

Cuarta ola de inmigrantes brasileños en Portugal: las características de la inserción masculina en el mercado laboral

Andrea Oltramari*

<https://orcid.org/0000-0002-5897-2772>

Universidad Federal de Rio Grande do Sul, Brasil

andreaoltr@gmail.com

João Peixoto**

<https://orcid.org/0000-0001-8321-3420>

Universidad de Lisboa, Portugal

jpeixoto@iseg.ulisboa.pt

Duval Fernandes***

<https://orcid.org/0000-0003-2448-8277>

Pontificia Universidad Católica de Minas Gerais- Brasil

duval@pucminas.br

João Areosa****

<https://orcid.org/0000-0001-5112-1521>

Instituto Politécnico de Setúbal –Portugal

joao.s.areosa@gmail.com

* Profesora de la Escuela de Administración, Universidad Federal de Rio Grande do Sul, Brasil; investigadora colaboradora de la Universidad de Lisboa, Instituto Superior de Economía y Gestión, Centro de Investigación en Sociología Económica y Organizacional, Portugal

** Profesor Titular de la Universidad de Lisboa, Instituto Superior de Economía y Gestión, Centro de Investigación en Sociología Económica y Organizacional, Portugal

*** Profesor de la Pontificia Universidad Católica de Minas Gerais; Investigador colaborador de la Universidad de Lisboa, Instituto Superior de Economía y Gestión, Centro de Investigación en Sociología Económica y Organizacional, Portugal

**** Profesor del Instituto Politécnico de Setúbal, Portugal



Recibido: 6.12.2023

Aceptado: 1.06.2024

Resumen. Con el objetivo de a) comprender cómo se presenta la cuarta ola de inmigrantes brasileños masculinos en Portugal, de 2015 a 2020; b) mapear y describir las características de dos grupos de inmigrantes brasileños masculinos en Portugal y c) comparar dos trayectorias de inserción laboral más y menos precaria entre los hombres en el contexto de la cuarta ola, esta investigación predominantemente cualitativa realizó 30 entrevistas con varones brasileños. Identificamos dos grupos de trabajadores: 1) trabajadores calificados que actúan en su área de formación; 2) trabajadores calificados o no calificados que trabajan en el mercado laboral digital. Los grupos fueron analizados según su inserción laboral y profesional. Los resultados apuntan tanto a la importancia de los estudios sobre masculinidades en el campo de la migración, como a la existencia de una nueva ola migratoria brasileña predominantemente heterogénea, en empleos precarios y no precarios. Además, en ambos grupos notamos una pérdida tanto de capital humano invertido, seguida de inseguridad laboral (Fleming, 2017) como de inversión en calificaciones, observada en la movilidad transnacional (Nowicka, 2012).

Palabras clave: cuarta ola de migración; varones brasileños; mercado de trabajo.

Fourth wave of Brazilian immigrants in Portugal: the characteristics of male insertion in the labor market

Abstract. This paper aims to: a) understand what the fourth wave of Brazilian male immigrants in Portugal looks like from 2015 to 2020; b) identify and describe the characteristics of two groups of Brazilian male immigrants in Portugal; and c) compare two trajectories of more and less precarious labour market insertion among men in the context of the fourth wave. To this end, this predominantly qualitative research conducted 30 interviews with Brazilian men. We identified two groups of Brazilian male workers: 1) skilled workers working in their area of training; 2) skilled or unskilled workers working in the digital labour market. The groups were analyzed according to their labour and professional insertion. The results point both to the importance of studies on masculinities in the field of migration, and to the existence of a new Brazilian migration wave that is predominantly heterogeneous, in precarious and non-precarious jobs. Moreover, in both groups we note a loss of both invested human capital, followed by job insecurity (Fleming, 2017) and a loss of investment in skills, observed in transnational mobility (Nowicka, 2012)

Key-words: fourth wave of migration; Brazilian men; labor market.

Quarta onda de imigrantes brasileiros em Portugal: as características da inserção masculina no mercado de trabalho

Resumo. Com o objetivo de a) compreender como se apresenta a quarta vaga de imigrantes brasileiros do sexo masculino em Portugal - no período de 2015 a 2020; b) mapear e descrever as características entre dois grupos de imigrantes brasileiros do sexo masculino em Portugal e c) comparar duas trajetórias de inserção laboral mais e menos precária entre homens no contexto da quarta onda, esta pesquisa, predominantemente qualitativa, realizou 30 entrevistas com brasileiros. Identificamos dois grupos de trabalhadores brasileiros do sexo masculino: 1) trabalhadores qualificados que atuam em sua área de formação; 2) trabalhadores qualificados ou não que atuam no mercado de trabalho digital. Os grupos foram analisados segundo sua inserção laboral e profissional. Os resultados apontam tanto para a importância de estudos sobre masculinidades no campo das migrações, quanto para a vigência de uma nova onda brasileira predominantemente heterogênea, em empregos precários e não precários. Adicionalmente, em ambos os grupos notamos uma perda de capital humano investido, seguida de precariedade laboral (Fleming, 2017) e perda de investimento em qualificações observada na mobilidade transnacional (Nowicka, 2012).

Palavras-chave: migração, homens brasileiros, mercado de trabalho.

INTRODUCCIÓN

Las diversas olas migratorias de brasileños a Portugal han sido estudiadas por importantes investigadores (Baganha y Góis, 1999; Padilla, 2006a; 2006b; Malheiros, 2007a; Malheiros, 2007b, Malheiros y Padilla, 2014; Fernandes, Peixoto, Oltramari, 2021; Peixoto y Egreja, 2012; Peixoto *et al*, 2015; Oltramari *et al*, 2023, Machado, 2007, entre otros). La primera ola corresponde al período anterior a 1990 y su principal característica es la inserción de trabajadores calificados en segmentos formales del mercado laboral portugués. La segunda ola, posterior a 1990, estuvo compuesta por brasileños con baja escolaridad, en su mayoría hombres, principalmente involucrados en servicios personales y construcción civil. La tercera ola, que se produjo a principios del 2000, siguió el mismo patrón que la segunda. El sello de este último período fue el aumento de la inmigración de mujeres, que ha pasado a ser mayor que el de los hombres, y el

protagonismo de la inmigración brasileña frente a otras nacionalidades inmigrantes en Portugal (França, Padilla, 2018).

La cuarta ola, objeto del presente estudio, se caracteriza por la llegada de brasileños a Portugal después de 2015. Esta ola migratoria es particularmente heterogénea, caracterizada por un perfil muy variado de inmigrantes. Sus principales atributos son una mayoría de mujeres, un crecimiento de la clase media alta, jubilados, trabajadores calificados y emprendedores (Fernandes, Peixoto, Oltramari, 2021). En realidad, esta cuarta ola tiene una particularidad que las demás no presentaron: fue breve y terminó con la pandemia de Covid-19, más concretamente en marzo de 2020. Como afirman Fernandes, Peixoto, Oltramari (2021, p. 63) “a principios de 2020, la llegada de la pandemia supuso el fin abrupto de esta ola. Las medidas sanitarias adoptadas, incluido el cierre de fronteras, y la paralización de la economía, interrumpieron los flujos. Hay informes de miles de brasileños que buscaron la repatriación, sin recursos para permanecer en Portugal”.

