



acime

Alto Comissariado para a Imigração e Minorias Étnicas

**IMPACTO E REFLEXOS
DO TRABALHO IMIGRANTE
NAS EMPRESAS PORTUGUESAS**

UMA VISÃO QUALITATIVA

Carvalho, Lourenço Xavier de

Impactos e reflexos do trabalho imigrante nas empresas portuguesas: uma visão qualitativa.
Lourenço Xavier de Carvalho: coord. Roberto Carneiro.-(Observatório da Imigração:9)
ISBN 972-99316-7-4

I-Carneiro,Roberto.1947-
CDU 331
334
314

PROMOTOR

OBSERVATÓRIO DA IMIGRAÇÃO

www.oi.acime.gov.pt

COORDENADOR

PROF. ROBERTO CARNEIRO

rc@cepcep.ucp.pt

AUTOR

LOURENÇO XAVIER DE CARVALHO

EDIÇÃO

**ALTO-COMISSARIADO PARA A IMIGRAÇÃO
E MINORIAS ÉTNICAS (ACIME)**

PRAÇA CARLOS ALBERTO, N.º 71, 4050-440 PORTO

TELEFONE: (00 351) 22 2046110 FAX: (00 351) 22 2046119

E-MAIL: acime@acime.gov.pt

EXECUÇÃO GRÁFICA

ANTÓNIO COELHO DIAS, S.A.

PRIMEIRA EDIÇÃO

1500 EXEMPLARES

ISBN

972-99316-7-4

DEPÓSITO LEGAL

219864/04

LISBOA, DEZEMBRO 2004

ÍNDICE

NOTA DE ABERTURA	7
NOTA DO COORDENADOR	9
PREÂMBULO	13
IMPACTO E REFLEXOS DO TRABALHO IMIGRANTE NAS EMPRESAS PORTUGUESAS – UMA VISÃO QUALITATIVA	
AGRADECIMENTOS	17
ABREVIATURAS	19
SUMÁRIO EXECUTIVO	21
1. INTRODUÇÃO	27
1.1. Âmbito do Estudo	27
1.2. Metodologia de Investigação	30
1.2.1. Opções e Instrumentos	30
1.2.2. Incidência da Mão de Obra Imigrante nas Empresas Estudadas	35
1.2.3. Conceito de Imigrante	36
2. FACTORES DE PRODUTIVIDADE E COMPETITIVIDADE	38
2.1. «Disponibilidade(s)» na Mão de Obra Imigrante	38
2.2. Qualificações e Competências	43
2.3. Concorrência de Mão de Obra	45
3. O IMPACTO DOS FLUXOS DE IMIGRANTES NAS EMPRESAS	50
3.1. Regresso aos Países de Origem	50
3.2. Reunificação Familiar	55
3.3. Renovação de Mão de Obra	60

3.4.	Mobilidade Profissional	64
3.4.1.	Mobilidade Vertical	64
3.4.2.	Mobilidade Horizontal	67
4.	ACESSO AO TRABALHO IMIGRANTE	69
4.1.	Modelos de Recrutamento de Trabalho Imigrante	69
4.2.	Cenário de Acesso à Mão de Obra Imigrante	76
BIBLIOGRAFIA		79
ANEXOS		81
WORKSHOP:		
ALBERTO MESQUITA		89
JOANA AMORIM		92

NOTA DE ABERTURA

Realizámos no Porto, nas instalações da AEP, no passado dia 25 de Outubro, mais um “Workshop”, como é hábito, precedendo a publicação de mais 2 estudos promovidos pelo nosso Observatório da Imigração.

“Impacto e Reflexos do Trabalho Imigrante nas Empresas Portuguesas – Uma Visão Qualitativa”, de Lourenço Xavier de Carvalho, da Universidade Católica Portuguesa, é um interessante estudo, que toca a imigração sob um ângulo que não é o mais habitual mas que me parece de grande importância, presente e futura.

Na verdade, pelo carácter recente da imigração massiva e sobretudo por falta de informação adequada, a imigração é vista, a maior parte das vezes, numa perspectiva negativa: problemas de legalização, criminalidade associada, exploração e tráfico de pessoas, etc.

É certo que tudo isto também acontece, mas mais certo ainda é que uma percentagem elevada de imigrantes foi e é bem acolhida, contribui muito positivamente para o desenvolvimento da economia e da sociedade portuguesa e se torna hoje, como o estudo revela, um factor imprescindível de crescimento.

Hábitos de trabalho, qualificações elevadas, mobilidade horizontal e vertical, localização em sectores e áreas deprimidas, iniciativa, são alguns dos traços oferecidos por muitos dos imigrantes que entre nós vivem e trabalham.

E nós, país de acolhimento e integração? Simplificação burocrática, facilidade na reunificação e reunião familiar, celeridade no processo de equivalência de qualificações, colaboração das várias instituições oficiais envolvidas, são alguns dos principais desafios que nos são lançados. Saibamos nós responder-lhes, atempadamente, para que sem minar a coesão social, possa surgir uma sociedade mais plural, justa, solidária e dinâmica. Todos, eles e nós, teremos a ganhar.

PE. ANTÓNIO VAZ PINTO

ALTO COMISSÁRIO PARA A IMIGRAÇÃO E MINORIAS ÉTNICAS

NOTA DO COORDENADOR

Neste volume que integra a colecção dos estudos promovidos pelo Observatório da Imigração aborda-se o relacionamento *novo* que se estabelece quotidianamente entre a empresa nacional e o trabalhador imigrante.

Na verdade, a presença assinalável de trabalhadores estrangeiros em algumas empresas de sectores de actividade tão díspares como a construção civil, a agricultura, a hotelaria e restauração, ou a indústria transformadora, está a provocar alterações estruturais que importa melhor compreender nos seus multifacetados contornos, desde as vertentes da ética do trabalho e da mobilidade laboral às da produtividade e da competitividade.

Nas dimensões estritamente económicas os gestores das empresas visitadas são unânimes em reconhecer as consequências muito positivas do recrutamento de trabalhadores imigrantes:

“Trabalham mais horas, mais dias, ao sábado... por eles trabalhavam no natal, páscoa e ano novo, nós é que não deixamos...” (Director de Pessoal de Empresa Agrícola no Alentejo).

“Temos actualmente, produtividades altíssimas, que não seria possível sem os imigrantes” (Administrador de Empresa Agrícola no Alentejo).

“Têm mobilidade – se temos uma obra em Lisboa ou no Porto, é-lhes igual (...) e se puderem fazem horas nocturnas...” (Administrador de Empresa de Construção na região Centro).

“(Os imigrantes de leste) vêm com mais qualificações... e sobretudo, com mais vontade (...) são indivíduos que se entregam ao trabalho, outra mentalidade que trazem” (Director de Recursos Humanos de Empresa de Construção na região do Centro).

Contudo, convém ressaltar que o adequado enquadramento empresarial do trabalhador imigrante ultrapassa, em consequência e em alcance, os meros impactos quantitativos e de indole económica.

Facilmente se deduz que, muito embora o fenómeno migratório seja essencialmente determinado por factores de natureza económica, é da qualidade da relação de trabalho e da inserção do imigrante na organização empresarial que depende, em vasta medida, a sua boa integração no novo contexto socio-cultural de acolhimento.

“As empresas são quase uma família para eles ... vêm às festas de Natal ...” é uma expressão colhida do trabalho sob apreço que é bem representativa da integração comunitária por via do contexto laboral.

O Ministro da Integração Social da Bélgica, Christian Dupont, constituiu recentemente uma *Comissão para o Diálogo Intercultural* que encarregou de produzir um relatório sobre o estado da cidadania e do pluralismo nesse país. A presidente dessa Comissão, Annemie Neyts, acaba de propor que cada novo imigrante seja convidado a assinar um *contrato de integração* que compreende a obrigação de frequentar uma aprendizagem da língua do país de acolhimento, uma componente de formação cívica e, nalguns casos, cursos de formação profissional. A mesma orientação estará a ser seguida na Holanda e em França cuja recém-criada agência de acolhimento e integração de imigrantes, neste último caso, estará plenamente operacional em 2005.

O sucesso das empresas no aproveitamento pleno do capital humano injectado no seu interior pelo trabalho imigrante encontra-se dependente do tempo e da *suavidade* com que a sua integração se processar. Quaisquer demoras injustificada nesse processo de integração, ou perturbações para além do razoável, acarretam elevados custos de oportunidade para a produção e para a produtividade das unidades empresariais envolvidas, adiando a efectivação do valor acrescentado de que cada novo trabalhador imigrante é potencialmente portador.

Por isso, todos os actores e interessados têm vantagem em prosseguir políticas activas de integração que tenham em conta a premissa elementar de que não há igualdade de condições, à partida, entre o trabalhador imigrante e o trabalhador autóctone (nativo) na sua inserção inicial na envolvente empresarial de acolhimento do novo trabalhador.

Uma leitura atenta das conclusões deste interessante estudo qualitativo, que incidiu sobre uma amostra alargada de empresas portuguesas que têm vindo a beneficiar do influxo de trabalhadores imigrantes, permite ainda relevar alguns outros factos primordiais.

O primeiro tem a ver com uma importante determinante da estabilização do imigrante e, conseqüentemente, da sua produtividade pessoal, que é a oportunidade da sua reunificação familiar. Com efeito, pode ler-se nas conclusões do autor do estudo o seguinte: *“O reagrupamento familiar é um instrumento muito importante para fixar «bons» trabalhadores, de reconhecida qualidade e desempenho, que garantem parte significativa da competitividade das empresas e os quais, para grande desconforto destas, «ameaçam» regressar definitivamente aos países de origem. É, portanto, necessário repensar os procedimentos do equilíbrio de renovação e estabilização da mão de obra imigrante, por via dos enquadramentos legais do reagrupamento familiar e dos mecanismos de recrutamento de mão de obra estrangeira, dentro e fora do território nacional.”*

O segundo ponto que importa salientar é o da descrença que o tecido empresarial revela em relação à eficiência do sistema estatal de planeamento e de gestão dos contingentes legais de mão de obra imigrante.

O terceiro consiste na verificação de fenómenos relativamente intensos de mobilidade vertical e horizontal dos trabalhadores imigrantes, ainda mal estudados e pouco compreendidos, cuja investigação se impõe por isso mesmo levar a cabo sem delongas.

O quarto ponto, já glosado em abordagens anteriores, é o da indispensabilidade de se instituírem mecanismos ágeis – e versáteis – de reconhecimento e equivalência de habilitações, certificações e competências profissionais de trabalhadores imigrantes.

Finalmente, emerge como quinta questão muito relevante para reflexão a do cotejo das circunstâncias que induzem a ilegalidade e a clandestinidade perante o trabalho, designadamente no âmbito da economia informal, cuja prevenção e remediação

se inscrevem no quadro mais vasto do firme combate aos abusos e às redes de exploração humana que violam grosseiramente os mais elementares direitos humanos.

Ao autor do estudo, Dr. Lourenço Xavier de Carvalho, é devida uma palavra de muito apreço e de reconhecimento pela forma competente, empenhada e rigorosa como soube “levar a água ao moinho”, na efectivação da complexa tarefa que lhe foi confiada. Além do valor objectivo do trabalho que agora justificadamente se publica para benefício de um público alargado de potenciais interessados no seu conteúdo, o estudo sugere, ainda, valiosas pistas de exploração para ulteriores trabalhos de investigação no âmbito desta problemática.

Também se expressa um justo agradecimento aos comentadores, Eng^o Alberto Mesquita e Dra. Joana Amorim, cujos contributos pessoais complementam e valorizam significativamente o estudo de base ora divulgado.

No seu conjunto e tendo em conta o plano da obra, fica a convicção de se terem desvendado importantes facetas da relação do imigrante com o mundo empresarial português, e vice-versa, que dantes se encontravam imersas na esfera micro-económica dos fenómenos menos conhecidos.

Mas a sensação mais saliente que fica no ar é a de que o estudo em presença nos permitiu relançar um novo olhar – porventura mais qualificado e fundamentado – sobre a dimensão humana e pessoal que espreita por detrás, e muito para além, da realidade abstracta do trabalho imigrante que lhe serviu de pretexto maior.

ROBERTO CARNEIRO

COORDENADOR DO OBSERVATÓRIO DA IMIGRAÇÃO DO ACIME

PREÂMBULO

Dos estudos anteriormente produzidos pelo Observatório para a Imigração já tínhamos concluído que os imigrantes contribuem com 5% para o Produto Interno Bruto do País, representando cerca de 10% da população activa. Pudemos ainda analisar com detalhe esses contributos, por sector de actividade e por região do país.

Com este trabalho de Lourenço Xavier de Carvalho passamos a dispor de uma informação determinante, que é o conhecimento dos impactos do trabalho imigrante nas empresas portuguesas, com a vantagem de, pela primeira vez nos estudos que temos levado a cabo sobre a população imigrante, se optar aqui por uma abordagem quase exclusivamente qualitativa, direccionada aos principais agentes intervenientes no tema, através de entrevistas individuais aprofundadas a empresários, directores de recursos humanos, administradores, directores de pessoal e imigrantes de diversas origens.

As conclusões deste trabalho são do maior interesse para a compreensão do fenómeno da imigração e para a concretização de políticas coerentes no âmbito económico. O factor mão-de-obra imigrante surge aqui claramente como uma *alavanca fundamental* para a competitividade das empresas nacionais. É interessante a forma como o sector agrícola surge como um campo de trabalho de excelência para futuras análises, na forma como retrata a diversidade e concorrência entre os diversos grupos de imigrantes e no perfil que faz de um empresariado em situação de carência de mão de obra, empenhado em fixar as populações imigrantes através do reagrupamento familiar.

Destaca-se, ainda, neste estudo, a rapidez dos novos movimentos migratórios, a sua mobilidade horizontal e a importância da forma como os próprios imigrantes encaram o seu trabalho em Portugal (temporário no caso dos do Leste, com condições de permanência no caso dos africanos e brasileiros).

O cepticismos das empresas quanto ao papel do Estado na regulação dos fluxos é um elemento a ponderar, sugerindo a necessidade de aligeirar os procedimentos no caso do recrutamento de mão de obra qualificada. O conhecimento da língua portuguesa revela-se, mais uma vez, como factor fundamental de competitividade no mercado de trabalho, bem como do sucesso da integração que, como aqui se destaca, passa também pela maior ou menor predisposição dos imigrantes para a aceitação das regras e dos normativos do país de acolhimento, sendo que esta aceitação não é homogénea entre os diversos grupos.

Finalmente, realça-se a necessidade de agilizar procedimentos administrativos, seja ao nível do reconhecimento de habilitações e competências, seja ao nível da concessão de vistos de trabalho em coordenação com a rede consular, seja por uma abordagem mais positiva ao reagrupamento familiar, tudo isto áreas em que o XV e VI Governos Constitucionais se têm empenhado e para as quais começaram já a surgir respostas qualitativas.

Os problemas apontados e as pistas sugeridas nesta obra são mais um instrumento importante, não apenas para o aprofundar do nosso conhecimento sobre as comunidades imigrantes que vivem em Portugal, mas também como importante auxiliar à tomada de decisão política e à avaliação do que já foi feito.

FELICIANO BARREIRAS DUARTE

SECRETÁRIO DE ESTADO ADJUNTO DO MINISTRO DA PRESIDÊNCIA

**IMPACTO E REFLEXOS
DO TRABALHO IMIGRANTE
NAS EMPRESAS PORTUGUESAS**

UMA VISÃO QUALITATIVA

O autor exprime o seu reconhecimento a todos os intervenientes neste estudo, nomeadamente às empresas que lhe «abriram as suas portas», que por motivos de confidencialidade não são identificadas, ficando manifesto o sincero agradecimento aos seus dirigentes, directores de recursos humanos, directores de pessoal e trabalhadores imigrantes. A partilha das suas experiências, percursos e opiniões é o cerne do presente trabalho.

O autor deseja ainda revelar o interessado e competente acompanhamento dos trabalhos pela equipa do ACIME e do Observatório da Imigração, sob a coordenação do Engenheiro Roberto Carneiro.

ABREVIATURAS

ACIME – Alto Comissariado para a Imigração e Minorias Étnicas

CE – Centros de Emprego

DEEP – Departamento de Estudos, Estatística e Planeamento

DRH – Directores de Recursos Humanos

IDICT – Instituto de Desenvolvimento e Inspeção das Condições de Trabalho

MSST – Ministério da Segurança Social e do Trabalho

PALOP – Países Africanos de Língua Oficial Portuguesa

RH – Recursos Humanos

SEF – Serviço de Estrangeiros e Fronteiras

UE – União Europeia

SUMÁRIO EXECUTIVO

O presente estudo pretende identificar e caracterizar as variáveis que emergem da vivência empresarial com o trabalho imigrante, abordando-as na óptica dos factores, directos e indirectos, que maior impacto têm na expansão, produtividade e competitividade daquelas organizações. Assim, o seu objecto primário é o trabalho imigrante e os interlocutores privilegiados foram as empresas.

Tendo em consideração o objecto e os alvos deste trabalho há que, então, referir desde já que este decorreu num contexto económico-social muito particular.

Por um lado, o ambiente económico-empresarial permanece, ao longo do período de observação, pouco favorável. A recente conjuntura depressiva deixa ainda marcas evidentes nos negócios e na produção e os seus reflexos são manifestos no mercado de trabalho. Por outro, o presente trabalho foi levado a cabo em pleno contexto de mudanças legais e políticas sobre a Imigração, especialmente no que respeita ao trabalho imigrante¹.

