



UNIVERSIDADE FEDERAL DE PERNAMBUCO
CENTRO DE CIÊNCIAS JURÍDICAS
FACULDADE DE DIREITO DO RECIFE

JOAQUIM DOS ANJOS FONSECA GOMES

**POSSIBILIDADE DE TRABALHO LEGALIZADO E SUA RELAÇÃO
COM O BEM-ESTAR SOCIAL DOS IMIGRANTES NA UNIÃO EUROPEIA**

Recife
2025

JOAQUIM DOS ANJOS FONSECA GOMES

**POSSIBILIDADE DE TRABALHO LEGALIZADO E SUA RELAÇÃO
COM O BEM-ESTAR SOCIAL DOS IMIGRANTES NA UNIÃO EUROPEIA**

Trabalho de Conclusão de Curso como
requisito parcial para a obtenção do título
de bacharel em Direito.

Área de Concentração: Direito
Internacional Privado

Orientadora:
Prof^a.Dr^a.Eugênia Cristina Nilsen Ribeiro
Barza

Ficha de identificação da obra elaborada pelo autor,
através do programa de geração automática do SIB/UFPE

Gomes, Joaquim dos Anjos Fonseca.

Possibilidade de trabalho legalizado e sua relação com o bem-estar social dos imigrantes na União Europeia / Joaquim dos Anjos Fonseca Gomes. - Recife, 2025.

34 p.

Orientador(a): Eugênia Cristina Nilsen Ribeiro Barza

Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação) - Universidade Federal de Pernambuco, Centro de Ciências Jurídicas, Direito - Bacharelado, 2025.

Inclui referências.

1. Trabalho. 2. Imigrante. 3. Bem-estar. 4. Europa. I. Barza, Eugênia Cristina Nilsen Ribeiro. (Orientação). II. Título.

340CDD (22.ed.)

JOAQUIM DOS ANJOS FONSECA GOMES

**POSSIBILIDADE DE TRABALHO LEGALIZADO E SUA RELAÇÃO COM
O BEM-ESTAR SOCIAL DOS IMIGRANTES NA UNIÃO EUROPEIA**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Curso de Direito da Universidade Federal de Pernambuco, Centro de Ciências Jurídicas, como requisito parcial para a obtenção do título de bacharel(a) em Direito.

Aprovado em: 02/04/2025.

BANCA EXAMINADORA

Prof^o. Dr. Eugênia Cristina Nilsen Ribeiro Barza (Orientadora)
Universidade Federal de Pernambuco

Prof^o. Dr. Hugo de Oliveira Martins (Examinador Interno)
Universidade Federal de Pernambuco

Prof^o. Dr. Adelgício de Barros Correia Sobrinho (Examinador Externo)

RESUMO

Este trabalho analisa a relação entre a regularização do trabalho imigrante na União Europeia e seu impacto no bem-estar social dos trabalhadores estrangeiros. Diante disso, este estudo aborda tanto os obstáculos jurídicos quanto os desafios sociais, de saúde e econômicos enfrentados por esses indivíduos. A revisão bibliográfica, normativa, estatística e acadêmica foi essencial para compreender os mecanismos de proteção ao trabalhador estrangeiro já existentes no bloco econômico europeu, bem como as dificuldades que ainda persistem na vida do imigrante. As conclusões obtidas com este TCC apontam que, apesar dos avanços na Europa, os indivíduos de países terceiros ainda encontram dificuldades para alcançar o bem-estar social quando inseridos no mercado de trabalho. Diante desses desafios, sugerem-se possíveis medidas para melhorar a integração dos imigrantes no mercado de trabalho, além de adaptações dessas políticas para a realidade brasileira.

Palavras-chave: Trabalho; Imigrante; Bem-estar; Europa.

ABSTRACT

This study analyzes the relationship between the regularization of immigrant labor in the European Union and its impact on the social well-being of foreign workers. In this regard, the research addresses both legal obstacles and social, health, and economic challenges faced by these individuals. The bibliographic, normative, statistical, and academic review was essential to understanding the mechanisms of protection for foreign workers already in place within the European economic bloc, as well as the difficulties that immigrants continue to face. The conclusions drawn from this study indicate that, despite progress in Europe, individuals from third countries still encounter difficulties in achieving social well-being when entering the labor market. In light of these challenges, possible measures are suggested to improve immigrant integration into the labor market, along with adaptations of these policies to the Brazilian context.

Keywords: Work; Immigrant; Well-being; Europe.

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	6
2 GLOBALIZAÇÃO E IMIGRAÇÃO	8
2.1 OS IMPACTOS DA GLOBALIZAÇÃO NA DÉCADA DE 90 DO SÉCULO 20.....	8
2.2 DESLOCAMENTOS HUMANOS E IMIGRAÇÃO	9
3 REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO IMIGRANTE NA UNIÃO EUROPEIA	12
3.1 IGUALDADE DE DIREITOS FORMAIS EMATERIAIS PARA OS IMIGRANTES	12
3.2 NOÇÃO DE BEM-ESTAR DOTRABALHADOR IMIGRANTE E A MIXOFOBIA NA SOCIEDADE EUROPEIA.....	13
3.3DESAFIOS E LACUNAS JURÍDICAS	16
4 POSSÍVEIS SOLUÇÕES	25
4.1 MEDIDAS FACILITADORAS DE INTEGRAÇÃO	25
4.2 MEDIDAS DE SUCESSO IMPLANTADAS	26
4.3 LIÇÕES APRENDIDAS E POSSÍVEIS ADAPTAÇÕES PARA DIFERENTES CONTEXTOS	29
5 CONSIDERAÇÕES FINAIS	32
REFERÊNCIAS	33

1 INTRODUÇÃO

Na contemporaneidade, os deslocamentos humanos tornaram-se uma questão presente em muitos países, especialmente nos países desenvolvidos. Por isso, as nações da União Europeia (UE) receberam um grande fluxo de pessoas nas últimas décadas, as quais representam uma parte significativa da força de trabalho e desempenham um papel essencial no desenvolvimento econômico europeu. Contudo, apesar de a UE representar um destino atrativo para imigrantes, estes também enfrentam diversos desafios relacionados à falta de condições laborais dignas e à dificuldade de legalização do trabalho, fatores que acabam por prejudicar seu bem-estar. Assim, este trabalho tem como foco a análise das possibilidades de trabalho na UE e como isso se relaciona com a qualidade de vida e a segurança social do trabalhador imigrante.

A UE possui diretrizes e regulamentos que objetivam proteger os direitos trabalhistas dos trabalhadores estrangeiros. Todavia, a integração do trabalhador imigrante na sociedade europeia não é simples, uma vez que a legislação comum do bloco econômico encontra obstáculos nas legislações nacionais dos países-membros, o que acaba por influenciar negativamente a qualidade de vida do trabalhador imigrante. Diante disso, o problema central do presente Trabalho de Conclusão de Curso (TCC) é a discrepância entre as normas europeias que buscam a proteção do trabalhador imigrante e a dificuldade prática que esses indivíduos enfrentam para garantir seu bem-estar na sociedade.

Há uma contradição evidente na UE entre a crescente demanda por mão de obra imigrante, que ocupa uma posição cada vez mais relevante no mercado de trabalho, e a dificuldade de integração desses trabalhadores na sociedade europeia. Essa interdependência entre a UE e o trabalhador estrangeiro demonstra a relevância do tema, sendo que a difícil adaptação do imigrante ao seu novo contexto laboral indica que diversos fatores legais, econômicos e sociais podem afetar sua condição de bem-estar.

O presente TCC tem como objetivo geral analisar a regularização do trabalho imigrante na UE e suas implicações no bem-estar social dos trabalhadores imigrantes. Além disso, os objetivos específicos são: realizar uma observação crítica das normas europeias voltadas à regularização do trabalho imigrante; analisar os

desafios enfrentados no mercado de trabalho europeu pelos imigrantes, especialmente no que se refere ao ingresso no labor formal; examinar a relação entre trabalho regularizado e inclusão social; e, por fim, propor sugestões de adaptações de políticas migratórias para o contexto brasileiro.

A metodologia utilizada neste TCC consiste no estudo de documentos oficiais da UE, normas europeias, estatísticas, relatórios, livros e estudos acadêmicos sobre o trabalho imigrante na União Europeia ou que possam ser relacionados a esse tema. Assim, a metodologia adotada coaduna-se com uma abordagem qualitativa fundamentada na revisão bibliográfica, estatística e documental, a qual permitiu a formulação de conclusões majoritariamente dedutivas sobre o tema abordado, visto que, ao longo deste trabalho, foram elaboradas generalizações a partir da análise de situações específicas.

Os principais pontos abordados neste trabalho incluem os capítulos sobre Globalização e Imigração, Regulamentação do Trabalho Imigrante na UE e Possíveis Soluções. Já a introdução e as considerações finais contextualizam e concluem, respectivamente, o presente TCC.