Con la cuarta ola se incrementó el trabajo virtual y el teletrabajo para la mayoría de inmigrantes (Fernandes, Peixoto, Oltramari, 2021). Algunos de ellos, tras perder su contrato de trabajo indefinido, aunque estuvieran cualificados, migraron al trabajo uberizado (Fernandes, Peixoto, Oltramari, 2021) y se enfrentaron, entre otras cosas, a la precariedad y explotación de su mano de obra. Por uberización se entiende un nuevo tipo de gestión y control de la fuerza de trabajo, con su consolidación bajo demanda y la dependencia de la plataformización para realizar actividades laborales (Abílio; Amorim; Grohmann, 2021). La uberización produce precariedad en gran escala y los trabajadores padecen las consecuencias de la falta de protección y seguridad en el trabajo, además de ser privados de una relación laboral adecuada a sus tareas e intensidad laboral (Campos, Ricardo, Soeiro, 2021). Paralelamente a esta precariedad, también contamos con un grupo calificado de hombres brasileños, que emigraron a Portugal con trabajos establecidos incluso antes de su llegada, o con cierta facilidad de inserción profesional, específicamente en el mercado laboral formal y calificado. Sin embargo, es importante mencionar, como ya señaló Castles (2010), que las condiciones de acceso a las oportunidades laborales, especialmente fuera del contexto de origen, están influenciadas por elementos como el género, la clase y la raza o la etnia. Ser hombre, brasileño, blanco y de clase media/alta facilita tanto el proceso migratorio como la inserción profesional (Oltramari *et al*, 2023; Villen, 2017; Fraga; Rocha-de-Oliveira, 2020). Esta distinción se expresa en términos de acceso a la educación, vivienda y trabajo. Los estudios revelan que entre algunos privilegios se encuentran contar con una mayor planificación en el país de salida, más redes de

apoyo y, especialmente, con un contrato laboral, indefinido y a tiempo completo. La mayoría de los hombres ya habían pasado por un proceso de inmigración anterior. El contexto también habla de una construcción social e histórica considerando el género: inmovilidad para las mujeres y movilidad para los hombres (Fraga; Rocha-de-Oliveira, 2020). El género es un potente marcador social que puede significar diferentes carreras para hombres y mujeres. En la lógica de las construcciones históricas generizadas, la promoción profesional es un escenario de nomadismo involuntario (Grisci, Cigerza, Hofmeister *et al.*, 2006) y laberintos de carrera (Fraga, Rocha-de-Oliveira, 2020).

Además, la digitalización de la economía y el crecimiento de los trabajos digitales y las empresas emergentes en Portugal también aumentaron la oferta de puestos de trabajo calificados ocupados por trabajadores brasileños, al tiempo que ofrecían más vacantes precarias, como las plataformas uberizadas. En este caso, Allegretti (2021), por ejemplo, se refiere a algunos impactos que la digitalización del trabajo trajo a la vida cotidiana de los trabajadores. Entre ellos, pueden identificarse la mayor inestabilidad profesional, el aumento del trabajo fijo a tiempo parcial, el aumento de los falsos trabajadores independientes, el aumento del subempleo y la mayor individualización del mercado de trabajo, con una importante disminución del sesgo de representación sindical. Estas nuevas configuraciones convergen en lo que muchos autores vienen llamando autoempresarios (Allegretti, 2021; Areosa, 2021). Por falsos trabajadores independientes entendemos aquellos que, según Campos, Ricardo y Soeiro (2021), por el discurso neoliberal, son incentivados a emprender, provocando una competencia entre pares, con un discurso cada vez más individualista. Son autoempresarios, es decir, sus propios jefes (Campos; Ricardo; Soeiro, 2021), insertos en un mundo que, cada vez más, trata de gestionar la informalidad que también es en sí misma precaria (Areosa, 2022).

Así, el presente estudio tiene como objetivo mapear y describir las características de dos grupos de inmigrantes brasileños masculinos en Portugal: 1) Trabajadores calificados que trabajan en el área de formación; 2) trabajadores calificados o no, que actúan como conductores, es decir, en trabajos uberizados. En el apartado siguiente procuramos analizar la evolución de la migración brasileña en Portugal y las peculiaridades de los varones en el mercado de trabajo en Portugal.

MIGRACIÓN BRASILEÑA EN PORTUGAL

Hay muchos estudios sobre la migración brasileña en Portugal (Baganha y Góis, 1999; Padilla, 2006a; 2006b; Malheiros, 2007a; Malheiros, 2007b, Malheiros y

Padilla, 2014; Fernandes, Peixoto, Oltramari, 2021; Peixoto y Egreja, 2012; Peixoto *et al*, 2015; Oltramari; entre otros). Reportaremos aquí la historia de esta migración, que no es reciente, indicando, particularmente, cómo los hombres brasileños se caracterizan en cada una de las olas migratorias. Para empezar, es importante mencionar que Portugal es el país, en Europa, más buscado por los brasileños para migrar. Peixoto y Egreja (2012) revelaron que las llegadas de brasileños a Portugal nunca disminuyeron sustancialmente. Tanto durante el proceso de crisis de la economía portuguesa, principalmente después de 2008, como en la mejoría de la economía brasileña, hubo brasileños llegando a Portugal. Tal ingreso no se debió tanto a la búsqueda de mejores trabajos, sino aun intento de buscar una mejor calidad de vida y seguridad ante la violencia urbana existente en varias ciudades brasileñas (Fernandes, Peixoto, Oltramari, 2021).

El proceso de emigración de brasileños está fuertemente relacionado con el desempeño de la economía del país. Si a principios de la década de 2010 el crecimiento económico contribuye a que el país viva una situación de casi pleno empleo y sea un polo de atracción de mano de obra inmigrante, a mediados de esa década el crecimiento se torna negativo y el país, además del tema económico, atraviesa una profunda crisis política e institucional que desemboca en un golpe de estado parlamentario y la destitución de la presidenta de la República. La desfavorable situación económica y el crítico momento político contribuyeron a la puesta en marcha de proyectos migratorios y propiciaron un aumento de la emigración, que retomaría el nivel anterior a la crisis de 2008 (Fernandes, Peixoto, Oltramari, 2021).

Tras el difícil período que siguió a la crisis económica de 2008 y el proceso de ajuste impuesto a la economía portuguesa por las autoridades monetarias europeas, Portugal experimentó a mediados de la década de 2010 un proceso de crecimiento económico continuo, sólo interrumpido con la llegada de la pandemia del coronavirus COVID-19. El retorno de la actividad económica supuso un aumento de la oferta de empleo en sectores que suelen emplear mano de obra inmigrante, como la construcción y la restauración. Por otro lado, las ventajas que ofrece la legislación portuguesa sobre inmigración también atrajeron a inversores y jubilados que, en el pasado, no formaban parte del contingente de inmigrantes brasileños en Portugal (Fernandes, Peixoto, Oltramari, 2021).

Baganha y Góis (1999) fueron los primeros en discutir las olas migratorias de brasileños en Portugal. Para los autores, los brasileños que integraron principalmente la primera ola migratoria, que abarca el período comprendido

entre 1970 y finales de 1980, eran exiliados de las dictaduras brasileñas y también profesionales calificados. Tras este flujo, ocurre lo que Padilla (2006a, 2006b) llamó la “proletarización de la migración brasileña”, caracterizando la como la segunda ola migratoria. En este período, que abarca desde principios de la década de 1990 hasta principios de la de 2000, los inmigrantes brasileños se caracterizaban por estar concentrados en el área de servicios, construcción, y en trabajos y oficios que en ese momento requerían menos calificación y eran predominantemente para varones. Era el proyecto migratorio de la clase trabajadora. Concomitantemente a este movimiento migratorio, Portugal también experimentó un crecimiento de los trabajos más precarios y flexibles, con el fin de abrir posibilidades a este contingente de trabajadores masculinos. Esto fue a fines de la década de 1990 y principios de la de 2000, como ya se mencionó anteriormente, cuando estos brasileños se hicieron conocidos por componer lo que se denominó la segunda ola de inmigración brasileña (Malheiros, 2007). Esta ola también mostró la importancia de las redes sociales para la inserción y mantenimiento del trabajo (Padilla, 2006a, 2006b). Tales redes informales facilitan toda la trama que involucra desde la decisión de emigrar hasta la llegada, la inserción laboral, el alojamiento, la información sobre la vida cultural, entre otras facilidades de vida.

La tercera ola migratoria ocurre entre 2000 y 2014 y tuvo mayor participación femenina dirigida a un sector específico como el mercado de la estética, por ejemplo (Malheiros y Padilla, 2014). Además, es importante mencionar la migración de estudiantes brasileños a Portugal. Iorio (2018) señala que el estudiante internacional también es migrante y representa una gran parte de la movilidad de las personas. La migración de estudiantes, para la autora es “una forma de adquirir más cualificaciones” (Iorio, 2018, p. 26). La autora también problematiza la fuga de cerebros, característica de la sociedad que busca el conocimiento, que tiene una importancia considerable como factor multiplicador de la economía ya que mueve mercados económicos y financieros, generando otros ingresos más allá de la matrícula o tasas para universidades. Al igual que con los estudios sobre otras olas migratorias, Iorio (2018) señala la importancia de las redes para la migración de estudiantes, especialmente las redes en el país de llegada. La tercera ola se cierra a fines de 2014, momento en el que Portugal presenta un nuevo período de expansión económica con crecimiento en la oferta de empleo y nuevos puestos de trabajo. De esta manera, en 2015 la inmigración registra un nuevo ascenso, dando lugar a la cuarta ola migratoria (Fernandes, Peixoto, Oltramari, 2021).