De qualquer modo, a complexidade de observação e recolha de informação empírica que decorre destas circunstâncias sociais, políticas, económicas e empresariais acabou por revelar uma postura de superior maturidade das empresas em relação ao trabalho imigrante, pois já o avaliam com base em experiências de diferentes ciclos económicos e, portanto, de diferentes perspectivas sobre o mercado de trabalho. Paralelamente, o estudo beneficiou também da presença marcante que o tema da imigração ocupa actualmente no discurso público, sobretudo como se verificou no início do ano de 2004. Em suma, o trabalho realizou-se em circunstâncias de reflexão generalizada sobre esta problemática na sociedade portuguesa.

Adicionalmente, e perante um objecto de estudo tão multifacetado como o da Imigração, a metodologia de investigação teria de reflectir e corresponder a tais complexidades. Desta forma,

1 O estudo estava em trabalho de campo aquando da Resolução do Conselho de Ministros 14-R/2004 de 14 de Janeiro de 2004.

optou-se por uma metodologia qualitativa e marcadamente exploratória, privilegiando-se o pormenor das experiências de empresas com o trabalho imigrante, das opiniões e percepções dos seus actores, abordando-as na óptica de Estudos de Caso.

O objectivo último deste estudo afirma-se: (i) na identificação de fenómenos relevantes na relação entre os imigrantes e as empresas; (ii) na descoberta de pistas estratégicas para superar lacunas que obstruem a plena relação das duas partes; (iii) e no contributo do levantamento de novas questões que poderão motivar futuras investigações mais circunscritas.

O presente Sumário Executivo realça as principais conclusões que emergem globalmente do trabalho, dando ênfase aos estrangulamentos mais importantes que se opõem ao pleno funcionamento do mercado de trabalho em que os imigrantes estão inseridos, propondo algumas pistas estratégicas para os superar.

Sem pretender substituir os resultados e conclusões de cada um dos capítulos do presente documento, há que destacar as seguintes 10 ideias-chave:

- 1.** O trabalho imigrante, muito embora não trazendo alterações à estrutura salarial das empresas, é de grande valor acrescentado à competitividade destas organizações, assentando em factores eminentemente qualitativos. Esta mão de obra caracteriza-se (cap. 2.1) por uma forte disponibilidade (quantitativa e qualitativa, mas também funcional e geográfica) estando aliada a recursos e competências valiosos para o mercado de trabalho. Afirma-se, portanto, como uma alavanca fundamental à expansão, competitividade e produtividade das empresas portuguesas.
- 2.** Esta constatação varia na sua intensidade em função dos sectores de actividade ou dos grupos de imigrantes em causa. O caso do sector agrícola é paradigmático: um sector fustigado pelo abandono dos trabalhadores nacionais; uma dependência declarada em relação à mão de obra imigrante; uma evidência de acréscimos de produtividade decorrentes desta mão de

obra; o destaque da ética de trabalho dos imigrantes do Leste europeu; a predisposição das empresas para uma situação de *win-win* com estes trabalhadores, criando todas as condições para o seu melhor acolhimento e das suas famílias. O estudo deste sector ajudará a equacionar as principais variáveis de equilíbrio entre a actividade económica e a integração equilibrada dos trabalhadores imigrantes.

3. A necessária renovação do *stock* de mão de obra imigrante em Portugal apresenta-se nas empresas como uma preocupação latente que tende a tornar-se cada vez mais manifesta, nomeadamente com a evolução positiva do ciclo económico actual. A esta preocupação correspondem expectativas das empresas de uma inexistência ou baixa qualidade de mão de obra em certos sectores da economia. O reagrupamento familiar é um instrumento muito importante para fixar «bons» trabalhadores, de reconhecida qualidade e desempenho, que garantem parte significativa da competitividade das empresas e os quais, para grande desconforto destas, «ameaçam» regressar definitivamente aos países de origem. É, portanto, necessário repensar os procedimentos do equilíbrio de renovação e estabilização da mão de obra imigrante, por via dos enquadramentos legais do reagrupamento familiar e dos mecanismos de recrutamento de mão de obra estrangeira, dentro e fora do território nacional.

4. A solução de recrutamento de trabalho imigrante apresentada neste estudo parece ser a resposta mais plausível aos desafios do mercado de trabalho e às exigências de competitividade das empresas. Esta reside na potenciação do principal (e às vezes único) meio de acesso ao trabalho imigrante nas empresas portuguesas – as redes pessoais e familiares destes trabalhadores. O modelo denominado «Passagem de Testemunho» (desenvolvido no cap. 4) é, na verdade, aquele que funciona actualmente de modo informal no mercado de trabalho, pelo que é vantajoso que seja pensado num enquadramento regulamentar específico.

5. O estudo revela ainda que a descrença na capacidade de planeamento político face à questão da imigração está instalada no quadro normativo das empresas. Daí que o receio de escassez de mão de obra imigrante é contrabalançado pela certeza de que «não vale a pena as empresas preocuparem-se», pois sabem que o sector fará, em momento oportuno mas urgente, a necessária pressão sobre a administração central, resultando em legalizações extraordinárias que respondam às necessidades imediatas no mercado de emprego. É uma crença num processo de auto-correcção do sistema com base em expedientes que precisa de ser combatida no seio do tecido empresarial, educando-o nesse sentido, pois actualmente apresenta-se como um dos obstáculos à necessária cooperação entre organismos públicos e privados no planeamento, desenho e monitorização de soluções e políticas de imigração.

6. O fenómeno da mobilidade da mão de obra é particularmente interessante no universo dos trabalhadores imigrantes, pelos mecanismos de alta rotatividade que a mobilidade horizontal introduz no sistema de emprego, assim como a mobilidade vertical no que respeita à libertação de postos de trabalho, concorrência de mão de obra, e melhoria da qualidade de vida das populações imigrantes. Nomeadamente, à luz das análises no respectivo capítulo deste trabalho, caberia pensar sobre um enquadramento regulamentar que criasse condições de acompanhamento da forte mobilidade horizontal dos imigrantes, o que, por um lado, evitaria circunstâncias favoráveis ao trabalho ilegal. Por outro lado, aliviaria as empresas da instabilidade que este fenómeno causa na sua estrutura, nomeadamente no que respeita às perdas com a formação operacional dos trabalhadores. É fundamental, portanto, um aprofundamento autónomo de investigação sobre os fluxos ocupacionais.

7. Relacionado com o ponto anterior revela-se a necessidade de serem facilitados e até incentivados os processos de equivalência de qualificações que os imigrantes detêm nos países de origem. Sem entrarmos no tema das qualificações de nível superior, que noutras instâncias se tem revelado de grande importância (como é o caso dos médicos ou engenheiros), pretende esta

chamada de atenção contribuir para encetar processos que virão colmatar uma deficiência estrutural do mercado de trabalho nacional, decorrente da fraca representatividade do ensino médio e profissional no sistema de ensino português – uma área bastante sensível ao tecido empresarial nacional.

8. No contexto em que o reconhecimento de qualificações formais se insere - das competências necessárias para a plena integração e mobilidade profissional dos imigrantes - o domínio da língua portuguesa encabeça, naturalmente, a lista dos estrangulamentos. As empresas têm dado provas da sua participação na integração dos seus trabalhadores, não somente pelo trabalho mas também por acções em comunidade, pelo que faz sentido incentivar e apoiar as empresas a disponibilizarem o ensino da língua portuguesa aos seus funcionários.

9. Os fenómenos da ilegalidade perante o trabalho decorrem de uma multiplicidade de factores, que parecem derivar da superior predisposição de alguns grupos imigrantes para ela, assim como são catalisados por motivos inerentes ao tecido empresarial. O caso das empresas sub-empregadas estudadas, pelas pressões a que estão sujeitas no mercado (desenvolvido o cap. 4.1), induz-nos a pensar que o tema da ilegalidade no trabalho merece um tratamento muito próprio, de índole predominantemente qualitativa e conducente a um quadro concreto de recomendações preventivas e de colaboração institucional.

10. Do ponto de vista dos imigrantes e das empresas que os contratam, indicam-se claras vantagens em criar e consolidar redes institucionais públicas e transnacionais. Iniciativas como a expansão das representações e organismos consulares de Portugal nos países de origem da nossa imigração, assim como destes em território nacional, ou a afirmação de redes interactivas entre entidades homólogas ao ACIME, poderiam potenciar processos que melhorariam a «saúde» do mercado de trabalho: (i) numa mais eficiente gestão do fluxo imigrante (reagrupamento familiar, renovação de mão de obra, controlo directo de vistos no país de origem, etc.); (ii) na facilitação

do processamento de equivalências e reconhecimento de competências; (iii) em acordos bilaterais que contemplem necessidades específicas de certas minorias; (iv) na percepção dos imigrantes sobre a proximidade e participação atenta dos governos dos seus países de origem, no que respeita ao bem-estar dos seus compatriotas deslocados.

O presente relatório é iniciado por um primeiro capítulo de breves considerações introdutórias sobre o âmbito e a metodologia do estudo.

Constituindo o corpo do documento seguem-se três capítulos de resultados das análises realizadas. O segundo capítulo – FACTORES DE PRODUTIVIDADE E COMPETITIVIDADE – organiza-se em três sub-capítulos: «Disponibilidade(s)» na Mão de Obra Imigrante; Qualificações e Competências e Concorrência de Mão de Obra. O terceiro capítulo – O IMPACTO DOS FLUXOS DE IMIGRANTES NAS EMPRESAS – subdivide-se nos temas: Regresso aos países de Origem; Reunificação Familiar; Renovação da Mão de Obra e Mobilidade Profissional. O quarto e último capítulo – ACESSO AO TRABALHO IMIGRANTE – é constituído pelos sub-capítulos: Modelos de Recrutamento de Trabalho Imigrante e Cenário de Acesso à Mão de Obra Imigrante. O documento encerra com a inclusão de uma lista da bibliografia e dos anexos, os quais contêm os guiões que orientaram a recolha dos dados empíricos de base ao trabalho.

1. INTRODUÇÃO

1.1. ÂMBITO DO ESTUDO

O estudo da Imigração, tratando-se de um fenómeno com dinâmicas marcadamente transversais nas sociedades contemporâneas, implica múltiplas considerações disciplinares, que vão desde a demografia à geografia, da sociologia à psicologia, da macroeconomia à microeconomia, entre outras. Por tal motivo, é um tema que encerra em si uma igual multiplicidade de objectos de estudo que têm sido alvo de investigação, como é o caso do reagrupamento familiar, da mobilidade profissional, atitudes e valores perante a imigração, dos impactos da imigração na demografia, na economia, nas finanças públicas, etc.

O presente trabalho, solicitado pelo Observatório da Imigração do Alto Comissariado para a Imigração e Minorias Étnicas, nasce com o objectivo de contribuir com uma visão de profundidade sobre o impacto do trabalho imigrante nas empresas portuguesas, numa perspectiva eminentemente exploratória, empírica e qualitativa.

O tecido empresarial, enquanto elemento estruturante do corpo social, reflecte em si as características de transversalidade que o fenómeno da imigração comporta, pois estas revelam-se na multiplicidade de experiências e acontecimentos do quotidiano de trabalho nas empresas com a mão de obra imigrante.

Neste sentido, este é um estudo que procura identificar e caracterizar muitas das variáveis que emergem do quotidiano empresarial, abordando-as na óptica dos factores, directos e indirectos, que maior impacto têm na sua estrutura e funcionamento, assim como na sua expansão, produtividade e competitividade, e que se relacionem com a mão de obra imigrante.

A própria dinâmica do estudo, decorrente das opções metodológicas mais à frente fundamentadas, veio levantar novas questões que, não tendo sido pensadas a

priori, vieram demarcar a sua pertinência e relevância na compreensão do trabalho imigrante como um dos elementos de uma dinâmica global da vida das empresas e dos trabalhadores, sem o reduzir a uma realidade estática de mero fenómeno de emprego/trabalho. A visualização deste objecto de estudo nesta perspectiva global que inclui as preocupações da oferta de emprego (das empresas) e da procura de trabalho (dos trabalhadores imigrantes), permite apresentar-se um estudo que traz à discussão elementos que, não estando aparente e directamente relacionados com fenómenos de produtividade e competitividade das empresas, não deixam de as marcar profundamente na sua estratégia e funcionamento. É o caso do contexto familiar dos imigrantes e os seus projectos de reunificação, o projecto migratório do trabalhador, as necessidades de renovação de mão de obra nas empresas, entre outros temas que serão tratados mais à frente.

Por outro lado, é um estudo que, desde a sua génese, visa compreender a relevância dos perfis de habilitações e competências dos trabalhadores imigrantes para as tarefas que desempenham e de que forma se reflectem na sua mobilidade profissional. Em primeira análise, este fenómeno da mobilidade ocupacional surge no presente trabalho como elemento resultante dos referidos perfis de competências dos indivíduos. Mas também se vem revelar, ao longo da pesquisa, como factor independente com impactos na organização das empresas, nomeadamente pelos efeitos que produz na organização dos seus recursos humanos.

Por fim, a caracterização dos modelos predominantes de recrutamento e contratação de trabalhadores imigrantes permitiu identificar resistências e estrangulamentos no acesso a esta mão de obra, possibilitando equacionar processos inovadores e coerentes com as necessidades das empresas e dos imigrantes.

Tendo em conta estes objectivos centrais, o presente trabalho procurou:

- conhecer as experiências das empresas portuguesas com o trabalho imigrante;
- estabelecer quadros comparativos e caracterizadores da mão de obra imigrante e nacional;

- identificar e avaliar os modelos e processos estabelecidos de recrutamento, nomeadamente do trabalho imigrante;
- testar conceitos de recrutamento passíveis de se enquadrar na legislação e na prática empresarial;
- captar as reacções do tecido empresarial às orientações políticas de regulamentação do trabalho imigrante;
- conhecer o impacto das habilitações e competências dos trabalhadores imigrantes nas estruturas empresariais;

Neste sentido, os resultados são apresentados nos três capítulos que seguem o presente segmento introdutório do estudo, da seguinte forma:

O segundo capítulo identifica, caracteriza e categoriza os factores que emergem da convivência empresarial com o trabalho imigrante, e que se afirmam como estruturantes e explicativos da competitividade, produtividade e expansão das empresas estudadas. Recorre-se, para este efeito, a uma (i) categorização das principais características do trabalho imigrante, à (ii) ponderação das qualificações e competências destes trabalhadores, sejam formais ou informais e à (iii) reflexão sobre os fenómenos de concorrência de mão de obra – internamente ao trabalho imigrante e entre este e o nacional.

O terceiro capítulo procura oferecer uma visão dinâmica do trabalho imigrante, medindo os impactos dos fluxos migratórios nas empresas, no contexto dos fenómenos de reunificação familiar, dos projectos de fixação ou de retorno dos migrantes, da sua mobilidade profissional – horizontal e vertical – e da caracterização de processos de renovação de mão de obra no mercado de trabalho.

A caracterização e avaliação dos processos de recrutamento de trabalhadores, sobretudo dos imigrantes, são tidas em conta no quarto capítulo deste trabalho. Pela identificação das vantagens e desvantagens de cada modelo e através da identificação dos estrangulamentos actuais no que respeita ao acesso à mão de obra imigrante, este capítulo pretende ainda contribuir para lançar pistas a novos processos e lógicas

de recrutamento que tenham em conta a complexidade da oferta de emprego (do lado das empresas) e da procura de trabalho (do lado dos trabalhadores), propondo algumas linhas orientadoras.

1.2. METODOLOGIA DE INVESTIGAÇÃO

1.2.1. Opções e Instrumentos

Os objectos de estudo presentes neste trabalho, descritos nas páginas anteriores, impelem a uma abordagem predominantemente qualitativa, na qual se privilegie o detalhe das vivências quotidianas nas empresas. No fundo, trata-se de dar lugar à captação de realidades que pela sua subjectividade e, por vezes, informalidade, ficam fora do alcance da investigação, sobretudo, quando se recorre a metodologias mais quantitativas e extensivas.

Como vimos, o tema da imigração é uma matéria complexa, uma vez que inclui em si uma grande multiplicidade de factores e variáveis que interferem directamente no seu sistema, para além de que também constitui, na vida das pessoas e das empresas, um marco de grande densidade emocional, pelos percursos de sacrifício que estão muitas vezes subjacentes às experiências migratórias. Neste sentido, a metodologia de recolha de informação procurou considerar essa complexidade e profundidade.

Através dos métodos qualitativos, os interlocutores sentem-se à vontade para partilhar as suas experiências, opiniões e ideias, contar as suas histórias e exprimir sentimentos, elementos habitualmente não captáveis em métodos extensivos.

Esta opção por métodos intensivos foi aquela que mais se adequou à necessidade de ir ao pormenor de uma definição detalhada dos factores e estrangulamentos da produtividade e competitividade das empresas, na aferição das diversas dimensões factuais, de expectativas e indicadores psicossociológicos da vivência empresarial

em relação ao trabalho imigrante. Mas também, é um modelo metodológico que permite a captação de opiniões qualificadas, de altos quadros de empresas líderes do mercado, como algumas das que foram abordadas.

No fundo, e como em múltiplas situações da vida, o contacto directo e pessoal é insubstituível para a compreensão da totalidade dos fenómenos em equação. As metodologias qualitativas permitem-nos complementar as características mais «imediate» dos «números», fazendo-nos aceder a realidades que, de outra forma, dificilmente seriam tangíveis.

Desta forma, esta escolha de modelo metodológico implica com a compreensão de dois elementos centrais. Em primeiro lugar, julgo que as questões acima levantadas reflectem – mais do que a necessidade de recorrer à rigidez de quadros teóricos e hipóteses *a priori* estabelecidas – indícios de curiosidade e interesse, de descoberta e de exploração. Ora, estas são características base da motivação da sociologia qualitativa. Em segundo lugar, considero que a melhor forma para captar as «condições sociais de produção, de aparecimento, de persistência ou de transformação»² de modelos, sistemas e representações sociais será privilegiando as partes em relação ao todo, investindo na profundidade dos elementos de sentido e concentrando a atenção nos pormenores.