2 GLOBALIZAÇÃO E IMIGRAÇÃO

2.1 OS IMPACTOS DA GLOBALIZAÇÃO NA DÉCADA DE 90 DO SÉCULO 20

Imigração e globalização muito se relacionam na contemporaneidade, como aponta Stephen Castles: "A migração cresceu mais do que nunca nos últimos 30 anos devido ao ritmo acelerado da globalização" (Castles, 2020, p. 3).

A globalização é um processo que se relaciona com a integração econômica e política das diferentes nações do globo. Desde o período das Grandes Navegações, no qual países ocidentais começaram a intensificar o contato com povos orientais, a globalização vem se intensificando. O advento da Revolução Industrial foi essencial para o aperfeiçoamento do comércio internacional, desse modo, contribuindo cada vez mais para a integração econômica de diferentes países. Em 29 de Outubro de 1969, ainda no contexto da Guerra Fria, foi criado o primeiro protótipo de internet, que estabeleceu a primeira conexão de internet entre a Universidade da Califórnia e o Instituto de Pesquisa de Stanford. Todavia essa inovação tecnológica somente começou a se popularizar a partir dos anos 90 com o advento da comercialização da internet, assim, representando uma verdadeira revolução digital, pois a partir desse momento a capacidade de comunicação de boa parte da população mundial se tornou cada vez mais acessível, dessa forma, gerando um grande impacto nas relações comerciais, sociais e políticas.

Em suma, a partir dos anos 90 as nações se tornaram cada vez mais integradas. Nesse âmbito, é válido mencionar que a partir dessa década a globalização passou por uma mudança que muito se relaciona com um impacto da Revolução Tecnológica Digital. Em face disso, torna-se necessário analisar os efeitos da globalização diante da mencionada revolução, assim como os desafios e oportunidades que dela surgiram.

No ano de 2024 muito se falou sobre os possíveis impactos da difusão das Inteligências Artificiais na vida humana. Da mesma forma em que hoje podemos estar vivendo uma nova revolução digital, pode-se afirmar que isso de fato aconteceu com a popularização da internet. Portanto, é importante entender os efeitos de tal revolução digital e porque eles se relacionam fortemente com o processo de imigração.

Em primeiro lugar, é interessante comentar a questão da comunicação instantânea. Em razão disso, as pessoas podem se comunicar em tempo real com qualquer outro indivíduo, em qualquer lugar do mundo, desde que haja conexão com a internet, por causa dessa característica da conectividade a circulação de informações adquiriu um ritmo e volume enorme nos tempos contemporâneos.

Ademais, o comércio eletrônico e as cadeias de suprimentos globais exercem um importante papel ao facilitar a entrada de empresas internacionais em mercados nacionais aos quais não faziam parte anteriormente e também ao aumentar a eficiência de fornecimento de suprimentos globais, pois esses se encontram mais interconectados.

Por fim, também é válido mencionar a questão da mobilidade global e do trabalho remoto que facilitou o deslocamento de pessoas e trouxe uma nova dinâmica de movimentos migratórios pelo mundo, principalmente no que se diz respeito à mão de obra qualificada.

Nesse cenário, as novas possibilidades de comércio proporcionadas pelas invenções do capitalismo informacional representam exemplos de algumas das vantagens do surgimento da internet. Todavia, essa revolução digital trouxe novos desafios éticos e jurídicos que se relacionam com a desigualdade social no planeta Terra, os movimentos migratórios, tratamento dos imigrantes, qualidade de vida e também as condições de trabalho dessas pessoas. Logo, percebe-se que a partir dos anos 90 as relações humanas mudaram bastante e com isso novos obstáculos surgiram para o convívio em sociedade.

2.2 DESLOCAMENTOS HUMANOS E IMIGRAÇÃO

Segundo Wihtol de Wenden (*apud* Cavalcante Filho e Barza, 2021, p. 214), no início do século XXI, as migrações internacionais alcançaram uma dimensão sem precedentes. Dentre os vetores que influenciam os processos migratórios atuais, destacam-se fatores relacionados a eventos agudos, como instabilidades severas, crises econômicas e ambientais ou conflitos armados que produzem deslocamentos forçados, bem como tendências de longo prazo, associadas a mudanças demográficas, disparidades de desenvolvimento econômico entre as nações, avanços das tecnologias de comunicação e acesso ao transporte internacional.

Os motivos para os deslocamentos humanos podem ser os mais variados, por exemplo eles podem ser forçados em caso de guerras ou catástrofes naturais, a partir disso surge a figura do refugiado, além do mais, determinado indivíduo pode ser perseguido por questões políticas surgindo, assim, o asilo político.

Dito isso, é importante entender como acontece o tratamento com os refugiados e asilados no Brasil e na União Europeia.

No solo pátrio a concessão do asilo político é um dos princípios que regem as relações internacionais, Artigo 4, inciso X, Constituição Federal, e sua aplicabilidade é um ato discricionário que cabe ao Presidente da República, sobre a questão dos refugiados a República federativa do Brasil vem tomando algumas medidas interessantes, pois de acordo com Alto Comissariado das Nações Unidas para Refugiados (ACNUR) estados e municípios brasileiros vem criando comitês e conselhos para apátridas, refugiados e migrantes que visam o desenvolvimento de políticas de acolhimento e serviços especializados para atender essas populações. O Conselho Estadual dos Direitos dos Refugiados, Migrantes e Apátridas do Paraná (CERMA) é um bom exemplo do que se comentou anteriormente.

Sobre a política de asilo, a União Europeia adota o Princípio da Não Repulsão, segundo o qual é objetivo da União Europeia assegurar a proteção internacional para nacionais de países terceiros que precisem dela (Parlamento Europeu, 2024). Ao se analisar a questão dos refugiados, a União Europeia ainda almeja a criação de uma política europeia segura e humanitária para a recepção de refugiados, sendo um tema ainda com bastante divergência entre os países membros.

Por outra perspectiva, a imigração pode ocorrer de forma voluntária que é o que acontece quando um indivíduo ou grupos de pessoas buscam melhores condições de trabalho e de qualidade de vida. Um motivo muito comum para imigrantes que buscam a União Europeia é o custo de vida menor para o, muitas vezes, bom salário que se recebe. Isso fica evidente ao se analisar a imigração em Portugal, no qual percebe-se que 57,4% da população estrangeira se sustenta por intermédio de um emprego assalariado (Conselho Superior de Estatística De Portugal, Março, 2006). Ao se deparar com essa estatística é possível inferir que os países de origem do fluxo migracional sofrem com a perda de mão de obra, que conseqüentemente estará contribuindo economicamente em outra nação, por outro lado, o país destino da imigração recebe mão de obra, como é caso de boa parte

dos países da União Europeia, tendo em vista que ela recebeu aproximadamente 7,03 milhões de pessoas no ano de 2022 (Comissão Europeia, 2024).

Nesse contexto, os conflitos culturais decorrentes da imigração viram constantemente notícia nos países europeus. No âmbito dessa realidade Portugal acaba se tornando um exemplo perante o qual os costumes brasileiros e lusitanos começam a entrar em conflito, pois recorrentemente surgem relatos de xenofobia praticados por indivíduos portugueses. Recentemente uma pesquisadora brasileira filmou um ataque xenofóbico em Lisboa, no qual outra mulher desferiu insultos quanto a sua origem, a ofensa desferida mostra o fortalecimento de discursos anti-imigrantes na Europa, os quais ameaçam direitos dos estrangeiros, desse modo, prejudicando principalmente a dignidade desses indivíduos (UOL, 2023). Situações como essa ilustram os efeitos negativos da imigração quando políticas de integração cultural não são bem executadas. Com relação ao preconceito, racismo e multiculturalismo insurgente na União Europeia, o pensamento exposto no livro *A Era da Migração* de Stephen Castles, Hein de Haas e Mark Miller (1993) é bastante esclarecedor sobre a chegada do imigrante em uma nova sociedade:

A governança da migração internacional é uma das duas questões centrais decorrentes dos movimentos populacionais da época atual. A outra é o efeito da crescente diversidade étnica nas sociedades dos países de imigração. Os colonizadores frequentemente se distinguem das populações receptoras: eles podem vir de diferentes tipos de sociedades (por exemplo, agrárias-rurais em vez de urbanas-industriais) com tradições, religiões e instituições políticas diferentes. Muitas vezes, falam uma língua diferente e seguem práticas culturais distintas. Podem ser visualmente diferentes, por meio da aparência física (cor da pele, características e tipo de cabelo) ou estilo de vestimenta. Alguns grupos de migrantes se concentram em determinados tipos de trabalho (às vezes de baixo status social) e levam vidas segregadas em áreas residenciais de baixa renda. A posição dos imigrantes muitas vezes é marcada por um status legal específico: o de estrangeiro ou não cidadão (Castles; Haas; Miller, 1993, p. 36).

