

# REVISTA MIGRAÇÕES

NÚMERO TEMÁTICO  
**IMIGRAÇÃO E MERCADO DE TRABALHO**  
Organizado por João Peixoto

OBSERVATÓRIO DA IMIGRAÇÃO, ACIDI I.P.

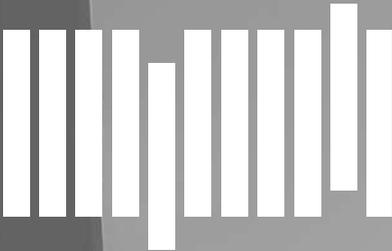


PRESIDÊNCIA DO CONSELHO DE MINISTROS



acidi

Alto Comissariado para a Imigração e o Diálogo Intercultural, L.P.



# migrações

[www.oi.acidi.gov.pt](http://www.oi.acidi.gov.pt)

## **MIGRAÇÕES**

Revista do Observatório da Imigração

N.º 2, Abril de 2008

**Director:** Roberto Carneiro

**Coordenação Editorial:** Catarina Reis Oliveira

**Coordenação Científica deste número:** João Peixoto

### **Colaboraram neste número os autores:**

Catarina Reis Oliveira, Fernando Luís Machado, João Almeida Garrett, João Peixoto, José Carlos Marques, José Manuel Cordeiro, Luísa Valle, Maria José Cardoso, Maria Odete Vaz Cabral, Neila Karimo, Olga Ribeiro Santos, Paulo Bârcia, Pedro Góis, Rosário Farmhouse, Sónia Pereira, Vera Marques

**Assistente de Redacção:** Isabel Freitas

**Tradução:** Claire Healy

**Concepção Gráfica:** António Souto

### **Propriedade do Título e Edição:**

ACIDI – Alto Comissariado para a Imigração e Diálogo Intercultural, IP  
Rua Álvaro Coutinho, 14  
1150-025 Lisboa – Portugal

**Periodicidade:** Semestral

**ISSN:** 1646-8104

### **Correspondência:**

Revista Migrações  
Rua Álvaro Coutinho, 14  
1150-025 Lisboa – Portugal  
Email: [migracoes@acidi.gov.pt](mailto:migracoes@acidi.gov.pt)

**Tiragem:** 1000 exemplares

**Impressão:** Artipol - Artes Tipográficas, Lda - Águeda

**Depósito Legal:** 274574/08

- 07 Nota de Abertura**  
Rosário Farmhouse, Alta-Comissária para a Imigração e Diálogo Intercultural
- 09 Nota do Director**  
Roberto Carneiro, Coordenador do Observatório da Imigração
- 11 Introdução**  
João Peixoto, Organizador do Número Temático Imigração e Mercado de Trabalho
- 17 I. INVESTIGAÇÃO**
- 19 Imigração e mercado de trabalho em Portugal: investigação e tendências recentes**  
João Peixoto
- 47 Trabalhadores imigrantes de origem africana: precariedade laboral e estratégias de mobilidade geográfica**  
Sónia Pereira
- 73 Imigrantes altamente qualificados em Portugal: uma tipologia**  
José Carlos Marques e Pedro Góis
- 95 Diver-cidades empresariais em Portugal: padrões de incidência territorial de empresários imigrantes**  
Catarina Reis Oliveira
- 121 Filhos de imigrantes africanos no mercado de trabalho: acessos, perfis e trajectos**  
Fernando Luís Machado
- 161 II. PROGRAMAS, E REFERÊNCIAS DE BOAS PRÁTICAS**
- 163 Igualdade de oportunidades e diminuição das barreiras no acesso ao mercado de trabalho português: a importância das parcerias**  
Neila Karimo
- 171 Reconhecimento de habilitações académicas de médicos e de enfermeiros imigrantes**  
Luísa Valle, Rosário Farmhouse e Vera Marques

- 177 O Projecto FIC - uma contribuição para o reforço da competitividade das empresas portuguesas**  
João Almeida Garrett
- 183 Ponto Imigrante - Resposta de uma empresa para a integração sócio-profissional de imigrantes**  
Olga Ribeiro Santos
- 191 *E se fosse consigo?* Benefícios da não-discriminação e da diversidade nas empresas - um argumentário**  
Maria Odete Vaz Cabral
- 201 III. ARTIGOS DE OPINIÃO**
- 203 Os trabalhadores imigrantes e os riscos associados ao trabalho**  
Maria José Cardoso
- 207 O movimento sindical e a complexidade do fenómeno migratório**  
José Manuel Cordeiro
- 213 Migrações e trabalho. Assegurar os direitos no trabalho num mundo globalizado**  
Paulo Bárcia





## Rosário Farmhouse

Alta-Comissária para a Imigração e Diálogo Intercultural

Em boa hora, o meu antecessor no cargo de Alto-Comissário para a Imigração e Diálogo Intercultural, Dr. Rui Marques, lançou este projecto, inédito no nosso país, de publicação de uma revista semestral sobre Migrações, cujo segundo número, dedicado ao tema “Imigração e Mercado de Trabalho”, vem agora a discussão pública.

Sendo pacífico que a motivação principal do imigrante ao deixar o seu país é a busca de melhores condições de vida através de um trabalho que o sustente e o dignifique, sabemos, também, que essa esperança e expectativa iniciais nem sempre são realizadas. Por outro lado, muito embora os imigrantes correspondam a uma força de trabalho fundamental para o desenvolvimento económico e social dos países de acolhimento, nem sempre encontram o devido reconhecimento do seu contributo, encontrando-se muitas vezes, independentemente das suas qualificações, nos trabalhos mais precários e perigosos.

Ora, é neste esforço de criação de condições para que este “casamento de interesses” seja bem sucedido que importa realçar e louvar muitas das boas práticas que têm sido seguidas e implementadas por organizações da sociedade civil e que agora se divulgam.

Em particular, neste ano de 2008, em que se celebra o Ano Europeu do Diálogo Intercultural e se encontra a decorrer o prazo de implementação das 122 medidas do Plano Nacional para a Integração dos Imigrantes (PII), aprovado pela RCM n.º 63ª/2007 de 3 de Maio, com nove medidas em matéria de trabalho, cumpre destacar a particularidade dos vários estudos e actividades aqui divulgados. Destaca-se, em particular, que este número temático da Revista não se cingiu apenas à caracterização e discussão das vulnerabilidades dos chamados segmentos secundários do mercado de trabalho mas, também, dos segmentos primários onde se encontra a mão-de-obra qualificada e das iniciativas empresariais.

Desejo que este trabalho seja consequente e profícuo na sua missão de alerta da sociedade portuguesa para a necessidade de uma integração efectiva dos imigrantes no mercado de trabalho, que, bem o sabemos, só poderá ocorrer se for consciencializada – quer ao nível dos direitos, quer ao nível dos deveres – por todos os agentes principais deste sector, designadamente, os trabalhadores, os

empregadores, os sindicatos, os operadores judiciários e os vários serviços competentes da administração pública.

Só assim poderemos ascender os imigrantes ao estatuto de uma cidadania plena, como expressão de maturidade da sociedade portuguesa no séc. XXI.

Faço votos para que esta revista continue a merecer a aceitação do público e que continue a cumprir a sua missão de fórum científico de investigadores e operacionais no terreno sobre o fenómeno da imigração em Portugal, quer ao nível da sociedade civil, quer ao nível da administração pública, sendo que só me resta terminar por agradecer a todos os autores cujos trabalhos, fruto das suas experiências e saberes, merecem especial louvor e, em particular, ao Prof. João Peixoto, especialista de longa data nestas matérias, pelo empenho e a dedicação na coordenação deste número da Revista *Migrações*.

## Roberto Carneiro

Coordenador do Observatório da Imigração

As migrações no mundo são *esmagadoramente* laborais e na sua maioria determinadas por razões económicas.

Daí que as condições de acesso e de mobilidade no mercado de trabalho dos países de destino seja um factor essencial e primordial para a boa integração dos imigrantes. Esta é uma tónica indesmentível dos estudos realizados por organizações internacionais, com relevo para a Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Económicos (OCDE) que vem dedicando ao tema especial atenção, nos últimos anos.

Acresce que o factor capital humano é cada vez mais importante para a sustentabilidade das economias, designadamente daquelas que se sustentam nos saberes, no conhecimento e na inovação. Numa Europa crescentemente vergada sob o peso do declínio demográfico e sob o espectro do envelhecimento acelerado a disponibilidade de factor trabalho, em quantidade e em qualidade, é um dos principais desafios económicos que o Velho Continente enfrenta, muito embora, como bem observa o organizador científico do presente número da Revista, Prof. João Peixoto, «os imigrantes assumem uma ligação mais frequente aos segmentos mais precários e menos desejados do mercado de trabalho, isto é, ao mercado “secundário”, mas também se inserem no mercado “primário” e em zonas étnicas da economia» (vd. Introdução, p. 2).

Por este elenco de razões não espantar-se-á que a um primeiro número temático dedicado à *Imigração e Saúde* se suceda agora um novo número da Revista *Migrações* que se debruça sobre a questão complexa, mas seguramente actual, da *Imigração e Mercado de Trabalho*.

Em espaço de tempo muito curto foi possível reunir um notável conjunto de artigos científicos originais, de relatos sobre boas práticas, e de textos de opinião qualificada. A Revista *Migrações* oferece assim um contributo inovador para uma reflexão substancial sobre tão instantânea problemática com enfoque especial na realidade portuguesa.

Como afirmei na Nota introdutória ao número de abertura «A Revista *Migrações* tem como originários e destinatários investigadores, académicos, estudiosos, e público qualificado, universo que procura alargar continuamente a base de conhe-

cimentos e de saberes sobre a qual repousa a sua reflexão pessoal e institucional em matéria contemporânea de indiscutível importância para a compreensão do fluir das sociedades e do “apertar” do diálogo interpessoal e multicultural» (vd. Nota do Director, Revista *Migrações*, 1, 2007: pp. 9-10).

Resta, para concluir, formular um justíssimo agradecimento público ao Prof. João Peixoto que, aliando uma indiscutível competência no domínio temático do presente número da Revista, revelou uma inextinguível dedicação e generosidade na sua atempada feitura.

O ACIDI, através do seu Observatório da Imigração, orgulha-se da adesão de qualificados investigadores a esta nova iniciativa editorial e não tem dúvida em se considerar profundamente honrado e valorizado com a participação empenhada do Prof. João Peixoto na organização científica desta segunda edição da Revista *Migrações*.

## João Peixoto\*

Organizador do Número Temático sobre Imigração e Mercado de Trabalho

Este número da revista *Migrações* é subordinado ao tema da imigração e mercado de trabalho em Portugal. O seu principal objectivo é dar a conhecer a realidade actual e algumas tendências da incorporação laboral dos imigrantes no nosso país. Para tal, são divulgados estudos sobre alguns dos principais segmentos de imigrantes que exercem actividade económica em Portugal; sobre as mais recentes tendências, incluindo as que se ligam à sucessão de fases de aceleração e desaceleração da imigração e sobre a incorporação laboral dos jovens descendentes de imigrantes; e sobre alguns actores institucionais nesta área. São ainda apresentadas algumas iniciativas, promovidas por entidades governamentais e privadas, que têm permitido uma inserção mais eficaz dos imigrantes no mercado de trabalho.

As contribuições tiveram origem em convites realizados pelo organizador do número temático. Esta metodologia apresenta alguns inconvenientes. Por um lado, alguns estudos e práticas não foram considerados, ou porque são menos conhecidos do organizador ou porque foram sujeitos aos seus critérios, sempre parciais, de selecção. Por outro lado, nem todos os convites puderam ser aceites. Como ocorre frequentemente, a versão inicial do conteúdo da revista não correspondeu à sua versão final. Os textos que não chegaram a ser produzidos representam um empobrecimento para o conteúdo deste número. Pensamos que uma próxima iniciativa deste tipo poderá passar por um apelo a contribuições livres, o que permitirá maximizar a extensão da recolha.

À semelhança do primeiro número da revista *Migrações*, este número inclui três secções distintas. A primeira é dedicada à investigação, isto é, a estudos originais sobre o tema. A segunda reúne um conjunto de contribuições sobre iniciativas que se podem designar por boas práticas: programas do Estado, empresas ou sociedade civil que têm promovido uma melhor integração laboral dos imigrantes. A terceira inclui alguns textos de opinião.

A secção sobre investigação reúne textos que ilustram os principais modos de incorporação laboral dos imigrantes. Como é bem conhecido dos estudos sobre migrações, os imigrantes assumem uma ligação mais frequente aos segmentos mais precários e menos desejados do mercado de trabalho, isto é, ao mercado

\* SOCIUS, Instituto Superior de Economia e Gestão, Universidade Técnica de Lisboa.

“secundário”, mas também se inserem no mercado “primário” e em zonas étnicas da economia. Foi esta realidade que presidiu à lógica de observar diferentes segmentos.

O primeiro texto, da autoria do organizador do número temático, procura realizar um enquadramento global do tema da imigração e mercado de trabalho em Portugal. São referidos alguns dos principais contributos teóricos para a questão da incorporação laboral dos imigrantes, entre os quais se salientam os eixos de segmentação dos mercados de trabalho e a importância da segmentação e flexibilização laboral. São ainda lembrados alguns dados estatísticos e revistos os principais estudos que têm sido realizados sobre este tema em Portugal.

Quanto aos segmentos “secundários” do mercado de trabalho, a principal contribuição é o texto apresentado por Sónia Pereira. Neste artigo, a autora investiga alguns aspectos mal conhecidos acerca da realidade imigratória recente em Portugal. Adoptando como foco o caso dos imigrantes africanos – embora a pesquisa se deva estender, no curto prazo, a outros grupos –, estuda a fragilidade da inserção laboral dos imigrantes, os problemas que daí decorrem e algumas implicações da recessão que atingiu a economia portuguesa, que esteve na base da diminuição da imigração e de uma significativa saída do país. Uma das secções deste texto passa, precisamente, pelo estudo da mobilidade geográfica – neste caso, saída de Portugal – como estratégia de reacção dos imigrantes à vulnerabilidade laboral e ao desemprego.

O artigo de José Carlos Marques e Pedro Góis estuda, em contrapartida, o caso dos imigrantes altamente qualificados, quer os que se inserem no segmento primário do mercado de trabalho, quer os que são alvo de processos de desqualificação, isto é, que trabalham em ocupações para as quais são demasiado qualificados. Uma das suas maiores contribuições para a bibliografia disponível é o aprofundamento de uma tipologia de imigrantes qualificados anteriormente divulgada pelos autores. São distinguidos imigrantes funcionalmente legitimados, funcionalmente ilegítimos e internamente qualificados, estando subjacentes ao segundo caso os processos de desqualificação.

Um quarto texto, de Catarina Reis Oliveira, aborda o tema dos empresários imigrantes. A autora continua, neste trabalho, a reflexão que tem vindo a desenvolver sobre este assunto, acrescentando-lhe algumas novidades. Estas passam sobretudo por verificar a influência das estruturas de oportunidades locais nas estratégias empresariais imigrantes. A partir da análise dos dados dos Censos

de 2001 e da construção de um “índice de empreendedorismo”, evidencia que os empresários imigrantes têm padrões de dispersão territorial e de investimento distintos dos nacionais. A diversidade identificada é analisada a partir de duas dimensões explicativas essenciais: por um lado, as características e recursos da comunidade imigrante dispersos ao longo do território; por outro, os determinantes dos contextos locais de acolhimento – designadamente atendendo às características do mercado de trabalho, instituições, políticas, legislação e sociedade civil.

Finalmente, o texto de Fernando Luís Machado aborda um dos temas menos estudados da integração laboral dos imigrantes em Portugal, nomeadamente os modos de incorporação dos descendentes de imigrantes africanos. Utilizando como principal base empírica um questionário aplicado a uma amostra alargada desta população, o autor observa a relação entre as posições sócio-profissionais ocupadas pelos imigrantes e pelos seus descendentes, isto é, os percursos de mobilidade social e profissional inter-geracional. Entre as principais conclusões destaca-se o facto de os descendentes de imigrantes africanos apresentarem percursos e constrangimentos muito semelhantes aos de outros jovens de igual condição social. Isto é, mais do que variáveis étnicas ou raciais, poderão ser os estatutos sociais a explicar as modalidades de inserção profissional dos jovens descendentes da imigração e os problemas daí decorrentes.

Na secção sobre boas práticas são apresentados alguns contributos que se entenderam relevantes na área da integração laboral dos imigrantes. O primeiro é da autoria de Neila Karimo, do Gabinete de Apoio ao Emprego (GAE) do Centro Nacional de Apoio ao Imigrante (CNAI) do ACIDI. No texto são relatadas as principais iniciativas do GAE, nomeadamente a Unidade de Inserção na Vida Activa (UNIVA), a coordenação da Rede UNIVA Imigrante e o recentemente criado Núcleo de Apoio ao Empreendedorismo.

O segundo texto é da autoria de Luísa Valle, Rosário Farmhouse e Vera Marques, da Fundação Calouste Gulbenkian e do Serviço Jesuíta aos Refugiados (JRS). As autoras apresentam os projectos de reconhecimento de habilitações académicas para médicos e enfermeiros imigrantes, desenvolvidos entre 2002 e a actualidade por uma parceria que envolveu aquelas entidades, o Hospital Amadora-Sintra e a Escola Superior de Enfermagem Francisco Gentil. O sucesso destas iniciativas explica por que razão o Ministério da Saúde deverá assumir, a curto prazo, novos projectos deste tipo.

Os textos seguintes sobre boas práticas referem-se ao universo de actuação de empresas privadas. Sabendo-se que as empresas são as principais recrutadoras de trabalho imigrante, o seu envolvimento parece crucial para se garantir a boa integração dos imigrantes. Num dos textos, João Almeida Garrett, da Walker Consultores, apresenta o Projecto FIC (Formar, Integrar, Competir). Este projecto visou melhorar as competências de imigrantes da Europa de Leste (em particular no domínio linguístico), promover o reconhecimento das suas qualificações técnicas e profissionais, sensibilizar as empresas para as capacidades dos imigrantes e melhorar a sua empregabilidade.

Num outro texto, Olga Ribeiro Santos, da Lusotemp, apresenta o “Ponto Imigrante”. Esta iniciativa, desenvolvida por uma empresa de trabalho temporário e integrada na rede de apoio ao imigrante do ACIDI, é um exemplo da concretização prática do princípio da responsabilidade social das empresas. Os seus objectivos são a melhoria da empregabilidade, qualificação e integração social dos imigrantes, sendo os beneficiários tanto os imigrantes como a própria empresa; com a iniciativa, esta vê aumentar a sua produtividade (devido, por exemplo, ao maior envolvimento e menor absentismo dos trabalhadores) e a diferenciação no mercado.

Finalmente, Maria Odete Vaz Cabral, da Direcção-Geral dos Assuntos Consulares e Comunidades Portuguesas, apresenta o Argumentário, um produto do projecto “Migrações e Desenvolvimento”. Esta iniciativa resultou de uma parceria alargada, envolvendo organismos do Estado central e local e instituições da sociedade civil, sendo o principal objectivo do Argumentário a elaboração de um conjunto de argumentos que promovam a não-discriminação e a diversidade nas empresas e outras organizações.

A última secção reúne alguns textos de opinião. Estes são inovadores, porque se situam em domínios onde a investigação tem sido escassa. O primeiro, de Maria José Cardoso, da Autoridade para as Condições do Trabalho (ex-IGT), reflecte acerca dos riscos associados ao emprego dos imigrantes. Em vários dos trabalhos por eles desempenhados, a exposição a más condições de saúde e segurança no trabalho é elevada. Deste facto decorre a sobre-sinistralidade dos imigrantes. A necessidade de regulação e inspecção regular dos postos de trabalho torna-se indesmentível.

No texto seguinte, José Cordeiro, da UGT, aborda o tema da relação entre sindicatos e imigração. Num contexto de desafios globais ao sindicalismo, a questão da

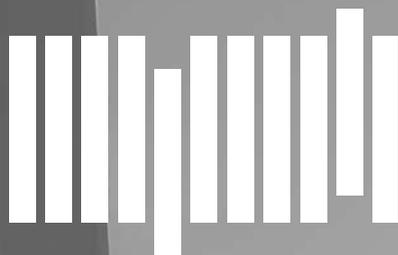
imigração é uma das mais decisivas. Se os direitos dos trabalhadores nacionais se encontram muitas vezes sob questão, a ausência frequente de direitos por parte dos trabalhadores imigrantes reclama uma atenção particular por parte das organizações sindicais.

O último texto é escrito por Paulo Bárcia, da Organização Internacional do Trabalho (OIT). Assumindo que a migração por motivos de trabalho é um facto comum no actual mundo globalizado, o autor defende a concessão de direitos aos trabalhadores imigrantes. A necessidade de um quadro regulador para as novas migrações internacionais é há muito reclamada pela OIT, e as políticas nacionais podem mesmo beneficiar com algumas experiências portuguesas na área da integração laboral.

Resta efectuar alguns agradecimentos. O convite para organizar o actual número da revista foi-me dirigido em 2007 pelo então Alto-Comissário para a Imigração e Diálogo Intercultural, Dr. Rui Marques. Foi com prazer que aceitei o convite, porque tenho trabalhado desde há alguns anos sobre o tema da imigração e mercado de trabalho e porque me apraz colaborar com esta nova iniciativa do ACIDI. Uma revista deste tipo fazia falta no panorama editorial português, porque permite divulgar a investigação e a reflexão que, de forma crescente, tem sido realizada sobre o tema da imigração. Os meus primeiros agradecimentos vão, assim, dirigidos para o anterior Alto-Comissário e para o Coordenador do Observatório da Imigração e Director da revista *Migrações*, Eng.º Roberto Carneiro. É também com prazer que vejo este número ser publicado sob a égide de uma nova Alta-Comissária, Dr.ª Rosário Farmhouse, cujo empenho na área da imigração pode ser testemunhado pela co-autoria de um texto publicado neste número – ainda escrito quando estava ligada ao Serviço Jesuíta aos Refugiados.

Os agradecimentos são extensíveis aos autores que acederam ao convite para publicar textos neste número da revista. Todos eles responderam de forma muito eficaz ao desafio que lhes foi feito, apresentando textos que, em todos os casos, constituem um valor acrescentado para o conhecimento actual. O prazo relativamente curto que lhes foi dado torna ainda mais saliente o seu empenho. Um agradecimento especial deve ser dirigido a Catarina Reis Oliveira, Coordenadora Editorial da revista. Foi com ela que a maior parte dos problemas de selecção e conteúdo dos textos foi discutida, foi ela que realizou alguns dos contactos com autores e foi ela quem acompanhou todo o processo de entrega de textos e revisão. Em rigor, deveria surgir como co-organizadora deste número temático.





# migrações

[www.oi.acidi.gov.pt](http://www.oi.acidi.gov.pt)

**I. INVESTIGAÇÃO**



## **Imigração e mercado de trabalho em Portugal: investigação e tendências recentes** *Immigration and the labour market in Portugal: research and recent trends*

João Peixoto\*

**Resumo** Neste texto são examinados alguns pontos relativos ao estado actual do conhecimento e tendências recentes da imigração e mercado de trabalho em Portugal. Na primeira secção são referidos alguns dos principais contributos teóricos para esta questão, entre os quais se salientam os eixos de segmentação dos mercados de trabalho e a importância da segmentação e flexibilização laboral. Na segunda secção são lembrados alguns dados estatísticos sobre este tema em Portugal. Na terceira secção são revistos os principais estudos que têm sido realizados. Finalmente, são sugeridas algumas linhas de investigação futura.

**Palavras-chave** imigração, mercado de trabalho, Portugal.

**Abstract** In this text, some issues are examined in relation to the current state of knowledge and recent trends in immigration and the labour market in Portugal. In the first section some of the principal theoretical contributions to this subject are referred to. Among these, the phenomenon of segmentation in labour markets and the importance of segmentation and labour flexibility are highlighted. In the second section, some statistical data on this theme in Portugal are reiterated. In the third section the principal studies that have been undertaken are reviewed. Finally, some future lines of research are suggested.

**Keywords** immigration, labour market, Portugal.

\* SOCIUS, Instituto Superior de Economia e Gestão, Universidade Técnica de Lisboa / SOCIUS, School of Economics and Management, Technical University of Lisbon.

# ■ Imigração e mercado de trabalho em Portugal: investigação e tendências recentes

João Peixoto

## Introdução

O estudo da relação entre imigração e mercado de trabalho apresenta grande centralidade em Portugal. Por vezes, o estudo da vertente laboral da imigração confunde-se, mesmo, com o da própria imigração. Tal argumento tem sobretudo por base a evidência que muita da imigração para o nosso país tem uma motivação económica, isto é, destina-se a ocupar vagas no mercado de trabalho. Mesmo quando não levamos em conta a motivação inicial da migração, verificamos que a participação dos imigrantes no mercado de trabalho é elevada. Esta situação acontece também quando a entrada ocorre no âmbito da reunificação familiar; muitos dos imigrantes nesta condição, incluindo mulheres, conseguem uma inserção laboral. As elevadas taxas de actividade dos imigrantes – indicadores da propensão da população em idade adulta para realizar uma actividade económica – são ainda mais eloquentes por sabermos que Portugal é, no interior dos países da União Europeia (UE), um daqueles onde os níveis de actividade, particularmente femininos, são mais elevados. Ora a população imigrante apresenta taxas de actividade, masculina e feminina, superiores no geral à restante população portuguesa. Esta situação parece singular à escala da União Europeia (OCDE, 2007).

Para além da motivação económica habitual em muita da migração internacional contemporânea, as causas para uma tão forte incorporação de imigrantes no mercado de trabalho em Portugal passam por alguns factores. Em primeiro lugar, tem havido uma abundante procura de trabalho na economia nacional, nos últimos anos, sobretudo no que diz respeito a trabalhos precários ou mal pagos, muitas vezes de natureza informal. Essa procura sucede em sectores como a construção civil, hotelaria e restauração e serviço doméstico. Por outras palavras, tem havido procura efectiva de trabalho imigrante. Em segundo lugar, têm existido canais que permitiram a rápida entrada dos imigrantes nesses segmentos laborais. O facto de ter sido possível, até hoje, aceder ou permanecer no território português sem visto adequado e trabalhar de forma irregular explica por que razão tantos imigrantes têm utilizado esta via. Sucessivas regularizações – as últimas das quais dependentes da apresentação de contrato de trabalho – têm trazido para a legalidade estas situações. A possibilidade de inserção laboral irregular e obtenção de estatuto legal posterior é talvez uma das explicações para a pouca utilização que o asilo político e o estatuto de refugiado apresentam no nosso país. Em terceiro lugar, tem havido uma aparente complementaridade entre a elevada actividade dos portugueses e a dos imigrantes. Os trabalhos ocu-

pados são, muitas vezes, complementares – procurando os portugueses os segmentos mais protegidos do mercado de trabalho. Noutras vezes, os portugueses optam pela sua própria emigração, realizando trabalhos de menor estatuto social e económico noutros países.

Neste texto serão brevemente examinados alguns pontos relativos ao estado actual do conhecimento e tendências recentes sobre a imigração e mercado de trabalho em Portugal. Na primeira secção serão referidos alguns dos principais contributos teóricos para esta questão, entre os quais se salientam a importância da segmentação e flexibilização do mercado de trabalho. Na segunda secção serão lembrados alguns dados estatísticos sobre este tema em Portugal. Apesar das limitações das fontes estatísticas, algumas realidades estão hoje bem diagnosticadas. Na terceira secção serão revistos os principais estudos que têm sido realizados. Finalmente são sugeridas algumas linhas de investigação futura. Apesar deste exercício de reunião de informação, temos consciência que o conhecimento sobre a inserção laboral dos imigrantes em Portugal permanecerá incompleto. O carácter dinâmico da imigração e do mercado de trabalho, a natureza fragmentária das fontes e a dispersão de informação e de estudos disponíveis exigem que, num prazo não muito dilatado, novos levantamentos sejam efectuados.

### **Imigração e mercado de trabalho: as teorias**

O conhecimento teórico disponível sobre a relação entre processos de imigração e mercado de trabalho é hoje relativamente vasto. O desenvolvimento mais conhecido, que se tornou clássico, é o da teoria do mercado de trabalho segmentado (Piore, 1979; Portes, 1981 e 1999; Massey *et al.*, 1998). Segundo esta teoria, os mercados de trabalho caracterizam-se por possuírem dois segmentos principais, ou apresentarem uma característica “dual”. O mercado “primário” detém como principais atributos a estabilidade das condições de emprego, bons salários, perspectivas de carreira (através de um mercado interno de trabalho desenvolvido nas organizações), protecção social e bom estatuto social. Na prática, são as organizações públicas e algumas empresas privadas, sobretudo as de maior dimensão, quem apresenta estas características. Por oposição, o mercado “secundário” é composto por empregos com insegurança contratual, baixos salários, fracas oportunidades de promoção, ausência de protecção social e baixo estatuto social.

Desde os anos 70 do século XX, as alterações estruturais das economias e o desenvolvimento de novas formas de regulação levaram a que a existência de segmentos precários e a necessidade de uma mão-de-obra “flexível” se tornassem ainda mais evidentes (Kovács e Castillo, 1998; Kovács, 2005). Desta forma, acentuou-se a tendência para a segmentação laboral. Tornaram-se comuns novas formas de organização do trabalho ou modelos atípicos de trabalho, como o

trabalho temporário, trabalho em *part-time* ou trabalho no domicílio. Nalguns casos, estas formas de organização contemplaram tarefas altamente qualificadas e de estatuto social elevado; noutros, talvez os mais frequentes, estiveram ligadas a tarefas de baixa qualificação e de fraca avaliação social. No geral, aumentou a precariedade contratual e observou-se a persistência – notável em alguns contextos, como o das sociedades da Europa do Sul – da economia informal. Na origem destas mudanças estiveram os estrangulamentos do modelo de desenvolvimento das sociedades avançadas e os processos de globalização, que levaram a uma competição económica mais acentuada à escala planetária.

A teoria do mercado de trabalho segmentado conheceu, desde cedo, uma importante divulgação na bibliografia sobre migrações (cf. Peixoto, 2002a). Compreendeu-se, assim, que grande parte das atracções específicas exercidas sobre a migração internacional, em particular a dirigida de países menos para mais desenvolvidos, tem a ver com os mercados “secundários” – reforçados com a tendência de flexibilização. É o facto de existirem actividades que funcionam num mercado de trabalho deste tipo que afasta a maioria dos cidadãos nacionais e atrai migrantes provenientes de regiões pobres. Tal resulta da lógica económica e social associada a esta inserção. Os nativos rejeitam as fracas recompensas económicas e o baixo estatuto social associado a alguns trabalhos – aqueles que vieram a ser conhecidos como os três D’s (“sujos, perigosos e difíceis” – *dirty, dangerous and demanding*). Os imigrantes, por seu lado, mesmo em condições económicas deficientes, poderão melhorar o seu padrão anterior de vida ou, pelo menos, criar expectativas de mobilidade futura. A sua posição na hierarquia social não é vista de modo tão gravoso, uma vez que, durante uma primeira fase, mantêm como sociedade de referência o seu país de origem. É também esta teoria do mercado de trabalho segmentado que nos permite afirmar que não existe migração sem uma procura económica específica.

A relação entre imigração e flexibilidade dos mercados de trabalho pode ainda ser mais complexa. De acordo com Phizacklea (2005), a imigração tem vindo a responder ao propósito de flexibilização laboral desde há algumas décadas. Segundo a autora, o regime que se tornou conhecido como o de “trabalhadores temporários” (*guestworker*), desenvolvido na Europa Ocidental no período posterior à Segunda Guerra Mundial, possuía já elementos que permitiam o recrutamento e abandono facilitado de trabalho estrangeiro, bem como alguma da sua mobilidade entre sectores. Estes elementos foram plenamente desenvolvidos nos anos mais recentes. A “procura constante de trabalho mais flexível e incerto” por parte dos empregadores, como escreve a autora, tem levado cada vez mais à imigração e ao recrutamento de trabalhadores imigrantes, incluindo os que se apresentam com um estatuto irregular. Esta situação ocorre no contexto de uma globalização crescente, marcado por maior mobilidade do capital e deslocalização de muitas actividades para países menos desenvolvidos e com salários mais baixos. O

recrutamento de trabalhadores imigrantes ocorre, por um lado, em trabalhos “inamovíveis” (não deslocalizáveis): os imigrantes dirigem-se para sectores de trabalho manual como a construção civil e para vários segmentos dos serviços, incluindo serviço doméstico e limpezas, assistência a crianças e idosos, serviços de saúde e comércio, hotelaria e restauração. Alguns destes segmentos estão associados com o trabalho feminino, o que também explica a crescente feminização dos fluxos migratórios. Por outro lado, os imigrantes empregam-se em algumas das actividades que subsistiram da indústria transformadora e da agricultura, que “combatem a concorrência de um mercado global através de práticas crescentes de precarização do trabalho” (Phizacklea, 2005: 164).

A teoria do mercado de trabalho segmentado não afirma, porém, que a atracção de população imigrante ocorra apenas no mercado secundário de trabalho. Na expressão de Portes (1981 e 1999), os “modos de incorporação” dos trabalhadores imigrantes são variados. Segundo ele, os migrantes atraídos pelo mercado primário apresentam como principais características a entrada através de canais legais; o acesso ao emprego por qualidades individuais e não por origens étnicas; condições de mobilidade idênticas à dos nativos; e uma função de “reforço” da força de trabalho nacional. Tipicamente, este tipo de acesso é representado pela “fuga de cérebros” (*brain drain*). Em contrapartida, o acesso ao mercado secundário apresenta como principais atributos um estatuto jurídico precário (frequentemente temporário ou ilegal); recrutamento baseado nas origens étnicas e não em qualificações (dadas as vulnerabilidades associadas àquela condição); ocupação de tarefas pontuais, sem perspectivas de mobilidade; e uma função disciplinadora da força de trabalho local (forçando a redução dos salários gerais). Segundo Portes, este tipo de recrutamento representa a maioria dos trabalhadores imigrantes no contexto internacional.

Finalmente, ainda seguindo Portes (1981 e 1999), podemos considerar duas outras formas de incorporação: aquela que liga os imigrantes a zonas de homogeneidade étnica da economia – os “enclaves étnicos” ou “enclaves imigrantes” – e as que consistem em tarefas de intermediação económica – as “minorias intermediárias” (*middleman minorities*). No primeiro caso são aproveitadas as várias formas de recursos étnicos ao dispor dos imigrantes, incluindo capital social e económico, para se obter emprego. As actividades empresariais desenvolvidas por imigrantes e funcionando numa lógica de enclave operam frequentemente com base em financiamento, trabalho e clientes co-étnicos. Ainda que possa existir inserção progressiva na economia mais ampla (por exemplo, alargamento do leque de clientes), o recurso ao trabalho co-étnico facilita o recrutamento e maximiza os laços de cooperação – embora também se possa traduzir em fechamento e exploração. No segundo caso, os imigrantes optam por oportunidades económicas centradas sobretudo no sector da distribuição à população nativa. Apesar da manutenção de lógicas de solidariedade co-étnica, o trabalho de in-

termediação comercial obriga a uma dispersão mais acentuada na economia dos países de destino. Nos últimos anos, para além de várias críticas que têm surgido à teoria dos enclaves, novos modelos têm sido desenvolvidos acerca do empreendedorismo migrante. As iniciativas empresariais têm sido reconhecidas cada vez mais como formas alternativas de inserção dos imigrantes no mercado de trabalho das sociedades de acolhimento.

Como defendemos em texto anterior (Peixoto, 2002a), estas perspectivas poderão ser elaboradas se lhes acrescentarmos um outro eixo de caracterização do mercado de trabalho – o mercado interno de trabalho. Esta noção foi avançada por Doeringer e Piore (1971) para esclarecer os processos de circulação do trabalho internos às organizações. A observação pormenorizada de uma estrutura organizacional permite avaliar o tipo de movimentos que se processam. Para efeito do estudo das migrações internacionais o que importa é saber em que condições as empresas e outras organizações com actividades ou estabelecimentos internacionais movimentam o seu pessoal. Neste caso, mais do que uma relação isolada dos indivíduos com os mercados de trabalho nacionais dos países de recepção (os mercados “externos”), é a sua inserção no mercado interno que nos interessa para explicar o movimento e modalidades de inserção. Noutros termos, este eixo teórico permite diferenciar os migrantes “organizacionais” – frequentemente privilegiados nos seus percursos, como sucede com os quadros de empresas transnacionais – dos migrantes “independentes” – que devem enfrentar o mercado de trabalho dos países de destino e vencer os seus obstáculos.

A importância da segmentação laboral resulta, finalmente, dos contextos onde se verifica. Alguns dos factores que obrigam a contextualizar a análise são o modelo económico predominante, incluindo as actividades económicas de maior destaque; o tipo de Estado de Bem-Estar, bem como as lógicas correspondentes de regulação; o tipo de tecido empresarial; a importância da economia informal; e a estrutura social. No caso dos países da Europa do Sul, a modernização rápida das economias e o surto de crescimento ligado à adesão à União Europeia foram simultâneos à manutenção de algumas lógicas tradicionais. A permanência de um tecido produtivo baseado, muitas vezes, em tecnologias tradicionais; a difusão da economia informal; a débil regulação da economia pelo Estado; a escassa protecção social dos trabalhadores; e a existência de dualismo social – são factores que têm agravado as situações de segmentação e precariedade em alguns destes contextos e que têm explicado muitos dos modos de incorporação dos imigrantes (King *et al.*, 2000; Ribas-Mateos, 2004).

### **A situação em Portugal: dados estatísticos**

A avaliação rigorosa do papel dos imigrantes no mercado de trabalho português é complexa. Para tal concorre o carácter fragmentário e nem sempre comparável

das fontes estatísticas disponíveis e a natureza informal de muitas das actividades desempenhadas – para além da escassez e pouca divulgação de estudos em várias áreas. No plano das estatísticas oficiais, existem poucas que aliem a actualidade da informação a um conhecimento exaustivo dos problemas. As principais fontes relativas ao universo dos trabalhadores estrangeiros que têm sido adoptadas são as estatísticas sobre população estrangeira (“stocks” e fluxos) do SEF/INE, os recenseamentos da população do INE, as estatísticas do emprego (*Labour Force Survey*) do INE e os Quadros de Pessoal do Ministério do Trabalho. Todas elas apresentam vantagens e limitações particulares.

As estatísticas sobre população estrangeira (“stocks” e fluxos), provenientes do SEF e do INE, são as mais habitualmente utilizadas no estudo sobre o volume e características da imigração em Portugal. O seu carácter sempre actualizado é limitado, porém, pela escassa informação que apresentam sobre a condição económica dos imigrantes (neste caso, estrangeiros). Os dados sobre “stocks” de estrangeiros que dispõem de autorização de residência não incluem há muitos anos variáveis relacionadas com o mercado de trabalho; os números sobre autorizações de permanência e vistos de longa duração não discriminam vectores de inserção pormenorizados (por exemplo, a profissão e o ramo de actividade); os dados de fluxos (indivíduos que solicitam autorização de residência), apesar de bastante detalhados, referem-se a uma proporção reduzida de imigrantes (a via habitual para aceder ao território e mercado de trabalho português não é esta). Em todos os casos, estes dados não reflectem a condição de irregularidade laboral dos imigrantes.

Os recenseamentos da população e as estatísticas do emprego, ambos divulgados pelo INE, apresentam um elevado potencial de informação, mas são limitados pelo seu carácter episódico ou por problemas de amostragem. Os recenseamentos são a fonte mais completa disponível, conhecendo ainda a vantagem de incluírem (em teoria) tanto imigrantes regulares como irregulares. O facto de se realizarem apenas de 10 em 10 anos e de registarem alguns problemas de captação de grupos estrangeiros limita a sua utilização. As estatísticas do emprego, integradas nos *Labour Force Surveys* realizados regularmente em todos os países da União Europeia, apresentam também elevado detalhe de informação e não discriminam pelo estatuto legal. No caso português, o grande impedimento à sua utilização sistemática resulta da sua natureza amostral. A população estrangeira e, correlativamente, a imigrante não é captada com um elevado nível de precisão; o conhecimento de sub-grupos e categorias particulares fica assim inviabilizado pelas margens de erro associadas.

Os dados resultantes dos Quadros de Pessoal, oriundos do Ministério do Trabalho, encontram-se entre os mais interessantes. A seu favor, conta-se o carácter actualizado da informação (disponível anualmente), as muitas variáveis referentes ao

mercado de trabalho e a sua natureza exaustiva (os dados respeitam ao universo dos trabalhadores registados pelas empresas). Contra a sua adopção encontra-se a significativa subavaliação, tanto da população activa nacional como, em particular, da de nacionalidade estrangeira. De facto, esta fonte não inclui alguns segmentos do mercado de trabalho (administração pública, sectores da agricultura não constituídos em empresas e emprego por conta das famílias), trabalhadores ligados a empresas de trabalho temporário e, naturalmente, a economia informal (a informação é divulgada pelas empresas e reporta ao pessoal ao serviço, isto é, trabalhadores com estatuto legal e pertencentes ao quadro das empresas). Os dados referem-se, ainda, apenas ao Continente. No caso da população estrangeira, os principais défices resultam da não consideração do emprego doméstico – muitas das mulheres estrangeiras em Portugal estão ligadas, exclusiva ou parcialmente, a este sector –, trabalho temporário e economia informal.

Outras fontes estatísticas permitem ainda caracterizar segmentos particulares da população activa estrangeira ou algumas das suas características. Entre elas contam-se as estatísticas sobre desemprego do Ministério do Trabalho (desempregados inscritos nos centros de emprego), os dados sobre sinistralidade laboral divulgados pela Autoridade para as Condições do Trabalho (ex-Inspeção-Geral do Trabalho) e os registos da Segurança Social (trabalhadores inscritos em vários regimes). Se no primeiro e segundo caso os dados têm sido algumas vezes utilizados, os registos da Segurança Social permanecem uma fonte mal explorada.

Apesar do carácter fragmentário das fontes, o papel dos imigrantes no mercado de trabalho é relativamente bem conhecido. Os parágrafos seguintes destinam-se a relembrar alguns dos principais traços desta realidade, a partir de informação actualizada. O conhecimento da população imigrante está, desde logo, condicionado pelos conceitos utilizados. À semelhança de muitos dos estudos disponíveis, serão a seguir adoptadas informações referentes à população de nacionalidade estrangeira. Dado o carácter recente de muita da imigração (estrangeira) para Portugal, o apuramento pela variável nacionalidade coincide, na maioria dos casos, com a entrada por imigração. A principal fonte adoptada são os Quadros de Pessoal (dados referentes apenas ao Continente). Um estudo mais exaustivo deveria contemplar outros conceitos e vertentes da inserção laboral dos imigrantes, a partir de fontes estatísticas alternativas. Uma prática deste tipo foi, por exemplo, seguida recentemente pela OCDE (2007), num estudo muito completo sobre a imigração e o mercado de trabalho português. A consulta deste último documento poderá fornecer informações complementares à do presente texto.

O peso da população imigrante – ou, neste caso, população de nacionalidade estrangeira – no mercado de trabalho tem sido objecto de algum debate. O seu apuramento rigoroso é difícil, dada a natureza das fontes estatísticas e a importância

da economia informal. Os números apresentados no Quadro 1 permitem admitir que a proporção de indivíduos de nacionalidade estrangeira entre a população activa portuguesa se deve situar entre 5% e 6%, na actualidade. Utilizando como fonte estatística principal os dados do SEF/INE e como base de estimação a taxa de actividade da população estrangeira detectada nos censos de 2001, chegamos a um valor de 5,1% em 2006. Dado o volume de imigrantes irregulares na actualidade, de dimensão ignorada mas com uma inserção laboral frequente, é possível que a proporção atinja os 6%. Adoptando como fonte os Quadros de Pessoal, atinge-se um valor um pouco mais elevado: 5,2% de todos os empregados e 5,4% de todos os trabalhadores por conta de outrem em 2005. Porém, a não consideração, entre os estrangeiros, do emprego doméstico, do trabalho temporário e das situações irregulares, e a não consideração, entre os portugueses, de um sector tão relevante como a administração pública, retira validade a esta última fonte.

**Quadro 1 - População de nacionalidade estrangeira total e activa (estimativa), em relação ao total de Portugal**

**1.a SEF/INE**

	<b>Total 2006</b>	<b>Activos (a) 2006</b>
População estrangeira (b)		
AR	329898	206186
AP	32661	32661
VLD prorrogados		
Trabalho	23190	23190
Estada temporária	24384	15240
Estudo	7817	0
VLD concedidos		
Trabalho	6835	6835
Estada temporária	5598	3499
Estudo	4504	0
<b>Total</b>	<b>434887</b>	<b>287611</b>
População total	10602100	5601400
<i>% estrangeiros / total</i>	<i>4.1</i>	<i>5.1</i>

Notas:

(a) Foi utilizada como base de estimação, no caso dos titulares de AR e VLD de estada temporária, a taxa bruta de actividade registada para a população de nacionalidade estrangeira no recenseamento de 2001 (62,5%).

(b) Titulares de autorizações de residência (AR), autorizações de permanência (AP) e vistos de longa duração (VLD).

(c) TCO: trabalhadores por conta de outrem.

**1.b MTSS/DGEEP (Quadros de Pessoal)**

	<b>2004</b>	<b>2005</b>
População empregada estrangeira	142574	153977
População empregada total	2791442	2946037
<i>% estrangeiros / total</i>	<i>5.1</i>	<i>5.2</i>
TCO estrangeiros (c)	138252	149074
TCO total (c)	2573718	2738739
<i>% estrangeiros / total</i>	<i>5.4</i>	<i>5.4</i>

Fontes:

1.a INE/SEF - população estrangeira: INE (2007); população total: INE, Estatísticas do Emprego (dados referentes ao 4<sup>a</sup> trimestre 2006).

1.b MTSS/DGEEP - Quadros de Pessoal, 2004 e 2005.

As principais origens nacionais da população activa estrangeira, tal como são detectadas pelos Quadros de Pessoal, são apresentadas no Quadro 2. Em 2004, os principais grupos eram os provenientes da Europa de Leste, com 31% (destacando-se a Ucrânia, com perto de 20%), seguidos dos PALOP, com 26,6% (com relevo para Cabo Verde, com quase 10%), e Brasil, com 19,8%. Comparando estes números com os provenientes do SEF/INE, eles parecem apresentar um significativo enviesamento. Nas estatísticas de “stock” correntes, considerando todos os títulos legais disponíveis – que integram tanto activos como não activos –, as principais nacionalidades são a brasileira (16,9%), cabo-verdiana (15,7%) e ucraniana (9,6%) (INE, 2007). No caso dos Quadros de Pessoal, a não consideração de alguns sectores e de trabalhadores não declarados, a par de uma maior desactualização dos dados, parece impedir um apuramento mais rigoroso. Também por este motivo, a proporção verificada entre activos do sexo masculino e feminino (63% e 37%, respectivamente), constante do Quadro 3, não se pode considerar realista. A exclusão do segmento do emprego doméstico, pelo menos, subavalia fortemente o emprego feminino.

**Quadro 2 - População empregada de nacionalidade estrangeira, por nacionalidade e situação na profissão, 2004**

Nacionalidades	Total		Situação na profissão					
			Total			%		
	Nº	%	Empregador	TCO (a)	Outros	Empregador	TCO (a)	Outros
UE/25	11576	8.1	1606	9915	55	13.9	85.7	0.5
Ucrânia	28252	19.8	43	28157	52	0.2	99.7	0.2
Outros Eur. Leste (b)	15999	11.2	83	15895	21	0.5	99.3	0.1
Cabo Verde	13846	9.7	180	13658	8	1.3	98.6	0.1
Outros PALOP	24043	16.9	319	23697	27	1.3	98.6	0.1
Brasil	28237	19.8	491	27712	34	1.7	98.1	0.1
Outros	20621	14.5	1365	19218	38	6.6	93.2	0.2
Total	142574	100	4087	138252	235	2.9	97.0	0.2

Nota: (a) TCO: trabalhadores por conta de outrem. (b) Moldávia, Roménia e Rússia.

Fonte: MTSS/DGEEP, Quadros de Pessoal 2004.

**Quadro 3 - População empregada de nacionalidade estrangeira e total, por situação na profissão e sexo, 2004**

Situação na profissão	Estrangeiros				Total	
	Nº	%	Homens	Mulheres	Nº	%
Empregador	4087	2.9	2881	1206	211452	7.6
Trab. familiar não remunerado	64	0.0	37	27	1852	0.1
Trab. conta outrem	138252	97.0	87411	50841	2573718	92.2
Membro act. cooperativa prod.	40	0.0	17	23	1466	0.1
Situação não enquadrável	131	0.1	93	38	2954	0.1
Total	142574	100	90439	52135	2791442	100

Fonte: MTSS/DGEEP, Quadros de Pessoal 2004.

Quanto à distribuição regional dos activos estrangeiros (Quadro 4), concluímos pela sua sobre-representação na região urbana de Lisboa e no Algarve. Mais de metade (55,6%) dos activos estrangeiros – neste caso, apenas trabalhadores por conta de outrem – estão concentrados nos distritos de Lisboa e Setúbal, seguidos de cerca de 13% no distrito de Faro. Comparativamente, a população portuguesa encontra-se muito mais dispersa no território.

**Quadro 4 - Trabalhadores por conta de outrem de nacionalidade estrangeira e total, por distrito, 2004**

	TCO estrangeiros		TCO total	
	Nº	%	Nº	%
Aveiro	4997	3.6	200034	7.8
Beja	1055	0.8	22840	0.9
Braga	3558	2.6	235653	9.2
Bragança	384	0.3	16033	0.6
Castelo Branco	875	0.6	38917	1.5
Coimbra	2992	2.2	91818	3.6
Évora	1506	1.1	37873	1.5
Faro	18059	13.1	117074	4.5
Guarda	502	0.4	29790	1.2
Leiria	6522	4.7	128253	5.0
Lisboa	65266	47.2	735286	28.6
Portalegre	1425	1.0	22903	0.9
Porto	10435	7.5	490419	19.1
Santarém	5039	3.6	102631	4.0
Setúbal	11599	8.4	154760	6.0
Viana Castelo	1148	0.8	49086	1.9
Vila Real	898	0.6	29360	1.1
Viseu	1992	1.4	70989	2.8
<b>Total</b>	<b>138252</b>	<b>100</b>	<b>2573719</b>	<b>100</b>

Fonte: MTSS/DGEEP, Quadros de Pessoal 2004.

A grande maioria da população activa estrangeira é composta por trabalhadores por conta de outrem, que representam 97% dos inscritos nos Quadros de Pessoal em 2004 (Quadros 2 e 3). Como se esperaria, este valor médio é excedido no caso das nacionalidades da Europa de Leste, PALOP e Brasil. Apenas os nacionais da União Europeia/25 e as “outras” nacionalidades (com destaque para as asiáticas) apresentam proporções significativas de empregadores. Estas últimas são de 13,9%, no caso da UE, e de 6,6%, nas outras nacionalidades, situando-se a média nacional em 7,6%.

O perfil profissional dos trabalhadores estrangeiros é muito diverso dos portugueses (Quadro 5). Os estrangeiros (neste caso, apenas trabalhadores por conta de outrem) estão concentrados nas profissões menos qualificadas da indústria e

dos serviços. Comparando os dois perfis profissionais, eles estão sobre-representados (isto é, apresentam valores superiores à média nacional) entre o pessoal dos serviços e vendedores (19%), operários, artífices e trabalhadores similares (24,6%) e, sobretudo, trabalhadores não qualificados de todos os sectores (31%) – para além dos agricultores e trabalhadores qualificados da agricultura e pesca (2,7%). A distribuição por ramos de actividade (Quadro 6) indica que os estrangeiros estão sobretudo concentrados na construção (24%), actividades imobiliárias, alugueres e serviços prestados às empresas (22%) e alojamento e restauração (15%), sectores onde se encontram também mais representados do que os portugueses. O seu peso entre o total de assalariados de cada um destes últimos sectores é igual ou superior a 10% - valor que subiria consideravelmente se incluíssemos os trabalhadores temporários e os não declarados. Números divulgados por Carvalho (2007), por exemplo, indicam que a proporção de imigrantes sem contrato de trabalho nos sectores do comércio, serviços de limpeza e construção civil ascende a 36,4%, 37,5% e 33,9%, respectivamente.

**Quadro 5 - Trabalhadores por conta de outrem de nacionalidade estrangeira e total, por profissão, 2004**

Profissão	TCO estrangeiros		TCO total	
	Nº	%	Nº	%
1 Quadros sup. adm. pública, dirigentes quadros sup. empresa	2532	1.8	95901	3.7
2 Especialistas das profissões intelectuais e científicas	3602	2.6	128911	5.0
3 Técnicos profissionais de nível intermédio	5089	3.7	251021	9.8
4 Pessoal administrativo e similares	8102	5.9	380315	14.8
5 Pessoal dos serviços e vendedores	26322	19.0	415243	16.1
6 Agricultores e trab. qualificados da agricultura e pesca	3685	2.7	37980	1.5
7 Operários, artífices e trabalhadores similares	33943	24.6	610681	23.7
8 Operadores de instalações e máquinas e trab. montagem	11668	8.4	287273	11.2
9 Trabalhadores não qualificados	42821	31.0	354476	13.8
Trabalhadores sem profissão atribuída	488	0.4	11918	0.5
<b>Total</b>	<b>138252</b>	<b>100</b>	<b>2573719</b>	<b>100</b>

Fonte: MTSS/DGEEP, Quadros de Pessoal 2004.

**Quadro 6 - Trabalhadores por conta de outrem de nacionalidade estrangeira e total, por ramo de actividade, 2004**

	TCO estrangeiros		TCO total		% estrang./total
	Nº	%	Nº	%	
A Agricultura, prod. animal, caça e silvic.	3535	2.6	43566	1.7	8.1
B Pesca	156	0.1	4082	0.2	3.8
C Ind. extractivas	567	0.4	12216	0.5	4.6
D Ind. transformadoras	19656	14.2	723449	28.1	2.7
E Prod. dist. de electricidade, gás e água	116	0.1	11508	0.4	1.0
F Construção	32990	23.9	312762	12.2	10.5
G Com. grosso e retalho; rep. veic. auto., mot. e bens uso pess. doméstico	15363	11.1	500042	19.4	3.1
H Alojamento e restauração (rest. e sim.)	20430	14.8	169744	6.6	12.0
I Transportes, armazen. e comunicações	4803	3.5	141566	5.5	3.4
J Actividades financeiras	609	0.4	78366	3.0	0.8
K Actividades imobiliárias, alugueres e serviços prestados às empresas	30876	22.3	304551	11.8	10.1
L Admn. pública, defesa e seg. soc. obrigatória	140	0.1	13404	0.5	1.0
M Educação	1185	0.9	44469	1.7	2.7
N Saúde e acção social	3880	2.8	129283	5.0	3.0
O Out. act. de serv. colect., soc. e pessoais	3940	2.8	84674	3.3	4.7
Q Org. internac. e inst. extra-territoriais	6	0.0	36	0.0	16.7
<b>Total</b>	<b>138252</b>	<b>100</b>	<b>2573718</b>	<b>100</b>	<b>5.4</b>

Fonte: MTSS/DGEEP, Quadros de Pessoal 2004.