A presente investigação foi, portanto, fortemente indutiva e focalizada na descoberta de modelos inteligíveis ao longo do processo, sem que para isso tivesse de partir de teorias e hipóteses preestabelecidas. O «espírito» metodológico do trabalho que aqui se apresenta será bem compreendido ao relembrarmos as palavras de Christian Maroy:

«Qualquer pessoa familiarizada com investigações qualitativas concordará com a seguinte afirmação: cada investigador tende frequentemente a desenvolver o seu próprio método em função do seu objecto de investigação, dos seus objectivos, dos seus pressupostos teóricos ou de outros factores contingentes. [...] Esta multiplicidade não é ilegítima na medida em

2 Tal como o coloca Jean Pierre Hiernaux in Albarello, Luc et al. Práticas e Métodos de Investigação em Ciências Sociais; Gradiva Publicações, Lisboa, 1997, p.171

que as investigações qualitativas apresentam muitas vezes a particularidade de serem indutivas, pelo menos parcialmente. [...] Este trabalho indutivo... [é] particularmente importante quando se encara a análise qualitativa numa lógica exploratória, como meio de descoberta e de construção de um esquema teórico de inteligibilidade, e não tanto numa óptica de verificação ou teste de uma teoria ou de hipóteses preexistentes.»³

3 Maroy in Albarello, Luc et al. *Práticas e Métodos de Investigação em Ciências Sociais*, Cap.IV, Gradiva Publicações, Lisboa, 1997, p.117

4 A ponderação dos critérios seguiu os resultados do Inquérito ao recrutamento de trabalhadores imigrantes, DEEP – MSST, 2003/2004.

5 Conceito que se pretende contrapor ao de «representatividade estatística». A «representatividade lógica» assenta em critérios de diversidade e variedade das observações, ao contrário da pretendida repetição das observações com fins estatísticos. Como Hiernaux o coloca em Albarello, Luc et al. *Práticas e Métodos de Investigação em Ciências Sociais*, Cap.V, Gradiva Publicações; Lisboa, 1997, p.174: “...o raciocínio quantitativo cede perante a estratégia e a lógica”.

6 Hiernaux in Albarello, Luc et al. *Práticas e Métodos de Investigação em Ciências Sociais*, Cap.V, Gradiva Publicações, Lisboa, 1997, p.172.

Assim sendo, foram abordadas empresas que recorrem a mão de obra imigrante e os próprios trabalhadores imigrantes, através de *Estudos de Caso* de empresas. Seguiram-se, então, três critérios fundamentais para a escolha dos Casos: a região do país onde está sediada a empresa; o sector de actividade da mesma; e o grau de experiência e convivência directa das empresas com a mão de obra imigrante.

Os sectores de actividade económica e as regiões seleccionados baseiam-se nos resultados de estudos oficiais de caracterização da mão de obra imigrante no mercado de trabalho em Portugal⁴, seja na proporcionalidade relativa do peso das regiões e sectores verificados no estudo do DEEP/MSST, quer seja na sua *representatividade* lógica⁵, «uma vez que a comparação é uma chave da construção tipológica e uma função da variedade, em vez de multiplicação excessiva do idêntico, preferiremos, pois, a escolha intencional de diversidades típicas.»⁶, aumentando-se assim as possibilidades de exploração de uma maior diversidade de modelos, ou descobrir a persistência de outros.

Neste sentido, procedeu-se à abordagem aos seguintes sectores:

- Hotelaria/ Restauração/ Turismo
- Comércio a retalho/grosso
- Agricultura/ Viticultura

- Serviços de Limpeza
- Construção Civil / Obras Públicas

Quanto às regiões, o âmbito geográfico do estudo considera:

- Grande Lisboa
- Centro
- Algarve
- Norte
- Alentejo

A dimensão do painel qualitativo para cada um dos critérios procurou aproximar-se das proporções verificadas nas amostras do referido estudo⁷ do MSST, tendo resultado numa distribuição com as seguintes características⁸:

7 Inquérito ao recrutamento de trabalhadores imigrantes, DEEP – MSST, 2003/2004.

8 De notar que, apesar de algumas empresas estarem sediadas em determinadas regiões do país, elas acumulam experiências de múltiplas regiões, uma vez que são multipolares. Das 10 empresas estudadas, 5 enquadram-se nesta situação e estão marcadas no Quadro 1 com cor mais clara.

QUADRO 1: DISTRIBUIÇÃO DO PAINEL DE EMPRESAS POR REGIÕES E SECTORES DE ACTIVIDADE

	HOTELARIA/ RESTAURAÇÃO/ TURISMO	COMÉRCIO A RETALHO/ GROSSO	SERVIÇOS DE LIMPEZA	CONSTRUÇÃO CIVIL/ OBRAS PÚBLICAS	AGRICULTURA/ VITICULTURA
GRANDE LISBOA	x	x	x	x x	
CENTRO		x		x	
ALGARVE	x x	x		x	
NORTE		x		x	
ALENTEJO		x			x
ILHAS	x	x		x	

O processo de recolha de dados empíricos foi iniciado através do acesso a informações quantitativas em cada empresa, nomeadamente, no que respeita ao trabalho imigrante, com a finalidade de caracterizar e enquadrar a experiência das empresas neste campo, aferindo-se as taxas de incidência de mão de obra imigrante no universo de trabalhadores de cada empresa. Pretendeu-se ainda analisar as características dessa mão de obra através de variáveis como nacionalidade, sexo, nível de instrução, data de admissão na empresa, funções ocupadas, entre outras, mas sempre na óptica de contextualização dos materiais qualitativos que a seguir se recolhessem.

Assim, o cerne da recolha empírica residiu em entrevistas individuais aprofundadas com administradores, directores de recursos humanos (DRH), directores de pessoal e trabalhadores imigrantes das empresas seleccionadas, as quais foram orientadas segundo um guião⁹ que obedeceu a determinados temas e dimensões de análise e gravadas integralmente em áudio. Esta técnica de natureza semi-directiva foi considerada a mais adequada devido à sua flexibilidade e fraca directividade, permitindo recolher as experiências e interpretações dos entrevistados, respeitando os seus quadros de referência, os quais se pretendeu que ‘viessem à superfície’ de uma forma mais ou menos manifesta, sem contudo, perder de vista os temas e dimensões mais coerentes com os objectivos do trabalho.

Foram, desta forma, realizados 10 *Estudos de Caso* a empresas portuguesas, com a abrangência geográfica e sectorial ilustrada Quadro 1 (pág. anterior). Estes estudos reflectem resultados de um total de 22 entrevistas individuais aprofundadas, das quais 15 tiveram como interlocutores os dirigentes das empresas (administradores, DRH, directores de pessoal) e as restantes 7 entrevistas foram dirigidas a trabalhadores imigrantes dessas organizações, entre cidadãos ucranianos, romenos, brasileiros e moçambicanos. A identidade das empresas e dos entrevistados é considerada informação confidencial, pelo que, ao longo do texto, apenas se contextualizam as citações dos entrevistados nas suas características genéricas, sem violar o compromisso de confidencialidade assumido.

9 Em anexo.

1.2.2. Incidência da Mão de Obra Imigrante nas Empresas Estudadas

O impacto do trabalho imigrante nas estruturas empresariais está, naturalmente, muito relacionado com o peso relativo que esta mão de obra representa no universo de trabalhadores da organização.

Entre os diversos casos estudados, e naturalmente (pela natureza da investigação) sem qualquer ambição de adequação da amostra estudada ao seu universo, a maioria das empresas apresenta uma taxa de incidência desta força de trabalho entre 5% e 15% do total de trabalhadores, nomeadamente as empresas de hotelaria e restauração e as grandes empresas de construção civil e obras públicas. Já as pequenas empresas de construção civil abordadas apresentam níveis mais elevados de incidência de trabalho imigrante na sua estrutura de recursos humanos efectivos, chegando a atingir 40% do total. Também o sector agrícola é representado por elevados rácios de imigrantes/nacionais, rondando os 30%, sendo que, em 2002, esses valores chegaram a ser de 50%, na mesma empresa (no Alentejo). Nos serviços de limpezas foi recolhida informação com base numa experiência actual de 20% de imigrantes, ao passo que o comércio a retalho e por grosso apresenta uma incidência muito mais baixa, em cerca de 3%, apesar de que, em termos absolutos é já muito significativo, pois falamos em universos de trabalhadores de perto de 20.000 pessoas.

Há que referir, em rigor, que estas taxas de incidência são calculadas para o total das pessoas ao serviço nas empresas. Nelas se incluem todos os funcionários, desde os indiferenciados aos quadros superiores, pelo que deveremos assumir a existência de uma taxa de incidência «líquida» que, teoricamente, isolaria as categorias profissionais ou os níveis hierárquicos nos quais podemos encontrar trabalhadores imigrantes, aumentando assim o seu rácio de incidência. Exemplificando e por hipótese, numa empresa que tenha 1000 trabalhadores, entre os quais 900 nacionais e 100 imigrantes, poderá ocorrer que o nível hierárquico onde se encontram os 100 trabalhadores imigrantes seja apenas na sua base e que este nível tenha um total de 500 trabalhadores, independentemente da sua origem. Considerando que os restantes 500 desenvolvem actividade nos níveis médio e superior da hierarquia da empresa,

então o rácio «líquido» de incidência de trabalhadores imigrantes na empresa é de 20% (do universo de 500, considerando os níveis profissionais) e o rácio «ilíquido» será de apenas 10% (do universo de 1000, ignorando os níveis profissionais).

QUADRO 2: INCIDÊNCIA «ILÍQUIDA» DA MÃO DE OBRA IMIGRANTE NO TOTAL DE TRABALHADORES DO PAINEL DE EMPRESAS ENTREVISTADAS

SECTOR DE ACTIVIDADE DA EMPRESA	N.º TOTAL (APROX.) DE TRAB. EFECTIVOS	N.º TOTAL (APROX.) DE TRAB. IMIGRANTES EFECTIVOS	TAXA DE INCIDÊNCIA (APROX.)	ZONA DO PAÍS
Construção Civil/ Obras Públicas	50	8	16%	Centro e Ilhas
Construção Civil/ Obras Públicas	400	40	10%	Norte e Ilhas
Construção Civil	10	4	40%	Centro Oeste
Construção Civil	1412	63	5%	Lisboa e Ilhas
Construção Civil	420	33	8%	Lisboa
Hotelaria/ Restauração	90	10	11%	Algarve
Hotelaria/ Restauração	163	17	10%	Lisboa, Algarve e Ilhas
Agricultura	220	62	28%	Alentejo
Comércio a Retalho/ Grosso	17000	500	3%	Unidades em todo País, sede Lisboa
Serviços de Limpezas	150	30	20%	Lisboa

1.2.3. Conceito de Imigrante

Ainda que no meio administrativo das empresas, a noção de imigrante e estrangeiro não seja, em muitos dos casos, distinguida com exactidão, cabe esclarecer que, neste estudo, o conceito de imigrante utilizado se refere aos cidadãos oriundos de países terceiros, não estando incluídos os cidadãos dos Estados Membros da União Europeia.

Embora não se trate de um nota processual sobre uma questão pensada *a priori* ou um pressuposto da investigação, mas sim enquanto elemento resultante desta com efeitos metodológicos na interpretação dos resultados, é de mencionar ainda que alguns dirigentes das empresas entrevistadas tendem a cognitivamente associar o conceito de trabalhador imigrante à imagem mais dominante da «nova¹⁰ imigração» - o trabalhador dos países do leste europeu.

Por exemplo, quando questionado o administrador de uma empresa sobre se os imigrantes respondem a anúncios de oferta de emprego colocados nos jornais, foi respondido:

“Não, não. (e quando entrevistador pergunta: ‘nem brasileiros?’) – Ah, brasileiros sim. Esqueço-me sempre desses...é engraçado (risos)”(Administrador de empresa de hotelaria e restauração na região do Algarve).

Ou visível em discursos como este: *“Não lhe posso dizer que sejam sempre trabalhadores de Leste, quer dizer... imigrantes.”* (DRH de empresa de construção na região Norte).

Este enviesamento do discurso dos entrevistados, não prejudicando os resultados da recolha empírica, pois foi objecto de atenção e correcção ao longo das conversas com os interlocutores, é um fenómeno de extrema importância na forma de pensar a imigração actual em Portugal. Isto é verdadeiro, nomeadamente, no que respeita à concorrência de mão de obra (tema tratado mais à frente), assim como nas implicações que este facto de associação mental tem nos processos de integração de certos grupos de imigrantes, como é o caso dos brasileiros – que beneficiam de uma associação positiva, pelo que são mais facilmente integrados nas relações de trabalho – assim como os ‘de Leste’ – que personificam uma imigração qualificada e de grande receptividade das empresas.

Apresentadas as motivações da investigação e as respectivas opções e definições metodológicas, inicia-se de seguida o primeiro capítulo do corpo de resultados do presente trabalho, que trata os factores motrizes da competitividade, produtividade e expansão das empresas, no que respeita ao trabalho imigrante.

10 «nova» no sentido de que é «recente», assim como é «diferente» da imigração a que Portugal estava habituado – dos PALOP e Brasil.

2. FACTORES DE PRODUTIVIDADE E COMPETITIVIDADE

2.1. «Disponibilidade(s)» na Mão de Obra Imigrante

A experiência das empresas em relação ao trabalho imigrante é bastante recente, na qual, não muito diferente das principais referências legais em relação às políticas de entrada de imigrantes, se identifica uma primeira fase de fluxos de mão de obra imigrante perceptivamente significativa entre o ano de 1997 e 1999, primeiro para o sector da construção e depois para os restantes. Contudo é o ano de 2001 o marco do principal impulso à admissão de trabalho imigrante nas empresas estudadas.

Estes grandes fluxos imigratórios ocorrem em momentos de debilidade (mais ou menos acentuada, dependendo dos sectores de actividade económica em estudo) em relação à estrutura de recursos humanos, sobretudo, nas categorias profissionais indiferenciadas. A crescente escassez de mão de obra nacional para a execução de tarefas simples, eminentemente físicas e com exigência mínima de qualificações, veio a constituir terreno fértil para uma ocupação massiva destes postos por imigrantes – serventes, fiéis de armazém, empregados de mesa, copeiros, trabalhadores agrícolas, empregados de limpeza, são alguns dos exemplos.

“É muito complicado arranjar portugueses para trabalhar nesse tipo de funções”
(Administrador de Empresa de Construção na região Centro).

Esta indisponibilidade dos nacionais para ocuparem estas funções, não sendo, de todo, um fenómeno novo, é uma tendência estrutural nos países desenvolvidos que, na perspectiva das empresas, foi catalisada por factores da política do trabalho (nomeadamente as políticas sobre o Rendimento Mínimo Garantido), assim como por uma conjuntura socio-económica favorável que permitia mais elevados graus de escolha à população activa nacional.

Uma das situações mais típicas é a do indivíduo português que ao ser enviado pelo Centro de Emprego (CE) a uma entrevista numa empresa prefere, consciente

e estrategicamente, ser declarado inapto para o exercício das funções exigidas. Isto porque o salário que lhe é proposto, acrescido de eventuais custos de deslocações e, sobretudo, perante a necessidade de despender o seu tempo para trabalhar (às vezes em condições menos confortáveis) não lhe compensa a abdicar dos subsídios a que tem direito pelos fundos de desemprego, e muito menos se se considerar a realização paralela de «biscates» na economia informal.

“O que eu vejo é que os nacionais não querem trabalhar, preferem estar no fundo de desemprego... não lhes compensa virem trabalhar” (DRH de Empresa de Hotelaria e Restauração no Algarve).

“Os portugueses querem muito um emprego, não é um trabalho” (Administrador de Empresa de Construção na região Centro).

“Trabalhar no campo já não é tão atractivo... por isso recorremos muito a mão de obra estrangeira.” (Director de Pessoal de Empresa Agrícola na região do Alentejo)

Perante este cenário-tipo, com variantes e agravamentos consoante os diversos sectores de actividade, as empresas não equacionam facilmente o desenvolvimento das suas actividades económicas sem o recurso à mão de obra imigrante, de forma a colmatar as falhas da mão de obra nacional.

O cenário oposto, da disponibilidade de uma «nova» mão de obra para executar essas funções essenciais à economia, é de tal forma importante para algumas empresas que é motivo para classificarem a ocasião dos fluxos imigratórios recentes de forma inequívoca – *“foi a nossa salvação”* (Administrador de Empresa Agrícola no Alentejo).

Fica então patente que só o facto de existir a mão de obra disponível, já é um grande valor acrescentado para as empresas, mas esta «disponibilidade» tem diversas características no que respeita ao trabalho imigrante. Em primeiro lugar, trata-se, naturalmente, de uma *disponibilidade quantitativa* de mão de obra para a execução

de funções predominantemente físicas. Este volume de oferta de trabalho mune as empresas com o poder de escolha e selectividade dos candidatos e entre os seus trabalhadores, pelo que, no que toca especialmente ao trabalho imigrante, afirmam estar sempre *“à procura dos melhores”* (Administrador de Empresa de Construção da região de Lisboa).

Depois, ainda em termos quantitativos, e sobretudo entre os imigrantes sozinhos ou de núcleos familiares reduzidos, há também a disponibilidade para trabalhar *“mais que os portugueses”*, pois o seu objectivo é exclusivamente laboral, pelo que trabalham aos sábados e horas extraordinárias, tantas quanto a entidade patronal solicitar.

“Estão até à hora que for preciso” (DRH de Empresa de Construção na região Norte).