Nesse âmbito, as políticas de integração cultural servem para mitigar os efeitos das diferenças mencionadas anteriormente, pode-se afirmar que elas têm o potencial de reduzir a xenofobia e facilitar o convívio do imigrante com a população nativa, por exemplo, na medida em que o imigrante aprende a falar o idioma local maior sua a chance de ser inserido no mercado de trabalho e surge a tendência de que os povos originários tomem conhecimento sobre as diferenças culturais emergentes em sua sociedade. Afinal, políticas de integração têm o objetivo de promover uma coesão social em determinada sociedade.

3 REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO IMIGRANTE NA UNIÃO EUROPEIA

3.1 IGUALDADE DE DIREITOS FORMAIS E MATERIAIS PARA OS IMIGRANTES

De início, torna-se importante o aprofundamento nos aspectos relacionados ao enquadramento jurídico da igualdade de direitos na União Europeia. Em face desse panorama, é importante afirmar que a União Europeia é fundada nos Princípios da Liberdade, Democracia, Respeito pelos Direitos Humanos e Liberdades Fundamentais, incluindo a igualdade perante a lei. Nessa perspectiva, o Artigo 45 do Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia (TFUE) indica que o cidadão da União goza do direito de livre circulação pelo território europeu e também é assegurada a igualdade de tratamento entre os trabalhadores de diferentes países que compõem o bloco econômico (UNIÃO EUROPEIA, 2023). Logo, o trabalhador imigrante legalizado na União Europeia possui direito de trabalhar em todos os países membros. Desse modo, percebe-se que a lógica do Artigo 45 do TFUE também é de reduzir a discriminação entre as diferentes nacionalidades que transitam pelo continente europeu.

Ainda sobre direitos formais que visam o bem-estar do imigrante legalizado, pode-se citar a diretiva 2003/109/CE que busca direitos de longa duração para o imigrante e também a diretiva 2004/38/CE que almeja regulamentar a circulação e residência dos imigrantes e seus familiares pela União Europeia. Dito isso, é possível perceber que, pelo menos do ponto de vista formal, os imigrantes possuem direitos como o da educação, igualdade de tratamento, acesso ao emprego, segurança social, saúde e outros serviços públicos, de modo geral não existe uma grande separação formal entre o imigrante legalizado e o nativo de determinado país europeu.

Todavia, no âmbito da igualdade material ainda é perceptível que existem dificuldades para sua implementação efetiva. Pois, pode-se perceber problemas no acesso à saúde, habitação de qualidade, educação e também problemas com a discriminação que acabam por restringir ou impedir o acesso ao mercado de trabalho. O bem-estar do trabalhador imigrante muito se relaciona com a qualidade de educação que seus filhos recebem por exemplo, e apesar de ser um objetivo das

políticas europeias garantir a qualidade de vida para o imigrante, muitos desafios ainda se encontram no caminho, e de fato, a educação e performance dos filhos dos imigrantes é importante para o alcance de uma igualdade material. Em face disso, Ralph Hippe e Maciej Jakubowski (2018) afirmam que:

Claramente, deve ser uma prioridade para os formuladores de políticas apoiar e aumentar o desempenho dos alunos de baixo rendimento, nomeadamente, alunos com origens socioeconômicas desfavorecidas, alunos imigrantes e alunos de diversas minorias étnicas, afim de reduzir o impacto do contexto socioeconômico nos resultados educacionais (Hippe; Jakubowski, 2018, p. 3).

Destarte, percebe-se que o cuidado com a educação de indivíduos com um pessoas com histórico de imigração e de dificuldades sociais é essencial para a integração do imigrante na sociedade europeia.

3.2 NOÇÃO DE BEM-ESTAR DO TRABALHADOR IMIGRANTE E A MIXOFOBIA NA SOCIEDADE EUROPEIA

A priori, é relevante pincelar do que se trata o conceito de bem-estar. Dito isso, o bem-estar pode ser entendido como um estado de equilíbrio físico, mental e social no qual o indivíduo se sente satisfeito e realizado em sua vida e integra o conceito de saúde, o qual vai além da falta de doença, segundo definição da Organização Mundial da Saúde(OMS), e inclui outros aspectos como qualidade de vida, autoestima e segurança financeira(Ministério da Saúde,2024).

Com a noção mais clara do que se trata o bem-estar, torna-se importante entender que a mixofobia é um fator que afeta diretamente o sentimento de pertencimento do trabalhador imigrante em determinado país estrangeiro. A mixofobia se manifesta quando se tenta construir ilhas de similaridades em meio a um oceano de diversidade e diferença (Bauman 2011, p.191). Diante disso, o continente europeu, devido a fatores político econômicos, se transformou em um destino muito interessante para imigrantes e ao longo dos anos se tornou um continente com a elevada presença de indivíduos provenientes de outros países. Todavia, vem surgindo movimentos reacionários que buscam combater a imigração na Europa. Logo, percebe-se que o conceito de Bauman muito se relaciona com as atuais tensões entre a população nativa e a população imigrante na UE.

Essa tensão existente no continente europeu, de fato, representa uma ameaça para a qualidade de vida do trabalhador estrangeiro, pois os impactos da

mixofobia que se manifestam por intermédio da discriminação e xenofobia causam problemas em várias esferas de sua vida. Dito isso, uma das primeiras dificuldades que o indivíduo estrangeiro pode deparar é a questão do abalo de sua estabilidade psicológica. Pois, a mixofobia pode gerar sentimentos de exclusão e alienação dos trabalhadores imigrantes, prejudicando seu senso de pertencimento e bem-estar emocional. O constante enfrentamento de atitudes hostis e discriminatórias pode levar a problemas de saúde mental, como ansiedade e depressão, por exemplo.

Um estudo sobre os impactos psicológicos nos imigrantes na Europa, realizado por Mina Fazel, Jeremy Wheeler e John Danesh (2005), indica, após a análise de refugiados em países ocidentais, que quase 7000 desses indivíduos se encontram em um quadro de severa desordem mental, incluindo depressão, ansiedade e estresse pós-traumático.

Outro estudo, realizado por Fiona Martin e Sashi P Sasidharan (2022), aponta que não só refugiados, mas também imigrantes irregulares adultos também enfrentam graves problemas relacionados com sua saúde mental.

Em face dessas pesquisas, é possível inferir que os imigrantes regularizados estão menos sujeitos a problemas psicológicos do que quando comparados a refugiados ou imigrantes irregulares. Essa interpretação faz bastante sentido, pois os imigrantes irregulares e refugiados são indivíduos que tendem a se encontrar mais vulneráveis socialmente do que trabalhadores estrangeiros regularizados. Trabalhos menos valorizados socialmente e vizinhanças com menos infraestrutura são alguns exemplos da realidade enfrentada por trabalhadores ilegais e acabam por reforçar a discriminação e segregação que esses grupos de pessoas vivenciam e conseqüentemente macula a sua sensação de bem-estar.

Ainda nessa perspectiva, a qualidade de vida é um fator que também reflete na noção de bem-estar. Diante disso, a baixa autoestima e a falta de senso de pertencimento do trabalhador imigrante pode ser um reflexo do que se encontra no seu entorno. O bairro de Belleville, em Paris, é um indício de que os imigrantes não se encontram domiciliados em vizinhanças de qualidade e, além disso, normalmente bairros de maioria imigrante como Belleville se encontram segregados dos demais bairros onde a população nativa se concentra, desse modo, criando uma sensação de pertencimento a determinado grupo, no caso de Belleville o islã é liame de pertencimento, porém também gera uma ausência de identificação com as bases culturais formadoras europeias, as quais são predominantes na população originária.

Essa realidade reforça o sentimento de antagonismo entre os diferentes grupos culturais que formam a população europeia porque em uma mesma cidade, atualmente, é possível encontrar diversos focos de mixofobia.

No âmbito, de vários trabalhadores imigrantes que deixam sua terra natal em busca de melhores oportunidades, pode-se afirmar que a segurança financeira não é só uma prioridade, mas também uma necessidade. Em face disso, a segurança financeira não se limita a capacidade de poder arcar com gastos de necessidades básicas, como moradia e alimentação, na verdade transcende esse aspecto de sobrevivência e se relaciona, para além disso, com a possibilidade de construir uma vida estável, planejar o futuro e conquistar realizações pessoais. Por isso, que se torna importante analisar a relação do bem-estar do trabalhador imigrante na União Europeia com a sua segurança financeira.

Nessa linha de raciocínio, não se pode esquecer que a relação do trabalhador imigrante com os países europeus é uma via de mão dupla, ou seja, as duas partes acabam por se beneficiar da relação geralmente. Isso fica perceptível ao se observar que os imigrantes geralmente se deslocam para a União Europeia com o intuito de trabalhar e conseqüentemente obterem uma vantagem financeira em troca, por outro lado os países europeus costumam a se beneficiar de uma força de trabalho barata e necessária para garantir o desenvolvimento de alguns setores que necessitam de um grande número de trabalhadores, como por exemplo a construção civil e o setor de hospitalidade. É cabível contextualizar com o dado estatístico exposto na dissertação de Lendina de Castro Fernandes sobre os salários no mercado português:

Pela estimação do método dos mínimos quadrados ordinários, os imigrantes ganham em média 5,7% menos que os nativos. Quando recorremos à estimação por regressão por quantis, observa-se que a diferença é maior no percentil mais baixo em comparação aos outros percentis. Os resultados também divergem para cada grupo de imigrantes, sendo que os imigrantes de países africanos recebem 11,8% menos (Fernandes, 2019, p.4).