Para ilustrar el aumento de brasileños en Portugal en este periodo, utilizamos datos del Servicio de Extranjería y Fronteras (SEF). Las cifras de inmigrantes

brasileños en Portugal son 183.993 (27,8 % del total de inmigrantes) en 2020, y 200.072 (29,2 % de los inmigrantes) en 2021 (SEF, 2021).

El número de mujeres en la cuarta y última ola, ocurrida entre 2015 y marzo de 2020 (al inicio de la pandemia sanitaria), es ligeramente superior al número de hombres, constituyendo 52 %. Los brasileños, hombres y mujeres, representaron en 2019 un 37,8 % de todos los títulos de residencia legales en Portugal. Los visados otorgados se presentan en el siguiente orden de importancia a) reunificación familiar; b) trabajadores asalariados; c) estudiantes, y d) empresarios e inversores, con un menor porcentaje de participación.

Adicionalmente, Fernandes, Peixoto, Oltramari (2021: 40) refieren que “según los últimos datos presentados por el SEF, el número de brasileños con permiso de residencia llegó a cerca de 151.000 a fines de 2019. Es decir, el total casi se duplicó entre 2016 (cuando eran 81.000) y 2019. Es esta fuerte aceleración reciente la que se ha llamado “cuarta ola de la migración brasileña”. La distribución geográfica, según los autores, es mayoritariamente más densa en Lisboa, seguida de O Porto, Setúbal, Faro y Braga. En 2021, las cifras son, respectivamente: 77.110 brasileños en Lisboa, 27.496 brasileños en O Porto, 24.907 brasileños en Setúbal, 17.496 brasileños en Faro y 12.950 brasileños en Braga (SEF, 2021).

Varones en el mercado laboral

Antes de analizar el mercado laboral masculino en Portugal, es importante mencionar algunos estudios, como el de Medeiros y Pinheiros (2018), que ya mostraron las diferencias entre los mercados laborales según el género. En este estudio, los autores señalan las diferencias entre responsabilidades, salarios y tiempo dedicado al trabajo, entre hombres y mujeres. Así, las mujeres tienen más trabajo no remunerado, lo que contribuye a la desigualdad total de la sociedad, dejando menos tiempo para el trabajo remunerado. A su vez, también perciben salarios más bajos en comparación con los hombres. Las responsabilidades del trabajo doméstico recaen más en las mujeres y el hombre termina siendo el principal sostén de la familia (Oltramari, Grisci, Eccel, 2015). Los autores también señalan que esta sobrecarga de trabajo para las mujeres perjudica sus carreras. Asimismo, las problematizaciones convergen con el análisis que se centra en el trabajo doméstico, que recae mayoritariamente en las mujeres, mientras que para los hombres, el trabajo productivo es el trasfondo que mueve sus trayectorias laborales. Mientras que el trabajo no remunerado de las mujeres es mayor, el de los varones es menor, convergiendo en más tiempo de trabajo remunerado para los varones (Medeiros y Pinheiros, 2018).

En Portugal, esta estructura del mercado laboral no es diferente. Coelho y Casaca (2017) señalaron las diferencias en la inserción laboral y profesional de los estudiantes universitarios varones en Portugal, orientando se hacia una mejor inserción de los estudiantes varones. Según los autores, la vida universitaria en Portugal ya anticipa que las trayectorias no serán equilibradas en lo que se refiere al género. Si estos desequilibrios se insertan en un contexto de alta competitividad en el mercado laboral, por ejemplo, este desequilibrio se acentúa.

En un estudio publicado en 2013, Casaca (2013) se refiere, además, a la segregación sexual del trabajo, especialmente para el género femenino. El sector de servicios abarcó tanto al bien remunerado sector de tecnologías de la información, como a los *call centers*, que en general estaban mal remunerados y eran precarios. También son precarios los trabajos en hoteles y restaurantes, generalmente mal pagados y con horarios que van más allá del mantenimiento de una buena calidad de vida laboral. En términos generales, la autora también menciona que la precariedad del trabajo en Portugal afecta menos a los hombres. Ferreira (2010) también señala la discriminación salarial entre hombres y mujeres en Portugal, donde la mejor remuneración recae en los puestos ocupados por hombres siguiendo el escenario de muchos países europeos, en el marco de una estructura reiterada que otorga roles diferenciados a varones y mujeres en el mercado de trabajo.

La segregación de profesiones también es recurrente. Ferreira (2010) ya apuntaba que la mayoría de los hombres en Portugal no ocupaban puestos relacionados con profesiones feminizadas (sanidad, educación, restauración, limpieza, estética). La autora también llama la atención sobre las prácticas de evaluación del desempeño que garantizan premios más altos en base a criterios más subjetivos, que, por regla general, terminan pagando más a los cargos ocupados por hombres. El trabajo nocturno también terminó recayendo sobre los hombres, y por el diferencial de remuneración y trabajo adicional, también se sumó a las estadísticas de mayores salarios, ya que para el trabajo nocturno existe el derecho al turno de noche, que en el caso de Brasil, consiste en un incremento del 20% sobre la tarifa horaria diurna tradicional (Cardoso, 2017).

Sin embargo, el estudio de Paço y Casaca (2021) apunta a una tendencia hacia una apuesta empresarial estratégica por la igualdad entre mujeres y hombres en la representación de los cargos en los órganos de gobierno de las sociedades empresariales que cotizan en bolsa. Este hecho marca el inicio de importantes cambios en el escenario del mercado laboral portugués. Paço y Casaca (2021) apuntan a la representación de las mujeres en los puestos de alta dirección de las organizaciones, ya que son roles tradicionalmente asignados a los hombres, es

decir, terminan ocupando repetidamente un lugar de poder y toma de decisiones. Hay muchos obstáculos invisibles para las mujeres, por lo que es importante deconstruir estas concepciones estereotipadas sobre la masculinidad y la feminidad. Existe, por tanto, una desproporcionalidad numérica histórica en estos puestos de trabajo, hecho que provoca que las mujeres estén históricamente en desventaja.

El campo de trabajos sobre masculinidades es amplio y ha sido estudiado durante muchas décadas. Posteriormente, se acuñó el término “masculinidades hegemónicas”, el cual consiste en “un patrón de prácticas que permitió que continuara la dominación de los varones sobre las mujeres” (Connell; Messerschmidt, 2013: 245).

Esta hegemonía, para los autores, no significa necesariamente violencia, aunque puede sostenerse por la fuerza. Pero, mucho antes, significa “ascendencia lograda a través de la cultura, las instituciones y la persuasión” (Connell; Messerschmidt, 2013: 245).

Adicionalmente, ha crecido la heteronormatización de las relaciones sociales (Ribeiro, 2009), es decir, los modelos masculinos considerados más correctos son aquellos que hablan de heteronormatividad, incluso entre los varones se demarcan jerarquías (Seffner, 2003), contraponiéndose un “verdadero hombre” al que no sería tal (Eccel, 2009). En este contexto, existe una fuerte demarcación entre espacio público y privado en lo que se refiere a la división sexual del trabajo (Holzmann, 2006), con un espacio público de producción social para los varones y un espacio privado de reproducción o cuidado social, para las mujeres.

Así, hay un conjunto de costumbres que reflejan tales heteronormatividades, a saber: la valentía, la voluntad, la fuerza, el coraje, que constituyen un ser y hacer masculino, perpetuando una jerarquía superior de un género en relación a otro género (Natt; Carrieri; Eccel, 2015). Tales estigmas y estereotipos también están presentes en el mercado laboral, reiterando el poder patriarcal.

Dicho esto, es importante mencionar que los varones también tienen privilegios para ingresar al mercado laboral digital, más específicamente a las plataformas de controladores de aplicaciones. El estudio de Cheron, Salvagni y Colomby (2022) presenta algunos datos interesantes extraídos de los discursos de las mujeres en las redes sociales que trabajan en aplicaciones de comida a domicilio. Por regla general, las quejas giran en torno a: dificultades para aprobar el registro para trabajar; aspectos de la salud y el cuerpo en situación de vulnerabilidad (dificultad para encontrar baños para cambiar tampones); seguridad por la

noche; castigadas por los algoritmos; ofensas en el tráfico. Como anuncian los autores: “quieren usarlas, pero no verlas” (Cheron; Salvagni; Colomby, 2022: 2).