O padrão de sobre-qualificação de muitos estrangeiros ou, noutros termos, a posse de um nível de competências superior ao requerido pelas tarefas desempenhadas encontra confirmação nos dados dos Quadros de Pessoal – embora os números a seguir apresentados não permitam distinguir as diferentes origens nacionais. Os níveis de habilitação literária que detêm são inferiores, mas de forma não muito marcada, aos dos portugueses (Quadro 7). Cerca de 35% entre eles detêm um nível de 1º ciclo de ensino básico ou inferior (contra 28,5% do total de trabalhadores), enquanto quase 26% detêm ensino secundário ou superior completos (contra perto de 29% dos portugueses). A sua concentração nas profissões de mais baixo estatuto e os níveis de qualificação das tarefas que desempenham apontam, porém, para um padrão de trabalho muito menos qualificado do que o sugerido pela diferença de habilitações. A grande maioria dos estrangeiros situa-se nos níveis de qualificação mais baixos (Quadro 8), com mais de 3/4 a distribuir-se entre os “profissionais qualificados”, “profissionais semi-qualificados” e “profissionais não qualificados” (contra menos de 22% no total de trabalhadores).

**Quadro 7 - Trabalhadores por conta de outrem de nacionalidade estrangeira e total, por habilitações literárias e sexo, 2004**

	Estrangeiros				Total	
	Nº	%	Homens	Mulheres	Nº	%
Inferior 1º ciclo ensino básico	8760	7.1	5837	2923	52383	2.1
1º ciclo ensino básico	34882	28.3	21060	13822	675544	26.4
2º ciclo ensino básico	20856	16.9	14172	6684	560967	22.0
3º ciclo ensino básico	27162	22.0	17548	9614	526087	20.6
Ensino secundário e curso prof.	23187	18.8	13786	9401	478364	18.7
Bacharelato e licenciatura	8581	7.0	4851	3730	260959	10.2
<b>Total</b>	<b>123428</b>	<b>100</b>	<b>77254</b>	<b>46174</b>	<b>2554304</b>	<b>100</b>

Fonte: MTSS/DGEEP, Quadros de Pessoal 2004.

**Quadro 8 - Trabalhadores por conta de outrem de nacionalidade estrangeira e total, por nível de qualificação, 2004**

Nível de qualificação	TCO estrangeiros		TCO total		% estrang./total
	Nº	%	Nº	%	
Quadros superiores	3771	2.7	152644	5.9	2.5
Quadros médios	2687	1.9	113018	4.4	2.4
Enc. cont. chefe equipa	1602	1.2	96610	3.8	1.7
Prof. altam. qualificado	3075	2.2	165692	6.4	1.9
Prof. qualificado	45073	32.6	1054860	41.0	4.3
Prof. semi-qualificado	19459	14.1	411660	16.0	4.7
Prof. não qualificado	42591	30.8	338992	13.2	12.6
Pratic. e aprendiz	9028	6.5	134542	5.2	6.7
Nível desconhecido	10966	7.9	105701	4.1	10.4
<b>Total</b>	<b>138252</b>	<b>100</b>	<b>2573719</b>	<b>100</b>	<b>5.4</b>

Fonte: MTSS/DGEEP, Quadros de Pessoal 2004.

Finalmente, verificamos que os níveis de remuneração dos estrangeiros são sempre inferiores aos dos portugueses, mesmo quando controlamos os dados por profissão e nível de qualificação (Quadros 9 e 10). A remuneração-base dos trabalhadores estrangeiros era, em 2004, de 617,22 euros (658,48 euros para os homens e 537,63 euros para as mulheres). O valor equivalente para o total da população portuguesa era de 741,41 euros. A discrepância significa que os estrangeiros recebem, em média, menos 17% do que os trabalhadores em geral. Os ganhos médios, que incluem, para além da remuneração-base, também prémios e subsídios regulares e remuneração por trabalho suplementar, ascendiam, entre os estrangeiros, a 718,74 euros (776,17 euros para os homens e 607,93 euros para os mulheres). Entre os portugueses, o valor era de 879,62 euros. A discrepância para o total de trabalhadores é de uma ordem semelhante à anterior.

**Quadro 9 – Remuneração-base média e ganho médio dos trabalhadores por conta de outrem estrangeiros e total, por profissão, 2004**

Profissão (a)	TCO Estrangeiros			Total Empregados	% estrang./total
	Total	Homens	Mulheres		
	<b>Remuneração base média (euros)</b>				
1	2815.73	3176.17	1604.50	1952.72	1.44
2	1632.66	1889.60	1345.25	1555.92	1.05
3	1461.77	1751.73	972.90	1116.41	1.31
4	587.24	594.20	581.04	721.83	0.81
5	468.12	496.62	450.69	517.67	0.90
6	464.54	476.75	424.05	486.97	0.95
7	491.28	497.94	423.62	549.65	0.89
8	544.16	555.12	465.78	591.21	0.92
9	427.88	432.28	421.08	475.22	0.90
Sem prof. atribuída	443.28	439.31	449.16	518.50	0.85
<b>Total</b>	<b>617.22</b>	<b>658.48</b>	<b>537.63</b>	<b>741.41</b>	<b>0.83</b>
	<b>Ganho médio (euros)</b>				
1	3061.85	3449.94	1757.68	2217.46	1.38
2	1840.16	2140.18	1503.86	1790.73	1.03
3	1639.81	1960.71	1098.78	1350.78	1.21
4	702.82	729.15	679.34	880.79	0.80
5	519.41	550.16	500.60	591.66	0.88
6	540.65	555.59	491.09	550.43	0.98
7	585.27	594.77	488.76	642.47	0.91
8	726.57	749.15	564.89	756.29	0.96
9	504.88	522.21	478.12	564.39	0.89
Sem prof. atribuída	498.69	502.19	493.49	575.12	0.87
<b>Total</b>	<b>718.74</b>	<b>776.17</b>	<b>607.93</b>	<b>879.62</b>	<b>0.82</b>

Nota: (a) Ver designação das profissões no Quadro 5.  
Fonte: MTSS/DGEEP, Quadros de Pessoal 2004.

**Quadro 10 – Remuneração-base média e ganho médio dos trabalhadores por conta de outrem estrangeiros e total de empregados, por nível de qualificação, 2004**

Nível qualificação	Remuneração base (euros)			Ganho médio (euros)		
	TCO Estrangeiros	Total empregados	Estrang./total	TCO Estrangeiros	Total empregados	Estrang./total
Quadros superiores	2614.98	1967.45	1.33	2885.26	2244.33	1.29
Quadros médios	1497.63	1345.16	1.11	1661.33	1576.53	1.05
Enc. cont. chefe equipa	1020.52	954.06	1.07	1192.90	1145.71	1.04
Prof. altam. qualificado	1082.70	1068.86	1.01	1250.24	1311.68	0.95
Prof. qualificado	575.32	617.70	0.93	683.48	741.98	0.92
Prof. semi-qualificado	472.52	507.59	0.93	549.65	601.81	0.91
Prof. não qualificado	417.93	448.75	0.93	493.98	527.52	0.94
Pratic. e aprendiz	412.96	422.05	0.98	476.84	484.27	0.98
Nível desconhecido	556.74	628.34	0.89	681.60	758.19	0.90
<b>Total</b>	<b>617.22</b>	<b>741.41</b>	<b>0.83</b>	<b>718.74</b>	<b>879.62</b>	<b>0.82</b>

Fonte: MTSS/DGEEP, Quadros de Pessoal 2004.

A observação da remuneração por profissões e níveis de qualificação permite realizar algumas considerações importantes. Em ambos os casos, notamos que a remuneração-base e o ganho médio favorecem os trabalhadores estrangeiros nas posições mais altas das hierarquias ocupacionais e desfavorecem-nos no caso contrário. Por exemplo, na categoria profissional dos “dirigentes e quadros superiores de empresa”, os estrangeiros recebem mais 44% de remuneração e mais 38% de ganho médio do que os portugueses. Ao invés, na categoria dos “trabalhadores não qualificados”, os estrangeiros recebem menos 10% de remuneração e menos 11% de ganho médio. Tal sugere que, nas posições profissionais mais elevadas, os estrangeiros desempenham tarefas de controle ou ocupam postos que apresentam escassez de competências internas. Por exemplo, os gestores estrangeiros de empresas transnacionais são melhor pagos do que os dirigentes portugueses em posições similares. Em contrapartida, ao nível dos postos profissionais menos qualificados, os estrangeiros demonstram ser sobretudo uma mão de obra barata - desempenhando uma função que é designada por Portes (1981 e 1999) como “disciplinadora” da força de trabalho local, podendo levar à redução ou ao não aumento dos salários.

A análise das compensações financeiras dos trabalhadores estrangeiros e portugueses requer, porém, outro tipo de elementos. Por um lado, os dados disponibilizados pelos Quadros de Pessoal apresentam algumas aparentes incongruências. Está neste caso o desfazamento existente entre a remuneração e os ganhos totais, comparando os trabalhadores estrangeiros e a média, que é superior ao verificado em quase todas as categorias profissionais e níveis de qualificação. Por outro lado, não estão disponíveis dados que permitam apurar outro tipo de diferenças entre os trabalhadores, para além da nacionalidade. O pagamento inferior de trabalhadores estrangeiros em profissões de mais baixo estatuto e em níveis de qualificação inferiores pode depender de variáveis não controladas, como é o caso da antiguidade na empresa. Daqui que não se possa concluir por uma eventual discriminação por nacionalidade, semelhante ao padrão já conhecido em relação ao género.

Outros indicadores sobre a presença de imigrantes no mercado de trabalho poderiam ser considerados. Estes incluem os graus de participação (taxas de actividade), desemprego, tipo (ou ausência) de vínculo contratual, condições de trabalho (incluindo a presença de formas atípicas de trabalho - trabalho nocturno, trabalho por turnos ou a tempo parcial) e acidentes de trabalho (sobre alguns destes indicadores, ver OCDE, 2007). Mesmo não tendo em conta estas variáveis, é fácil concluir que os imigrantes se encontram maioritariamente ligados aos segmentos menos protegidos do mercado de trabalho referidos na secção anterior deste texto. Para além de estarem sobretudo incorporados no mercado de trabalho “secundário”, eles parecem muito mais expostos aos segmentos com modalidades flexíveis de emprego e, também, ao desemprego. Relembre-se que

os números apresentados nesta secção se referem, apenas, à superfície da economia – os trabalhadores com contrato ligados à economia formal. Se tivéssemos em consideração a economia informal, a condição laboral precária dos imigrantes ficaria ainda mais evidente.

## **A investigação em Portugal**

O mercado de trabalho em Portugal tem sido alvo de numerosos estudos. Entre estes, são em número crescente os que têm investigado o papel específico da população imigrante. Um levantamento recente das tendências gerais do mercado de trabalho foi efectuado pela Comissão do Livro Branco para as Relações Laborais (2007). Temas como os níveis de emprego e desemprego, tipos de vínculo contratual, desigualdades na distribuição do rendimento, duração e organização do tempo de trabalho e organização do trabalho, a par das relações laborais, foram estudados pela Comissão. Escassas referências são feitas ao trabalho imigrante neste estudo - embora não fosse seu objectivo aprofundar o estudo de componentes particulares da população activa. Em alternativa, trabalhos como os de Kovács (2005), que aprofundam as tendências de flexibilização recente no nosso país, têm procurado colocar as migrações no centro dos debates. Em nosso entender, uma observação aprofundada do mercado de trabalho português deverá ter em conta os efeitos produzidos pelas migrações internacionais, isto é, as vagas de imigração e emigração. Este estudo está em larga parte por realizar – sendo a principal excepção, até hoje, o estudo de Baganha, Ferrão e Malheiros (2002), algo datado face às dinâmicas migratórias que entretanto sucederam.

Entre a bibliografia produzida encontram-se vários contributos importantes para o conhecimento da vertente laboral da imigração ou, noutros termos, as suas modalidades de inserção no mercado de trabalho. São poucos os estudos que adoptam o mercado de trabalho como o principal eixo de análise, e ainda menos os que procuram uma caracterização genérica e extensiva de toda a imigração económica estrangeira. Na maior parte dos casos, as contribuições resultam de estudos sobre outras facetas da imigração ou, em alternativa, sobre comunidades imigrantes específicas, que abordam a vertente laboral de forma parcelar. Nos próximos parágrafos iremos reter, sobretudo, os textos que atribuem centralidade ao mercado de trabalho, pelo que a descrição irá, certamente, omitir referências importantes (para uma descrição detalhada da bibliografia disponível, ver Garcia e Nunes, 2000; Machado e Matias, 2006).

Entre os primeiros estudos que abordam de forma extensiva a inserção laboral dos imigrantes estrangeiros em Portugal encontram-se os produzidos por Baganha, isoladamente ou em colaboração (Baganha, 2000a e 2000b; Baganha, Ferrão e Malheiros, 1999 e 2002). Ao longo destes e de outros trabalhos, a autora procura descrever os vários tipos de imigrantes presentes em território português

e as suas diversas formas de inserção laboral. Apesar do enfoque frequente nas formas de imigração irregular e inserção na economia informal, é dada atenção à heterogeneidade dos imigrantes e aos seus diferentes percursos. Conclui-se que diferentes grupos de nacionalidades apresentam distintos perfis profissionais e níveis de qualificação, o que os relaciona com segmentos diferenciados do mercado de trabalho. O esforço de abrangência é ainda mais notório no estudo promovido por Baganha, Ferrão e Malheiros (2002). Este estudo, finalizado no final da década de 1990, foi pioneiro no estudo conjugado das dinâmicas da imigração e emigração. Sabendo-se, hoje, que as dinâmicas mais fortes da imigração sucederam, precisamente, a partir do final dos anos 1990 e que a emigração portuguesa não dá sinal de extinção, um estudo deste tipo merece ser renovado com urgência.

No âmbito dos estudos extensivos sobre imigração e mercado de trabalho, merece destaque uma colectânea produzida no início do novo século (AA.VV., 2002a). Neste caso, foram reunidos vários contributos sobre o tema da “imigração e mercado de trabalho” provenientes da universidade, instituições do Estado e sociedade civil. Entre os pontos mais interessantes da colectânea encontra-se a actualização (são vários os contributos onde se refere a imigração proveniente da Europa de Leste, por exemplo) e o facto de ter sido publicada num dos momentos cruciais da regulação da imigração laboral. Os textos escritos pelos (então) Inspector-Geral do Trabalho e Alto-Comissário para a Imigração são testemunhos importantes, num momento em que se promovia a regularização por atribuição das “autorizações de permanência” - a primeira onde o critério de inserção laboral (posse de contrato de trabalho) foi primordial.

Mais recentemente, a OCDE (2007) produziu um estudo aprofundado sobre a integração dos imigrantes no mercado de trabalho português, trabalho que se insere numa série de estudos sobre o mesmo tema realizados noutros países europeus. Os maiores méritos deste trabalho são a actualidade e o rigor da análise, a par do esforço colocado na recolha de dados de diferentes proveniências. A singularidade do caso português, à escala da OCDE, passa, entre outros aspectos, pela maior actividade económica dos imigrantes e por uma maior complexidade dos seus modos de inserção. Nos estudos produzidos sobre outros países, integrados na mesma série, não parece ter existido um esforço tão significativo para obter informação pormenorizada sobre tantas variáveis de integração laboral.

Outras referências abrangentes aos modos de inserção laboral dos imigrantes estrangeiros em Portugal são os estudos de Corkill (2001), Dias *et al.* (2002), Ferreira *et al.* (2004), Pires (2006), Peixoto (2007) e Tolda (2007), para além de documentos oriundos de entidades internacionais como a OCDE (em particular os relatórios SOPEMI). Referências aprofundadas poderão ser ainda encontradas em estudos que se debruçam sobre grupos imigrantes específicos, mas onde se

efectua o levantamento da sua relação com o mercado de trabalho. Considerando, apenas, as nacionalidades com maior expressão quantitativa em Portugal, algumas referências podem ser destacadas. A inserção laboral dos imigrantes brasileiros é efectuada por Padilla (2005) e Malheiros (2007), entre outros. No caso deste último, um dos textos publicados é uma síntese do estudo promovido pela Casa do Brasil de Lisboa nos primeiros anos do novo século, que popularizou a noção de “segunda vaga” da imigração brasileira. A incorporação no mercado de trabalho dos imigrantes oriundos dos PALOP não tem sido objecto de destaque pormenorizado, entre os muitos trabalhos que abordam esta imigração. Ainda assim, estudos como o de Machado (2002) têm colocado ênfase nesta vertente. A inserção laboral dos imigrantes oriundos da Europa de Leste, com destaque para os ucranianos, tem sido sempre parte importante dos estudos a eles dedicados. Entre estes, podem referir-se os de Baganha e Fonseca (2004) e Marques e Góis (2007).

Uma vertente importante da inserção laboral da população estrangeira tem sido a economia informal. Sabe-se que esta realidade é antiga e difusa no território português; a novidade dos últimos anos foi, sobretudo, o modo como os imigrantes se integraram nas lógicas subterrâneas de actividade. Alguns estudos disponíveis indicam que o peso da economia informal em Portugal pode ultrapassar os 20% do PNB (Schneider and Klinglmair, 2004; ver, também, MTSS/DGEEP, 2006 e Abreu e Peixoto, no prelo). Neste conceito incluem-se, entre outras, as actividades que não se subordinam às normas regulatórias em vigor, como as exercidas sem contrato e não respeitando as obrigações fiscais (incluindo descontos para a Segurança Social). Alguns sectores de actividade são particularmente vulneráveis, com relevo para a construção e o serviço doméstico. Não surpreende, assim, que a população imigrante se encontre muito exposta à informalidade, sendo por vezes cúmplice mas, mais frequentemente, alvo de exploração laboral. Mais uma vez, são os trabalhos de Baganha e colaboradores que melhor têm ilustrado esta realidade (Baganha, 1998a, 1998b, 2000a, 2000b; Baganha, Ferrão e Malheiros, 1999 e 2002; Baganha e Reyneri, 2001). Sobre o mesmo tema foi escrito o texto de Malheiros (1998) e, mais recentemente, o de Carvalho (2007). O interesse deste último resulta de ser um levantamento actual do carácter endémico da economia informal em Portugal, da sua permeabilidade ao trabalho imigrante e de algumas possíveis soluções. Finalmente, sobre o sector da construção em particular, pode ser consultado o trabalho de Góis, Marques e Fellini (2003).

Uma outra linha de pesquisa tem sido a avaliação das condições de trabalho dos imigrantes. Como vimos na secção anterior, sabe-se que eles se inserem frequentemente em empregos com fracas condições remuneratórias, poucas expectativas de carreira profissional, natureza precária e exposição significativa a acidentes de trabalho. Noutros termos, são muitas vezes vítimas de exploração laboral – colocando também em risco os direitos adquiridos por outros traba-

lhadores nos mesmos sectores de actividade. O estudo de Pereira e Vasconcelos (2007), destinado inicialmente a avaliar a extensão da realidade do tráfico de imigrantes e trabalho forçado em Portugal, torna-se relevante por identificar situações de forte exploração da mão-de-obra estrangeira. Não se podendo, em rigor, falar de trabalho forçado, a verdade é que são múltiplas as condições de trabalho com forte destituição de direitos.

Num plano diverso, Carvalho (2004) estudou os impactos do trabalho imigrante nas empresas portuguesas. Dadas as características dos grupos imigrantes, diversas entre si e distintas da população activa portuguesa, são de esperar impactos diferenciados. Em muitos casos, devido a uma maior disponibilidade para a mobilidade, funcional e geográfica, e à posse de competências escolares e profissionais significativas, existem vantagens evidentes para as empresas, incluindo incrementos ao nível da produtividade e competitividade.

Sobretudo nos últimos anos, têm vindo a ser publicados trabalhos sobre a mobilidade profissional dos imigrantes. Em alguns casos, a mobilidade pode ser sobretudo de tipo horizontal, consistindo numa elevada rotação entre diferentes zonas de precariedade. Noutros, o prolongamento das estadias, a maior estabilidade nos empregos, a posse ou aquisição de credenciais escolares e profissionais e as melhores condições de integração social, incluindo domínio da língua, permitem que os imigrantes iniciem trajectórias profissionais ascendentes. Se, num primeiro momento da imigração, a inserção ocorre nos patamares mais baixos da hierarquia profissional, em momentos posteriores são possíveis melhorias significativas – situação já identificada em muitos outros contextos imigratórios. O estudo mais abrangente sobre este tema, em Portugal, é o coordenado por Carneiro (2006). Este conclui pela existência de muitas mudanças de emprego, com elevada mobilidade geográfica, sectorial e profissional dos imigrantes, muitas vezes apenas de tipo horizontal. Mas verifica-se, também, uma mobilidade profissional ascendente significativa, sobretudo entre alguns grupos imigrantes, embora sem reverter completamente as lógicas de sobrequalificação. Numa perspectiva mais circunscrita, os estudos de Machado e Abranches (2005) e Oliveira (2004b e 2006) ocupam-se de trajectórias de grupos imigrantes específicos, incluindo o cabo-verdiano, notando o seu limitado potencial de mobilidade. Finalmente, o livro de Felner (2006) revela alguns casos de sucesso, ao relatar histórias de vida de imigrantes que regressaram às suas profissões de origem, neste caso a profissão médica. Se estes estudos se referem à mobilidade intra-geracional dos imigrantes, o estudo da mobilidade inter-geracional ou, noutros termos, a integração laboral dos descendentes de imigrantes encontra-se, em larga medida, por fazer.

Outras questões relacionadas com o mercado de trabalho têm sido abordadas. A inserção territorial dos imigrantes, isto é, a sua inserção em mercados regionais ou locais de trabalho, tem sido objecto de estudo frequente. Malheiros (2002) e Fonseca e Malheiros (2003) estudaram os impactos que os fluxos mais recentes

de imigração, incluindo os provenientes da Europa de Leste, exerceram sobre as regiões portuguesas. Algumas regiões com escassez de recursos humanos, devido ao envelhecimento e emigração, poderão beneficiar largamente com a imigração. Uma conclusão semelhante é anunciada por Tolda (2007), que indica ser nas regiões menos atractivas de imigrantes que poderão ser maiores os seus efeitos qualificantes. O caso da região de Lisboa tem merecido também atenção particular. Entre os muitos trabalhos que estudam a inserção laboral dos imigrantes nesta região pode citar-se o de Góis (2006), acerca dos imigrantes cabo-verdianos, para além de outras referências produzidas por investigadores na área dos estudos geográficos e sociais.

Noutro plano, a reflexão acerca da relação entre as dinâmicas demográficas, cuja incidência sobre o mercado de trabalho se irá verificar a mais ou menos longo prazo, e a imigração foi recentemente efectuada (Abreu e Peixoto, no prelo). Os autores comparam as dinâmicas populacionais com as da população activa (taxas de actividade), reflectindo em que medida a imigração se revela importante para preencher vazios relacionados com a demografia. O estudo da inserção laboral de alguns segmentos populacionais, como é o caso das mulheres imigrantes, tem também sido promovido. Este é o caso, entre outros, do estudo promovido por Peixoto *et al.* (2006), que incidiu sobre os percursos e modos de inserção laboral das imigrantes em Portugal.

Tal como se referiu na primeira secção deste texto, os modos de incorporação dos imigrantes não ocorrem apenas no mercado “secundário”, podendo também suceder no mercado “primário” e em zonas étnicas da economia. O estudo dos imigrantes altamente qualificados tem sido promovido desde meados da década de 90. Os trabalhos de Peixoto (1999 e 2004) ilustram esta realidade, fazendo referência aos casos mais comuns de imigração neste domínio e explorando com maior profundidade os fluxos de quadros que se movem no âmbito de empresas transnacionais. Mais recentemente, outros estudos aprofundaram esta reflexão. O livro de Góis e Marques (2007) é uma boa síntese da situação recente, destacando também os processos de sobrequalificação – isto é, situações onde os imigrantes altamente qualificados exercem funções abaixo das suas competências –, que se tornaram mais notórios a partir do final dos anos 90. Alguns fluxos profissionais específicos têm sido também objecto de atenção. Esse é, sobretudo, o caso das profissões na área da saúde, nomeadamente médicos e enfermeiros, onde a imigração tem sido significativa. Os estudos de Ribeiro e Baganha são pioneiros neste domínio (Ribeiro, 2004; Baganha e Ribeiro, 2007). Recentemente, Delicado (2007) divulgou um texto sobre um outro fluxo mal conhecido, o de cientistas provenientes de países africanos.

O estudo da economia étnica e sua relação com o mercado de trabalho tem sido realizado de forma aprofundada. Entre as muitas referências disponíveis podem

ser destacados alguns trabalhos que focam o caso dos empresários imigrantes. As iniciativas empresariais dos imigrantes, em particular as que se situam nas zonas étnicas da economia, têm um impacto forte no mercado de trabalho, por implicarem criação de emprego e aproveitarem, frequentemente, os recursos gerados por grupos imigrantes, incluindo recursos de trabalho. Os vários estudos promovidos por Oliveira (2004a, 2004b, 2005, 2006, 2007) merecem claro destaque neste domínio. A partir do estudo das estratégias empresariais de imigrantes, a autora tem realçado formas alternativas dos imigrantes se inserirem no mercado de trabalho português. Como conclui, a iniciativa empresarial surge para alguns imigrantes como uma forma de contornarem situações de discriminação no acesso ao mercado de trabalho português e/ou de desemprego prolongado. Outros criam uma empresa para verem, indirectamente, reconhecidas as suas qualificações. A autora compara ainda algumas iniciativas empresariais mais relevantes, incluindo as de imigrantes cabo-verdianos, chineses e indianos. No âmbito do empresarialismo étnico, as contribuições de Dias (2002) e Fonseca e Malheiros (2004) podem ainda ser citadas.

Uma última área relevante de investigação tem sido a das políticas de imigração relacionadas com o mercado de trabalho. As dificuldades de regulação dos fluxos de imigração têm sido salientadas por vários autores, como é o caso de Corkill (2001), Peixoto (2002b) e Baganha (2005). Entre outros tópicos, estes referem a contradição existente entre políticas de admissão pouco efectivas e um mercado de trabalho muito dinâmico, com grande capacidade de integração de imigrantes (em segmentos formais ou informais). Algumas políticas especificamente vocacionadas para o mercado de trabalho, no campo da integração de imigrantes, foram ainda destacadas em AA.VV. (2002b) – o programa Portugal Acolhe, promovido pelo IEF – e são apresentadas no livro de Fonseca e Goracci (2007) – onde se apresenta um conjunto de boas práticas em vários sectores de integração. O estudo da OCDE (2007) também realiza um elenco das principais políticas e instituições que actuam neste domínio. Finalmente, Niessen *et al.* (2007) revelam a muito boa posição que as políticas de integração ligadas ao mercado de trabalho em Portugal ocupam no contexto internacional.

### **Linhas de investigação futura**

Devido à escassez de conhecimento sobre vários assuntos e à realidade sempre dinâmica das migrações internacionais, são numerosas as áreas de investigação onde se deve investir no futuro. Elas passam, antes de mais, pelo estudo das dinâmicas laborais e imigração nos últimos anos. É sabido que, com o ciclo de recessão que atingiu o nosso país, existiu retracção da imigração, com diminuição de alguns grupos de imigração recente, como os provenientes de países da Europa de Leste; porém, ao mesmo tempo, assistiu-se à manutenção de outros fluxos, como é o caso do oriundo do Brasil. Importa, também, retomar o estudo

das dinâmicas comparadas da imigração e emigração. É necessário saber que alterações no mercado de trabalho português promovem a imigração e estão na origem da emigração. Por exemplo, o carácter pouco regulado de sectores como a construção civil e as más condições remuneratórias poderão aumentar a procura de trabalhadores imigrantes, que se descobrirão carentes de direitos, ao mesmo tempo que levam à saída de portugueses para o estrangeiro, muitas vezes para trabalhar no mesmo sector. Importa conhecer as tarefas, as qualificações e as condições de trabalho desta mão-de-obra móvel, para sabermos se se trata de um simples processo de livre circulação de trabalhadores ou de um movimento resultante de um mercado pouco regulado.

No plano da imigração estrangeira, outras áreas onde a investigação deverá ser maior são as condições de trabalho em alguns sectores, sobretudo os que mais empregam imigrantes (como a construção, restauração e hotelaria e emprego doméstico); as dinâmicas de sectores em expansão, como é o caso do emprego doméstico e da assistência a idosos (tarefas muito dependentes da imigração); a escassez previsional de qualificações, dependente do cruzamento da oferta educativa com a procura de trabalho; as necessidades de trabalho por sector, incluindo a distinção entre emprego permanente, temporário e sazonal; o grau de discriminação no mercado de trabalho em função da nacionalidade, etnia ou raça – sendo, para tal, importante aplicar a metodologia dos *labour market tests* desenvolvida pela OIT; o enquadramento dos imigrantes na esfera das relações laborais, procurando conhecer os comportamentos e atitudes das associações empresariais (e empregadores), sindicatos e Estado; e a integração laboral dos descendentes de imigrantes, cada vez em maior número e de composição mais diversa.

A monitorização das políticas de imigração e de recrutamento de trabalhadores, em particular os canais de imigração legal, deverá ser uma preocupação tanto de políticos como de investigadores. É necessário avaliar a eficácia das medidas anteriormente adoptadas e das previstas no actual quadro legal, de modo a melhor perspectivar o futuro. O estudo dos principais países de origem dos imigrantes que se dirigem a Portugal, averiguando o seu potencial migratório e as oportunidades de desenvolvimento, permitirá também avaliar o tipo de políticas de recrutamento de trabalho que poderão ser desenvolvidas (incluindo, eventualmente, esquemas de mobilidade temporária). Noutro plano, mantém-se a necessidade de monitorização e melhoria das fontes estatísticas sobre migrações internacionais, bem como de promoção, recolha e divulgação dos estudos sobre migrações internacionais e mercado de trabalho – tarefas que têm sido concretizadas, em grande medida, pelo Observatório da Imigração do ACIDI.

## Referências Bibliográficas

- AA.VV. (2002a), “Imigração e Mercado de Trabalho”, *Cadernos Sociedade e Trabalho*, Lisboa: MSST/DEPP, N.º 2 (número especial).
- AA.VV. (2002b), *Portugal Acolhe. Programa de Acolhimento e Inserção Sócio-Profissional de Imigrantes. Estudo Sociodemográfico de Formandos Imigrantes*, Lisboa: Instituto do Emprego e Formação Profissional.
- Abreu, A. e Peixoto, J. (no prelo), “Demography, labour force and migration: trends, prospects and policy implications in Portugal”, a editar pela International Organization for Migration, Projecto ARGO 2005, “European Cooperation in Labour Migration: Search for Best Practices”.
- Baganha, M. I. (1998a), *Immigrants Insertion in the Informal Economy: the Portuguese Case. Second Report*, Florença: TSER Programme, CE/DG XII.
- Baganha, M. I. (1998b), “Immigrant involvement in the informal economy: the Portuguese case”, *Journal of Ethnic and Migration Studies*, Vol. 24, N.º 2, pp. 367-385.
- Baganha, M. I. (2000a), “Immigrants’ social citizenship and labour market dynamics in Portugal”, in M. Bommers and A. Geddes (Ed.), *Immigration and Welfare: Challenging the Borders of the Welfare State*, London: Routledge.
- Baganha, M. I. (2000b), “Labour market and immigration: economic opportunities for immigrants in Portugal”, in R. King, G. Lazaridis e C. Tsardanidis (eds.), *Eldorado or Fortress? Migration in Southern Europe*, Londres: Macmillan, pp. 79-103.
- Baganha, M. I. (2005), “Política de imigração: a regulação dos fluxos”, *Revista Crítica de Ciências Sociais*, N.º 73, pp. 29-44.
- Baganha, M. I. e Reyneri, E. (2001), “La inmigración en los países del sur de Europa y su inserción en la economía informal”, in C. Solé (coord.), *El Impacto de la Inmigración en la Economía e en la Sociedad Receptora*, Rubí (Barcelona): Anthropos Editorial, pp. 53-211.
- Baganha, M. I. e Ribeiro, J. S. (2007), “Imigração qualificada no sector da saúde – as oportunidades do mercado laboral português”, *Migrações*, N.º 1, pp. 53-78.
- Baganha, M. I., Ferrão, J. e Malheiros, J. (1999), “Os imigrantes e o mercado de trabalho: o caso português”, *Análise Social*, Vol. 34, N.º 150, pp. 147-173.
- Baganha, M. I., Ferrão, J. e Malheiros, J. (org.) (2002), *Os Movimentos Migratórios Externos e a sua Incidência no Mercado de Trabalho em Portugal*, Lisboa: Observatório do Emprego e Formação Profissional.
- Baganha, M. I. e Fonseca, M. L. (2004), *New Waves: Migration from Eastern to Southern Europe*, Lisboa: Fundação Luso-Americana.
- Carneiro, R. (coord.) (2006), *A Mobilidade Ocupacional do Trabalhador Imigrante em Portugal*, Lisboa: DGEEP/MTSS.
- Carvalho, L. X. (2004), *Impacto e Reflexos do Trabalho Imigrante nas Empresas Portuguesas. Uma Visão Qualitativa*, Lisboa: Observatório da Imigração - Alto Comissariado para a Imigração e Minorias Étnicas.

- Carvalho, L. X. (2007), *Os Limites da Formalidade e o Trabalho Imigrante em Portugal*, Cadernos OI, 1, Lisboa: Alto Comissariado para a Imigração e Diálogo Intercultural.
- Comissão do Livro Branco para as Relações Laborais (2007), *Livro Branco das Relações Laborais*, Lisboa: MTSS.
- Corkill, D. (2001), "Economic migrants and the labour market in Spain and Portugal", *Ethnic and Racial Studies*, Vol. 24, N.º 5, pp. 828-844.
- Delicado, A. (2007), "Mobility and development: the influx of scientists from developing countries to Portugal", *Working Papers*, WP2 07, Lisboa: Instituto de Ciências Sociais.
- Dias, B. P., Oliveira, C. R., Marques, J. C. e Góis, P. (2002), *Migrants, Minorities and Employment in Portugal*, Raxen 3 Report to the European Monitoring Centre on Racism and Xenophobia, Porto Salvo: Númena.
- Dias, N. (2002), "Beyond familial dharma: hindu entrepreneurial behaviour in a migratory context", in M. L. Fonseca et al. (eds.), *Immigration and Place in Mediterranean Metropolises*, Lisboa: Fundação Luso-Americana para o Desenvolvimento, pp. 175-195.
- Doeringer, P. B. e Piore, M. (1971), *Internal Labor Markets and Manpower Analysis*, Heath Lexington Books.
- Felner, R. D. (2006), *Voltar a Ser Médico*, Lisboa: Fundação Calouste Gulbenkian.
- Ferreira, E. S., Rato, H. e Mortágua, M. J. (2004), *Viagens de Ulisses. Efeitos da Imigração na Economia Portuguesa*, Lisboa: Observatório da Imigração - Alto Comissariado para a Imigração e Minorias Étnicas.
- Fonseca, M. L. e Malheiros, J. (2003), "«Nouvelle» immigration, marché du travail et compétitivité des régions portugaises", *Géographie, Économie, Société*, Vol. 5, N.º 2, pp. 161-181.
- Fonseca, M. L. e Malheiros, J. (2004), "Immigration and globalisation from below: the case of ethnic restaurants in Lisbon", *Finisterra*, N.º 77, pp. 129-156.
- Fonseca, M. L. e Goracci, M. (org.) (2007), *Mapa de Boas Práticas - Acolhimento e Integração de Imigrantes em Portugal*, Lisboa: OIM / ACIDI.
- Garcia, J. L. (coord.) e Nunes, D. B. (2000), *Migrações e Relações Multiculturais - Uma Bibliografia*, Oeiras: Celta Editora.
- Góis, P. (2006), *Emigração Caboverdiana para (e na) Europa e a sua Inserção em Mercados de Trabalho Locais: Lisboa, Milão, Roterdão*, Lisboa: Alto Comissariado para a Imigração e Minorias Étnicas.
- Góis, P. e Marques, J. C. (2007), *Estudo Prospectivo sobre Imigrantes Qualificados em Portugal*, Lisboa: Observatório da Imigração - Alto Comissariado para a Imigração e Diálogo Intercultural.
- Góis, P., Marques, J. C. e Fellini, I. (2003), "The process of recruitment of immigrants in the construction sector. The cases of Italy and Portugal", *Transfer. European Review of Labour and Research*, Vol. 9, N.º 3, pp. 452-468.
- Instituto Nacional de Estatística (INE) (2007), "População estrangeira em Portugal 2006", *Destaque*, Lisboa: INE, Dezembro de 2007.

- King, R., Lazaridis, G. e Tsardanidis, C. (eds.) (2000) *Eldorado or Fortress? Migration in Southern Europe*, Londres: Macmillan.
- Kovács, I. e Castillo, J. J. (1998), *Novos Modelos de Produção: Trabalho e Pessoas*, Oeiras: Celta Editora.
- Kovács, I. (org.) (2005), *Flexibilidade de Emprego: Riscos e Oportunidades*, Oeiras: Celta Editora.
- Machado, F. L. (2002), *Contrastes e Continuidades – Migração, Etnicidade e Integração dos Guineenses em Portugal*, Oeiras: Celta Editora.
- Machado, F. L. e Abranches, M. (2005), “Caminhos limitados de integração social: trajectórias socioprofissionais de caboverdianos e hindus em Portugal”, *Sociologia, Problemas e Práticas*, N.º 48, pp. 67-89.
- Machado, F. L. e Matias, A. R. (2006), *Bibliografia sobre Imigração e Minorias Étnicas em Portugal (2000-2006)*, Lisboa: Fundação Calouste Gulbenkian.
- Malheiros, J. M. (1998), “Immigration, clandestine work and labour market strategies: the construction sector in the Metropolitan Region of Lisbon”, in M. Baldwin-Edwards e J. Arango (eds.), *Immigrants and the Informal Economy in Southern Europe*, Londres: Frank Cass Publishers, pp. 169-185.
- Malheiros, J. M. (2002), “«Nova» imigração e desenvolvimento regional: situação actual e oportunidades para as regiões portuguesas”, *Cadernos Sociedade e Trabalho*, Lisboa: MSST/DGEEP, N.º 2, pp. 69-87.
- Malheiros, J. M. (org.) (2007), *Imigração Brasileira em Portugal*, Lisboa: Alto Comissariado para a Imigração e Minorias Étnicas.
- Marques, J. C. e Góis, P. (2007), “Ukrainian Migration to Portugal. From Non-existence to One of the Top Three Immigrant Groups”, *Migration Online – Focus on Central and Eastern Europe*, January 2007.
- Massey, D.. S. et al. (1998), *Worlds in Motion – Understanding International Migration at the End of the Millennium*, Oxford: Clarendon Press.
- Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social (MTSS) / Direcção Geral de Estudos, Estatística e Planeamento (DGEEP), *Quadros de Pessoal 2004*, Lisboa: MTSS/DGEEP.
- Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social (MTSS) / Direcção-Geral de Estudos, Estatística e Planeamento (DGEEP), *Estatísticas em Síntese – Quadros de Pessoal 2005*, Lisboa: MTSS/DGEEP, Maio de 2007.
- Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social (MTSS) / Direcção-Geral de Estudos, Estatística e Planeamento (DGEEP) (2006), “O Trabalho Não Declarado em Portugal – Metodologia de Abordagem e Tentativa de Medição”, *Colecção Cogitum*, 19, Lisboa: DGEEP / MTSS.
- Niessen, J. et al. (2007), *Index de Políticas de Integração de Migrantes*, Lisboa: Fundação Calouste Gulbenkian.
- OCDE (2007), *The Labour Market Integration of Immigrants in Portugal*, OCDE, Employment, Labour and Social Affairs Committee.
- Oliveira, C. R. (2004a), *Estratégias Empresariais de Imigrantes em Portugal*, Lisboa: Observatório da Imigração - Alto Comissariado para a Imigração e Minorias Étnicas.

- Oliveira, C. R. (2004b), "Estratégias empresariais de origem imigrante em Portugal: oportunidades étnicas e estruturais e recursos pessoais", *Sociologia, Problemas e Práticas*, N.º 45, pp. 71-98.
- Oliveira, C. R. (2005), *Empresários de Origem Imigrante. Estratégias de Inserção Económica em Portugal*, Lisboa: Alto Comissariado para a Imigração e Minorias Étnicas.
- Oliveira, C. R. (2006), "Empresários de origem cabo-verdiana em Portugal: estratégias de mobilidade ou situações de sobrevivência material temporária?", *Oficina do CES*, N.º 243.
- Oliveira, C. R. (2007), "Understanding the diversity of immigrant entrepreneurial strategies", in Léo-Paul Dana (ed.), *Handbook of Research on Ethnic Minority Entrepreneurship*, Cheltenham/Northampton: Edward Elgar, pp. 61-82.
- Padilla, B. (2005), "Integration of Brazilian immigrants in Portuguese society: problems and possibilities", *SOCIUS Working Papers*, N.º 1/2005.
- Peixoto, J. (1999), *A Mobilidade Internacional dos Quadros - migrações internacionais, quadros e empresas transnacionais em Portugal*, Oeiras: Celta Editora.
- Peixoto, J. (2002a) "Os mercados da imigração: modos de incorporação laboral e problemas de regulação dos imigrantes estrangeiros em Portugal", *Cadernos Sociedade e Trabalho*, MSST/DEPP, N.º 2, pp. 57-68.
- Peixoto, J. (2002b), "Strong market and weak state: the case of foreign immigration in Portugal", *Journal of Ethnic and Migration Studies*, Vol. 28, N.º 3, pp. 483-497.
- Peixoto, J. (2004), "Highly skilled migration in Portugal: an overview", *SOCIUS Working Papers*, N.º 3/2004.
- Peixoto, J. (2007), "Emprego e protecção social – Oportunidades no mercado de trabalho português, competição e complementaridade, reconhecimento de habilitações e competências, projectos da Gulbenkian, empreendedorismo", in António Vitorino (coord.), *Imigração: Oportunidade ou Ameaça? – Recomendações do Fórum Gulbenkian Imigração*, Lisboa/Estoril: Fundação Calouste Gulbenkian/Principia, pp. 199-231.
- Peixoto, J., e Casaca, S. F. et al. (2006), *Mulheres Migrantes: Percursos Laborais e Modos de Inserção Socioeconómica das Imigrantes em Portugal*, Lisboa: SOCIUS/ISEG, mimeo.
- Pereira, S. e Vasconcelos, J. (2007), *Combate ao Tráfico de Seres Humanos e Trabalho Forçado – Estudo de Casos e Respostas de Portugal*, Escritório da OIT em Lisboa, Genebra: Organização Internacional do Trabalho.
- Pires, R. P. (2006), "A integração socioprofissional dos imigrantes: contexto e desafios", comunicação apresentada à 11ª Conferência Internacional Metropolis, Lisboa, 5 de Outubro de 2006.
- Phizacklea, A. (2005), "O mercado de trabalho flexível e o trabalho incerto: o caso da migração», in I, Kovács (org.), *Flexibilidade de emprego - Riscos e Oportunidades*, Oeiras: Celta Editora.
- Piore, M. J. (1979), *Birds of Passage. Migrant Labour and Industrial Societies*, Cambridge: Cambridge University Press.

- Portes, A. (1981), "Modes of structural incorporation and present theories of labour immigration", in M. M. Kritz *et al.* (eds.), *Global Trends in Migration - Theory and Research on International Population Movements*, Nova Iorque: Center for Migration Studies, pp. 279-297.
- Portes, A. (1999), *Migrações Internacionais: Origens, Tipos e Modos de Incorporação*, Oeiras: Celta Editora.
- Ribas-Mateos, N. (2004), "How can we understand immigration in Southern Europe?", *Journal of Ethnic and Migration Studies*, Vol. 30, N.º 6, pp. 1045-1063.
- Ribeiro, J. S. (2004), "Imigrantes qualificados no sector da saúde", in *Sociedades Contemporâneas: Reflexividade e Acção*, Actas do Vº Congresso Português de Sociologia, Lisboa: Associação Portuguesa de Sociologia, edição electrónica ([www.aps.pt](http://www.aps.pt)).
- Schneider, F. e Klinglmair, R. (2004), "Shadow Economies Around the World: What Do We Know?", *IZA Discussion Paper 1043*, Bonn: Institute for the Study of Labour.
- Tolda, J. (2007), "Quadros de Pessoal e imigração: uma análise crítica", *Cadernos Sociedade e Trabalho*, MTSS/GEP, N.º 9, pp. 69-83.

## Trabalhadores imigrantes de origem africana: precariedade laboral e estratégias de mobilidade geográfica

### *Immigrant workers of African origin: precarious employment and geographical mobility strategies*

Sónia Pereira\*

**Resumo** Este artigo tem por objectivo reflectir sobre as condições de trabalho associadas à inserção dos trabalhadores imigrantes no mercado de trabalho português, e sobre as suas estratégias laborais, nomeadamente a da mobilidade no espaço europeu, que se intensificou nos últimos anos. Sugere-se que a precariedade associada aos modos de incorporação laboral dos imigrantes não é estática, mas altera-se ao longo do tempo, e analisam-se, de forma exploratória, as implicações para os imigrantes de origem africana do crescimento das formas de trabalho “atípicas”, não tradicionais, flexíveis ou precárias. Examina-se ainda a agência dos imigrantes relativamente às condições de trabalho encontradas, nomeadamente através do recurso à mobilidade geográfica.

**Palavras-chave** mercado de trabalho, imigração, condições de trabalho, formas de trabalho flexíveis, precariedade, mobilidade.

**Abstract** This paper discusses the working conditions associated with the insertion of immigrant workers in the Portuguese labour market. At the same time, I draw attention to their labour market strategies, namely that of mobility in the European space, which has intensified in recent years. I suggest that the precarity that characterizes immigrants' incorporation in the labour market is not static but changes over time. I will conduct an exploratory analysis of the implications for immigrants of African origin of the recent growth in 'atypical', non-standard, flexible or precarious employment. I further examine immigrants' agency in response to adverse working conditions, using the example of geographical mobility.

**Keywords** labour market, immigration, working conditions, flexible employment, precarity, mobility.

\* Faculdade de Letras, Universidade de Lisboa / Faculty of Letters, University of Lisbon.

# Trabalhadores imigrantes de origem africana: precariedade laboral e estratégias de mobilidade geográfica

Sónia Pereira

## Introdução

Os trabalhadores imigrantes são frequentemente considerados trabalhadores precários, não só em Portugal, como veremos, mas em muitos dos países receptores de imigrantes. Contudo, a precariedade não é um atributo exclusivo do trabalho imigrante. Aliás, assistimos actualmente a uma preocupação social e política crescente com a precarização contemporânea das relações laborais, afectando tanto imigrantes como outros trabalhadores, dos pouco aos altamente qualificados.

No contexto político português, várias iniciativas, oriundas sobretudo da esquerda e dos críticos do neoliberalismo, reflectem esta preocupação: em 2006 os deputados do PCP apresentaram na Assembleia da República o Projecto de Lei n.º 295/X sobre o Combate à Precariedade Laboral e ao Trabalho Ilegal, que viria a ser rejeitado; o secretário-geral da CGTP elegeu o ano de 2007 como o ano de combate à precariedade laboral; para 2008 a UGT estabelece o combate à precariedade laboral como uma das suas prioridades a curto prazo.

Na sociedade civil portuguesa surgiram também exemplos de movimentos contra a precariedade laboral, como o movimento FERVE (Fartos d'Estes Recibos Verdes)<sup>1</sup> ou a associação de bolseiros de investigação científica.<sup>2</sup> Pode ainda acrescentar-se o debate recente relacionado com a implementação do modelo da Flexisegurança.<sup>3</sup>

Ao nível europeu existem também vários movimentos sociais e iniciativas destinados a combater a precariedade laboral, por exemplo: *Chainworkers* (Itália); *Précaires Associés de Paris* (França); *Precarias a la Deriva* (Espanha); e manifestações contra a precariedade em vários países, associadas às celebrações do primeiro de Maio, desde 2004 (iniciativa da rede *EuroMayDay*).

A precariedade nas relações laborais contemporâneas desenvolveu-se, em larga medida, como consequência da adopção generalizada de formas de trabalho denominadas flexíveis, atípicas, não tradicionais ou precárias,<sup>4</sup> sobretudo no sector dos serviços e outros tendencialmente não deslocalizáveis, como o da construção civil. Estas formas de trabalho são caracterizadas por incluírem uma maior incidência do trabalho temporário e em regime de *part-time*; o recrutamento através

de agências de trabalho temporário; a contratação por *outsourcers* e o trabalho por conta própria (*self-employment*) (Kalleberg, 2000; de Grip *et al.*, 1997; Kóvacs, 2005b), estando associadas a uma maior flexibilidade,<sup>5</sup> mas também a instabilidade e insegurança.

Um activista milanês, Alex Foti (2004), defende que precariedade é: «... *being unable to plan one's time, being a worker on call where your life and time is determined by external forces*» (citado em Neilson e Rossiter, 2006).

Para Kóvacs (2005b: 2/3), um emprego flexível é precário quando: 1) não resulta da opção dos indivíduos; 2) oferece uma cobertura deficiente em termos das condições de risco e protecção social; 3) o acesso à formação é reduzido ou inexistente e 4) as relações associativas para defesa dos interesses e direitos dos trabalhadores são também reduzidas ou estão ausentes. Esta autora argumenta que nem todo o trabalho flexível é precário, existindo, pelo menos, três tipos de trajetórias: i) trajetórias de flexibilidade qualificante (que resulta da opção de indivíduos de escolaridade média-alta, em trabalhos altamente qualificados, com forte capacidade de negociação de condições salariais elevadas e alta mobilidade), ii) trajetórias de flexibilidade precarizante transitória<sup>6</sup> e iii) trajetórias de flexibilidade precarizante contínua<sup>7</sup> (Kóvacs, 2005b: 42). De qualquer forma, apesar de a precariedade não marcar todas as formas de trabalho flexível, abrange a maior parte delas. É, aliás, a própria autora que reconhece que as formas de trabalho flexível são frequentemente precárias (Kóvacs, 2005b: 2/3; 13).

Nesse sentido, é importante determo-nos analiticamente sobre o que caracteriza essa precariedade e as implicações que tem para os trabalhadores contemporâneos, em geral, e para os trabalhadores imigrantes, em particular. Ou seja, é fundamental compreender de que forma as transformações actuais nas relações laborais, associadas ao reforço das modalidades de emprego flexível, afectam os trabalhadores imigrantes em particular, nomeadamente no que diz respeito às suas possibilidades de progressão nos mercados de trabalho europeus e às trajetórias laborais dos seus descendentes.<sup>8</sup>

Neste artigo vou assim preocupar-me em perceber: que condições de trabalho constituem o estatuto de precariedade associado aos imigrantes; quais as diferenças entre homens e mulheres migrantes; como é que tem evoluído a condição de precariedade para os trabalhadores imigrantes; e de que forma este estatuto está a alterar-se na sequência da adopção destas modalidades de emprego flexível.

Paralelamente a estes processos, existem também novas formas de reacção às quais os imigrantes não são alheios, nomeadamente no que diz respeito às oportunidades de mobilidade geográfica. Estas oportunidades têm sido reforçadas

não apenas por uma maior facilidade e redução dos custos associados às deslocações, mas também por um quadro legal que permite que nacionais de um país da União Europeia trabalhem legalmente noutro país e pela internacionalização de empresas portuguesas, nomeadamente no sector da construção civil (este ponto será retomado mais à frente), entre outros. É importante perceber qual a mobilidade dos trabalhadores imigrantes após a primeira imigração; quais as motivações por detrás dessa mobilidade; e quais as consequências dessa mobilidade em termos de alteração das suas condições de trabalho e dos direitos sociais que lhe estão associados.

Este artigo parte assim de uma análise das condições de trabalho dos imigrantes em Portugal, para reflectir sobre as diferenças entre homens e mulheres e sobre as alterações da própria condição de precariedade ao longo do tempo, procurando, de forma exploratória, perceber de que forma os imigrantes se inscrevem nas seguintes duas tendências actuais: precarização das relações laborais e mobilidade geográfica.

Para responder às questões colocadas vou analisar informação obtida em dois momentos de investigação: o primeiro decorreu entre 2005 e 2006 e esteve na base de um trabalho realizado para a Organização Internacional do Trabalho (OIT), no âmbito de um projecto sobre o combate ao tráfico de seres humanos e ao trabalho forçado, no qual foi adoptada uma abordagem de estudos de caso. O segundo teve lugar em 2007 como parte do trabalho de campo da tese de doutoramento que estou a realizar, recolheu trajectórias de trabalhadores imigrantes de várias origens em Portugal, através de questionários e entrevistas. Neste artigo utilizo material recolhido em 145 questionários/entrevistas com imigrantes de origem africana residentes em vários concelhos da área metropolitana de Lisboa e oito entrevistas semi-estruturadas com empregadores (nos sectores da construção civil, limpezas e trabalho temporário), associações de imigrantes (Aguinense) e sindicatos (Sindicato de Construção Civil do Norte<sup>9</sup>). A amostra de inquiridos utilizada, não sendo estatisticamente representativa, pretende ilustrar um conjunto de práticas e tendências verificadas na esfera laboral para os trabalhadores imigrantes de origem africana em Portugal.<sup>10</sup>

## **Trabalhadores imigrantes em Portugal**

Os padrões de inserção dos trabalhadores imigrantes no mercado de trabalho português estão bem identificados. Estudos realizados até ao momento concluíram que os trabalhadores originários dos PALOP - mas também os fluxos mais recentes de trabalhadores brasileiros e de vários países do Leste/Sudeste da Europa, como a Ucrânia, Roménia e Moldávia (a maioria) - se direccionam sobretudo para o segmento secundário, com destaque para trabalhos pouco qualificados nos sectores da construção civil, trabalho doméstico, hotelaria e restauração, lim-

pezas industriais e urbanas, e agricultura. Porém, regista-se uma concentração principalmente em três sectores: construção civil – 26% do total de trabalhadores estrangeiros estão neste sector (OECD, 2007); hotelaria e restauração, que ocupa 15% dos trabalhadores estrangeiros (OECD, 2007); e trabalho doméstico – dados da Segurança Social relativos às contribuições de trabalhadoras registadas como domésticas, em 2006, indicam que cerca de 30% das trabalhadoras deste sector são estrangeiras. Existe ainda uma presença importante no sector dos serviços a empresas (Carneiro *et al.*, 2006).

Estes estudos têm focado essencialmente a distribuição ocupacional dos imigrantes e algumas das condições de trabalho que lhe estão associadas, sobretudo ao nível dos contratos de trabalho e do pagamento de contribuições para a Segurança Social. Está ainda por realizar uma caracterização mais detalhada das condições de trabalho dos imigrantes (aliás, esta insuficiência foi referida em OECD, 2007: 34).