“Trabalham mais horas, mais dias, ao sábado... por eles trabalhavam no Natal, Páscoa e Ano Novo, nós é que não deixamos...” (Director de Pessoal de Empresa Agrícola no Alentejo)

O exemplo desta última empresa citada, de actividade vitícola, ilustra mais pormenorizadamente as mais valias e o valor acrescentado que estes colaboradores representam para a sua actividade económica. A área industrial desta empresa, a adega, está actualmente a trabalhar a três turnos *“algo que nunca foi possível antes”* (Administrador de Empresa Agrícola no Alentejo), devido à disponibilidade de trabalhadores imigrantes para o turno da noite, da meia noite às oito da manhã, manipulando máquinas altamente especializadas e sofisticadas e onde se produzem cerca de 6000 garrafas/hora.

“Temos actualmente, produtividades altíssimas, que não seria possível sem os imigrantes” (Administrador de Empresa Agrícola no Alentejo).

Apesar das variáveis de avaliação de produtividade serem neste sector, sobretudo qualitativas, existe evidência de que estes novos processos na produção e na vindi-

ma, por turnos à noite e todos os sábados em determinados períodos do ano, permitiram uma produção muito superior ao habitual, ao que corresponde um acréscimo de cerca de 400.000 litros em 2002 para 900.000 litros em 2003, para o mesmo mês de referência.

Outros indicadores para esta actividade referem-se ao cumprimento de tarefas anuais, como a poda, que até à contratação de imigrantes, há cerca de três anos, chegava a terminar em Abril ou mesmo Maio de cada ano e que actualmente termina em Fevereiro.

Relacionado com esta «disponibilidade» para o trabalho realça-se a mais valia que representa a imigração feminina – ainda que acompanhada ou acompanhante da masculina – nomeadamente no sector agrícola que, como é sabido, é por tradição muito ocupado pelo género feminino. Livres das responsabilidades familiares acrescidas que a grande maioria das mulheres tem, as imigrantes apresentam-se a este mercado com mais disponibilidade e flexibilidade do que as nacionais.

Por outro lado, estamos também perante uma *disponibilidade qualitativa*, decorrente das qualificações típicas da «nova» mão de obra dos países de Leste (um tema mais a frente aprofundado), principalmente medida pelos níveis de superior assiduidade (como é o exemplo máximo dos trabalhadores que residem nas herdades de exploração agrícola como aquela estudada), pela competência técnica e dedicação ao trabalho e esforço produtivo – uma realidade coerente com a atitude intrínseca à imigração laboral, sem «distracções» e totalmente enfocada na produção de riqueza pessoal para o cumprimento dos objectivos individuais e familiares do imigrante.

“Em termos qualitativos, (os únicos dois ‘de Leste’) são os melhores trabalhadores que até hoje tivemos...” (DRH de empresa de Limpezas da região de Lisboa).

“É trabalho que os portugueses não querem fazer, mas alguém tem de os fazer (...) São pessoas que realmente querem trabalhar” (Administrador de Empresa hoteleira no Algarve).

A «disponibilidade» desta mão de obra desdobra-se ainda na *disponibilidade funcional*, baseada nos referidos pressupostos qualitativos e quantitativos, e caracterizada por uma abertura total para o desempenho de várias funções, de diferentes naturezas, sem qualquer prioridade de estatuto ou realização pessoal ou profissional. Em conformidade com os pressupostos desta mão de obra, o que prevalece é a liquidez ao fim de 24 horas diárias, objectivo para o qual se procedem a ajustes de diversos trabalhos e horários, de forma a potenciar ao máximo o rendimento pessoal.

Um caso exemplificativo desta realidade é ilustrado pela experiência numa das empresas estudadas, em que a oferta de um lugar de governanta de hotel a uma empregada de limpeza foi recusada porque impedia a realização de um segundo emprego. Aqui, o lugar proporcionava uma melhoria substancial de estatuto socio-profissional, condições físicas de trabalho e até de remuneração. Contudo, prevaleceu uma gestão pragmática e ‘descomplexada’ do tempo e respectivo rendimento.

Por fim, a completar o elenco das características de flexibilidade desta mão de obra realça-se a *disponibilidade geográfica* como factor de valor acrescentado às actividades económicas. Por sua vez, esta última característica tem duas vertentes. Por um lado, ela traduz a predisposição destas comunidades imigrantes para se instalarem em qualquer parte do território nacional e aí se fixarem a par da ocupação de um posto de trabalho satisfatório, significando uma vantagem clara em termos de povoamento de zonas em desertificação populacional, revitalizando-as em termos económicos, sociais e culturais. Por outro lado, esta disponibilidade para a mobilidade geográfica revela-se igualmente determinante face à necessidade que alguns sectores têm, como o da construção civil, de deslocarem periodicamente os seus recursos humanos em função de novas empreitadas dispersas pelo território nacional. Tanto num caso como noutro, esta mobilidade apresenta-se como um factor de competitividade e produtividade para as empresas, uma vez que vem colmatar umas das principais dificuldades da mão de obra nacional.

“Têm mobilidade – se temos uma obra em Lisboa ou no Porto, é-lhes igual(...) e se puderem fazem horas nocturnas...” (Administrador de Empresa de Construção na região Centro).

“Nem imagina o problema que é pôr os trabalhadores do Norte, que todos têm a sua quintinha, a trabalhar fora em determinadas alturas do ano. Metem baixa...”
(Administrador de Empresa de Construção na região de Lisboa).

2.2. Qualificações e Competências

Como supra referido, as funções que os imigrantes vêm ocupar no mercado de trabalho português, maioritariamente, prescindem de qualificações sendo, eminentemente, actividades físicas e subordinadas. Assim, os perfis gerais destes grupos (sobretudo os de África, Ásia e a recente imigração do Brasil) tendem a adequar-se facilmente a estes segmentos de emprego, seja na agricultura, na construção, na restauração, nas limpezas ou outra actividade equivalente.

Contudo, existem diferenças acentuadas entre as comunidades imigrantes a exercer actividades laborais, nomeadamente no que respeita aos níveis de qualificações e competências que trazem consigo dos países de origem. Neste sentido, há um grupo específico, a considerada «nova imigração», oriunda dos países de Leste, que vem introduzir novas variáveis a este cruzamento de perfis entre a oferta de emprego e a procura de trabalho.

A imagem mental, presente no senso comum e de várias formas, transparente no discurso das pessoas, de que *“estes imigrantes (de Leste) são todos médicos ou engenheiros”* surge como uma caricatura interessante do que representa este grupo de trabalhadores para o mercado de trabalho português.

Na verdade, os trabalhadores oriundos dos países do leste europeu que encontramos nas empresas estudadas são, muitos deles, detentores de graus técnicos e alguns até de níveis de formação superior. E este facto causa uma inquestionável satisfação e reconhecimento por parte dos dirigentes das empresas sobre a qualidade intrínseca da mão de obra que detêm – *“os imigrantes de leste têm muito boa qualidade, muita mesmo”* (Administrador de Empresa de Construção na região de Lisboa). Aqueles

relatam este fenómeno com intensidade, entusiasmo e, sobretudo, optimismo perante os efeitos que estas qualificações têm gerado nas suas actividades económicas, assim como na expectativa de que os continuem a ter. Afirmam que *“há poucos manobreadores, operários especialistas... e os nossos Engenheiros dizem: ‘este é para ficar cá dentro!’”* (Administrador de Empresa de Construção na região de Lisboa), sendo estes muitas vezes destinados a manobrar máquinas altamente especializadas, sofisticadas e de grande responsabilidade, com custos unitários superiores a 1,5 milhões de euros.

Embora quase todos os trabalhadores imigrantes entrem nas empresas para o exercício de funções indiferenciadas, a realidade é que existem grupos que pelas competências adquiridas nos países de origem - as quais lhes facilitam uma rápida e eficiente aprendizagem - rapidamente assumem novas funções, mais técnicas e mais especializadas, que vêm colmatar deficiências graves nas empresas.

“Inicialmente começaram como indiferenciados, depois foram aprendendo... trabalhos mais qualificados e especializados...” (Director de Pessoal de Empresa de Construção da região do Norte)

Estes trabalhadores, por exemplo, os da construção, que começam a sua actividade profissional como serventes de pedreiro, rápida e regularmente atingem níveis superiores na hierarquia profissional, pois apresentam qualificações de base que lhes permitem uma fácil aprendizagem e adaptação imediata às funções em exercício. Superam-nas rapidamente e demonstram competências que são utilizadas noutros postos de trabalho, sobretudo, como encarregados ou manobreadores.

“(os imigrantes ‘de Leste’) vêm com mais qualificações... e sobretudo, com mais vontade(...) são indivíduos que se entregam ao trabalho, outra mentalidade que trazem” (DRH de Empresa de Construção na região do Centro).

Também frequentes são os casos de trabalhadores que por estes motivos passam a assumir um estatuto de polivalência profissional, o que, do ponto de vista pessoal e

profissional é mais estimulante. Quanto ao ponto de vista das empresas é, sobretudo, muito mais produtivo, pois evitam ter novos postos de trabalho para tarefas muito específicas (porque muito técnicas) com trabalhadores deveras especializados, as quais trariam grandes perdas de produtividade e grandes acréscimos de encargos salariais.

Este facto, muito caracterizador da população imigrante dos países do Leste Europeu constitui uma experiência recorrente nos vários sectores estudados, e que se baseia, segundo os entrevistados, nas competências formais e informais destes imigrantes, a saber, a formação escolar e académica de base que poucas vezes é inferior ao ensino médio, mas sobretudo, uma herança cultural de rigor no trabalho aliada a uma determinação e força de vontade para trabalhar e atingir os objectivos financeiros a que se propuseram.

“Eles estão cá para trabalhar, querem mesmo trabalhar... e aprendem tudo muito depressa, mesmo com as máquinas (...) aprendem tudo em 5 minutos!”
(Administrador de Empresa Agrícola no Alentejo).

2.3. Concorrência de Mão de Obra

Da discussão sobre os efeitos das qualificações e competências da mão de obra imigrante emerge um outro tema que é visto pelas empresas enquanto factor de competitividade e produtividade – a concorrência de mão de obra.

Este fenómeno é algo complexo de caracterizar, especialmente no caso português, em que os níveis educacionais dos portugueses são ainda baixos e onde a mão de obra imigrante é, como vimos, bastante heterogénea. Portanto, há que sempre pensar este assunto num quadro de complexidade intrínseca, seja no que respeita à concorrência entre a mão de obra imigrante e a nacional, seja internamente à própria diversidade de mão de obra imigrante.

Em primeiro lugar, fica patente nos discursos dos dirigentes de empresas entrevistados que existem, de facto, condições de concorrência dentro do sistema de mão de obra imigrante. Por um lado, temos um grupo que caracteriza o primeiro momento de imigração, os indivíduos de nacionalidades africanas, maioritariamente das ex-colónias portuguesas, e que já estavam bastante enraizados na sociedade portuguesa por via do trabalho e da convivência com parentes há muito residentes em Portugal. Estes «primeiros imigrantes» presenciaram, portanto, a chegada dos «novos imigrantes», maioritariamente oriundos dos países do Leste Europeu e do Brasil.

Este fenómeno originou a ocorrência de que, em alguns casos, estes «primeiros imigrantes» beneficiassem de uma mobilidade vertical ascendente no momento em que os «novos imigrantes» integraram as suas equipas de trabalho. Deste modo, a antiguidade dos primeiros na empresa, a confiança patronal, o domínio da língua portuguesa e a experiência nas funções constituíram-se como os recursos concorrenciais do ‘confronto’ de grupos de mão de obra imigrante. Isto foi particularmente visível em sub-empregados da construção civil.

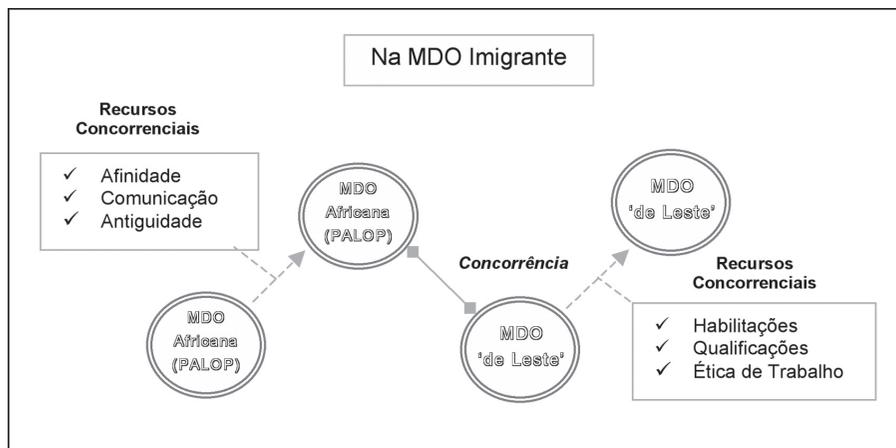
Por outro lado, segundo a experiência das empresas entrevistadas, rapidamente emergem no quotidiano laboral os recursos concorrenciais dos novos grupos de trabalhadores imigrantes, com destaque para a reconhecida capacidade comunicacional dos brasileiros em funções de contacto com o público, sobretudo na hotelaria, restauração e comércio. O mesmo ocorre com os imigrantes dos países do leste europeu, detentores das já referidas competências formais (habilitações e qualificações) e informais (ética de trabalho e capacidade de aprendizagem) a «jogarem» a seu favor.

Relembrando a afirmação, *“em termos qualitativos, os únicos dois (trabalhadores) de leste que temos (do total de 30) são os melhores trabalhadores que até hoje tivemos...”* (DRH de empresa de Limpezas da região de Lisboa).

Este novo cenário concorrencial entre a mão de obra imigrante começa já a apontar tendências marcantes com a superior mobilidade ascendente dos imigrantes ‘de

Leste' em detrimento dos africanos. Esta ascensão verifica-se sempre numa dupla acepção: no acesso a postos de trabalho mais técnicos e especializados, como manobreadores de máquinas, operadores de equipamentos sofisticados, especialmente nos sectores da construção civil e no comércio (em funções de armazém), e também nas áreas industriais agrícolas; assim como pela afirmação de uma postura perante o trabalho enraizada em heranças culturais com princípios de maior rigor profissional e superior disciplina. Sendo esta naturalmente transversal a todos os sectores de actividade sobressai mais na agricultura e nas limpezas, ou seja, no exercício de funções menos técnicas.

ESQUEMA DE SÍNTESE 1 CONCORRÊNCIA NO INTERIOR DA MÃO DE OBRA IMIGRANTE



Numa outra análise, mas relacionada, fora do universo de mão de obra imigrante encontramos segmentos de mão de obra nacional que parecem estar de alguma forma voláteis à concorrência com o trabalho imigrante. Porém, este facto não é, por si só, argumento para a tese da substitucionalidade da mão de obra nacional

pela imigrante, pois a primeira continua a gozar de recursos que a segunda não terá acesso, como é o caso do domínio linguístico pleno, familiaridade com códigos técnicos e sociais, etc.

Como já referido, o mercado de trabalho português é caracterizado por aspectos que impedem a alguns o acesso aos segmentos mais elevados (ou primários) do mercado de emprego – nomeadamente o baixo nível educacional, a falta de formação técnica e profissional e a baixa mobilidade. Fica, assim, uma parte da mão de obra nacional exposta a uma maior concorrência no mercado de trabalho, sobretudo perante os segmentos da mão de obra imigrante mais qualificada que, mesmo sem reconhecimento oficial de habilitações dos países de origem, acaba, como vimos, por se reflectir na sua mobilidade profissional vertical.

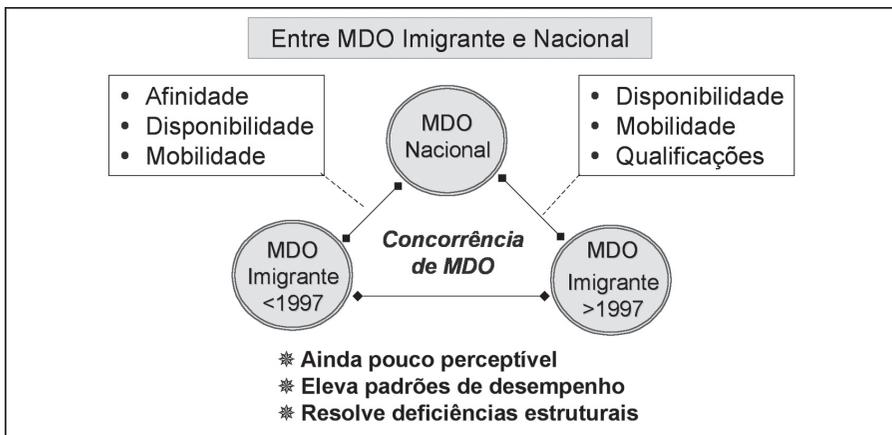
“Temos engenheiros que nos dizem que já põem a hipótese de despedirem os nossos quadros para trabalharem só com «ucranianos»... (porque) os portugueses aburguesaram-se.” (Administrador de Empresa de Construção na região de Lisboa).

Em suma, a imigração dos países do Leste da Europa vem, entre outros efeitos, gerar uma competitividade laboral interna – que talvez ainda não tenha sobressaído totalmente, mas que não tardará a acontecer – e que é muito benvinda pelas empresas. Isto porque eleva os padrões de desempenho na sua estrutura, assim como resolve deficiências estruturais da mão de obra nacional (às vezes por uma quase ou total inexistência), potenciando as suas produtividades internas. Este grupo de imigrantes ‘de Leste’, ainda que com heterogeneidades internas, afirma-se assim como um dos principais «motores» de uma concorrência de forças de trabalho.

“...ganham o mesmo que os nossos (nacionais). Produzem é muito mais” (Administrador de Empresa de Construção na região de Lisboa).