MÉTODO

Con el objetivo de a) presentar la cuarta ola de inmigrantes varones brasileños en Portugal - que comprende el período de 2015 a 2020 y b) mapear y describir las diferencias entre dos grupos de inmigrantes brasileños varones en este país, esta investigación, predominantemente cualitativa, se basa en 30 entrevistas con brasileños. La tabla 1 presenta, de forma resumida, el perfil de los entrevistados.

Para nuestra investigación, elegimos la entrevista directiva o estandarizada (Carapineiro, 1993). Esta es una técnica muy cercana al cuestionario abierto, en el que sólo se aplican preguntas también abiertas y que permite controlar y verificar la información recolectada a través de la observación participante.

Esta investigación consiste en un estudio de caso comparativo (Yin, 2005). Teniendo en cuenta que la unidad de análisis eran hombres brasileños en Portugal, más específicamente en la región metropolitana de Lisboa y Cascais, organizamos los datos en dos grupos, para relacionarlos dentro de un estudio comparativo. Siguiendo los estudios de Padilla (2006b), el grupo considerado para análisis incluye los orígenes geográficos de los entrevistados. La autora se refiere al mito que afirma que la inmigración brasileña procede sólo de Governador Valadares (MG), lugar exportador de inmigrantes. Los flujos, por tanto, no son monolíticos. Nuestros entrevistados procedían de diferentes ciudades, tanto pequeñas como grandes. Las fechas de recolección de datos fueron entre febrero de 2019 y agosto de 2021.

La recolección de datos se dividió en 2 grupos (grupo 1 y grupo 2): las entrevistas estructuradas con el grupo 1 se realizaron en restaurantes, bares, cafés y eventualmente en sus hogares, con tiempos previamente establecidos, por WhatsApp o llamadas telefónicas; en el grupo 2, el encuentro se dio en los estacionamientos frente a establecimientos comerciales y de comida, en momentos en que los mensajeros esperaban órdenes de entrega. Así, la técnica de muestreo para el primer grupo siguió los preceptos de la bola de nieve, mientras que para el segundo grupo la selección fue por acceso, o no probabilística (Malhotra, 2011).

Tabla 1. Perfil sociodemográfico y migratorio de los encuestados

E	Id	Origen	Año de llegada	Tipo de visa	Área de operación Brasil (último)	Área de operación PT	Formación
1	32	SP	2016	Reunificación familiar	Alimentación	Alimentación	Letras
2	50	RS	2019	Emprendedor	Eventos/ música	Eventos/música	Publicidad
3	42	RJ	2018	Doble nacionalidad portuguesa y brasileña	Música/artes	Música/artes	Periodismo
4	23	PR	2019	Trabajo	Ingeniería de software	Ingeniería de software	Ingeniería de software
5	23	SP	2018	estudiante	Abogado	estudiante de maestría	Derecho
6	30	CE	2020	Residente legal	Investigación de innovación	Investigación de innovación	Administración
7	26	MG	2016	Nacionalidad portuguesa	Administración	Consultoría de proyectos	Administración
8	27	RS	2018	Trabajo	Tecnología de la información	Tecnología de la información	Ciencias de la Computación
9	40	SP	2018	Trabajo	Tecnología de la información	Tecnología de la información	Tecnología de la información
10	45	SP	2019	Residente legal	Coordinador ejecutivo	Coordinador ejecutivo	Filosofía
11	28	RJ	2018	(en espera de regularización)	Profesor	Profesor	Geografía
12	25	SP	2017	(en espera de regularización)	Designer y artes gráficas	Restaurantes – Gráfica – Agencia de publicidad	Design
13	55	RJ	2016	Reunificación familiar	Profesor	Transporte	Ingeniería Ambiental
14	30	SP	2018	(en espera de regularización)	Propietario de empresa de refrigeración	Conductor	Derecho

15	25	SP	2018	(en espera de regularización)	conductor de camión	Conductor	completado la escuela secundaria
16	25	PA	2018	(en espera de regularización)	Profesor	Conductor	Educación Física
17	31	PA	2020	(en espera de regularización)	Conductor de camión	Conductor	Escuela secundaria completa
18	29	RJ	2017	(en espera de regularización)	Construcción civil	Conductor	Escuela secundaria completa
19	33	MG	2015	(en espera de regularización)	Vendedor	Conductor	Administración
20	35	PR	2018	Trabajo	Contabilista	Conductor	Ciencias Contables
21	34	SP	2017	Residente legal	Mestre de Obras	Conductor	Escuela secundaria completa
22	40	RN	2019	(en espera de regularización)	persona de negocios	Conductor	Administración
23	20	RJ	2019	(en espera de regularización)	Analista financiero	Conductor	Administración
24	20	SP	2019	(en espera de regularización)	Camarero de restaurante	Conductor	Escuela secundaria completa
25	35	PR	2020	(en espera de regularización)	Ingeniero ambiental	Conductor	Ingeniería Ambiental
26	28	MG	2019	(en espera de regularización)	Barbero	Conductor	Escuela secundaria completa
27	32	RS	2016	Residente legal	Auxiliar administrativo	Conductor	Escuela secundaria completa
28	40	SP	2018	Residente legal	Auxiliar administrativo	Conductor	Escuela secundaria completa
29	30	MT	2018	Residente legal	Abogado	Conductor	Derecho
30	35	RJ	2019	(en espera de regularización)	Emprendedor	Conductor	Derecho

Fuente:datos de la investigación (2019-2021)

Las categorías “área de actividad en Brasil” y “área de actividad en Portugal” fueron creadas por los autores, con el objetivo de encuadrarlas en el momento de salida y en el de llegada.

VARONES BRASILEÑOS: LAS CARACTERÍSTICAS DE LA INSERCIÓN LABORAL EN EL MERCADO DE TRABAJO PORTUGUÉS

Entendemos que presentar algunos rasgos de la cuarta ola migratoria ayuda a pensar en las características de los hombres brasileños en Portugal, tan heterogénea. No pretendemos agotar aquí su caracterización, sino sobre todo ayudar a componer un mosaico de perspectivas y mostrar las múltiples posibilidades de inserción laboral, precaria o calificada.

Antes de presentar los elementos que los diferencian, es importante mencionar las motivaciones implícitas en el proyecto migratorio: a) deseo de buscar una mejor calidad de vida; b) alejarse de la violencia urbana en Brasil; c) terminar sus estudios o continuar su educación con maestría y doctorado; d) sueño romantizado de emigración a Europa; e) relaciones afectivas y matrimonios transnacionales. En los dos grupos de entrevistados hay hombres calificados en el lugar de salida y descalificados en el destino, presentando características de la segunda ola migratoria. Hay, por lo tanto, una heterogeneidad en los deseos y proyectos migratorios.

La migración es, y debe ser vista, como inseparable de las relaciones sociales. Surgen así diferentes movimientos migratorios, como el migrar después de la jubilación en busca de nuevos estilos de vida, o por matrimonios, relaciones afectivas o trabajo. La amplitud y dinámica de las modalidades y motivos de la migración dificultan su seguimiento y análisis teórico (Silva; Bógus; Silva, 2017), además de configurar un escenario de flujos migratorios mixtos.

Las migraciones brasileñas a Portugal tuvieron diferentes motivaciones específicas, que abordan Iorio (2018) con sus estudios sobre migración estudiantil; Malheiros y Padilla (2010) sobre trabajo migrante y emprendimiento; Silva (2012) sobre raza, clase y género. Las describiremos a continuación.

Calificado en origen y no calificado en destino: condiciones de las trayectorias laborales

Este grupo se caracteriza por trabajadores con una formación profesional calificada y redes sociales a la salida y a la llegada que les permitieron movilizar capital económico y cultural con mayor facilidad y rapidez. Varios entrevistados

mencionaron ser políglotas (hablaban al menos inglés, español, francés y portugués), tener pasaporte europeo, poder alquilar una vivienda en Brasil, lo que les proporcionó ingresos adicionales, y disfrutar de trabajos estables en Brasil. Tales aspectos operan como condiciones de las trayectorias laborales y en ellos se centrará este apartado.

Es importante mencionar que la pérdida de calificación en el destino no siempre implica precariedad laboral. Como Jorge, que era profesor de física en Brasil e ingeniero ambiental y emigró a Portugal por dos motivos: a) para escapar de la violencia urbana de Río de Janeiro y b) para casarse con su novia, una portuguesa. A pesar de que tuvo un descenso en cuanto a calificación e inserción laboral (hoy es camionero), refiere que disfruta más con la mayor autonomía y remuneración que tiene en el trabajo.