Em 1999, o trabalho de Baganha, Ferrão e Malheiros constrói uma tipologia das modalidades de inserção dos estrangeiros no mercado de trabalho português, alertando para a existência de formas diferenciadas de entrada no mercado laboral, e referindo, nomeadamente, que a distribuição dos activos estrangeiros em Portugal é «... altamente concentrada nos dois extremos da estrutura do mercado de trabalho...» (Baganha *et al.*, 1999: 157). No entanto, o estudo conclui que o modo mais frequente de incorporação para indivíduos estrangeiros do sexo masculino ocorre no sector da construção civil, frequentemente na economia informal e em situação de irregularidade.

Este padrão volta a ser evidenciado em 2002, por Peixoto. O autor indica que a inserção laboral dos imigrantes - africanos e europeus de Leste - ocorre predominantemente nos segmentos mais desprotegidos do mercado de trabalho assalariado, incluindo a economia informal (Peixoto, 2002: 59).

Em 2006, Rui Pena Pires destaca também esta modalidade de inserção laboral, indicando que as novas vagas de imigração (do Brasil e do Leste da Europa) vieram reforçar os segmentos secundários do mercado de trabalho, caracterizados por maior precariedade e irregularidade laboral (sobretudo no sector da construção), informalidade da relação de trabalho (sobretudo na construção e limpeza), e, em geral, horários de trabalho prolongados, baixas remunerações (sobretudo no caso das limpezas) e baixo estatuto. Ou seja, a entrada dos imigrantes oriundos do Leste/Sudeste da Europa e do Brasil veio acentuar a importância do segmento mais desfavorável do mercado de trabalho enquanto receptor de trabalhadores imigrantes.

No mesmo ano, Machado e Abranches (2005: 87), analisando as trajetórias socioprofissionais de imigrantes cabo-verdianos em Portugal, concluem que estes

imigrantes estão sobretudo inseridos no mercado de trabalho secundário, com fracas possibilidades de dele sair. Contudo, mencionam que muitos conseguiram deixar os empregos precários, sem contrato de trabalho, com que tinham iniciado a sua actividade laboral, para relações mais estáveis e formais, passando a integrar um segmento mais formal ainda no mercado secundário.

Em 2007, um estudo caracterizador da integração dos imigrantes no mercado de trabalho em Portugal confirmou este padrão de inserção laboral. E acrescenta que os imigrantes originários dos PALOP deverão merecer uma atenção especial por revelarem uma posição de maior fragilidade no mercado de trabalho, face aos restantes imigrantes, em particular os nacionais de Cabo Verde, ao nível do desemprego, dos salários auferidos e das qualificações (OCDE, 2007).

Estes resultados estão alinhados com alguns dos desenvolvimentos teóricos internacionais mais influentes no campo das migrações. Por exemplo, o trabalho de Piore (1979) sobre a segmentação do mercado de trabalho, ou a tipificação dos modos de incorporação dos imigrantes em países desenvolvidos de Portes e Borocz (1989: 620). Em ambos os trabalhos, o segmento secundário, constituído por empregos com baixa qualificação, baixos salários, fracas oportunidades de promoção, insegurança laboral e, frequentemente, ausência de assistência social (Peixoto, 2002), é o principal receptor de imigrantes pouco qualificados em contextos desvantajosos, e o mais comum nas sociedades ocidentais actualmente.

Estas abordagens têm várias lacunas, relacionadas sobretudo com uma ausência de reconhecimento da heterogeneidade existente em cada grupo, e que inclui, por exemplo: diferenças por nacionalidades (portugueses/estrangeiros e entre estrangeiros); entre idades e local de nascimento (imigrantes e seus descendentes nascidos no estrangeiro/descendentes nascidos no país de destino); fenótipo e outras marcas visíveis da diferença (como por exemplo a utilização de véus ou outros elementos identificadores de pertenças étnicas e/ou religiosas); género; e variações temporais, ao longo do ciclo de vida.

Neste artigo, ocupar-me-ei de duas destas lacunas. Em primeiro lugar, a ausência de uma dimensão comparativa de género. Como veremos a seguir, mesmo o segmento secundário é heterogéneo, com distinções importantes para as condições de trabalho dos homens e das mulheres, pelo menos no caso português.<sup>11</sup> A dimensão de género deve ser analisada também na sua globalidade, em estudos comparativos de homens e mulheres, e não apenas centrando-se a análise no caso das mulheres migrantes, como tem sido feito em estudos anteriores (Peixoto *et al.*, 2006; Sertório e Pereira, 2004). Em segundo lugar, a ausência de uma dimensão temporal que reflecta, por um lado, a evolução das relações laborais em sentido lato e, por outro, o próprio ciclo de vida dos imigrantes e das diferentes vulnerabilidades a que estão sujeitos em cada momento.

Sendo certo que os trabalhadores imigrantes têm integrado o conjunto de trabalhadores precários que existem no mercado de trabalho, há dois aspectos que é importante ter em atenção. Em primeiro lugar, é essencial perceber o que caracteriza esse estatuto de precariedade e quais as diferenças entre homens e mulheres. Em segundo lugar, é importante admitir que a precariedade (ou as relações de trabalho precárias) não é estática, mas, pelo contrário, regista variações ao longo do tempo, e adoptar uma perspectiva longitudinal.

### **Condições de trabalho e precariedade**

Seguindo esta ideia, gostaria neste ponto de ilustrar com dados empíricos algumas das características pouco retratadas das relações laborais dos imigrantes, homens e mulheres, reflectindo ao mesmo tempo sobre a evolução da condição de precariedade laboral ao longo do tempo.

Como vimos, todos os estudos realizados tendem a associar o trabalhador imigrante ao estatuto de trabalhador precário. Por exemplo, em 1999 e 2002, os trabalhos de Baganha *et al.* identificam trabalho precário com a ausência de um contrato de trabalho permanente,<sup>12</sup> acrescentando também alguma informação relativa à sua taxa de inscrição na Segurança Social, que, presume-se, constitui também um indicador de precariedade. Em 1999 (Baganha, Ferrão e Malheiros, 1999: 171) referem que a precariedade do estatuto laboral do trabalhador imigrante passará também por uma maior vulnerabilidade a situações de desemprego em contextos de crise.

Mas precariedade laboral não diz respeito somente à inexistência de um contrato permanente, à não inscrição do trabalhador na Segurança Social ou a vulnerabilidade ao desemprego. Embora estes indicadores sejam relevantes, trata-se de uma visão demasiado restritiva de trabalho precário.

Analiticamente, alguns indicadores devem acrescentar-se para um entendimento mais completo das condições de trabalho dos imigrantes, incluindo a identificação da incidência do trabalho precário e de formas de trabalho flexível referidas anteriormente: 1) o empregador (particulares, subempreiteiros, empresas de construção civil ou de limpeza, ou empresas de trabalho temporário, por exemplo); 2) o tipo de vínculo laboral; 3) o número de horas de trabalho diárias e o horário de trabalho; 4) as condições salariais (que deverão incluir o salário auferido e a regularidade no pagamento desses salários); 5) o pagamento de contribuições para a Segurança Social; 6) a permanência/rotatividade no trabalho e a facilidade em trocar de trabalho e conseguir trabalhos mais satisfatórios; 7) a progressão no local de trabalho; 8) a vulnerabilidade a situações de desemprego; 9) a discriminação no acesso e no local de trabalho; 10) a qualificação e o acesso a formação profissional; 10) as condições de higiene e segurança no trabalho,

às quais está associado um risco de acidentes de trabalho; 11) a satisfação dos requisitos da permanência legal do trabalhador no país receptor.

Para além destes, existem outros indicadores que, mais do que permitirem uma caracterização de situações de precariedade laboral, identificam situações mais extremas de exploração laboral, incluindo o trabalho forçado, como: 1) controlo de movimentos; 2) apreensão de documentos; 3) coacção psicológica; 4) ameaças físicas, verbais ou sexuais; 5) ameaça de denúncia às autoridades; 6) indução de dívidas. Contudo, estes não serão tratados aqui.<sup>13</sup>

Os indicadores devem ser encarados de uma forma dinâmica, e, nesse sentido, uma monitorização prolongada no tempo das condições de trabalho, não só dos imigrantes, mas dos trabalhadores em geral, é fundamental porque permite evidenciar as transformações que vão ocorrendo nos próprios mercados de trabalho e identificar as alterações que vão surgindo, em particular, nas formas de trabalho precário. Só desta forma poderão adequar-se as políticas laborais (e de imigração) à realidade encontrada em cada momento.

Os dados aqui apresentados correspondem não ao tipo de recolha ideal, prolongada no tempo, conforme aqui foi sugerido, mas à recolha possível, dependente das memórias que os trabalhadores imigrantes vão construindo das suas trajetórias laborais, recolhidas através de um questionário retrospectivo, que inquiriu os imigrantes sobre a sua vida profissional em vários momentos ao longo do tempo. Os dados resultam ainda de entrevistas com imigrantes, informantes privilegiados (líderes associativos, técnicos que prestam apoio à população imigrante, entre outros), representantes sindicais e empregadores.

Seguindo uma abordagem extensiva - em detrimento da profundidade que seria também desejável, mas impossível de conciliar com um artigo de dimensão limitada e sobretudo de cariz exploratório -, a análise que se segue toma como ponto de partida os indicadores da situação laboral sugeridos anteriormente (excepto o da satisfação dos requisitos legais, por impossibilidade de se proceder a uma discussão com relevância na actualidade, baseada na nova lei de imigração - Lei n.º 23/2007; contudo, para uma discussão à luz do enquadramento legal anterior, ver Pereira e Vasconcelos, 2007). Examina-se, para cada um, a situação de mulheres e homens migrantes, de origem africana, enquadrada nas características dos seus respectivos sectores de actividade (no caso dos homens, maioritariamente a construção civil; no caso das mulheres, o trabalho doméstico, os serviços de limpeza e outras posições de auxiliares),<sup>14</sup> e a sua evolução ao longo do tempo, na medida dos dados disponíveis.<sup>15</sup>

## Empregador

Em 2006, o principal empregador das mulheres migrantes inquiridas eram as empresas de limpeza (58,5% das mulheres trabalhavam para estas empresas); seguindo-se os particulares (21,5%); outros empregadores - restaurantes, lares, empresas de *catering* e serviços de restauração colectiva (18,5%); e as empresas de trabalho temporário (6,2%). Por sua vez, a maior parte dos homens trabalhou, no mesmo ano, para subempreiteiros (51%); seguindo-se as pequenas empresas de construção civil (31,4%); as grandes empresas de construção civil (11,8%) e as empresas de trabalho temporário (3,9%).

Um número crescente de mulheres migrantes trabalha para empresas de limpeza, subcontratadas para a realização das limpezas em empresas/escritórios. Nos questionários realizados, vinte e duas mulheres migrantes indicaram que em 1998 trabalhavam em empresas de limpeza; em 2001, o número aumentou para vinte e sete, e, em 2006 passou para trinta.<sup>16</sup> Contudo, as relações laborais nestas empresas estão longe de serem pacíficas, com vários conflitos laborais referidos por associações de apoio a imigrantes, sindicatos e pelos próprios imigrantes. A queixa mais frequentemente apontada pelas imigrantes sobre o trabalho nestas empresas diz respeito ao reduzido número de horas que um trabalho desta natureza pressupõe e aos baixos salários auferidos, apesar de estarem geralmente asseguradas todas as condições de uma relação de trabalho formal: com contrato ou efectivas; subsídios de Natal e férias e contribuições para a Segurança Social. Há ainda várias queixas de incumprimento do contrato colectivo de trabalho (CCT) para este sector. Por exemplo, quando ocorre a substituição da firma responsável pelas limpezas num determinado cliente, a nova empresa nem sempre integra as funcionárias que operam nesse local de trabalho ou mantém as suas condições laborais, apesar de a isso estar obrigada no âmbito do CCT. Uma inquirida (questionário n.º 34) referiu, por exemplo, que quando a firma onde trabalhava perdeu o concurso e foi substituída, o seu horário de trabalho foi reduzido de 6 para 3 horas (anteriormente trabalhava de manhã e à tarde). Na mudança seguinte, a nova empresa propôs-lhe uma diminuição do salário de 120 para 74 euros.

É de notar que, no mesmo período, os particulares perderam importância enquanto empregadores de imigrantes de origem africana. No conjunto dos inquiridos, o número de imigrantes contratadas por particulares como empregadas domésticas passou de vinte e um em 1998, para catorze em 2001 e onze em 2006.<sup>17</sup>

As empresas que são subcontratadas para prestar serviços em refeitórios, como a Eures, foram também referidas por seis trabalhadoras imigrantes. Trata-se de um trabalho geralmente bastante flexível, com contratos de curta duração e intermitentes; com pausas, no caso das escolas, durante as férias escolares, sendo

as empregadas dispensadas durante estes períodos (referido nos questionários n.º 95 e 125).

Apesar de, globalmente, as empresas de trabalho temporário não terem ainda um grande destaque no conjunto dos empregadores de imigrantes, vários dados indiciam que existe uma tendência de aumento do seu papel. Em 1998, apenas dois dos imigrantes inquiridos (um homem e uma mulher) indicaram ter trabalhado para agências de trabalho temporário. Em 2001, o número aumentou para três (duas mulheres e um homem). E, em 2006, passou para seis (dois homens e quatro mulheres). Sendo números baixos, podem revelar, contudo, uma tendência de crescimento desta forma de contratação.

Na empresa Lusotemp, agência de trabalho temporário, no mercado desde 2000, cerca de 70% dos trabalhadores colocados nas empresas clientes são imigrantes.<sup>18</sup> Aliás, a empresa, apercebendo-se da importância do segmento dos trabalhadores imigrantes para a sua actividade de colocação de mão-de-obra, criou, no âmbito da parceria de Projecto “Vamos Utopiar” enquadrada pela Iniciativa Comunitária Equal (2ª fase), um serviço de apoio a imigrantes, materializado no Ponto Imigrante.

A contratação de trabalhadores para a construção civil através de agências de trabalho temporário é também cada vez mais frequente. Uma grande empresa da construção civil referiu, por exemplo, que actualmente só recorre a empresas de trabalho temporário para colocação de trabalhadores externos ao quadro nas suas obras. Uma empresa de trabalho temporário para a construção civil entrevistada indicou que tem actualmente colocados em obras por todo o país cerca de 600 trabalhadores.

### *Vínculo laboral*

Relativamente ao vínculo laboral, podemos considerar quatro tipos: sem contrato, com contrato, permanentes e ainda os trabalhadores a recibos verdes.

No conjunto dos inquiridos (que já residiam em Portugal em 1998), verificou-se uma descida relevante do número de imigrantes sem nenhum contrato de trabalho (de 35% em 1998 para 19,1% em 2006). Tanto para os homens como para as mulheres a descida entre 1998 e 2001 foi expressiva (12,1% das mulheres e 10,7% dos homens saíram da situação “sem contrato”). No entanto, entre 2001 e 2006, enquanto o número de mulheres sem contrato de trabalho continuou a diminuir, o dos homens manteve-se mais ou menos estável (passou de 25,5% para 25,6%), reflectindo provavelmente a desaceleração verificada no sector da construção civil neste período.

Por sua vez, o número de imigrantes com estatuto de “permanente” aumentou entre 1998 e 2006 (de 22,3% para 29,8%), recuperando de uma ligeira redução em 2001. Tanto os homens como as mulheres inquiridos registaram um aumento no número de trabalhadores permanentes neste período.<sup>19</sup>

Os contratos a termo mantiveram-se como o tipo de vínculo laboral mais comum, tendo correspondido à situação laboral de 39,8% dos inquiridos em 1998 e de 47,9% em 2006, o que indicia a manutenção de um quadro geral de instabilidade no trabalho. No caso das mulheres, o número de contratos a termo aumentou ao longo do período. Já no que respeita aos homens, após o aumento registado de 1998 para 2001 (de 36,2% para 48,9% dos inquiridos), o número de contratos a termo voltou a diminuir em 2006 (para 41,9%). Estes continuam a ter, do ponto de vista da formalização da relação laboral, uma posição enfraquecida, e uma maior vulnerabilidade em contextos de crise como o que se vive actualmente na construção civil, ao contrário das mulheres que têm registado um crescimento sustentado na contratualização formal do seu trabalho, sobretudo associada às empresas de limpeza.

#### *Horário de trabalho/Ritmo de trabalho*

O horário de trabalho e o ritmo de trabalho são substancialmente diferentes entre homens e mulheres migrantes, porque os sectores de actividade em que a maioria deles e delas trabalha são também distintos. Em 2006, 62,1% das mulheres inquiridas trabalhava apenas em regime de *part-time*, enquanto a totalidade dos homens trabalhava a tempo inteiro. E o número de mulheres imigrantes que trabalha apenas em regime de *part-time* tem vindo a aumentar: passou de 41,4% em 1998, para 51,8% em 2001 e 61,5% em 2006,<sup>20</sup> acompanhando a tendência geral de flexibilização do trabalho.

A voluntariedade deste regime de trabalho tem sido apontada como o que separa um trabalho precário de um trabalho meramente flexível.<sup>21</sup> Não dispomos de informação para a totalidade das inquiridas relativamente à voluntariedade, mas várias expressaram o desejo, que não têm conseguido concretizar, de aumentar o número de horas que trabalham; o que indicia que, pelo menos para uma parte das inquiridas, o regime de trabalho em *part-time* corresponde a uma situação involuntária e, por isso, de precariedade.

No conjunto das mulheres inquiridas, em 2006, 44,1% trabalhava em horário pré-expediente (frequentemente entre as 6 e as 9 horas da manhã) e 33,8% em horário pós-expediente (entre as 17 e as 20 horas ou 18 e 21 horas), porque estes são os horários mais requisitados pelos clientes das empresas de limpeza. Mas este tipo de horário cria enormes dificuldades na conciliação da vida familiar com a vida laboral, sobretudo para quem tem filhos pequenos. Por este motivo, algumas

mulheres optam por não trabalhar para ficar a tomar conta dos filhos. Noutros casos, por ausência de jardins-de-infância, creches ou escolas que recebam as crianças tão cedo, os filhos são deixados sozinhos. Em alguns bairros com forte concentração de imigrantes (por exemplo na Cova da Moura, no Bairro 6 de Maio ou em Santa Marta de Corroios) estruturas de apoio comunitárias criaram jardins-de-infância e creches que estão abertos desde cedo para que as mães aí possam deixar os filhos antes de irem trabalhar.

### *Condições salariais*

Os baixos salários actuais estão entre as queixas mais referidas pelos imigrantes entrevistados, tanto para homens como para mulheres. Em alguns casos levando mesmo os imigrantes a desistir do trabalho, porque “não compensa”. Um imigrante entrevistado (questionário n.º 81) referiu que teve recentemente uma proposta de trabalho para operador de empilhadora, mas, como pagavam só o salário mínimo, sem subsídio de almoço, tendo ainda que pagar a refeição na cantina, não compensava comparativamente com o que recebia no subsídio de desemprego. Outra inquirida (questionário n.º 29) indicou que, enquanto esteve à procura de trabalho em 2001, por vezes surgiam ofertas de trabalho em que o salário era tão baixo que dava para pouco mais do que pagar o passe.

O sentimento geral transmitido é de que o poder de compra, em Portugal, baixou significativamente após a entrada do euro. Esta é aliás uma das principais razões que têm conduzido à saída de trabalhadores para o estrangeiro, como veremos no ponto seguinte. Um responsável por uma empresa de trabalho temporário para o sector da construção civil referiu que desde 2004 (ano em que entrou para a empresa) os salários dos trabalhadores que contratam não registaram qualquer aumento. Acrescentou que em muitos casos se verificou mesmo uma descida.

A este respeito, a diferença entre homens e mulheres é também importante, com o nível salarial dos homens a ser substancialmente superior ao das mulheres. O salário mensal dos homens inquiridos situou-se, em 2006, entre 400 e 1500 euros; correspondendo a média dos salários desse ano, para os homens, a cerca de 711 euros. No caso das mulheres, no mesmo ano, o salário mensal situou-se entre 90 e 1210 euros, correspondendo a média de salários das mulheres a cerca de 356 euros.<sup>22</sup> Estas diferenças surgem sobretudo porque a maior parte dos homens tem um trabalho a tempo inteiro, muitas vezes como operários especializados, e com maiores oportunidades de fazer horas-extra, que asseguram também remuneração extra, ao contrário das mulheres, que trabalham sobretudo em *part-time* e em horários reduzidos, conforme já foi mencionado. No caso das mulheres, um salário completo conquista-se frequentemente à custa da acumulação de vários trabalhos (em 2006, 18,5% das mulheres inquiridas tiveram mais do que um trabalho, das quais 92% tiveram mais do que um trabalho em

simultâneo). É de referir ainda que a dispersão salarial é superior nas mulheres (coeficiente de variação de 59,5% vs 35,6% para os homens), reflectindo provavelmente a discrepância entre quem recebe apenas um salário de trabalho em *part-time* e quem recebe salários de um trabalho a tempo inteiro ou resultante da acumulação de vários trabalhos.

O pagamento dos salários é também uma das áreas mais sensíveis da vida dos imigrantes. A prática do não pagamento de salários, por exemplo por subempregados pouco escrupulosos, já documentada no trabalho de Pereira e Vasconcelos (2007), ficou também patente nos inquéritos realizados entre 2006 e 2007 - 12% dos inquiridos (dos quais 65% homens) mencionaram que já foram vítimas de pelo menos uma situação de não pagamento de salários.

### *Contribuições para a Segurança Social*

O pagamento ou não de contribuições para a Segurança Social está em grande medida dependente do vínculo laboral que se tem com a entidade empregadora. A inexistência de contrato ocorre muitas vezes a par da ausência de descontos para a Segurança Social. Mais recentemente, os trabalhadores, mesmo quando dispensam a realização de um contrato, solicitam mais frequentemente o pagamento das contribuições para a Segurança Social, mesmo em sectores onde tal prática estava quase ausente até há alguns anos atrás, como é o caso do trabalho doméstico e a contratação informal na construção civil. No grupo de imigrantes inquiridos, a percentagem de trabalhadores que paga contribuições para a Segurança Social em pelo menos um dos seus empregos é alta e tem vindo a subir (de 75,2% em 1998 para 86,5% em 2006),<sup>23</sup> o que reforça a tendência de formalização das relações laborais. A proporção de mulheres que paga as contribuições para a Segurança Social em pelo menos um dos seus empregos tem-se mantido superior à dos homens, mas com uma diferença crescentemente maior. Em 1998, 72,3% dos inquiridos e 77,6% das inquiridas referiram ter tido contribuições para a Segurança Social, enquanto em 2006 a percentagem de mulheres com contribuições era de 94,3% e a dos homens de 76,6%. É de salientar que a percentagem de mulheres com contribuições para a Segurança Social registou um crescimento sustentado neste período; pelo contrário, a percentagem dos homens inquiridos (e respectivos empregadores) que realizou estes pagamentos manteve-se praticamente inalterada entre 2001 e 2006.

No caso das mulheres, o número elevado de contribuições pagas deve-se à formalização das relações laborais quer nas empresas de limpeza quer, crescentemente, nas casas particulares. Todas as mulheres que trabalharam apenas como empregadas domésticas em 2006 tinham contribuições para a Segurança Social.

### *Rotatividade no trabalho*

A maior parte dos trabalhadores imigrantes não se mantém no mesmo trabalho durante muito tempo. Esta rotatividade é muitas vezes da iniciativa do próprio imigrante e resulta da insatisfação com a sua situação laboral. No conjunto dos inquiridos, 49% tinha mudado de trabalho mais de cinco vezes, ao longo da sua estadia em Portugal; perto de 50% não tinha estado mais do que quatro anos no mesmo trabalho, sendo que 19% esteve no máximo um ano no mesmo trabalho. Contudo, a par desta rotatividade, que envolve uma boa parte dos imigrantes inquiridos, existem também relações laborais mais duradouras: cerca de 20% manteve o mesmo trabalho entre seis e dez anos.

Em 2001, 38,3% dos inquiridos mantinha pelo menos um dos trabalhos que tinha em 1998, e, em 2006, a percentagem foi de 40,2 %, em relação a 2001. A percentagem de mulheres que manteve o seu emprego em ambos os períodos é superior à dos homens. Globalmente, esta alteração pode indiciar uma propensão, ainda que ligeira, para uma estabilidade laboral, mas que deve ser tomada com cautela, uma vez que pode resultar de uma maior dificuldade em encontrar novos trabalhos. Uma das grandes diferenças actuais no mercado de trabalho, referida por vários inquiridos, homens e mulheres, consiste precisamente numa maior dificuldade em trocar de trabalho. Este é também um factor de descontentamento que tem impulsionado a saída de trabalhadores imigrantes em Portugal para outros países.

Referências a «naquele tempo era fácil arranjar trabalho, agora é que não» são frequentes e dominam a percepção geral que os imigrantes têm do contexto laboral actual em Portugal. Nos inquéritos realizados, 18% mencionaram dificuldades actuais em encontrar trabalho. No caso das mulheres, são evidentes as dificuldades em conciliarem os horários dos empregos disponíveis (frequentemente em horários pré e pós-expediente, nocturnos, ou com trabalho ao fim-de-semana) com a sua vida familiar. Por este motivo, têm dificuldade ou em arranjar trabalho, ou em conseguir horários mais completos. No caso dos homens, referem que antigamente os patrões iam buscá-los aos bairros, mas actualmente são eles que têm de ir às obras procurar trabalho.

### *Progressão no local de trabalho*

Kóvacs (2005b: 47) refere que «Em vez da passagem das situações flexíveis de emprego para situações mais estáveis, verifica-se uma tendência para a reprodução dos estatutos de emprego.» É por isso de esperar que também no caso dos trabalhadores imigrantes com condições de trabalho precárias exista uma reprodução das situações laborais, sem melhorias significativas, como aliás já foi mencionado. No entanto, a percepção, sobretudo entre os homens imigran-

tes, é de que anteriormente existiam possibilidades efectivas de aprendizagem no trabalho e progressão na carreira, ou em muitos casos a criação de empresas próprias. É este o caso de muitos trabalhadores da construção civil que, tendo começado como serventes, se tornaram subempreiteiros, pequenos empresários ou trabalhadores especializados (a maioria), nalguns casos oficiais de primeira. Nas entrevistas realizadas, dos quarenta e oito imigrantes cujo primeiro trabalho em Portugal foi de servente, dois passaram a trabalhar por conta própria, indicando que preferiam esta situação (cf. Oliveira, 2006), quatro tinham constituído as suas próprias empresas (no ramo da construção civil); e trinta passaram a trabalhadores com alguma especialização (pedreiros, carpinteiros, armadores de ferro, etc.).

Vários entrevistados referiram que se viveu uma “época de ouro” na construção civil que proporcionou várias oportunidades de ascensão sócio-económica para os trabalhadores imigrantes. Esse tempo acabou, afirmam. O marido de uma das inquiridas (questionário n.º 9), por exemplo, era manobrador de máquinas e chegou a «ganhar muito bem»; em 1994 compraram uma casa porque a sua situação financeira estava muito boa, o marido ganhava mais de 1000 euros por mês. Mas em 2002 ficou sem trabalho e as dívidas do carro e da casa acumularam-se. O marido optou então por procurar trabalho fora, fixando-se na Escócia há um ano e meio.

O entrevistado de uma empresa de trabalho temporário reforçou a ideia de que actualmente as possibilidades de progressão neste sector encontram-se limitadas, indicando que alguma progressão é sempre a médio prazo, nunca a curto prazo, e depende sempre da iniciativa do próprio trabalhador, de ir aprendendo na obra a fazer um trabalho mais especializado.

Para as mulheres, as possibilidades de progressão sempre foram mais reduzidas. Poucas revelam trajectórias ascendentes, com aquisição de novas competências, por exemplo através de cursos de formação, e consequente obtenção de empregos melhores. A maior parte transita entre empregos em firmas de limpeza, casas particulares, restaurantes/cafés, refeitórios e lares de idosos. Contudo, é considerada uma progressão a passagem de uma ocupação como empregada interna para um trabalho externo e, das dezasseis imigrantes que tinham começado a trabalhar em Portugal como empregadas internas, em 2006, apenas uma delas se mantinha nesta ocupação. As restantes tornaram-se empregadas domésticas ou empregadas de limpeza. Apenas em dois casos, as mulheres, tendo beneficiado de cursos realizados, conseguiram progredir no mercado de trabalho, passando a trabalhar como auxiliares de educação; uma após Reconhecimento, Validação e Certificação de Competências (RVCC) (questionário n.º 10) e outra após a frequência do curso de auxiliar (entrevista n.º 6).

## *Desemprego*

A vulnerabilidade dos imigrantes ao desemprego é grande. Dados recentes sobre o desemprego nos estrangeiros indicam que estes têm sido mais afectados pela subida recente na taxa de desemprego do que os cidadãos nacionais e, destes, os nacionais dos PALOP parecem ser os mais atingidos (OECD, 2007: 8).

O trabalho de campo realizado corrobora esta tendência. Em 1998, 22% dos inquiridos estiveram, pelo menos uma parte do ano, sem trabalhar, em 2001 este número desceu para 21,2% e, em 2006, subiu para 42,9%. O número de homens que esteve sem trabalhar em algum período nestes três anos (1998, 2001 e 2006) foi sempre superior ao das mulheres, no entanto em 2006 essa diferença foi mais acentuada (33,8% das mulheres vs 53,7% dos homens).<sup>24</sup> No conjunto dos imigrantes inquiridos, 84% indicaram já ter tido períodos sem trabalhar. Destes, quase 50% indicou que esteve mais de um ano sem trabalhar e 62,1% que estiveram sem trabalhar em períodos inferiores ou iguais a um ano. No caso das mulheres a proporção, face ao total, que já esteve sem trabalhar é superior à dos homens (88,9% das mulheres contra 78,1% dos homens). Os períodos sem trabalho de longa duração ocorreram para um maior número de mulheres do que de homens, e o inverso no caso dos períodos sem trabalho de curta duração.

Em alguns casos, períodos sem trabalho estão associados a situações de maternidade e/ou assistência à família (27,2% dos inquiridos associou pelo menos um dos períodos sem trabalho a esta situação – quase exclusivamente mulheres) ou a problemas de saúde (20% associou pelo menos um dos períodos sem trabalho a esta situação – maioritariamente mulheres). Nestes casos, devido à natureza precária do trabalho o acesso a prestações sociais é frequentemente nulo ou escasso.

## *Discriminação*

A discriminação manifesta-se de diversas formas e tem também sofrido alterações. Vários imigrantes entrevistados referiram que no período imediatamente após a descolonização havia uma preferência notória por trabalhadores com nacionalidade portuguesa e brancos. Contudo, com o passar do tempo esta preferência esbateu-se no acesso a ocupações menos qualificadas, persistindo ainda nos locais de trabalho e também, de forma marcada, no acesso a segmentos mais qualificados do mercado de trabalho.

Dos imigrantes inquiridos, a maioria diz que nunca se sentiu alvo de discriminação (70%). A proporção de mulheres que já se sentiu discriminada é superior à dos homens (32,9% vs 25,4%). Dos que disseram que se tinham sentido discriminados, a maioria, tanto para os homens, como para as mulheres, diz que o sentiu «algumas vezes».

Segundo os imigrantes inquiridos, a discriminação manifesta-se, por exemplo, no tipo de trabalho exercido. Uma inquirida (questionário n.º 34) referiu que se sente frequentemente discriminada no local de trabalho. A sua impressão é de que os trabalhos piores são para os africanos. Conta que uma vez, «sem nenhum cuidado», lhe deram produtos tóxicos, acrescentando que aos portugueses não faziam isso. Por esse motivo, uma vez terá apanhado uma intoxicação com um produto para a casa-de-banho. Outra inquirida refere a situação de uma prima que trabalha apenas na copa porque o patrão não quer que faça atendimento ao público, por causa da cor da pele. No seu caso pessoal, um dos clientes disse à sua encarregada que não queria ver pessoas de cor a trabalhar, por isso teve que passar para uma posição com menor visibilidade (questionário n.º 125). Duas das empresas de limpeza entrevistadas referem que também já passaram por situações deste tipo.

No caso dos homens, a desconfiança relativamente às capacidades, sobretudo pelos colegas, parece ser também uma atitude discriminatória habitual, de resto referida por dois inquiridos (questionários n.º 8 e 38). No caso do questionário n.º 8 o imigrante referiu que quando chegava ao local da obra e dizia ao encarregado geral que era manobrador, notava que o viam com alguma desconfiança por ser africano. Precisava de provar que sabia fazer o trabalho. Com os manobreadores portugueses já não via que isso acontecesse.

Duas inquiridas e um inquirido (questionários n.º 44, 110 e 120) referiram também que, por não terem sotaque típico de africanos, quando respondem a anúncios por telefone são chamados para entrevistas, mas quando aparecem são imediatamente rejeitados, sentindo que isto se deve ao facto de os entrevistadores verem que se trata de africanos.

A percepção que os trabalhadores imigrantes têm da discriminação a que estão sujeitos está em grande medida associada à sua capacidade de aceitação das condições laborais que encontram no país de destino, por mais adversas que sejam, e às suas aspirações (também referido noutros trabalhos, por exemplo em Pereira e Vasconcelos, 2007). Alguns referem que a aceitam como uma inevitabilidade e nem ligam.

#### *Qualificação e acesso a formação*

A formação realizada em Portugal pelos imigrantes inquiridos é reduzida. Destes, apenas 36% tinham habilitações obtidas em Portugal, das quais 80% correspondiam a cursos de formação. Os imigrantes que realizaram alguma formação em Portugal são maioritariamente mulheres. Dos cursos frequentados destacam-se: 1) os cursos ligados às tarefas domésticas, costura, puericultura, culinária/cozinha e restauração/hotelaria; 2) os cursos para aquisição de competências bási-

cas, incluindo o RVCC, alfabetização, língua portuguesa, cidadania, competências sociais e pessoais, técnicas para autoconstrução; 3) os cursos de especialização na construção civil, incluindo: armador de ferro, carpintaria, electricista, curso básico de construção; 4) e ainda cursos de informática (frequentados em igual número por homens e mulheres).

As oportunidades de formação parecem não surgir no local de trabalho (uma das empresas de limpeza entrevistadas referiu que tem uma grande preocupação em dar formação às suas empregadas, mas esta destina-se apenas a melhorar a sua eficiência no trabalho, com o objectivo de reduzirem o número de empregadas necessárias). A realização de cursos surge geralmente da iniciativa do imigrante ou como uma forma de ocupação em períodos de desemprego, ligados aos Centros de Emprego ou a uma Santa Casa da Misericórdia. Contudo, esta questão deveria ser alvo de investigação mais aprofundada, uma vez que influencia directamente as possibilidades de progressão laboral dos trabalhadores.

Vários imigrantes referiram que gostariam de estudar mais para conseguirem obter empregos melhores, sobretudo entre os que chegaram após 1998. Outros, sobretudo as mulheres, referem frequentemente que fazem trabalhos de limpeza, domésticas ou ajudantes de cozinha porque «a escola não dá para mais».

#### *Condições de higiene e segurança e acidentes de trabalho*

As condições de higiene e segurança associadas ao trabalho dos imigrantes em Portugal têm sido pouco exploradas, mas trata-se de uma dimensão fundamental da sua realidade laboral. Um dos indicadores disponíveis para avaliar as condições de higiene e segurança no trabalho, mas apenas para os homens, é o do número de acidentes de trabalho envolvendo trabalhadores imigrantes no sector da construção civil. Os dados da Inspeção-Geral do Trabalho (IGT) para 2007 revelam que a maioria dos acidentes de trabalho mortais acontece no sector da construção civil (cerca de 52%). Destes, 14% envolveram trabalhadores estrangeiros. É no entanto de notar que a maioria eram brasileiros, e não há registo de trabalhadores cabo-verdianos entre as vítimas, indiciando que serão os trabalhadores mais recentes os mais vulneráveis a acidentes de trabalho.

Para além destes acidentes mortais, contabilizados pela IGT, ocorrem também outros acidentes de trabalho, que muitas vezes deixam o trabalhador imigrante em situação de grande vulnerabilidade, sem poder trabalhar e sem acesso a prestações sociais que o apoiem nesse período (ver Pereira e Vasconcelos, 2007).

Vários imigrantes inquiridos (10) indicaram ainda que sofrem de doenças profissionais associadas às actividades que desempenham, algumas delas reveladoras da perigosidade dessas tarefas para a sua saúde. É o caso de uma operária numa

fábrica de seca de bacalhau que tem que estar dentro de água fria a trabalhar, tendo por esse motivo desenvolvido vários problemas de saúde. «É muito duro», refere, acrescentando que em 2006 esteve sete meses sem trabalhar devido a estes problemas de saúde (questionário n.º 47). Ou o caso de um decapador que está com vários problemas respiratórios por trabalhar todos os dias com pó (questionário n.º 4).

Em resumo, é possível reconhecer várias modalidades de precariedade no trabalho dos imigrantes de origem africana em Portugal, com diferenças importantes para homens e mulheres. Com base na descrição e interpretação exploratórias que aqui foram avançadas, poderemos dizer que a tendência geral é de uma maior formalização das relações laborais, materializada na diminuição do número de situações laborais sem contrato e no aumento do pagamento das contribuições para a Segurança Social, principalmente para as mulheres. Contudo, apesar do aumento no número de trabalhadores efectivos, os contratos a termo, mais instáveis, mantêm-se como a principal forma de vínculo laboral. Estas modalidades de trabalho correspondem, no caso das mulheres, sobretudo ao aumento do número de empregadas em empresas de limpeza, que implicam, na maior parte dos casos, trabalho apenas em regime parcial, salários muito baixos e poucas possibilidades de evolução. O emprego através de empresas de trabalho temporário parece estar também a aumentar, associado, igualmente, a uma maior formalização das relações laborais, mas com poucas garantias de estabilidade e de evolução e trabalho tendencialmente intermitente. Mas também aqui poderão existir diferenças importantes entre homens e mulheres. No caso dos homens, a contratação para a construção civil através de agências de trabalho temporário poderá dar algum enquadramento institucional à sua relação laboral, com o cumprimento de todas as regalias inerentes, representando, por esse motivo, uma evolução positiva face à contratação através de subempreiteiros, por exemplo. Já no caso das mulheres, a instabilidade associada poderá ser maior, nomeadamente devido à natureza dos sectores em que operam as empresas utilizadoras. Globalmente, os homens têm uma situação de maior vulnerabilidade no mercado de trabalho, sobretudo em contextos de crise no sector da construção civil, como o que se tem verificado nos últimos anos. Contudo, apesar das dificuldades actuais, o seu nível salarial continua a ser superior ao das mulheres, assim como as suas possibilidades de evolução.

Apesar de uma tendência de alteração dos contornos das relações laborais para alguns dos imigrantes, estas não deixam de ser, na maior parte dos casos, precárias, persistindo ainda situações de grande vulnerabilidade no mercado de trabalho. Estas envolvem, por exemplo, os trabalhadores que, por motivos vários, incluindo problemas de saúde, dos próprios ou da família, necessidade de dar assistência a esta, a idade, ou o facto de estarem em situação irregular, têm maiores dificuldades em arranjar emprego. Alternam períodos de emprego cur-

tos, frequentemente mal pagos e pouco qualificados, com períodos prolongados de desemprego, muitas vezes sem acesso a protecção social.

Importa ainda dizer que é possível que vários tipos de precariedade coexistam e que os imigrantes, ao longo do seu ciclo de vida, experimentem mais do que uma variante de precariedade laboral.

Para finalizar, é importante não ignorar as estratégias que os próprios imigrantes desenvolvem para fazer face a este(s) estatuto(s) de precariedade, realçando-se neste artigo a importância das oportunidades de mobilidade geográfica actuais.

### **Estratégias de mobilidade: «E Eles movem-se!»**

Que recursos têm os imigrantes para fazer face a estas condições que vão enfrentando no mercado de trabalho?

O envolvimento sindical dos imigrantes tem sido reconhecidamente baixo, acompanhando aliás a tendência actual de enfraquecimento generalizado do movimento sindical, nomeadamente no que diz respeito à sua capacidade de resposta às modalidades de emprego contemporâneas (ver a este respeito Cerdeira, 2005). Justino (2007: 163), por exemplo, refere, a respeito do envolvimento dos imigrantes no movimento sindical, que «... é razoável pensar que há sub-representação imigrante no movimento sindical português». Também Sertório e Pereira (2004: 47-48) referem o fraco envolvimento sindical das mulheres imigrantes entrevistadas.

Contudo, pontualmente, os vários sindicatos abordados têm registado algum envolvimento com os trabalhadores imigrantes, muitas vezes por iniciativa dos próprios sindicatos (ver por exemplo Pereira e Vasconcelos, 2007).

Vários imigrantes referem que, durante as suas trajectórias laborais, trocar de emprego era a forma mais fácil de fazer face a situações laborais insatisfatórias, e por vezes até abusivas. Frequentemente, esta mudança não correspondia a uma mobilidade ocupacional ascendente, mas simplesmente a uma variação nas condições de trabalho enfrentadas.

A mobilidade geográfica caracteriza também a vida de muitos imigrantes, sobretudo dos homens. Muitos trabalhadores da construção civil deslocam-se para obras em todo o país e até no estrangeiro. Dos inquiridos, 61,9% já tinham trabalhado fora da Área Metropolitana de Lisboa: 49,2% em Portugal, 6,3% no estrangeiro e 6,3% em ambos.

Conforme foi mencionado anteriormente, Portugal atravessa desde 2003 uma crise económica que tem afectado particularmente o sector da construção civil,

implicando para os homens menos ofertas de trabalho e também salários mais baixos, principalmente quando comparados com os que são praticados noutros países da União Europeia, como a Espanha (vários entrevistados referiram que lá podem ganhar três vezes mais do que em Portugal). Por este motivo, crescentemente, mesmo os imigrantes de origem africana, geralmente concebidos como “enraizados” em Portugal, têm procurado outros países para fazer face às dificuldades que enfrentam no mercado de trabalho em Portugal. Os homens vão trabalhar, as mulheres vão muitas vezes motivadas pelos benefícios sociais disponíveis noutros países, sobretudo para quem tem filhos. São frequentes as afirmações como: «Lá apoiam as pessoas, aqui não».

As estratégias de mobilidade geográfica inserem-se assim num quadro de mobilidade mais geral, já identificado em estudos anteriores (por exemplo em Carneiro, 2006), envolvendo mobilidade horizontal mas também vertical entre os imigrantes.

No conjunto dos imigrantes inquiridos, 51,1% indicam que se saíssem de Portugal gostariam de voltar ao país de origem e 30% referem que gostariam de ir para outro país europeu. Dos inquiridos, 24% já efectuaram contactos no sentido de planearem uma saída de Portugal. Quando questionados sobre se conheciam conterrâneos que, nos últimos quatro anos, tivessem saído de Portugal para outros países, 77% responderam afirmativamente.

A maior parte dos que partem tem nacionalidade portuguesa. Aliás, não ter nacionalidade portuguesa é referido como um impedimento para a saída porque implica um risco maior. Vários imigrantes referiram que quem sai sem ter nacionalidade portuguesa está mais sujeito a situações de exploração, envolvendo por exemplo trabalhar sem ser pago.

Uma análise preliminar dos dados recolhidos entre 2006 e 2007 aponta para a coexistência de três padrões de mobilidade: um baseado em redes sociais, familiares - já existentes - que se verificou sempre, tendo provavelmente registado uma intensificação nos últimos anos; um segundo resultante da contratação por empresas portuguesas de construção civil com obras noutros países; e um terceiro resultante da procura de novas oportunidades de trabalho, de formação e de emprego mais qualificado pelos mais jovens. É interessante verificar que estes padrões de mobilidade geográfica têm muitos pontos de contacto com a tendência recente da emigração portuguesa. Seria por este motivo interessante a realização de estudos comparativos entre imigrantes e portugueses relativamente às respectivas situação laboral e estratégias de mobilidade geográfica.

A cada um dos padrões de mobilidade identificados estão associados destinos diferentes: no primeiro caso, os imigrantes partem para destinos tradicionais

da emigração dos PALOP: França, Luxemburgo, Holanda e, mais recentemente, Suíça. No segundo, para os países onde as empresas portuguesas estão a operar: Espanha e alguns mercados africanos, como Angola e Cabo Verde. Quanto aos mais jovens, voltam-se para Inglaterra, também destino recente da migração portuguesa. Em muitos casos, sobretudo quando o movimento corresponde a períodos de trabalho mais ou menos curtos, ou quando a família permanece em Portugal, as ligações afectivas e a relação com Portugal é mantida; ou seja, Portugal continua a ser a base de muitos dos imigrantes que re-emigram.

Confirmando esta tendência para a mobilidade, o entrevistado de uma empresa de trabalho temporário para a construção civil referiu que cada vez tem mais dificuldade em arranjar trabalhadores porque foram todos para Espanha, reforçando que «os melhores saíram todos». O Sindicato da Construção Civil do Norte aponta também no mesmo sentido. E o presidente da Associação Guineense de Solidariedade Social mencionou que foi informalmente contactado para criar um pólo da associação em Espanha, para dar apoio aos imigrantes guineenses que aí se encontram.

Mas esta saída para o estrangeiro não tem estado livre de situações de exploração laboral, que mereceriam uma investigação mais detalhada, quer para imigrantes em Portugal, quer para os próprios portugueses que procuram outros países. Uma das inquiridas mencionou que o filho que está em França gosta de lá estar, mas que já trabalhou para uma firma sem que lhe fosse pago o salário devido (questionário n.º 132). No questionário n.º 8 o inquirido mencionou também que conhece várias pessoas cuja experiência em Inglaterra não correu bem.

É, por este motivo, necessário um debate mais alargado sobre as relações entre precariedade e mobilidade. De que forma é que a mobilidade contribui para a perpetuação de formas de trabalho precário? Quando os trabalhadores optam pela mobilidade geográfica, que implica frequentemente a inserção em segmentos secundários, com trabalhos precários, que formas de combate à precariedade podem ser adoptadas? E por quem?

### **Comentários finais**

Este artigo pretendeu sobretudo servir de ponto de partida para outros estudos mais aprofundados, e alargados a outras nacionalidades, sobre as transformações do estatuto laboral dos trabalhadores imigrantes e as implicações que essas transformações têm para o seu processo de integração na sociedade portuguesa. A precariedade, que continua a marcar as trajectórias laborais dos imigrantes, deve ser entendida na sua globalidade, com o recurso a vários indicadores, a uma preocupação com a dimensão de género e ao longo de uma linha temporal. Não deve ser esquecida também uma dimensão de análise comparativa envolvendo os

trabalhadores nacionais (incluindo, por exemplo, uma avaliação das diferenças por sexo, escalão etário e nível de habilitações).

A mobilidade geográfica associada a dinâmicas laborais no espaço europeu deve ser também objecto de reflexão, principalmente no actual enquadramento político de favorecimento desta estratégia enquanto correctora de desequilíbrios ou situações de crise que possam surgir nos vários mercados de trabalho regionais e nacionais.

Neste contexto de mobilidade a precariedade coloca também vários desafios. Sendo a mobilidade humana sem dúvida positiva, os seus contornos actuais devem fazer-nos reflectir sobre a precariedade laboral que lhe está associada, nomeadamente no que diz respeito a condições de trabalho que vão para além do salário auferido e à situação social e familiar que dela advêm. Do ponto de vista político, é fundamental perceber em que medida os trabalhadores imigrantes estão representados nos movimentos sociais que têm liderado o combate ao trabalho precário.

#### Notas

<sup>1</sup> <http://fartostdestesrecibosverdes.blogspot.com>

<sup>2</sup> [http://www.abic-online.org/index.php?option=com\\_content&task=section&id=5&Itemid=26](http://www.abic-online.org/index.php?option=com_content&task=section&id=5&Itemid=26)

<sup>3</sup> Sobre o qual existem variadas referências:

[http://ec.europa.eu/employment\\_social/news/2007/jun/flexicurity\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/employment_social/news/2007/jun/flexicurity_en.pdf)

[http://ec.europa.eu/employment\\_social/publications/2007/ke7807284\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/employment_social/publications/2007/ke7807284_en.pdf)

Relatório de peritos com exemplos de flexigurança em 27 Estados-membros

[http://ec.europa.eu/employment\\_social/employment\\_strategy/pdf/flexi\\_pathways\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/employment_social/employment_strategy/pdf/flexi_pathways_en.pdf)

[http://ec.europa.eu/employment\\_social/employment\\_strategy/pdf/flexi\\_practices\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/employment_social/employment_strategy/pdf/flexi_practices_en.pdf)

<sup>4</sup> Para uma discussão sobre as denominações, ver por exemplo: Kalleberg, 2000; De Grip *et al.*, 1997; Kóvacs, 2005a; Treu, 1992.

<sup>5</sup> Treu (1992) distingue quatro tipos de flexibilidade: 1) *numerical or external flexibility*; 2) *working time flexibility*;

3) *functional flexibility*; 4) *pay flexibility*. O autor refere, ainda, apesar de não explorar, a *managerial flexibility*.

<sup>6</sup> Consiste na rotação entre empregos flexíveis transitórios por jovens com níveis de qualificação médio-altos. Estes indivíduos estão à espera de um emprego melhor, mas aceitam este tipo de trabalho para obter experiência profissional ou rendimento complementar.

<sup>7</sup> Forte rotação, predominantemente involuntária, entre empregos flexíveis, maioritariamente precários, por indivíduos com níveis de escolaridade médio-baixo; fracas perspectivas de evolução profissional.

<sup>8</sup> Phizacklea (2005: 115), abordando esta questão no contexto britânico, defende que a procura de trabalhadores flexíveis por parte das empresas europeias, combinada com uma regulação apertada dos fluxos migratórios, está a resultar na exploração de trabalhadores migrantes, em alguns casos gerando situações de trabalho forçado e de tráfico. Neste processo estão também envolvidas agências de emprego e recrutamento que enriquecem enquanto fornecedoras de mão-de-obra flexível. Para informação sobre o trabalho forçado no caso português ver Pereira e Vasconcelos, 2007.

<sup>9</sup> Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Construção e Madeiras, Mármore e Pedreiras, Cerâmicas e Materiais de Construção do Norte e Viseu.

<sup>10</sup> A amostra inclui: imigrantes cabo-verdianos (54,5%); guineenses (19,3%); angolanos (12,4%); santomenses (11,7%) e outros africanos (2,1%). 56% dos inquiridos são mulheres e 44% homens.

<sup>11</sup> Assim como em todos os contextos em que a natureza do trabalho realizado por uns e por outros seja distinta, em resultado da inserção em sectores tão diferentes como o trabalho doméstico e a construção civil.

<sup>12</sup> Baganha *et al.* (2002: 113): «Os imigrantes dos PALOP apresentam uma precariedade laboral superior à registada por outros imigrantes, uma vez que a sua proporção de contratos permanentes (64%) era bastante inferior à registada por estes últimos (82%).»

<sup>13</sup> Para informação mais detalhada sobre estes casos ver Pereira e Vasconcelos, 2007.

<sup>14</sup> Como veremos, as condições de trabalho que homens e mulheres enfrentam no mercado de trabalho são diferentes e estão relacionadas em larga medida com as especificidades dos sectores em que trabalham. E afectam muitas vezes tanto os trabalhadores imigrantes como os nacionais que trabalham nesses sectores.

<sup>15</sup> Nota metodológica: as percentagens apresentadas foram calculadas sobre o total sem as não respostas.

<sup>16</sup> Consideraram-se apenas os 121 inquiridos que residiam em Portugal nos três anos.

<sup>17</sup> Consideraram-se apenas os 121 inquiridos que residiam em Portugal nos três anos.

<sup>18</sup> Informação transmitida no *Workshop sobre Formação Profissional, Emprego e Empresas*, realizado na Fundação Calouste Gulbenkian no dia 18 de Dezembro de 2007.

<sup>19</sup> O número de trabalhadores com recibos verdes oscilou entre 1,7 e 2,5%.

<sup>20</sup> Consideraram-se apenas os 121 inquiridos que residiam em Portugal nos três anos.

<sup>21</sup> Ver por exemplo: Kalleberg, 2000: 344.

<sup>22</sup> Considerou-se apenas os inquiridos que revelaram qual o seu salário mensal nesse ano.

<sup>23</sup> Consideraram-se apenas os 121 inquiridos que residiam em Portugal nos três anos.

<sup>24</sup> Consideraram-se apenas os 121 inquiridos que residiam em Portugal nos três anos.

## Referências Bibliográficas

- Baganha, M. I., Ferrão, J., et al. (1999), «Os imigrantes e o mercado de trabalho: o caso português», *Análise Social*, 34 (150), pp. 147-173.
- Baganha, M. I., Ferrão, J., et al. (org.) (2002), *Os Movimentos Migratórios Externos e a sua Incidência no Mercado de Trabalho em Portugal*, Lisboa: Observatório do Emprego e Formação Profissional.
- Carneiro, R., Corrêa D'Almeida, A. et al. (2006), *A Mobilidade Ocupacional do Trabalhador Migrante em Portugal*, Lisboa: Direcção-Geral de Estudos Estatística e Planeamento (DGEEP).
- Cerdeira, M. d. C. (2005), «Estratégias sindicais e precariedade do emprego», in Ilona Kóvacs (org.), *Flexibilidade de Emprego - riscos e oportunidades*, Oeiras: Celta Editora.
- De Grip, A., Hoevenberg, J. et al. (1997), «Atypical employment in the European Union», *International Labour Review*, 136(1), pp. 49-71.
- Foti, A. (2004), «Precarity and n/european Identity. Interview with Merjin Oude-nampsen and Gavin Sullivan», *Greenpepper*.
- Justino, D. (2007), «Integração política e cívica: cidadania e civismo. participação política. acesso à nacionalidade», in António Vitorino (org.), *Imigração: oportunidade ou ameaça?*, Lisboa: Principia.
- Kalleberg, A. L. (2000), «Non-standard employment relations: part-time, temporary and contract work», *Annual Review of Sociology*, 26, pp. 341-365.
- Kovács, I., (org.) (2005a), *Flexibilidade de Emprego - riscos e oportunidades*, Oeiras: Celta Editora.
- Kóvacs, I. (2005b). «Emprego flexível em Portugal: alguns resultados de um projecto de investigação», in Ilona Kóvacs, *Flexibilidade de Emprego - riscos e oportunidades*, Oeiras: Celta Editora.
- Machado, F. L. e Abranches, M. (2005), «Caminhos limitados de integração social: trajectórias socioprofissionais de cabo-verdianos e hindus em Portugal», *Sociologia, Problemas e Práticas*, 48, Oeiras: Celta Editora, pp. 67-89.
- Neilson, B. e Rossiter, N. (2006), «From precarity to precariousness and back again: labour, life and unstable networks», *Variant*, 25.

