advertência, e despedimento quando for decorrente. E não “fingir” que não está vendo o que se passa para que não gere mais conflito. Mas não situação em que presenciei/presencio já não acho que haja solução esse tipo de correção. O que eu posso fazer por mim é não me importar com o que dizem, se chegar ao ponto em que prejudique meu trabalho e uma advertência não resolva, eu me retiro.” (E3)



Os resultados deste estudo apontam que os trabalhadores discriminados têm a idade na sua maioria entre 20 e 30 anos ou 50 e 60 anos, e ao analisar os dados relacionados à percepção dos participantes deste estudo, em relação a seu trabalho e às oportunidades advindas dele, assim como à literatura acerca dessa temática, é possível notar que a maior predominância dos trabalhadores mais novos pode estar relacionada sem dúvida com a falta de experiência perante os mais velhos e os mais antigos na empresa bem como a discriminação dos mais velhos pode estar relacionada com a pouca habilidade ou aptidão com as novas tecnologias. No entanto note-se que metade dos entrevistados enquanto discriminados ou testemunhas de discriminação, não tem qualquer tipo de reação para poder contrariar a tendência existente. São de pouca relevância tanto as queixas formais bem como as informais. Destaca-se a resposta do entrevistado 2 sobre a resolução da discriminação por nacionalidade apontada:

A gerencia da empresa, foi logo proposta uma reunião de urgência com todos os funcionários, todos foram chamados á atenção, corretamente e educadamente, perante o assunto, foi feito um jantar de confraternização, e graças a Deus, tenho sido muito melhor acolhido, meus colegas de trabalho em dezembro até trocaram comigo prenda de natal... sinto muita gratidão e por mim vou ajudar a empresa a crescer muito. (E2)

Segundo Oliveira e Gomes (2019), desde 2008, a entrada de estrangeiros tem ocorrido a partir do aumento da presença de estudantes, investigadores, trabalhadores independentes, investidores e reformados e com a diminuição do fluxo para o exercício de atividades subordinadas. Mas, como parte do fluxo migratório também é de tipo econômico, a conjuntura da inserção laboral dos imigrantes em Portugal também tem a ver com a segmentação do mercado de trabalho. Não é um fator exclusivo das migrações, mas que também abarcam principalmente os jovens.

1.1

Conclusão

O presente estudo de caso sobre a discriminação de género, nacionalidade, idade e conflitos de geração, permitiu-nos obter algumas conclusões que se tornaram claras com o decorrer da análise e interpretação dos dados.

Conclui-se que a discriminação predomina com comentários preconceituosos pelos resultados das divergências salariais, tendo em conta que antes da avaliação do conteúdo dos resultados ainda se pensou que o que prevalecia era a discriminação em primeiro lugar por nacionalidade.

Relativamente ao tema da idade comprova-se o referencial teórico relativo aos dois grupos de idades mais discriminados, conforme previsto. Nota-se que a maior parte dos respondentes possuem o sentimento de discriminação, ou já passaram por práticas discriminatórias em processos de recrutamento e seleção, fazendo com que tenham experiências nesse assunto, mas não aplicam uma atitude de resolução concreta e assertiva. Mas pode dizer-se que a maior parte dos pesquisados sentiram que com o tempo acabaram por ser bem recebidos em Portugal, após um sentimento inicial de xenofobia e discriminação exagerado, principalmente em zonas mais do interior onde ainda existe pouco desenvolvimento, maior preconceito, devido á mentalidade da sociedade em si, e logo das sociedades organizacionais também.

Percebe-se que grandes qualificações escolares não são sinónimo de afastamento da precariedade laboral, pelo contrário, a maioria que possui licenciaturas e formação superior, não executa funções relacionadas com as suas áreas de formação, e relatam dificuldade no acesso e permanência em determinadas vagas e áreas, referenciando algumas faltas de oportunidades, de forma geral, em Portugal.

Concluimos ainda que todas e quaisquer formas de discriminação no mercado de trabalho, o sentimento de discriminação varia, principalmente entre países e géneros. É necessário que exista uma atitude de mudança a nível dos gestores, pois perante as situações comunicadas não são determinadas as melhores decisões para melhoramento de atitudes, os inquiridos respondem até em situações como “os gestores, não fazem nada”, e assim sendo concluimos que é necessário existir políticas para a extinção destas práticas e também é fundamental apostar na conscientização dos próprios trabalhadores de que as discriminações e opressões são ferramentas que dividem a classe trabalhadora e que são usadas como forma de incentivo para mais exploração do capital.

1.2

REFERÊNCIAS

1. AHMAD, A. Qualificações iguais rendem recompensas iguais para imigrantes em o Mercado de Trabalho? Trabalho, Emprego e Sociedade, 2020.
2. FONSECA, L. Discriminação Salarial de Género No Mercado de Trabalho Português. (Dissertação de Mestrado, Faculdade de Economia da Universidade do Porto), 2017.
3. FRANÇA, T.; PADILLA, B. Imigração brasileira para Portugal, entre o surgimento e a construção mediática de uma nova vaga. Cadernos de Estudos Sociais, 33:2, jul/dez, 2018.
4. Instituto Nacional de Estatística (INE). População empregada com idade entre 20 e 64 anos, 2020.
5. OLIVEIRA, C. R.; GOMES, N. Indicadores de integração de imigrantes: relatório estatístico anual 2019. 1ª ed.
6. SIMÕES, J. C. C. «Discriminação Ilícita, um vislumbre para a compreensão», 2017.
7. SUSANNE, I.; MAIKE A. Unhappy with well-being research in the temporary work context: mapping, 2018.