ESQUEMA DE SÍNTESE 2

CONCORRÊNCIA ENTRE MÃO DE OBRA IMIGRANTE E NACIONAL



A análise de algumas experiências entre empresas e imigrantes demonstra claramente que a evolução dos processos migratórios encontra-se, a determinada altura, com a evolução dos processos sociais e económicos do país. O caso sector agrícola equipara-se a um comportamento muito mais generalizado em diversos sectores de actividade observado em países tradicionais de imigração e que poderá antecipar para Portugal os possíveis cenários de concorrência de mão de obra nacional e estrangeira, problemas de disparidades regionais, fenómenos demográficos, etc. A atenção a este sector de actividade no presente, poderá trazer ao nosso país ensinamentos para outros sectores no futuro. Ajudará a equacionar as principais variáveis de equilíbrio entre a actividade económica e a integração equilibrada dos trabalhadores imigrantes.

3. O IMPACTO DOS FLUXOS DE IMIGRANTES NAS EMPRESAS

3.1. Regresso aos Países de Origem

As entradas e saídas de estrangeiros nas fronteiras portuguesas, no que respeita ao seu volume, características, duração, motivos, etc. têm efeitos em todo o tecido social, desde o plano político ao cultural, ao económico e societal.

Assim sendo, a vida das empresas – enquanto células constituintes do corpo social – é também afectada e, sobretudo, inclui nas suas reflexões estratégicas os fluxos migratórios das populações que se constituem como um valioso recurso de produção, como tivemos oportunidade de constatar no capítulo anterior.

Se já vimos que a entrada desta mão de obra imigrante em Portugal significou, no mínimo, um alívio perante os estrangulamentos do mercado de trabalho português, constata-se com total clareza, pela auscultação e análise dos discursos dos responsáveis das empresas, que para além da importância daquelas entradas de mão de obra, a dinâmica migratória em que ela ocorre é igualmente de extrema importância.

Concretamente, é de manifesta preocupação das empresas a forma do ‘se’, ‘como’ e ‘quando’ se vai processar o regresso da sua actual mão de obra imigrante para os seus países de origem. É que as empresas, acompanhando as motivações e expectativas dos seus funcionários, aferem correctamente (porque comprovado pelos próprios imigrantes) que a maioria dos membros de alguns grupos importantes de trabalhadores imigrantes pretendem regressar definitivamente aos seus países num curto espaço de tempo – cerca de 3 ou 4 anos após a chegada a Portugal.

11 Lages, Mário. ; Policarpo, Verónica. Atitudes e Valores perante a Imigração, Observatório da Imigração, Maio de 2003.

Num inquérito recente realizado no âmbito de um estudo sobre as Atitudes e Valores Perante a Imigração¹¹ e dirigido à população imigrante em Portugal observa-se que perto de 80% dos inquiridos (78,6%) declara planear o regresso ao seu país

de origem: 60% destes desejam fazê-lo dentro de 3 anos e 82% até 6 anos. Estes dados são validados ainda pela resposta negativa de 66% destes inquiridos quanto à questão de se reunirem com membros da sua família no nosso país.

Ora, estes dados recolhidos directamente da população imigrante vêm corroborar as percepções que os seus dirigentes têm sobre o assunto, e que as enunciam de forma espontânea ao longo das entrevistas, sem que tivessem sido confrontados com resultados do estudo citado.

“Tenho ideia que a grande maioria quer trabalhar um, dois anos, e voltar (...) eles falam nisso, falam ... a partir de agora é que vamos começar a sentir mais isso” (Administrador de Empresa Agrícola no Alentejo).

“Já se vê situações de pessoas que já juntaram umas coroas e decidiram ir de vez... não muitos, mas já se começa a ver” (Director de Pessoal de Empresa Agrícola na região do Alentejo)

“Alguns voltam para casa (em espontâneo) (...) a maior parte vem, mas para regressar (...) Dentro desta rotatividade anual, cerca de 10-20% regressam ao país de origem” (Administrador de Empresa Hoteleira no Algarve).

“Estes imigrantes de leste querem, num curto espaço de tempo, tirar o máximo proveito e ir embora. Temos muito essa experiência (...) para eles é mesmo de passagem” (Administrador e DRH de Empresa de Construção na região de Lisboa).

Sendo também verdade que alguns mudam de ideias e até iniciam processos de reagrupamento familiar de forma a fixarem-se em Portugal, a maioria não se enquadra neste último perfil. As empresas têm essa percepção, uma vez que apoiam os trabalhadores nos processos de reagrupamento familiar ou simplesmente procuram manter-se informados junto deles.

Por outro lado, as entrevistas individuais aprofundadas junto dos trabalhadores imigrantes confirmam a sua predisposição para um regresso definitivo aos países de origem e tal expectativa verifica-se em todos os trabalhadores ‘de Leste’ entrevistados, ao passo que os brasileiros e africanos (PALOP) abordados pretendem ficar com mais frequência.

“Daqui a pouco vou embora” (Ucraniano, há 3 anos e 7 meses em Portugal, servente em empresa de Construção na Região Centro).

“Ficar cá, não fico... para sempre não. Tenho lá família, meus pais” (Romeno, há 4 anos e 1 mês em Portugal, funcionário polivalente em empresa de Hotelaria e Restauração no Algarve).

Quando questionados estes imigrantes sobre o conhecimento que têm destas expectativas no seio das suas comunidades em Portugal, tendem a extrapolar as suas posições para os respectivos universos de imigrantes.

Ainda assim, e do ponto de vista qualitativo, há que considerar que este fenómeno de regresso dos imigrantes aos seus países de origem parece evidenciar uma grande complexidade de factores a interagir entre si e que, cruzados com a subjectividade de cada trabalhador, resultam na decisão de regressar ou ficar em Portugal. Por um lado, parece ser uma noção transversal às várias histórias de vida dos imigrantes que, antes de iniciar o processo de emigração, grande parte deles quer voltar ao país de origem, após terem satisfeito os seus objectivos financeiros. Este montante está, muitas vezes, associado à compra de uma habitação, um carro, montar um pequeno negócio familiar, entre outros objectivos materializáveis nos países de origem - *“Vim para cá para ganhar dinheiro para comprar casa (na Ucrânia), móveis e carro...”* (Ucraniano, há 2 anos e 8 meses em Portugal, servente de armazém e manobrador em empresa de Construção na região Norte) – e é com base neste montante necessário que estimam o tempo que, segundo as informações que têm sobre o mercado de emprego em Portugal, deverão precisar para cumprir os seus objectivos.

Posteriormente, já perante a sua integração no mercado de emprego português, o imigrante é obrigado a ajustar os seus objectivos iniciais em função da sua realização perante o mercado, nas condições salariais que conseguiu contratar. Como será de supor, muitas situações há, umas mais graves que outras, em que as expectativas de integração no mercado ou a ocorrência de ilegalidades por parte dos empregadores portugueses, vêm por si só hipotecar os objectivos temporais e financeiros do imigrante chegado a Portugal, obrigando-o a adiar a sua estadia logo desde o início.

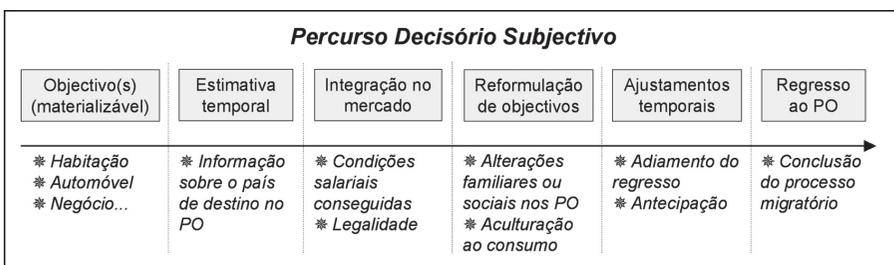
Também existem claros indícios que as próprias metas inicialmente traçadas pelos imigrantes tendam a ser alteradas ao longo do processo migratório. Alterações familiares ou sociais nos países de origem ou o confronto destes indivíduos com uma cultura de consumo em pleno desenvolvimento são as razões que emergem com maior evidência para o agravamento dos objectivos e metas financeiras do imigrante. Este último factor, o da aculturação aos padrões ocidentais de consumo, é bem perceptível em afirmações como “...*pensava ficar um ou dois anos (...)mas preciso mais e mais. Casa, carro, tudo... como todas as pessoas.*” (Ucraniano, há 4 anos em Portugal, agricultor no Alentejo).

Por fim, factores exógenos como a evolução económico-social dos países de origem podem constituir-se igualmente como variáveis a considerar nas alterações dos projectos de migração laboral. Por vezes, a par de expectativas para o período de presença no país de acolhimento, o imigrante acumula expectativas de alterações políticas, económicas e sociais no seu próprio país. Mudanças económicas que o motivem a investir a sua poupança num negócio, alterações políticas que emanem maior confiança no futuro do seu país, ou uma mais clara percepção dos fenómenos de insegurança social e criminalidade vivida anteriormente, por confronto com a vivida actualmente em Portugal – são tudo exemplos reais que constroem e ajustam o projecto migratório.

“Eu prefiro (ficar)... é bem melhor; mais tranquilo (em relação à criminalidade)” (Brasileira, há 2 anos e 7 meses em Portugal, empregada de mesa em restaurante no Algarve).

“Depois ver, depende das condições. Agora meu país está economicamente mau, agora gosto de estar aqui (...) não se pode dizer ‘quero’ (ficar). Preciso, preciso!” (Ucraniano, há 4 anos em Portugal, agricultor no Alentejo).

ESQUEMA DE SÍNTESE 3 PERCURSO DECISÓRIO DE REGRESSO AOS PAÍSES DE ORIGEM



Assim, e reconhecendo a complexidade deste processo decisório dos imigrantes e portanto retirando conclusões flexíveis perante o problema, há evidências suficientes da predisposição para o regresso aos países de origem – qualitativa e quantitativa-mente recolhida junto dos imigrantes – sobretudo de grupos específicos e que são precisamente aqueles que se revelam no presente estudo como importantes «alavancas» da produtividade e competitividade das empresas: os trabalhadores ‘de Leste’.

O cenário dos fluxos de regresso dos imigrantes aos países de origem provoca, desta forma, consideráveis receios em vários sectores de actividade, pois a progressiva extinção da mão de obra imigrante que as empresas já começaram a experimentar residualmente, tende a aumentar na medida da evolução dos projectos migratórios dos grupos menos permeáveis à fixação em Portugal. O receio concentra-se quando se reconhece que são sobretudo aqueles imigrantes que, tendo um projecto de vida definido, mais rapidamente atingem os seus objectivos e metas financeiras. Estes são, segundo dados recolhidos nas empresas, os mais produtivos entre os trabalha-

dores. Logo são os «melhores» que vão abandonando o mercado de emprego, o que leva as empresas a considerar que *“podemos (vir a) ter cá muita gente mas que, ou são ilegais ou a qualidade deles deixa a desejar”* (Director de Pessoal de Empresa Agrícola no Alentejo).

O cenário será, num extremo, de inexistência ou má qualidade de mão de obra. *“Deus queira que não venhamos a ter problemas no futuro”* (Director de Pessoal de Empresa Agrícola no Alentejo).

“Se desaparecer mão de obra africana e de leste, vai haver problemas no nosso sector” (DRH de Empresa de Construção na Região de Lisboa).

3.2. Reunificação¹² Familiar

Por contraponto ao tema anterior emerge com naturalidade do estudo, um outro assunto de grande importância¹³ e que, não retirando pertinência ao anterior, ajuda a vislumbrar cenários de equilíbrio perante os processos migratórios.

Pelos dados disponíveis em diversas fontes europeias¹⁴, rapidamente se depreende que o peso do reagrupamento familiar nos argumentos de entrada e permanência nos Estados Membros da UE (15) tem vindo a crescer, sendo actualmente o motivo responsável por cerca de 3/4 do volume desta imigração.

Apesar de que o referido estudo¹⁵ sobre atitudes e percepções dos imigrantes, no que respeita às intenções do imigrante se reunir com membros da sua família em Portugal, apontar para valores semelhantes entre as populações africanas e as ‘de Leste’ (39% e 35%, respectivamente) e frequências mais baixas para cidadãos brasileiros (23%), a aferição qualitativa

12 Intencional distinção com o conceito de Reagrupamento Familiar

13 Remete-se, para uma análise mais aprofundada, para o estudo sobre o Reagrupamento Familiar adjudicado pelo ACIME ao Centro de Estudos Geográficos da Universidade de Lisboa.

14 Nomeadamente os dados da OCDE.

15 Lages, Mário; Policarpo, Verónica. Atitudes e Valores perante a Imigração, Observatório da Imigração, Maio de 2003.

que este estudo encerra, nos seus limites, permite-nos traçar algumas tendências sobre o reagrupamento familiar dos imigrantes, nomeadamente no que se cruza com a vida das empresas. Recorreu-se para isto a (i) informações dos imigrantes sobre as suas próprias intenções pessoais, sobre a (ii) percepção que estes têm do assunto junto dos seus compatriotas que se encontram em Portugal e também da (iii) experiência das empresas entrevistadas face ao acompanhamento dos processos de reagrupamento junto dos seus funcionários imigrantes.

Em primeiro lugar, constata-se que, como referido anteriormente, parecem ser os imigrantes oriundos dos países africanos de ex-colónias portuguesas que, a par de determinados segmentos da população brasileira presente, apresentam intenções mais consolidadas de se fixar em Portugal.

No caso dos primeiros, o factor de antiguidade desta imigração em Portugal revela-se, por um lado, como um dos principais impulsos à reunificação familiar e, por outro lado, à fixação mais «segura» pois já beneficiam de redes familiares e de amigos que os apoiam na plena integração no nosso país. De referir que esta reunificação familiar não significa obrigatoriamente que os imigrantes recorram à figura jurídica do Reagrupamento Familiar pois o enquadramento legal português delimita o seu acesso aos cônjuges, filhos ou irmãos menores a cargo e pais dependentes. Mas, na verdade, há muitos casos em que os imigrantes entrevistados tiraram proveito da presença de familiares, como tios, primos, irmãos maiores, etc. que, não se enquadrando nos perfis exigidos pela lei do reagrupamento familiar, não deixam de ser as vias privilegiadas de acesso e integração no país, normalmente através de vistos turísticos ou de estada temporária. Foi o caso de uma jovem moçambicana que, tendo viajado para Portugal em visita a uma tia, com visto turístico, decidiu ficar e, com a ajuda de um primo, aqui encontrou emprego, construindo assim a sua autonomia.

Já no caso dos brasileiros, com base nos testemunhos pessoais, assim como em registos de empresas sobre a situação familiar dos seus funcionários estrangeiros, constata-se que se trata de um grupo de crescente adesão ou potencial para o

reagrupamento. Raros são os casos de trabalhadores brasileiros contactados que se encontram sozinhos em Portugal, estando normalmente acompanhados pelo cônjuge, filhos e/ou irmãos. Veja-se o exemplo de uma imigrante entrevistada que, tendo o seu irmão há um mês em Portugal, viajou sozinha para o nosso país e duas semanas mais tarde estava a receber o seu marido e filho menor.

Estes são os grupos que parecem mais permeáveis a fixarem-se em Portugal e que, por tenderem a constituir o seu processo migratório em família, por já terem laços familiares no país ou simplesmente terem afinidades de ordem diversa com Portugal, reunirão as melhores condições e motivos para se fixarem com estabilidade no nosso país.

“ Eu... não estou a pensar voltar para Moçambique. Pelo menos não por enquanto... só para férias(...) estamos bem aqui... estou com a minha filha (de 4 anos)” (Moçambicana, há 4 anos em Portugal, serviço de mesa em hotel no Algarve).

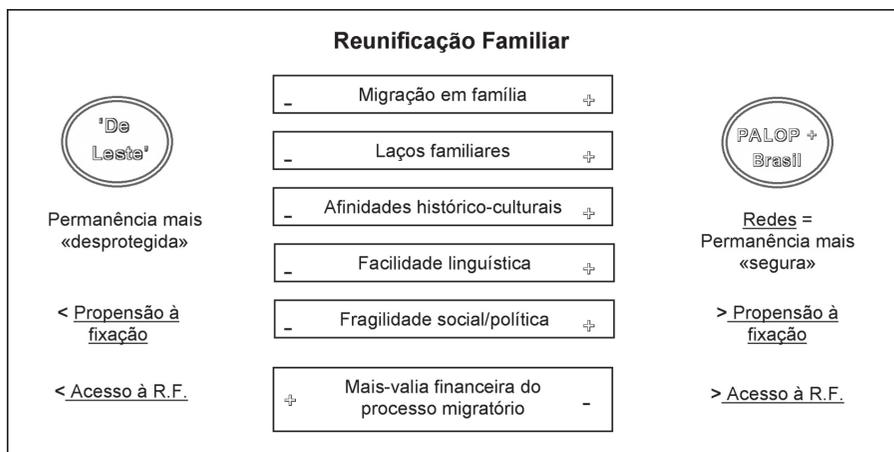
“...sobretudo agora que sou efectiva na empresa (...) antes ele (marido) não queria vir, agora não quer ir embora (para o Brasil)... eu prefiro (ficar)... é bem melhor, mais tranquilo” (Brasileira, há 2 anos e 7 meses em Portugal, serviço de mesa em hotel no Algarve).

Estas opções de fixação em Portugal, seguindo a complexidade decisória expressa no ponto anterior, contempla a noção de que trazer família para o país de acolhimento significa diminuir a mais valia financeira do processo imigratório, pois o dinheiro é mais valioso se aplicado nos países de origem. Mas, em todo o caso, parece prevalecer, sobretudo nos imigrantes provenientes do hemisfério sul, o valor da unidade familiar, uma vida menos abastada mas mais protegida da criminalidade e insegurança social dos países de origem, uma melhor educação para os filhos, entre outras razões possíveis para prevalecer a opção de ficar em Portugal.