- OECD (2007), *The labour market integration of immigrants in Portugal*, Genebra: Employment Labour and Social Affairs Committee.
- Oliveira, C. R. de (2006), «Empresários de origem Cabo-Verdiana: estratégias de mobilidade ou situações de sobrevivência material temporária», *Oficina do CES*, 243, Coimbra: CES, pp. 1-31.
- Peixoto, J. (2002), «Os mercados da imigração: Modos de incorporação laboral e problemas de regulação dos imigrantes estrangeiros em Portugal», *CADERNOS de Sociedade e Trabalho*, 2, Lisboa: DEEP/MSST, pp. 57-68.
- Peixoto, J., Casaca, S. F. et al. (2006), *Mulheres Migrantes: Percursos Laborais e Modos de Inserção Socioeconómica das Imigrantes em Portugal*, Lisboa: SOCIUS/UTL.
- Pena Pires, R. (2006), *A Integração Socioprofissional dos Imigrantes: contexto e desafios*, Lisboa: Metropolis.
- Pereira, S. e Vasconcelos, J. (2007), *Combate ao Tráfico de Seres Humanos e Trabalho Forçado: Estudos de Caso e Respostas de Portugal*, Genebra: Organização Internacional do Trabalho (OIT).
- Phizacklea, A. (2005), «Os mercados de trabalho flexível e o trabalho incerto: o caso da migração», in Illona Kóvac (org.), *Flexibilidade de emprego - riscos e oportunidades*, Oeiras: Celta Editora.
- Piore, M. (1979), *Birds of passage: migrant workers and industrial society*, Nova Iorque: Cambridge University Press.
- Portes, A. e Borocz, J. (1989), «Contemporary Immigration: theoretical perspectives on its determinants and modes of incorporation», *International Migration Review*, 23(3), pp. 606-630.
- Sertório, E. e Sousa, P. F. (2004), *Mulheres Imigrantes*, Lisboa: Ela por Ela.
- Smith, V. (1997), «New forms of work organization», *Annual Review of Sociology*, 23, pp. 315-339.
- Treu, T. (1992), «Labour Flexibility in Europe», *International Labour Review*, 131(4,5), pp. 497-512.



## Imigrantes altamente qualificados em Portugal: uma tipologia *Highly-skilled immigrants in Portugal: a typology*

José Carlos Marques\* e Pedro Góis\*\*

**Resumo** A imigração altamente qualificada em Portugal é uma realidade antiga e multidimensional que tem vindo a tornar-se mais complexa nos últimos anos e que apresenta uma elevada diversidade interna. Neste artigo apresenta-se uma análise desta componente específica da imigração portuguesa e explicitam-se as suas modalidades de inserção num mercado de trabalho português que se caracteriza como segmentado. Através da construção de uma tipologia propõe-se uma explicitação conceptual para a análise da imigração que apresenta elevados níveis de qualificação escolar, esteja ou não enquadrada em empregos compatíveis com essas habilitações. Identifica-se a existência de três grupos bem definidos de imigrantes altamente qualificados em Portugal: 1) grupo de indivíduos que migraram para Portugal sem constrangimentos e que exercem funções correspondentes às suas qualificações (normalmente ligados a empresas transnacionais); 2) grupo de indivíduos que migraram para Portugal de forma independente e se encontram a trabalhar no segmento secundário; 3) grupo de indivíduos que adquiriram parte da sua formação em Portugal e trabalham no mercado de trabalho português. Através de uma análise descritiva de cada um dos tipos apresentados caracterizam-se as suas diferentes dinâmicas e especificidades.

**Palavras-chave** imigração, altamente qualificados, mercado de trabalho, tipologia.

**Abstract** Highly-skilled immigration in Portugal is a long-standing and multi-dimensional reality that has become more complex during recent years, and has shown a greater internal diversity. In this paper, an analysis of this specific component of Portuguese immigration is presented, setting out modes of insertion into a Portuguese labour market that is characterised as seg-

\* Sociólogo, Universidade Católica Portuguesa (Viseu) e Centro de Estudos Sociais da Universidade de Coimbra / Sociologist, Portuguese Catholic University (Viseu) and Centre of Social Studies at the University of Coimbra.

\*\* Sociólogo, Faculdade de Belas Artes da Universidade do Porto e Centro de Estudos Sociais da Universidade de Coimbra / Sociologist, Faculty of Fine Arts at the University of Oporto and Centre of Social Studies at the University of Coimbra.

mented. Through the construction of a typology, a conceptual explanation is proposed for the analysis of an immigration flow that presents increased levels of schooling, whether or not the immigrants find themselves in employment commensurate with these qualifications. The existence of three well-defined groups of highly-skilled immigrants in Portugal is identified: 1) the group of individuals who migrated to Portugal without restrictions and who exercise functions corresponding to their qualifications (normally linked to transnational companies); 2) the group of individuals who migrated to Portugal independently and find themselves working in the secondary sector; 3) the group of individuals who received part of their education in Portugal and work in the Portuguese labour market. By means of a descriptive analysis of each of these types, their various dynamics and specificities are characterised.

**Keywords** immigration, highly-skilled, labour market, typology.

# Imigrantes altamente qualificados em Portugal: uma tipologia<sup>1</sup>

José Carlos Marques e Pedro Góis

## Introdução

A imigração em Portugal só a partir de meados dos anos 80 do século passado é que conheceu, à semelhança do registado noutros países do Sul da Europa, um aumento significativo e subsequente transformação em objecto de análise. Os estudos e os debates produzidos desde esse momento em torno da população imigrante têm prestado especial atenção aos imigrantes portadores de poucas ou nenhuma qualificação que se têm inserido no mercado de trabalho secundário. O estudo da inserção laboral e da mobilidade profissional de imigrantes altamente qualificados tem constituído, por seu turno, uma dimensão frequentemente negligenciada nesta análise. Trata-se, contudo, de uma realidade antiga e multidimensional que tem vindo a tornar-se mais complexa em anos recentes, seguindo a evolução da realidade das migrações internacionais à semelhança do que tem acontecido em outros países de imigração.

A imigração de profissionais altamente qualificados tem evoluído paralelamente à evolução da economia portuguesa, acompanhando o processo de internacionalização das empresas nacionais e a crescente abertura das empresas ao capital estrangeiro, mas, ao mesmo tempo, tem seguido outras direcções, alargando-se quer no que diz respeito ao volume, quer ao tipo de imigrantes altamente qualificados que se dirigem ao mercado de trabalho português.

Em termos históricos, os imigrantes altamente qualificados são, desde há muitas décadas (ou mesmo séculos), uma constante na história portuguesa. São várias as personagens de origem estrangeira que exerceram no país profissões altamente qualificadas, da joalheria às artes plásticas, da arquitectura ao comércio, da gestão empresarial à docência no ensino superior. Em anos recentes, e de forma cada vez mais pronunciada a partir dos anos 80 do século XX, coincidindo em grande parte com a adesão do país à então Comunidade Económica Europeia (CEE), Portugal começa a atrair profissionais altamente qualificados para um mercado de trabalho com necessidades específicas. Os exemplos dos dentistas brasileiros nos anos 80/90, ou dos profissionais de *marketing* e profissionais de saúde desde os anos 90, são elucidativos e estão bem documentados (Machado, 2000; Peixoto, 2001 e 2004; Santos, 2002). De igual modo, são conhecidas migrações de altos quadros de empresas, em especial de empresas multinacionais, que por esta época investem em Portugal. Estes quadros de topo de indústrias exportadoras, do sector automóvel ou de componentes, da banca ou de empresas de consultadoria, instalam-se em Portugal de forma (quase) imperceptível para

a generalidade da população portuguesa e têm sido pouco estudados. Muitos destes imigrantes são tipicamente transmigrantes, ou o que poderíamos chamar de quadros empresariais globais, percorrendo sucessivamente vários países ao longo da sua carreira profissional.

Os trabalhos de João Peixoto permitiram desvendar um pouco esta realidade sobretudo no que diz respeito aos quadros de empresa europeus (Peixoto, 1998). Este autor oferece um retrato de uma imigração ainda numericamente incipiente mas em que já se adivinhavam os seus principais traços: uma migração dependente dos laços históricos ou culturais do país, ou das estratégias internas das empresas multinacionais que se vão instalando no país, e assente em processos não unidireccionais em que a circulação entre diversos países de acolhimento constitui um elemento determinante de progressão na carreira profissional. De alguma forma os trabalhos de João Peixoto permitem assinalar a entrada de Portugal no sistema migratório global no que aos quadros de empresa diz respeito. A posição que Portugal vai ocupar neste sistema é, como seria de esperar, estruturalmente consistente com a sua posição semi-periférica na economia global. Esta posição de Portugal na Europa e no Mundo é acompanhada, a um nível mais regional, por uma progressiva e sucessiva integração ibérica, marcada pela circulação de quadros num mesmo mercado peninsular empresarialmente internalizado.

A entrada de profissionais altamente qualificados nos anos 80/90 corresponde, simultaneamente, a duas lógicas complementares: primeiro, a crescente imigração de quadros espanhóis para Portugal é consentânea com um processo de iberação dos mercados. Segundo, a migração de quadros de empresas e de outros imigrantes altamente qualificados resulta da posição semi-periférica do país e da capacidade daí resultante de atrair imigrantes qualificados quer dos países centrais (frequentemente de forma temporária e em que Portugal representa apenas uma fase intermédia nas suas carreiras globais), quer dos países periféricos. João Peixoto (1994, 1996a, 1996b, 1998) nos seus trabalhos “foca, entre outros aspectos, as formas de entrada, motivações e experiência migratória em Portugal, nomeadamente das empresas multi/transnacionais, pelo que nos permite um número significativo de comparações entre este subconjunto privilegiado da população imigrante e os restantes imigrantes” (Baganha e Góis, 1998/1999: 262). A nosso ver, a imigração de indivíduos altamente qualificados era nos anos 90 ainda um fenómeno emergente que, *grosso modo*, reproduzia as características gerais da imigração portuguesa, designadamente quanto às regiões de origem, isto é, Portugal recebia imigrantes altamente qualificados com origem ou na Europa ou nos países de língua portuguesa, com preponderância do Brasil.

No início dos anos 90, verificou-se em Portugal um fluxo migratório de tipo diverso do acabado de referir, uma imigração de indivíduos altamente qualifica-

dos, cientistas ou académicos da Europa do Leste que, após a queda do muro de Berlim, integraram as universidades e centros de investigação avançada, em regime de complementaridade com os especialistas nacionais. As mais jovens Universidades portuguesas (e.g. Universidade da Beira Interior, Universidade do Algarve, etc.) souberam aproveitar estes docentes altamente qualificados para estruturarem novas áreas de saber, deficitárias no país, designadamente nas áreas das Ciências Físicas ou das Ciências Naturais. Embora o seu número não fosse muito significativo, este tipo de imigrantes altamente qualificados fez mais do que acrescentar diversidade às migrações em Portugal. Muitos destes imigrantes formaram o grupo dos pioneiros que permitiram colocar Portugal no mapa dos destinos migratórios com origem na Europa de Leste. Também este tipo de imigrantes foi pouco estudado e, portanto, dele temos um conhecimento apenas superficial.

No seu conjunto, estes tipos específicos de fluxo migratório, numericamente pouco significativos, em contraponto com uma imigração semi-qualificada ou desqualificada, permitiram a alguns autores conceptualizar a imigração laboral para Portugal nos finais dos anos 90 como sendo polarizada, isto é, capaz de atrair imigrantes para os segmentos de topo do mercado de trabalho e, em simultâneo, atrair um número considerável de trabalhadores pouco ou nada qualificados para os segmentos profissionais de base [Baganha e Peixoto, 1997]. Tratava-se de uma polarização desequilibrada com uma preponderância esmagadora de imigrantes pouco ou nada qualificados e alguns, escassos, imigrantes altamente qualificados que laboravam em sectores e empregos correspondentes às suas qualificações.

Desde o final dos anos 90 a realidade portuguesa da imigração altamente qualificada alterou-se significativamente, complexificando as possíveis análises. Por um lado, com a internacionalização da economia portuguesa, o acesso a um mercado externo de recrutamento cada vez mais global acentuou-se. Através de uma colocação ou destacamento no âmbito de estratégias internas às empresas, ou através do recurso a empresas de *executive search* ou *head hunting*, a internacionalização das empresas portuguesas (ou a sua aquisição por parte de grandes grupos internacionais) implicou a vinda para Portugal de um número indefinido mas significativo de quadros altamente qualificados. O recrutamento externo passou a fazer parte das estratégias de algumas das empresas mais internacionalizadas. Por outro lado, o alargamento do mercado interno de recrutamento, por via do aumento da qualificação dos recursos humanos disponíveis em Portugal, ou da chegada espontânea de profissionais altamente qualificados, implicou que a base de recrutamento potencial se tenha, também ela, alargado exponencialmente.

Deste modo, a procura e a oferta de recursos qualificados convergem para o desenvolvimento de uma complexa dinâmica migratória que se faz sentir de forma

diferenciada nos vários segmentos da população imigrante ao longo da última década. Se é certo que as dinâmicas de polarização da imigração em Portugal se mantêm, recrutam-se igualmente profissionais altamente qualificados – que estão disponíveis no mercado interno de recrutamento ou que a ele acedem – para profissões que não aproveitam essas qualificações. Este novo fenómeno de saturação de oferta de altamente qualificados em alguns sectores ou profissões vai gerar mudanças ao nível da própria estrutura do mercado de trabalho em Portugal. Muitos imigrantes altamente qualificados (e também muitos autóctones) vêm-se obrigados a aceitar trabalhos onde as suas qualificações não são utilizadas, dando lugar a um processo de desqualificação profissional (*deskilling*). Esta nova realidade atinge transversal e de forma geralmente não discriminatória tanto imigrantes como autóctones e mais não é do que o resultado de uma desadequação entre a oferta e a procura de recursos humanos altamente qualificados. Mais especificamente corresponderá não a uma desadequação quantitativa, mas a uma desadequação qualitativa, isto é, o tipo e especialidades de qualificações oferecidas não correspondem, na maioria dos casos, às necessidades específicas do mercado de trabalho nacional. Este processo conduz, em última análise, ao subaproveitamento por parte das empresas ou do Estado das qualificações dos imigrantes, representando, assim, um exemplo claro de desperdício de capital humano ou de *brain waste*.

Aos fluxos migratórios referidos, há a acrescentar um tipo de movimento que, apesar de frequentemente não ser inicialmente de carácter laboral, assume, com o prolongamento da estadia do indivíduo em território nacional, alguma relevância para segmentos específicos do mercado de trabalho nacional. Referimo-nos aos estudantes que chegam a Portugal com o intuito de obter uma formação de nível superior e que após terminada essa formação não regressam aos seus países de origem. Esta realidade, que pode ser definida a partir dos países de origem como uma componente de *brain drain* (cf. OECD, 2006), assenta na formação profissional e académica dos imigrantes e na sua posterior incorporação no mercado de trabalho português, muitas vezes, porém, nos seus segmentos inferiores. Estes imigrantes acabam por contribuir para colmatar algumas lacunas do mercado de trabalho nacional, quer no decurso da sua formação através da inserção em empregos do tipo *MacJobs*, quer, após a conclusão da sua formação, pela inserção no mercado secundário de trabalho. A prossecução e o prolongamento destas estratégias de inclusão no mercado de trabalho nacional contribuem para o não aproveitamento das qualificações obtidas, nem pelo mercado de trabalho português, nem pelo mercado de trabalho do país de origem. Este último caso tem como consequência a manutenção das necessidades de profissionais qualificados nos países de origem.

## **Imigrantes qualificados em Portugal: uma proposta de tipologia**

Do descrito atrás resulta que a imigração qualificada em Portugal se encontra, assim, marcada por uma situação paradoxal: ao mesmo tempo que existe um recrutamento de indivíduos altamente qualificados para o exercício de profissões para as quais estão habilitados, existe o recrutamento de indivíduos altamente qualificados para o exercício de profissões em que essas qualificações não são aproveitadas. Trata-se de uma situação que, apesar de não ser exclusiva de Portugal, merece um tratamento aturado se atendermos ao debate actual em torno dos movimentos migratórios, em que o recrutamento de profissionais altamente qualificados ressurgue como parte do discurso sobre políticas migratórias, e em que estes profissionais são vistos como um recurso importante no desenvolvimento das economias dos países da União Europeia.<sup>2</sup>

Da breve descrição realizada pode concluir-se que, em Portugal, estamos perante um grupo heterogéneo de imigrantes qualificados com diferentes motivações migratórias, padrões de mobilidade específicos e variações relevantes no processo de inclusão no mercado de trabalho nacional. Trata-se de imigrantes que, apesar de apresentarem níveis de qualificação semelhantes, são objecto de tratamento diferencial por parte da sociedade de acolhimento em resultado dos seus processos migratórios específicos e da procura de realização de oportunidades de inclusão em distintos sistemas funcionais e nas suas organizações.<sup>3</sup> A centralidade da (re)acção da sociedade nacional na constituição de segmentos distintos de imigrantes qualificados torna adequado apresentar a situação nacional a partir de uma distinção tipológica cujo principal critério de classificação assenta na forma como os diferentes sistemas funcionais do país avaliam e valorizam as qualificações académicas apresentadas pelos vários grupos de imigrantes, originando, deste modo, diferenças importantes no processo de inclusão dos imigrantes no mercado de trabalho nacional.

À semelhança de outras tipologias de migrações qualificadas (e das tipologias em geral), a tipologia proposta neste artigo constitui um procedimento de redução da complexidade da migração qualificada. Ao proceder através do estabelecimento de uma distinção, ou conjunto de distinções, entre as diversas características dos imigrantes qualificados, a tipologia proposta representa uma descrição das diferenças e similitudes entre este grupo de imigrantes.<sup>4</sup>

Ao optar por construir a presente tipologia a partir da forma como a sociedade de acolhimento (e, em especial, o mercado de trabalho) valida de forma nacionalmente diferenciada as competências e formações académicas e profissionais dos imigrantes qualificados, não se ignora a influência de outros processos sobre a posição dos diferentes grupos de imigrantes no mercado de trabalho português.<sup>5</sup> Mas acentua-se um aspecto que tem estado relativamente ausente dos estudos

sobre os imigrantes altamente qualificados e sobre a sua inserção nos mercados de trabalho e nas sociedades de acolhimento, a saber: a forma como um mesmo Estado cauciona ou admite, através de um mecanismo directo ou indirecto (e, por vezes, de forma não pretendida, ou contrária ao inicialmente intentado), as possibilidades de inserção dos imigrantes nos diferentes sistemas funcionais da sociedade portuguesa. Ou seja, é realçado o facto de o Estado e as ordens profissionais representativas dos diferentes grupos profissionais utilizarem o seu poder de definir o que são consideradas formações e competências legítimas para o exercício de determinada função para incluir ou excluir imigrantes altamente qualificados de acordo com a origem geográfica da sua procedência.<sup>6</sup>

A relevância do contexto e da atitude do país de acolhimento para a análise dos processos de inclusão/exclusão dos imigrantes nos mercados de trabalho dos países de acolhimento foi já sugerida por Portes e Böröcz (1989), ao proporem uma “tipologia dos modos de incorporação dos migrantes contemporâneos nos países avançados” (1989: 620).<sup>7</sup> Trata-se de uma proposta de tipificação que, apesar das suas vantagens para avaliar a forma como o Estado (e o mercado) acolhe diferentes grupos de imigrantes, parece estar concebida de forma demasiado rígida, não tomando devidamente em consideração a possibilidade de migrantes com qualificações semelhantes serem objecto de distintos contextos de recepção, que originam discrepâncias importantes nos modos de participação dos imigrantes nos vários sistemas funcionais da sociedade de acolhimento.

De modo a obviar a esta limitação julgamos necessário recorrer a uma definição ampla de imigrantes qualificados que inclua quer os que são explicitamente recrutados por empresas portuguesas ou multinacionais, ou que se dirigem de forma independente para Portugal, para suprirem carências em determinadas profissões ou funções adequadas à sua formação/experiência, quer os que apresentam tipos semelhantes de formação/experiência mas se encontram a trabalhar em actividades dissociadas da sua qualificação. Em termos operacionais tal significa a conjugação de informações relativas à profissão exercida pelos imigrantes e, em categorias específicas de imigrantes, às suas habilitações académicas. Acreditamos que este procedimento, apesar de não se encontrar isento de dificuldades,<sup>8</sup> permite responder ao problema de somente uma proporção reduzida dos imigrantes portadores de elevado nível de habilitações se encontrar activa em profissões do designado mercado de trabalho primário e uma parte substancial dos imigrantes qualificados se encontrar a laborar no mercado de trabalho secundário.

De forma sintética, os imigrantes qualificados em Portugal podem ser diferenciados nos seguintes tipos (cf., também, Tabela 1):

- a) imigrantes altamente qualificados que migram para Portugal (de forma independente ou institucionalmente enquadrados) para aí exercerem pro-

- fissões no segmento primário do mercado de trabalho. Denominaremos estes “migrantes altamente qualificados funcionalmente legitimados”;
- b) imigrantes altamente qualificados que migram para Portugal de forma independente (ou enquadrados por entidades no seio de uma indústria das migrações) e que vão laborar no segmento secundário do mercado de trabalho. Denominaremos estes “migrantes altamente qualificados funcionalmente ilegítimos”;
- c) imigrantes que adquirem uma formação superior em Portugal e que aqui laboram após a obtenção dessa formação (e tanto o podem fazer no segmento primário como no segmento secundário do mercado de trabalho). Denominaremos estes “migrantes internamente qualificados”.

**Tabela 1 - Tipologia dos imigrantes qualificados em Portugal**

<b>Tipo de Imigrante qualificado</b>	<b>Oportunidade de inclusão que procurou realizar</b>	<b>Posição no mercado de trabalho nacional</b>	<b>Principais nacionalidades representadas</b>	<b>Conceitos implicados</b>
<b>Funcionalmente legitimados</b>	Mercado de trabalho primário/ carreira profissional	Mercado primário	européus / brasileiros (vagas mais antigas)	<i>Brain gain Brain circulation Brain exchange</i>
<b>Funcionalmente ilegítimos</b>	Mercado de trabalho secundário	Mercado secundário	Leste da Europa / brasileiros (novas vagas)	<i>Brain waste Deskilling</i>
<b>Internamente qualificados</b>	Sistema de ensino/formação	Mercado secundário (+)/ Mercado primário (-)	PALOP / brasileiros	<i>Brain gain Brain circulation Brain exchange Brain waste Deskilling Beneficial brain drain</i>

Como se irá demonstrar de seguida, esta proposta de classificação dos imigrantes altamente qualificados presentes em território nacional não ignora o significado de outros critérios de classificação (como, por exemplo, critérios geográficos, temporais, ou critérios referentes ao mecanismo ou canal promotor da migração), nem a possibilidade de mobilidade dos imigrantes entre os diferentes tipos identificados. Ela pretende somente funcionar como um instrumento de análise da posição actual dos imigrantes qualificados em Portugal através da identificação de características consideradas relevantes para essa análise. Temos consciência que uma tipologia é sempre uma simplificação da realidade e desta resulta uma relativa menorização de características que, apesar de parte integrante e importante para essa posição, são consideradas como estando a jusante da sua conjuntura contemporânea.<sup>9</sup>

Numa perspectiva histórica é possível afirmar que os três tipos de imigrantes altamente qualificados atravessam diferentes fases que reflectem muito do que foi a própria história da imigração em Portugal, não sendo de estranhar que à medida que avançamos no tempo estas migrações se diversifiquem e se tornem mais complexas. Portugal era há pouco mais de 30 anos: uma economia relativamente fechada sobre si própria, interagindo sobretudo com as suas possessões ultramarinas; um país envolvido numa guerra colonial de longa duração; um país com uma emigração volumosa e uma ditadura que parecia perpétua. Entretanto, o fim da ditadura; a descolonização; o retorno ao país de emigrantes, colonos e um grupo de portugueses ultramarinos; a adesão de Portugal à Comunidade Económica Europeia; a abertura da economia nacional ao mercado global e as transformações políticas e sócio-económicas registadas nos países da Europa de Leste, para só citar alguns marcos fundamentais, encarregaram-se de mudar radicalmente a situação política, social, cultural e económica em Portugal e transformaram-no (também) em país de imigração. Através de uma explicitação da tipologia apresentada demonstra-se como as diferentes fases da imigração qualificada para Portugal acompanharam toda esta mudança.

### **Migrantes altamente qualificados funcionalmente legitimados**

A abertura e crescente internacionalização da economia portuguesa a partir de meados da década de 80 foi acompanhada por uma evolução positiva dos fluxos de entrada de migrantes altamente qualificados direccionados para segmentos específicos do mercado de trabalho nacional. Entre 1986 e 1998<sup>10</sup> os imigrantes activos em profissões científicas, técnicas e liberais, e directores e quadros superiores administrativos, mais do que duplicaram, passando de 12.609, em 1986, para 26.819, em 1998. Dado que durante este período também se registou um aumento significativo dos imigrantes activos nos restantes grupos profissionais, a proporção de activos altamente qualificados no conjunto da população activa estrangeira manteve-se praticamente constante (de 29,3% em 1986, para 30,2% em 1999). A análise dos dados relativos às solicitações de autorizações de residência permite obter informação mais actualizada sobre as características profissionais dos imigrantes que anualmente entram em Portugal. De acordo com esses dados a proporção de imigrantes detentores de profissões qualificadas (grupos profissionais 1 e 2 da CNP-94) que anualmente solicitaram uma autorização de residência regista uma diminuição progressiva desde 2002, passando de 30,6% para 19,8%, em 2005.

Estes fluxos de imigrantes dirigiram-se, de forma independente ou inseridos num processo organizacional de mobilidade externa, para os segmentos qualificados do mercado de trabalho. Apesar de se manterem como uma realidade ainda pouco conhecida, este tipo de imigrantes tem merecido alguma atenção no conjunto dos estudos dedicados à imigração qualificada em Portugal. Em termos

de proveniência geográfica trata-se de um grupo de imigrantes maioritariamente originário de países europeus, em particular dos pertencentes à União Europeia, e do Brasil (em 1998, estes dois grupos representavam, respectivamente, 57% e 18% dos profissionais estrangeiros ocupados nas profissões altamente qualificadas).

Apesar de ambos os fluxos migratórios se dirigirem para o mercado de trabalho primário, eles apresentam uma diferença fundamental que resulta do seu enquadramento ou não em organizações (ou instituições) e que determina formas diferenciadas de inserção na sociedade portuguesa. As possibilidades de migração dos primeiros (migrantes organizacionais, segundo Peixoto, 1999: 147) são providenciadas no contexto de empresas multinacionais que se encontram em processo de expansão das suas actividades para Portugal. A migração é, deste modo, promovida pelas próprias organizações, as quais oferecem aos seus funcionários que migram meios e possibilidades de acesso aos sistemas educativos, políticos, económicos e de saúde do país de acolhimento, bem como pacotes de remuneração ou de progressão na carreira (Bommes, 1999: 55). Os migrantes inseridos neste tipo de organizações procuram, através da participação no movimento migratório, aproveitar as oportunidades resultantes da sua inclusão no mercado de trabalho interno das organizações para alcançar uma mobilidade profissional ascendente, frequentemente associada a uma estada mais ou menos prolongada no exterior. Como demonstrado por Peixoto (1999), os migrantes europeus enquadráveis neste grupo de migrantes inseriram-se com maior incidência no grupo profissional dos directores e quadros superiores, correspondendo às funções dirigentes e de gestão que esses profissionais assumiram nas empresas multinacionais que, após 1986, se instalaram no país. Dado que a mobilidade deste grupo de migrantes ocorre num âmbito organizacional, o reconhecimento das suas qualificações e competências encontra-se liberto de influências externas (como, por exemplo, as associações profissionais e o Estado) e encontra-se, sobretudo, sujeito a processos de reconhecimento endógenos à organização no interior da qual se movem.

O processo migratório do segundo grupo de imigrantes enquadráveis no primeiro tipo de imigrantes qualificados caracteriza-se por uma maior independência em relação a formas institucionais de promoção do movimento migratório (migrantes independentes, segundo Peixoto, 1999: 149). Os migrantes deste grupo não procuram, como sucedia no caso dos migrantes atrás referidos, realizar as oportunidades de prossecução de uma carreira profissional, mas as oportunidades de obtenção de um determinado rendimento através do aproveitamento das possibilidades profissionais existentes em segmentos específicos do mercado de trabalho primário português no decurso das décadas de 80 e 90. Os migrantes sul-americanos (sobretudo originários do Brasil) constituem o principal grupo de nacionais que participam neste movimento independente para as profissões qua-

lificadas do mercado de trabalho português. A sua inserção ocorreu, com maior preponderância, nos grupos profissionais científicos, técnicos e liberais, correspondendo a um maior significado dos profissionais liberais entre este grupo de imigrantes (Peixoto, 1999: 141).<sup>11</sup>

Um caso particular deste fluxo migratório de cariz independente é representado pela imigração de indivíduos altamente qualificados, cientistas ou académicos da Europa do Leste, que, após a queda do muro de Berlim, integraram as universidades e centros de investigação avançada portuguesa. Este fluxo migratório para Portugal pode ser enquadrado num movimento migratório mais vasto com as mesmas origens e destinos diversificados, sobretudo no seio dos países da OCDE.

Um outro caso específico, e mais visível na actualidade, é representado pela migração (potenciada pela livre circulação de trabalhadores no espaço da União Europeia) de muitos profissionais altamente qualificados, provenientes de países da União Europeia com altas taxas de desemprego (nacional ou sectorial) nos seus países de origem e em falta no mercado de trabalho português. O caso dos médicos ou enfermeiros provenientes de Espanha constitui, a este respeito, um exemplo paradigmático.<sup>12</sup> Este último subtipo tem um paralelismo com o primeiro subtipo apresentado: a migração para Portugal é temporária e vista como um passo intermédio no desenvolvimento de uma carreira profissional. Estes imigrantes representam o típico exemplo da *brain circulation*.

Em conjunto, estes três subgrupos de migrantes (com origem no Brasil, no Leste da Europa e na UE) distinguem-se dos migrantes “organizacionais” pelo facto da sua capacidade de aproveitamento das oportunidades no mercado de trabalho nacional se encontrar fortemente condicionada pelo reconhecimento formal ou informal das suas qualificações pelo mercado de trabalho, pelas associações representativas das diferentes profissões em que se procuram inserir, ou pelo Estado. Apesar de todos eles se encontrarem sujeitos à acção legitimadora dos referidos agentes externos, existe uma diferença substancial entre os migrantes da UE e os originários das outras duas regiões geográficas, resultante da participação dos primeiros num espaço regulatório supranacional que cria condições mais favoráveis ao aproveitamento de oportunidades migratórias que se desenvolvem no interior desse espaço supranacional. Referimo-nos ao facto dos migrantes da UE, abrangidos pelas directivas comunitárias relativas ao exercício de profissões reguladas,<sup>13</sup> se subtraírem ao poder de legitimação quer das ordens profissionais, quer do Estado, e se encontrarem, por isso, somente dependentes do funcionamento do mercado de trabalho nacional. Os migrantes de grupos profissionais e/ou nacionalidades não abrangidos pelas referidas directivas comunitárias encontram-se, por seu lado, constrangidos por um conjunto de procedimentos de validação das suas competências profissionais que, em interacção

com as necessidades sentidas pelo mercado de trabalho, origina o aproveitamento das suas qualificações profissionais, ou o seu desaproveitamento (sobre esta última situação, cf. adiante o caso dos migrantes funcionalmente ilegítimados).

De forma sintética pode afirmar-se que, em geral, as diferenças verificáveis no processo migratório dos grupos de imigrantes desta categoria não originaram (à excepção de casos profissionais específicos<sup>14</sup>) problemas de inserção em sectores de actividade e profissões conducentes com a sua qualificação profissional. Isto é, quer a migração tenha sido enquadrada por uma organização ou instituição transnacional, quer se tenha processado de forma independente, o processo de inclusão do imigrante no mercado de trabalho português encontra-se marcado pela adopção de procedimentos legitimadores (por parte do Estado ou de entidades do mercado de trabalho) das possibilidades de aproveitamento das oportunidades de emprego disponíveis no mercado de trabalho primário.

De facto, aparentemente verifica-se que o processo de inclusão do imigrante no mercado de trabalho português se encontra duplamente dependente, por um lado, da adopção de procedimentos legitimadores (por parte do Estado ou por parte de organizações do mercado de trabalho) e, por outro, das possibilidades de aproveitamento das oportunidades de emprego conjuntamente disponíveis no mercado de trabalho primário. Se os migrantes forem abrangidos por esta dupla contingência, este processo de inclusão é independente da migração ter sido enquadrada por uma organização ou instituição transnacional, ou da migração se ter processado de forma independente.

Dado que a entrada destes migrantes qualificados se direccionou para actividades terciárias que apresentavam uma forte carência de profissionais qualificados em áreas específicas, ela desempenhou o papel de complementar a população activa portuguesa, podendo, deste modo, ser entendida como uma forma de *brain gain*, ou seja, do país beneficiar com a entrada de indivíduos detentores de qualificações específicas em falta no país.

### **Migrantes altamente qualificados funcionalmente ilegítimados**

No final dos anos 90 inicia-se um novo tipo de migração de profissionais altamente qualificados que, ao contrário dos migrantes anteriores, se vão inserir no segmento secundário do mercado de trabalho por o seu capital humano não ser directamente transferível. Regista-se desde esta época um aumento assinalável de imigrantes altamente qualificados que se inserem no segmento secundário do mercado de trabalho, num claro exemplo de um processo de *deskilling*. Este novo fluxo de imigrantes detentores de elevadas qualificações académicas, com origem predominantemente na Europa de Leste, veio modificar a estrutura geral da imigração qualificada pela proporção que passaram a representar no total dos

imigrantes qualificados presentes em território nacional. A escassez de dados estatísticos relativos a este grupo de imigrantes apenas permite apresentar uma imagem parcial sobre a sua constituição e características, centrada, sobretudo, no seu processo de inserção no mercado de trabalho português.

O facto destas situações, conhecidas na literatura especializada como *brain waste* (*desperdício de cérebros*), se tornarem particularmente evidentes a partir do final dos anos 90, não significa, porém, que em períodos anteriores não se tenham registado situações de subaproveitamento das qualificações profissionais dos imigrantes (Baganha *et al.*, 2003 e 2004a), só que essas nunca chegaram a alcançar a visibilidade registada a partir do final do século XX. De acordo com os dados do recenseamento populacional de 2001,<sup>15</sup> a proporção de detentores de uma formação de nível superior que se encontravam activos em profissões teoricamente não correspondentes ao seu nível de formação<sup>16</sup> foi de 65,8% para os cidadãos de um país europeu não membro da UE-15 (a maioria dos quais oriunda de países que emergiram com o desmoronamento da União das Repúblicas Socialistas Soviéticas), 4,1% para os cidadãos da UE-15, 9,4% para os cidadãos brasileiros e 23,3% para os cidadãos de um país africano de expressão portuguesa. Informações mais recentes relativas à ocupação profissional de alguns grupos de imigrantes qualificados confirmam o processo de desqualificação profissional experimentado, sobretudo, por imigrantes da Europa de Leste e de países africanos de expressão portuguesa.

De acordo com os dados não publicados de um estudo realizado por Lages e colaboradores (2006), o processo de mobilidade profissional descendente é mais evidente no caso dos cidadãos de um país do Leste da Europa ou de um país africano de expressão portuguesa.<sup>17</sup> Outros estudos, dirigidos especificamente aos imigrantes da Europa de Leste (cf. Baganha *et al.*, 2004 e 2006), corroboram esta imagem ao mostrarem que, apesar de se tratar de imigrantes com elevados níveis de formação escolar, a sua inserção profissional em Portugal é marcada num primeiro momento pelo não aproveitamento destas qualificações pelo mercado de trabalho, em resultado das dificuldades de transferência das suas qualificações para a realidade laboral nacional. Em estudos recentes sobre a comunidade brasileira<sup>18</sup> foi, igualmente, detectada a existência de uma proporção significativa de imigrantes qualificados activos em segmentos secundários do mercado de trabalho. Em comparação com os imigrantes brasileiros qualificados que chegaram a Portugal nas décadas de 80 e 90, esta desadequação significa uma progressiva desqualificação deste grupo de imigrantes. Como referem Peixoto e Figueiredo (2007: 107), este progressivo desajustamento entre as qualificações e os empregos dos brasileiros encontra-se (à semelhança do que sucede com outros grupos de imigrantes e nacionais qualificados a laborar em segmentos menos qualificados) associado às alterações verificadas nas oportunidades de emprego oferecidas pelo mercado de trabalho nacional e, sobretudo, à redução das oportunidades nos segmentos altamente qualificados.

A análise cuidada do conjunto de dificuldades sentidas pelos imigrantes na transposição das suas qualificações académicas e profissionais para o contexto nacional sugere a interacção de dois processos que contribuíram para o desperdício de capital humano que estes imigrantes traziam consigo.

Primeiro, o facto de o movimento migratório dos imigrantes qualificados que se inseriram nos segmentos secundários do mercado de trabalho português ter sido motivado pela tentativa de aproveitamento das oportunidades de trabalho que existiam precisamente no mercado de trabalho secundário. A migração não se dirigiu, deste modo, ao contrário dos migrantes qualificados referidos no ponto anterior, explicitamente para o mercado de trabalho primário, mas para sectores de actividade e ocupações que – devido a uma série de condicionalismos<sup>19</sup> – surgiram como mais propícias à realização das oportunidades de inclusão dos imigrantes no mercado de trabalho nacional e à satisfação das condições necessárias a uma posterior inclusão positiva no sistema legal nacional.<sup>20</sup> A explicação para esta concertação entre oferta e procura de mão-de-obra pode ser encontrada na formalização e estruturação do processo migratório a partir dos países de origem, que conseguiu responder de uma forma activa e rápida à procura de mão-de-obra existente em Portugal. Se a explicação através da “indústria das migrações” permite compreender o rápido desenvolvimento da vaga migratória e a ligação origem-destino, ela é insuficiente para explicar as características sócio-profissionais dos imigrantes envolvidos. Estas poderão ser explicadas pelas teorias migratórias que afirmam que os imigrantes não são em geral os mais pobres e desfavorecidos do país de origem, mas os mais aptos a responder às oportunidades. Neste caso, os mais aptos eram em elevada proporção imigrantes altamente qualificados, que dispunham dos meios e tinham aspirações que a migração para Portugal poderia resolver. Apesar de as oportunidades estarem disponíveis em segmentos de trabalho pouco ou nada qualificados, os imigrantes assumiram conscientemente que as remunerações a auferir compensariam, no curto prazo, o seu processo de desqualificação profissional.

Em segundo lugar, no caso português a acção do Estado e, sobretudo, de algumas ordens ou corporações profissionais responsáveis pela gestão do acesso a determinadas profissões vai ser marcada pela *de facto* desvalorização, deslegitimação e desaproveitamento das qualificações académicas e profissionais dos imigrantes, o que veio contribuir para o processo de desqualificação profissional. O recurso das referidas organizações ao seu poder de definição das condições de acesso aos mercados de trabalho primários funcionou, na prática, como um mecanismo de fechamento desses mercados à entrada de imigrantes. Este facto veio, naturalmente, condicionar as suas possibilidades de aproveitamento de oportunidades de inserção em segmentos do mercado de trabalho nacional mais adequados às suas qualificações.

O principal instrumento utilizado neste processo de exclusão dos migrantes qualificados assentou no recurso à faculdade de legitimar ou não os conhecimentos e competências profissionais dos migrantes. A relevância deste meio de mediação da inclusão dos imigrantes nos mercados de trabalho primários é particularmente evidente no conjunto das profissões cujo exercício implica a obtenção de títulos profissionais obrigatórios [isto é, em que não é suficiente a posse da necessária formação académica].<sup>21</sup> Os estrangeiros abrangidos pelas Directivas Comunitárias relativas ao reconhecimento das suas qualificações apresentam, neste âmbito, condições de inclusão nos sectores primários do mercado de trabalho nacional mais favoráveis do que aqueles que não se encontram abrangidos por este tipo de medidas (como é o caso da generalidade dos imigrantes incluídos nesta categoria de imigrantes altamente qualificados).

No essencial pode afirmar-se que a interacção entre um processo de exclusão voluntária<sup>22</sup> do segmento primário do mercado de trabalho, explicado por uma necessidade de rendimentos imediatos e pela prossecução de um objectivo migratório de curta duração, e, por outro lado, um processo de hetero-exclusão,<sup>23</sup> devido às contingências processuais de inclusão, conduziu a uma forma específica de integração deste grupo de imigrantes qualificados no mercado de trabalho nacional, caracterizada pelo desaproveitamento quer das suas capacidades intelectuais, quer das suas qualidades profissionais e, deste modo, por um claro processo de desqualificação profissional e de duplo *brain waste*, para os países de origem e para Portugal.

### **Migrantes internamente qualificados**

O terceiro tipo de migrantes altamente qualificados é de natureza distinta dos dois anteriores, uma vez que a sua migração não assume, inicialmente, um carácter laboral. Este tipo específico é suportado por estudantes que chegam a Portugal com o intuito de obterem uma formação de nível superior, ou para completarem a sua formação inicial, mas que não regressam aos seus países de origem após terminada essa formação.

Este tipo de imigrantes qualificados é uma presença constante ao longo da história imigratória portuguesa, representando, a partir do final dos anos 90, um tipo de inserção mista nos segmentos primários e secundários do mercado de trabalho nacional. Referimo-nos, em especial, aos estudantes estrangeiros originários dos países africanos de língua oficial portuguesa, de Timor-Leste, do Brasil e de Macau. Muitos destes estudantes são patrocinados (no âmbito de protocolos de cooperação) no seu estudo pelo Estado português ou por Fundações portuguesas, bem como, naturalmente, pelos governos dos seus países ou outros patrocinadores.

Os dados referentes aos candidatos originários dos países africanos de língua portuguesa e de Timor, colocados, ao abrigo destes programas de cooperação, em estabelecimentos de ensino superior público portugueses, mostram um aumento progressivo entre 1994 e 2002 seguido de uma diminuição até 2006.<sup>24</sup> Cabo Verde e Angola constituem as duas principais origens nacionais dos candidatos colocados ao longo de todo o período (respectivamente, 60,7% e 15,5%), mas apresentam uma evolução diferenciada após o início do período de decréscimo do número total de candidatos colocados. Enquanto os cabo-verdianos mantêm valores bastante mais elevados do que os restantes grupos nacionais, os angolanos passam, a partir de 2005, a ser a nacionalidade com menos candidatos colocados em estabelecimentos públicos portugueses.

Como referido, findo o ciclo universitário ou politécnico, muitos destes estudantes decidem não regressar aos seus países. Uma opção que acarreta um conjunto de consequências. Por um lado, um não *brain gain* instantâneo para os seus países de origem, que nada lucram com o ganho de capital humano alcançado.<sup>25</sup> Por outro lado, em todos os casos em que a ocupação alcançada não corresponde à qualificação obtida, um *brain waste* para o país de acolhimento, que não aproveita os recursos colocados à sua disposição. Do ponto de vista dos países de origem, estas situações também podem ser entendidas como um mecanismo de captação de recursos humanos qualificados por parte de Portugal (ou seja, como instrumento de promoção do *brain drain*), o qual assume efeitos mais negativos quando, como sucede frequentemente, a saída temporária do estudante dá lugar a uma saída de carácter mais permanente.

Como afirma Pizarro (2005),<sup>26</sup> face às oportunidades de realização no exterior da formação pós-graduada e perante condições favoráveis a esta saída (aquisição de prestígio e conhecimentos, acesso a estruturas científicas mais equipadas, etc.), os estudantes encontram diversas motivações quer para saírem do seu país, quer para não regressarem após a conclusão dos seus estudos pós-graduados. A formação pós-graduada no exterior torna-se, assim, “uma porta para a emigração”, sendo os “programas de educação no estrangeiro um dos principais factores intervenientes na migração qualificada” (Pizarro, 2005: 25-26).

O movimento migratório dos imigrantes qualificados incluídos nesta categoria não é motivado, ao invés dos imigrantes referidos anteriormente, pela procura de realização de oportunidades de inclusão no mercado de trabalho nacional. Os estudantes originários dos países com os quais Portugal tem acordos de cooperação a nível educativo procuram realizar ofertas de inclusão no sistema de ensino e de formação. Contudo, como referido por Pizarro (2005), esta motivação inicial sofre uma transmutação no decurso da estadia no estrangeiro. Os estudantes de graduação ou pós-graduação percebem, com o prolongar da sua estadia, as maiores ou mais atractivas oportunidades de inclusão existentes nos

sistemas económicos, políticos e legais do país de acolhimento (Bommes, 1999: 51), optando por procurar alcançar essas oportunidades quer após a conclusão dos seus estudos, quer no decurso dos seus programas de formação.

## **Conclusão**

Apesar de insuficientemente conhecida, a imigração qualificada apresenta números não desprezíveis e que nos últimos anos têm registado um forte incremento. A sua evolução e inserção na sociedade portuguesa constitui o resultado de processos complexos, os quais produzem efeitos diversificados quer sobre a inclusão dos imigrantes no mercado de trabalho português, quer, de uma forma mais geral, sobre o seu inter-relacionamento com a sociedade portuguesa. A diversidade das experiências sentidas por migrantes que partilham níveis de qualificação semelhantes constitui-se como uma dificuldade ao desenvolvimento de medidas de auxílio à integração dirigidas de forma indiferenciada a todos os imigrantes qualificados. Com efeito, a capacidade de os imigrantes qualificados participarem nos diferentes sistemas funcionais da sociedade portuguesa encontra-se condicionada pela forma desigual como o Estado, a sociedade e o mercado de trabalho (isto é, o sistema político, o sistema social e o sistema económico) constroem as opções de participação dos cidadãos de diversos grupos nacionais nos mesmos sistemas funcionais. Em alguns grupos nacionais estudados (em especial os de origem Leste Europeia) esta limitação marca um processo que se caracteriza pela propensão para o “reforço sucessivo da divergência” (Luhmann, 1998: 631) com a sociedade de acolhimento e, particularmente, com as posições no mercado de trabalho primário. Ou seja, a desvantagem e a limitação das oportunidades a que determinado grupo nacional altamente qualificado se encontra sujeito (mas também, embora a um nível diferente, os menos qualificados) podem, através do seu progressivo processamento nos respectivos sistemas funcionais, conduzir a ainda mais desigualdades e ausências de opções. No decurso destes processos tornam-se, assim, evidentes efeitos de acumulação, dado que a satisfação ou insatisfação de determinadas prestações (em termos de qualificação ou experiência profissional) tornam presumível, respectivamente, a capacidade ou incapacidade de realização de outras prestações (Stichweh, 2004: 354)<sup>27</sup> (a capacidade de se inserir de forma produtiva em ocupações adequadas às qualificações e à experiência detida).

Em termos operativos estes efeitos de acumulação tornam-se evidentes na classificação dos imigrantes altamente qualificados em função da forma como o Estado (directa ou indirectamente) e o mercado de trabalho legitimam as suas qualificações. Como referido no texto, a validação diferencial (formal e/ou informal) por parte do Estado (com ou sem a mediação das ordens e/ou associações profissionais) das competências apresentadas por diferentes grupos de nacionalidade presentes em território nacional tem condicionado o processo de inserção

dos imigrantes qualificados no mercado de trabalho nacional. No caso português, estamos em presença de potenciais validações paralelas de competências e habilitações, por parte do Estado, da sociedade ou do mercado de trabalho. Estas validações são, por vezes, conflituais, disfuncionais e mesmo incompreensíveis, mas as suas consequências são reais para os imigrantes e para a sociedade e economia portuguesas. A não resolução dos mecanismos de bloqueio a uma integração plena dos imigrantes altamente qualificados (e a não criação de uma política activa de atracção de imigrantes altamente qualificados) tem custos sócio-económicos para o país que vão muito para além da aparente contribuição económica positiva de curto prazo destes imigrantes.

## Notas

<sup>1</sup> Este artigo retoma as ideias avançadas pelos autores no livro *Estudo Prospectivo sobre Imigrantes Qualificados em Portugal*, Lisboa: Observatório da Imigração, ACIDI, 2007.

<sup>2</sup> Veja-se a este respeito o recente *Green Paper on an EU approach to Managing Economic Migration* da Comissão Europeia, onde se afirma a necessidade de criar condições para atrair migrantes altamente qualificados, tais como engenheiros e biólogos. ([http://europa.eu.int/comm/justice\\_home/doc\\_centre/immigration/work/doc/com\\_2004\\_811\\_en.pdf](http://europa.eu.int/comm/justice_home/doc_centre/immigration/work/doc/com_2004_811_en.pdf)).

<sup>3</sup> Seguimos neste lugar Michael Bommes (1999: 14), que afirma que as migrações na sociedade moderna podem ser consideradas como "uma forma de mobilidade geográfica para a realização de oportunidades de inclusão em sistemas funcionais e nas suas organizações". Os sistemas funcionais mais relevantes para as migrações são: a economia (migrações de trabalho), a educação e formação (migração de formação), o sistema de saúde (migração de doentes) e o desporto (migração de desportistas).

<sup>4</sup> É evidente que não se desconhece a existência de diferenças relevantes no interior dos grupos de imigrantes incluídos nos tipos que compõem a tipologia; contudo, não se lhes atribui uma posição central na construção da presente proposta de tipologia.

<sup>5</sup> Como, por exemplo, o processo migratório, ou a legalidade da sua entrada e da sua inserção no mercado de trabalho português.

<sup>6</sup> Observações semelhantes foram realizadas, relativamente aos imigrantes altamente qualificados no Canadá, por Guo (2005).

<sup>7</sup> A tipologia proposta por estes autores refere-se a vários tipos de migrantes e não exclusivamente aos migrantes qualificados. A partir do cruzamento de dois critérios de classificação (origens de classe e contexto de recepção) são identificados nove tipos de incorporação nas sociedades de acolhimento. Três referentes a migrantes laborais (incorporação no mercado secundário, participação mista no mercado de trabalho e mobilidade ascendente para pequenas empresas), três relativos a migrantes empresariais (minorias intermédias, pequenos negócios *mainstream* e economias de enclave) e três referentes a migrantes profissionais e técnicos (fornecedores de serviço ao gueto, incorporação no mercado primário e mobilidade ascendente para posições de liderança profissional e cívica) (Portes e Böröcz, 1989: 620).

<sup>8</sup> A principal das quais relacionada com a impossibilidade de proceder a comparações rigorosas entre grupos de imigrantes classificados com base num critério profissional e grupos de imigrantes classificados com base num critério académico.

<sup>9</sup> Para uma proposta de classificação diferente e mais abrangente dos imigrantes qualificados em Portugal, veja-se Peixoto (1999).

<sup>10</sup> Último ano para o qual existem dados sobre a profissão dos imigrantes presentes em Portugal.

<sup>11</sup> Como exemplo, podem citar-se os profissionais do *marketing* e os dentistas brasileiros, assim como outros profissionais da área da engenharia e medicina.

<sup>12</sup> Sobre os médicos e enfermeiros espanhóis em Portugal veja-se Baganha e Ribeiro, 2007.

<sup>13</sup> Directiva Comunitária 89/48/CEE, de 21 de Dezembro de 1988, Directiva Comunitária 92/51/CEE, de 18 de Junho de 1992, e Directiva Comunitária 1999/42/CE, de 7 de Junho de 1999.

<sup>14</sup> E mesmo nestes casos – referente aos dentistas brasileiros – os problemas só se fizeram notar numa fase mais sustentada do processo migratório, tendo sido ultrapassados através da adopção de procedimentos que procuraram contornar os problemas suscitados pela indefinição relativa às formações académicas de origem.

<sup>15</sup> Este recenseamento coincidiu temporalmente com a vaga migratória da imigração do Leste da Europa para Portugal, embora não a tenha conseguido captar totalmente em termos estatísticos.

<sup>16</sup> Isto é, que se encontravam ocupados como operários, artífices e trabalhadores similares, ou como trabalhadores não qualificados.

<sup>17</sup> Somente 9,6% dos inquiridos originários de um país da Europa de Leste e 11,8% dos inquiridos de um país africano de expressão portuguesa que exerciam no seu país de origem uma profissão de nível superior, ou que eram quadros superiores, ocupavam o mesmo tipo de profissão em Portugal aquando da realização do inquérito.

<sup>18</sup> Sobre a comunidade brasileira e os seus processos de inserção na sociedade portuguesa vejam-se os estudos reunidos por Malheiros no livro *Imigração Brasileira em Portugal* (2007).

<sup>19</sup> Nomeadamente a escassez de mão-de-obra que se fez sentir no início do século XXI nos sectores da construção civil e na indústria do turismo, a promoção de emprego nestes sectores realizada por organizações activas no país de origem, o elevado grau de informalidade existente nestes sectores, etc.

<sup>20</sup> De modo a lidar com um crescente número de imigrantes que se encontravam de forma irregular em Portugal, foi aprovado o DL 6/2001 que permitiu aos imigrantes que comprovassem ter um contrato de trabalho obterem uma auto-rização de permanência em Portugal.

<sup>21</sup> Estão neste caso, por exemplo, os Médicos, Enfermeiros, Médicos Dentistas, Farmacêuticos, Veterinários e Arquitectos.

<sup>22</sup> Resultante da tentativa de aproveitamento de oportunidades de trabalho existentes no mercado de trabalho secundário.

<sup>23</sup> Serivweh (2004) aplica esta ideia originalmente de forma geral e abstracta à exemplificação, através da teoria sistémica da exclusão, da relação entre a teoria da diferenciação e os estudos da desigualdade. Pensamos, contudo, que se trata de uma ideia que encontra uma aplicação prática ao caso do presente estudo.

<sup>24</sup> Entre 1994 e 2006 foram colocados 8.771 candidatos dos países africanos de expressão portuguesa e de Timor em estabelecimentos públicos portugueses (fonte: Direcção-Geral do Ensino Superior, 2006, dados não publicados).

<sup>25</sup> Não se pode afirmar que a médio ou longo prazo esta perda imediata não se traduza num ganho positivo para o país de origem (através do envio de remessas, de investimentos realizados pelos migrantes, etc.), mas é uma realidade ainda não suficientemente estudada.

<sup>26</sup> O autor refere-se especificamente ao caso latino-americano, mas pensamos que a afirmação é extensível a outros contextos regionais e à generalidade das situações que envolvam este tipo de movimento migratório.

<sup>27</sup> Stichweh (2004) aplica esta ideia originalmente de forma geral e abstracta à exemplificação, através da teoria sistémica da exclusão, da relação entre a teoria da diferenciação e os estudos da desigualdade. Pensamos, contudo, que se trata de uma ideia que encontra uma aplicação prática ao caso do presente estudo.

## Referências Bibliográficas

Baganha, M. I. e Góis, P. (1998/1999), "Migrações internacionais em Portugal: o que sabemos e para onde vamos", *Revista Crítica de Ciências Sociais*, 52-53, pp. 229-280.

Baganha, M. I., Marques, J. C. e Góis, P. (2003), "The unforeseen wave: migration from Eastern Europe to Portugal", in Maria Ioannis Baganha e Maria Lucinda Fonseca (eds.), *New Waves: Migration from Eastern to Southern Europe*, Lisboa: Luso American Foundation, pp. 23-40.