Logo, percebe-se que apesar de o trabalhador estrangeiro conquistar uma relativa segurança financeira, também é notável que existe uma tendência para que ele receba salários menores, pelo menos no contexto português que é provável que se repita na UE, do que o esperado para sua função. Então, apesar de o indivíduo proveniente de países subdesenvolvidos encontrar uma maior oferta de emprego e melhores salários na União Europeia do que geralmente encontraria em seu país de

origem, o trabalhador imigrante acaba por ser sub-remunerado e, de fato, surge o um obstáculo ao seu suposto bem-estar, o qual seria representado por uma diferença salarial difícil de explicar que pode encontrar sua razão em questões relacionadas ao preconceito e discriminação na União Europeia.

Diante do que foi apresentado, torna-se claro que a segurança financeira desempenha um importante papel na realidade de vida do trabalhador imigrante em nações europeias. Como já mencionado anteriormente, esse fator não fica limitado à capacidade de satisfação de necessidades básicas, mas também se relaciona com a possibilidade de conquista de uma vida digna e da materialização de objetivos pessoais e sonhos. No entanto, a análise das condições reais do trabalho imigrante na União Europeia mostra que existem grandes desafios, como a mixofobia, que prejudica o senso de pertencimento e bem-estar emocional dos imigrantes. Dessa maneira, causando problemas de saúde mental ou agravando os problemas já existentes. Ademais, os imigrantes, principalmente os provenientes de países em desenvolvimento, costumam a vivenciar realidades salariais injustas, o que pode indicar a existência de um contexto social de discriminação para com esses indivíduos. Destarte, percebe-se que existe um contraste grande entre o sonho de uma vida digna, normalmente cultivado pelo trabalhador imigrante, e o contexto concreto que esse tipo de indivíduo está inserido.

3.3 DESAFIOS E LACUNAS JURÍDICAS

A princípio, a legislação e fiscalização trabalhista desempenham uma função imprescindível na garantia e proteção dos direitos dos trabalhadores na União Europeia (UE), refletindo valores importantes como a igualdade de oportunidades e a justiça social. No atual contexto de incremento da globalização emigração de mão de obra, o parlamento europeu implementou um conjunto de diretrizes destinadas a regular padrões mínimos de condições de trabalho, algumas diretrizes específicas importantes que visam os requisitos de saúde e segurança do trabalho (89/654/CEE), sinalização segurança ou saúde no trabalho (92/58/CEE), utilização de equipamentos de trabalho (89/655/CEE), trabalhadoras grávidas (92/85/CEE), proteção dos jovens no trabalho (94/33/CE), navios de pesca (93/103/CE), amianto durante o trabalho (2009/148/CE), agentes biológicos durante o trabalho (2009/148/CE) e agentes físicos durante o trabalho (2002/44/CE).

Ainda nessa linha de raciocínio, a legislação trabalhista da UE abrange também algumas diretrizes que visam o bem-estar do trabalhador estrangeiro. Como por exemplo a diretiva 2011/98/UE que estabelece um procedimento simplificado para nacionais de países terceiros que apresentem um pedido de autorização de residência ou de trabalho num estado-membro, bem como direitos a serem assegurados para os imigrantes em situação regular, também pode-se mencionar a diretiva 2014/54/UE que objetiva melhorar a mobilidade dos trabalhadores regularizados dentro da União Europeia. Por outro lado, é importante comentar que a legislação europeia também menciona medidas protetivas para o trabalhador de forma geral, visando implementar valores como a segurança do trabalho e a saúde do trabalhador, por exemplo.

Outro desafio importante é a proteção contra a exploração e o abuso no local de trabalho, que apesar de existirem leis e regulamentos que buscam coibir essa prática, o real problema se encontra na aplicação delas que nem sempre é eficiente. Logo, a criação de um ambiente de trabalho seguro, saudável e respeitoso precisa de um alinhamento entre o que as normas indicam e a realidade concreta, na qual o indivíduo que trabalha na Europa está inserido.

Apesar dos esforços na Europa para fortalecer a proteção ao trabalhador com os objetivos específicos, de acordo com a Comissão Europeia de Emprego, Inclusão e Assuntos Sociais, de atingir um alto índice de empregabilidade combinado com uma forte proteção social ao trabalhador, melhorar as condições de trabalho e de habitação e proteger a coesão social mitigando possíveis conflitos, ainda existem lacunas que afetam o bem-estar do trabalhador imigrante. A falta de uniformidade na implementação das leis trabalhistas dos estados membros pode resultar em diferenças para o trabalhador estrangeiro, assim, gerando, muitas vezes, um ambiente laboral injusto. Além disso, o processo de documentação e regularização do imigrante para o trabalho pode ser demorado e custoso, desse modo, o trabalhador imigrante pode perder oportunidades no mercado de trabalho. Ademais, a excessiva dificuldade de se tornar um trabalhador regularizado na UE pode servir de incentivo para a imigração ilegal, fenômeno o qual é altamente prejudicial tanto para o imigrante quanto para o país em que ele adentra.

Seguindo essa linha de pensamento, os processos de obtenção do visto de trabalho variam muito entre os países europeus. Nesse aspecto, mesmo os países inseridos na União Europeia apresentam diferenças burocráticas consideráveis.

Logo, é possível concluir que cada país tem seus próprios requisitos específicos que podem incluir nível de qualificação profissional, seguro saúde e até mesmo documentos que comprovem a renda auferida pelo indivíduo, como é o exemplo do "visto nômade digital que exige a comprovação de uma renda mensal equivalente a cerca de 4 vezes o salário mínimo médio europeu (UDS BLOG,2023). Ao analisar essa questão, também é possível acreditar que a complexidade burocrática para regularização do trabalhador imigrante representa uma grande barreira, principalmente, para pessoas provenientes de países periféricos que não possuem um nível de escolaridade decente. Nesse contexto, Cavalcante Filho e Barza (2023, p. 2019) indicam que a "UE reproduz um modelo de dualidade que favorece determinados fluxos de pessoas, como de migrantes europeus, mas dificulta a entrada de não europeus". Diante disso, imigrantes de países não europeus provavelmente não estarão familiarizados com um sistema legal distinto. Essa questão pode representar um problema no longo prazo, já que foi visto que a regularização do trabalhador estrangeiro é o cenário ideal tanto para a nação receptora, quanto para o bem-estar do indivíduo.

Outro ponto a ser discutido, é a questão financeira do processo de regularização. Pois, os custos com a documentação necessária podem representar um óbice para a conclusão do processo burocrático. Além do mais, torna-se importante comentar que se uma dificuldade imensa é imposta para a aceitação do trabalhador estrangeiro por parte de determinada nação, conseqüentemente, pode existir o risco de se criar uma crise envolvendo trabalhadores ilegais, como no caso dos Estados Unidos da América (EUA) e os imigrantes latinos ilegais. Entretanto, existem países na Europa com possibilidades mais acessíveis para o visto de trabalho, como a Espanha e a Suíça que possuem taxas mais acessíveis do que países como Austrália e EUA (CNN,2023).

Não se pode esquecer, além disso, a questão dos prazos para a conclusão do processo de regularização do trabalhador imigrante. Prazos podem ser longos, demorando, semanas, meses e até mesmo anos em situações específicas. Dessa forma deixando o requerente em uma situação de incerteza e instabilidade. Por outro lado, existem países que possuem um processo acelerado em determinadas condições, como no caso da Finlândia que para trabalhadores especializados e qualificados facilitam a entrada desse tipo de imigrante em 14 dias, acompanhado pelos membros de sua família(UDSBLOG,2023). Essa situação se coaduna Com o

pensamento indicado por Sérgio Carrera (*apud* Cavalcante Filho; Barza, 2023, p. 220) a atual disciplina normativa da UE se pauta em uma setorização no quadro normativo, decorrente de um complexo e fragmentário conjunto de normativas que disciplinam a política de imigração, cujas normas direcionam-se a categorias específicas de imigrantes, para atrair e selecionar certos fluxos, tais como trabalhadores altamente qualificados; trabalhadores sazonais; profissionais transferidos em empresas e deslocamentos para fins de estudo e pesquisa.

Ademais, questões linguísticas, sociais e culturais são capazes de limitar o acesso dos estrangeiros a mecanismos formais de solicitação das documentações necessárias.

Dito isso, percebe-se, assim, que os fatores comentados acima podem ter um impacto significativo na noção de bem-estar emocional, financeiro e social dos imigrantes, destacando-se a relação que pode existir entre essas políticas e o trabalho ilegal.