No que respeita aos imigrantes provenientes dos países ‘de Leste’, talvez pela sua mais recente presença na sociedade portuguesa e, portanto, menos protegidos por laços familiares, assim como pela sua fraca afinidade histórico-cultural com o povo

português, são aqueles que, segundo os dados recolhidos neste estudo, apresentam a menor probabilidade de se fixar definitivamente em Portugal, assim como aceder a processos de reagrupamento familiar. Sendo um grupo que potencia muito a mais valia financeira das remessas para os países de origem, são também cidadãos de países que, não estando muitas vezes estigmatizados por guerras ou misérias estruturais, ainda dão motivos para que os seus emigrantes considerem a reconstrução de uma vida nos países que os viram nascer, onde as actuais dificuldades são predominantemente económicas, mas não tanto sociais ou políticas. Por outro lado, as dificuldades de integração que estes imigrantes tiveram em Portugal, muito decorrentes da maior dificuldade com a adaptação linguística, acabam por pesar na equação de trazerem cônjuges, pais ou filhos.

ESQUEMA DE SÍNTESE 4 PREDISPOSIÇÃO PARA A REUNIFICAÇÃO FAMILIAR



No entanto, como referido em parágrafos anteriores, são estes grupos de imigrantes que mais se têm afirmado nos seus positivos contributos à produtividade e competitivi-

dade das empresas portuguesas, pelo que a sua superior predisposição para regressarem aos países de origem resulta numa correlação com a predisposição das empresas para os fixarem e darem condições favoráveis a estes imigrantes para que o façam.

É neste contexto que a experiência do sector agrícola que, por antecipação a outros sectores de actividade, desenvolveu os mecanismos de fixação dos trabalhadores imigrantes, mas que ainda lamenta a impossibilidade de continuar a fazê-lo actualmente.

“Cri(á)mos condições para eles se fixarem, trazerem a família...” (Administrador de Empresa Agrícola no Alentejo).

São casos de empresas que, não só intervieram em situações de reagrupamento familiar (enquanto a lei o permitiu) contratando os cônjuges dos seus trabalhadores, mas também fizeram obras na herdade com quartos, salas, cozinhas, electrodomésticos, etc., com o objectivo de os fixar, onde vivem cerca de 50% dos imigrantes, entre solteiros e casais.

Olhando para o passado recente, estas empresas lembram que as alterações legais que impediram a entrada de novos imigrantes no país, surgiram bruscamente e ao revés das suas expectativas, tendo ‘traído’ os seus planos para a fixação de trabalhadores ‘de qualidade’ nas suas herdades agrícolas.

“Foi uma surpresa. Quando soubemos, não havia nada a fazer (...) Naquela altura podíamos ter convidado familiares de trabalhadores nossos. Nós mesmo pagávamos viagens, para que entrassem no prazo.” (Director de Pessoal de Empresa Agrícola no Alentejo).

Actualmente, mesmo numa situação de retracção económica, estas empresas falam abertamente na intenção de contratar mais mão de obra imigrante, no contexto da reunificação familiar dos trabalhadores imigrantes. Esta atitude é o garante de uma certa continuidade da qualidade de mão de obra que presentemente têm na empresa e querem continuar a ter. Isto porque são elos de confiança com trabalhadores de óptimo desempenho em quem *“valeria a pena apostar”*.

“Tenho situações de familiares de pessoas que estão cá, que adorava que viessem para cá. Dava garantias que estes ficavam mais uns tempos” (Director de Pessoal de Empresa Agrícola no Alentejo).

Em suma, a reunificação familiar, por via do reagrupamento ou não, é, para as empresas, um instrumento muito importante para fixar «bons» trabalhadores, de reconhecida qualidade e desempenho, que garantem parte significativa da competitividade das empresas e os quais, para grande desconforto destas, «ameaçam» regressar definitivamente aos países de origem. Este enquadramento asseguraria direitos básicos de reunificação com os entes mais próximos o que, com base em estudos da especialidade¹⁶, contribui para uma maior estabilidade pessoal, económica e social. Simultaneamente é um processo que assegura a estabilidade organizacional e produtiva das empresas.

3.3. Renovação de Mão de Obra

Ao mesmo tempo que as empresas nos apresentam repetidos testemunhos da sua satisfação relativamente à mão de obra imigrante, relatadas nas experiências de excelente capacidade de aprendizagem, de disponibilidade funcional, horária e geográfica caracterizadora desta força de trabalho, temos de contextualizar estas experiências num processo contínuo de relação laboral em que estão implícitos processos de selectividade de mão de obra, de boas e de más experiências (embora sejam poucos os casos de despedimento).

Assim, a par da referida ideia dos trabalhadores imigrantes serem o «exponente máximo» do desempenho e da produtividade – e apesar de não se alterar nada do que foi dito até ao momento neste trabalho – parece encontrarem-se claros indícios de que, por um lado, também existem naturais excepções pessoais nos traços culturais comuns a comunidades imigrantes, assim como é verdadeiro que os tais desempenhos e produtividades tendem a decair com o decorrer do tempo.

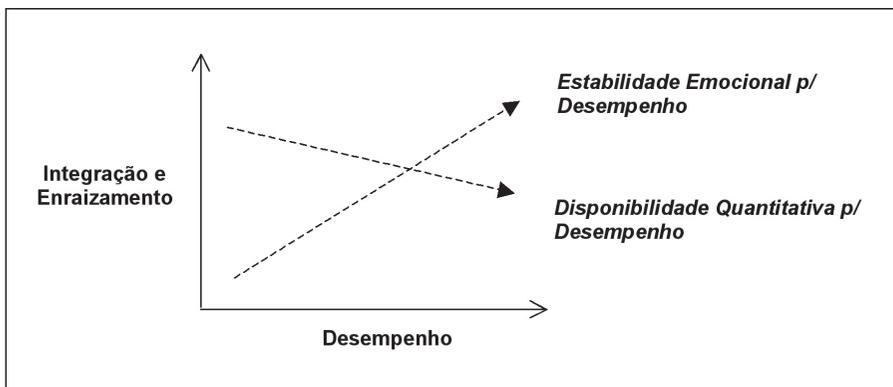
16 Christine Inglis (2003) e Jasso, G. e Rosenzweig, M, (1995) – tal como citado no estudo de Fonseca, Maria Lucinda et al, CEG-UL: Reagrupamento Familiar e Imigração em Portugal, realizado para o ACIME.

“Uns mostram-se muito trabalhadores no princípio e depois é um desastre”(DRH de empresa de hotelaria e restauração no Algarve)

Os motivos poderão ser imputáveis a alguma frustração do adiamento do projecto migratório de alguns por não terem alcançado os seus objectivos ou simplesmente ao facto de qualquer trabalhador tender a demonstrar mais dedicação e empenho enquanto não é efectivo da empresa.

Esquema de Síntese 5

Alteração Qualitativa da Mão de Obra Imigrante



Desta forma, considerando as reflexões já feitas até aqui, nomeadamente no que respeita à predisposição de alguns grupos imigrantes para o regresso definitivo aos países de origem, assim como a predisposição de outros para a sua fixação em Portugal, é agora momento de reflectir sobre as implicações destes fenómenos na alteração qualitativa da mão de obra no seio das empresas portuguesas.

Se pretendermos olhar para uma parte da mão de obra imigrante como um grande valor acrescentado pelos seus altos índices de produtividade e empenho no trabalho,

teremos de considerar que os factores desse desempenho estão muitas vezes relacionados com o forte desenraizamento de certos trabalhadores na sociedade portuguesa. As tais «disponibilidades» já descritas estão fortemente correlacionadas com a independência dos trabalhadores de constrangimentos e responsabilidades familiares em Portugal, podendo por isso deslocarem-se permanentemente em trabalho, disponibilizarem-se para trabalhar em turnos nocturnos, horas extraordinárias, fins de semana e férias, etc. Assim, será razoável conceber que a integração, reunificação familiar e maior enraizamento destes indivíduos na sociedade portuguesa possa ter uma dupla face: (i) uma em que o trabalhador terá certamente uma maior estabilidade emocional e intelectual para potenciar os seus desempenhos qualitativos no trabalho; e (ii) outra em que o mesmo trabalhador não terá a disponibilidade para se dedicar quantitativamente ao trabalho da forma que ocorre quando está sozinho.

Desta forma, do ponto de vista das empresas, terá de haver um equilíbrio nas políticas de imigração que permitam que a diversidade de situações imigratórias continue a ser uma realidade. Dando a oportunidade aos imigrantes que querem reunificar a sua família em Portugal e daí as empresas extraírem as suas mais valias na estabilidade pessoal e social dos seus trabalhadores, deverá ser dada também a possibilidade àqueles grupos de imigrantes «altamente produtivos» de virem temporariamente ao país atingir objectivos financeiros e regressarem ao país de origem, sem que isso implique grandes perdas para as empresas.

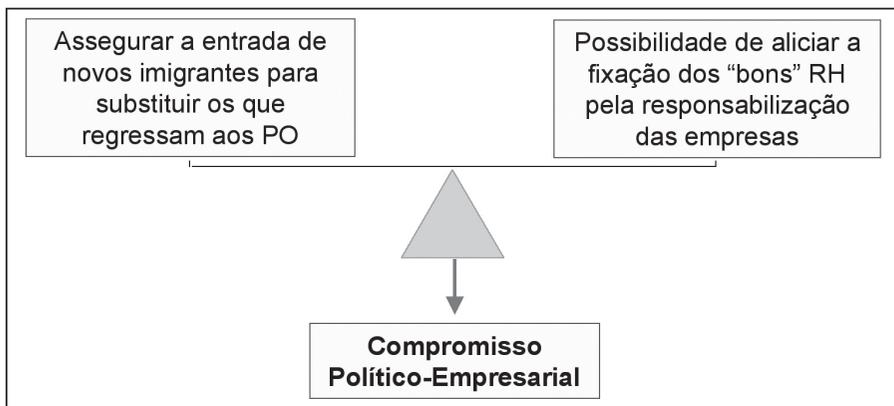
Estas deverão ter a possibilidade de aliciar a fixação daqueles trabalhadores de grande qualidade, apoiando e responsabilizando-se por um processo de reagrupamento familiar estável, seguro e vantajoso para os imigrantes, da mesma forma que precisam que a *“porta esteja sempre aberta”* para a entrada de novos imigrantes com os mesmos níveis de desempenho que venham substituir os que regressam aos seus países, uma vez que o mercado de trabalho português não conseguirá assumir essa substituição. Os mecanismos de recrutamento de substituição de mão de obra imigrante serão aprofundados mais à frente.

Isto evitaria que o receio de algumas empresas se efectivasse, em que a falta de renovação da mão de obra imigrante presente no país condicionasse um progressivo agravamento da qualidade disponível do mercado de trabalho imigrante.

“Isso dá-nos a ideia que não vai ser por muito tempo (a disponibilidade de trabalho imigrante) (...) o receio que tenho é que aqueles que não têm projecto nem ambição de vida, são os que vão ficando, vão ficando... e que nos trazem problemas (de qualidade de trabalho)” (Director de Pessoal de Empresa Agrícola no Alentejo).

ESQUEMA DE SÍNTESE 6

RENOVAÇÃO E ESTABILIZAÇÃO DA MÃO DE OBRA IMIGRANTE



Em síntese, o que a presente investigação revela é que, paralelamente à necessidade humana e económica de Portugal avançar para mecanismos de reagrupamento familiar planeados e concertados com as empresas – de forma complementar a este elemento – não se pode descurar a necessidade de promover uma rotatividade renovada de mão de obra imigrante no país, como garante da qualidade de recursos humanos disponíveis no mercado. Isto porque tudo indica que, mesmo parte considerável da mão de obra mais prestigiada (de Leste) tende a perder qualidade de desempenho ao longo do

tempo. A permanência continuada dos imigrantes em território nacional não significa, obrigatoriamente, a integração social dos mesmos. Parece haver indícios que essa permanência «desenraizada» se correlacione negativamente com a produtividade no trabalho. Assim, é necessário que se fomentem mecanismos de uma verdadeira integração social destes trabalhadores – o que deverá passar por processos de reagrupamento familiar – e se regulamentem mecanismos que garantam a renovação da mão de obra que não pretende fixar-se em Portugal.

Para os imigrantes e para as empresas que os contratam e asseguram os seus projectos migratórios, há que, então, criar opções e diversidade.

3.4. Mobilidade Profissional

A mobilidade dos trabalhadores imigrantes no mercado de trabalho é uma dimensão importante para caracterizar esta mão de obra nas implicações que tem para os próprios, nos efeitos que tem nas empresas e no funcionamento do mercado de trabalho em geral.

Ainda que a abordagem a esta temática não seja muito aprofundada (a qual tem relevância para um estudo autónomo) há que, desde já, distinguir duas vertentes da mobilidade ocupacional, nomeadamente no que respeita ao presente objecto de estudo – a horizontal e a vertical. A primeira refere-se às movimentações transversais dos imigrantes no mercado de trabalho e dentro de categorias profissionais equivalentes, ou seja, é o percurso dos trabalhadores entre empresas. A segunda tipologia de mobilidade refere-se às movimentações entre categorias ou níveis profissionais, revelando predominantemente movimentos de ascensão dentro das empresas.

3.4.1. Mobilidade Vertical

Quanto à mobilidade vertical e no que ao trabalho imigrante respeita, ela deve ser enquadrada na diversidade concorrencial da mão de obra imigrante que existe actual-

mente em Portugal e que foi abordada em capítulos anteriores. A predisposição para a mobilidade vertical assenta nas qualificações e competências formais ou informais, que os trabalhadores revelam no desempenho das suas funções laborais. Ora, em consonância com o que já foi exposto, existem grupos de imigrantes que têm revelado grandes aptidões técnicas, facilidade de aprendizagem e desenvoltura intelectual para adaptação a novas funções. Estas condições verificam-se em trabalhadores indiferenciados que, por essas razões, rapidamente assumem novas funções de maior responsabilidade e especificidade técnica. Por outro lado, na prática corrente das empresas, não parece estar de todo vedado o acesso para qualquer trabalhador poder ascender a novas funções, desde que revele competências para o fazer, nem sequer há distinções salariais entre trabalhadores portugueses e estrangeiros.

É frequente encontrar encarregados de obras da construção civil ou manobreadores de máquinas altamente especializadas para fundações de edifícios que eram serventes de pedreiros. É também comum verificar atribuições de funções técnicas de manutenção de máquinas industriais e ocupação de cargos de chefias nas adegas a indivíduos que eram serventes de armazém ou agricultores.

Esta movimentação ascendente resulta na libertação de postos de trabalho, dando ‘espaço’ a novos trabalhadores, e representa actualmente cerca de 15% a 20% do universo de postos de trabalho nas empresas.

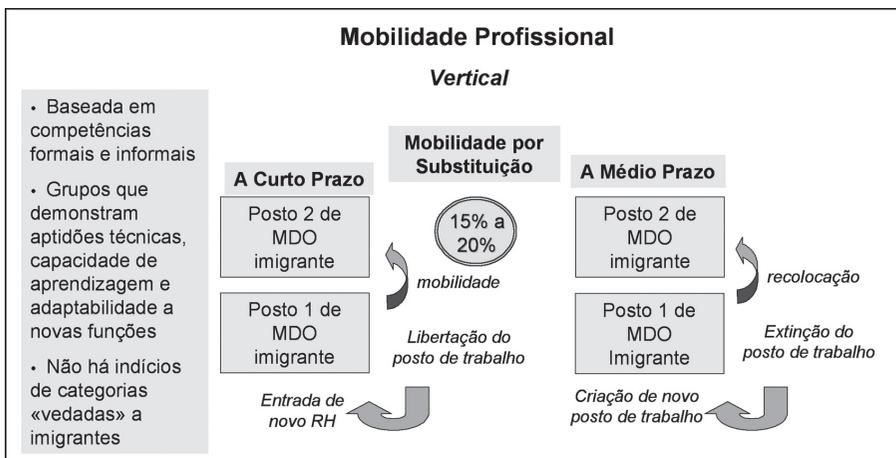
“Temos alguns casos que entraram para tarefas mais simples e que depois assumiram outras responsabilidades... de funções mais qualificadas... motoristas, manobreadores de guias, mecânicos...” (DRH de Empresa de Construção no Norte).

Por vezes, esta substituição não se verifica a curto, mas a médio prazo. Nestas condições estão incluídas ocorrências em que, por cessação de uma obra ou projecto da empresa, são extintos postos de trabalho. Ora as empresas, reconhecendo o valor de alguns trabalhadores, recolocam-nos em novas funções mais adequadas ao seu perfil de competências. A substituição do posto original de trabalho verifica-se quando se inicia uma nova obra, projecto ou fase sazonal de trabalho, em que terá de ser recrutado

um novo trabalhador para a função inicialmente libertada. Ocorre também que, em sectores como o da hotelaria e restauração, existindo muitos exemplos de mobilidade interna ascendente, esta não significa obrigatoriamente uma libertação de postos de trabalho, pois a ascensão acontece em termos de progressão de categoria profissional mas mantendo as mesmas funções, reflectindo-se apenas na remuneração.

Por fim, ainda quanto à mobilidade vertical dos trabalhadores, surge o tema das equivalências académicas e reconhecimentos de competências e qualificações formais dos países de origem, como um dos principais estrangulamentos a uma mobilidade ascendente plena de igualdade entre trabalhadores. A extrema burocracia desses processos, acrescida às dificuldades nos países de origem devido à falta de representações consulares portuguesas em todos os territórios e, aos olhos dos dirigentes empresariais, as resistências corporativistas na concessão de equivalências resulta, muitas das vezes, em processos quase impossíveis de realizar.

ESQUEMA DE SÍNTESE 7 MOBILIDADE VERTICAL DO TRABALHADOR IMIGRANTE



3.4.2. Mobilidade Horizontal

Quanto à mobilidade horizontal, esta parece ser uma característica marcante do mercado de trabalho imigrante. Motivados pelos seus objectivos financeiros, estes grupos de trabalhadores tendem a mudar de emprego com frequência, na busca de melhores salários ou na procura de melhores ajustamentos horários que possibilitem acumular mais do que um emprego e daí tirar melhor partido de um dia de trabalho.