Considerando la salida de Brasil, es importante mencionar que el grupo 1 tiene en su trayectoria diferentes movimientos: una parte, a) salió de Brasil con buenos recursos económicos para seguir el proyecto migratorio; y otra b) tuvo que activar una red social de familiares cercanos (familiares, amigos) para ayudar con la compra de pasajes aéreos. Así, los agentes de apoyo y solución en el proyecto de migración se activan más cuando las reservas financieras no son suficientes para sostener tal transición. Los lazos de afecto, como ya anunciaba Faist (2000) son esenciales en esta trayectoria. Aquellos con mayores ingresos y apoyo también revelaron que con frecuencia envían remesas a Brasil, especialmente en momentos en que la moneda brasileña está devaluada.

Los visados de entrada para este grupo los hace más privilegiados, considerando las posibilidades que da la regularización en términos de un mejor acceso a la salud, vivienda, escena cultural en las ciudades (entrada gratuita a museos, por ejemplo), trabajo, empleo. Así, los visados para este colectivo son visados de trabajo, empresario; y todos ellos ya cuentan con permiso de residencia. El permiso de residencia es uno de los principales documentos de identificación de los inmigrantes en Portugal y debe solicitarse en el Servicio de Extranjería y Fronteras (SEF)*.

* El artículo 88 de la ley portuguesa señala que sólo se concede un permiso de residencia para el ejercicio de una actividad profesional subordinada a los nacionales de terceros países que tengan un contrato de trabajo celebrado de conformidad con la ley y estén registrados en la seguridad social. El artículo 88, n. 2, de la ley de inmigración portuguesa ya aboga por el permiso de residencia para el ejercicio de una actividad profesional subordinada, con exención de visado de residencia. Y más recientemente, el gobierno portugués aprobó la Ley 89, que es un nuevo tipo de visa, dirigida a la búsqueda de trabajo, que permite la entrada en territorio portugués de

Con una fuerte inversión en tecnología, Portugal comenzó a atraer y demandar un gran número de profesionales en el campo de la tecnología. Son tres los casos que presentamos aquí, todos brasileños y con permiso de residencia. Todos ellos también tuvieron más de una oferta de trabajo, considerando diferentes países, pero eligieron Portugal por la calidad de vida y por compartir el mismo idioma. Las ofertas de trabajo continúan, con insistencia, comentaron los entrevistados. Como reveló el entrevistado E8, “todo el tiempo hay una invitación para trabajar para empresas en Alemania, Bélgica, Reino Unido, pagando aún más. Por ahora no quiero”. Las ofertas proceden de Alemania, Canadá y otros países, configurando y reiterando las múltiples posibilidades de movilidad internacional que ya presenta la literatura (Fraga; Rocha-de-Oliveira, 2020).

Otro hombre entrevistado menciona que emigró con una visa de estudiante para hacer su doctorado y, según él, “vivir más libremente con su novio, ya que en Brasil pasaron por episodios de homofobia” (E6). No se planteó trabajar en otra área, por lo que esperó a que lo llamaran en su área, la de tecnología e innovación, para empezar a trabajar. La inserción profesional de los hombres brasileños también difiere de la inserción laboral de las mujeres. Estudios previos (Fernandes; Peixoto; Oltramari, 2021) apuntan a la falta de elección de las mujeres, que por lo general acaban trabajando en actividades relacionadas con su área de formación o en otras actividades, y que tienen en común la precariedad del trabajo, falta de condiciones y adicionalmente denuncias de fuertes episodios de xenofobia y acoso. Los varones brasileños entrevistados no reportaron tales barreras.

Como obtienen un permiso de residencia relativamente más rápido que el grupo 2 y algunas mujeres, el camino hacia la nacionalidad portuguesa también es más rápido. El artículo sexto de la Ley 37/81, que regula la nacionalidad portuguesa, define que el período de residencia legal en Portugal es de 6 años. Este artículo regula la adquisición de la nacionalidad por naturalización y establece que: 1. El Gobierno puede conceder la nacionalidad portuguesa, por naturalización, a los extranjeros que cumplan acumulativamente los siguientes requisitos: a) ser mayores de edad o emancipados de acuerdo con la ley portuguesa; b) haber residido durante al menos seis años en territorio portugués o bajo administración portuguesa; c) tener suficiente conocimiento de la lengua portuguesa; tener idoneidad moral y civil; e) tener capacidad para gobernarse a sí

nacionales de Estados extranjeros que vienen en busca de trabajo por un período de 120 días, ampliado a otros 60 días (Ferreira, 2022).

mismos y asegurar su sustento (Diário da República Eletrônico, 1981). Con la nacionalidad en mano, el entrevistado E6, por ejemplo, dice que “el camino es, después de tener la nacionalidad, buscar emigrar a otro país europeo, ahí con el doctorado terminado y con más calificación”.

Como refiere uno de los entrevistados “Vine para entrar en el sector de los eventos. Sé mucho de música brasileña, soy DJ, tengo un programa de radio en Brasil y soy muy conocido allí. Vine a expandir mi negocio aquí”. Tales estigmas, marcas o estereotipos, que asocian con el mercado de la celebración y la alegría (Malheiros y Padilla, 2014) facilitan y repercuten en buenos negocios para los brasileños en Portugal, como lo presentan Malheiros y Padilla (2014), es decir, al mismo tiempo que es estigma, también es un recurso para el trabajo y la inserción laboral.

Calificados o no calificados que actúan como conductores: condiciones, implicaciones y posibles proyecciones

Una de las características que más se destaca de este grupo es el estatus migratorio actual: la gran mayoría de sus integrantes se encuentra a la espera de la regularización de residencia. También se caracteriza por la heterogeneidad en términos de calificaciones profesionales, una vez que hay varones con educación superior completa y secundaria completa. Esta ola repite, en cierto modo, la primera y tercera ola. Al igual que en la tercera ola, algunos también son estudiantes (E18, E20, E23) y la posibilidad de trabajar como conductores era la única alternativa dado el alto costo de vida de la vivienda en Portugal, según revelaron algunos de los entrevistados. Otros también relataron el deseo de migrar para estudiar en Portugal, es decir, realizar un curso de posgrado para tener más calificaciones y competir en el mercado de trabajo. Trabajar como conductores, por lo tanto, es una alternativa precaria para el empleo futuro. Algunas declaraciones ilustran este tema: “Estoy ahorrando dinero para estudiar. Como soy licenciado en educación física, quiero hacer un posgrado aquí, convalidar mi diploma de Brasil y trabajar como preparador físico en un gimnasio y también en la educación privada” (E16); “Ganas bien, pero también gastas bien. El costo de vida y mantenimiento de la moto aquí es muy caro” (E22).

Otra característica de este grupo es la temporalidad que asume esta actividad en sus vidas: ninguno mencionó el deseo de permanecer en este trabajo a largo plazo. Para todos era una forma de trabajar exhaustivamente para pagar las facturas y en algunos casos, ahorrar una suma de dinero para una futura migración a otros países de la Unión Europea. Otros intentaron enviar remesas

a Brasil, con el deseo, en el futuro, de regresar. Lograr ahorrar, sin embargo, no es común. En general, cuando empiezan a trabajar en la aplicación de entrega de alimentos la mayoría debe alquilar todo: moto, mochila, cuenta de aplicación; comprar un buen móvil y tener una buena cuenta de internet, seguro de vida y de moto, así como rastreadores contra robo de moto. Algunos dicen “Empecé aquí debiendo ya cien euros”. Otros dicen que “Glovo (el competidor de Uber) no es de ninguna ayuda. Tuve a mi hijo con Covid y tuve que estar parado 14 días y la empresa no ayudó en nada”.

También observamos que la mayor parte del trabajo de estos hombres es precario. La violencia urbana- término utilizado para abordar la violencia cotidiana como un problema de la sociedad urbana, vinculando, en la mayoría de los casos, el tema de la criminalidad a acciones como asaltos, secuestros, asesinatos (Gullo, 1998; Izumino; Neme, 2002) - ya no los afecta con la misma intensidad que en Brasil, pero ahora experimentan, según los informes, violencia simbólica (como por ejemplo la xenofobia). Comúnmente se escuchan expresiones como “regresa a tu país”, a diferencia del grupo 1, que no reportó declaraciones como esta. Vale la pena mencionar que la violencia urbana ya está acechando a los conductores, quizás no en la misma medida que en Brasil, según los discursos de los entrevistados: “Me han robado después de una solicitud de factura. Suerte que solo tenía 18 euros y la comida. Fue un pedido de 50 euros. Avisé a la aplicación y por norma cancelan la cuenta del cliente”.