Baganha, M. I., Marques, J. C. e Góis, P. (2004a), "Imigrantes de Leste em Portugal", *Revista de Estudos Demográficos*, 38, pp. 31-45.

Baganha, M. I., Marques, J. C. e Góis, P. (2004b), "Novas Migrações, Novos Desafios: a Imigração do Leste Europeu", *Revista Crítica de Ciências Sociais*, 69, pp. 95-115.

Baganha, M. I., Marques, J. C. e Góis, P. (2006), "Quando os extremos se tocam: Imigrantes de Leste em Portugal", Relatório Final do Projecto Financiado pela FCT (POCTI/SOC/44606/2002), Coimbra: Centro de Estudos Sociais (não publicado).

Baganha, M. I. e Peixoto, J. (1997), "Trends in the 90's: The Portuguese migratory experience", in Maria Ioannis Baganha (ed.), *Immigration in Southern Europe*, Oeiras: Celta Editora, pp. 15-40.

Baganha, M. I. e Ribeiro, J. S. (2007), "Imigração qualificada no sector da saúde – as oportunidades do mercado laboral português", *Revista Migrações*, 1, pp. 53-78.

Bommes, M. (1999), *Migration und Nationaler Wohlfahrtsstaat*, Opladen/Wiesbaden: Westdeutscher Verlag.

- Guo, S. (2005), "Difference, deficiency, and devaluation: non-recognition of foreign credentials for immigrant professionals in Canada", 24th Annual Conference On-Line Proceedings, Canadian Association for the Study of Adult Education (CASAE), May 29-31, 2005, University of Western Ontario [disponível em: [www.oise.utoronto.ca/CASAE/cnf2005/2005onlineProceedings/CAS2005Pro-Guo.pdf](http://www.oise.utoronto.ca/CASAE/cnf2005/2005onlineProceedings/CAS2005Pro-Guo.pdf)].
- Lages, M. et al. (2006), *Os Imigrantes e a População Portuguesa. Imagens Recíprocas. Análise de Duas Sondagens*, Lisboa: ACIME.
- Luhmann, N. (1998), *Die Gesellschaft der Gesellschaft*, Frankfurt am Main, Suhrkamp.
- Machado, I. J. de R. (2000), "Dentistas brasileiros em Portugal (Entrevista)", *Comciencia Revista Eletrônica de Jornalismo*, 17.
- Malheiros, J. (org.) (2007), *Imigração Brasileira em Portugal*, Lisboa: ACIDI.
- OECD (1995), "Manual of the Measurement of Human Resources Devoted to S&T - Canberra Manual", Paris: OECD [disponível em: <http://www.oecd.org/dataoecd/34/0/2096025.pdf>].
- OECD (2006), "Portugal, Development Co-operation Directorate Peer Review: Main Findings and Recommendations" [disponível em: [http://www.oecd.org/document/26/0,2340,en\\_2649\\_201185\\_36563418\\_1\\_1\\_1\\_1,00.html](http://www.oecd.org/document/26/0,2340,en_2649_201185_36563418_1_1_1_1,00.html)].
- Peixoto, J. (1994), "As migrações de profissionais altamente qualificados no espaço europeu: do «brain-drain» ao «skill exchange»", *SOCIUS Working Papers*.
- Peixoto, J. (1996a), "Livre circulação e reconhecimento de diplomas - Políticas e realidades na União Europeia", *SOCIUS Working Papers*.
- Peixoto, J. (1996b), "Recent trends in regional migration and urban dynamics in Portugal", in Philip Rees et al. (eds.), *Population Migration in the European Union*, Chichester: John Wiley & Sons, pp. 261-274.
- Peixoto, J. (1998), *As Migrações dos Quadros Altamente Qualificados em Portugal: Fluxos Migratórios Inter-Regionais e Internacionais e Mobilidade Intra-Organizacional*, Lisboa: Instituto Superior de Economia e Gestão, Universidade Técnica de Lisboa, Dissertação de Doutoramento.
- Peixoto, J. (1999), *A Mobilidade Internacional dos Quadros - migrações internacionais, quadros e empresas transnacionais em Portugal*, Oeiras: Celta Editora.
- Peixoto, J. (2001), "Migration and policies in the European Union: highly skilled mobility, free movement of labour and recognition of diplomas", *International Migration*, 39 (1), pp. 33-61.
- Peixoto, J. (2004), "Highly skilled migration in Portugal: An overview", *SOCIUS Working Papers*.
- Peixoto, J. e Figueiredo, A. (2007), "Imigrantes brasileiros e mercado de trabalho em Portugal", in Jorge Malheiros (org.), *Imigração Brasileira em Portugal*, Lisboa: ACIDI, pp. 87-111.
- Pizarro, J. M. (2005), "Globalizados, pero restringidos. Una visión latinoamericana del mercado global de recursos humanos calificados", Santiago de Chile, Centro Latinoamericano y Caribeño de Demografía (CELADE), Serie Población e Desarrollo, n.º 56.

- Portes, A. e Böröcz, J. (1989), "Contemporary immigration: theoretical perspectives on its determinants and modes of incorporation", *International Migration Review*, 28 (3), pp. 606-630.
- Santos, G. A. P. D. (2002), *Relações interétnicas em Lisboa: Imigrantes brasileiros e africanos no contexto da lusofonia*, São Paulo: Universidade Estadual de Campinas, Dissertação de Mestrado.
- Stichweh, R. (2004), "Zum Verhältnis von Differenzierungstheorie und Ungleichheitsforschung: Am Beispiel der Systemtheorie der Exclusion", in Thomas Schwinn (ed.), *Differenzierung und soziale Ungleichheit. Die zwei Soziologien und ihre Verknüpfungen*, Frankfurt: Humanities Online, pp. 353-367.

■ **Diver-cidades empresariais em Portugal:  
padrões de incidência territorial de  
empresários imigrantes**  
***Entrepreneurial diver-cities in Portugal:  
settlement patterns of immigrant  
entrepreneurs***

Catarina Reis Oliveira\*

**Resumo** O crescimento da migração internacional nas últimas décadas gerou importantes impactos no aumento dos pequenos empresários imigrantes. Os empresários imigrantes são responsáveis pela mudança das paisagens urbanas, revitalizando zonas da cidade e mercados locais abandonados, e pela criação de emprego para outros imigrantes e autóctones.

Nota-se, contudo, que nem todos os contextos locais atraem e/ou estimulam o desenvolvimento empresarial de imigrantes. As diferenças entre taxas de empreendedorismo de grupos imigrantes em várias cidades confirmam a influência dos contextos locais. Para estudar a influência de estruturas de oportunidades locais nas estratégias empresariais de imigrantes, são analisados neste artigo alguns dos determinantes da distribuição territorial e de investimento dos imigrantes em Portugal. Como será mostrado, os imigrantes capitalizam as estruturas de oportunidades em que se inserem e mostram agilidade na gestão de recursos étnicos na definição das suas estratégias empresariais.

**Palavras-chave** imigrantes, estratégias empresariais, recursos étnicos, estruturas de oportunidades.

**Abstract** The growth in international migration in recent decades has had important impacts in terms of the increase in immigrant small-business owners. Immigrant entrepreneurs are responsible for the change of urban landscapes, and revitalising city districts and abandoned local markets, as well as for the creation of jobs for other immigrants and for natives.

However, it should be noted that not all local contexts attract and/or promote the entrepreneurial development of immi-

\* Coordenadora da Unidade de Estudos e Relações Internacionais do ACIDI, I.P. /  
Head of Unit of Research and International Relations of ACIDI, I.P.  
(catarina.oliveira@acidi.gov.pt).

grants. The differences between the rates of entrepreneurship of immigrant groups in various cities confirm the influence of local contexts. In order to study the influences of local opportunity structures in the entrepreneurial strategies of immigrants, this article analyses some of the determinants of territorial distribution and of the investments of immigrants in Portugal. As will be shown, immigrants capitalise on the opportunity structures into which they insert themselves and show agility in the management of ethnic resources in the definition of their entrepreneurial strategies.

**Keywords** immigrants, entrepreneurial strategies, ethnic resources, opportunity structures.

# Diver-cidades empresariais em Portugal: padrões de incidência territorial de empresários imigrantes

Catarina Reis Oliveira

## Introdução

O crescimento da migração internacional, nas últimas décadas do século XX, gerou importantes impactos no aumento dos pequenos empresários imigrantes (Rath, 2002a: 6). Hoje é impensável imaginar cidades cosmopolitas como Londres, Nova Iorque, Amesterdão ou mesmo Lisboa, sem empresários imigrantes. Eles são responsáveis pela mudança das paisagens urbanas, revitalizando zonas das cidades e mercados locais abandonados.

Atendendo que é nas cidades que os recursos se concentram e vários grupos e interesses sociais se encontram e interagem (Arnaud e Pinson, 2002), não é surpreendente verificar que os imigrantes e os seus empresários (não só em Portugal mas também noutras sociedades de acolhimento) se concentrem predominantemente em centros urbanos (OCDE, 1990 e 1998b).

Um pouco por todo o mundo a iniciativa empresarial afirmou-se como uma alternativa à integração dos imigrantes nos mercados de trabalho das sociedades de acolhimento. De forma geral, a iniciativa empresarial desempenha um papel vital no funcionamento das economias de mercado.<sup>1</sup> É o empresário que através da sua acção desenvolve novas formas de pensar o mercado, ou seja, capitaliza os recursos e oportunidades disponíveis de forma inovadora e contorna os constrangimentos à sua iniciativa. Desta forma o empresário assume riscos, fomenta o crescimento das economias num ambiente de livre concorrência e fomenta a disseminação e aplicação de ideias inovadoras.

Inúmeros investigadores têm vindo a realçar o dinamismo económico dos empresários imigrantes e os seus efeitos positivos para o crescimento económico das diferentes sociedades de acolhimento e para a mobilidade social das populações imigrantes (Portes e Zhou, 1999: 145; Castles e Miller, 1998: 171-172).

Tem sido reconhecido também que os imigrantes têm tido um papel importante na reconfiguração da identidade de alguns espaços urbanos, por vezes associados ao abandono, exclusão social e degradação física e económica (Santokhi, 2002).<sup>2</sup>

Por outro lado, o exótico começa a fazer parte do cosmopolitismo das cidades. Neste sentido, a identidade étnica associada a determinados grupos começa a ser reconhecida e reconvertida num recurso com objectivos económicos (Arnaud e Pinson, 2002; Rath, 2002a). Este recurso surge, pois, como uma mais-valia

fundamental para a inserção no mercado de trabalho do país receptor, contribuindo mesmo (em alguns casos) para os imigrantes contornarem situações de desemprego prolongado, de pobreza ou de discriminação no acesso ao emprego subordinado.

Em suma, nesta era, a que se chamou Pós-Fordista, inúmeros investigadores acreditam que, com as mudanças (no consumo e na produção) consequentes da internacionalização e globalização das sociedades, haverá condições para o florescimento de actividades empresariais de imigrantes (Mars and Ward, 1984; Boissevain, 1984; Sassen, 1991a).

Esse florescimento das actividades empresariais de imigrantes é visto, no contexto europeu, como uma forma de garantir o aumento da expressão empresarial de pequena e média dimensão na União Europeia (ainda aquém, em comparações internacionais, com as taxas de empreendedorismo observadas nos Estados Unidos da América e no Japão). O crescimento do empreendedorismo surge na *Estratégia de Lisboa* como uma prioridade para aumentar a competitividade, o emprego, e a própria coesão social. Ora tendo os imigrantes maior propensão para a iniciativa empresarial que os autóctones europeus, inúmeras recomendações e iniciativas têm surgido a partir da Comissão Europeia para sensibilizar os Estados-membros para os contributos positivos desses para as sociedades europeias.<sup>3</sup>

Nota-se, contudo, que nem todos os contextos locais atraem e/ou estimulam o desenvolvimento de actividades empresariais de imigrantes. As diferenças entre taxas de empreendedorismo<sup>4</sup> de grupos étnicos idênticos em diferentes cidades confirmam a influência dos contextos locais e determinam a necessidade de encontrar outras variáveis explicativas.<sup>5</sup>

Rekers e Kempen (2000), a partir de indicadores criteriosamente seleccionados, conseguiram explicar porque é que em determinadas cidades holandesas existe maior concentração de alguns grupos de imigrantes que investem em certos sectores económicos, e menos noutras. Como defendem, a análise deve passar necessariamente pelas características dos contextos espaciais que enquadram as iniciativas económicas desses imigrantes.

A influência de estruturas de oportunidades locais no desenvolvimento de estratégias empresariais dos imigrantes tem sido apresentada numa série de investigações (Waldinger, *et al.*, 1990; Sassen, 1991a; Portes e Manning, 1986; Razin e Langlois, 1996; Portes e Zhou, 1999). A evidência empírica desta relação é, contudo, limitada. A maioria dos estudos centrou a investigação apenas num local específico ou no contexto global do país de acolhimento, não tendo em conta a influência do contexto nas iniciativas empresariais.

Com o intuito de estudar a influência de estruturas de oportunidades locais nas estratégias empresariais de imigrantes, são analisados neste artigo alguns dos determinantes da distribuição territorial e de investimento dos empresários imigrantes em Portugal. Como será mostrado os imigrantes mobilizam e capitalizam as estruturas de oportunidades do mercado de trabalho em que se inserem e mostram agilidade na gestão de recursos étnicos na definição das suas estratégias empresariais. Por outro lado, analisa-se como os contextos locais de acolhimento podem influenciar a integração económica desses mesmos imigrantes – designadamente atendendo às características das estruturas económica, social, política e jurídica.

A partir da análise dos dados do Recenseamento Geral da População de 2001 e do cálculo do *índice de empreendedorismo estrangeiro*, torna-se evidente que os imigrantes não só não investem em todo o território português, como não apresentam taxas de empreendedorismo uniformes ao longo do país. Essa diversidade da expressão empresarial imigrante é discutida neste artigo a partir de duas dimensões explicativas: (1) características e recursos da comunidade imigrante, e (2) estruturas de oportunidades locais.

## **O estado da arte**

O estudo das estratégias empresariais de imigrantes em diferentes países e cidades continua a desafiar investigadores um pouco por todo o mundo. Os modelos teóricos desenvolvidos têm-se centrado essencialmente em duas perspectivas explicativas: uma que enfatiza as características das comunidades imigrantes e realça a importância das redes comunitárias e os recursos étnicos para o desenvolvimento empresarial (Light e Gold, 2000; Portes e Manning, 1986) e outra que explica as estratégias empresariais dos imigrantes a partir das oportunidades e/ou constrangimentos dos contextos de acolhimento (e.g. mercado de trabalho, contexto legal e político) (Ward e Jenkins, 1984; Aldrich e Waldinger, 1990, Jones *et al.*, 2000; Kloosterman, 2000; Barrett *et al.*, 2001).

Os primeiros contributos nesta área de investigação deram principalmente explicações monocausais, centradas na importância de recursos familiares e/ou étnicos. Por outras palavras, estas perspectivas mais culturalistas tenderam a enfatizar essencialmente a etnicidade como factor explicativo, negligenciando o papel do contexto sócio-económico em que estes negócios se desenvolvem.

Apesar de a explicação cultural poder fazer sentido para alguns grupos com longa tradição de iniciativa empresarial, não esclarece as iniciativas empresariais de grupos que não têm história empresarial no mundo (Light e Rosenstein, 1995: 18).

Neste contexto, progressivamente as perspectivas culturalistas foram sendo questionadas e reconhecido que as tradições culturais de determinados grupos

não podem ser a única variável explicativa para a iniciativa empresarial. As principais críticas às leituras culturalistas centraram-se na falta de atenção que foi sendo dada à influência dos condicionalismos económicos, políticos e institucionais nas iniciativas empresariais dos imigrantes (Oliveira, 2005: 29; Solé e Parella, 2005: 55; Oliveira 2007: 62).

Como bem alertava Waldinger “*immigrants will not go into business unless there are opportunities (...)*.” (1989: 71). Por outras palavras, é fundamental perceber não só as características e os recursos do grupo étnico, mas também a influência que exerce o próprio contexto da sociedade de acolhimento nas opções de integração económica dos imigrantes.

Críticas foram sendo fundamentadas também por uma perspectiva estruturalista materialista, onde é defendido que a iniciativa empresarial dos imigrantes é desencadeada por constrangimentos (e.g. discriminação racial, desemprego prolongado). Ou seja, segundo esta leitura, a actividade empresarial imigrante define-se a partir de situações de desvantagem (e não tanto por recursos étnicos particulares).

Waldinger, Aldrich e Ward (1990) foram provavelmente os primeiros cientistas sociais a realçarem a importância de se ter uma leitura integrada na investigação das estratégias empresariais dos imigrantes, analisando a interacção entre a comunidade e a estrutura de oportunidades da sociedade de acolhimento.

Mais tarde, Kloosterman e Rath (2001), numa análise crítica da investigação realizada acerca de empresários imigrantes, propõem um modelo teórico complementar baseado nas hipóteses de *encastramento misto*.<sup>6</sup> Os autores realçaram a relação que os imigrantes estabelecem entre, por um lado, o seu encastramento social e cultural, e por outro, a sua integração económica e institucional na sociedade de acolhimento.

Uma ideia consensual surge em todos estes contributos teóricos: os imigrantes adaptam-se aos recursos disponíveis nos contextos onde se inserem (ou nos quais estão encastrados), o que varia de país para país e de cidade para cidade. É exactamente partindo desta ideia consensual que se procura demonstrar neste artigo, a partir do caso português, que as opções de investimento empresarial dos imigrantes não são aleatórias. Na realidade as características dos contextos locais explicam os contornos em que se define o investimento empresarial dos imigrantes residentes no país.

Por outras palavras, é fundamental perceber que os recursos comunitários, oportunidades e/ou constrangimentos estruturais não se encontram equitativamente distribuídos no território. Os resultados do inquérito por questionário realizado a 854 empresários de origem imigrante<sup>7</sup> ilustraram que as estratégias empresariais

riais desenvolvidas na Área Metropolitana de Lisboa têm contornos distintos das desenvolvidas no Grande Porto e no Algarve (grupos de controle). Detectou-se, em particular, que os sectores económicos de investimento dos empresários são distintos em cada uma das regiões, o que confirma a influência do contexto espacial e das estruturas de oportunidades locais que lhes estão associadas (Oliveira, 2005). Em resultado, torna-se imperioso aprofundar o conhecimento acerca da forma como as características locais moldam as opções e os percursos dos empresários imigrantes.

Razin e Langlois (1996) foram talvez os primeiros a investigarem como é que os contextos metropolitanos influenciam o comportamento empresarial dos imigrantes.<sup>8</sup> Em particular, os autores discutem como essa influência varia em função da representatividade dos grupos imigrantes no local e da sua expressão empresarial.

Nesta mesma linha, alguns autores têm vindo a realçar o funcionamento de redes sociais de base familiar e/ou étnica que direccionam imigrantes para locais e nichos de mercado específicos. Como defende Sassen (1991b: 79), a participação de imigrantes em mercados locais pode basear-se em estratégias de conhecimento e de acesso a informação privilegiada, evidenciando uma estrutura de oportunidades localizada de procura e oferta.

Aldrich e Waldinger (1990: 115) chamam à atenção que as concentrações residenciais de imigrantes estimulam também a iniciativa empresarial imigrante, porque fornecem consumidores, por vezes de produtos específicos dos seus países de origem. A concentração residencial de imigrantes em determinadas zonas das cidades facilita também as redes de recrutamento de trabalhadores étnicos e o posicionamento dos fornecedores (Aldrich e Waldinger, 1990: 115). Contudo, como os autores alertam, se os empresários imigrantes se especializarem apenas no mercado étnico o seu potencial de crescimento tem um limite (dependente do número de co-étnicos residentes na área e do número de negócios activos).

Assim, o investimento local pode não ser só consequente do aproveitamento racional de oportunidades económicas e institucionais inerentes ao contexto espacial. Alguns imigrantes poderão apenas seguir a implementação territorial e/ou residencial da sua comunidade de origem e desconhecer a estrutura de oportunidades local.

Por outro lado, segundo Brown e Butler (1993: 102) a habilidade dos indivíduos imitarem e exportarem estratégias empresariais bem sucedidas num determinado local para outros destinos territoriais pode garantir a multiplicação de benefícios empresariais. Os mesmos autores sugerem que o desenvolvimento tecnológico das comunicações permite hoje que as oportunidades empresariais

possam ser partilhadas internacionalmente, deixando de existir a monopolização de inovações empresariais por um número reduzido de empresários.

Ainda assim os autores reconhecem que poderão persistir algumas barreiras relativas à difusão transnacional ou transregional de informações relativas a oportunidades empresariais que, em alguns casos, poderão originar distorções no desenvolvimento empresarial nos países ou regiões de acolhimento. Entre essas barreiras destacam: (1) a distância, que pode inibir algumas relações empresariais por dificultar a realização de negociações presenciais e/ou no mesmo fuso horário; a existência de (2) diferenças culturais; (3) barreiras linguísticas nos diferentes contextos de recepção; e (4) efeitos regulatórios do contexto, como é o caso de políticas restritivas associadas à definição de impostos e taxas, e de legislação que dificulte a circulação dos imigrantes (Brown e Butler, 1993: 105). Essas distorções nas estratégias empresariais, definidas com base em referências ou informações de oportunidades empresariais fornecidas por redes sociais estabelecidas em outros contextos territoriais, podem mesmo comprometer o sucesso da actividade empresarial. No caso disso suceder a confiança nas redes sociais pode diminuir e essas deixam de funcionar como suporte ao comportamento empresarial dos imigrantes estabelecidos em outros territórios.

Neste âmbito, empresários imigrantes bem sucedidos num contexto de acolhimento X podem ter menos sucesso ou mesmo falir no seu investimento num contexto Y, uma vez que os recursos captados nas suas redes sociais estabelecidas no contexto X podem não se adequar ou adaptar ao contexto Y. As características do contexto X e Y podem potenciar de forma distinta a actividade empresarial de determinados grupos imigrantes. Nesse caso, as informações e conselhos que os imigrantes recebem das suas redes sociais podem ser desadequados ou pouco operativas para o novo contexto local do investimento.

Para David J. Storey o surgimento de novas empresas em determinados contextos locais é explicado pela influência de seis factores fundamentais: (1) *características demográficas* – em áreas mais urbanas e com populações mais jovens tendem a surgir mais empresas; (2) *desemprego* – dependendo do contexto pode encorajar ou desincentivar a criação de empresas; (3) *saúde* - áreas saudáveis tendem a gerar mais empresários, mais consumo e/ou procura e mais capital disponível; (4) *níveis de educação e perfis profissionais da população activa* – populações mais qualificadas tendem a arriscar mais e a criar empresas; (5) *prevalência de pequenas empresas* – trabalhadores de pequenas empresas tendem a aspirar a criação da sua própria empresa; (6) *peso de casas próprias* – a propriedade é uma importante fonte de capital para o início da actividade empresarial (cit. in OCDE, 1998a: 92).

Apesar da correlação entre estes factores explicativos e a iniciativa empresarial imigrante deva ser demonstrada, este contributo é importante para o reconhe-

cimento de que a opção de investimento em determinado contexto local não é de todo aleatória e não dependente exclusivamente do funcionamento de redes sociais.

Reconhece-se, pois, que a implantação de iniciativas empresariais de sucesso implica sempre uma aprendizagem das características dos novos contextos de acolhimento nas suas diversas vertentes da estrutura de oportunidades (e.g. mercado de trabalho, políticas e instituições, sociedade civil e opinião pública) e dos recursos comunitários (e.g. implementação residência da comunidade de origem, opções de inserção no mercado de trabalho do grupo co-étnico, experiências e recursos empresariais).<sup>9</sup>

Em suma, para explicar o que leva alguns grupos de origem imigrante a desenvolver actividades empresariais em determinados contextos espaciais, é importante proceder a uma análise que contemple a intercepção entre determinados recursos étnicos, oportunidades e constrangimentos locais específicos (Oliveira, 2005).

### **Iniciativas empresariais de imigrantes em território português**

Apesar das actividades empresariais de imigrantes sempre terem estado presentes um pouco por toda a Europa, três circunstâncias históricas tornaram-nas mais visíveis nas últimas décadas. O desenvolvimento empresarial das comunidades imigrantes esteve associado ao decréscimo das tradicionais pequenas e médias empresas e ao crescimento das grandes produções industriais e de grandes concentrações comerciais a partir de meados da década de 1950 (Waldinger *et al.*, 1990: 79-80). Mais tarde, a partir de meados da década de 1970, com a segmentação étnica dos mercados de trabalho e o crescimento da discriminação (institucional e informal) no acesso ao mercado de trabalho, proliferaram os empresários imigrantes nas diversas cidades europeias (Castles e Miller, 1998: 182-183). Nas sociedades globalizadas de hoje, onde se verifica uma crescente procura de produtos de referência étnica, definem-se também condições para a difusão das actividades empresariais de imigrantes (Rath, 2002b).

Em Portugal foi essencialmente a partir das três últimas décadas que o fluxo imigratório se tornou visível e os empresários imigrantes aumentaram, dispersando-se pelo país e desenvolvendo novas estratégias de inserção económica – revitalizaram ruas comerciais (algumas abandonadas), trouxeram novos produtos, definiram novas estratégias de *marketing* e abriram novas ligações comerciais entre Portugal e outros países (Oliveira, 2004b).

Seguindo também as tendências observadas em outros países de acolhimento, os imigrantes em Portugal tornaram-se mais propensos à iniciativa empresaria-

rial<sup>10</sup> que os autóctones. Em termos relativos, nos últimos anos, os imigrantes tenderam também a optar cada vez mais por se inserir no mercado de trabalho português como empregadores: enquanto que em 1981 o peso de empregadores na população activa estrangeira significava apenas 5,1%, em 2001 esse valor subiu para 10,2 % (vd. Quadro 1).

**Quadro 1 – População Activa Portuguesa e Estrangeira  
segundo a situação na profissão**

Situação na Profissão	Percentagem por total de População Activa					
	1981		1991		2001	
	Português	Estrangeiro	Português	Estrangeiro	Português	Estrangeiro
Empregador	3,1	5,1	6,2	7,7	9,8	10,2
Trabalhador Isolados	15,2	8,9	13,1	11,4	6,1	4,5
Trabalhador Familiar	2,4	1,4	1,9	1,8	0,8	0,5
Total	100	100	100	100	100	100

Fonte: Recenseamentos Gerais da População, INE (cálculos da autora).

A esta tendência de crescimento do peso relativo de empregadores estrangeiros não é alheio, por um lado, algumas mudanças legislativas que ocorreram ao longo destas últimas décadas e que afectam directa ou indirectamente as opções de inserção dos imigrantes no mercado de trabalho. Entre essas mudanças, recorde-se as diferenças substantivas verificadas na Lei do Trabalho entre 1977 e 1998. Até à publicação da Lei n.º 20/98 “as entidades patronais, nacionais ou estrangeiras, que [exercessem] a sua actividade em qualquer parte do território português só [podiam] ter ao serviço, ainda que não remunerado, indivíduos de nacionalidade estrangeira, no caso de o quadro do seu pessoal, quando composto por mais de cinco trabalhadores, estar preenchido pelo menos por 90% de trabalhadores portugueses.” (Artigo 2º do Decreto-Lei n.º 97/77). Ora atendendo que uma parte substantiva das iniciativas empresariais de imigrantes se baseia no recurso ao trabalho co-étnico e/ou familiar (Oliveira, 2005), esta lei claramente interferiu nas opções e estratégias de inserção dos empreendedores imigrantes.

Por outro lado, deve atender-se ao facto de que nem todos os grupos imigrantes têm propensões semelhantes à iniciativa empresarial. Ora verificou-se só nas últimas duas décadas a um crescimento de populações imigrantes conhecidas na literatura como particularmente empreendedoras – asiáticos (em especial os chineses). Este crescimento pode explicar por isso, também, o aumento relativo do peso de empregadores estrangeiros na população activa estrangeira.

Assim, a população imigrante não pode ser observada como um todo homogêneo. Se algumas populações imigrantes mostram forte propensão para a iniciativa empresarial – e.g. chineses, ingleses, alemães e brasileiros – outras tendem mais a inserirem-se no mercado de trabalho português como trabalhadores dependentes – e.g. ucranianos, são-tomenses, cabo-verdianos e guineenses (vd. Quadro 2).

**Quadro 2 – Taxa de Empreendedorismo<sup>11</sup> em 2001 segundo o país de nacionalidade**

<b>País de nacionalidade</b>	<b>Taxa Empreendedorismo</b>
<b>Total Europa</b>	<b>9,9</b>
Alemanha	17,7
Espanha	11,6
França	10,2
Reino Unido	23
Ucrânia	1,5
<b>Total África</b>	<b>6,7</b>
Angola	6,6
Cabo Verde	6,4
Guiné-Bissau	6,2
Moçambique	9,1
S. Tomé e Príncipe	6
<b>Total América</b>	<b>13,6</b>
Brasil	13,5
EUA	12,3
Venezuela	13,8
<b>Total Ásia</b>	<b>19,1</b>
China	36,0
Índia	7,6
Paquistão	6,3
<b>Oceânia</b>	<b>14,2</b>
<b>Estrangeiros</b>	<b>10,2</b>
<b>Portugal</b>	<b>9,8</b>

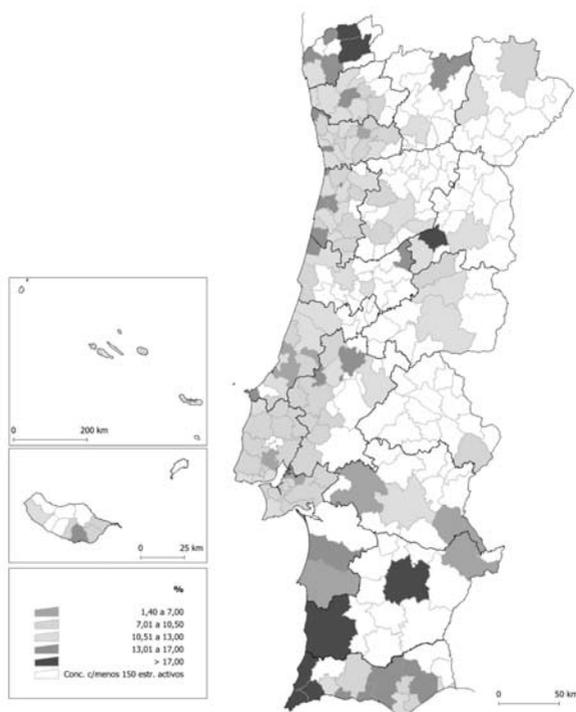
Fonte: Recenseamento Geral da População 2001, INE (cálculos da autora).

Por outro lado, muito embora normalmente a população imigrante seja identificada como mais empreendedora e com maior propensão para a iniciativa empresarial, quando comparada com a média da população nativa de um dado território, essa tendência não se verifica em todos os locais (Guzi, 2006: 20).

Como se mostrou no capítulo anterior, atendendo às características de cada contexto – estrutura de oportunidades locais e representatividade da população migrante no local e a sua expressão empresarial – assim se definem diferentes oportunidades ou constrangimentos para a iniciativa empresarial de determinado indivíduo. É importante não esquecer que nem todos os indivíduos mobilizam e/ou têm acesso aos mesmos recursos para a definição de uma estratégia empresarial,<sup>12</sup> assim é expectável identificar diferentes opções de implementação territorial de negócios em função das características de cada zona.

Não foi por isso surpreendente verificar que em Portugal se detecta que os empresários imigrantes apresentam padrões de dispersão ao longo do território distintos dos empresários portugueses. A análise dos dados recolhidos no âmbito do Recenseamento Geral da População em 2001 permitem observar que enquanto as taxas de empreendedorismo de estrangeiros são superiores nos concelhos do litoral de Portugal (vd. Figura 1), as taxas de empreendedorismo dos portugueses tendem a ser mais elevadas no interior norte.

**Figura 1 – Taxa de empreendedorismo de estrangeiros por concelho em 2001**



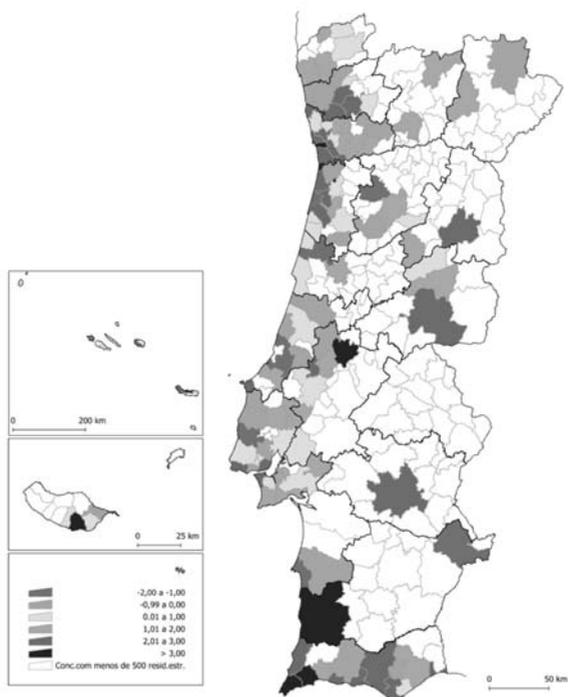
Fonte: Recenseamento Geral da População 2001, INE (cálculos da autora).

Apesar de não ser excepcional identificar padrões de incidência territorial distintos entre os empresários imigrantes e os autóctones, pouca investigação empírica tem sido promovida para identificar as variáveis explicativas deste fenómeno. Neste âmbito, e atendendo ao caso português, quais são afinal as razões que levam os empresários imigrantes a optarem por investir em zonas tendencialmente distintas dos nacionais? Estaremos na presença de opções que reflectem o contorno a constrangimentos associados à concorrência da estrutura empresarial autóctone? Ou as escolhas de implementação territorial desses empreendedores traduzem as próprias condições de acesso e mobilização de recursos e oportunidades à iniciativa empresarial? Haverão zonas mais atractivas e/ou repulsivas à iniciativa empresarial imigrante?

Procurando tornar mais evidente as diferenças relativas entre as opções de implementação territorial dos empresários imigrantes e dos portugueses e, a partir daí, identificar os factores explicativos desse fenómeno, construiu-se um *índice de empreendedorismo estrangeiro*<sup>13</sup> para cada concelho de Portugal com mais de quinhentos estrangeiros residentes. Com este índice tenta-se extrair as particularidades locais inerentes a cada zona e analisar-se assim as diferenças efectivas de localização das estratégias empresariais dos imigrantes por comparação às dos nacionais. Por outras palavras, a atracção e/ou a repulsão do investimento empresarial imigrante em cada concelho são medidas artificialmente a partir deste índice comparado de taxas de empreendedorismo. Os valores positivos do índice mostram que os imigrantes têm taxas de empreendedorismo superiores às dos portugueses nesse concelho. Já valores negativos no índice reflectem que nesse concelho os portugueses são mais empreendedores que os imigrantes.

Em suma, o índice proposto neste artigo consegue dar uma aproximação importante às tendências de dispersão territorial do investimento empresarial imigrante e identificar os concelhos em que efectivamente os imigrantes são mais empreendedores. Os resultados encontram-se representados na Figura 2.

Figura 2 – Índice de Empreendedorismo estrangeiro por concelho em 2001



Fonte: Recenseamento Geral da População 2001, INE (cálculos da autora).

Como é possível observar na Figura 2, este índice permite fazer uma análise mais fina das efectivas opções de localização dos empresários imigrantes em Portugal e identificar as zonas do país onde a sua importância relativa é superior. A comparação da Figura 2 com a Figura 1 permite concluir que muito embora se mantenha a principal tendência de associação dos empresários imigrantes aos concelhos do litoral de Portugal, nem sempre se confirma que os concelhos onde apresentavam maiores taxas de empreendedorismo se destacam efectivamente como os mais empreendedores.

A esse respeito verificam-se, por exemplo, alguns contrastes interessantes entre os concelhos do distrito de Lisboa. Os concelhos de Odivelas e Loures obtêm resultados particularmente curiosos: apesar das taxas de empreendedorismo imigrante nos concelhos rondarem os 7,8% e 6,1%, respectivamente (conforme Figura 1), o índice de empreendedorismo mostra-se pouco atractivo em Odivelas

(+0,2) ou mesmo repulsivo em Loures (-0,7, ou seja, a população portuguesa é mais empreendedora que a população imigrante).

Estas tendências poderão associar-se ao facto de as taxas de empreendedorismo nesses concelhos reflectirem em parte a própria concentração residencial da comunidade de origem imigrante. As iniciativas empresariais de imigrantes nesses concelhos poderão, assim, estar essencialmente a responder às necessidades de consumo da comunidade imigrante, não contribuindo necessariamente para o dinamismo empresarial da região (onde os empresários portugueses apresentam taxas mais elevadas).

Em consequência pode concluir-se também que nem sempre a elevada taxa de empreendedorismo imigrante traduz, a nível local, uma vantagem competitiva para a própria comunidade imigrante, mas reflectir tão-somente o próprio dinamismo e estruturas empresariais de alguns concelhos. Por outras palavras, a população activa do concelho na sua globalidade (portugueses e estrangeiros indistintamente) tende a contribuir de igual forma para a elevada densidade empresarial característica dessa zona, e/ou os portugueses podem apresentar mesmo taxas de empreendedorismo mais elevadas que os imigrantes desses concelhos.

Deve reconhecer-se, neste âmbito, a gestão de risco em que os empresários investem, optando ou por se destacar em territórios de elevada ou baixa densidade empresarial. Enquanto os territórios com elevada densidade empresarial poderão oferecer um universo concorrencial superior para o empresário imigrante, têm também, à partida, garantidas algumas infra-estruturas, redes sociais e circuitos empresariais locais que poderão potenciar a actividade empresarial do imigrante. Em contrapartida, em territórios com baixa densidade empresarial há menor concorrência, mas verifica-se a inexistência de redes locais empresariais, factor que se pode tornar crítico para o desenvolvimento empresarial. Nesses últimos contextos, segundo Brown e Butler (1993: 107), pode tornar-se premente para os empresários recorrerem a redes sociais estabelecidas em outros países ou regiões, ao mesmo tempo que definem as suas próprias redes empresariais locais.

Concentremo-nos então em determinar os factores que explicam o investimento empresarial imigrante em determinados concelhos de Portugal.

### *Características de incidência territorial e Recursos da Comunidade Imigrante*

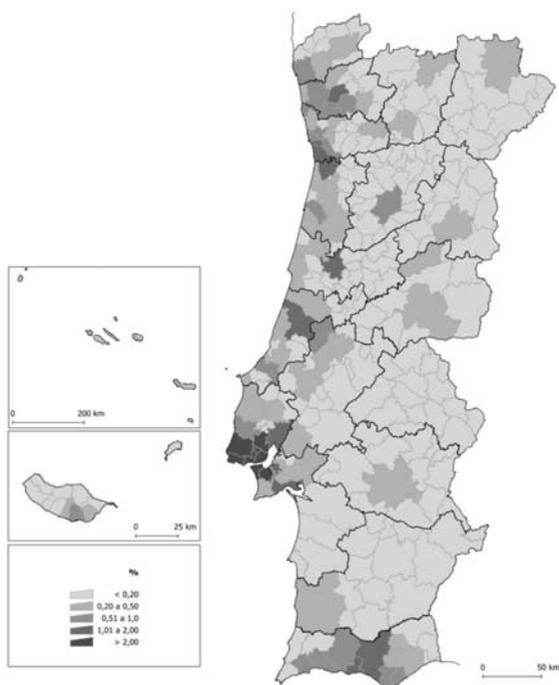
Como Brown e Butler (1993: 104) demonstraram, o surgimento de iniciativas empresariais em determinados mercados locais nem sempre está associado aos tradicionais encorajamentos de desenvolvimento empresarial (e.g. incentivos fiscais, subsídios, programas de incentivo à criação de empresas). Segundo os

autores, na realidade o que as pequenas empresas precisam é de redes sociais densas que as informem das oportunidades empresariais e consubstanciem algumas vantagens competitivas associadas à sua flexibilidade. A investigação empírica acerca das iniciativas empresariais imigrantes demonstra que mesmo em zonas onde não são definidos quaisquer incentivos no contexto institucional e políticos, os imigrantes tendem a investir (Oliveira, 2005). Para Portes e Zhou (1999: 160) as cidades com maior concentração de empresas de imigrantes tendem a estimular a iniciativa empresarial de outros imigrantes.

Reconhecendo a importância dos recursos que os empresários imigrantes captam das suas redes comunitárias, deve aprofundar-se o conhecimento em torno da influência das redes sociais nas opções de implantação territorial desses empresários e no desenvolvimento empresarial imigrante. Concretamente, a participação em redes sociais estabelecidas em alguns contextos territoriais pode justificar, mais do que qualquer outro factor, a opção por investir nesse local, uma vez que são a fonte de informação privilegiada para explorar determinados mercados. Em consequência, para algumas origens de imigração os padrões de ocupação residencial das populações pioneiras influenciam fortemente as zonas do seu investimento empresarial.<sup>14</sup> As redes sociais em si tornam-se importantes oportunidades empresariais locais.

Os negócios que surgem em determinados contextos locais, a partir das redes sociais neles estabelecidas, tendem a incrementar também mais a economia local. Neste sentido as redes sociais podem actuar não só como promotoras da iniciativa empresarial, mas também como importantes estruturas de sustentação da actividade empresarial, fornecendo informações estratégicas que melhoram a eficiência operacional da empresa e/ou que podem conduzir à identificação de novas oportunidades de negócio.

**Figura 3 – Percentagem de estrangeiros por total de estrangeiros residentes no País**



Fonte: Recenseamento Geral da População 2001, INE (cálculos da autora).

A história dos fluxos imigratórios para Portugal explica a concentração geográfica dos imigrantes nos concelhos mais urbanos e costeiros do país (conforme Figura 3). A existência de redes migratórias informais (de familiares e de solidariedade), estruturadas principalmente desde meados da década de 1970,<sup>15</sup> tem conduzido os estrangeiros recém-chegados às zonas de residência das primeiras gerações de imigrantes. O reforço populacional, conseqüente do crescimento natural dessas populações no país, explica também a maior pressão residencial nesses concelhos (Fonseca *et al.*, 2002).

Neste contexto, a comparação da distribuição espacial da população imigrante (Figura 3) com a distribuição das taxas de empreendedorismo imigrante (Figura 1) torna evidente que não são os concelhos de maior concentração residencial das populações imigrantes onde se verificam as maiores taxas de empreendedorismo de estrangeiros. Pelo contrário, entre os concelhos de maior peso relativo de estrangeiros estão também os concelhos com taxas de empreendedorismo imigrante mais baixas (Sintra, Loures, Amadora e Seixal). O que traduz esta observação?

Os concelhos localizados na Área Metropolitana de Lisboa – onde se concentra a maioria da população activa estrangeira (49,8%) – não apresentam as taxas de empreendedorismo estrangeiro mais elevadas.<sup>16</sup> Os resultados do *índice de empreendedorismo estrangeiro* reflectem, por outro lado, que as populações de origem imigrante são menos empreendedoras que a população autóctone desses concelhos.

Uma vez mais é fundamental recordar que a imigração não é um todo homogéneo: os imigrantes não apresentam os mesmos padrões de dispersão territorial, nem têm opções semelhantes de inserção no mercado de trabalho português.

Neste contexto é importante ter em consideração que na Área Metropolitana de Lisboa verifica-se uma forte concentração de imigrantes que apresentam baixa propensão para a iniciativa empresarial. Cerca de 79,7% dos imigrantes dos PALOP – o maior grupo de nacionalidade estrangeira (representavam em 2001 cerca de 45,6% da população estrangeira) e o grupo com a menor propensão para a iniciativa empresarial (conforme Quadro 2) – concentra-se na Área Metropolitana de Lisboa, o que determina em termos relativos a redução da taxa de empreendedorismo imigrante nesses concelhos.

Por outro lado, deve atender-se ao facto de as possibilidades de emprego subordinado para imigrantes se terem mantido concentradas nas grandes áreas metropolitanas do país. Os imigrantes concentram-se, pois, nas áreas onde predominam oportunidades económicas nos nichos profissionais onde preferencialmente se inserem. A partir dos dados oficiais disponíveis torna-se também evidente que a integração dos imigrantes no mercado de trabalho português determina as suas áreas de concentração geográfica. Quer se trate de fluxos laborais, profissionais, técnicos, empresariais ou mistos, os estrangeiros residentes polarizam-se nas regiões do país onde há mais oportunidades nos segmentos do mercado de trabalho que procuram (Oliveira, 2004b).

Neste âmbito, não é surpreendente identificar que os empresários imigrantes, em função da sua nacionalidade e, conseqüentemente, atendendo aos recursos e oportunidades que conseguem mobilizar, tendem a destacarem-se (com intensidades diversas) pelas suas iniciativas empresariais em concelhos distintos de Portugal. Os asiáticos evidenciam os valores de *IEE* mais elevados de todos os grupos imigrantes<sup>17</sup> (+9 para o total do país) e destacam-se, comparativamente aos portugueses, na maioria dos concelhos.<sup>18</sup> Em contrapartida, os africanos obtêm resultados negativos no índice para a maioria dos concelhos onde se concentram, sendo o seu resultado global para o país de -0,3, ou seja, a actividade empresarial não é atractiva de forma geral para estes imigrantes. Com a excepção dos concelhos de Palmela e Loulé, estes imigrantes têm sempre índices de empreendedorismo inferiores a 1.

A comunidade imigrante pode ser uma importante fonte de recursos empresariais – mão-de-obra, capital para investir, fornecedores, conselhos e experiência empresarial, contactos privilegiados com actores-chave. Assim, a proximidade geográfica ao grupo co-étnico pode determinar, para alguns empresários imigrantes, o sucesso do seu negócio em Portugal.<sup>19</sup> Em função do grau de dependência dos empreendedores imigrantes por recursos da comunidade, assim se podem entender as suas opções de implementação territorial.

Deve-se, no entanto, distinguir o tipo de recursos étnicos que os empreendedores imigrantes necessitam de mobilizar e/ou dependem. As iniciativas empresariais de imigrantes mais dependentes de trabalhadores ou clientes co-étnicos são forçadas a concentrarem-se nas regiões de residência da sua população de origem. Já as iniciativas empresariais mais dependentes de capital (mesmo que adquirido na comunidade) apresentam maior flexibilidade de implementação no território. Ou seja, aproveitar o recurso da mão-de-obra co-étnica obriga a maior rigidez geográfica (local de residência dos co-étnicos) do que o aproveitar de recursos financeiros da comunidade, que permitem maior mobilidade.

O sector de investimento dos diferentes empreendedores imigrantes acaba por determinar também as opções distintas de implementação territorial das estratégias empresariais. Para negócios essencialmente dependentes de clientes co-étnicos, a sua implementação territorial acaba por reflectir as zonas de residência da própria população co-étnica, onde se concentram os consumidores.

No estudo comparado das estratégias empresariais de imigrantes foi possível concluir que enquanto os empresários chineses e indianos tinham principalmente como clientes os portugueses – 64,7% e 51,4%, respectivamente –, apenas 24,6% dos empresários cabo-verdianos declararam ter apenas clientes portugueses. A partir dos dados recolhidos no mesmo estudo é evidenciado que 10,6% dos empresários cabo-verdianos tinham exclusivamente como clientes co-étnicos – contra apenas 1,9% e 0,4% para os casos dos empresários chineses e indianos (Oliveira, 2005: 117). Torna-se pois evidente que os empresários cabo-verdianos, porque têm maior peso de consumidores co-étnicos, têm associado ao seu investimento maior rigidez geográfica associada às zonas de residência das suas comunidades de origem.

Ainda assim a modernização dos modos de comunicação permite alargar as fronteiras territoriais onde os efeitos das redes sociais chegam. A distância e as barreiras físicas definem cada vez menos limitações às ligações sociais de comunidades imigrantes. Neste contexto, deve reconhecer-se que as inovações empresariais e as características das estratégias empresariais imigrantes facilmente e rapidamente se podem replicar em contextos locais distintos e distantes. Assim não deve ser surpreendente detectar semelhanças entre as estratégias

empresariais de determinadas origens de imigrantes em diferentes cidades dum mesmo país, ou mesmo de diferentes países.<sup>20</sup>

Em suma, é importante reconhecer que nem todos os imigrantes tendem a investir na área de residência da sua comunidade, não se encontrando necessariamente dependentes de clientes co-étnicos ou de oportunidades comunitárias e infra-estruturas e instituições étnicas. Por outras palavras, ao contrário do defendido por Waldinger (1989: 69) e como mostram os dados analisados para o caso português, nem sempre a elevada concentração de residentes de determinada origem imigrante numa dada área aumenta a proporção de negócios nessa mesma área.

Se a comunidade de origem for maioritariamente empreendedora a distância acaba por ser mesmo crucial para o sucesso empresarial e/ou evitar a concorrência. Como referem alguns autores, a competição entre co-étnicos é recorrente em empresários com experiências empresariais e planos de mobilidade semelhantes (Waldinger *et al.*, 1990:146; Light e Gold, 2000: 127). Atendendo que os empresários chineses em Portugal reconhecem que a maioria dos seus concorrentes são co-étnicos,<sup>21</sup> não deve ser surpreendente verificar que são o grupo que apresenta maior dispersão territorial no investimento empresarial em Portugal, apresentando sempre os valores mais elevados de *IEE*.

#### *Estruturas de oportunidades locais*

Apesar de ser verdade que os recursos comunitários intervêm e podem influenciar a *performance* empresarial dos diferentes grupos de imigrantes em Portugal, a estrutura de oportunidades local também pode explicar e/ou incentivar as iniciativas empresariais. Mudanças nas características da economia portuguesa, nas políticas e no contexto legal, em períodos específicos de tempo, têm tido influências determinantes nas opções de incorporação dos imigrantes no mercado de trabalho português.

É importante reconhecer que nem todos os contextos geográficos têm as mesmas características e/ou potencialidades empresariais. Alguns autores têm vindo a demonstrar que a taxa de criação de empresas é sempre mais elevada nas zonas urbanas. *Factores de ordem estrutural* inerentes ao próprio contexto geográfico explicam essas diferenças (OCDE, 1990). A concentração de infra-estruturas empresariais (e.g. concentração industrial, da tecnologia), disponibilidade de recursos (e.g. espaços, parques e/ou incubadoras comerciais), densidade económica e/ou tradição local de iniciativa empresarial, podem determinar a concentração dos empresários imigrantes em certas zonas.

O *índice de empreendedorismo estrangeiro* mostra-se particularmente elevado em concelhos de maior concentração urbana (com mais de 2 000 habitantes), onde se

verificou o maior crescimento de população de 1991 para 2001, e onde se verificam valores mais elevados nos índices de Educação e de Desenvolvimento Económico e Social (segundo dados do INE). As taxas de empreendedorismo estrangeiro tendem também a ser mais elevadas nos concelhos onde a actividade económica do comércio a retalho é dominante. Assim, parece que o investimento empresarial imigrante em Portugal não é alheio a características associadas a contextos urbanos (e.g. número de habitantes, acessos e rede de transportes, padrões de consumo).

Outros *factores de natureza conjuntural* parecem explicar também o incremento da iniciativa empresarial em determinados momentos e locais. Entre esses factores podem estar (1) encorajamentos à iniciativa empresarial – estímulos ao desenvolvimento empresarial, implementação de políticas públicas locais específicas (e.g. acções de formação, diminuição da burocracia e carga fiscal), definição de programas de incentivo à criação do próprio emprego de iniciativa privada, pública ou da sociedade civil –, e/ou (2) bloqueios ou dificuldades de acesso ao mercado de trabalho local (e.g. momentos de crescimento do desemprego<sup>22</sup> e da discriminação racial).

A consciência do potencial da imigração em Portugal tem vindo a tornar-se evidente um pouco por todo o país através de inúmeras iniciativas e projectos. Uma dessas iniciativas (talvez das mais mediáticas de 2006) partiu de uma autarca que acolheu famílias imigrantes para repovoar, desenvolver e dinamizar economicamente um concelho do interior do país.

Por outro lado, algumas organizações não-governamentais, implantadas em zonas específicas do país, têm vindo a desenvolver projectos com o intuito de estimular a iniciativa empresarial imigrante. Em alguns casos a criação desses projectos surge integrada em programas de combate à pobreza e à exclusão social. Um dos exemplos ilustrativos é o Programa de Desenvolvimento Comunitário Urbano *K' Cidade*, promovido pela Fundação Aga Khan de Portugal, que através da criação de Centros de Inovação Comunitária procura promover o desenvolvimento das populações mais vulneráveis, fornecendo formação para pequenos empresários locais da Ameixoeira. Este projecto surge no concelho de Lisboa, uma das zonas de maior concentração residencial de imigrantes e onde as taxas de empreendedorismo de estrangeiros rondam os 10,9% (valores que não se destacam no país, como é possível verificar na Figura 1). Este exemplo é particularmente interessante por permitir discutir como determinados locais, não sendo propriamente atractivos à iniciativa empresarial dos imigrantes, podem – em resultado de programas e/ou incentivos –, de um momento para o outro, estimular a implementação empresarial. Ilustra também o dinamismo associado às características dos contextos locais.

Sem pretensão de representatividade, estes exemplos ilustram a influência de outros factores explicativos (que não os de ordem comunitária e/ou associados

aos recursos e oportunidades inerentes a redes sociais) do maior ou menor dinamismo empresarial imigrante em algumas economias locais de Portugal. Estas pistas e exemplos devem, pois, ser aprofundados em futuras investigações.

## **Conclusão**

Este artigo procurou contribuir para a discussão em torno da influência da dimensão espacial no desenvolvimento empresarial de imigrantes em Portugal. A partir da análise dos dados do Recenseamento Geral da População de 2001 foi possível evidenciar que os imigrantes, apesar de se mostrarem em termos globais mais empreendedores que os portugueses, não só não se distribuem equitativamente por todos os concelhos do país, como tendem a apresentar taxas de empreendedorismo distintas ao longo do território.

A partir da observação feita tornou-se evidente que há concelhos portugueses mais atractivos (resultado positivo no *índice de empreendedorismo estrangeiro*) ou repulsivos (resultados negativos no índice) aos empresários imigrantes.

Com o intuito de fornecer uma primeira análise nesta vertente foram consideradas duas dimensões explicativas para o fenómeno: (1) características de incidência territorial e recursos da Comunidade Imigrante, e (2) estrutura de oportunidades locais.

Com esta discussão preliminar concluiu-se que as oportunidades e os constrangimentos e/ou os problemas que os empresários enfrentam à iniciativa empresarial diferem em função do espaço. Assim, determinadas regiões podem, voluntária ou involuntariamente e directa ou indirectamente, incentivar ou desincentivar a iniciativa empresarial de imigrantes.

O conhecimento das especificidades dos contextos locais – redes sociais, recursos étnicos, instituições financeiras, estruturas de suporte à criação de novas empresas (e.g. incubadoras de empresas), políticas locais, a estrutura económica e social, o tipo de consumo, etc. – permite, pois, explicar porque é que a iniciativa empresarial não se distribui equitativamente pelo território. Por outras palavras, alguns mercados locais, pelas suas características, poderão cativar mais o investimento empresarial imigrante ligado a certas actividades económicas e desincentivar a iniciativa empresarial de outros nichos económicos.