Esta mobilidade é uma das principais causas da grande rotatividade nas categorias profissionais mais ocupadas por imigrantes, chegando, no caso do sector das limpezas, a atingir níveis de 60%.

Por outro lado, esta elevada rotatividade decorrente da mobilidade horizontal dos imigrantes resulta num factor de instabilidade para as empresas, traduzindo-se num dos principais riscos da contratação de mão de obra imigrante – formar trabalhadores sem que se tenha a mínima garantia de que se tirará os proveitos desse investimento. Esta realidade é particularmente verdadeira em sectores que exigem alguns níveis de especialização ou aprendizagem de ofício, como é o caso da agricultura, mas também da hotelaria e restauração e de alguns segmentos mais especializados da construção civil.

“O mal desta gente é que troca de trabalho muito rapidamente... basta ganhar um bocadinho mais, mas esquecem-se que o outro trabalho pode não ter a permanência que este tem... logo que paguem mais...” (Director de Pessoal de Empresa Agrícola no Alentejo).

À excepção do sector das limpezas, onde a elevada rotatividade se verifica num cenário de uma presença esmagadoramente feminina, acontece que em sectores como o da agricultura a mobilidade horizontal das mulheres é muito inferior à dos homens. Motivo para que os responsáveis constatem que: *“as mulheres são muito mais fiéis à entidade patronal”* (Director de Pessoal de Empresa Agrícola no Alentejo).

Como veremos à frente, esta elevada rotatividade exige mecanismos de recrutamento muito funcionais e objectivos, pois os abandonos são, na grande maioria das vezes, sem qualquer aviso prévio, pelo que a reposição do posto é sempre urgente.

Não obstante de aceitarem as ‘regras do jogo’ inerentes à contratação de mão de obra imigrante, nas suas vantagens e desvantagens, emerge a crítica das empresas sobre esta elevada mobilidade: o actual enquadramento legal não consegue prevenir que os trabalhadores imigrantes rescindam contratos durante a vigência do mesmo, sem aviso prévio, ainda que a entidade contratante não possa fazê-lo, pois não há mecanismos de controle do percurso de mobilidade horizontal do trabalhador. Se a lei obrigasse o trabalhador imigrante, no acto de contratação de um novo emprego a apresentar um documento da entidade anterior com a informação da cessação do contrato anterior em conformidade com a lei laboral, esse mecanismo funcionaria como protecção às empresas no seu investimento em recursos humanos, assim como aos trabalhadores, pois *“também obrigaria as empresas a terem um melhor comportamento com eles”* (Director de Pessoal de Empresa Agrícola no Alentejo).

Estes processos de acompanhamento poderiam ainda servir de base à monitorização dos fenómenos de mobilidade profissional, na caracterização dos seus percursos, motivações e condições em que ocorrem no mercado de emprego.

ESQUEMA DE SÍNTESE 8

MOBILIDADE HORIZONTAL DO TRABALHADOR IMIGRANTE



4. ACESSO AO TRABALHO IMIGRANTE

4.1. Modelos de Recrutamento de Trabalho Imigrante

Os mecanismos de recrutamento de pessoal, dentro das categorias profissionais nas quais a mão de obra imigrante é mais relevante, caracterizam-se por alguns traços comuns e transversais aos diferentes sectores de actividade.

Vários são os processos utilizados para o recrutamento. De entre eles se destacam a colocação de anúncios em jornais, o recurso aos CE locais, paróquias e outras instituições comunitárias, a empresas de trabalho temporário e o tradicional apoio dos círculos pessoais e familiares dos funcionários. Prevalece o último processo, sobretudo no que respeita à contratação de trabalho imigrante. A colocação de anúncios ou o recurso a empresas de recrutamento apenas se verifica quando se trata de ofertas de trabalho muito especializado e/ou de categorias superiores. No sector das limpezas convivem dois tipos de recrutamento: um através da colocação de anúncios nas listas telefónicas e outro que recorre aos trabalhadores efectivos para divulgar a vaga junto dos seus amigos e familiares – a noção de que *“uns puxam os outros”*. Este último método é aquele que cumpre com a grande maioria das necessidades de recrutamento destas empresas, tal como as dos vários sectores estudados.

O recurso aos CE, entre os casos estudados, é plenamente utilizado apenas pelo sector do comércio, o das grandes superfícies comerciais, no qual não há dificuldades a reportar pelos seus responsáveis. Já os restantes sectores, concordando na inadequação deste mecanismo às reais necessidades de recrutamento das suas empresas, variam nos seus argumentos.

“Temos experiência de pedir vinte pessoas ao CE e vir uma” (Director de Pessoal de Empresa Agrícola no Alentejo).

“Não. Organismos oficiais, não. Seja em que categoria profissional for...” (DRH de Empresa de Construção na região Norte).

As empresas estudadas concordam, portanto, na manifesta falta de credibilidade dos CE que, ou enviam candidatos *“que nos pedem para assinar a declaração de que são inaptos para as funções para continuarem a receber subsídio...”* (Administrador de Empresa Hoteleira no Algarve) ou simplesmente declaram que *“está ali um compadrio todo feito”* (Administrador de Empresa Agrícola no Alentejo).

Este «expediente» em que os CE se vêem envolvidos parece ser mais notório nas regiões do Sul do país, nomeadamente Alentejo e Algarve, relativamente perceptíveis nas empresas do Norte e praticamente não surge espontaneamente no discurso dos entrevistados em relação à região da Grande Lisboa. É neste contexto que os CE são objecto de forte crítica pela maioria das empresas entrevistadas, decorrente da manipulação de que são objecto (os CE) pelas estratégias individuais em relação às políticas de emprego e segurança social vigentes em cada momento.

O sector da construção vem chamar-nos a atenção para um outro modelo de acesso à mão de obra que, não tendo ainda sido referido, também não é exclusivo deste sector, embora seja nele mais visível, compreensível e mais recorrente.

Antes de passar à descrição desse processo, é de referir que existem, no mínimo e no que interessa para o caso, dois tipos de empresas de construção – as grandes organizações do sector e as pequenas empresas (a maioria são sub-empregueiros de mão de obra ou de tarefas).

No caso das pequenas empresas de construção, o método de recrutamento que prevalece é o dos círculos de amigos e familiares dos trabalhadores ou a oferta directa de trabalho que os candidatos fazem nas obras que estão a decorrer.

Porém, este cenário não se repete em relação às grandes empresas de construção e obras públicas, no seio das quais prevalece um processo de «migração» directa de uma mão de obra criteriosamente seleccionada pelos fiscais e encarregados de obra do empregueiro (grandes empresas) entre o universo de trabalhadores dos seus sub-empregueiros (pequenas empresas).

Ora, este processo é o mais aplicado à mão de obra imigrante e garante às empresas uma filtragem “*dos melhores trabalhadores*”, ao mesmo tempo que liberta as grandes empresas das pressões conjunturais do mercado de trabalho. Daí se justifica que estas empresas não se sintam extremamente pressionadas pelas oscilações de mão de obra pois, por um lado, reuniram no seu seio um *quorum* de qualidade

de trabalho e, por outro lado, tendem a libertar-se daquelas pressões transferindo-as para as empresas menores que são por si sub-contratadas para a execução de projectos.

É, portanto, neste nível de pequenas e médias empresas, sobretudo de construção, que recai o peso das oscilações do mercado de trabalho, pois cedem a sua melhor mão de obra aos seus empreiteiros, ao mesmo tempo que terão de ser elas a dar resposta, em quantidade e qualidade, de disponibilidade de mão de obra suficiente para a execução das obras das grandes ‘construtoras’.

Este fenómeno parece justificar, em parte, a maior predisposição das pequenas empresas, nomeadamente as de construção civil, para a convívência com situações de ilegalidade e exploração. No fundo, é um sub-sector alvo de pressões de mão de obra e que, tudo indica, não consegue encontrar solução dentro do sistema formal e da legalidade.

Neste contexto de reflexão sobre o acesso à mão de obra, nomeadamente a imigrante, é de referir o recurso a empresas de trabalho temporário, por parte de muitas das empresas entrevistadas, sobretudo da construção civil, hotelaria e restauração.

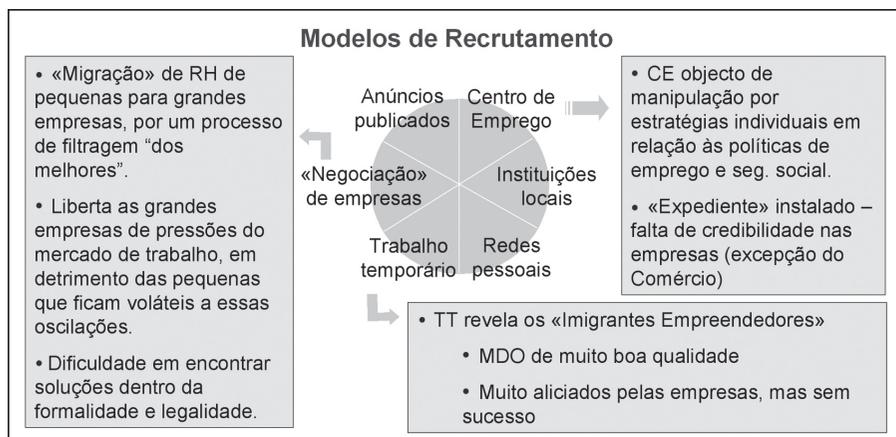
Este mecanismo responde a necessidades muito específicas das empresas para cumprir com compromissos de curto prazo, ao mesmo tempo que parece ser uma plataforma privilegiada para alguma mão de obra imigrante. No esforço de gestão e máxima potenciação do tempo, revela-se um grupo de imigrantes, principalmente ‘de Leste’, os quais podemos apelidar de «Imigrantes Empreendedores», que optam por se manter em empresas de trabalho temporário. Estes recusam propostas de emprego fixo, pois auferem um rendimento por hora superior ao que teriam no contexto de um emprego estável.

Num cenário de grande rotatividade de trabalhadores não efectivos, provenientes das empresas de trabalho temporário, revela-se este perfil de trabalhadores de muito boa qualidade, que são fortemente aliciados pelas empresas para a sua contratação, mas sem sucesso para estas.

“Não querem trocar o certo pelo incerto, porque no incerto... ganham mais(...) os nossos engenheiros dizem: ‘este é para ficar cá dentro’, mas eles não querem” (Administrador de Empresa de Construção da região de Lisboa).

ESQUEMA DE SÍNTESE 9

MODELOS DE RECRUTAMENTO DE TRABALHADORES IMIGRANTES



Quanto à contratação exclusiva de trabalhadores imigrantes, com destaque para aqueles que se encontrem ainda fora do país (no enquadramento que a legislação actual impõe – via CE, IDICT, SEF e Serviços Consulares), constata-se que é um processo totalmente inviável e incompatível com a realidade e com os *timings* das empresas, “que não podem esperar 3 meses”. Isto deve-se, por um lado, ao referido expediente instalado nos CE, e por outro, às características do *stock* de trabalho imigrante existente no desemprego, acrescido de uma extrema burocracia.

“Precisamos de um trabalhador que está lá fora, vamos pedir o parecer do CE que demora um mês a responder que não há nacionais para o cargo e só aí começa

o processo de trazer o trabalhador (...) Não podemos estar à espera...” (DRH de Empresa de Construção da região de Lisboa).

Estes modelos extremamente burocratizados, para além de se constituírem como estrangulamentos à actividade das empresas, não são garante da sua funcionalidade, nem mesmo legal. Veja-se uma experiência de recrutamento de uma grande empresa de construção que contratou doze trabalhadores marroquinos, por via do CE, SEF, IDCT e Serviços Consulares, e que *“ao fim de um mês fugiram todos. Todos!! Fizemos um trabalho bestial, e ao fim de 1 mês estávamos a enviar faxes para o SEF a informar que tinham desaparecido”* (Administrador de Empresa de Construção na região de Lisboa).

Há outras experiências de empresas a contratarem trabalhadores estrangeiros, por exemplo, um topógrafo para uma outra empresa de construção, proveniente da Moldávia, processo que teve de ser interrompido devido à extrema burocratização.

“É uma pena, porque assim vamos perder óptimos trabalhadores, isso é que é a verdade!” (DRH de Empresa de Construção da região de Lisboa).

Verifica-se então que o modelo actual é corrompido pelos procedimentos já diagnosticados dos CE enquanto instrumento de subversão do sistema de emprego, nomeadamente, no acesso continuado aos subsídios de desemprego por segmentos da população que não pretendem regressar ao mercado de trabalho.

Estamos perante uma situação em que a presente legislação tem obrigado as empresas a recusar trabalhadores que precisavam, quando o sistema anterior trazia benefícios claros num contexto trans-sectorial em que os portugueses não estão disponíveis para os trabalhos exigidos.

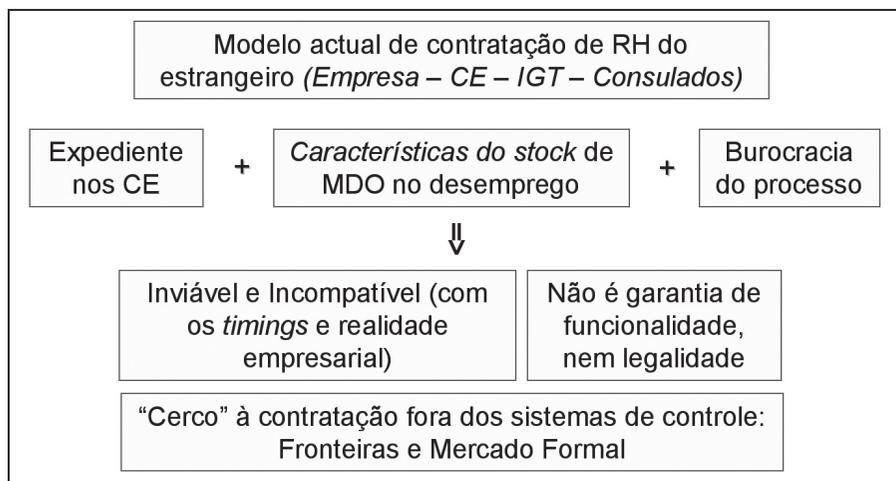
“Custa-me contratar um português com poucas competências e muito pouca vontade de trabalhar, porque não pude contratar um estrangeiro com melhores competências,

só porque não estava legalizado (...) tentamos ser o mais cegos possível em relação à nacionalidade da pessoa” (Administrador de Empresa Hoteleira no Algarve).

Em suma, o actual processo não só se abstém de responder às necessidades das empresas, como se apresenta como um dos grandes estrangulamentos à necessária renovação de mão de obra. É, segundo as empresas, um autêntico “cerco” que impede a contratação de mão de obra que esteja fora dos sistemas de controlo, sejam eles as fronteiras territoriais como o próprio mercado de trabalho formal.

ESQUEMA DE SÍNTESE 10

MODELO ACTUAL DE ACESSO AOS TRABALHADORES IMIGRANTES



4.2. Cenário de Acesso à Mão de Obra Imigrante

Tendo em conta as reflexões que o presente documento traz ‘a lume’, nomeadamente:

- i. os factores qualitativos de produtividade e competitividade das empresas;
- ii. a necessidade de renovação de mão de obra para a manutenção dos seus níveis de qualidade e quantidade;
- iii. no contexto em que se caminha para o reagrupamento familiar dos imigrantes com as implicações que isso tem na retenção de mão de obra válida para as empresas e na potenciação da estabilidade pessoal e social dos trabalhadores;
- iv. e, por fim, partindo do pressuposto já adquirido pelas empresas de que o modelo actual de acesso à mão de obra imigrante no estrangeiro é inadequado à realidade actual;

Há que equacionar novos cenários de contacto e selecção de trabalhadores imigrantes.

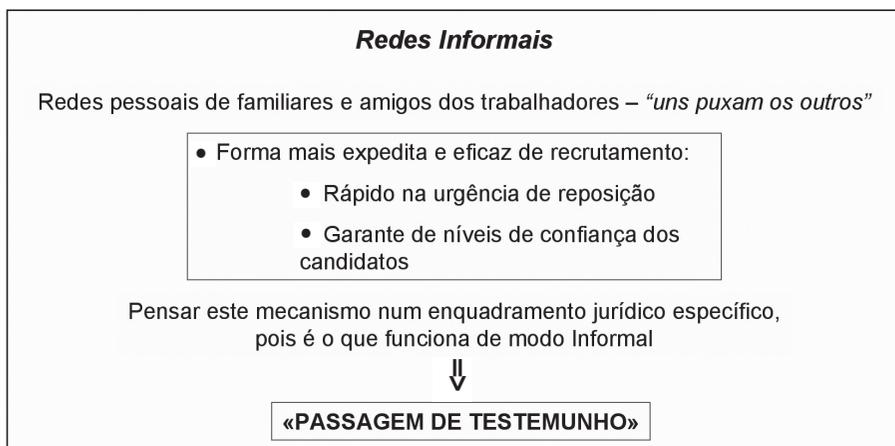
Por outro lado, a lição que se pode retirar da diversidade de experiências e testemunhos em relação ao recrutamento de mão de obra, e especialmente no que se refere à imigrante, é que as Redes Informais são a forma mais expedita e eficaz, pois asseguram dois critérios fundamentais para as empresas: (i) é um processo rápido, respondendo às urgências de reposição de mão de obra, sobretudo em contextos de grande rotatividade, como vimos em capítulos anteriores; e (ii) garante níveis mínimos de confiança nos candidatos, através de um mediador de confiança, já com determinado perfil e com experiência mútua. Transmite-se assim à empresa a segurança em relação àqueles candidatos que o trabalhador melhor conhece e que maior probabilidade terão de se aproximar dos seus comportamentos perante o trabalho – os seus familiares e amigos.