Como señalan Franco (2020) y Areosa (2021), el funcionamiento de los algoritmos también es una incógnita para los conductores. El control y vigilancia que tales números hacen de la vida del trabajador también conduce a la precariedad en el trabajo. El miedo constante a ser mal evaluados afecta sus vidas: aceleran en el tráfico para entregar más rápido, intensifican su carga de trabajo para lograr las altas metas que se marcan las aplicaciones de internet. Los ritmos y pausas de trabajo están todos controlados. Como dice el mensajero 16: “El sistema de calificación: la aplicación te notifica que tuvo un aviso de calificación negativa o positiva, no dicen qué, Uber sólo te notifica. Nunca llegamos a saber quién era la persona ni el contenido. Si se hizo más de 100 entregas y 80 o menos de ellas poseen calificación negativa, la cuenta de aquel trabajador se cancela. La cuenta de la aplicación se puede cancelar por varias razones, como por el ejemplo, el comportamiento agresivo del conductor, mala conducta, amenazas, discriminación, violación de las leyes de tránsito, fraude, alquileres y transferencias de cuenta, rechazo reiterado de entregas. La cuenta suele hacer referencia al contrato establecido entre la aplicación y el repartidor.

Las condiciones laborales de este grupo no son buenas, a diferencia del grupo 1. La precariedad en el trabajo se manifiesta de las más variadas formas: falta de espacio y tiempo para comer; falta de material adecuado para el trabajo: las motos a veces son viejas, en un estado que no garantiza las condiciones para transitar en la ciudad. Por otro lado, el material de trabajo (motos) también es objeto de hurto: dicen que al estacionar hay que tener cuidado de que no sean robadas; existe el temor constante de quedarse sin el principal instrumento de trabajo y ser atropellado. En un trabajo reciente (Oltramari; Areosa; Ferraz; Franco, 2023) se identificaron varias situaciones en las que las condiciones laborales de los trabajadores uberizados son patogénicas y debilitantes para su salud y dignidad: están expuestos a todo tipo de climas extremos (frío, lluvia, calor, humedad); suelen tener que hacer un esfuerzo físico intenso (a veces pedalear 80 km diarios) y esto se traduce en una autoexploración del cuerpo; están sujetos a toda clase de accidentes, particularmente de tránsito, cuyas consecuencias pueden ser fatales; no tienen derecho a ningún tipo de protección (porque “nadie” es su patrón); pueden ser víctimas de agresiones, incluida la violencia; no tienen derecho a días libres, vacaciones o descanso de fin de semana; o bien, el salario ganado puede estar por debajo del salario mínimo, dependiendo de la aleatoriedad del algoritmo. La ausencia de una legislación específica para esta relación laboral, que es totalmente atípica, deja a estos trabajadores en una situación de extrema vulnerabilidad frente a todo tipo de explotación. Para los trabajadores uberizados, este tipo de trabajo es casi siempre la única forma de subsistencia, pero las condiciones reales en las que realizan esta actividad los relega a las regiones más alejadas de la existencia (Oltramari; Areosa; Ferraz; Franco, 2023).

Es importante en este punto recuperar el concepto de uberización. Por uberización se entiende un nuevo tipo de gestión y control de la fuerza de trabajo con la consolidación del trabajo bajo demanda y la plataformización como una dependencia para realizar actividades laborales (Abílio; Amorim; Grohmann, 2021; Vaclavik; Oltramari; Oliveira, 2022), y donde los trabajadores sufren las consecuencias de la desprotección y seguridad en el trabajo y ellos son privados de una relación laboral adecuada a sus tareas e intensidad laboral (Campos; Ricardo; Soeiro (2021). Aun entendiendo que dicho trabajo afecta de la misma forma precaria a otros trabajadores que no son inmigrantes, entendemos que exponer esta diferencia y este marcador social (etnia y nacionalidad) puede ser un elemento importante para pensar la precariedad en el trabajo.

El modelo de organización social capitalista, a través de sus actuales políticas neoliberales, es el principal responsable de muchas de las asimetrías inmorales

contemporáneas del universo laboral. En ciertos contextos, sorprendentemente, el capitalismo no siempre ha sufrido una gran resistencia por parte de los trabajadores (Varela, 2012), quizás porque son objeto de una profunda manipulación. La intensidad del trabajo también se traduce en precariedad: trabajan un promedio de 16 horas diarias, ya que ganan por la cantidad de productos entregados y el kilometraje diario. A diferencia del grupo 1, este grupo también corre con todos los gastos relacionados con el trabajo (pagan seguridad social, seguro de moto, seguro de vida) y, además de la precariedad de sus trabajos, no tienen vacaciones ni descanso semanal.

Las prácticas del mundo del trabajo contemporáneo han cambiado radicalmente con la flexibilización y hemos entrado en la era de la flexexploración (utilizando una expresión asertiva de Bourdieu, 1998). Pueden, en palabras de Standing (2014), ocupar el lugar de una especie de subciudadanos a medida que su trabajo y su vida son cada vez más precarios. Es pertinente recordar que la precariedad representa un proceso de profesionalización fallido. Además, el trabajo precario no ofrece movilidad ascendente y esto es profundamente desmotivador. No hay sueño ni perspectiva de progreso profesional y todo se convierte en una frustrante conciencia de que el trabajo realizado no es valorado ni reconocido (Areosa, 2017). En la perspectiva de Paugam (2013), la precariedad corresponde a una forma de descalificación social que promueve la degradación moral y la desvalorización del ser humano, particularmente cuando se tiene que depender de terceros para subsistir, o trabajar un número muy elevado de horas para garantizar la subsistencia. El deseo de una mejor vida laboral fuera de Brasil está perdiendo fuerza con el tiempo. Como lo anuncian Baruch y Vardi (2016), las consecuencias no deseadas a lo largo de las elecciones profesionales se presentan lentamente. La *gig economy*, por tanto, se presenta como un fructífero evento laboral contemporáneo para este propósito. Así, podemos decir que la proletarización, vía uberización, de esta cuarta ola migratoria brasileña se repite constante y recurrentemente, como ocurrió con la segunda ola migratoria (Góis *et al*, 2009). Es importante mencionar aquí que los inmigrantes son particularmente más vulnerables considerando estas formas de trabajo en el capitalismo tardío. Existe una relación entre este tipo de precariedad e inmigración: la igualdad de derechos laborales tiende a no darse; generalmente son indocumentados que tienen que trabajar en subempleo, trabajos temporales, mal remunerados, con jornada reducida y limitada capacidad de reclamo, además de una urgente necesidad de dinero para vivienda, transporte, alimentación y en ocasiones para pagar el proceso de regularización (Marinnuci, 2017). Además, es importante señalar que los varones entrevistados son parte de la cuarta ola

migratoria brasileña en Portugal, ya que llegaron a Portugal después de 2015, como lo muestran los datos de la Tabla 1.

Si tuvieran la posibilidad de elegir entre un contrato de trabajo formal por tiempo indefinido y la situación actual, algunos refieren que elegirían la primera modalidad para tener mejores condiciones de trabajo, remuneración y calidad de vida. Aparte de eso, dicen que “sólo dejaría este tipo de uber, en el que gano 1.200 euros al mes de media, para ganar 650 euros en una constructora, por ejemplo, para acelerar mi visa de residente legal”. Otro mensajero dice: “es una vida difícil, ganas más pero también gastas más”. El trabajo nocturno también es una característica de esta actividad, ya que el aumento de los pedidos de alimentos ocurre mucho después de las 6 de la tarde. Como ya ha señalado Ferreira (2010), en Portugal hay una gran entrada de varones en el mercado laboral en el turno de noche, que acaban siendo mejor pagados, especialmente para los adicionales.

Muchos alquilan la herramienta de trabajo (como la moto), y algunos alquilan cuentas para poder empezar a trabajar. Por regla general, son otros brasileños los que las alquilan, siguiendo las mismas condiciones de precariedad y explotación laboral que ya han mostrado otros trabajos, como el de Timóteo (2011) y Meihy (2004), que describen la explotación entre bolivianos en la ciudad de São Paulo y entre brasileños en los Estados Unidos.