Os dados analisados para Portugal permitem concluir que os empresários imigrantes tendem a investir preferencialmente em zonas urbanas (com maior densidade populacional), onde estão garantidas algumas infra-estruturas ou condições materiais importantes para a iniciativa empresarial (e.g. acessos e/ou meios de transporte, a existência de áreas comerciais) e onde predomina a procura e oferta de sectores em que se inserem – sectores tradicionais do comércio e res-

tauração. Por outro lado, os empresários imigrantes em Portugal não tendem a destacar-se nos concelhos de maior concentração residencial das suas comunidades de origem.

## Notas

<sup>1</sup> Para aprofundar vd. OCDE (1998a).

<sup>2</sup> Este é o caso da Rua do Cimo da Vila, junto à Estação de São Bento no Porto, destino privilegiado de “pensões baratas, tabernas e bares de alterne. Agora está a sofrer uma revolução [...]. Aproveitando as rendas baratas, sem falsos pudores, os chineses têm vindo a estabelecer-se nesta viela, transformando-a na mini-«chinatown» do Porto.” (C. Carvalho, in *Única*, revista do *Jornal Expresso* n.º 1589, de 12 de Abril de 2003, pág. 57). Considere-se também o caso do Martim Moniz, em Lisboa, que depois de ocupado por imigrantes (em particular indianos e chineses), gradualmente se reconfigurou e revitalizou, florescendo novas oportunidades económicas (Oliveira, 2008).

<sup>3</sup> Para maior detalhe vd. <http://ec.europa.eu/enterprise/entrepreneurship/ethnic.htm>

<sup>4</sup> A taxa de empreendedorismo corresponde ao número de empresários em cada 100 indivíduos activos (Oliveira, 2004b: 40).

<sup>5</sup> Rekers e Kempen (2000: 55-56) apresentam vários exemplos de empresários do mesmo grupo étnico que em diferentes países e cidades têm comportamentos empresariais distintos.

<sup>6</sup> Tradução livre de “Mixed Embeddedness” (Kloosterman e Rath, 2001).

<sup>7</sup> Para maior detalhe vd. Oliveira (2005).

<sup>8</sup> Assumem também uma leitura crítica de outras investigações “all of the above studies presented only preliminary and partial observations on the role of location and suffered from at least one of three limitations: 1) they compared only a few metropolitan areas and/or a few immigrant or ethnic groups; 2) even when based on interurban comparisons, the major questions did not refer to attributes of the urban milieu but rather nonspatial generalizations; and 3) they were confined by lack of sufficient data.” (Razin e Langlois, 1996: 705).

<sup>9</sup> Os recursos pessoais dos indivíduos, tais como as suas qualificação e a sua experiência profissional, poderão também ajudá-los a adquirir informações fundamentais para o seu sucesso empresarial (Oliveira, 2005).

<sup>10</sup> Considera-se para efeitos desta comparação o peso relativo de “empregadores”. Deve atender-se que na singularidade portuguesa inclui-se a figura jurídica do emissor de recibos verdes (incluindo na categoria “trabalhador isolado”), por vezes erradamente confundido com o de empresário. Para maior detalhe acerca desta questão vd. Freire (1995: 69) e Oliveira (2004: 33).

<sup>11</sup> Número de padrões por cada 100 activos.

<sup>12</sup> Conforme se demonstrou em trabalhos anteriores é atendendo exactamente a essa mobilização distinta de recursos e oportunidades nas três agências de estratégias empresariais – sociedade de acolhimento, comunidade de origem e indivíduo – que é possível verificar a existência de estratégias empresariais de imigrantes distintas (Oliveira, 2007). Em Portugal demonstrou-se a existência entre as populações de origem imigrante de *estratégias étnicas* (caso dos chineses), *estratégias familiares* (caso dos indianos) e *estratégias individuais* (caso dos cabo-verdianos). Para aprofundar vd. Oliveira (2004a) e Oliveira (2005).

<sup>13</sup> O *índice de empreendedorismo estrangeiro* (IEE) é calculado da seguinte forma (maior detalhe em Oliveira, no prelo):

$$IEE = \left( \frac{\sum PeT}{\sum AeT} \times 100 \right) - \left( \frac{\sum PtT}{\sum AtT} \times 100 \right)$$

Onde:  $PeT$  = padrões estrangeiros por unidade territorial

$AeT$  = activos estrangeiros por unidade territorial

$PtT$  = total de padrões por unidade territorial

$AtT$  = total de activos por unidade territorial

Este índice tem os seguintes valores de referência:

$IEE < 0$  – sub-representação relativa de empresários estrangeiros na unidade territorial

$IEE = 0$  – o peso relativo dos empresários estrangeiros reproduz os padrões gerais da unidade territorial

$IEE > 0$  – sobrerrepresentação relativa de empresários estrangeiros na unidade territorial.

<sup>14</sup> Vd. a este respeito o caso dos empresários cabo-verdianos em Portugal aprofundado em Oliveira (2005).

<sup>15</sup> No caso cabo-verdiano este padrão de ocupação espacial em Portugal foi, no entanto, um pouco mais precoce, remontando já à década de 1960 (Fonseca et al., 2002).

<sup>16</sup> Por exemplo, as taxas de empreendedorismo de estrangeiros nos concelhos de Lisboa e de Cascais são 10,9% e 12,6%, respectivamente. Ainda que esses valores sejam comparativamente com os portugueses mais elevados (8,8% e 9,9%, respectivamente), ficam aquém das taxas de empreendedorismo de estrangeiros em grande parte dos concelhos algarvios (em particular em Lagos, onde essa taxa é de 20,27%).

<sup>17</sup> Muito embora devam ser feitas as devidas ressalvas a este tipo de agregações de nacionalidades estrangeiras (“asiáticos” ou “africanos”) são usadas neste artigo apenas para efeitos operacionais de análise de informação estatística agregada.

<sup>18</sup> Nos distritos do Porto, Lisboa, Setúbal e Faro estes imigrantes destacam-se com valores de *IEE* substancialmente mais elevados que qualquer outro grupo imigrante: 15,1 no concelho do Porto; 26,2 em Matosinhos; 22,9 em Vila Nova de Gaia; 18,4 nas Caldas da Rainha; 23 em Leiria; 20,4 em Mafra; 17,4 em Vila Franca de Xira; 21 em Palmela; 25,9 em Sesimbra; 16,5 em Setúbal; 14,5 em Lagoa. Comparativamente com estes índices, Lisboa e Loures acabam por ter valores bastante baixos (muito embora sempre bastante mais elevados que os restantes grupos imigrantes), com 5,7 e 5,5 respectivamente.

<sup>19</sup> Para maior detalhe acerca do papel das oportunidades e recursos comunitários na definição de estratégias empresariais de imigrantes vd. Oliveira (2005: 125-138).

<sup>20</sup> O investimento empresarial chinês na restauração um pouco por todo o mundo é um bom exemplo disso mesmo. A noção de negócio de sucesso acaba por se repetir um pouco por todos os contextos de acolhimento desta população imigrante.

<sup>21</sup> Cerca de 72,2% dos empresários chineses inquiridos declararam ter concorrentes co-étnicos, contra apenas 15,5% e 7,5% no caso dos empresários cabo-verdianos e indianos, respectivamente (Oliveira, 2005: 122).

<sup>22</sup> Em momentos de desemprego, a criação do próprio emprego pode surgir para os imigrantes como uma estratégia de sobrevivência material temporária (Oliveira, 2006).

## Referências Bibliográficas

- Aldrich, H. e Waldinger, R. (1990), “Ethnicity and Entrepreneurship”, in *Annual Review of Sociology*, 16, pp. 111-35.
- Arnaud, L. e Pinson, G. (2002), “Shaping the identity and mobilising the «ethnic capital» in three European cities”, paper prepared for the Second EuroConference Urbanism and Globalization, *The European City in Transition*, Weimar, 8 e 9 de Novembro.
- Barrett, G., Jones, T. e McEvoy, D. (2001), “Socio-economic and policy dimensions of the mixed embeddedness of ethnic minority business in Britain”, in *Journal of Ethnic and Migration Studies*, vol. 27, n.º 2, Abril, pp. 241-258.
- Boissevain, J. (1984), “Small entrepreneurs in contemporary Europe”, in R. Ward e R. Jenkins (eds.), *Ethnic communities in business. Strategies for economic survival*, Londres: Cambridge University Press, pp. 20-38.
- Brown, B. e Butler, J. (1993), “Networks and entrepreneurial development: the shadow of borders”, in *Entrepreneurship & Regional Development*, 5, pp. 101-116.
- Castles, S. e Miller, M. J. (1998), *The Age of Migration. International Population Movements in the Modern World*, Londres: MacMillan Press Ltd, 2ª edição.
- Fonseca, L., Malheiros, J., Esteves, A. e Caldeira, M. J. (2002), *Immigrants in Lisbon. Routes of integration*, Universidade de Lisboa, CEG, Estudos para o Planeamento Regional e Urbano, n.º 56.
- Freire, J. (1995), *O Trabalho Independente em Portugal*, Lisboa: CIES.
- Guzy, M. (2006), *Nurturing immigrant entrepreneurship. A handbook for micro-credit and business support*, Paris: European Microfinance Network.
- Jones, T., Barrett, G. e McEvoy, D. (2000), “Market Potential as a Decisive Influence on the Performance of Ethnic Minority Business”, in J. Rath (ed.), *Immigrant businesses. The economic, political e social environment*, Londres: Macmillan Press, Ltd, pp. 37-53.

- Kloosterman, R. (2000), "Immigrant Entrepreneurship and Institutional Context: a Theoretical exploration", in J. Rath (ed.), *Immigrant Businesses. The economic, political and social environment*, Londres: Macmillan Press Ltd, pp. 90-106.
- Kloosterman, R. e Rath, J. (2001), "Immigrant entrepreneurs in advanced economies: mixed embeddedness further explored", in *Journal of Ethnic and Migration Studies*, volume 27, n.º 2, Abril, pp. 189-201.
- Light, I. e Gold, S. (2000), *Ethnic economies*, San Diego and London: Academic Press.
- Light, I. e Rosenstein, C. (1995), *Race ethnicity and entrepreneurship in Urban America*, New York: Aldine de Gruyter.
- Mars, G. e Ward, R. (1984), "Ethnic business development in Britain: opportunities and resources", in R. Ward e R. Jenkins (eds.), *Ethnic communities in business. Strategies for economic survival*, Londres: Cambridge University Press, pp.1-19.
- OCDE (1990), *Local initiatives for employment creation, implementing change – entrepreneurship and local initiatives*, Paris: OCDE.
- OCDE (1998a), *Fostering Entrepreneurship*. The OECD jobs strategy, Paris: OCDE.
- OCDE (1998b), *Immigrants, Integration and cities. Exploring the links*, Paris: OCDE.
- Oliveira, C. R. (2004a), "Estratégias Empresariais de origem imigrante em Portugal. Oportunidades étnicas e estruturais e Recursos pessoais", in *Sociologia Problemas & Práticas*, n.º 45, pp. 71-98.
- Oliveira, C. R. (2004b) *Estratégias empresariais de imigrantes em Portugal*, Lisboa: Observatório da Imigração, ACIME.
- Oliveira, C. R. (2005), *Empresários de Origem Imigrante. Estratégias de Inserção Económica em Portugal*, Lisboa: ACIME.
- Oliveira, C. R. (2006), "Empresários de origem cabo-verdiana em Portugal: Estratégias de mobilidade ou situações de sobrevivência material temporária?", *Oficina do CES* n.º 243 [disponível em: <http://www.ces.uc.pt/publicacoes/oficina/243/243.php>].
- Oliveira, C. R. (2007), "Understanding the diversity of immigrant entrepreneurial strategies", in Léo-Paul Dana (ed.), *Handbook of Research on Ethnic Minority Entrepreneurship*, Cheltenham/Northampton, Edward Elgar, pp. 61-82.
- Oliveira, C. R. (2008), "When the Diver-City meets the City Heritage: challenges to Immigrant Entrepreneurs in Lisbon", artigo apresentado no *Workshop Ethnic Neighbourhoods as Places of Leisure Consumption*, organizado por Jan Rath em Istambul, Turquia, entre 31 de Janeiro e 2 de Fevereiro.
- Oliveira, C. R. (no prelo), "Estratégias empresariais de imigrantes em cidades portuguesas. Oportunidades estruturais e étnicas e recursos pessoais", Tese de Doutoramento em curso no ISCTE.
- Portes, A. e Manning, R. (1986), "The Immigrant Enclave: Theory and Empirical examples", in S. Olzak e J. Nagel (eds.), *Competitive Ethnic relations*, Londres: Academic Press Inc., pp.47-68.

- Portes, A. e Zhou, M. (1999), "Entrepreneurship and Economic Progress in the 1990s: A comparative analysis of Immigrants and African Americans", in F. Bean and S. Bell-Rose (eds.), *Immigration and opportunity. Race, Ethnicity, and Employment in the United States*, New York: Russell Sage Foundation, pp.143-171.
- Rath, J. (2002a), "Immigrants and the Tourist Industry: The commodification of cultural resources", artigo preparado para o XV Congresso Mundial de Sociologia, RC31 Sessions 10 e 11 acerca de *Immigrant and Ethnic Entrepreneurship*, que teve lugar em Brisbane, Austrália, entre 7 e 13 de Julho de 2002.
- Rath, J. (2002b), "Needle Games: A discussion of Mixed Embeddedness", in J. Rath. (ed.), *Unravelling the Rag Trade. Immigrant Entrepreneurs in seven World Cities*, Oxford, New York: Berg, pp.1-27.
- Razin, E. e Langlois, A. (1996), "Metropolitan characteristics and Entrepreneurship among Immigrants and Ethnic Groups in Canada", in *International Migration Review*, Volume 30 (3), pp. 703-727.
- Rekers, A. e Kempen, R. (2000), "Location matters: Ethnic entrepreneurs and the spatial context", in J. Rath (ed.), *Immigrant businesses. The economic, political and social environment*, London: Macmillan Press, Ltd, pp. 54-69.
- Santokhi, S. (2002), *Neighbourhood Transformation and Economic Activities. Aspects of urban economic activities in segregated areas in The Hague*; paper presented in the Workshop "Communication Across Cultures in Multicultural Cities", that took place in Institute of Higher European Studies, The Hague, The Netherlands, between 7-8 November.
- Sassen, S. (1991a), *The global city. New York, London, Tokyo, Princeton*: Princeton University Press.
- Sassen, S. (1991b), "The Informal Economy", in J. H. Mollenkopf e M. Castells, *Dual City. Restructuring New York*, New York: Russell Sage Foundation, pp.79-101.
- Solé, C. e Parella, S. (2005), *Negocios Étnicos. Los comercios de los inmigrantes no comunitarios en Cataluña*, Barcelona: Fundación CIDOB.
- Waldinger, R. (1989), "Structural Opportunity or Ethnic Advantage? Immigrant Business development in New York", in *International Migration Review*, Volume XXIII, number 1, Spring, pp. 48-72.
- Waldinger, R. Aldrich, H. e Ward, R. (1990), *Ethnic entrepreneurs. Immigrant business in industrial societies*, Sage Publications.
- Ward e Jenkins (ed.) (1984), *Ethnic communities in business. Strategies for economic survival*, London: Cambridge University Press.

# Filhos de imigrantes africanos no mercado de trabalho: acessos, perfis e trajectos

## *Children of African immigrants in the labour market: access, profiles and career paths*

Fernando Luís Machado\*

**Resumo** Neste artigo analisam-se as situações e percursos profissionais dos filhos de imigrantes africanos em Portugal, com base nos resultados de uma pesquisa que se apoiou num inquérito a 1 000 indivíduos dos 15 aos 29 anos, fixados na região de Lisboa e Vale do Tejo, e em vinte e duas entrevistas em profundidade a casos-tipo. Os resultados mostram que essas situações e percursos são diversificados e estão longe de reproduzir mecanicamente a condição mais comum entre os seus pais e mães, respectivamente, o trabalho na construção civil e nos serviços pouco qualificados. Quanto à comparação com os jovens em geral, pode concluir-se que as situações e percursos profissionais dos filhos de imigrantes, para condições sociais iguais, não são significativamente diferentes.

**Palavras-chave** descendentes de imigrantes, transição para a vida adulta, mercado de trabalho, trajectórias profissionais.

**Abstract** In this paper the professional situations and career paths of children of African immigrants in Portugal are analysed, based on the results of research supported by a survey of 1,000 individuals aged 15-29, settled in the region of Lisbon and the Tagus Valley, and by twenty-two in-depth interviews as case studies. The results show that these situations and career paths are diversified and are far from mechanically reproducing the most common condition among their fathers and mothers – civil construction work and unqualified service work, respectively. In comparison to young people in general, it can be concluded that the situations and career paths of children of immigrants, in similar social conditions, are not significantly different.

**Keywords** immigrant descendents, transition to adult life, labour market, career paths.

\* Sociólogo, Departamento de Sociologia do ISCTE e CIES-ISCTE / Sociologist, Department of Sociology of the ISCTE and CIES-ISCTE.

## ■ Filhos de imigrantes africanos no mercado de trabalho: acessos, perfis e trajectos

Fernando Luís Machado

### Juventude, transição para a vida adulta e mercado de trabalho

Nas sociedades contemporâneas, o mercado de trabalho continua a ser um lugar-chave dos processos de integração social. Os projectos e as possibilidades sociais da generalidade da população jogam-se aí, tanto quanto na escola, e os efeitos combinados de uma e outro podem gerar dupla integração, dupla exclusão ou situações intermédias, em que o mercado de trabalho integra menos do que a escola, como no desemprego de licenciados, ou integra mais do que ela, como quando compensa défices de escolarização por via da formação profissional ou através de outros mecanismos de promoção no trabalho.

No que respeita especificamente a populações juvenis, o mercado de trabalho é uma das dimensões decisivas dos processos de transição para a vida adulta. Hoje essa transição é diferente do passado. Além de mais tardia, devido sobretudo ao prolongamento da escolaridade, é mais incerta e reversível. Nos primeiros anos, muda-se frequentemente de actividade, alterna-se emprego e desemprego, pode até acontecer que, após as primeiras experiências, se deixe o mercado de trabalho e se regresse à escola ou a casa dos pais, preparando nova entrada. Em suma, são trajectos menos lineares do que os vividos por gerações anteriores.

Ainda que com o efeito secundário negativo da menor atenção dedicada a outras dimensões da condição juvenil, a sociologia da juventude em Portugal tem investigado sistematicamente os processos de transição para a vida adulta e fornece hoje abundantes instrumentos analíticos e resultados empíricos (Pais, 1993, 2001, 2003; Cabral e Pais, 1998; Guerreiro e Abrantes, 2004, 2005; Guerreiro e Pegado, 2006).

Caso exemplar é uma tipologia de modalidades de transição que, entre outros méritos, demonstra como continua a ser indispensável falar de juventude no plural (Guerreiro e Abrantes, 2005). Juventudes, portanto, é a melhor maneira de colocar a questão, o que não quer dizer que não seja exagerada a afirmação de que a juventude, no singular, “é só uma palavra” (Bourdieu, 2003 [1980]), já que isso corresponderia a ignorar a especificidade substantiva e transversal dessa fase do ciclo de vida.

Na tipologia referida, em cuja construção a relação dos jovens com o mercado de trabalho é justamente uma dimensão fundamental, os autores identificam transições “lúdicas” e “experimentais”, de jovens de classes médias e altas e escola-

ridade elevada; transições “profissionais” e “progressivas” de jovens com origens sociais diversificadas e níveis variados de escolaridade; e transições “precoces”, “precárias” e “desestruturantes”, de jovens de classes desfavorecidas e escolaridade baixa ou intermédia.

Quando os jovens em causa são filhos de imigrantes, como se colocam as questões aqui levantadas? Os seus processos de transição para a vida adulta são diferentes dos que conhecem os jovens em geral? Viverão mais transições “precárias” ou “desestruturantes” do que “profissionais” e “progressivas” por serem filhos de imigrantes? O que acontece em particular no mercado de trabalho? Em suma, serão os filhos dos imigrantes jovens como os outros (Machado, 2007)?

Por outro lado, não podemos deixar de nos interrogar – e fazer esta pergunta implica reconhecer alguma especificidade a este sector da população juvenil portuguesa – se os filhos de imigrantes africanos têm situações profissionais diferentes das dos seus pais e mães ou se mantêm o perfil fortemente proletariado destes últimos, descrito por alguns com a expressão «homens constroem, mulheres limpam».

Sabendo-se que os filhos são bastante mais escolarizados do que os pais, e que têm outras aspirações e expectativas, mais próximas dos quadros culturais da juventude urbana contemporânea do que da «cultura imigrante» dos seus progenitores (Machado, 1994; Machado, Matias e Leal, 2005; Machado e Matias, 2006), a manutenção de um perfil profissional dominado pela construção civil, do lado masculino, e pelos serviços desqualificados, do lado feminino, acarretaria inconsistência de *status* e dissonância cognitiva e dificultaria seguramente a sua integração social.

Neste artigo analisam-se as situações e percursos profissionais dos filhos de imigrantes africanos em Portugal, com base nos resultados de uma pesquisa sociológica, realizada entre 2003 e 2005, que se apoiou num inquérito a 1000 indivíduos dos 15 aos 29 anos, fixados na região de Lisboa e Vale do Tejo, e em vinte e duas entrevistas em profundidade a casos-tipo.<sup>1</sup>

Os resultados mostram que essas situações e percursos são diversificados e estão longe de reproduzir mecanicamente a condição mais comum entre os seus pais e mães, respectivamente, o trabalho duradouro na construção civil e nos serviços pouco qualificados. O facto de esses jovens serem, regra geral, mais qualificados do que os progenitores, a diferenciação etária dos mercados de trabalho e o próprio efeito de fase do ciclo de vida, explicam as diferenças entre as duas gerações. Quanto à comparação com os jovens em geral, apesar de mais difícil de fazer por razões metodológicas que veremos adiante, pode concluir-se que as situações e percursos profissionais dos jovens filhos de imigrantes, para condições sociais iguais, não são significativamente diferentes.

## **Tempos e modos de entrada no mercado de trabalho**

Estando em análise um segmento etário, convencionalmente designado por juventude em linguagem sociológica, que começa nos 15 anos, verifica-se que só uma parte dos inquiridos entrou no mercado de trabalho. Com efeito, se observarmos a condição destes jovens perante o trabalho (Quadro 1) concluímos que são 39% os que exercem profissão, menos do que os estudantes (46%). Há ainda 9% que se declaram desempregados e 6% em outras condições perante o trabalho. Ou seja, na amostra aparecem em partes praticamente iguais os que são já economicamente activos e os que ainda estão no sistema de ensino.

Sem análise comparativa não se pode tirar muito mais destes números. Apreender o seu significado implica que comparemos estes jovens, filhos de imigrantes africanos, com os jovens em geral residentes em Portugal. O que dá essa comparação? Para o mesmo escalão etário, os dados do Inquérito ao Emprego de 2004, o ano do inquérito aos descendentes de imigrantes, dizem que, a nível nacional, os que trabalhavam eram 54%, os desempregados 6%, os estudantes 34% e 7% encontravam-se noutras condições perante o trabalho (Guerreiro e Pegado, 2006: 81). Basicamente, portanto, menos estudantes e mais activos com profissão entre os jovens em geral.

Significa isto que a condição social dos descendentes de imigrantes e respectivas famílias é mais vantajosa do que a dos seus pares autóctones, na medida em que não têm de começar a trabalhar tão cedo? Que os filhos de imigrantes estão menos disponíveis para trabalhar do que os outros jovens? Que o mercado de trabalho os rejeita e eles ficam estacionados no sistema de ensino, à espera de novas oportunidades?

A explicação das diferenças encontradas passa por um plano completamente diferente, pouco evidente à primeira vista, que é o da composição etária dos dois grupos de jovens, composição internamente muito dissemelhante.

Considerando os três escalões em que habitualmente se divide a juventude para fins analíticos, 15-19 anos, 20-24 anos e 25-29 anos, verifica-se que no caso dos filhos dos imigrantes eles formam uma pirâmide perfeita, o que não acontece com os jovens em geral, em que os três escalões têm uma dimensão aproximada, com ligeira vantagem para os mais velhos. Ou seja, estamos a comparar um conjunto em que há muitos indivíduos de 15, 16 ou 17 anos, mais improvavelmente inseridos no mercado de trabalho, com outro em que essas idades são proporcionalmente menos frequentes e, pelo contrário, são muitos mais, em termos relativos, os que estão em idade activa.

Dois processos sociodemográficos contrastantes estão aqui em pano de fundo: do lado dos jovens em geral, o envelhecimento na base da população portuque-

sa, que vai estreitando progressivamente o que antes era a base de uma extinta pirâmide de idades; do lado dos imigrantes africanos, um calendário migratório insuficientemente longo para que haja muitos descendentes acima dos 24 anos. Há, sim, muitos adolescentes e jovens entre os 15 e os 19 anos.

**Quadro 1 - Condição perante o trabalho, segundo o sexo, idade e origem de classe  
(percentagens em linha)**

	Exercem profissão *	Desempregados(as)	Estudantes	Outras condições	Total
<b>Total da amostra</b>	<b>39,3</b>	<b>8,7</b>	<b>46,4</b>	<b>5,6</b>	<b>100,0</b>
Homens	39,9	9,0	45,0	6,0	100,0
Mulheres	38,7	8,2	47,8	5,4	100,0
15-19 anos	11,1	6,4	76,4	6,1	100,0
20-24 anos	55,4	11,2	27,3	6,1	100,0
25-29 anos	78,0	8,7	10,7	2,7	100,0
Classes média e alta	22,8	5,3	68,4	3,5	100,0
Classes populares	48,1	9,4	41,7	5,8	100,0

\* Inclui trabalhadores-estudantes.

Fonte: Projecto JODIA, CIES-ISCTE, 2004, n=1000.

A comparação analiticamente mais válida será, portanto, a que meça a distribuição das condições perante o trabalho para escalões de idade iguais, neutralizando a distorção causada pela diferença de composição etária global dos dois conjuntos. Feita essa comparação, vê-se que os valores ficam todos muito perto uns dos outros. Aos 11%, 55% e 78% de activos com profissão entre os filhos de imigrantes dos 15-19, 20-24 e 25-29 anos, respectivamente, correspondem 17%, 53% e 80%, entre os jovens em geral. Por seu lado, os estudantes nos três escalões são 77%, 27% e 11% para os filhos de imigrantes e 74%, 33% e 6%, para os jovens em geral.<sup>2</sup>

A dupla condição da juventude ocidental contemporânea – os que estudam e os que trabalham, inversamente distribuídos de acordo com a idade – verifica-se, portanto, por igual, nos jovens de origem africana e nos de origem portuguesa. Sublinhe-se, já agora, o carácter residual de uma categoria que ainda há duas ou três décadas tinha expressão quantitativa assinalável, a das jovens que, saídas do sistema de ensino, muitas vezes precocemente, passavam a ocupar-se em exclusivo das tarefas domésticas e familiares.<sup>3</sup> Esse estatuto de dependência e minoridade, uma transição para a vida adulta feita intra-muros, é hoje uma realidade desconhecida e impensável para a generalidade das jovens mulheres de

origem portuguesa e de origem africana, o que não significa que parte delas não acumule tarefas de casa com estudos ou trabalho.

A condição dos filhos de imigrantes perante o trabalho pode variar em função de certas propriedades sociais destes jovens. Além da idade, como vimos, e da escolaridade, com os mais escolarizados a entrarem mais tarde no mercado de trabalho do que os menos escolarizados, vejamos se o género e a origem de classe têm influência a este nível.

As diferenças de género são ligeiras. Há um pouco mais de estudantes entre as raparigas e um pouco mais de activos, com e sem profissão, entre os rapazes. O efeito de origem de classe, pelo contrário, é forte. Entre os jovens de classes populares,<sup>4</sup> que constituem a larga maioria, são muitos mais os que trabalham (48% contra 23%), enquanto os jovens oriundos de classes mais favorecidas são mais frequentemente estudantes (68% contra 42%). Entre os jovens de origem popular as situações de desemprego são também mais frequentes (9% contra 5%).

O tempo de entrar no mercado de trabalho chega, para a maioria dos filhos de imigrantes africanos, com a maioridade. Quase 2/3 dos inquiridos (61%) começaram a trabalhar a partir dos 18 anos, 37% fizeram-no entre os 15 e os 17 anos e apenas 2% começaram antes dos 15 anos. Neste aspecto há diferenças a registar na comparação com os jovens em geral. Os dados disponíveis, resultantes de um inquérito nacional realizado em 1997, mostram que o início da vida activa profissional acontece mais cedo: quase 60% começaram antes dos 18 anos e os restantes depois (Alves, 1998: 109-111).

À primeira vista, poder-se-ia esperar que fosse ao contrário, que os filhos de imigrantes africanos, hipoteticamente em condições sociais e familiares mais desvantajosas, tivessem de recorrer mais cedo ao trabalho como meio de vida próprio, libertando as famílias do encargo da sua subsistência, ao menos parcialmente.

Mas esse seria um erro de avaliação da situação real da juventude portuguesa a este respeito. O início precoce da vida activa de muitos jovens do Norte e Centro, associado às particularidades do tecido socioeconómico dessas regiões, faz descer a idade média de entrada no mercado de trabalho a nível nacional, que fica abaixo da registada para os filhos dos imigrantes africanos. Já na Grande Lisboa, mostra o estudo citado, com outros contextos sociais e económicos, os jovens começam a trabalhar mais tarde.<sup>5</sup>

Ora, os descendentes dos imigrantes africanos estão concentrados, quase em exclusivo, na região lisboeta, e tenderão a acompanhar o padrão de transição para a vida activa que aí se verifica. Em termos comparativos, e porque beneficiam

desse “efeito Lisboa”, eles estão melhor do que muitos dos seus pares de idade das zonas menos desenvolvidas do país, que provavelmente não se importariam nada em trocar de lugares.

E como entram os descendentes de imigrantes no mercado de trabalho? Por que canais? Quais as modalidades que assume a sua passagem ao estatuto economicamente activo? É um estatuto de continuidade, a partir da primeira actividade profissional, ou não?

Como seria de esperar, conhecidas as características estruturais dos mercados de trabalho contemporâneos no que respeita, em particular, ao emprego juvenil, o que a informação recolhida mostra, particularmente as entrevistas em profundidade, é que, para condição social igual, estes jovens vivem experiências semelhantes às dos outros jovens, dentro do mesmo contexto territorial, neste caso a região de Lisboa.

Quanto aos canais de acesso, predominam as vias informais, os contactos inter-pessoais. Dos dezasseis entrevistados que trabalhavam, ou já tinham trabalhado, só cinco usaram vias mais institucionais para entrar no mercado de trabalho: estágios, respostas a anúncios de jornal, empresas de trabalho temporário ou procedimentos formalizados directamente junto de potenciais contratadores. A maioria encontrou emprego através de familiares, amigos, vizinhos, colegas de escola ou outros contactos, mais ocasionais.

No concreto, há a rapariga que começou por trabalhar com a mãe a limpar escritórios, outra que foi trabalhar no salão de cabeleireira de uma amiga, uma terceira que encontrou ocasionalmente trabalho como ajudante de cozinha num *snack-bar* quando tomava aí café, um rapaz que foi oferecer o seu trabalho a angariadores de mão-de-obra para a construção civil numa praça perto do bairro onde mora e outro que foi levado pela mão de amigos também para “as obras”. As vias informais de acesso ao trabalho continuam a valer, de resto, na circulação dentro do mercado de trabalho nos primeiros anos após o início da vida activa. Seja nas mudanças de emprego, sem solução de continuidade, seja nos casos, mais frequentes, em que se encontra um novo trabalho depois de um período curto de desemprego.

Estes testemunhos confirmam plenamente o que o inquérito à juventude portuguesa já citado detectou em termos extensivos. Quase metade dos que responderam a esse inquérito conseguiram emprego com a ajuda de amigos (29%) ou familiares (17%) e 19% declararam que lhes ofereceram emprego, o que subentende também informalidade (Pais, 1998: 194-195). Também Guerreiro e Pegado concluem que a maioria esmagadora dos seus entrevistados, mesmo quando envolvidos paralelamente em processos formais de acesso ao trabalho, como con-

cursos públicos, acabam por “aceder a empregos (em geral precários) através de mecanismos mais informais e flexíveis” (Guerreiro e Pegado, 2006: 201).

No que se refere à duração da entrada no mercado de trabalho, os resultados são igualmente convergentes. Para a grande maioria dos filhos de imigrantes africanos entrevistados, a transição para a vida economicamente activa não é um processo linear, rápido e irreversível, de mudança completa de estatuto. Não há propriamente um acto único de entrada no mercado de trabalho, como quem transpõe uma porta e a fecha atrás de si, mas várias entradas e saídas, voluntárias e involuntárias, de ciclo curto. O acesso ao mercado de trabalho assemelha-se mais a uma porta giratória, por onde se entra e sai com facilidade e frequência.

Exemplos: deixar de trabalhar por vontade própria para retornar à escola e reentrar mais tarde no mercado de trabalho em acumulação com os estudos; alternar períodos de emprego curto e precário na construção civil e desemprego não declarado; fazer vários contratos de seis meses em empregos terciários desqualificados, pontuados por passagens breves pelo desemprego formal; trabalhar só nas férias de Verão, durante vários anos. Em todos estes casos, e noutros, não chega a haver uma fixação ao mercado de trabalho nos primeiros anos após a primeira actividade remunerada. Só uma minoria tem logo de início situações de maior continuidade e mais estáveis, em bancos, autarquias ou em associações de desenvolvimento local.

Em sintonia com o que se acabou de dizer, Guerreiro e Pegado falam de “uma integração no mercado de trabalho [que] tende a alongar-se no tempo” e de “integração parcial no mercado de trabalho em modalidades semi-formais, temporárias ou a tempo parcial” (Guerreiro e Pegado, 2006: 221) e Alves de “mobilidade profissional” como “característica da transição para a vida activa” (Alves, 1998: 118). Um indicador elucidativo destes processos de inserção profissional diferida é o do número de empregos que os jovens tiveram nas suas curtas trajectórias profissionais. No caso dos descendentes de imigrantes, o inquérito mostra que 46% tiveram três ou mais empregos, 33% tiveram dois e 21% tiveram um. Os valores homólogos a nível nacional são próximos: 38%, 31% e 30%, respectivamente (Pais, 1998: 194).

O modo de funcionamento actual dos mercados de trabalho, mais precários e instáveis do que há algumas décadas, combinado com orientações tacteantes face ao trabalho por parte dos jovens, orientações que são, em parte, consequência desse funcionamento objectivo, explicam o carácter acidentado e complexo dos tempos e modos de entrada da grande maioria dos filhos de imigrantes africanos no mercado de trabalho, tal como acontece com os jovens em geral.

Para terminar este ponto, vale a pena fazer referência ao efeito de capital escolar e ao efeito de género no acesso à vida activa. Também aqui há convergência de

resultados. Quer entre os filhos de imigrantes quer nos jovens em geral, os que têm recursos escolares mais fracos – no limite os que não completaram o ensino obrigatório – além de entrarem mais cedo no mercado de trabalho, mudam mais frequentemente de emprego. Por sua vez, as raparigas começam a trabalhar mais tarde do que os rapazes, mas não se encontram diferenças sensíveis entre eles no que se refere à mobilidade profissional. Veremos adiante que também no tipo de empregos ocupados e respectivas condições de exercício, e na exposição ao desemprego, se fazem sentir os efeitos de capital escolar e de género.

### **Perfis e trajectos profissionais**

A imigração africana em Portugal é, sobretudo, laboral. Tirando pequenos grupos de angolanos ou guineenses fugidos a situações de guerra ou que vieram por razões políticas, a larga maioria dos africanos chegaram para trabalhar. O mercado de trabalho é, portanto, a instituição-chave nesta migração e hoje é razoavelmente conhecida a condição profissional destes imigrantes (Baganha, Ferrão e Malheiros, 2002; AA.VV., 2002). Começa também a saber-se alguma coisa sobre os seus trajectos no mercado de trabalho (Machado e Abranches, 2005; Carneiro, 2006). As pesquisas realizadas mostram que muitos migrantes, apesar de trajectos longos, têm uma mobilidade profissional limitada, que os mantém dentro dos segmentos laborais menos valorizados, embora com algumas mudanças de ramo e alguma melhoria das condições de trabalho.

Neste quadro, é de toda a importância conhecer as posições ocupadas pelos filhos e filhas desses imigrantes. Será verdade que também entre eles os homens “constroem” e as mulheres “limpam”? Ou será que têm uma composição profissional mais diversificada? Será possível essa diversificação perante condições de partida tão pouco favoráveis? Ou será que esse legado negativo não é assim tão determinante? Da transição para o mercado de trabalho e da situação que têm dentro dele depende muito a integração social dos descendentes de imigrantes e, por extensão, das populações imigrantes no seu todo.

Observem-se, então, as categorias e trajectos profissionais dos filhos de imigrantes que, no momento do inquérito, exerciam profissão, comparando essas categorias, por sexos, com as ocupadas, no mesmo momento, pelos respectivos pais e mães (Quadro 2).

Eles têm um perfil bem diferente dos seus progenitores. Numa leitura agregada, podemos dizer que o perfil dos descendentes de imigrantes é um perfil terciário de execução, ao passo que o da geração anterior é um perfil proletário, no sentido mais literal (construção civil) ou mais abrangente (também limpezas e similares) do termo.

Nas duas categorias profissionais que compõem o terciário de execução, mas requerem algumas qualificações – “pessoal administrativo” e “pessoal dos serviços

e vendedores” –, encontramos 79% das filhas de imigrantes contra 33% das mães e 25% dos filhos contra 7% dos pais. Os filhos são mais do que os pais também nos serviços não qualificados (11% contra 6%).

**Quadro 2 - Categoria profissional dos jovens, segundo o sexo, e dos pais e mães (percentagens em coluna)**

	Jovens do sexo masculino	Pais	Jovens do sexo feminino	Mães
Directores e quadros dirigentes	0,5	5,6	-	1,5
Profissões intelectuais e científicas	2,0	6,4	3,6	6,9
Técnicos e profissionais intermédios	8,1	3,1	4,1	2,0
Pessoal administrativo	10,1	2,7	23,6	7,6
Pessoal dos serviços e vendedores	14,5	3,8	55,6	25,6
Trab. não qualificados dos serviços	10,6	6,1	10,1	49,0
Trab. industriais e dos transportes	12,9	18,3	3,0	5,7
Trab. da construção civil	20,7	48,8	-	-
Trab. não qualificados da construção civil	19,8	1,3	-	-
Outras profissões	0,8	3,9	-	1,8
Total	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: Projecto JODIA, CIES-ISCTE, 2004, n = 393 (jovens), n = 951 (pais), n = 895 (mães).

Filhos e filhas de imigrantes têm, contudo, perfis bem distintos, que tornam as filhas mais diferentes das mães do que os filhos dos pais. Com efeito, 41% dos rapazes têm actividades ligadas à construção civil, menos do que os pais (50%), mas em desvantagem face a eles, uma vez que muitas delas são as actividades mais desqualificadas do sector (servente de pedreiro, por exemplo), algo que os pais só fazem raramente.

O retrato-robô «homens constroem, mulheres limpam» dá uma imagem distorcida da realidade, mas, pelo que os dados mostram, essa imagem é mais distorcida para as filhas do que para os filhos dos imigrantes. Ilustrando, podemos considerar provável uma família em que a filha trabalha ao balcão de uma loja de um centro comercial e a mãe na firma que assegura a limpeza do centro, enquanto pai e filho trabalham ambos na construção civil, podendo o filho ser servente do pai.

Dois factores contribuem para que a diferença de género seja tão marcante: um prende-se com a composição e o funcionamento do mercado de trabalho terciário, ao nível dos empregos administrativos, do comércio e dos serviços, mais propenso a contratar mulheres do que homens; outro é o facto de as filhas dos imigrantes africanos serem mais escolarizadas do que os seus pares

masculinos, tal como acontece, de resto, com as jovens em geral, o que parece permitir-lhes escapar mais facilmente aos empregos executantes mais desqualificados.

Outro aspecto dos modos de inserção no mercado de trabalho fortemente marcado por relações de género é a localização espacial dos postos de trabalho ocupados por homens e mulheres, tal como foi identificada por dois indicadores: o da posição geográfica do emprego por referência ao local de habitação e o das deslocações para trabalhar noutras regiões do país.

Os resultados são concludentes: seguindo um padrão que é mais geral, mas para o qual não há dados comparativos, as jovens filhas de imigrantes tendem a ficar mais perto de casa, e são os seus pares masculinos que mais vão para longe. Mais de metade delas (55%), distribuídas em partes quase iguais, trabalha na freguesia onde reside ou noutra freguesia do concelho; ao passo que para eles o valor homólogo se fica pelos 36%, sendo que apenas 10% trabalham na freguesia de residência. Quanto ao trabalho noutras regiões do país, a diferença é ainda maior: fizeram-no 30% dos homens e apenas 3% das mulheres. As obrigações familiares e domésticas e a conciliação dessas obrigações com o trabalho fora de casa, que sobrecarregam as mulheres e exercem sobre elas uma pressão centrípeta, ajudam a explicar estas diferenças.

Concluindo a análise do Quadro 2, vejamos o que acontece no topo da hierarquia das categorias profissionais. Contando as três primeiras categorias da lista, genericamente caracterizadas por terem associadas a si qualificações elevadas e autoridade profissional, encontramos mais pais (15%) do que filhos (11%) e mais mães (10%) do que filhas (8%). Trata-se aqui de pais e mães pertencentes às classes média e alta, que também integraram a amostra do inquérito. A desvantagem dos jovens justifica-se, no essencial, pelo tempo médio de chegada àquelas categorias, que é um tempo mais longo do que aquele que eles têm, tanto de idade como de trajecto profissional.

As categorias profissionais dos filhos de imigrantes africanos estão relacionadas, por outro lado, com os seus níveis de escolaridade. Há uma influência visível e esperável do capital escolar na localização destes jovens no mercado de trabalho. Regra geral, quanto maior o capital escolar, mais qualificada é a categoria profissional e, por arrastamento, mais favoráveis as respectivas condições de exercício. Isso é directamente perceptível na mancha gráfica do Quadro 3, que cruza categorias profissionais e níveis de escolaridade atingidos.<sup>6</sup> As colunas elevam-se em degraus da esquerda para a direita, subindo-se na hierarquia das categorias profissionais ao mesmo tempo que se sobe nos níveis de escolaridade. Por exemplo, nenhum dos inquiridos com qualificação universitária está inserido na construção civil e são os jovens com o 2º ou 3º ciclos do básico que mais estão

nesse sector. Por sua vez, nas profissões intelectuais e científicas só há jovens com ensino superior.

Esta correspondência global entre títulos escolares e lugares profissionais observa-se para os jovens em geral (Guerreiro e Pegado, 2006: 104-106). Mais uma vez, os filhos de imigrantes não constituem excepção. À imagem do que as autoras mostram para o conjunto da juventude portuguesa, há também, no entanto, situações de não correspondência, isto é, empregos “abaixo” das qualificações escolares ou, visto ao contrário, qualificações escolares “acima” dos empregos. Veja-se o caso dos jovens com ensino superior que fazem trabalho administrativo ou nos serviços.

**Quadro 3 - Profissão no momento do inquérito,  
segundo a escolaridade atingida (percentagens em coluna)**

	Até 2º ciclo básico	3º ciclo básico	Sec.	Sup.	Total
	(5,1)	(28,4)	(48,1)	(18,3)	(100,0)
Directores e quadros dirigentes	4,5	-	-	-	0,3
Profissões intelectuais e científicas	-	-	-	17,5	2,8
Técnicos e profissionais intermédios	-	1,6	3,9	23,8	6,1
Pessoal administrativo	9,1	7,8	19,0	31,7	16,8
Pessoal dos serviços e vendedores	18,2	33,6	44,1	15,9	34,7
Trab. não qualificados dos serviços	9,1	10,2	10,6	9,5	10,2
Trab. industriais e dos transportes	4,5	7,0	11,2	1,6	7,9
Trab. da construção civil	18,2	21,1	5,6	-	10,5
Trab. não qualif. da construção civil	31,8	18,8	5,0	-	10,2
Outras profissões	4,5	-	0,6	-	0,5
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
	n=22	n=128	n=179	n=63	n=392

Fonte: Projecto JODIA, CIES-ISCTE, 2004.

Duas notas a propósito deste desfazamento. A primeira é que se podem distinguir dois tipos de circunstâncias entre os que, tendo escolaridade superior, estão em empregos pouco qualificados: uma parte deles estará de passagem nesses empregos enquanto faz o seu percurso universitário e tenderá a abandoná-los quando completar esse percurso; outros, que já não estudam, e que podem ou não ter completado os cursos que frequentavam, estarão nesses

empregos há mais tempo, o que significa que não conseguiram transitar, até à data do inquérito, para categorias mais qualificadas.

A segunda nota, de ordem mais geral e com outro sentido, é para dizer que nos países europeus mais desenvolvidos, para além de haver muitas mais pessoas em profissões intelectuais e científicas e em profissões intermédias do que em Portugal, há muitos mais empregados administrativos e dos serviços com ensino secundário e ensino superior, em consequência da elevação contínua dos níveis de escolaridade de toda a população activa (Costa, Machado e Almeida, 2007). Aqui já não se trata de um “desfasamento”. As qualificações e competências aplicadas a essas actividades pelos que as desempenham tornam-nas mais produtivas e competitivas, logo mais bem remuneradas e mais prestigiadas. Obviamente, não é esse o caso de Portugal.

Os dados que analisámos até agora (Quadros 2 e 3) só nos proporcionam uma percepção fotográfica dos perfis profissionais de pais e filhos no momento do inquérito, o que é insuficiente. É preciso observar também os trajectos percorridos pelos jovens desde que entraram no mercado de trabalho, para saber se houve alterações significativas de localização profissional nos poucos anos que levam de vida economicamente activa.<sup>7</sup>

No Quadro 4 comparam-se as distribuições dos inquiridos por categorias profissionais em dois momentos: o do inquérito e o relativo à primeira profissão.

Vê-se que ocorreram mudanças importantes nesse intervalo de tempo. Concretamente, houve um movimento geral de profissões menos qualificadas para profissões mais qualificadas. Por um lado, as três categorias de topo, sem excepção, aumentaram o seu peso relativo. Por outro lado, nas categorias de perfil executante, crescem, em números absolutos e relativos, o pessoal administrativo, o pessoal dos serviços e vendedores, os trabalhadores industriais e dos transportes e os trabalhadores da construção civil e diminuem os trabalhadores não qualificados dos serviços (de 15% para 10%) e da construção (de 29% para 10%).

**Quadro 4 - Primeira profissão e profissão no momento do inquérito dos filhos de imigrantes africanos, segundo o sexo (percentagens em coluna)**

	Primeira profissão			Profissão no momento do inquérito		
	H	M	Total	H	M	Total
Directores e quadros dirigentes	-	-	-	0,5	-	0,3
Profissões intelectuais e científicas	1,7	1,3	1,5	2,0	3,6	2,8
Técnicos e profissionais intermédios	3,4	1,8	2,6	8,1	4,1	6,1
Pessoal administrativo	4,7	19,6	12,0	10,1	23,6	16,8
Pessoal dos serviços e vendedores	14,0	54,5	33,8	14,5	55,6	34,9
Trab. não qualificados dos serviços	9,4	20,1	14,6	10,6	10,1	10,4
Trab. industriais e dos transportes	7,7	2,2	5,0	12,9	3,0	7,9
Trabalhadores da construção civil	3,4	-	1,7	20,7	-	10,4
Trab. não qualif. da construção civil	55,3	0,4	28,5	19,8	-	9,9
Outras profissões	0,4	-	0,2	0,8	-	0,5
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: Projecto JODIA, CIES-ISCTE, 2004.

Além disso, estes dados permitem perceber melhor a relação dos filhos dos imigrantes com o sector da construção civil. Perto de 60% começaram aí a vida profissional, quase sempre como trabalhadores não qualificados, mas, no momento do inquérito, esse quadro já se tinha alterado bastante. Os que permaneciam na construção eram 41%, distribuídos em partes quase iguais por profissões qualificadas e não qualificadas, e, os restantes, transitaram para outras categorias, na indústria ou nos serviços.

Do lado feminino, passa-se algo de similar, com a categoria das trabalhadoras não qualificadas dos serviços, à partida já não muito numerosa, a cair de 20% para 10%. A mudança para localizações profissionais mais qualificadas é acompanhada por uma melhoria global das condições de trabalho. Como se vê no Quadro 5, o regime de ocupação, o tipo de contrato e o acesso aos subsídios de férias, Natal e refeição, evoluem de forma positiva. Os inquiridos a trabalhar a tempo inteiro passam de 47% para 83%, os que trabalham sem contrato diminuem de

46% para 13%, aumentando os contratados a título permanente de 5% para 33%, e o grau de cobertura dos três subsídios cresce substancialmente.

**Quadro 5 - Condições de trabalho dos filhos de imigrantes africanos na primeira profissão e na profissão no momento do inquérito (percentagens em coluna)**

	Primeira profissão	Profissão no momento do inquérito
<b>Regime de ocupação</b>		
A tempo inteiro	47,2	82,7
A tempo parcial	31,1	15,3
Outros regimes	21,7	1,9
<b>Tipo de contrato</b>		
Permanente	5,1	32,6
A prazo	45,0	49,3
Sem contrato	45,5	13,2
Outra situação	4,3	4,8
<b>Subsídio de férias</b>		
Sim	38,4	73,9
Não	61,6	26,1
<b>Subsídio de Natal</b>		
Sim	38,4	72,8
Não	61,6	27,2
<b>Subsídio de refeição</b>		
Sim	41,0	61,3
Não	59,0	38,7

Fonte: Projecto JODIA, CIES-ISCTE, 2004.

Nota: n = 393 (profissão no momento do inquérito); n = 459 (primeira profissão).

Os números apresentados são inequívocos quanto à ocorrência frequente de mobilidade profissional, entre o momento de entrada no mercado de trabalho e os anos subsequentes. Muitos dos que começaram pelas profissões mais desqualificadas (por exemplo, servente de pedreiro) estiveram nelas transitoriamente e conseguiram melhorar a sua situação em pouco tempo. Não se trata, é claro, de mobilidade social ascendente no sentido forte da palavra. Mas a transposição da fronteira entre trabalho não qualificado e trabalho com alguma qualificação, entre condições mais perto da precariedade e condições mais afastadas dela, por parte de um número significativo de jovens, não é, tão pouco, um facto sem importância.

É claro que a melhoria das condições de trabalho entre a primeira profissão e a profissão no momento do inquérito não significa que o trajecto destes jovens não possa continuar a ser marcado pela precariedade e instabilidade, para além dos empregos que tinham em 2004. Só para alguns, os 33% contratados sem termo, esses empregos tinham, em teoria, condições de durabilidade. Apesar das mudanças positivas no panorama geral, 49% dos jovens eram contratados a prazo e subsistiam 13% sem contrato.

Percursos como os do Bruno e da Carina (ver caixa), ilustram, no limite, como se pode ter trajectos de instabilidade e precariedade duradouras. O de Carina é particularmente impressionante, pois já durava há dez anos, quando foi entrevistada. E, de facto, quer um quer outro, para além de trabalho sem contrato ou até sem remuneração, saltando entre os serviços e a indústria, e de períodos de desemprego intermitentes, não deixaram de ter em certos períodos dos seus percursos empregos com contrato e com regalias sociais.

Mas isso não os tornou imunes à instabilidade e precariedade posteriores, inscritas na própria lógica de funcionamento dos segmentos de mercado de trabalho ao seu alcance. Como concluem Guerreiro e Pegado, “o principal problema no processo de integração dos jovens no mercado de trabalho tende a ser, não a falta generalizada de trabalho, mas sim a incapacidade de transitar de uma situação de vínculos informais ou precários para uma situação de pleno emprego, com vínculos formais e de longa duração” (Guerreiro e Pegado, 2006: 222).

Não se sabe – para isso era preciso continuar a seguir as trajectórias profissionais destes jovens – se a melhoria relativa das condições de trabalho verificada nos primeiros anos continuará nos anos seguintes. Pense-se, por exemplo, nos 41% que, no momento do inquérito, continuavam na construção civil. Interessava averiguar se eles permanecerão no sector, reproduzindo a condição profissional de muitos homens da geração precedente, ou se, com o passar dos anos, transitarão para outras actividades.

## Percursos profissionais instáveis e precários

*Bruno, de 25 anos, nascido em Bissau, nacionalidade guineense, frequência incompleta do 11º ano, residente no bairro dos Terraços da Ponte, Loures. No momento da entrevista, em 2005, estava desempregado há mês e meio e procurava activamente trabalho. Começou aos 21 anos por distribuir publicidade pelas caixas de correio, a tempo parcial, o que durou pouco tempo; foi para o Algarve trabalhar no estaleiro de uma obra de construção de estradas; regressou à região de Lisboa para ser ajudante de mecânico; foi para o Porto trabalhar novamente na construção, onde ficou só um mês e meio porque “mandaram-nos embora, às pessoas que não tinham contrato”. Depois disso, voltou a Lisboa para ser servente de pedreiro, mais uma vez. Seguiu-se Espanha, para onde foi com um irmão e dois amigos trabalhar de novo na construção, experiência que correu mal porque o angariador desapareceu ao fim de uns dias: “Estive três dias sem comer nada. Até que vimos polícia na rua, explicámos a situação e levaram-nos lá para uma esquadra, em Valência. Compraram-nos os bilhetes, largaram-nos com uma pessoa, um agente da polícia, que nos levou até à embaixada de Portugal em Madrid. Lá perguntaram-nos o nome do patrão, deram-nos comida e trataram-nos bem e pagaram-nos a camioneta para Lisboa”. No último emprego antes de ficar desempregado, esteve no Entroncamento, outra vez na construção civil.*

*Carina, de 25 anos, nascida em Portugal, nacionalidade portuguesa, origem luso-angolana, 9º ano em RVCC, residente em Setúbal. No momento da entrevista, em 2005, estava desempregada. Começou a trabalhar aos 15 anos como ajudante de cabeleireira no salão de uma amiga, durante um ano, sem receber, apenas para “aprender a profissão”. Foi depois empregada de um café, durante quatro meses, voltou a ser ajudante de cabeleireira, por seis meses, e entrou a seguir num restaurante da McDonalds: “O meu primeiro contrato, não tirava mais que 50 contos, trabalhava-se bem, a part-time, fiquei oito meses.” Através de um Centro de Emprego conseguiu trabalho numa fábrica de componentes de automóveis, na secção da costura, em Setúbal, onde esteve quatro anos. Saiu da fábrica em 2001, por mútuo acordo. Depois disso, nunca mais teve emprego certo: “Tenho estado a trabalhar por trabalho temporário. Trabalho dois meses, estou desempregada, quatro, cinco, seis [meses], depois trabalho outros quatro ou cinco meses, depois estou outra vez desempregada, um ano se for preciso”. Através do Centro de Emprego e de empresas de trabalho temporário, tem feito contratos curtos, a tempo inteiro, em várias fábricas da região de Setúbal.*

Tornar-se-ão esses trajectos parecidos com os do Bruno e da Carina e de outros jovens que, embora menos, também tiveram percursos incertos, ou serão de tipo mais estável como os daquela minoria de entrevistados, que, no sector público ou associativo, mas também no sector privado, se mantêm no primeiro emprego ao fim de vários anos ou mudaram apenas uma vez?