Portanto, ainda que o cenário seguinte mereça um maior aprofundamento, teste e experimentação, ele apresenta-se consolidado por uma base empírica credível e substancial, fazendo uma síntese do que são as necessidades do mercado de emprego (as empresas) e do que traduzem as preocupações do mercado de trabalho (os imigrantes).

A solução que se revela, então, mais plausível para responder aos desafios já enunciados parece residir na potenciação do principal, e às vezes único meio de recrutamento de trabalho imigrante nas empresas portuguesas - as referidas redes pessoais e familiares dos trabalhadores imigrantes. Este modelo aqui por mim apelidado de «Passagem de Testemunho» é aquele que funciona actualmente de modo informal, e terá toda a vantagem em ser pensado num enquadramento jurídico específico.

ESQUEMA DE SÍNTESE 11

RECRUTAMENTO DE TRABALHADORES IMIGRANTES



Por hipótese, perante um mercado de trabalho pouco renovado, com um *stock* de mão de obra indiferenciada de qualidade decrescente, as empresas poderiam encetar três acções: (i) participar no reagrupamento familiar daqueles trabalhadores imigrantes que, «ameaçando» regressar ao país de origem, encontrariam condições para o seu enraizamento estável na sociedade portuguesa, o que poderia passar pelo compromisso de contratação dos cônjuges, filhos maiores ou mesmo pais; (ii)

por outro lado, as empresas poderiam contratar novos trabalhadores do estrangeiro sem que tal significasse uma incomportável perda de tempo, nem que tal fosse um recrutamento “às cegas” do estrangeiro – passaria por contratar elementos da rede pessoal e familiar dos seus funcionários de melhor desempenho e confiança, sejam amigos, irmãos (quando não abrangidos pelo reagrupamento familiar), ou outros parentes próximos; (iii) face aos prometidos regressos aos países de origem por parte dos seus «bons» trabalhadores, as empresas poderiam ter a opção de substituição desse recurso humano em saída, por um novo, dentro dos critérios do ponto anterior, ou seja, familiares ou amigos que recebessem da empresa e do funcionário «em saída», um voto de confiança de trabalho. Esta «passagem de testemunho», claramente visível na sua simbologia na terceira variante do cenário, deveria ser enquadrada em mecanismos de controle e fiscalização (o menos burocratizada possível), assim como prevista por lei, com as necessárias adaptações.

“Neste momento não me importava de contratar mais uma série deles, 10 ou 12... se pudesse ser eu a escolher(...) para não ser às cegas.” (Director de Pessoal de Empresa Agrícola no Alentejo).

BIBLIOGRAFIA

Albarelo, Luc. et al. *Práticas e Métodos de Investigação em Ciências Sociais*, Gradiva Publicações, Lisboa, 1997.

Ferreira, Eduardo de Sousa et al. *Viagens De Ulisses: Efeitos da Imigração na Economia Portuguesa - Relatório Preliminar*, Centro de Estudos de Economia Internacional da Universidade Autónoma de Lisboa, Observatório da Imigração - ACIME, Lisboa, 2004.

Foddy, William. *Como Perguntar - Teoria e Prática da Construção de Perguntas em Entrevistas e Questionários*; Celta Editora, Oeiras, 1999.

Fonseca, Maria Lucinda (coord.). *Reagrupamento Familiar e Imigração em Portugal - Relatório Preliminar*, Centro de Estudos Geográficos da Universidade de Lisboa, Observatório da Imigração - ACIME, Lisboa, 2004.

Inquérito ao Recrutamento de Trabalhadores Imigrantes, DEEP - MSST, 2003/2004.

Lages, Mário. Policarpo, Verónica. *Atitudes e Valores Perante e Imigração*. Observatório da Imigração - ACIME, Lisboa, 2003.

Lincoln, Yvonna. *On the Nature of Qualitative Evidence*, Annual Meeting of the Association for the Study of Higher Education, Sacramento, California, 2002.

Rosa, Maria João Valente (coord.); *Contributos dos Imigrantes na Demografia Portuguesa*, Observatório da Imigração - ACIME, Lisboa, 2004.

ANEXOS

GUIÃO DE ENTREVISTA A EMPRESAS EMPREGADORAS DE IMIGRANTES

<p>Políticas de Contratação de Imigrantes nas Empresas</p>	<ul style="list-style-type: none">• Desde quando se tornou regular a contratação de imigrantes na sua empresa?• Em que postos de trabalhos estão eles colocados e quais os critérios de atribuição dessas funções?• Que funções específicas não serão ocupadas por nacionais, segundo a vossa experiência?• Que vantagens e que valor acrescentado tem significado essa estratégia de contratação de imigrantes, em comparação com a contratação de trabalhadores portugueses? (Na contratação, produtividade, outra?) (Se possível, quantificar os acréscimos de produtividade e competitividade e os benefícios de “indução” de melhorias de produtividade)
<p>Processos e Mecanismos de Recrutamento de Imigrantes</p>	<ul style="list-style-type: none">• Tem informação dos percursos profissionais que os imigrantes que trabalham na sua empresa tiveram antes de aqui chegarem? Que exemplos destacaria?• E Que mobilidade profissional se verifica na empresa? (explorar mobilidade profissional dos imigrantes- verificar se a mobilidade profissional dos trabalhadores imigrantes “liberta” novas vagas para imigrantes novos; quantificar em %)• Qual ou quais as formas que recorreu para o acesso e recrutamento desses imigrantes? (explorar mecanismos oficiais e não oficiais, formais e informais)• Que outros formatos de acesso e recrutamento de imigrantes sugere que poderiam ser implementados e que facilitariam o processo para as empresas e trabalhadores?• Como avalia a possibilidade de poder colocar a sua oferta de emprego para imigrantes num organismo consular, ou numa organização que represente grupos de imigrantes, de forma a ter um contacto mais directo com eles?

<p style="text-align: center;">Características Contratuais com Imigrantes</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Considera que houve alterações na estrutura salarial da sua empresa, após o grande fluxo de contratação de trabalhadores imigrantes? (Explorar as variações salariais antes e após grandes fluxos de imigrantes) • Como costuma apresentar o seu 'pacote' de oferta de remuneração a um qualquer potencial trabalhador? E a um imigrante? (Um salário fixo, um salário associado à produtividade do trabalhador, um salário mais alojamento....) • E que tipos de vínculos laborais se estabelecem com esses trabalhadores? • E por que períodos costumam vigorar? • Qual a variação dessas condições contratuais em relação a um trabalhador nacional? • Qual a rotatividade de trabalhadores imigrantes? (isto é, quantos postos de trabalho estão disponíveis para imigrantes, mas também quantos imigrantes rodam em média, por ano, por cada posto de trabalho.)
<p style="text-align: center;">Intervenção das Empresas na Integração Pessoal e Familiar dos Imigrantes</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Como procura conhecer a situação de legalidade dos trabalhadores imigrantes? E que graus de flexibilidade são permitidos? • Pensa que há grupos de imigrantes mais propensos à ilegalidade? Quais e porquê? • De uma forma geral, tem a percepção da situação familiar da maioria dos seus trabalhadores imigrantes? Qual é a situação mais comum? (explorar se estão sozinhos, se já trouxeram família, se têm intenção, etc.) • Será que os imigrantes querem estabelecer-se em Portugal, ou é uma passagem com final pré-determinado? E haverá distinções deste facto segundo as origens daqueles? • Considera que, de facto, estes trabalhadores terão condições de trazer membros da sua família para Portugal? • A sua empresa intervém, de alguma forma, nesses processos de reagrupamento familiar, ou nas burocracias a que os imigrantes estão sujeitos? De que forma? • E existem outras formas de intervenção da sua empresa na integração destes imigrantes? (ex. ensino da língua portuguesa, ajudas na legalização e burocracia do SEF e Segurança Social, apoios a enquadramento escolar ou familiar, ajudas a encontrar emprego mais compatível com habilitações, etc.)

<p align="center">Políticas Públicas</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Qual a sua opinião sobre as recentes políticas de imigração adoptadas pelo governo? • E sobre a limitação de entradas e permanência de imigrantes? • Concorda com a legalização dos imigrantes “ilegais”?
<p align="center">Previsões de Recrutamento de Imigrantes</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Como perspectiva o recrutamento de trabalhadores imigrantes na sua empresa, para o primeiro e segundo semestre deste ano de 2004? E 2005? • Que Dados tem de 2003? (Explorar por trimestres, por profissão, por localização no caso de ser uma empresa multipolar, por habilitação, por sexo, por nacionalidade, por tipologia de funções) • Um outro ponto, delicado mas imprescindível, como é que a empresa gere os ciclos económicos na perspectiva do emprego, ou seja, face a uma conjuntura de desemprego generalizado, os imigrantes são mais vulneráveis ao desemprego que os nacionais?

GUIÃO DE ENTREVISTA A TRABALHADORES IMIGRANTES

<p align="center">Percurso Pessoal e Profissional</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Há quanto tempo está em Portugal? E há quanto tempo trabalha no país? • Está sozinho ou tem familiares? E prevê trazer família para cá? Já reuniu condições suficientes para isso? • Quanto tempo quer ficar em Portugal a trabalhar? Acha que vai conseguir os seus objectivos?
<p align="center">Mobilidade e Mecanismos de Recrutamento de Imigrantes</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Em quantas empresas trabalhou em Portugal? • E que funções ocupou nelas? (explorar mobilidade profissional dentro e entre empresas) • Como encontrou trabalho nessas empresas? (explorar meios de acesso ao emprego - mecanismos oficiais e não oficiais, formais e informais) • Qual a forma que considera que funciona melhor para as empresas encontrarem trabalhadores imigrantes? (distinguir os que estão em Portugal e os que estão ainda no país de origem)

<p>Características Contratuais com Imigrantes</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Quais as condições de remuneração que esta empresa lhe apresentou? Um salário fixo, alojamento....? • E o seu contrato é por quanto tempo? • Acha que os imigrantes têm as mesmas condições que os portugueses perante a empresa, a nível de rendimentos e outros benefícios? • E na possibilidade de evoluir dentro da empresa, de ocupar novas funções superiores? • Tem tido colegas também imigrantes que saem da empresa? Porque saíram?
<p>Intervenção das Empresas na Integração Pessoal e Familiar dos Imigrantes</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Acha que as empresas em Portugal são muito rigorosas em relação à legalidade dos trabalhadores imigrantes? • Pensa que há grupos de imigrantes mais propensos à ilegalidade? Quais e porquê? • A sua empresa costuma ajudar os trabalhadores imigrantes na legalização, na aprendizagem da língua portuguesa, para trazer familiares, ou noutras burocracias? De que forma? (ensino da língua portuguesa, ajudas na legalização e burocracia do SEF e Segurança Social, apoios a enquadramento escolar ou familiar, ajudas a encontrar emprego mais compatível com habilitações, etc.)

**WORKSHOP
DE APRESENTAÇÃO
DO ESTUDO**

**IMPACTO E REFLEXOS
DO TRABALHO IMIGRANTE
NAS EMPRESAS PORTUGUESAS**

UMA VISÃO QUALITATIVA

ALBERTO MESQUITA

PRESIDENTE DA A .M. MESQUITA&FILHOS, S. A.

VICE-PRESIDENTE DA AEP

ESTRATÉGIAS EMPRESARIAIS DE IMIGRANTES EM PORTUGAL E IMPACTOS E REFLEXOS DO TRABALHO IMIGRANTE NAS EMPRESAS PORTUGUESAS – UMA VISÃO QUALITATIVA

Comentando o trabalho apresentado pelo Dr. Lourenço Xavier Carvalho, sobre o tema em referência, podemos considera-lo muito bom.

É verdade que a Imigração tem um enorme contributo para a economia portuguesa e serviu de forma evidente para a revitalização das empresas portuguesas.

No entanto e se olharmos um pouco para traz, para a década de 60, o nosso país assistiu então à emigração dos portugueses para a França (entre outros países), e os fenómenos relatados no estudo em presença são praticamente os mesmos.

Também nessa altura quem emigrava era a nota da nossa classe trabalhadora, que nos países de acolhimento iam fazer o trabalho que os locais não queriam fazer.

Também esses nossos emigrantes, porque tinham qualidade se adoptaram rapidamente às novas tecnologias e métodos de trabalho, saindo com a ideia firme do regresso à Pátria logo que alcançado os objectivos traçados quando partiam (compra de casa, etc..).

Na empresa que dirijo também nós acolhemos alguns imigrantes, a esta data cerca de 40 homens (10% dos nossos operários), sendo 50% Ucranianos e os restantes 50% Romenos, Moldavos, Brasileiros e Guineenses.

Esta mão de obra, particularmente os de Leste, é humilde mas não servil estando sempre disponíveis para as tarefas que lhe são confiadas, com uma disponibilidade total.

De nossa parte e tendo em conta o que o trabalho em análise refere e nós confirmamos, temos que lamentar que os trabalhadores portugueses se esquivem de forma *legal* ou outra, ao trabalho que lhes estaria confiado nas empresas, sendo aí substituídos pela mão de obra dos imigrantes. O nosso lamento tem a ver com a necessidade da moralização destas situações, face às necessidades de mão de obra nas empresas, que a nosso ver, não deverá ser só de imigrantes.

Entendemos que deveremos continuar a ajudar esses países exportadores de mão de obra, dado que a nossa experiência diz-nos que a mesma revitaliza a mão de obra portuguesa e fá-la entrar em *brios* para não serem ultrapassados.

É verdade que começamos a assistir a que alguma da mão de obra imigrante que ajudou Portugal no seu desenvolvimento, particularmente num período de grande actividade de obras públicas (Expo/98, Estádios,.....), começa o ciclo do retorno ao seu País. As razões são várias, atingiram os seus objectivos iniciais, por um lado e ou encontram hoje na sua Pátria os dinheiros da pré adesão e logo melhores condições de trabalho.

Isto no entanto não deve ser considerado catastrófico para as empresas Portuguesas, pelo que a nosso ver deveremos:

- a) Proporcionar aos mais aptos formação profissional.
- b) Promover também os mais aptos e apoiá-los a criarem as sua pequenas empresas como, subempreiteiros (exemplos: tarefas de ladrilhadores, pedreiros, limpeza, etc.)
- c) Fomentar rapidamente a reposição dos cursos de Ensino Técnico Profissional na juventude portuguesa para assim se enriquecerem os quadros das empresas.

Concluindo somos de opinião que Portugal deverá, porque se justifica, continuar a aceitar imigrantes que venham ajudar a revitalizar os nossos quadros de mão de obra, e que as empresas portuguesas devem, face a esses esses colaboradores, cuidar da sua plena integração, com justiça e equidade, procurando na sua estabilização uma maior rentabilidade de toda a equipa produtiva.

JOANA AMORIM

JORNALISTA DO JORNAL DE NOTÍCIAS

Gostaria de começar a minha intervenção citando dois dos entrevistados neste estudo. São declarações que apesar de não reflectirem o todo são bastante elucidativas da realidade que hoje estamos aqui a debater.

Diz então um administrador de uma empresa de construção em Lisboa: “...*ganham o mesmo que os nosso (nacionais). Produzem é muito mais*”. É uma verdade que já ninguém refuta. Primeiro, porque estamos perante trabalhadores, nomeadamente de Leste, bastante qualificados, nalguns casos sobrequalificados. Razão pela qual me parece de extrema importância que se ponha em marcha o processo de equivalência de qualificações que os imigrantes detêm nos países de origem. Segundo, porque desde sempre lhes foi inculcida uma *política de sacrifício*, enquanto os portugueses, conforme se pode ler neste estudo, se *aburguesaram*.

A segunda declaração parte de um director de pessoal de uma empresa agrícola no Alentejo. Diz o seguinte: “*O mal desta gente é que troca de trabalho muito rapidamente; basta ganhar um bocadinho mais...*”. Vindo de alguém que tem sob a sua tutela recursos humanos, esta declaração é, no mínimo, preocupante. Mas também esclarecedora no que à mentalidade do empresário português concerne.

Apesar de já estar em curso – tardiamente, é um facto – um processo de mutação mental, o certo é que a grande maioria dos nossos empresários continua a olhar para os seus trabalhadores como um custo e não como um investimento. Se *produzem muito mais* que os portugueses, então por que razão essa mão-de-obra imigrante não poderá *ganhar um bocadinho mais*?

Isto numa altura em que já é sabido que o modelo de crescimento económico português assente em mão-de-obra intensiva e barata está esgotado. E não sou eu que o digo, dizem-no os grandes economistas deste país. Então porquê esgotar

ainda mais um modelo já por si esgotado? Então porquê penalizar a produtividade destes trabalhadores em vez de a valorizar (leia-se premiando-a)?

E se, como o estudo revela, os empresários estão alarmados com o facto de cerca de 80% da população imigrante querer regressar ao seu país de origem urge, então, uma célere metamorfose na mentalidade empresarial portuguesa. E, nesse sentido, os trabalhadores têm que ser vistos como capital. Tendo também que se deixar de falar tanto em responsabilidade social das empresas. É preciso pô-la em prática! No caso em análise, as empresas têm, também, que apostar na reunificação familiar por forma a fixar as populações imigrantes.

Não me querendo alongar muito mais, gostaria, apenas, de partilhar uma dúvida... eu diria existencial. De acordo com o estudo, temos imigrantes brasileiros e trabalhadores de Leste. Porquê? Talvez um estudo sociológico sobre esta matéria permita concluir por que razão uns trabalham e outros imigram, se é que a realidade é mesmo esta. Fica a sugestão...

www.oi.acime.gov.pt



acime

Alto Comissariado para a Imigração e Minorias Étnicas