No contexto da discussão do trabalho imigrante na UE, já ficou entendido que um dos grupos de trabalhadores que mais possuem suas condições de bem-estar ameaçadas são os provenientes de países terceiros, especialmente de países em desenvolvimento. Em face disso, um recente estudo de 2014 mostra que a força de trabalho na UE indica que 76% dos trabalhadores imigrantes chegaram na UE desempregados (Rede Europeia de Migração, 2019, p.6). Essa elevada taxa de desemprego entre os imigrantes que chegam à UE representa um indicativo preocupante da falta de suporte e infraestrutura para a integração desses indivíduos no mercado de trabalho. A dificuldade de encontrar emprego imediatamente após a chegada pode resultar em precariedade financeira e limitar o acesso a serviços básicos como já comentado anteriormente, dessa maneira, evidenciando uma possível vulnerabilidade social desses imigrantes logo ao chegarem na Europa. A disparidade entre os imigrantes que conseguiram chegar a garantir um emprego antes de sua chegada e aqueles que não o fizeram também reforçam questões sobre barreiras institucionais e burocráticas enfrentadas pelos trabalhadores estrangeiros.

No relatório sintético da Rede Europeia de Migração, de fevereiro de 2019, menciona-se que em 2017 existia uma discrepância nas taxas de emprego entre os imigrantes e os cidadãos nativos da UE, número esse que diminuiu desde de 2014 (Rede Europeia de Migração, 2019, p.10), mas apesar disso, não deixa de ser

necessário reconhecer que para essa diferença continuar diminuindo é importante que abordagem das autoridades públicas seja mais abrangente e que leve em consideração, cada vez mais, os indicadores de bem-estar do indivíduo.

Com base no relatório sintético acima mencionado e ainda com intuito de entender melhor o processo de integração no mercado de trabalho europeu, torna-se importante se aprofundar nessa questão. Primeiramente, o conceito de integração utilizado na maioria dos países da UE reflete um entendimento amplo e dinâmico do processo, pois essa visão não é um processo unilateral, mas sim uma acomodação mútua entre imigrantes e residentes do Estado-Membro. Isso implica que tanto os imigrantes quanto a população local têm papéis ativos a desempenhar. Dito isso, fica evidenciado a relevância do diálogo e da adaptação recíproca, onde ambas as partes contribuem para a formação de uma sociedade coesa e inclusiva.

No entanto, a aplicação do conceito de integração encontra variâncias entre os Estados-Membros. Desse modo, existem alguns países que enfatizam fortemente o papel do Estado e da sociedade em facilitar a integração dos imigrantes. Isso inclui garantir que os direitos dos imigrantes sejam respeitados e que eles recebam tratamento igualitário e não discriminatório.

Por outro lado, há Estados-Membros que destacam mais as responsabilidades dos imigrantes no processo de integração. Nessas jurisdições, espera-se que os imigrantes façam esforços significativos para se adaptarem ao seu novo país anfitrião. Nesse cenário, a ideia central indica que o sucesso do processo de integração vai depender não apenas da vontade do Estado, mas também da própria disposição do imigrante em se adaptar. Essa abordagem pode se mostrar eficiente em promover a coesão social, porém pode ser bastante desafiadora para imigrantes que enfrentam barreiras sociais ou linguísticas que se mostram mais presentes em imigrantes provenientes de contextos sociais mais vulneráveis encontrados em países periféricos.

Ademais, a definição de integração baseada no princípio da reciprocidade exige um equilíbrio delicado. É crucial que as políticas de integração sejam projetadas para serem inclusivas e justas, proporcionando uma igualdade de oportunidades. Ao mesmo tempo, é necessário assegurar que as expectativas colocadas sobre os imigrantes sejam realistas e alcançáveis. Esse equilíbrio é fundamental para evitar a marginalização e facilitar a convivência entre os diversos grupos de indivíduos que compõem um país. A implementação de políticas de

integração dos imigrantes exige uma abordagem coordenada e sensível às necessidades específicas dos imigrantes, além de um compromisso contínuo com os valores de igualdade e respeito mútuo.

O processo de integração, muito se relaciona com a capacidade de um determinado país em superar os desafios de acesso ao mercado de trabalho por parte da população imigrante. Nesse sentido, os Estados-membros da UE identificam a integração dos imigrantes no mercado de trabalho como um dos principais desafios para a inclusão social e econômica. A falta de habilidades linguísticas é uma barreira significativa, uma vez que o conhecimento da língua nacional é essencial para sua participação na sociedade. Sem a proficiência linguística, a dificuldade em se comunicar se torna uma realidade, assim, dificultando muito a comunicação com colegas de trabalho e possíveis clientes. A dificuldade de expressar em outro idioma também afeta a capacidade do estrangeiro em acessar serviços essenciais, como saúde e educação.

Outro grande desafio é o reconhecimento das qualificações obtidas em países de origem. Muitos imigrantes possuem habilidades e diplomas que não são reconhecidos nos países de destino, obrigando-os a aceitarem empregos que não correspondem ao seu nível de qualificação, enquanto não conseguem revalidar seu diploma. Esse desajuste leva ao subemprego, onde trabalhadores qualificados acabam em posições não adequadas, dessa maneira, não há uma utilização eficaz de seus talentos e habilidades. Uma má consequência que pode ser gerada é o "*dumping* social", na qual trabalhadores são explorados com salários baixos e condições de trabalho precárias, prejudicando tanto os migrantes quanto os trabalhadores locais.

Além das barreiras no mercado de trabalho, os imigrantes enfrentam desafios com a discriminação que dificultam sua integração. A criação de tolerância na sociedade majoritária e o combate a discriminação são essenciais para promover um ambiente inclusivo. Aumentar a participação cívica dos imigrantes, fornecendo informações claras sobre seus direitos e obrigações, bem como o acesso a serviços, é crucial para facilitar sua integração. Além disso, a preparação para a chegada contínua de novos imigrantes também representa um esforço válido e humanitário para viabilizar a integração desses indivíduos.

Ademais, é importante abordar a perspectiva dos Estados-Membros da UE, as quais os próprios reconheceram, segundo o relatório sintético acima mencionado,

suas principais dificuldades em face da elaboração e implementação das políticas de integração no mercado de trabalho. Diante disso, problemas relacionados aos cursos de idiomas, como disponibilidade, qualidade, métodos de ensino, adaptabilidade e resultados de aprendizagem foram bastante mencionados, o exemplo da Áustria indica uma grande dificuldade em harmonizar os antecedentes educacionais dos indivíduos de países terceiros (Rede Europeia de Migração, 2019, p.19). Outro exemplo é no caso da Bélgica, Estônia e Letônia onde as filas para o acesso a cursos de idiomas eram muito longas devido à pouca oferta e o grande número de interessados (Rede Europeia de Migração, 2019, p. 20).

O reconhecimento de habilidades e qualificações foi outro grande desafio relatado pelos Estados-Membros da UE. Países como Bélgica e Espanha possuem dificuldades com uma avaliação correta e precisa dessas qualificações e também encontram problemas com o tempo prolongado do procedimento de credenciamento, já no caso da Finlândia existe uma questão de incompatibilidade de qualificações. Nesse âmbito, uma característica dos imigrantes de países terceiros tem como característica a heterogeneidade, por isso alguns grupos específicos de imigrantes podem necessitar de algum tipo de apoio e suporte especial, como por exemplo a França que identificou a falta de apoio no mercado de trabalho para jovens menores de 25 anos, já por outro lado a Estônia observou a falta de informações específicas sobre determinados grupos, dessa forma, dificultando o processo de integração trabalhista estrangeira em seu território (Rede Europeia de Migração, 2019, p.20).

Outro desafio mencionado no relatório sintético é o acesso restritivo a autorizações de trabalho para nacionais de países terceiros com autorização de residência para fins de reunificação familiar, ou seja, o acesso ao mercado de trabalho para os familiares de trabalhadores imigrantes tende a ser bastante limitado em alguns países da UE. Nesse sentido, como esclarecem Silva e Amaral (*apud* Cavalcante Filho; Barza, 2023, p. 219), estabeleceu-se uma fortaleza burocrática, mediante a exigência de rígidos requisitos para concessão de visto e circulação aos imigrantes de terceiros Estados, reforçando fronteiras externas e fomentando mecanismos de vigilância e monitoramento, a fim de selecionar quem estava apto a circular e permanecer no espaço comum.

Na Croácia, familiares do trabalhador não podem se registrar como desempregados em busca de emprego até que seu familiar tenha obtido a residência permanente. Na Irlanda membros da família não podem ter acesso ao

mercado de trabalho, salvo se conseguirem uma autorização burocrática que possui requisitos e restrições que dificultam a sua efetivação (Rede Europeia de Migração, 2019, p. 20). Logo, é notável que as barreiras de acesso ao mercado de trabalho podem se mostrar altas para os familiares do trabalhador imigrante, conseqüentemente, a sua integração na sociedade se torna prejudicada.