As localizações e trajectos profissionais revelados pelos inquiridos e entrevistas, em 2004 e 2005, correspondem a um estado do mercado de trabalho que entretanto evoluiu negativamente, com o aumento do desemprego, nomeadamente o desemprego juvenil. Esse aumento, com expressão importante na região de Lisboa, não deixará de afectar também estes jovens, quer os que tentam entrar no mercado de trabalho, quer os que, já lá estando, vêem aumentar a possibilidade de dele saírem, por períodos mais ou menos prolongados.

Falta ver como é que os filhos de imigrantes africanos ficam, em termos profissionais, quando comparados com os jovens em geral, o mesmo exercício que se fez atrás relativamente aos tempos e modos de acesso ao mercado de trabalho. O Quadro 6 mostra o resultado da distribuição dos inquiridos e dos jovens portugueses em geral por cinco categorias socioprofissionais que captam globalmente a diversidade e a hierarquia de recursos em jogo no mercado de trabalho.

Para uma comparação mais agregada e com outro nível de integração analítica, retivemos não as categorias da Classificação Nacional de Profissões, usadas nos quadros anteriores, mas a tipologia de classes sociais ACM, a cinco categorias, construídas e partir do cruzamento das variáveis primárias “profissão” e “situação na profissão” (Costa, 1999; Machado *et al.*, 2003). O Quadro 6 mostra o resultado da distribuição dos inquiridos e dos jovens portugueses em geral pelos cinco lugares de classe.

**Quadro 6 - Composição de classe dos filhos de imigrantes africanos e dos jovens em geral (percentagens em coluna)**

	Filhos de imigrantes africanos	Jovens em geral
Empresários, dirigentes e profissionais liberais	0,6	7,6
Profissionais técnicos e de enquadramento	6,5	16,7
Trabalhadores independentes	2,2	2,4
Empregados executantes	60,3	35,1
Operários	30,4	38,2
Total	100,0	100,0

Fontes: Projecto JODIA, CIES-ISCTE, 2004, n = 464; Censos 2001, para os jovens em geral.

Nas duas categorias minoritárias de topo, que possuem capitais económicos, escolares e profissionais elevados, os jovens autóctones surgem em clara vantagem. Somando empresários, dirigentes e profissionais liberais (EDL) e profissionais técnicos e de enquadramento (PTE), encontramos 24% dos autóctones e 7% dos filhos de imigrantes.

Mas este é um enunciado que carece de especificação, já que não estamos a comparar categorias iguais. O problema da estrutura etária diferente dos dois grupos, que colocámos aquando da comparação das suas condições perante o trabalho, reaparece aqui nos mesmos termos.

Ou seja, nos jovens autóctones, o segmento dos 25 aos 29 anos é, como dissemos antes, proporcionalmente muito maior do que nos jovens de origem africana (36% contra 15%). E é justamente nessa faixa etária que EDL e PTE existem em maior número, porque os jovens em causa já tiveram tempo suficiente para obterem a experiência profissional e/ou a formação universitária requeridas para atingirem as categorias socioprofissionais correspondentes a esses lugares de classe. Logo, por um simples efeito de idade, é muito mais provável encontrar nesses lugares jovens autóctones do que jovens de origem africana.

Se fizermos a comparação não em globo, mas só para a faixa etária dos 25 aos 29 anos, encontramos outro resultado: 19% dos jovens de origem africana e 21% dos jovens em geral são PTE e 2% e 10%, respectivamente, são EDL. Somando as duas categorias, os filhos de imigrantes continuam em desvantagem, mas a distância reduz-se significativamente, sobretudo nos PTE.

A outra diferença importante no perfil de classe dos dois grupos é a que se refere aos pesos relativos de empregados executantes e operários. É nestas categorias que se concentra a grande massa dos jovens, quer os autóctones, quer os de origem africana. Entre os últimos há menos operários (30% contra 38%) e, sobretudo, muito mais empregados executantes (60% contra 35%).

É este o principal traço distintivo da composição de classe dos filhos de imigrantes africanos. Resulta da conjugação de um perfil social específico – jovem, metade feminino, com escolaridade obrigatória ou acima disso – com as necessidades de uma economia urbana terciarizada, como é a da região de Lisboa. É o acesso “natural” a esses segmentos do mercado de trabalho terciário que distingue os jovens dos seus pais e mães, especialmente dos pais. Além da idade e da escolaridade certas, eles têm o domínio da língua portuguesa e as competências relacionais exigidas pelas formas de interacção social características da economia terciária urbana.

Prosseguindo a comparação de perfis entre filhos de imigrantes e autóctones, encontramos diferenças nas condições de exercício das respectivas actividades

profissionais. Como vimos atrás, os filhos de imigrantes melhoram essas condições entre o primeiro emprego e o emprego no momento do inquérito, no sentido em que, além de passarem a receber muito mais frequentemente subsídios de férias, Natal e refeição, passam a ter vínculos contratuais menos precários. Mesmo assim, só 33% tinham contrato sem termo, percentagem muito inferior à registada para os jovens em geral, que era, em 2002, de 63% (Guerreiro e Pegado, 2006: 115).

É uma desvantagem que decorre, em grande medida, das próprias diferenças de composição profissional e classista dos dois grupos. Enquanto os jovens autóctones são proporcionalmente mais, como se viu, nas categorias profissionais mais qualificadas, os filhos de imigrantes estão concentrados em actividades executantes de base, nomeadamente no sector terciário. Ora, sabe-se que a natureza dos vínculos contratuais varia significativamente entre categorias profissionais. As categorias em que os contratos permanentes são mais comuns são justamente aquelas em que os autóctones estão mais presentes (nomeadamente, os profissionais técnicos e de enquadramento), e a precariedade está mais associada às categorias em que os filhos de imigrantes são maioritários. Em 2002, o grupo profissional do “pessoal dos serviços e vendedores” – o principal segmento dos empregados executantes – era, a par dos “trabalhadores não qualificados”, o que tinha a maior percentagem de contratos a termo (43%) para a população activa entre os 15 e os 29 anos a nível nacional (Guerreiro e Pegado, 2006: 119).

Mais uma vez, fica em evidência que a comparação entre jovens autóctones e jovens de origem imigrante não pode fazer-se em globo, mas sim por referência a traços sociodemográficos e classistas específicos de cada grupo. Nesse sentido de composição estrutural, os jovens descendentes de imigrantes africanos não são jovens como os outros. Mas são-no, no essencial, quando controlamos analiticamente essas diferenças de composição estrutural ou quando se trata de aspectos da sua vida em que o efeito dessas diferenças não se faz sentir significativamente.

### **Desemprego e desempregados**

Embora se diga, e bem, que mais difícil do que conseguir entrar no mercado de trabalho é conseguir uma situação profissional estável, também é verdade que o desemprego tem crescido na última década, atingindo sobretudo os jovens. Entre 1998 e 2004 (ano, recorde-se, do inquérito aos filhos de imigrantes africanos aqui utilizado), a taxa geral de desemprego passou de 4,5% para 6,3% e a taxa homóloga para os activos dos 15 aos 29 anos passou de 7,3% para 10,5% (Guerreiro e Pegado, 2006: 136). Depois de 2004, o desemprego tem continuado a aumentar, e os jovens continuam a ser os mais afectados. Entrar no mercado de trabalho também se tornou mais difícil.

O chamado “desemprego intermitente de longa duração” (Pais, 1998: 193), isto é, a alternância entre períodos curtos de desemprego e pequenos empregos precários, significa justamente essa dificuldade de fixação, de estabilização, no mercado de trabalho. Ainda segundo Pais, mais do que de “inserção”, o desemprego juvenil é hoje um “desemprego de circulação”. Os jovens filhos de imigrantes africanos têm uma experiência de desemprego que, a este nível, não se distingue da dos jovens em geral. Vimos atrás, a propósito dos tempos e modos de entrada no mercado de trabalho, que muitos deles se deparam com esse desemprego intermitente nos primeiros anos de vida profissional.

Mas comecemos por ver a taxa de desemprego registado no inquérito realizado em 2004 junto desses jovens e comparemo-la com a taxa homóloga para os jovens em geral. No Quadro 7 estão patentes essas taxas e a sua distribuição por escalões etários e sexo. A leitura dos dados é fácil e imediata. O desemprego entre os filhos de imigrantes é significativamente mais alto do que entre os jovens em geral (18,1% contra 10,5%). Em termos de idades, a variação é, nos dois grupos, no mesmo sentido, diminuindo quando se passa dos mais jovens dos jovens para os mais velhos, mas a variação por género é de sentido contrário, desfavorável às mulheres nos jovens em geral e desfavorável aos homens entre os filhos dos imigrantes.

**Quadro 7 - Taxas de desemprego em 2004, segundo a idade e o sexo (percentagens)**

	Filhos de imigrantes africanos	Jovens a nível nacional
15-19 anos	36,4	18,7
20-24 anos	16,8	12,3
25-29 anos	10,0	7,9
Homens	18,4	9,1
Mulheres	17,4	12,0
Total	18,1	10,5

Fontes: Projecto JODIA, CIES-ISCTE, 2004; INE; Guerreiro e Pegado (2006).

Porque são os filhos dos imigrantes africanos mais atingidos pelo desemprego? Será a condição de filho de imigrante, ela própria, uma razão para que assim aconteça? Ou terá de se procurar a resposta noutro lugar?

O que está em causa é, outra vez, o perfil estrutural destes jovens e o efeito que certas características constitutivas desse perfil têm ao nível da exposição ao desemprego. Dito por outras palavras, a análise de classes, aplicada uma vez mais a este caso, permite perceber a razão desta diferença. Sabe-se que o grau de

escolaridade, o tipo de profissão, e mesmo a origem de classe, por via do capital social, influenciam a probabilidade de cair no desemprego. Concretamente, os mais escolarizados, sobretudo a nível universitário, estão menos sujeitos ao desemprego do que os menos escolarizados; e os jovens com profissões mais precárias no terciário de execução ou na construção civil estão mais sujeitos ao desemprego do que os titulares de posições profissionais mais estáveis e qualificadas (Guerreiro e Pegado, 2006: 145, 147, 157, 167; Alves, 1998: 123).

Ora, os filhos dos imigrantes têm uma posição comparativamente desfavorecida nesses três critérios sociais: a grande maioria (80% nos termos da amostra do inquérito) é oriunda das classes populares, valor consideravelmente mais alto do que o dos jovens em geral; são globalmente menos escolarizados, com menos indivíduos com o ensino superior (Machado, Matias e Leal, 2005); e, muito importante, têm um perfil profissional caracterizado pela inserção maioritária no segmento secundário do mercado de trabalho, onde os empregos são mais precários e instáveis (pense-se nos jovens que trabalham na construção civil). Note-se que 80% dos desempregados registados pelo inquérito tinham tido os últimos empregos na construção civil (38%, a maioria sem contrato de trabalho), nos serviços não qualificados (17%), na restauração (13%) e no comércio (12%). Mais de metade desses desempregados não tinha contrato. O efeito do capital escolar, por sua vez, fica bem à vista se contarmos não todos os filhos de imigrantes, mas apenas os detentores de qualificação superior. Nesse caso, a taxa de desemprego cai para 6,8%, valor inferior ao dos próprios jovens autóctones, no mesmo ano.

No que respeita à distribuição de género inversa da habitual, a explicação passa pelo tipo de empregos que desempregados e desempregadas tinham antes de o serem. Se uns e outros estão maioritariamente, como se disse, no segmento secundário do mercado de trabalho, boa parte dos rapazes está numa actividade, a construção civil, que representa o secundário do secundário, digamos assim, o que os deixa ainda mais vulneráveis do que as raparigas. De facto, os empregos pouco qualificados nos serviços, restauração e comércio, mais ocupados pelas filhas dos imigrantes, são, apesar de tudo, menos vulneráveis. Além da natureza desregulada do sector da construção civil, que torna objectivamente o desemprego num risco quase quotidiano, os filhos de imigrantes – que têm acesso fácil a esse sector se quiserem –, rejeitá-lo-ão mais do que as filhas rejeitarão os empregos a que têm acesso igualmente fácil, e cairão, também por esse lado, em situações mais frequentes de desemprego intermitente.

A experiência do desemprego é, de resto, bastante comum. Mais de metade dos inquiridos (54%) que estavam na vida activa já tinham tido essa experiência, 40% dos quais por duas vezes e 20% por três ou mais vezes, e encontram-se para eles as mesmas correlações de género, grau de escolaridade e profissão que se encontrou para os desempregados no momento do inquérito.<sup>8</sup> Esta socialização do

desemprego – o tal desemprego intermitente de longa duração – não deixará de moldar as atitudes destes jovens face ao trabalho, seu valor e significado.

Outros elementos constitutivos da situação social destes desempregados são a duração do desemprego, as razões por que ele aconteceu, o acesso ao subsídio de desemprego, a procura de trabalho e o tempo que ela dura e as intenções dos inquiridos quanto à aceitação dos empregos que possam surgir (Quadro 8).

Os tempos de desemprego são variados: 51% dos desempregados estavam nessa situação no máximo há seis meses e apenas 26% eram desempregados de longa duração. Entre as razões do desemprego destacam-se as que têm a ver com a cessação do período acordado para a prestação do trabalho (49%), ou porque o contrato tinha terminado ou porque tinha sido concluída a tarefa encomendada. Em 26% dos casos tinha havido despedimento e só em 19% saídas voluntárias, o que significa que os constrangimentos estruturais se impuseram quase sempre às vontades individuais. Consequência negativa, em grande parte, do facto de muitos dos desempregados não terem tido contrato de trabalho nos empregos em que estavam anteriormente, é que 75% deles nunca receberam subsídio de desemprego. A larga maioria dos desempregados (77%) declarou que estava à procura de trabalho e, desses, eram também 77% os que o buscavam há um máximo de seis meses. Finalmente, a intenção declarada pela maioria dos inquiridos era a de “aproveitar a primeira oportunidade de trabalho” em vez de esperar até encontrar algo “de acordo com as suas aspirações”.

**Quadro 8 - Circunstâncias do desemprego (percentagens em coluna)**

<b>Duração do desemprego</b>	
Até três meses	22,3
Quatro a seis meses	28,3
Sete a onze meses	23,6
Um ano ou mais	25,8
Total	100,0
<b>Razões do desemprego</b>	
Fim do contrato ou estágio	22,6
Despedimento	25,5
Saída voluntária	18,6
Fim da tarefa que lhe tinha sido encomendada	26,5
Outra razão	6,8
Total	100,0

<b>Subsídio de desemprego</b>	
Recebe	25,1
Nunca recebeu	74,9
Total	100,0
<b>Procura de emprego</b>	
Sim	76,7
Não	23,3
Total	100,0
<b>Tempo de procura de emprego</b>	
Até três meses	31,2
Quatro a seis meses	45,4
Sete a onze meses	15,9
Um ano ou mais	7,5
Total	100,0
<b>Intenção quanto à procura de emprego</b>	
Esperar até arranjar um emprego que corresponda às aspirações	29,0
Aproveitar a primeira oportunidade de trabalho	71,0
Total	100,0

Fonte: Projecto JODIA, CIES-ISCTE, 2004, n=70.

Os elementos comparativos disponíveis a este propósito para os jovens em geral revelam, em concordância com as análises precedentes, muitas semelhanças e algumas diferenças pequenas. Quanto à duração do desemprego, 60% dos jovens estavam sem trabalho no máximo há seis meses e o desemprego de longa duração era de 19%.<sup>9</sup> Portanto, uma duração média um pouco menor do que a dos filhos de imigrantes. Nas razões do desemprego, há mais casos de saída voluntária (28%) e menos de despedimento (15%), mas a maioria é também formada pelos que acabaram o contrato que os vinculava ou a tarefa que desempenhavam. Os que recebiam subsídio de desemprego também eram poucos (29%) e, no que respeita à procura de emprego e respectiva duração, os números são idênticos: 25% não o procuravam e, dos que procuravam, 17% faziam-no há sete ou mais meses. Finalmente, o comportamento considerado preferível perante a possibilidade de novo emprego é o mesmo, com 73% a dizerem que aproveitariam a primeira oportunidade de trabalho (Guerreiro e Pegado, 2006, 140-141, 149, 159-160; Alves, 1998: 123; Pais, 1998: 192).

**Quadro 9 - Perfil social e avaliações dos desempregados (percentagens em coluna)**

	Desempregados	Total da amostra
<b>Sexo</b>		
Homens	52,6	49,8
Mulheres	47,4	50,2
Total	100,0	100,0
<b>Origem de classe</b>		
Classe média e alta	10,0	17,2
Classes populares	90,0	82,8
Total	100,0	100,0
<b>Nível de escolaridade</b>		
1º ciclo do ensino básico	1,2	0,4
2º ciclo do ensino básico	12,1	4,8
3º ciclo do ensino básico	33,3	28,4
Ensino secundário	50,0	48,1
Ensino superior	3,5	18,3
Total	100,0	100,0
<b>Nacionalidade</b>		
Nacionalidade portuguesa	49,5	56,4
Nacionalidade estrangeira	50,5	43,6
Total	100,0	100,0
<b>Avaliações da vida pessoal</b>		
Situação económica má ou muito má	42,5	13,7
Situação económica pior do que a dos pais	53,8	29,8
Situação económica pior do que a dos portugueses	44,1	22,3
Não muito ou nada satisfeito com a vida	58,4	23,9

Fonte: Projecto JODIA, CIES-ISCTE, 2004, n=87 e n=1000.

Embora o desemprego que atinge os filhos de imigrantes, tal como os jovens em geral, seja geralmente de curta duração, desemprego que pode repetir-se, mas que será sucedido de nova entrada no mercado de trabalho, o que significa que não estamos perante uma condição social pesada, geradora de uma categoria social à parte, os desempregados não deixam de se distinguir dos outros filhos de imigrantes. Certas propriedades sociais aparecem entre eles comparativamente mais acentuadas.

É o que nos mostra o Quadro 9. Ser do sexo masculino, como vimos antes, representa, neste caso, um risco um pouco maior de ficar sem trabalho; a origem de classe tem mais influência do que o género, com os jovens oriundos das classes populares mais expostos ao desemprego do que os oriundos das classes média e alta; o nível de qualificações académicas é particularmente diferenciador, vendo-se que há poucos desempregados com ensino superior, ao contrário daqueles que se ficaram pelo 2º ou 3º ciclos do ensino básico, que estão sobre-representados; finalmente, a nacionalidade aparece também com um efeito específico, com os jovens estrangeiros a surtirem com mais peso no subgrupo dos desempregados do que no total da amostra.

O que estes indicadores de perfil social comparado mostram é que, apesar de inscrito no próprio funcionamento dos mercados de trabalho, e tendo por isso uma expressão alargada e transversal, o desemprego atinge mais uns jovens do que outros. Uma certa origem de classe, um certo nível de escolaridade, ser estrangeiro ou ser homem, tende a aumentar a probabilidade do desemprego. Por outro lado, as avaliações que os desempregados fazem da sua vida pessoal (Quadro 9) também se distinguem visivelmente das avaliações do conjunto dos inquiridos. Em regra, são avaliações mais pessimistas, o que bate certo com as suas circunstâncias sociais. São muitos mais os que consideram a sua situação económica “má” ou “muito má” (43% contra 14% no conjunto da amostra), os que consideram essa situação pior do que a dos pais (54% contra 30%), os que acham que ela é pior do que a dos portugueses em geral (44% contra 22%) e ainda os que se sentem “não muito” ou “nada” satisfeitos com a vida.

<b>Um percurso em suspenso</b>
<i>Rui, 21 anos, frequência do 11º ano, com um pai empregado administrativo e uma mãe operária, chegou a trabalhar na construção civil e num restaurante de fast food durante alguns meses, entre os 18 e os 19 anos, depois de ter chumbado por faltas. No momento da entrevista estava há dois anos sem estudar nem trabalhar e não se considerou desempregado: “agora não [tenho procurado trabalho], também não tenho muita vontade (...). Em geral, os meus amigos, quase ninguém trabalha, o pessoal é só boa vida mesmo”. O regresso à escola também não estava fora de questão na sua cabeça, mas não sabia se havia de ir para um curso profissional ou para o ensino regular. Os pais, com situações profissionais relativamente estáveis e tendo apenas mais um filho, iam tolerando a situação, mas não por muito mais tempo, adivinhava-se. Sobre a intenção de voltar a trabalhar, respondeu: “quando o meu pai se chatear, né?”.</i>

O desemprego juvenil não tem sempre contornos nítidos. Exactamente porque a transição para a vida activa não é linear, nem se faz de um movimento só, há jovens que se encontram em situações de contornos imprecisos e evolução imprevisível. Estão em zonas cinzentas da condição perante o trabalho e podem permanecer nelas durante um tempo relativamente longo. É esse o caso de uma pequena minoria de inquiridos (40 em 1000)

que, no momento do inquérito, não estudavam, não trabalhavam e não procuravam emprego. O que significa isto? Alguns deles haviam simplesmente terminado o ano lectivo, não sabiam se continuariam a estudar no ano lectivo seguinte e não estavam, portanto, a procurar trabalho. Mas para outros esse interregno em que “não se faz nada” pode prolongar-se. É o caso do Rui (ver caixa), que no momento da entrevista estava há dois anos sem trabalhar nem estudar, e esperava por uma mudança na reacção benevolente dos pais para abandonar esse estado de inércia.

### **Os móveis ascendentes: um segmento em promoção social**

Em contraste com os desempregados estão aqueles jovens que encontramos num trajecto consistente e esforçado de mobilidade ascendente escolar e profissional. Oriundos de famílias de classes populares, que passaram por vezes por períodos de dificuldades económicas e sociais graves, estes jovens conseguem desempenhos escolares e, associadas a eles, situações profissionais, que lhes proporcionam um estatuto social mais vantajoso do que o dos seus pais e mães e também mais vantajoso do que o da maioria dos filhos de imigrantes. Esses percursos não estão totalmente consolidados, é certo – vários dos jovens em causa estudam e trabalham ao mesmo tempo e não têm situações profissionais estabilizadas – mas as possibilidades de consolidação são grandes, a curto ou médio prazo.

Genericamente consideradas, as trajectórias sociais intergeracionais das famílias de imigrantes africanos são heterogéneas, sejam elas vistas do lado dos pais (Quadro 10) ou do lado das mães (Quadro 11). Mais de metade das células das duas matrizes de mobilidade social em que há casos registados apresentam valores absolutos que estão acima do limiar considerado significativo.<sup>10</sup> As células vazias correspondem a trajectórias “impossíveis” – nenhum jovem tem a mãe a trabalhar na construção civil; a trajectórias improváveis, e por isso não encontradas nesta amostra, por exemplo, filhos de directores, profissionais intelectuais e científicos ou profissionais de nível intermédio a trabalhar na construção civil; ou ainda à contingência estatística que faz com que nas categorias mais pequenas (é o caso dos trabalhadores industriais e dos transportes) possa não se encontrar inquiridos em algumas das células resultantes do cruzamento dessa categoria com as modalidades da outra variável.

Podemos identificar quatro conjuntos de trajectórias nos Quadros 10 e 11. O primeiro, bem visível, é o das trajectórias estacionárias “em baixo”, isto é, filhos e filhas que, até ver, ocupam o mesmo tipo de posições profissionais subalternas que os seus pais e mães. Estão nessa circunstância os jovens que são trabalhadores da construção civil, 68% dos quais têm pais que trabalham nesse sector; os trabalhadores não qualificados, parte deles na construção, cujos pais são também desse sector; ou os trabalhadores não qualificados com mães na mesma categoria (64%). Outro conjunto é o das trajectórias em que as mudanças ocorrem entre categorias próximas. Duas das mais significativas são a dos trabalhadores dos serviços e vendedores cujos pais são operários da construção (62%) ou cujas mães são trabalhadoras não qualificadas (59%).

**Quadro 10 - Trajectórias profissionais intergeracionais – pais, filhos (percentagens em coluna)**

<i>Categoria profissional dos jovens</i>	Directores, profissões intelectuais e científicas, profissões intermédias	Pessoal administrativo	Pessoal dos serviços e vendedores	Trabalhadores industriais e dos transportes	Trabalhadores da construção civil	Trabalhadores não qualificados
<i>Categoria profissional dos pais</i>						
Directores, profissões intelectuais e científicas, profissões intermédias	25,0	8,9	6,3	11,1	2,7	4,5
Pessoal administrativo	11,1	1,8	1,6	-	2,7	1,5
Pessoal dos serviços e vendedores	11,1	8,9	1,6	-	-	3,0
Trabalhadores industriais e dos transportes	19,4	28,6	14,3	25,9	21,6	25,8
Trabalhadores da construção civil	25,0	48,2	61,9	48,1	67,6	59,1
Trabalhadores não qualificados	8,3	3,6	14,3	14,8	5,4	6,1
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
	N=36	N=56	N=126	N=27	N=37	N=66

Fonte: Projecto JODIA, CIES-ISCIE, 2004, n=348.

**Quadro 11 - Trajectórias profissionais intergeracionais – mães, filhos (percentagens em coluna)**

<i>Categoria profissional dos jovens</i>	Directores, profissões intelectuais e científicas, profissões intermédias	Pessoal administrativo	Pessoal dos serviços e vendedores	Trabalhadores industriais e dos transportes	Trabalhadores da construção civil	Trabalhadores não qualificados
<i>Categoria profissional das mães</i>						
Directores, profissões intelectuais e científicas, profissões intermédias	30,8	5,4	3,5	3,4	-	1,6
Pessoal administrativo	19,2	7,3	3,5	-	-	1,6
Pessoal dos serviços e vendedores	7,7	27,3	28,4	27,6	22,2	33,3
Trabalhadores industriais e dos transportes	7,7	3,6	6,0	17,2	13,9	-
Trabalhadores da construção civil	-	-	-	-	-	-
Trabalhadores não qualificados	34,6	56,4	58,6	51,7	63,9	63,5
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
	N=26	N=55	N=116	N=29	N=36	N=63

Fonte: Projecto JODIA, CIES- ISCTE, 2004, n=325.

Um terceiro grupo é o das trajectórias de mobilidade descendente, com valores percentuais muito reduzidos, de que são exemplo os trabalhadores industriais e dos transportes com pais ou mães directores ou profissionais intelectuais e científicos, ou ainda profissionais de nível intermédio. Estes casos são muitas vezes transitórios, correspondendo a primeiras experiências no mercado de trabalho a serem revertidas a curto prazo.

O quarto e último conjunto, a merecer análise mais detalhada, é o das trajectórias de mobilidade ascendente, de alcance mais curto ou mais longo. São, em sentido forte, todas as trajectórias que têm como lugar de chegada a categoria dos directores, profissionais intelectuais e científicos e profissionais intermédios, qualquer que seja o lugar de partida, e, em sentido mais fraco, as que têm como lugar de chegada o pessoal administrativo, se iniciadas nas categorias de mais baixos recursos, nomeadamente os trabalhadores não qualificados, os trabalhadores da construção civil e os trabalhadores industriais e dos transportes. Podemos ver nas duas matrizes de mobilidade que só 25% e 31% dos jovens que ocupam a categoria de topo têm, respectivamente, pais e mães nessa mesma categoria. Todos os outros estão em percursos de mobilidade ascendente, sobretudo os 33% cujos pais são operários da construção ou trabalhadores não qualificados e os 35% cujas mães são trabalhadoras não qualificadas.

Os aqui designados móveis ascendentes profissionais são, portanto, aqueles que conseguiram ultrapassar fronteiras profissionais e de classe que os seus pais não atingiram e têm poucas possibilidades de vir a atingir. No concreto, são os 55 inquiridos que, estando já no mercado de trabalho, se situam da categoria do pessoal administrativo (inclusive) para cima e cujos pais e mães ocupam ambas posições abaixo dessa categoria. Os móveis ascendentes profissionais são igualmente, na maioria das vezes, móveis ascendentes escolares, que chegaram ao ensino superior a partir de famílias de capital escolar muito baixo, não mais do que a 4ª classe, como acontece, de resto, com parte significativa dos estudantes universitários em geral (Machado *et al.*, 2003). Há, por outro lado, móveis ascendentes escolares (n=74) que ainda não estão no mercado de trabalho, mas para os quais também se pode prever, com bastante verosimilhança, situações profissionais melhores do que as dos pais.

Três explicações de ordem teórico-metodológica são necessárias a propósito da definição de móveis ascendentes profissionais. Em primeiro lugar, é óbvio que se adoptássemos uma perspectiva mais relacional e menos "estratificacionista" das classes sociais, poderíamos contestar o critério topográfico de que há um "acima" e um "abaixo".<sup>11</sup> Manteve-se, em todo o caso, esse critério, na medida em que ele é útil para dar conta do facto incontornável de que as categorias socioprofissionais se distinguem umas das outras pelo volume de recursos a elas associados, o que é facilmente compreensível quando se comparam os extremos, embora fique menos claro nas categorias intermédias.

Em segundo lugar, pode parecer inadequado tomar os empregados administrativos como a fronteira da mobilidade. Não é fazê-la passar demasiado “abaixo”? Embora se possa agregá-los ao pessoal dos serviços e vendedores na categoria alargada dos “empregados executantes”, como se fez atrás, também é certo que entre uns e outros há diferenças suficientemente importantes para que a fronteira que os separa seja tomada como referência. Os empregados administrativos, por fazerem um trabalho em que sistematicamente lidam com a escrita, a leitura e o cálculo, mesmo que de forma rotineira, têm, em média, habilitações e competências superiores às dos empregados de serviços e comércio e também mais estabilidade profissional, especialmente se forem do sector público. Recorde-se, por outro lado, que muito poucos imigrantes africanos, homens ou mulheres, têm ocupações administrativas, o que mostra que os seus filhos, que as têm em número significativo, atingiram um patamar fora do alcance dos pais.

Finalmente, não se pode perder de vista que estamos a falar de trajectórias intergeracionais de jovens no início da vida profissional. Se os pais e as mães já têm muito tempo de vida profissional atrás de si, os filhos e filhas têm muito tempo à sua frente. As suas trajectórias evoluirão segundo um padrão mais heterogéneo e tenderão a conduzi-los a posições mais favoráveis do que os pais e mães porque partem de um patamar mais vantajoso do que o deles. São, em suma, trajectórias ainda em aberto.

Vejamos, então, o perfil destes jovens comparado com o dos filhos de imigrantes oriundos das classes populares em geral (Quadro 12) e dois percursos pessoais que ilustram processos de promoção social (caixa).

Um primeiro dado de relevo é a diferença notória na composição sexual. Os móveis ascendentes profissionais são mais do sexo feminino do que do sexo masculino, numa razão de dois para um, o que em boa parte será consequência directa da vantagem feminina ao nível das qualificações escolares. As filhas de imigrantes africanos, com efeito, saem do sistema de ensino com mais capital escolar do que os seus pares masculinos (Machado, Matias e Leal, 2005) e, pelo que se vê, isso parece converter-se em vantagem profissional.

O papel propulsor do capital escolar nos trajectos dos móveis ascendentes profissionais, independentemente do género, é evidente. Eles são mais escolarizados do que o conjunto dos inquiridos com a mesma origem de classe – 57% contra 51% com ensino secundário e 20% contra 12% com ensino superior, respectivamente. As diferenças de desempenho escolar dos dois grupos são confirmadas pelo indicador de completamento dos níveis de ensino atingidos: os jovens em trajecto de promoção social completaram-nos mais frequentemente do que os restantes.

**Quadro 12 - Perfil social comparado dos móveis ascendentes profissionais (percentagens em coluna)**

	Móveis ascendentes profissionais	Filhos de imigrantes das classes populares em geral
<b>Sexo</b>		
Homens	32,9	48,2
Mulheres	67,1	51,8
Total	100,0	100,0
<b>Nível de escolaridade</b>		
Até 2º ciclo do básico	3,2	5,5
3º ciclo do básico	20,1	32,0
Secundário	56,6	50,8
Superior	20,1	11,7
Total	100,0	100,0
<b>Completamento do nível de escolaridade atingido</b>		
Completaram o nível de ensino atingido	45,9	36,3
Não completaram o nível de ensino atingido	54,1	63,7
Total	100,0	100,0
<b>Nacionalidade</b>		
Com nacionalidade portuguesa	71,2	55,4
Com nacionalidade estrangeira	28,8	44,6
Total	100,0	100,0
<b>Avaliações da vida pessoal</b>		
Situação económica má ou muito má	3,7	14,6
Situação económica pior do que a dos pais	15,7	25,3
Situação económica pior do que a dos portugueses	10,9	24,4
Não muito ou nada satisfeito com a vida	23,3	26,3

Fonte: Projecto JODIA, CIES-ISCTE, 2004, n=55.

## Móveis ascendentes profissionais: dois percursos

*Cármem, 24 anos, nascida em Portugal, nacionalidade portuguesa, origem cabo-verdiana. A mãe tem a 4ª classe e é beneficiária do RMI. O pai, já falecido, era pedreiro e tinha também a 4ª classe. Começou a trabalhar aos 16 anos, quando frequentava o 11º ano, como empregada de caixa numa hamburgueria de um pequeno centro comercial. Esteve lá dois anos, em part-time, depois das 19 horas, e só saiu porque o centro fechou. Depois do 12º ano completo, fez um curso de contabilidade durante seis meses que lhe permitiu entrar para a Câmara Municipal de Lisboa, onde é “técnica de contabilidade”. Começou como estagiária não remunerada, passou a regime de recibos verdes e no momento da entrevista estava à espera de “passar a efectiva”, a curto prazo. Paralelamente, frequentava o 4º ano de Gestão de Empresas de uma universidade privada e vai sempre “tirando cursos ligados ao serviço”.*

*Pedro, 27 anos, nascido em Portugal, nacionalidade portuguesa, origem cabo-verdiana. Mãe, 4ª classe, reformada por invalidez, trabalha informalmente como empregada de limpeza em casas particulares. Pai, 4ª classe, sondador e operador de máquinas. Entre os 4 e os 16 anos morou num bairro de barracas, com os pais e os dois irmãos. O primeiro emprego a sério, depois de passagens pelas obras nas férias, foi, aos 20 anos, na AutoEuropa, onde esteve dois anos como “técnico de soldadura”. Saiu por vontade própria: “ninguém gosta de trabalhar numa linha de montagem”. Paralelamente, continuou a estudar, à noite, e completou o 12º ano. Após ter saído da empresa esteve dois anos desempregado, durante os quais trabalhou esporadicamente na construção. Depois de mais dois empregos de curta duração – na empresa onde o pai trabalha e numa revista para imigrantes – foi admitido como “técnico de intervenção” no Programa Escolhas, onde esteve três anos, sempre a recibos verdes. Nunca deixou de estudar e no momento da entrevista estava no 4º ano da licenciatura em Sociologia de uma universidade pública. Pedro é um rapper e gravou o primeiro disco em 2001, aos 23 anos. O disco foi bem acolhido pela crítica e pelo público e valeu-lhe uma nomeação para “artista revelação do ano”. Em 2004 gravou o segundo disco, que como o primeiro teve boa receptividade. A música é cada vez menos um hobby e tenta, com a sua banda, que seja cada vez mais um modo de vida profissional: “começas a perceber que tens que dar mais, tens que estruturar melhor as coisas, melhorar os concertos. Agora, quando tu esforças-te mais, também tens que ganhar mais com isso. Então nós, os nossos ensaios são cada vez mais profissionais porque os nossos concertos são cada vez mais exigentes.”*

Os trajectos da Cármen e do Pedro, mais o do segundo do que o da primeira, não tendo deixado de ser afectados pela precariedade profissional e pelo desemprego de circulação de que falámos atrás, ilustram bem como a via da qualificação escolar é decisiva. Com menos escolaridade, eles estariam menos apetrechados para enfrentar a instabilidade do mercado de trabalho. Não se vê que caminho pode dar mais garantias de integração social aos jovens oriundos de famílias de fracos recursos.

A nacionalidade aparece novamente como propriedade social relevante. Não é certamente por acaso que entre os móveis ascendentes há proporcionalmente mais detentores da nacionalidade portuguesa do que nos jovens originários das classes populares em geral. O tipo de vínculo jurídico ao país tem um efeito próprio e a nacionalidade portuguesa, vê-se bem, facilita os processos de integração por via da mobilidade social. O efeito de nacionalidade propaga-se, de resto, às dimensões simbólicas, em particular aos sentimentos de pertença nacional, mais fortes entre os filhos de imigrantes com nacionalidade portuguesa do que entre os que não a têm (Machado, 2006a).

Veja-se, por fim, o sentido das avaliações da vida pessoal feitas por estes jovens. Em todos os itens considerados, sem excepção, as percepções deles são mais positivas do que a média. São menos os que consideram a sua situação económica “má” ou “muito má” e os que acham essa situação pior do que a dos pais e do que a dos portugueses em geral. São também menos os que se declaram “nada” ou “não muito” satisfeitos com a vida. Particularmente expressiva é a distância entre estas avaliações e as dos desempregados, analisadas atrás. Estão literalmente em pólos opostos.

## **Notas finais**

Como os jovens em geral, também os descendentes de imigrantes vivem a juventude no plural. Vimo-lo aqui, em pormenor, na sua relação com o mercado de trabalho, e adivinhámo-lo noutras dimensões sociais de existência, por exemplo, a diversidade de recursos escolares ou de origens sociais. Não há, portanto, uma geração socialmente homogénea de descendentes de imigrantes africanos, que possa ser entendida de forma genérica e linear.

O que têm em comum a jovem licenciada filha de pais licenciados, que ocupa um lugar qualificado no mercado de trabalho; um jovem como o Pedro, que chegou à universidade contra o que era esperável dadas as suas condições de partida; e aquele que, podendo ter a mesma idade e até a mesma origem étnico-nacional, saiu do sistema de ensino com a escolaridade obrigatória por completar e vai ziguezagueando entre empregos precários e períodos de desemprego “garantidos”, e que pode até já ter entrado na parentalidade sem condições materiais para isso?

Pertencem à mesma categoria social? Fazem parte de uma “comunidade”? Só por essencialismo se pode dizer que sim, isto é, só se fizermos da “condição” de filho de imigrante uma essência, como fazem os que chamam a estes jovens “imigrantes de segunda geração”, colocando esse rótulo acima de todas as coisas, quando o que realmente acontece é que ser filho de imigrante é uma propriedade social menor entre várias propriedades sociais maiores. Basta lembrar os contrastes vinculados entre o subconjunto dos que estavam desempregados no momento do inquérito e os que foram designados por móveis ascendentes. E podíamos ainda invocar um terceiro subconjunto, o dos estacionários “em cima”, oriundos de famílias com elevados recursos económicos e escolares, que mantêm essa posição social nos seus próprios trajectos.

O que vimos neste texto é que os efeitos comparados dessas propriedades sociais maiores – nível de escolaridade, situação profissional, género, origem social – fazem dos filhos de imigrantes jovens como os outros. Para propriedades sociais iguais, não há diferenças significativas entre os jovens de origem imigrante e os jovens em geral. Não deixa de ser uma diferença importante, é claro, que essas propriedades sociais maiores apareçam com uma configuração global distinta num e noutro grupo, ou seja, que os filhos de imigrantes tomados como um todo tenham origens sociais mais desfavorecidas, percentagens mais baixas de universitários, perfis profissionais mais precários, do que a juventude em geral.

Mas o problema está precisamente nesse olhar global redutor, que não apreende dois níveis fundamentais de diferenciação interna dos descendentes de imigrantes africanos, aqui observados pelo lado do mercado de trabalho. O primeiro, horizontal, é o dos diferentes acessos, perfis e trajectos profissionais destes jovens, que os tornam diferentes entre si. O segundo, vertical, é o das trajectórias intergeracionais que, em muitos casos, os fazem descolar tanto do mundo profissional dos pais como da respectiva visão do mundo social, marcada por uma cultura migrante que os filhos não têm. Estes processos de diferenciação interna tornam os filhos de imigrantes mais parecidos com os jovens de condição social igual, sejam eles autóctones ou de origem imigrante, do que com os filhos de imigrantes de condição social diferente.

Um elemento de contraste entre jovens descendentes de imigrantes e jovens autóctones poderia ser, em tese, o da xenofobia e do racismo. Será que para todas as propriedades sociais importantes iguais (origem social, género, escolaridade, idade), os filhos de imigrantes não se confrontarão com alguma frequência com preconceitos e práticas de discriminação no mercado de trabalho, desde logo no acesso a ele e, dentro dele, nas condições de trabalho ou na entrada em empregos mais desejados? As entrevistas não mostram nada de muito relevante a este respeito. Nem quando se conversou sobre o mercado de trabalho houve alusões significativas a situações dessa natureza, nem quando se falou de racismo, e os jovens relataram episódios

concretos, houve referências dignas de nota ao mercado de trabalho. As poucas que houve reportavam-se, além disso, a colegas e não a empregadores.

É interessante verificar que os indicadores de percepção de racismo do inquérito dão resultados diferentes. É um indicador geral, em que se pergunta se “há racismo em Portugal”, com três possibilidades de resposta (“há, muito; “há, mas pouco”; “não há”), e vários indicadores específicos, de resposta “sim” ou “não”, relativos a situações sociais variadas, entre as quais “no trabalho” e “quando anda à procura de trabalho”. Ora, 48% dos jovens dizem que há muito racismo, outros 48% que há, mas pouco, e os indicadores específicos apresentam-se com sinal contrário: se para a grande maioria (70%) há racismo quando se procura trabalho, só uma minoria (31%) diz haver racismo no local de trabalho. As dúvidas que estes resultados deixam por esclarecer, que remetem para os processos de construção social das percepções de racismo, mas também para os próprios limites dos indicadores utilizados, já estão fora do âmbito deste texto.

#### Notas

<sup>1</sup> Para além de estarem no intervalo de idade referido, os inquiridos tinham de ter nascido em Portugal ou, caso nascidos no estrangeiro, tinham de ter chegado antes dos 12 anos de idade. Nascidos ou não em Portugal, tinham de ter mais de 10 anos de residência no país. Assegurou-se assim uma condição importante para os objectivos de investigação que era o de os jovens em causa terem um tempo de socialização significativo na sociedade portuguesa. Os seus pais tinham de ser oriundos de um dos cinco PALOP e de origem africana, podendo ou não ter nacionalidade portuguesa. Significa isto que na sua esmagadora maioria são pessoas que nasceram num desses países e que migraram para Portugal em diferentes datas. Com duas excepções. Uma é a dos pais ou mães que nasceram em países terceiros, tendo o outro progenitor nascido num dos PALOP. A outra é a dos pais ou mães nascidos em Portugal (autóctones de origem europeia) cujo cônjuge é um imigrante de origem africana. Acrescente-se, finalmente, que a pesquisa se apoiou duplamente na sociologia das migrações e na sociologia da juventude, cruzando algumas das suas problemáticas principais, que passam pelos conceitos de “integração social de populações migrantes”, “juventude”, “transição para a vida adulta”, entre outros.

<sup>2</sup> Os valores para os jovens em geral foram retirados de Guerreiro e Pegado (2006: 82).

<sup>3</sup> Em concreto, apenas quinze das jovens inquiridas declaram “ocupar-se das tarefas do lar” e treze já tinham trabalhado anteriormente fora de casa.

<sup>4</sup> Na categoria “classes populares” agregam-se, para efeitos de simplificação analítica, três grupos socioprofissionais: “operários”, “empregados executantes” e “trabalhadores independentes”. Para a identificação detalhada destes grupos, que juntamente com os “empresários, dirigentes e profissionais liberais” e os “profissionais técnicos e de enquadramento” compõem a versão básica da tipologia de classes ACM, ver Costa (1999). Essa tipologia é utilizada na íntegra no Quadro 6 abaixo.

<sup>5</sup> Sabendo-se que a entrada no mercado de trabalho se tem tornado progressivamente menos precoce, a diferença de sete anos entre as datas dos dois inquéritos em causa (o inquérito à juventude em geral é de 1997 e o inquérito aos descendentes de imigrantes é de 2004) poderá contribuir secundariamente para a diferença entre os dois grupos.

<sup>6</sup> Em comparação com os jovens em geral, e no que concerne à escolaridade atingida, verifica-se que os filhos dos imigrantes africanos são proporcionalmente menos quer nos níveis de escolaridade mais baixos (até ao 2º ciclo do básico), quer no nível de escolaridade mais alto (superior). Para uma análise aprofundada deste tema ver Machado, Matias e Leal (2005) e Machado (2007).

<sup>7</sup> Seria interessante dispor de informação idêntica sobre as trajectórias profissionais dos pais e mães e compará-las com as dos filhos. Mas essa informação não foi recolhida pelo inquérito, até porque tal recolha, para ser mais rigorosa e completa, teria de ser feita directamente junto dos próprios progenitores.

<sup>8</sup> Os dados disponíveis para os jovens em geral, do inquérito nacional realizado em 1997 e que vem sendo citado, dizem que eram 23% os inquiridos que declararam ter estado desempregados. Metade, portanto, do valor encontrado para os filhos de imigrantes africanos. Além da especificidade de traços escolares e profissionais dos filhos de imigrantes, já invocada, a diferença dever-se-á também ao facto de estarmos a comparar um inquérito de 1997 com outro de 2004. A percentagem de jovens autóctones com experiências anteriores de desemprego seria seguramente maior se o inquérito fosse mais recente.

<sup>9</sup> Valor referente apenas ao desemprego oficialmente registado, que não cobre obviamente toda a extensão do mesmo.

<sup>10</sup> Cinco ou mais casos.

<sup>11</sup> Um balanço actualizado, rigoroso e muito completo da análise de classes e de estratificação pode encontrar-se em Costa (1999).

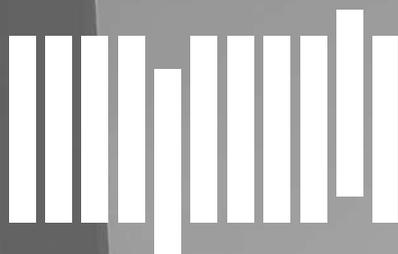
## Referências Bibliográficas

- AA.VV. [2002], *Cadernos Sociedade e Trabalho*, 2 (número temático intitulado “Imigração e Mercado de Trabalho”).
- Alves, N. (1998), “Escola e trabalho: atitudes, projectos e trajectórias”, in Manuel Villaverde Cabral e José Machado Pais (coord.), *Jovens Portugueses de Hoje*, Oeiras: Celta Editora, pp. 53-133.
- Baganha, M. I., Ferrão, J. e Malheiros, J. M. (2002), *Os Movimentos Migratórios Externos e a sua Incidência no Mercado de Trabalho em Portugal*, Lisboa: Observatório do Emprego e Formação Profissional.
- Bourdieu, P. (2003 [1980]), “A ‘juventude’ é só uma palavra”, in *Questões de Sociologia*, Lisboa: Fim de Século, pp. 151-162.
- Cabral, M V e Pais, J. M. (coord.) (1998), *Jovens Portugueses de Hoje*, Oeiras: Celta Editora.
- Carneiro, R. (coord.) (2006), *A Mobilidade Ocupacional do Trabalhador Imigrante em Portugal*, Lisboa: DEEP, Ministério do Trabalho e da Solidariedade.
- Costa, A. F. da (1999), *Sociedade de Bairro. Dinâmicas Sociais da Identidade Cultural*, Oeiras: Celta Editora.
- Costa, A. F. da, Machado, F. L. e Ferreira de Almeida, J. (2007), “Classes sociais e recursos educativos: uma análise transnacional” (no prelo).
- Guerreiro, M. D. e Abrantes, P. (2004), *Transições Juvenis. Os Jovens perante o Trabalho e a Família*, Lisboa: Presidência do Conselho de Ministros, Ministério das Actividades Económicas e do Trabalho, Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego.
- Guerreiro, M. D. e Abrantes, P. (2005), “Como tornar-se adulto: processos de transição na modernidade avançada”, *Revista Brasileira de Ciências Sociais*, 58, pp. 157-175.
- Guerreiro, M. D. e Pegado, E. (coord.) (2006), *Os Jovens e o Mercado de Trabalho. Caracterização, Estrangulamentos à Integração Efectiva na Vida Activa e a Eficácia das Políticas*, Lisboa: DGEEP/MTS.
- Machado, F. L. (1994), “Luso-africanos em Portugal: nas margens da etnicidade”, *Sociologia, Problemas e Práticas*, 16, pp. 111-134.
- Machado, F. L., Firmino da Costa, A., Mauritti, R., Martins, S. C., Casanova, J. L. e Ferreira de Almeida, J. (2003), “Classes sociais e estudantes universitários: origens, oportunidades e orientações”, *Revista Crítica de Ciências Sociais*, 66, pp. 45-80.
- Machado, F. L., Matias, A. R. e Leal, S. (2005), “Desigualdades sociais e diferenças culturais: os resultados escolares dos filhos de imigrantes africanos”, *Análise Social*, 176, pp. 695-714.

- Machado, F. L. e Abranches, M. (2005), "Caminhos limitados de integração social: trajectórias socioprofissionais de caboverdianos e hindus em Portugal", *Sociologia, Problemas e Práticas*, 48, pp. 67-89.
- Machado, F. L. e Matias, A. R. (2006), *Descendentes de Imigrantes nas Sociedades de Acolhimento: Linhas de Identificação Sociológica*, Lisboa: CIES-ISCTE, E-Working Paper, 13.
- Machado, F. L. (2006a) "Novos portugueses? Parâmetros sociais da identidade nacional dos jovens descendentes de imigrantes africanos" in Manuel Carlos Silva (org.), *Nação e Estado. Entre o Global e o Local*, Porto: Afrontamento, pp. 255-279.
- Machado, F. L. (2007) "Jovens como os outros? Processos e cenários de integração dos filhos de imigrantes africanos em Portugal" in António Vitorino (org.), *Imigração: Oportunidade ou Ameaça?* Lisboa: Fundação Calouste Gulbenkian, pp. 169-197.
- Pais, J. M. (1993), *Culturas Juvenis*, Lisboa: Imprensa Nacional-Casa da Moeda.
- Pais, J. M. (1998), "Da escola ao trabalho: o que mudou nos últimos dez anos?", in Manuel Villaverde Cabral e José Machado Pais (coord.), *Jovens Portugueses de Hoje*, Oeiras: Celta Editora, pp. 189-214.
- Pais, J. M. (2001), *Ganchos, Tachos e Biscates. Jovens, Trabalho e Futuro*, Porto: Âmbar.
- Pais, J. M. (2003), "The multiple faces of the future in the labyrinth of life", *Journal of Youth Studies*, 6(2), pp. 115-126.







# migrações

[www.oi.acidi.gov.pt](http://www.oi.acidi.gov.pt)

**II. PROGRAMAS E REFERÊNCIAS  
DE BOAS PRÁTICAS**



■ **Igualdade de oportunidades e diminuição das barreiras no acesso ao mercado de trabalho português: a importância das parcerias**  
*Equality of opportunities and reduction of barriers to accessing the Portuguese labour market: the importance of partnerships*

Neila Karimo\*

**Resumo** A inserção dos imigrantes no mercado de trabalho é um dos pilares fundamentais do processo de integração em qualquer sociedade de acolhimento. Neste âmbito, uma das linhas de actuação do Estado Português passa exactamente por estimular oportunidades de inserção laboral dos imigrantes. Entre as várias iniciativas e programas estatais, destacamos neste artigo as actividades desenvolvidas pelo Gabinete de Apoio ao Emprego (GAE) do Centro Nacional de Apoio ao Imigrante (CNAI) do Alto Comissariado para a Imigração e Diálogo Intercultural.

**Palavras-chave** igualdade de oportunidades, rede Univa, trabalho em rede, (re) inserção profissional.

**Abstract** The insertion of immigrants into the labour market is one of the fundamental pillars of the process of integration in any receiving society. In this context, one of the policy lines of the Portuguese State is precisely to stimulate opportunities for the labour insertion of immigrants. Among the various State initiatives and programmes, this article highlights activities undertaken by the Support Office for Employment (GAE) at the National Immigrant Support Centre (CNAI) of the High Commission for Immigration and Intercultural Dialogue.

**Keywords** equality of opportunities, Univa network, networking, professional (re)insertion.

\* Gabinete de Apoio ao Emprego, Alto Comissariado para a Imigração e Diálogo Intercultural (GAE – ACIDI) / Support Office for Employment, High Commission for Immigration and Intercultural Dialogue (GAE – ACIDI).

# Igualdade de oportunidades e diminuição das barreiras no acesso ao mercado de trabalho português: a importância das parcerias

Neila Karimo

## Introdução

O Gabinete de Apoio ao Emprego – GAE, presente no CNAI de Lisboa, intervém seguindo a filosofia de actuação do Centro Nacional de Apoio ao Imigrante (CNAI). É objectivo deste gabinete contribuir para a promoção da igualdade de oportunidades no acesso ao mercado de trabalho, à formação e à criação do próprio emprego.

Atendendo à própria política de integração de imigrantes em Portugal, concretizada nas medidas definidas no âmbito do Plano para a Integração dos Imigrantes – PII, este Gabinete de Apoio acaba por responder, em termos globais, à necessidade de *facilitar o acesso à formação profissional e ao emprego, defender a igualdade de oportunidades para os imigrantes e descendentes, com a eliminação de todas as formas de discriminação* (medida 81). Assim, o GAE privilegia na sua actuação a área do trabalho, do emprego e da formação profissional, pretendendo contribuir para a promoção da igualdade de oportunidades no acesso ao mercado de trabalho e à formação e no incentivo à criação do próprio emprego.

Com estes objectivos, o Gabinete de Apoio ao Emprego - GAE centra as suas actividades em três eixos distintos:

- (1) Unidade de Inserção na Vida Activa – UNIVA;
- (2) Coordenação da Rede UNIVA Imigrante;
- (3) Núcleo do Empreendedorismo.

Pretende-se, neste artigo, apresentar os principais resultados desta intervenção tripartida e, a partir da experiência adquirida, desenvolver algumas reflexões, esperando que essas orientem e/ou inspirem novos projectos de intervenção nesta vertente.

## 1. Unidade de Inserção na Vida Activa – UNIVA

As UNIVA – Unidades de Inserção na Vida Activa são estruturas de apoio ao emprego destinadas a jovens e adultos desempregados, cujo objectivo é otimizar e potenciar o emprego, local e regional, através do desenvolvimento de actividades promotoras da inserção sócio-profissional dos desempregados em estreita colaboração com os serviços locais e regionais do Instituto do Emprego e Formação

Profissional. Cabe ao IIEFP aprovar, apoiar técnica e financeiramente, acompanhar, acreditar e dinamizar as UNIVA criadas a nível nacional.