CONSIDERACIONES FINALES

Este artículo tuvo como objetivo comprender cómo se presenta la cuarta ola de inmigrantes masculinos brasileños en Portugal, que cubre el período de 2015 a 2020 y describir las características de dos grupos de inmigrantes brasileños masculinos en Portugal. Los grupos fueron analizados a partir de las categorías de inserción laboral y profesional. Tales contribuciones profundizan el análisis de la cuarta ola migratoria en Portugal y los datos apuntan tanto a la relevancia de los abordajes de los estudios sobre masculinidades en el campo de las migraciones, como a la vigencia de una nueva ola brasileña predominantemente heterogénea, en trabajos no precarios y precarios, como trabajo en el área de tecnología y emprendimiento y trabajo uberizado, respectivamente. Adicionalmente, en ambos grupos notamos una pérdida de capital humano invertido, seguida de una precariedad laboral (Fleming, 2017) y una pérdida de inversión en cualificación observada en la movilidad transnacional (Nowicka, 2012).

Las características de ambos colectivos repiten las de las olas anteriores, ya que son heterogéneas y además incluyen alto empleo masculino. Se cree que la

nacionalidad influye ya que es un importante marcador social que determina la inserción en el mercado laboral. Son condiciones de trabajo que se refieren a: a) la temporalidad del contrato de trabajo y de la vida del migrante b) la regularización de la actividad y la vivienda; c) la xenofobia y el acoso; d) la intensidad de trabajo.

La deshumanización del trabajo es secular, pero las nuevas formas de precariedad están dando lugar a una verdadera sociedad de trabajadores desechables. El trabajador migrante se siente, en un gran número de situaciones, como desechable. El desempleo se ha vuelto estructural y cada día asistimos a una creciente desocialización dentro del universo productivo (Areosa, 2017). Actualmente, debido al creciente número de desempleados, el trabajador migrante experimenta, todos los días, la incertidumbre sobre poder mantener su subsistencia. Sin embargo, este mismo trabajador migrante sufre por su ilusión y alimenta la fantasía de que al permanecer en el "viejo continente" obtendrá un mejor nivel de vida. Para estos trabajadores, en el caso del grupo 2, la precariedad es la norma. Desde cierta perspectiva, para los migrantes trabajar significa resistir (acoso, discriminación, xenofobia, desigualdad, pobreza, desencanto y anulación de su subjetividad). Es importante tener en cuenta que dentro de la precariedad apenas existe un sentimiento de "nosotros". El ideal colectivo parece irremediablemente comprometido. El capitalismo global y las políticas neoliberales están en el centro de este "desastre social". Las tecnologías digitales utilizadas por los trabajadores migrantes uberizados a veces intoxican a los trabajadores y les impiden comprender los efectos nocivos de su propia embriaguez. Las políticas neoliberales ponen a los trabajadores en competencia entre sí y esto rompe los lazos de solidaridad (Gaulejac, 2007; Dejours, 2013).

Así, adicionalmente, este artículo permite comprender mejor la inserción de los varones brasileños en el mercado laboral en Portugal y, en particular, las diferencias entre el mercado laboral calificado no precario y el mercado laboral digital, que incluye los conductores de aplicaciones. Finalmente, como futuras líneas de investigación, pretendemos comparar las condiciones profesionales con otros varones brasileños que trabajan en ámbitos como el derecho, la medicina, las tecnologías de la información, y con hombres empresarios, de forma a evaluar la existencia o no de condiciones de precarización y fragilidad laboral.

REFERENCIAS

- Abílio, L. C.; Amorim, H. & Grohmann, R. (2021). Uberização e plataformização do trabalho no Brasil: conceitos, processos e formas. *Sociologias*, 23 (57), <https://doi.org/10.1590/15174522-116484>.
- Allegretti, G. (2021). O trabalho na era das plataformas digitais. [Ponencia] IV International Meeting of Industrial Sociology, Sociology of Organisations and Work. Lisboa.
- Areosa, J. (2017). Capitalismo e precarização do trabalho. En Veloso, L. *et al.* (Org.), *Anarquismo, trabalho e sociedade* (239-269). Coimbra: Almedina.
- Areosa, J. (2021). O meu chefe é um algoritmo - Reflexões preliminares sobre a uberização do trabalho. *Segurança Comportamental* (14), 51-56.
- Areosa, J. (2022). Editorial: Sociedades-do-lucro-onipotente - Margens para a discussão da saúde do trabalhador. *Revista Laborativa* 11 (1).
- Baganha, M. I. & Góis, P. (1999). Migrações Internacionais de e para Portugal: o que sabemos e para onde vamos? *Revista Crítica de Ciências Sociais* (52/53), 229-280.
- Baruch, Y. & Vardi, Y. (2016). A Fresh Look at the Dark Side of Contemporary Careers: Toward a Realistic Discourse. *British Journal of Management* 27 (2), 355-372.
- Bourdieu, P. (1998). *Contrafogos*. Oeiras: Celta.
- Campos, A.; Ricardo, J.M. & Soeiro, J. (2021). Estafetas, Influencers, Microinvestidores e Emprecários: Contradições do empreendedorismo no Capitalismo Tardio. En Haro F.A. & Matos, J. N. (orgs). *Os Sujeitos do Neoliberalismo*. Lisboa: Tigre de Papel.
- Carapinheiro, G. (1993). *Saberes e poderes no hospital*. Porto: Edições Afrontamento.
- Cardoso, B. (2017). Como funciona o adicional noturno na CLT? JusBrasil.
- Casaca, S. F. (2013). As novas dinâmicas laborais e os desafios da articulação com a vida familiar. *Sociologia, Problemas e Práticas* (72), 31-52. Doi: <https://doi.org/10.7458/SPP2013722617>
- Castles, S. (2010). Entendendo a migração global: uma perspectiva desde a transformação social. *REMHU: Revista Interdisciplinar da Mobilidade Humana* 18 (35).
- Coelho, S. & Casaca, S. F. (2017). Jovens Estudantes Universitários/As Perante A Futura Vida Profissional e Familiar: A Marca do Género. *Ex aequo* (36), 59-75. <https://doi.org/10.22355/exaequo.2017.36.04>
- Connell, R. & Messerschmidt, J. W. (2013). Hegemonic masculinity: rethinking the concept. *Revista Estudos Feministas*, 21(1), 241-282.

- Cheron, C.; Salvagni, J. & Colomby, R. (2022). “Homem só respeita homem”: quando o machismo invisibiliza duplamente o trabalho das entregadoras por plataformas. *Anais... XLVI Encontro da Associação Nacional dos Programas de Pós-Graduação em Administração*, On-line.
- Dejours, C. (2013). A sublimação, entre o sofrimento e prazer no trabalho, *Revista Portuguesa de Psicanálise*, 33(2), 9-28.
- Diário da República Eletrônico (1981). N. 228/1981, Série I de 1981-10-03, p. 2648-2651.
- Eccel, C. S. & Grisci, C. L. I. (2011). Trabalho e gênero: a produção de masculinidades na perspectiva de homens e mulheres. *Cadernos Ebape* 1(9), 57-78.
- Faist, T. (2000). *The Volume and Dynamics of International Migration and Transnational Social Spaces*. Oxford: Oxford University Press.
- Fernandes, D.; Peixoto, J.; Oltramari, A. (2021). A nova onda da imigração brasileira em Portugal: notas finais. En Fusco, W.; Myrrha, L.J.D.; Jesus, J.C. (Org.). *Migração, trabalho e gênero: textos selecionados* (63-76). Belo Horizonte: Associação Brasileira de Estudos Populacionais.
- Ferreira, J. (2022). Governo cria novo visto para facilitar procura de trabalho de estrangeiros em Portugal. <https://eco.sapo.pt/2022/06/15/governo-aprova-novo-visto-para-facilitar-procura-de-trabalho-de-estrangeiros-em-portugal/>.
- Ferreira, V. (2010). A evolução das desigualdades entre salários masculinos e femininos: um percurso irregular. En *A Igualdade de Mulheres e Homens no Trabalho e no Emprego em Portugal*, (139-190). Lisboa: CITE.
- Fleming, P. (2017). The Human Capital Hoax: Work, Debt and Insecurity in the Era of Uberization. *Health Education Journal*, 38(5), 25–27.
- Fraga, A. M.; Rocha-De-Oliveira, S. (2020). Mobilidades no labirinto: tensionando as fronteiras nas carreiras de mulheres. *Cadernos EBAPE* 18.
- França, T.; Padilla, B. (2018). Imigração brasileira para Portugal: entre o surgimento e a construção midiática de uma nova vaga. *Cadernos de Estudos Sociais*, 33 (2).
- Franco, D. S. (2020). *Uberização do trabalho - A materialização do valor entre plataformas digitais, gestão algorítmica e trabalhadores nas redes do capital*. [Tese Doutorado em Administração], Universidade Federal de Minas Gerais.
- Gaulejac, V. de. (2007). *Gestão como doença social: ideologia, poder gerencialista e fragmentação social*. São Paulo: Ideias e Letras.
- Góis, P. et al. (2009), Segunda ou terceira vaga? As características da imigração brasileira recente em Portugal. *Migrações* (5), 111-133. <http://hdl.handle.net/10400.5/26692>