A falta de uma coordenação institucional eficiente e sustentável entre departamentos governamentais, serviços públicos e entidades sem fins lucrativos também é um fator que dificulta a integração do imigrante ao mercado de trabalho. Apesar de possuírem um mecanismo de coordenação, Finlândia e Irlanda a gestão dos diferentes atores é desafiadora, até porque o ideal é que essa coordenação não dependa apenas da atuação estatal. Em face disso, Bélgica, Luxemburgo e Espanha destacaram o desafio do envolvimento de empregadores com parceiros no desenvolvimento das políticas de integração. Além disso, é importante comentar que a Bulgária indicou a falta de um órgão administrativo especializado para tratar de políticas de integração do imigrante no mercado de trabalho (Rede Europeia de Migração, 2019, p. 20).

Por fim, percebe-se que a falta de organização conjunta de vários setores da sociedade que estão envolvidos na problemática interfere negativamente no planejamento de longo prazo de políticas de integração trabalhista e acabam por não gerar um quadro estruturado de financiamentos continuados para custear tais políticas públicas.

Diante do que foi apontado, é perceptível que na realidade da União Europeia os desafios para a integração do trabalhador estrangeiro encontram óbices variados em cada país, pois apesar de se tratar de um único bloco econômico os membros da UE carregam consigo muitas peculiaridades locais. Contudo, um estudo estatístico de 2014 trazendo dados de 17 países europeus (Estônia, Áustria, Noruega, Suécia, Bélgica, Suíça, França, Itália, Grécia, Reino Unido, Chipre, Espanha, Portugal, República Tcheca, Eslovênia, Alemanha e Letônia) elencou os principais obstáculos para conseguir um emprego adequado com suas habilidades reportados pelos imigrantes de primeira geração desses países e ficou reportado que a falta de habilidade com a língua local é um obstáculo reportado por mais de 20% dos entrevistados nos países da Estônia, Áustria, Noruega, Suécia, Bélgica e Suíça. Outro fator importante reportado por trabalhadores estrangeiros em 11 dos 17 países citados foi a falta de reconhecimento de suas qualificações profissionais, isso

indica que apesar de existirem trabalhadores qualificados suas habilidades se tornam inúteis diante da dificuldade de validar seus diplomas legalmente nos países em que buscam emprego. Por outro lado, fatores relacionados com a aquisição de cidadania e permissão de residência não foram relatados em muitos países, porém sendo um fator relevante na Itália, Grécia, Chipre, Reino Unido e Espanha e questões relacionadas com a origem, religião e histórico social foram apenas relatadas na Itália, Grécia, Reino Unido e Espanha. Nesse mesmo estudo estatístico também fica evidenciado que em 13 dos 17 países mencionados indicam outros tipos de obstáculos e barreiras para que consigam um emprego adequado, esse dado pode indicar que, como já mencionado, o continente europeu possui uma cultura muito heterogênea e por causa disso muitos problemas relacionados com a integração do estrangeiro no mercado de trabalho europeu tendem a encontrar dificuldades nas peculiaridades locais (Rede Europeia de Migração, 2019, p. 44).

Ainda nesse contexto, a integração dos trabalhadores imigrantes na UE enfrenta uma série de desafios complexos, alguns desses desafios se mostram como problemas em comum em vários países europeus, já outros se relacionam, possivelmente, com especificidades locais. Dito isso, políticas de integração muitas vezes não conseguem responder de maneira eficaz às necessidades específicas dos imigrantes, exacerbando a precariedade e a vulnerabilidade social desse grupo.

4 POSSÍVEIS SOLUÇÕES

4.1 MEDIDAS FACILITADORAS DE INTEGRAÇÃO

A princípio, já foi evidenciado que o processo de integração do trabalhador imigrante em países europeus se mostra bastante complexo, pois, envolvem-se diversos fatores que podem influenciar no bem-estar do indivíduo. Nessa perspectiva, existem vários tipos de medidas que podem ser adotadas praticamente para facilitar a integração do trabalhador no mercado de trabalho.

Primeiramente, o uso de *Soft Skills* representa uma importante estratégia para se atingir o objetivo almejado porque elas são habilidades interpessoais relacionadas com a comunicação, adaptabilidade e resolução de conflitos, que ajudam os trabalhadores a se integrarem em novos ambientes de trabalho e culturas, sendo essenciais para o sucesso no mercado de trabalho, especialmente para imigrantes. Como exemplo temos: Cursos de Idiomas, desenvolvimento pessoal ou de computação, os quais se bem administrados podem representar um fator diferencial de adaptabilidade para a entrância no mercado laboral.

Ademais, o uso da *Soft Law* também pode ser útil no que se refere a normas e diretrizes não vinculantes, como recomendações ou acordos internacionais, que, embora não tenham força de lei, orientam políticas de integração de trabalhadores imigrantes. Juntos, esses conceitos promovem uma adaptação mais harmoniosa, criando um ambiente de trabalho inclusivo e menos sujeito a conflitos e exclusões. Como exemplo de "*Soft Law*" no referido contexto existem as diretrizes da OCDE que recomendam a redução das barreiras ao reconhecimento de qualificações estrangeiras, promovendo uma abordagem mais inclusiva para o reconhecimento de competências, sendo possível encontrar essas sugestões na série de relatórios da OCDE Fazendo a Integração Funcionar. Outro exemplo de *Soft Law* é a Agenda Europeia de Migração e recomendações da Organização Mundial do Trabalho (OIT), em especial a resolução de número 151 (Migração, Direitos Humanos e Governança, p. 48) que trata de condições de emprego e de proteção dos direitos dos imigrantes.

Ainda nesse viés, existem outras estratégias que podem facilitar a integração como o treinamento e qualificação de trabalhadores visando facilitar o

reconhecimento e validação de suas habilidades. Guias vocacionais e mentorias podem, também, ser um caminho interessante para se atingir um maior nível de integração no ambiente de trabalho. Medidas focadas, visando determinados grupos, podem ser úteis para facilitar a integração de grupos marginalizados específicos. Por fim, também é importante comentar que seminários visando a inclusão social podem ser importantes no combate ao preconceito e que cursos de empreendedorismo podem ajudar imigrantes que busquem se inserir no mercado de trabalho mediante atividades autônomas.

4.2 MEDIDAS DE SUCESSO IMPLANTADAS

Existem exemplos de países europeus adotando medidas que foram especificadas no tópico "Medidas Facilitadoras de Integração". Diante disso, torna-se essencial a análise dessas situações concretas para entender como problemas relacionados ao tema podem ser endereçados com medidas práticas, já que a Europa, como já mencionado, possui muitas diferenças entre os países que a compõem e essas distinções, conseqüentemente, são refletidas no mercado de trabalho.

Em primeiro lugar, a integração de trabalhadores estrangeiros por intermédio da qualificação foi uma medida adotada na Alemanha visando o reconhecimento profissional de estrangeiros com histórico de migração. Essa estratégia foi usada porque no país Alemão qualificações profissionais estrangeiras encontram, muitas vezes, dificuldades de serem reconhecidas. Logo, é possível perceber que o direito, no caso analisado, criou barreiras para que trabalhadores estrangeiros consigam exercer suas profissões de origem na Alemanha. Em face disso, o programa de "Integração pela Qualificação", custeado pelo Estado Alemão em conjunto com o Fundo Social Europeu, visa aconselhar imigrantes sobre o processo de reconhecimento de suas profissões, além de servir como uma ligação de treinamentos profissionais para os trabalhadores com diplomas profissionais provenientes de outros países. Por fim, o resultados de acordo com o relatório sintético da Rede Europeia de Migração de fevereiro de 2019 aponta que entre os anos de 2015 e 2018 ocorreram mais de 166 mil consultas sobre o reconhecimento de qualificações no programa acima mencionado, mais de 17000 participantes em projetos de obtenção de qualificação e por fim mais de 3000 indivíduos envolvidos

em seminários sobre competência intercultural que objetivam uma melhor adaptação para essa futura mão de obra que o mercado de trabalho alemão tende a obter (Rede Europeia de Migração, 2019, p. 24).

Na Suécia, o foco na melhora de habilidades linguísticas envolvendo o idioma Sueco com enfoque na melhora profissional foi uma medida de integração adotada no país. A justificativa dessa medida visa melhorar os cursos de língua sueca para imigrantes que procuram emprego no Serviço Público de Emprego Sueco, possuindo como pré-requisito uma proficiência básica na língua, já que se trata de uma medida que visa melhorar as habilidades linguísticas e não ensinar. Nessa ótica, o programa possui três módulos destinados a indivíduos que futuramente pretendem participar do mercado de trabalho, para trabalhadores já participantes e para pessoas participando de treinamentos profissionais, sendo importante ressaltar que períodos de estágio podem acontecer durante o curso. Apesar do baixo número de participantes em cidades menores, o programa custeado pelo Serviço Público de Emprego Sueco foi capaz de promover a integração de mais de 2000 indivíduos que procuravam emprego mediante a promoção dos cursos já mencionados (Rede Europeia de Migração, 2019, p. 26).