- Grisci, C. L. I. *et al.* (2006). Nomadismo involuntário na reestruturação produtiva do trabalho bancário. *Revista de Administração de Empresas* 46 (1), 27-40.
- Gullo, Á. A. S. (1998). Violência urbana: um problema social. *Tempo Social: Revista de Sociologia da USP* 10 (1). 105-119.
- Holzmann, L. (2006). Divisão sexual do trabalho. En Cattani, A. D.; Holzmann, L. (Orgs.). *Dicionário de trabalho e tecnologia*. Porto Alegre: UFRGS Editora.
- Iorio, J. (2018). Trajetórias de Mobilidade Estudantil Internacional: estudantes brasileiros no ensino superior em Portugal. [Tese de doutoramento, Geografia (Geografia Humana)], Universidade de Lisboa, Instituto de Geografia e Ordenamento do Território.
- Izumino, W.P.; Neme, C. (2002). Violência Urbana e graves violações de direitos humanos. *Ciência e Cultura* 54 (1).
- Machado, I. J. R. (2007). Reflexões sobre a imigração brasileira em Portugal. *Nuevo mundo, mundos nuevos* (7). <http://journals.openedition.org/nuevomundo/5889>
- Malheiros, J. (2007). Os brasileiros em Portugal—a síntese do que sabemos. En Malheiros, J. (Org.). *Imigração brasileira em Portugal* (11-39). Lisboa: Alto Comissariado para a Imigração e Diálogo Intercultural (ACIDI).
- Malheiros, J. (org.) (2007a). *A Imigração Brasileira em Portugal*. Lisboa: ACIDI.
- Malheiros, J. (Org.). (2007b). *Imigração brasileira em Portugal*, Lisboa: Alto Comissariado para a Imigração e Diálogo Intercultural (ACIDI).
- Malheiros, J.; Padilla, B. (2010). Mulheres Imigrantes Empreendedoras. Lisboa: Comissão para a cidadania e igualdade de género.
- Malheiros, J.; Padilla, B. (2014). Can stigma become a resource? *Identities: Global Studies in Culture and Power*, <http://dx.doi.org/10.1080/1070289X.2014.950970>
- Malhotra, N. (2011). *Pesquisa de marketing: foco na decisão*. São Paulo: Pearson Prentice Hall.
- Marinucci, R. (2017). Migrações e trabalho: precarização, discriminação e resistência. Editorial, REMHU, *Rev. Interdiscip. Mobil. Hum.* 25 (49). <https://doi.org/10.1590/1980-85852503880004901>
- Medeiros, M.; Pinheiro, L. S. (2018). Desigualdades de gênero em tempo de trabalho pago e não pago no Brasil, 2013. *Sociedade & Estado* 33 (1), 161-187.
- Meihs, J.C.S.B. (2004). *Brasil fora de si: experiências de brasileiros em Nova York*. São Paulo, Parábola Editorial.
- Natt, E. D.; Carrieri, A.; Eccel, C. S. (2015). Ser ou não ser: a reprodução do “ideal” de masculinidade entre gestores brasileiros. *O Social em Questão* XV/III (34), 391-414.

- Nowicka, M. (2012). Deskillin in migration in transnational perspective: The case of recent Polish migration to the UK. (COMCAD Working Papers, 112). Bielefeld: Universität Bielefeld, Fak. für Soziologie, Centre on Migration, Citizenship and Development (COMCAD). <https://nbnresolving.org/urn:nbn:de:0168-ssao-51035-5>
- Ultramari, A. *et al* (2023). A Quarta Onda de Imigrantes Brasileiros(as) em Portugal: Classe, Gênero e Redes em Evidência nas Relações de Trabalho. *Gestão & Conexões* 12 (1), 49-71.
- Ultramari, A. P. y Grisci, C. L. I.; Eccel, C. S. (2015). Careerand Family life: a studyofbankexecutives. *Revista Brasileira de Orientação Profissional* 16 (2), 185-195.
- Ultramari, A.; Arosa, J.; Ferraz, D. y Franco, D. (2023). Sociedades do Trabalho Uberizado: o sonho do migrante permanece um pesadelo. En Tozi, F. (Org.). *Plataformas Digitais e novas desigualdades socioespaciais*. São Paulo: Editora Max Limonad.
- Ultramari, A.; Bitencourt, L.; Fraga, A. M.; Tonelli, M. J. *et al.* (2023). Partir e recomeçar: imigração e carreira de brasileiras e brasileiros na Irlanda. *Recupe* 13 (3), 397-413
- Ultramari, A.; Fernandes, D. & Peixoto, J. (2021). O Impacto da COVID-19 na Migração Brasileira na Europa. [Ponencia] XI Congresso Português de Sociologia: Identidades ao Rubro: diferenças, pertenças e populismos num mundo efervescente, Lisboa.
- Paço, N. & Casaca, S. F. (2021). Equilíbrio entre mulheres e homens nos órgãos de governo das empresas cotadas em bolsa: a influência do compromisso estratégico empresarial. *Sociologia, Problemas e Práticas* (96), 75-91.
- Padilla, B. (2006a). Integração dos Imigrantes Brasileiros Recém-Chegados na Sociedade Portuguesa: Problemas e Possibilidades. En Machado, I. (org.), *Um Mar de Identidades. A imigração brasileira em Portugal*, São Carlos: EdUFSCar.
- Padilla, B. (2006b). Brazilian Migration to Portugal: Social Networks and Ethnic Solidarity, CIES-ISCTE Working Paper, nº 12.
- Paugam, S. (2013). *La disqualification sociale: Essai sur la nouvelle pauvreté*. Paris: Presses Universitaires de France.
- Peixoto, J.; Egreja, C. (2012). Migrações e segmentação do mercado de trabalho: o caso da migração brasileira para Portugal, *Travessia - Revista do Migrante XXV* (70), 7-25.
- Peixoto, J.; Padilla, B.; Marques, J.C. & Góis, P. (2015). *Vagas Atlânticas Migrações entre Brasil e Portugal no Início do Século XXI*. Lisboa: Editora Mundos Sociais.
- Seffner, F. (2003). Derivas da masculinidade: representação, identidade e diferença no âmbito da masculinidade bissexual. [Tese (Doutorado em Educação)] Programa de Pós-Graduação em Educação, Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre.

- Serviço de Estrangeiros e Fronteiras (2021). Relatórios de Imigração, Fronteira e Asilo.
- Silva, J. C. J.; Bógus, L. M. M.; Silva, S. A. G. J.. (2017). Os fluxos migratórios mistos e os entraves à proteção aos refugiados. *Revista Brasileira de Estudos de População* 34 (1), 15-30.
- Silva, T. F. (2012). Lindas Mulatas com Rendas de Portugal: A inserção das mulheres brasileiras no mercado de trabalho português. [Tese de doutoramento].
- Standing, G. (2014). *O precariado – a nova classe perigosa*. Lisboa: Editorial Presença.
- Timóteo, G. L. S. (2011). *Os trabalhadores bolivianos em São Paulo: uma abordagem jurídica*. [Dissertação (Mestrado em Direito)], Universidade de São Paulo.
- Vaclavik, M. C., Oltramari, A. P. & Oliveira, S. R. de. (2022). Empresariando a informalidade: um debate teórico à luz da gigeconomy. *Cadernos EBAPE* 20 (2), 247–258. <https://doi.org/10.1590/1679-395120210065>
- Varela, R. (2012). *Quem Paga o Estado Social em Portugal?* Lisboa: Bertrand Editora.
- Villen, P. (2017). A Face Qualificada-especializada do Trabalho Imigrante no Brasil: temporalidade e flexibilidade. *Caderno CRH* 30 (79), 33-50.
- Yin, R. (2005). *Estudo de caso: planejamento e métodos*. Porto Alegre: Bookman.