A Áustria adotou a mentoria de imigrantes como medida de integração com o objetivo de desenvolver planos de carreira personalizados e a melhora de "*soft skills*" para pessoas com histórico de imigração e que possuam elevada qualificação educacional. Diante disso, a medida consiste em 6 meses gratuitos de mentoria através do contato entre indivíduos com experiência no trabalho e os imigrantes. Desde 2008, estima-se que um terço dos participantes do programa conseguiram emprego em um prazo de até 6 meses, o programa mencionado, custeado pelo Estado Austríaco, sociedade civil e pela Câmara Econômica Austríaca, recebeu prêmio de "Melhor Prática de Base de Dados Para Integração", pela organização do Prêmio Europeu de Promoção Empresarial (Rede Europeia de Migração, 2019, p. 28).

Em face de um crescente contexto de recepção de imigrantes, a nação do Chipre adotou a medida integrativa de seminários para empregadores sobre diversidade cultural, financiada pelo fundo anual de integração, como foco em empregadores atuantes em setores que recebem uma força de trabalho com um número elevado de imigrantes. Essa medida de integração, amplamente divulgada

no país, consiste em 22 seminários com mais de 2000 horas de duração visando a redução de práticas discriminatórias (Rede Europeia de Migração, 2019, p. 29).

Como já visto anteriormente, a noção de bem-estar do trabalhador imigrante também está relacionada com a qualidade de vida que sua família terá em seu novo país. Nesse contexto, a Estônia criou um programa para atrair talentos por meio do suporte vocacional para esposas de especialistas. O programa consiste em fornecer Workshops, treinamentos e cursos de idiomas para as esposas de trabalhadores qualificados. A referida medida encontra fundos para o seu custeio por intermédio do Fundo de Desemprego da Estônia e se mostra interessante como um diferencial competitivo para atrair trabalhadores qualificados diante de outros países da União Europeia (Rede Europeia de Migração, 2019, p. 31).

Na Finlândia, com o intuito de acelerar a integração no mercado de trabalho para trabalhadores altamente qualificados, foram criados programas de treinamentos para ajustar as necessidades do mercado de trabalho com a conduta de trabalhadores de outros continentes, inclusive os beneficiários de proteção internacional, e residentes europeus, tal política exige a inscrição do departamento de emprego público da Finlândia e a permissão de residência dos trabalhadores. Além do estágio, o programa oferece treinamento com língua local focado na linguagem laboral e na prática de *soft skills*. Por fim, custeado por uma junção de fundos públicos e privados, o referido programa já se mostrou capaz de empregar seus primeiros participantes concluintes (Rede Europeia de Migração, 2019, p. 33).

Apesar de não fazer parte da União Europeia, o Reino Unido adotou uma medida de integração da população imigrante bastante interessante, na qual se utiliza de bibliotecas para acelerar o nível de empreendedorismo, essa política visa abranger de diversas comunidades envolvendo nacionais britânicos, estrangeiros e beneficiários de proteção internacional com o uso de materiais, auxílio no marketing, divulgação e suporte com a propriedade intelectual no espaço de bibliotecas públicas para os beneficiários com foco em grupos minoritários que encontram naturais dificuldades de se integrar no cenário do empreendedorismo britânico. O treinamento envolve aulas, serviço voluntário e eventos e tem como foco atingir pessoas com histórico de imigração. O referido programa é resultado de uma parceria entre a Biblioteca Britânica, Conselho de Artes Inglês e a Rede Central IP que chegou a beneficiar quase 20000 indivíduos e se expandiu por 10 cidades britânicas (Rede Europeia de Migração, 2019, p. 35).

A empresa Engie Bélgica atua no sector elétrico e de fornecimento de água e em face da falta de trabalhadores com qualidades técnicas específicas foi promovido um projeto para treinar e possivelmente recrutar indivíduos imigrantes com especial foco nas mulheres, com o intuito de aumentar a diversidade na empresa. O referido programa envolve uma parceria dela com o Centro de Treinamentos Interface 3 e estima-se que a cada 6 meses 20 novas mulheres começam o treinamento. Como resultado disso, verificou-se que cerca de 80% das participantes encontraram emprego na própria Empresa (Rede Europeia de Migração, 2019, p. 37).

Diante de uma Lituânia cada vez mais diversa e visando atrair imigrantes qualificados para o país foi criado um comitê de diversidade que visa ajudar estrangeiros a navegar no sistema legal de imigração da Lituânia, dessa forma, ocorrendo uma melhor integração na sociedade. Além disso, o programa oferece aconselhamento durante todas as fases do processo de emprego, assistência com procedimentos legais e treinamento com o multiculturalismo nas empresas (Rede Europeia de Migração, 2019, p. 39). No mesmo âmbito, a Irlanda é um país que busca gerar uma maior conscientização sobre a diversidade crescente em sua sociedade, por meio da conscientização de empresas de vários portes em relação às diversas culturas de seus empregados e sobre a importância da integração dessas pessoas para o progresso econômico (Rede Europeia de Migração, 2019, p. 40).

Destarte, nota-se que a Europa está se tornando um continente bastante diverso e globalizado, assim, várias políticas de integração surgiram para facilitar a coesão social e promover resultados que, de fato, implicam na evolução do bem-estar do trabalhador imigrante.

4.3 LIÇÕES APRENDIDAS E POSSÍVEIS ADAPTAÇÕES PARA DIFERENTES CONTEXTOS

O tópico anterior apresenta uma análise ampla das ações concretas tomadas por vários países europeus para integrar os trabalhadores imigrantes, A partir agora, é preciso discutir essas práticas com potenciais alterações para diversos cenários na União Europeia e também oferecer sugestões sobre a viabilidade de sua implementação no Brasil.

Iniciativas como o "Integração pela Qualificação" na Alemanha são muito úteis para países com muitos imigrantes qualificados, mas que têm dificuldades para

trabalhar em suas áreas. Na União Europeia, uma opção viável seria implementar um sistema de reconhecimento integrado, válido em vários Estados-Membros, para que imigrantes pudessem validar suas qualificações em um país e transferir essa validação para outros Estados-Membros, facilitando sua mobilidade na UE. No Brasil, uma ação similar poderia visar a implementação de um processo mais eficiente para validar diplomas de profissionais estrangeiros, a fim de incluí-los em áreas como saúde e tecnologia, que estão com demanda em crescimento.

A Suécia implementou uma abordagem focada na melhoria das habilidades linguísticas específicas para o ambiente de trabalho. Este modelo poderia ser reproduzido em outras nações europeias, sobretudo aquelas que necessitam de competência no idioma nativo para cargos específicos no mercado de trabalho. Uma forma interessante de adaptação seria combinar esses cursos com plataformas digitais para atingir imigrantes em áreas rurais ou remotas. No Brasil, promover cursos de português com foco em linguagens profissionais específicas podem auxiliar imigrantes que buscam emprego em áreas que exigem comunicação com termos técnicos, como serviços e comércio.

No que diz respeito à Áustria, a implementação de programas de mentoria específicos para imigrantes qualificados pode ser uma estratégia viável em nações com muitos profissionais altamente especializados. A criação de redes de mentoria a nível europeu, com o apoio de parcerias público-privadas, visa estabelecer um banco de mentores voluntários especializados em áreas técnicas para auxiliar na integração no mercado europeu. No Brasil, implementar programas de mentoria para imigrantes em setores com falta de profissionais, como engenharia e tecnologia, poderia ser uma abordagem eficaz para inseri-los no mercado de trabalho do país.

Chipre apostou em workshops para empregadores sobre diversidade cultural, uma abordagem que poderia ser ampliada através de orientações da União Europeia. Essas orientações encorajaram nações a realizarem treinamentos compulsórios para empresas com funcionários de diferentes culturas. Para o Brasil, principalmente em centros urbanos, essa abordagem também seria benéfica.

A estratégia da Estônia para auxiliar profissionais qualificados que são esposas pode ser um modelo a ser seguido por outros países europeus visando reter talentos especializados. Na União Europeia, fortalecer a retenção de talentos poderia ser alcançado ao adaptar o modelo para abranger uma rede de suporte mais abrangente para as famílias dos imigrantes. No Brasil, iniciativas de suporte aos

parentes de trabalhadores estrangeiros, como aulas de idiomas e direcionamento sobre a economia local, auxiliaram na construção de um sentimento de união e identificação, favorecendo uma integração mais eficiente.

Por fim, os casos da Finlândia e do Reino Unido ilustram como estratégias ajustadas à realidade do mercado de trabalho e ao espírito empreendedor podem trazer vantagens. Outros países europeus poderiam explorar a replicação de programas de treinamento em habilidades interpessoais para profissionais qualificados e o suporte a empreendedores imigrantes, criando uma rede de apoio para empresas lideradas por imigrantes. No Brasil, a formação de espaços colaborativos em bibliotecas públicas para auxiliar no empreendedorismo de estrangeiros, em colaboração com associações empresariais locais, pode promover a integração social e econômica da crescente comunidade de refugiados e imigrantes.

Estas ações demonstram a variedade e flexibilidade das políticas de integração, trazendo benefícios e inclusão aos trabalhadores imigrantes. Na Europa e no Brasil, essas abordagens poderiam ser adaptadas de acordo com as demandas do mercado local e das políticas de imigração, fomentando uma integração que traz vantagens não apenas para os imigrantes, mas também para as economias e sociedades que os recebem.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Ao longo deste TCC, foi possível perceber que os trabalhadores imigrantes na União Europeia enfrentam barreiras jurídicas que variam entre os diferentes países-membros. No entanto, também ficou evidenciado que fatores culturais, sociais e econômicos prejudicam a noção de bem-estar social dos indivíduos estrangeiros no mercado de trabalho europeu. Dessa maneira, nota-se que a integração desses trabalhadores é um processo complexo, que não se limita apenas a questões legais.

A possibilidade de trabalho imigrante é essencial como um fator de dignidade da pessoa humana, e os argumentos apresentados ao longo deste TCC demonstraram que é possível estimular a integração de imigrantes no mercado de trabalho europeu de forma eficiente e regularizada. A revisão de dados, relatórios, livros, estudos acadêmicos e artigos científicos proporcionou o cumprimento dos objetivos gerais e específicos explicitados na introdução deste trabalho.

A hipótese de que, apesar de a União Europeia possuir uma legislação que busca proteger o trabalhador estrangeiro, os imigrantes ainda encontram dificuldades para se inserir no mercado de trabalho europeu foi confirmada ao longo deste estudo. Portanto, conclui-se que a atuação dos Estados-Membros da UE precisa ser mais atenta à implementação e fiscalização de políticas protetivas, de modo que, em conjunto com o bloco econômico europeu, seja possível criar estratégias eficazes para promover o bem-estar social do trabalhador estrangeiro na região.

Por fim, espera-se que a realização deste estudo contribua para o debate sobre imigração internacional, especialmente no âmbito trabalhista. Dessa forma, que possa servir como base para outras produções acadêmicas e como inspiração para estratégias que possibilitem um ambiente de trabalho mais justo e inclusivo para os imigrantes.

REFERÊNCIAS

- ACNUR - Alto Comissariado das Nações Unidas para Refugiados. **Políticas públicas**. Disponível em: <https://www.acnur.org/portugues/politicas-publicas/#:~:text=Nos%20%C3%BAltimos%20anos%2C%20estados%20e,o%20atendimento%20a%20essa%20popula%C3%A7%C3%A3o>. Acesso em: 03 dez. 2024.
- AGRUPAMENTO DE ESCOLAS SENHORADA HORA. **Estatísticas dos movimentos migratórios**. Disponível em: <https://agrupamento-sra-hora.net/ficheiros/d3342678iFnBhDnfJD.pdf>. Acesso em: 03 dez. 2024.
- BAUMAN,Z.44**Cartas do mundo líquido moderno**.Rio de Janeiro: Zahar, 2011.
- BRASIL. **Constituição (1988)**. Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília, DF: Senado Federal, 1988. Disponível em: https://www.senado.leg.br/legislacao/const/constituicao_1988/constituicao_1988.asp. Acesso em: 03 mar. 2025.
- BRASIL. Ministério da Saúde. **Dia Nacional da Saúde**. Disponível em: <https://bvsmis.saude.gov.br/05-8-dia-nacional-da-saude/#:~:text=Gozar%20de%20sa%C3%BAde%20significava%20n%C3%A3o,apenas%20a%20aus%C3%A2ncia%20de%20doen%C3%A7a%E2%80%9D>. Acesso em: 03 dez. 2024.
- CASTLES, Stephen. **Understanding global migration: a social transformation perspective**. Conference on Theories of Migration and Social Change, St Anne's College, Woodstock Road, Oxford, 1-3 jul. 2008. Disponível em: <https://www.migrationinstitute.org/files/events/castles.pdf>. Acesso em: 03dez.2024.
- CASTLES, Stephen; HAAS, Hein de; MILLER, Mark. A era da migração: movimentos internacionais de população no mundo moderno.4. ed. São Paulo:UNESP, 2011. p. 36
- CAVALCANTE FILHO, João Maurício Malta; BARZA, Eugênia Cristina Nilsen Ribeiro. Gestão migratória e integração regional: uma análise sobre a regulamentação normativa dos fluxos migratórios irregulares na União Europeia à luz do Novo Pacto Europeu sobre Migração e Asilo. **Revista de Direito Internacional**, v.18,n. 3,2021.Disponível em: <https://www.publicacoes.uniceub.br/rdi/article/view/7860>. Acesso em: 03 dez. 2024.
- CNNBRASIL. **Quase 68% dos imigrantes não estão inseridos no mercado de trabalho, diz pesquisa**. Disponível em: <https://www.cnnbrasil.com.br/economia/macroeconomia/quase-68-dos-imigrantes-nao-estao-inseridos-no-mercado-de-trabalho-diz-pesquisa/>. Acesso em: 03 dez. 2024.
- CNNBRASIL. **Trabalhar fora doBrasil**: saiba os países com os vistos mais caros e os mais baratos. Disponível em:<https://www.cnnbrasil.com.br/internacional/trabalhar-fora-do-brasil-saiba-os-paises-com-os-vistos-mais-caros-e-os-mais-baratos/>. Acesso em: 03 dez. 2024.
- COMISSÃO EUROPEIA. **Estatísticas sobre migração na Europa**. Disponível em: <https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/priorities-2019-2024/promoting-our-european-way-life/statistics-migration->

europa_pt#:~:text=Em%202022%2C%20foram%20reinstaladas%20em,mais%20do%20que%20em%202020. Acesso em: 03 dez. 2024.

EUROSTAT. **Obstacles to getting a suitable job by migration status, labour status and citizenship (%)**. Extraído em 14 ago. 2018. Disponível em: <https://ec.europa.eu/eurostat>. Acesso em: 03 dez. 2024.

FAZEL, Mina; WHEELER, Jeremy; DANESH, John. Prevalence of serious mental disorder in 7000 refugees resettled in western countries: a systematic review. **The Lancet**, 2005. DOI: 10.1016/S0140-6736(05)61027-6. Disponível em: [https://doi.org/10.1016/S0140-6736\(05\)61027-6](https://doi.org/10.1016/S0140-6736(05)61027-6). Acesso em: 03 dez. 2024.

FERNANDES, Lendina de Castro. **Diferença salarial entre imigrantes e nativos: evidência empírica em Portugal**. 2019. Dissertação de mestrado em Economia Industrial e da Empresa, Universidade do Minho, Braga, 2019. Disponível em: <https://hdl.handle.net/1822/64658>. Acesso em: 03 dez. 2024.

4o mini

HERMANN, Zsófia; CSAPÓ, Gábor. **Immigrant background and expected early school leaving in Europe: evidence from PISA**. Disponível em: https://www.researchgate.net/publication/326440063_Immigrant_background_and_expected_early_school_leaving_in_Europe_evidence_from_PISA. Acesso em: 03 dez. 2024.

ORGANIZAÇÃO PARA A COOPERAÇÃO E DESENVOLVIMENTO ECONÔMICO (OCDE). **Making integration work**. Disponível em: https://www.oecd-ilibrary.org/social-issues-migration-health/making-integration-work_25227726. Acesso em: 03 dez. 2024.

UDS. **Como imigrar para a Europa**. Disponível em: <https://uds.com.br/blog/como-imigrar-para-europa/>. Acesso em: 03 dez. 2024.

UNIÃO EUROPEIA. **Employment, Social Affairs & Inclusion**. Disponível em: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=157&langId=en>. Acesso em: 03 dez. 2024.

UNIÃO EUROPEIA. **EU Labour Market Integration**. Disponível em: https://home-affairs.ec.europa.eu/system/files/2019-02/00_eu_labour_market_integration_final_en.pdf. Acesso em: 03 dez. 2024.

UNIÃO EUROPEIA. **Política de Asilo**. Disponível em: <https://www.europarl.europa.eu/factsheets/pt/sheet/151/politica-de-asilo#:~:text=O%20objetivo%20da%20pol%C3%ADtica%20de,da%20n%C3%A3o%20repuls%C3%A3o%5B1%5D>. Acesso em: 03 dez. 2024.

UNIÃO EUROPEIA. **Saúde e segurança no trabalho**. Disponível em: <https://www.europarl.europa.eu/factsheets/pt/sheet/56/saude-e-seguranca-no-trabalho>. Acesso em: 03 dez. 2024.

UOL Notícias. **Brasileira relata xenofobia em Portugal: "Não é portuguesa, não deve cá estar"**. Disponível em: <https://noticias.uol.com.br/ultimas-noticias/agencia-estado/2023/12/07/brasileira-relata-xenofobia-em-portugal-nao-e-portuguesa-nao-deve-ca-estar.htm>. Acesso em: 03 dez. 2024.

WILEY ONLINE LIBRARY. **Obstacles to getting a suitable job by migration status, labour status and citizenship (%)**. Disponível em: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/full/10.1111/issr.12338>. Acesso em: 03 dez. 2024.