As UNIVA têm enquadramento legal no Despacho Normativo n.º 27/96 de 3 de Agosto, e o princípio subjacente à sua criação prende-se com a difusão de serviços de apoio à inserção profissional em entidades públicas e privadas, designadamente em estabelecimentos de ensino, de formação profissional e outras organizações públicas e privadas sem fins lucrativos.

As UNIVA têm por objectivo prestar serviços de apoio à orientação e colocação, à organização de estágios, encaminhamento para formação profissional e a outras formas de contacto com o mercado de trabalho.

Desde a criação das UNIVA que o IIEFP tem procurado criar uma rede coerente, a nível nacional, que preste apoio na (re)inserção sócio-profissional de jovens e adultos desempregados. Actualmente a rede nacional de UNIVA é constituída por cerca de 300 unidades, promovidas por Autarquias, Associações, Estabelecimentos de Ensino e Formação e IPSS.

Muitas das UNIVA existentes desenvolvem as suas actividades para públicos com dificuldades particulares de inserção sócio-profissional, como, por exemplo, finalistas do ensino superior, militares em final de contrato, deficientes, toxicodependentes e imigrantes.

Foi no sentido de aproveitar a potencialidade destas estruturas de apoio ao emprego na inserção de públicos específicos que, em 2004, o então ACIME – Alto Comissariado para a Imigração e Minorias Étnicas propôs a criação de duas UNIVA, a funcionar nos CNAI de Lisboa e Porto, dirigidas especificamente para a população imigrante que recorria aos serviços prestados pelos CNAI, conforme já foi referido anteriormente. Estas UNIVA foram criadas ao abrigo do Despacho Conjunto n.º 228/2004 de 13 de Abril.

Este serviço, prestado nos CNAI (Lisboa e Porto), pretende dar apoio a jovens/adultos imigrantes na resolução das suas dificuldades de inserção e/ou reinserção profissional. A UNIVA desenvolve a sua actividade com vista a apoiar e aconselhar na frequência de cursos de formação e estágios profissionais; informar, apoiar e encaminhar para o reconhecimento, validação e certificação de competências profissionais e habilitações escolares; e apoiar a colocação dos cidadãos imigrantes no mercado de trabalho.

## **2. Rede UNIVA Imigrante**

Em 2006, o ACIME, actual ACIDI (Alto Comissariado para a Imigração e Diálogo Intercultural, I.P.), manifestou junto do IEFP a intenção de criar uma rede de vinte e cinco UNIVA promovidas por entidades privadas, e associações de e para imigrantes, que apresentassem condições para constituir uma resposta para a integração dos imigrantes e seus descendentes no mercado de trabalho.

Para o desenvolvimento deste projecto, foi elaborado um Protocolo de Cooperação entre o ACIME e o IEFP, assinado em 9 de Março de 2007, que estabelece as condições particulares de funcionamento destas UNIVA.

Neste momento encontram-se em funcionamento vinte e uma UNIVA distribuídas pelo território nacional, estando dezassete afectas à Delegação Regional do IEFP de Lisboa e Vale do Tejo, duas afectas à Delegação Regional do IEFP do Centro, uma afecta à Delegação Regional do IEFP do Algarve e uma afecta à Delegação Regional do IEFP do Norte. Encontram-se em fase de constituição e acreditação mais três UNIVA, uma afecta à Delegação Regional do Alentejo, uma na Delegação Regional do Centro e uma na Delegação Regional do Algarve.

As actividades desenvolvidas pelas UNIVA são asseguradas por um animador, que deverá possuir formação de nível superior. Excepcionalmente poderão ser aceites animadores com formação ao nível do secundário. No caso das UNIVA da Rede Imigrante, houve uma atenção especial em seleccionar animadores que tivessem experiência anterior no atendimento de imigrantes e que dominassem a língua dos destinatários da UNIVA em causa, quando fosse caso disso.

Os animadores seleccionados frequentam uma acção de formação inicial promovida pelo IEFP e pelo ACIDI com a duração de 105 horas, que inclui um estágio de dois dias no Centro de Emprego afecto à UNIVA respectiva, bem como no Centro Nacional de Apoio ao Imigrante de Lisboa e Porto.

A acção de Formação Inicial de Animadores de UNIVA, promovida pelo IEFP, destinada aos animadores das UNIVA da Rede Imigrante que se encontram em funcionamento, decorreu de 12 a 31 de Março de 2007. Esta acção foi coordenada conjuntamente pelo IEFP e o ACIME.

A coordenação da Rede UNIVA Imigrante está a cargo do GAE, resultado do protocolo referido anteriormente, estabelecido entre o IEFP e o ACIME, onde foram celebradas parcerias com instituições privadas a nível nacional. A rede pretende constituir uma resposta para a integração dos imigrantes e seus descendentes no mercado de trabalho e no acesso à formação e a estágios profissionais.

As vinte e uma UNIVA da Rede Imigrante, mais três em fase de acreditação, são promovidas na sua maioria por associações de imigrantes e/ou outras instituições que conhecem e intervêm na área da imigração, conhecem as características dos grupos de imigrantes com quem trabalham e dominam a legislação na área da imigração. O facto de dominarem a legislação nesta área tem-se revelado extremamente importante, na medida em que é necessário sensibilizar quer os próprios imigrantes para a necessidade de estarem em situação regular, quer as próprias entidades empregadoras, no que diz respeito aos títulos que permitem o exercício da actividade profissional.

A Rede UNIVA Imigrante tem desenvolvido acções de sensibilização, junto das entidades empregadoras, com o objectivo de mostrar as potencialidades e as mais-valias que a população imigrante apresenta. Este trabalho de sensibilização começa já a mostrar alguns resultados, uma vez que em determinados sectores de actividade alguns empregadores demonstram ter preferência pela população imigrante de diferentes origens e reconhecem a mais-valia desta diversidade e das suas qualificações.

A existência de uma plataforma comum de funcionamento tem-se revelado extremamente importante. Por um lado, há uma facilitação dos contactos entre os cidadãos imigrantes que procuram estas UNIVA e as entidades empregadoras e promotoras de estágios profissionais e de formação, contribuindo assim para uma maior eficiência e eficácia das suas prestações; por outro, facilita aos imigrantes o acesso às ofertas disponíveis a nível nacional, permitindo-lhes uma mobilidade profissional, se assim o desejarem.

Cada uma das UNIVA da Rede tem uma dinâmica própria, tendo em conta a localização geográfica e o tipo de população que as procura, na medida em que estas têm necessidades e dificuldades específicas. Para responder a estas necessidades têm sido desenvolvidas acções de sensibilização/informação, no sentido de elevar as suas motivações e de inserir em formação, de forma a estarem mais capacitados para a inserção no mercado de trabalho.

Relativamente à população que procura as UNIVA da Rede Imigrante, esta varia, como foi referido, consoante a zona, mas em termos globais é uma população muito jovem, com idades inferiores a trinta anos, e constituída por muitas mulheres na faixa etária acima dos trinta.

No que respeita às qualificações, existem dois grupos dominantes, um com muito baixas qualificações e outro com qualificações elevadas, havendo um grupo mais reduzido com qualificações de nível intermédio. Para o grupo com qualificações muito elevadas tem sido feito um trabalho concertado com outras instituições, de forma a orientá-los e encaminhá-los para o reconhecimento e equivalência dos seus diplomas.

No que diz respeito à população com baixas qualificações, são desenvolvidas acções no sentido de os inserir em cursos profissionalizantes, bem como em processos de Reconhecimento, Validação e Certificação de Competências - RVCC. Têm sido desenvolvidas acções no sentido de os ajudar a definir o percurso profissional que pretendem seguir.

### **3. Núcleo de Apoio ao Empreendedorismo – NAE**

A criação deste núcleo responde ao estipulado no Plano para a integração dos imigrantes, ponto relativo ao “Trabalho Emprego e Formação Profissional”, medida 13: “criar um Gabinete de Acolhimento ao Empreendedorismo (...) onde, numa perspectiva de integração e cooperação de serviços públicos, sejam prestados apoios de consultoria ao lançamento de iniciativas empresariais dos imigrantes, sejam dados a conhecer oportunidades e incentivos e onde seja feito um acompanhamento individualizado de todo o processo burocrático associado à constituição da empresa.”

O Núcleo de Apoio ao Empreendedorismo – NAE, criado em Janeiro de 2007, acompanha iniciativas empresariais através da informação relativa a vários pontos cruciais na constituição de empresa. O Núcleo pretende ser um incentivo à criação de auto-emprego dos cidadãos imigrantes com vista à sua realização profissional. As respostas disponíveis são as seguintes:

- Identificação das formalidades e aspectos legais ligados ao início de actividade;
- Apoio técnico à elaboração do projecto;
- Esclarecimentos sobre as etapas do projecto e os seus pontos críticos;
- Informações sobre os incentivos e apoios financeiros existentes e as condições de acesso a financiamentos bancários;
- Apoio à frequência de acções de formação no âmbito das competências empresariais.

### **Conclusão**

A criação do Gabinete do Apoio ao Emprego no CNAI pretende ser uma ferramenta de apoio ao processo de integração dos cidadãos imigrantes que o procuram, visando fortalecer a experiência que tem vindo a ser adquirida, esperando poder melhorar e consolidar a mais-valia que o trabalho em rede permite. A actuação do GAE é não só no sentido de dar uma resposta imediata à colocação em si, mas também desenvolver acções várias que conduzam a uma integração plena, na medida em que a colocação em emprego é apenas uma dimensão da integração. Neste sentido, é igualmente importante capacitar e responsabilizar a população imigrante que procura estes gabinetes, sensibilizando para a importância da for-

mação profissional, do reconhecimento e validação e certificação de competências, dos processos de equivalência das suas habilitações, das atitudes e comportamentos adequados ao processo de procura de emprego.

Cabe a estes gabinetes das UNIVA reconhecer a especificidade de cada indivíduo, de forma a que cada caso seja tratado de acordo com as reais necessidades manifestadas pelo imigrante. Assim sendo, não existe uma mesma fórmula aplicável a todos os casos, mas sim uma aprendizagem constante dos técnicos e do imigrante.

### **Referências Bibliográficas**

ACIDI (2007), *Relatório de Actividades (Setembro 2005 – Dezembro 2006)*, Lisboa: ACIDI.

Conselho de Ministros (2007), "Plano Para a Integração dos Imigrantes", in *Diário da República*, 1.ª série, N.º 85, 3 de Maio de 2007.

### **Legislação**

Despacho Normativo 27/96 de 3 de Agosto.



## Reconhecimento de habilitações académicas de médicos e de enfermeiros imigrantes *Recognition of the academic qualifications of immigrant doctors and nurses*

Luísa Valle,\* Rosário Farmhouse\*\* e Vera Marques\*\*

**Resumo** Embora não exista, ainda, um levantamento oficial das qualificações dos imigrantes residentes em Portugal, sabe-se que uma elevada percentagem destes é detentora de cursos médios ou superiores. Para o nosso país, este é um desafio à promoção de modelos inovadores de apoio ao reconhecimento de qualificações e à integração no mercado de trabalho. Foi nesta linha que, ao longo dos últimos anos, têm vindo a ser desenvolvidos projectos de apoio a médicos e enfermeiros imigrantes, entre a Fundação Calouste Gulbenkian e o Serviço Jesuíta aos Refugiados e, no último caso, também com o Hospital Amadora-Sintra e com a Escola Superior de Enfermagem Francisco Gentil. Em resultado destes projectos, 107 médicos e 45 enfermeiros imigrantes obtiveram já equivalência para as suas habilitações académicas e autorização para exercer a sua profissão em Portugal. Estes profissionais de saúde estão hoje a trabalhar no Sistema Nacional de Saúde e, graças a estas oportunidades, puderam reiniciar as suas carreiras profissionais, interrompidas quando decidiram imigrar à procura de melhores condições de vida, para si e para as suas famílias. Também nós, portugueses, beneficiaremos porquanto passamos a poder contar com o seu contributo e dedicação numa área onde continua a haver carência.

**Palavras-chave** imigrantes altamente qualificados, integração no mercado de trabalho, reconhecimento de diplomas.

**Abstract** Although there is no official survey of the qualifications of immigrants resident in Portugal, it is known that a high percentage of immigrants are holders of secondary or higher education qualifications. For our country, this represents a challenge to promote innovative models of support for the recognition of qualifications and for labour market integration. It was in this context that, during recent years, projects of support for im-

\* Fundação Calouste Gulbenkian / Calouste Gulbenkian Foundation.

\*\* Serviço Jesuíta aos Refugiados / Jesuit Refugee Service.

migrant doctors and nurses were developed by the Calouste Gulbenkian Foundation and the Jesuit Refugee Service, and, in the latter case, also by the Amadora-Sintra Hospital and the Francisco Gentil Nursing College. As a result of these projects, one hundred and seven (107) immigrant doctors and forty-five (45) immigrant nurses have already obtained equivalence for their academic qualifications and authorisation to exercise their profession in Portugal. These health professionals are today working in the National Health System and, thanks to these opportunities, were able to restart their professional careers, interrupted when they decided to migrate in search of better living conditions for themselves and for their families. We too, as Portuguese people, will benefit from their contribution and dedication in an area that continues to be affected by shortages.

**Keywords** highly-skilled immigrants, labour market integration, recognition of qualifications.

## ■ Reconhecimento de habilitações académicas de médicos e de enfermeiros imigrantes

Luísa Valle, Rosário Farmhouse e Vera Marques

A escolha de Portugal como destino de fluxos migratórios é um fenómeno relativamente recente, que só começa a ter alguma expressão na última década do século passado.

Simultaneamente tem-se verificado a existência de um número elevado de imigrantes com elevadas habilitações que, um pouco por todo o País, se encontram a desempenhar tarefas não qualificadas, designadamente na construção civil, nos trabalhos domésticos, na restauração ou na agricultura.

Esta realidade aconselha a que se promovam modelos adequados e inovadores de integração dos imigrantes, com respeito pela diversidade, pois só por esta via se criarão novas oportunidades para o desenvolvimento do País.

A Fundação Calouste Gulbenkian (FCG) e o Serviço Jesuíta aos Refugiados (JRS), atentos a esta situação e ao papel determinante que neste âmbito a sociedade civil deve assumir, estabeleceram uma parceria para a concepção e realização de projectos-piloto de apoio à integração social e profissional de imigrantes com elevadas qualificações académicas. Como em Portugal há uma reconhecida carência de médicos foi primeiro seleccionada esta área profissional. Foi feito um levantamento exaustivo dos procedimentos previstos na lei, relativos aos processos de equivalência de habilitações académicas e profissionais, bem como das principais dificuldades com que um imigrante sem recursos se poderia confrontar.

Concluimos que os processos de reconhecimento de habilitações académicas e profissionais na área da medicina são longos, exigentes e caros, não sendo fácil a um trabalhador imigrante concluir com sucesso tais processos.

Desta forma, a Fundação e o Serviço Jesuíta conceberam um projecto (Projecto de Apoio à Profissionalização de Médicos Imigrantes) que criou condições a 120 médicos que se encontravam a residir e a trabalhar legalmente em Portugal, desempenhando tarefas não qualificadas, para que pudessem rescindir os seus contratos de trabalho e dedicar-se, durante algum tempo, a estudar e a frequentar estágios profissionais em hospitais para se prepararem para os exames de equivalência de habilitações. Este projecto contemplou os seguintes tipos de apoios:

1. Apoios financeiros, designadamente para:
  - pagamento das despesas de tradução dos documentos exigidos pelas Faculdades de Medicina (diplomas, certificados de habilitações e programas de curso);
  - bibliografia recomendada para a preparação do estágio e do exame;
  - bolsas de estágio, durante nove meses, para permitir a realização, a tempo inteiro, de estágios em hospitais e centros de saúde para preparação do exame final de avaliação.
2. Cursos intensivos de língua Portuguesa adaptados para este tipo de alunos, incluindo o ensino de Português técnico.
3. Acompanhamento personalizado dos candidatos na fase de formação complementar e, mais tarde, para aqueles que obtiveram equivalência para as suas habilitações e autorização para o exercício da profissão em Portugal, acompanhamento e apoio à sua integração profissional, social e familiar.
4. Celebração de protocolos com:
  - o Serviço de Estrangeiros e Fronteiras (SEF), para permitir que os beneficiários do projecto suspendessem os seus contratos de trabalho e se dedicassem exclusivamente ao estudo e à realização de estágios sem serem penalizados por isso, e
  - o Ministério da Saúde, enquanto responsável pelo Sistema Nacional de Saúde, para a colocação destes profissionais.

O projecto teve início em 2002, foi concluído em 2005 e o respectivo financiamento foi totalmente assegurado pela Fundação Calouste Gulbenkian, sendo que o custo unitário médio foi de cerca de 7 000 euros por médico imigrante apoiado.

Os beneficiários deste projecto eram maioritariamente originários de países da Europa de Leste (95%) e os restantes 5% de países africanos ou de Cuba.

Destes 120 médicos imigrantes apoiados (65 do sexo masculino e 55 do sexo feminino), 107 conseguiram obter os certificados de equivalência de habilitações e encontram-se, actualmente, a trabalhar no Sistema Nacional de Saúde.

A nível de faixas etárias, a maioria dos beneficiários (53%) centrava-se na classe dos 30 a 39 anos, sendo portanto profissionais jovens, com cerca de 25 a 35 anos para contribuição activa para o Sistema Nacional de Saúde.

Relativamente ao grau de especialização destes profissionais de saúde, verificou-se que cerca de 70% eram especialistas nos seus países de origem. Sobressaem essencialmente as áreas de Pediatria, Cirurgia e Ginecologia. Não obstante a

equivalência ter sido atribuída apenas ao grau de licenciatura em medicina, foi interessante verificar que uma larga maioria dos médicos envolvidos no projecto demonstraram o desejo de prosseguir os estudos, iniciando novas especialidades em território português. Deste modo, verifica-se que actualmente são diversos os médicos a ingressar em diferentes especializações, nomeadamente em Medicina Interna, Cirurgia, Medicina Familiar, Pediatria, entre outras.

Porque se tratou de um projecto bem sucedido e com resultados muito gratificantes, os dois parceiros que estiveram na sua origem – a Fundação Calouste Gulbenkian e o Serviço Jesuíta aos Refugiados – decidiram lançar um segundo projecto, desta vez na área do reconhecimento de habilitações de enfermeiros imigrantes.

Em resultado da experiência adquirida na realização do projecto anterior a parceria foi alargada, de forma a envolver uma entidade formadora - a Escola Superior de Enfermagem Francisco Gentil - e uma entidade empregadora - o Hospital Fernando da Fonseca.

Estas quatro entidades foram apuradas com base nas suas competências complementares para a realização dos objectivos deste novo projecto. Cobrem não só as valências teóricas e práticas dos cursos de formação complementar, mas abrangem igualmente todo o ciclo de integração social e profissional destes imigrantes, desde o acolhimento inicial à possibilidade de colocação num posto de trabalho compatível com as suas qualificações.

Através deste projecto, intitulado Projecto de Equivalência de Habilitações Académicas e Profissionais de Enfermeiros Imigrantes, foram apoiados 59 enfermeiros, de entre cerca de 350 candidaturas, todos oriundos de países da Europa de Leste.

Com base nas aprendizagens e na experiência do primeiro projecto foi, então, possível elaborar esta nova iniciativa para um grupo de 59 enfermeiros imigrantes. Destes enfermeiros, 45 viram as suas habilitações reconhecidas, estando já a exercer enfermagem em diversas instituições públicas de saúde portuguesas.

Este novo projecto distingue-se do anterior em diversos aspectos, nomeadamente no que diz respeito:

- a um maior número de actividades previstas;
- à frequência de cursos de Português técnico, de cultura e cidadania;
- a uma maior preocupação com a integração sócio-profissional, não só do beneficiário, mas também do agregado familiar;
- ao apoio na procura de colocação profissional;
- à aplicação de um sistema de tutoria individualizada dos beneficiários.

Este projecto decorreu de 2005 a 2007, sendo o financiamento maioritariamente assegurado pelo Programa de Iniciativa Comunitária EQUAL.

Graças aos bons resultados apresentados por ambos os projectos, está actualmente a ser preparado um novo projecto de apoio a médicos imigrantes. Com data de início prevista para o ano de 2008, este projecto será totalmente financiado pelo Ministério da Saúde, que desta forma responderá a um dos desafios propostos no Plano para a Integração dos Imigrantes: integrar 100 médicos imigrantes no Sistema Nacional de Saúde até final de 2009.

### **Referências Bibliográficas**

Felner, R. D. (2006), *Voltar a Ser Médico*, Lisboa: Fundação Calouste Gulbenkian.  
Farmhouse, R. (2002), *Começar de Novo*, Lisboa: Serviço Jesuíta aos Refugiados -Portugal.

## **O Projecto FIC - uma contribuição para o reforço da competitividade das empresas portuguesas** ***The FIC Project – a contribution to increasing the competitiveness of Portuguese companies***

João Almeida Garrett\*

**Resumo** O FIC – formar, integrar, competir – é um projecto pioneiro em Portugal que visa o reforço da competitividade das nossas empresas através da integração de trabalhadores provenientes dos países do Leste Europeu. Ele procura, no essencial, dotar os trabalhadores imigrantes de Leste de competências de comunicação e de integração sócio-laboral (língua e cidadania portuguesas); identificar e certificar as suas reais competências técnico-profissionais; sensibilizar os empresários e os gestores para as exigências e para as vantagens da gestão multicultural; constituir uma bolsa de emprego específica para este público-alvo, a disponibilizar às empresas.

**Palavras-chave** imigração, reconhecimento de competências, empresas, gestão multicultural, competitividade.

**Abstract** FIC – educate, integrate, compete – is a pioneering project in Portugal, aiming to increase the competitiveness of our companies through the integration of workers hailing from Eastern European countries. It seeks essentially to provide immigrant workers from Eastern Europe with communication skills and social and labour integration (Portuguese language and citizenship); to identify and certify their real technical and professional skills; to raise awareness among entrepreneurs and managers of the demands and the advantages of multicultural management; and to set up an employment database specifically for this target group, to be made available to companies.

**Keywords** immigration, skills recognition, companies, multicultural management, competitiveness.

\* Director-Geral da Walker Consultores / General Director of Walker Consultants.

## ■ **O Projecto FIC - uma contribuição para o reforço da competitividade das empresas portuguesas**

João Almeida Garrett

O FIC – formar, integrar, competir – é um projecto pioneiro em Portugal que visa o reforço da competitividade das nossas empresas através da integração de trabalhadores provenientes dos países do Leste Europeu.

Promovido pela Walker Consultores, Lda. e financiado pelo Programa Operacional do Emprego, Formação e Desenvolvimento Social através do Eixo 5, o FIC possui uma estrutura organizativa própria constituída pela Coordenação, sediada no Porto, e por uma rede de Parceiros Operacionais, maioritariamente constituída por associações empresariais, que se estende pelas Regiões Norte e Centro do País.

O FIC nasceu da ideia de transformar a potencial ameaça que fluxos imigratórios maciços sempre representam numa sociedade, mesmo que com tradições de diversidade e de universalidade como a nossa, na oportunidade de colocar as competências técnicas e comportamentais que muitos desses imigrantes detêm ao serviço da competitividade das empresas e da economia portuguesas.

Por outro lado, a integração dos imigrantes de Leste como cidadãos activos em Portugal em muito contribuirá para aproximar os nossos países do ponto de vista humano e cultural e para reforçar as respectivas relações económicas.

Para atingir os ambiciosos objectivos que nos propusemos, o FIC desdobra-se em medidas e em linhas de acção que procuram, no essencial:

- Dotar os trabalhadores imigrantes de Leste de competências de comunicação e de integração sócio-laboral (língua e cidadania portuguesas);
- Identificar e certificar as suas reais competências técnico-profissionais;
- Sensibilizar os empresários e os gestores para as exigências e para as vantagens da gestão multicultural;
- Constituir uma bolsa de emprego específica para este público-alvo, a disponibilizar às empresas.

São grandes objectivos do projecto FIC:

1. Desenvolver os conhecimentos linguísticos dos imigrantes de Leste em Portugal, habilitando-os a comunicar em Português;
2. Contribuir para a integração desses imigrantes, através de uma formação em cidadania que lhes confira as bases de adaptação necessárias à sociedade e cultura portuguesas;

3. Contribuir para a potenciação dos conhecimentos técnicos e profissionais dos seus detentores, através de uma facilitada comunicação com os interlocutores (supervisores, colegas, gestores, etc.);
4. Colocar ao serviço e à disposição das empresas e de outras instituições profissionais tecnicamente qualificados, com competências validadas e na quantidade pretendida;
5. Contribuir, indirectamente, para a resolução de problemas sociais graves de exclusão (inadaptação, clandestinidade e dependência), correlacionados com o desconhecimento das formas e dos meios disponíveis para a sua solução;
6. Integrar esforços, através de uma rede de parcerias estratégicas e operacionais, no sentido da plena concretização dos objectivos enunciados;
7. Contribuir para a resolução de problemas de determinados grupos profissionais, nomeadamente de professores que, por esta via, poderão encontrar uma solução temporária para a sua situação de desemprego.

Para os atingir, o FIC foi estruturado em três medidas:

#### 1. Formação em língua e cidadania portuguesas

Partindo do pressuposto de que a integração profissional dos imigrantes de Leste passava pelo domínio de competências de comunicação, organizaram-se acções de formação em três níveis, de complexidade crescente, em que o ensino e prática da língua portuguesa se combinaram com a transmissão de noções fundamentais sobre Portugal e os portugueses, a identidade e modo de funcionamento da nossa sociedade, a que podemos, de modo geral, chamar cidadania portuguesa.

O projecto FIC desenvolveu quarenta e sete acções de nível I, trinta e seis de nível 2 e treze de nível 3, num total de cerca de 50.000 horas de formação frequentadas por 1.333 formandos.

#### 2. Sensibilização para a integração organizacional orientada

Com esta medida pretendeu-se sensibilizar os empresários e gestores nacionais para as vantagens e exigências da integração de trabalhadores imigrantes de Leste nas suas empresas.

Um momento alto das actividades constantes desta medida foi constituído pelas Conferências FIC, em que especialistas consagrados abordaram temas essenciais relacionados com a imigração e integração: o Dr. António Vitorino falou-nos das implicações da imigração na estratégia de segurança nacional (Porto, Setembro de 2006), o Dr. José Bancalheiro abordou a questão da multiculturalidade na perspectiva da gestão dos recursos humanos das empresas (Coimbra, Outubro de 2006) e o Dr.

Luís Pais Antunes ajudou-nos a reflectir sobre o efeito da imigração nas relações de trabalho e na segurança social (Porto, Novembro de 2007).

### 3. Reorientação profissional

Com esta medida pretende-se que os destinatários do FIC possam ver reunidas condições de:

- Reconhecimento formal das suas competências linguísticas a nível do Português, enquanto segunda língua;
- Identificação das suas competências técnicas;
- Reencaminhamento para soluções de:
  - Nova empregabilidade;
  - Reconversão profissional;
  - Auto-emprego;
  - Outras situações de emprego ou de formação;
  - Reorientação para estruturas de apoio social.

Esta medida foi desenvolvida no final da intervenção no âmbito da Medida 1 e através de consultas baseadas em metodologias de balanço de competências desenvolvidas especialmente para este público-alvo. A Medida 3 foi definida centralmente e implementada pelas parcerias operacionais, em estreita cooperação com as parcerias institucionais e numa lógica de proximidade e de rede integrada a nível nacional. É constituída por duas actividades estruturantes: Balanço de Competências (BC) e Implementação dos Planos Pessoais e Profissionais (PPP).

Paralelamente à implementação das três medidas acima identificadas e descritas desenvolveram-se, a partir da estrutura central de coordenação do Projecto FIC, três linhas de acção que visaram o apoio, a orientação, o acompanhamento, a formação, a dinamização e a avaliação permanente do projecto e dos seus interlocutores: Formação de Formadores e Técnicos, Desenvolvimento do Sistema de Informação (incluindo facilidades de divulgação do projecto e de informação e comunicação entre os seus participantes, de gestão do projecto e de formação à distância) e Produção Teórica.

A fim de reforçar o leque de instrumentos ao dispor dos imigrantes de Leste, o FIC celebrou protocolos de colaboração com a Faculdade de Letras da Universidade do Porto, no âmbito da candidatura ao exame para obtenção do diploma de aptidão em Português como Segunda Língua; com o Gabinete de Mendeliev da Universidade de Évora, para o reconhecimento dos graus universitários obtidos nos países de origem; e com a Associação Nacional de Direito ao Crédito, no acesso ao microcrédito como instrumento de criação de iniciativas empresariais.

Desenvolvido nas regiões Norte e Centro por uma rede de treze parceiros operacionais, o projecto FIC trabalhou com mais de 1.000 imigrantes de Leste, tendo, nesta perspectiva, ultrapassado a meta inicialmente proposta.



## **Ponto Imigrante - Resposta de uma empresa para a integração sócio-profissional de imigrantes** *Ponto Imigrante – A company's response to the socio-professional integration of immigrants*

Olga Ribeiro Santos\*

**Resumo** Nascido há cerca de um ano, fruto da crescente necessidade de respostas eficazes para a integração de imigrantes e duma forte preocupação na humanização das relações, o Ponto Imigrante é a concretização de um projecto de Responsabilidade Social da Lusotemp desenvolvido em parceria directa com o ACIDI e integrado na sua Rede Nacional de Apoio ao Imigrante e outras instituições de relevo que apoiam imigrantes.

Os resultados desta iniciativa traduzem-se claramente numa maior produtividade e diferenciação da empresa, pois a Responsabilidade Social só é sustentável existindo retorno para as Pessoas, Empresas e Sociedade. Esse retorno é expresso em aspectos de identificação das pessoas com o tecido sócio-profissional, como pressuposto elementar na busca da competitividade e excelência das Empresas.

**Palavras-chave** imigração, integração sócio-profissional, responsabilidade social, projecto, empresas.

**Abstract** Initiated around a year ago, resulting from an increasing necessity for effective responses for the integration of immigrants and from a strong preoccupation with the humanisation of relations, *Ponto Imigrante* is the concrete result of Lusotemp's Social Responsibility Project, developed in direct partnership with ACIDI and integrated into its National Immigrant Support Network and other institutions of distinction that support immigrants.

The results of this initiative clearly translate into greater productivity and differentiation in the company, as Social Responsibility is only sustainable if it provides returns for People, Companies and Society. These returns are clear in aspects of people's identification with the socio-professional fabric, as a fundamental prerequisite in the pursuit of competitiveness and excellence in Companies.

**Keywords** immigration, social and professional integration, social responsibility, project, companies.

\* Directora de Recursos Humanos, Lusotemp / Director of Human Resources, Lusotemp.

## **Ponto Imigrante - Resposta de uma empresa para a integração sócio-profissional de imigrantes**

Olga Ribeiro Santos

### **Enquadramento**

Nascido a 19 de Novembro de 2006, fruto duma crescente necessidade em encontrar respostas eficazes para contrariar as dificuldades de integração de imigrantes e duma forte preocupação na humanização das relações - encarados como factores estratégicos de sucesso para a Lusotemp -, o Ponto Imigrante é a concretização de um projecto desenvolvido em parceria directa com o ACIDI, integrado na sua Rede Nacional de Apoio ao Imigrante (Rede CLAI) e outras instituições de relevo que apoiam imigrantes a nível local.

Localizado na delegação de Algés, o espaço do Ponto Imigrante disponibiliza um conjunto de serviços e apoio personalizado através de duas mediadoras qualificadas e preparadas para informar, orientar e ajudar quaisquer imigrantes na resolução dos seus problemas de integração social e profissional, encontrando-se apenas uma delas afectada a este serviço a tempo inteiro.

Desenvolvendo a sua actividade desde o ano 2000, a Lusotemp - Empresa de Trabalho Temporário, S.A., conta actualmente com uma estrutura de oitenta colaboradores internos, estrategicamente distribuídos por oito delegações: Porto, Coimbra, Entroncamento Lisboa, Beja, Faro, Funchal e Ponta Delgada.

Por conhecer bem o contexto em que actua e contar com uma equipa que detém uma significativa experiência no mercado, a Lusotemp tem como clientes as maiores empresas portuguesas, líderes dos sectores da Construção Civil e Hotelaria. Especializando-se na cedência de pessoas para estes sectores, conta hoje com mais de 3.000 colaboradores activos, onde mais de 70% são imigrantes, oriundos de cerca de quarenta e seis nacionalidades.

Tendo como Missão a promoção do emprego, a qualificação profissional e a criação de valor aos seus parceiros, a Lusotemp tem como Valores as Pessoas e as Organizações; a Transparência e a Confiança; a Responsabilidade e a Competência; a Qualificação e a Valorização. Ao procurar concretizar a sua Missão e os seus Valores, no decurso da sua actividade empresarial, emanou, numa primeira fase, a necessidade de desenvolver soluções e respostas concretas para as constantes situações relacionadas com a integração de colaboradores imigrantes.

## **Ideias-chave de origem**

O Ponto Imigrante da Lusotemp surge como resultado de algumas ideias-chave:

- A concretização da sua Missão e Valores;
- Percepção da Lusotemp enquanto parceiro e entidade interdependente;
- Tentativa de desmistificar o estigma do trabalho temporário, entendido muitas vezes como sinónimo de trabalho precário e desumanizado e não o sendo, de todo, na medida em que a realidade demonstra claramente que uma Empresa de Trabalho Temporário pode ser uma plataforma de apoio junto de qualquer colaborador e um instrumento de combate ao trabalho clandestino;
- Sensibilidade para os Problemas Sociais Graves associados à imigração, sustentados pelo 'fechar de olhos' do país e da Europa face à realidade da imigração clandestina.

Desta forma, torna-se clara a urgência de intervenção numa conjuntura adversa, nomeadamente a realidade de um país com uma afluência significativa de imigrantes, com as barreiras criadas por esse fenómeno recente, para o qual as organizações não se encontravam preparadas.

Por outro lado, a realidade empresarial está em contacto com um universo relevante de imigrantes e obstáculos inerentes à sua integração profissional e social, que retardam a sua possibilidade de se enquadrarem legalmente em actividades profissionais, diminuindo também o campo de recrutamento das empresas.

Deste modo, cresce a importância de reforçar a capacidade organizativa e de resposta dos próprios imigrantes, para fazer face à sua situação de desvantagem e silenciamento na sociedade, em geral, e no mercado de trabalho, em particular.

## **Identificação das dificuldades**

Esta iniciativa tem no seu trajecto a valiosa Parceria de Desenvolvimento do Projecto "Vamos Utopiar" estabelecida em 2005, inserida na Iniciativa Comunitária Equal que uniu cinco entidades de diferentes quadrantes da sociedade – o GRA-AL, ACIDI (Alto Comissariado para a Imigração e Diálogo Intercultural), AMRT (Associação Melhoramentos e Recreativo do Talude), AGP (Associação de Guias de Portugal) e Lusotemp - em torno de uma causa comum: a participação igualitária de Imigrantes e Minorias na Sociedade Portuguesa.

As actividades desenvolvidas no âmbito desta parceria, onde se incluem quatro Acções de Conscientização (inerentes à filosofia do Prof. Dr. Paulo Freire) realizadas pela empresa com um grupo de imigrantes diversificado, foram funda-

mentais para identificar e agregar os principais constrangimentos à integração sócio-profissional dos mesmos:

- Burocráticos, com as diversas entidades estatais e bancárias;
- De exploração por entidades patronais;
- De comunicação e compreensão da língua;
- De manutenção da sua cultura e identidade de origem;
- Respeitantes à discriminação social e de género;
- Associados à falta de redes de entreaajuda entre imigrantes.

O Ponto Imigrante tem revelado estar à altura de poder dar resposta à grande maioria dos pontos sinalizados, oferecendo um vasto leque de serviços de informação, orientação e aconselhamento que abrangem várias áreas temáticas: Regularização, Nacionalidade, Reagrupamento Familiar, Retorno Voluntário, Formação Profissional, Emprego, Educação, Segurança Social, Saúde, Habitação, Empreendedorismo, Associativismo, Desporto e Cultura.

### **Mais-valias/Resultados**

Os resultados desta iniciativa são notórios e representam uma mais-valia não só para a empresa, como para o imigrante.

Para a *Empresa* resulta claramente na diferenciação junto de clientes, colaboradores e concorrência. Resulta igualmente no aumento da produtividade e competitividade, através da diminuição da burocracia e redução dos níveis de absentismo, pela maior disponibilidade do imigrante devidamente integrado e consequente envolvimento com a Missão da empresa.

A ampliação do campo de recrutamento e selecção constitui outro aspecto de relevo (tanto ao nível de colaboradores em regime de cedência como para os quadros internos), assim como a humanização das relações laborais, pela aproximação, integração e satisfação dos colaboradores imigrantes.

Finalmente, o Ponto Imigrante resulta no reconhecimento social através da integração sócio-cultural de imigrantes no País e na empresa, traduzindo, simultaneamente, o Conceito de Responsabilidade Social como algo concreto, sustentável e como visão essencial para qualquer empresa.

Para os *Imigrantes*, e face inclusive a outras respostas, como são exemplo os CLAll's (Centros Locais de Apoio à Integração de Imigrantes), esta iniciativa representa um acompanhamento personalizado, com a diversidade de recursos numa empresa, e na intervenção objectivamente interessada na resolução dos problemas.

A empresa enquanto agente interventor e pró-activo no processo de criação de emprego/integração profissional é outro aspecto diferenciador a realçar.

Pode-se ainda salientar o agilizar do reconhecimento e reforço de competências que o imigrante já possui do seu país de origem, pois a empresa pode ser entidade formadora e até eventualmente certificar o reconhecimento de competências por via da experiência (RVCC). Por outro lado, existe interesse directo da empresa no *empowerment* e enquadramento cívico dos imigrantes, para que optem conscientemente e evitem fenómenos de exploração laboral, discriminação e subemprego, combatendo-se factores de concorrência desleal.

De destacar ainda o desenvolvimento do diálogo intercultural, através de reuniões informais e outras actividades estimuladas pela empresa, como a criação de um grupo associado a outra ideia designada "Ponto Convívio" - onde os imigrantes se tornam membros e definem actividades, muitas de carácter informal e lúdico, desenvolvendo uma atitude colectiva de interajuda e que tem vindo a tomar forma ao longo deste ano.

## **Objectivos**

A Empregabilidade, a Integração Social e a Qualificação surgem como os objectivos-chave estabelecidos pelo Ponto Imigrante.

A *Empregabilidade* passa por proporcionar ao Imigrante o contacto directo com o mercado de trabalho, pela habilitação para o Emprego através da simplificação dos processos burocráticos relativos à documentação e identificação de situações de Subemprego/Clandestinidade no mercado de trabalho, de modo a integrá-lo efectivamente.

A *Integração Social* focaliza-se em aspectos como o encaminhamento para Instituições de Apoio competentes por necessidades específicas (saúde, ensino, habitação, etc.), ou identificação de fenómenos de exclusão social, situações de discriminação e outras. Passa também pela criação de novas práticas de trabalho em rede, formas inovadoras de intervenção com parceiros associados a esta temática e criação de contextos regulares de interacção entre a População Imigrante e a Sociedade de Acolhimento, que vise uma Atitude Colectiva de Interajuda para resolução dos próprios problemas.

Com a *Qualificação*, outro dos objectivos principais, pretende-se o reforço da capacidade organizativa e autonomia do Imigrante através de formação adequada ao desenvolvimento de competências por via da formação, com especial incidência no Português e Direitos/Deveres de Cidadania, bem como o reconhecimento de Competências e Qualificações.

## **Beneficiários e incorporadores**

Existem dois níveis de Beneficiários do Ponto Imigrante:

- os Directos, onde se distinguem Homens e Mulheres Imigrantes;
- e Indirectos, onde se incluem as Empresas e a Sociedade de Acolhimento.

Os possíveis Incorporadores poderão ser quaisquer empresas que mantenham contacto com um universo relevante de imigrantes e para quem o factor relacional com colaboradores seja estratégico.

## **Princípios estruturantes**

O Ponto Imigrante rege-se por três princípios estruturantes: o Primado da Pessoa Humana sobre a Lei, a Filosofia de Actuação Pró-activa e a Gratuitidade dos Serviços.

No Ponto Imigrante qualquer pessoa pode ser atendida, independentemente da sua situação de regularidade ou irregularidade perante a Lei. Simultaneamente, pretende-se agir de forma pró-activa, ou seja, esta iniciativa deve chegar às pessoas e não contar que sejam estas a procurá-la. Por fim, é condição essencial de funcionamento a gratuitidade dos serviços, principio que se encontra exarado no protocolo com o ACIDI.

## **Factores de sucesso**

O Ponto Imigrante tem-se revelado uma iniciativa de sucesso, para o qual muito contribuíram factores determinantes como a localização das suas instalações, o envolvimento da direcção responsável pela implementação, a sensibilidade da mediadora para os problemas da Imigração (ela própria imigrante) e a divulgação eficaz da iniciativa.

Este último ponto assume um papel crucial na mobilização dos Incorporadores e Beneficiários do Ponto Imigrante. Esta mobilização é alcançada através da distribuição em massa do folheto de apresentação e abordagem pessoal junto de Associações e Entidades locais que mantêm contacto com imigrantes. Paralelamente, a divulgação da iniciativa no *site* e *Newsletter* da empresa, a realização e participação em *Workshops* para empresas, bem como circulares de mobilização dos vários parceiros no sentido de envolvimento conjunto para resolução de determinada dificuldade, são outros meios para atingir os incorporadores e beneficiários deste projecto.

Em suma, o Ponto Imigrante da Lusotemp tem-se revelado uma iniciativa de êxito, que, com pouco mais de um ano de actividade, tem tido resultados surpreendentes e claramente positivos, traduzindo-se para a empresa numa maior produtividade, competitividade e assumindo-se como um projecto diferenciador. E é com base nos valores que permitiram alcançar estes resultados que a Lusotemp pretende dar continuidade ao projecto, voltando-se agora para a sua disseminação junto de outras empresas e encarando o futuro com a mesma convicção que o tornou uma iniciativa de sucesso!



## ***E se fosse consigo?***

### **Benefícios da não-discriminação e da diversidade nas empresas – um argumentário**

#### ***And if it were you?***

### ***Benefits of non-discrimination and diversity in companies***

Maria Odete Vaz Cabral\*

**Resumo** O argumentário sobre a cidadania empresarial representa um acervo de argumentos dinâmicos, de natureza legal, económica e sócio-cultural, que visa a promoção dos benefícios da não-discriminação e da diversidade nas organizações. Disponibiliza-se assim uma base argumentativa mínima para desmontar os velhos mitos e ideias feitas que nos são transmitidos ao longo dos anos. Trata-se de um instrumento de carácter transversal que, embora concebido a pensar no contexto empresarial, é aplicável a todos os tipos de organizações, como instrumento facilitador da não-discriminação, da inserção sócio-económica da população migrante e dos grupos culturais.

**Palavras-chave** cidadania empresarial, não-discriminação, diversidade cultural, diálogo intercultural, integração.

**Abstract** The case for corporate citizenship represents a multitude of dynamic arguments, of a legal, economic and socio-cultural nature, that aim to promote the benefits of non-discrimination and diversity in organisations. A minimal argumentative base is therefore made available here in order to deconstruct the old myths and ideas that have been transmitted to us over the years. This is an instrument with a cross-cutting character which, though it was conceived for the corporate context, is applicable to all types of organisations, as an instrument facilitating non-discrimination and the socio-economic integration of the migrant population and of cultural groups.

**Keywords** corporate citizenship, non-discrimination, cultural diversity, intercultural dialogue, integration.

\* Direcção-Geral dos Assuntos Consulares e Comunidades Portuguesas - Grupo de Trabalho do Argumentário / General Directorate of Consular Affairs and Portuguese Communities.

# ■ ***E se fosse consigo?* Benefícios da não-discriminação e da diversidade nas empresas – um argumentário**

Maria Odete Vaz Cabral

## **1. Enquadramento**

O argumentário sobre a cidadania empresarial representa um acervo de argumentos dinâmicos, de natureza legal, económica e sócio-cultural, que visa a promoção dos benefícios da não-discriminação e da diversidade nas organizações. Disponibiliza-se assim uma base argumentativa mínima para desmontar os velhos mitos e ideias feitas que nos são transmitidos ao longo dos anos. Trata-se de um instrumento de carácter transversal que, embora concebido a pensar no contexto empresarial, é aplicável a todos os tipos de organizações, como instrumento facilitador da não-discriminação, da inserção sócio-económica da população migrante e dos grupos culturais.

Parte da premissa de que as organizações, como motor de desenvolvimento económico, tecnológico e humano, só se realizam plenamente quando consideram nas suas actividades o respeito pelos direitos humanos, o investimento na valorização pessoal, a protecção do ambiente, o combate à corrupção, o cumprimento das normas sociais e o respeito pelo valores e pelos princípios da sociedade em que se inserem.

Pretende destacar os benefícios presentes e futuros da adopção de uma política de gestão da diversidade nas organizações. Um recurso prático e de sensibilização, que promove a reflexão por parte dos responsáveis das organizações sobre temáticas importantes em sociedades cada vez mais multiculturais, como é o caso da sociedade portuguesa.

Aprofunda e valoriza o desenvolvimento da capacidade de análise e gestão dos Recursos Humanos das organizações, tendo como objectivo último a aceitação da diferença e a integração da dimensão de género como factores de competitividade.

O Argumentário é um dos produtos do projecto “Migrações e Desenvolvimento”, co-financiado pela Iniciativa Comunitária EQUAL.

### *Enquadramento do projecto*

O Projecto “Migrações e Desenvolvimento” enquadra-se no Programa de Iniciativa Comunitária EQUAL: Prioridade 1 – Empregabilidade; Medida 01.02 – Combater o racismo e a xenofobia no mercado de trabalho; Área de intervenção 01.02.01 – Prevenção de discriminações raciais e étnicas.

## *Razão de Ser*

O Projecto nasce da necessidade de construir um olhar positivo sobre as migrações. Com efeito, ele resultou da tomada de consciência de projectos anteriores, como o “Saber Viver numa Europa Multicultural”, de que a montante da integração era necessário trabalhar competências transversais junto dos agentes que de forma directa ou indirecta trabalham com os migrantes e os grupos étnicos.

## *Carácter Experimental*

Como todos os projectos EQUAL, o “Migrações e Desenvolvimento” é um projecto-piloto, desenvolvido nas áreas experimentais do Seixal e de Odivelas, por se tratarem de zonas geográficas onde a diversidade cultural ilustra bem os públicos-alvo finais do projecto.

## *Fases*

O Projecto teve início com a Acção 1 – Diagnóstico, que decorreu entre Fevereiro e Maio de 2002. A esta fase seguir-se-ia um período de Desenvolvimento correspondente à Acção 2, de Outubro de 2002 a Outubro de 2005. E, por último, a Acção 3 – Disseminação, de Maio de 2006 a Setembro de 2007.

## *Outros Projectos na mesma área de intervenção*

De salientar que na primeira fase da EQUAL, para além do Projecto “Migrações e Desenvolvimento” foram aprovados apenas mais quatro projectos na mesma área de intervenção, a saber: “Sem Fronteiras”, “Sunrise”, “Semear para Acolher” e “InterculturaCidade”.

## *Parceria de Desenvolvimento da Acção 3 – disseminação dos produtos*

Entidade interlocutora:

DGACCP – Direcção-Geral dos Assuntos Consulares e Comunidades Portuguesas.

Parceria:

ACIDI - Alto Comissariado para a Imigração e Diálogo Intercultural

CEFA – Centro de Estudos e Formação Autárquica

CIDAC – Centro de Informação para o Desenvolvimento Amílcar Cabral

CML - Câmara Municipal de Lisboa

CMS - Câmara Municipal do Seixal

CITE – Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego

IEFP – Instituto do Emprego e Formação Profissional  
INDE – Intercooperação e Desenvolvimento.

Entidades Parceiras do Argumentário:

DGACCP – Direcção-Geral dos Assuntos Consulares e Comunidades Portuguesas

CITE – Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego

INDE – Intercooperação e Desenvolvimento

CMS - Câmara Municipal do Seixal

USI – União dos Sindicatos Independentes

IAPMEI – Instituto de Apoio às Pequenas e Médias Empresas e ao Investimento

CMS - Câmara Municipal de Sesimbra

ANJE – Associação Nacional dos Jovens Empresários.

Disseminação do Argumentário:

Adaptação *online*

Através dos *sites* dos parceiros

Jornadas Técnicas organizadas pela DGACCP e parceiros do produto.

## **2. Aspectos principais do Argumentário**

*E se fosse consigo?*

A lei proíbe a discriminação. Mas muita gente acha que a discriminação é lucrativa. Fala-se das vantagens da diversidade de recursos humanos nas empresas. Mas muita gente acha que a tal diversidade só compensa se for óbvio que vai reduzir custos. E se não fosse assim? E se a concorrência não pensar assim e a sua empresa for ficando para trás? Não será consigo?

*O mercado é livre mas não vale tudo*

A concorrência tem regras que importa respeitar com lealdade. São regras básicas do mercado de trabalho a proibição da discriminação de imigrantes ou pessoas de outras comunidades culturais e a proibição da desigualdade de género.

*A não-discriminação de imigrantes*

Decerto conhece empresas que só querem trabalhadores/as estrangeiros/as sem autorização de residência e de trabalho...

... pagam-lhes salários inferiores ao exigido por Lei ou pelos Contratos Colectivos, ninguém desconta para impostos ou para a Segurança Social, desprezando

a protecção social desses/as trabalhadores/as, aproveitam a sua maior vulnerabilidade – eles/as aceitam tudo, se se queixarem podem ter que voltar ao país de origem, não mudam de entidade patronal...

E se fosse consigo?

Acharia bem que só por estar no estrangeiro abusassem de si, da sua dignidade e do seu trabalho, mesmo que no fim ganhasse mais do que na sua terra?

A Organização Internacional das Migrações (OIM) afirma:

As receitas geradas pela imigração são superiores aos custos suportados pelos países de acolhimento.

Grande número das inquietações que a migração suscita, como a perda de empregos, a queda dos salários, o aumento das despesas da Segurança Social e a crença de que as migrações escapam a qualquer controlo são não apenas exageradas ou infundadas, mas também contraditadas pelos factos.

Na Europa Ocidental é raro haver concorrência directa entre imigrantes e trabalhadores/as locais, uma vez que os/as trabalhadores/as estrangeiros/as muitas vezes ocupam postos de trabalho que a força laboral local não quer.

Quanto às despesas de saúde e de Segurança Social, não há motivo para pensar que os/as trabalhadores/as imigrantes em situação regular sejam um peso maior do que a população do país de acolhimento, uma vez que também pagam os seus impostos. Quem não está regularizado está pouco inclinado a recorrer a serviços estatais, pelo que, na realidade, não constituem encargo adicional significativo.

As Nações Unidas evidenciam que:

Os imigrantes dão uma substancial contribuição para aliviar a carga fiscal de gerações futuras em países da Europa com baixa fecundidade.

A OCDE salienta que:

A imigração cria procura de bens e serviços produzidos pela população hóspede com impacto positivo no emprego.

O Alto Comissariado para a Imigração e Diálogo Intercultural sublinha que as maiores taxas de desemprego estão em países com baixas percentagens de imigrantes e os países com maiores percentagens de imigrantes têm taxas de desemprego relativamente baixas (Canadá, Austrália, EUA, Suíça).

*Mas o que é a discriminação?*

Refere a Comissão Europeia:

Será difícil concretizar os ambiciosos objectivos estratégicos de Lisboa, enquanto grupos consideráveis da população da UE estiverem excluídos de um emprego, de uma formação ou de outras oportunidades. Para desenvolver uma sociedade e uma economia mais competitivas e dinâmicas, colhendo os frutos da diversidade, torna-se imperativo eliminar a discriminação.

Para o direito nacional, constitui discriminação uma ordem ou instrução que tenha a finalidade de prejudicar pessoas em razão, nomeadamente, de ascendência, idade, sexo, orientação sexual, estado civil, situação familiar, património genético, capacidade de trabalho reduzida, deficiência ou doença crónica, nacionalidade, origem étnica, religião, convicções políticas ou ideológicas e filiação sindical, território de origem, língua, raça, instrução, situação económica, origem ou condição social.

Mas não constitui discriminação o comportamento baseado num dos factores indicados anteriormente sempre que, em virtude da natureza das actividades profissionais em causa ou do contexto da sua execução, esse factor constitua um requisito justificável e determinante para o exercício da actividade profissional, devendo o objectivo ser legítimo e o requisito proporcional.

*Não basta o mínimo: a cidadania empresarial*

A cidadania empresarial – a que também se chama responsabilidade social das empresas ou espírito empresarial responsável – é o conceito segundo o qual as empresas integram, voluntariamente e para além das prescrições legais, preocupações sociais e ambientais na sua gestão, nas suas operações e na sua interacção com outras partes interessadas, porque consideram ser do seu interesse a longo prazo. Com efeito, existe hoje na esfera empresarial a percepção de que o sucesso das empresas e os benefícios duradouros para os agentes seus associados não se obtêm através de uma tónica de maximização de lucros a curto prazo, mas sim de um comportamento que, sendo embora orientado para o mercado, seja também coerente e responsável. Assim, a cidadania empresarial implica uma abordagem que coloca no cerne das estratégias empresariais as expectativas de todas as partes envolvidas e o princípio da inovação e aperfeiçoamento contínuos.

Mas a cidadania empresarial não é exclusiva de grandes empresas; também abrange as pequenas e médias empresas (PME), uma vez que associa o dinamismo e a atitude do/a empresário/a individual – necessários à gestão de uma

pequena empresa – com o sentido mais vasto das responsabilidades sociais, que frequentemente integra os valores pessoais do/a proprietário/a ou do/a gestor/a da PME. É este o tipo de espírito empresarial que a União Europeia deseja promover, tendo também em vista o desenvolvimento da inovação, a criação de emprego e a melhoria da competitividade na Europa.

A cidadania empresarial é inovação, é qualidade, é aumento de oportunidades de negócio, é competitividade responsável na economia global.

#### *A diversidade: elemento da cidadania empresarial*

As políticas de diversidade de recursos humanos são iniciativas voluntárias por parte das empresas com vista ao recrutamento, contratação e desenvolvimento de trabalhadores e trabalhadoras de grupos sociais diversos.

Para além de garantir que homens e mulheres pertencentes a grupos minoritários não sofrem discriminação, reconhecer a diversidade significa perceber o modo como as diferenças e as semelhanças entre pessoas podem ser mobilizadas para benefício dos próprios indivíduos, da empresa e da sociedade entendida na sua globalidade.

Gerir a diversidade, mediante a promoção e garantia da igualdade e da justiça, não é simplesmente “algo bom”, mas uma condição indispensável num mundo em constante transformação e cada vez mais complexo.

A diversidade resulta de um processo de mudança cultural e constitui um elemento da cidadania empresarial.

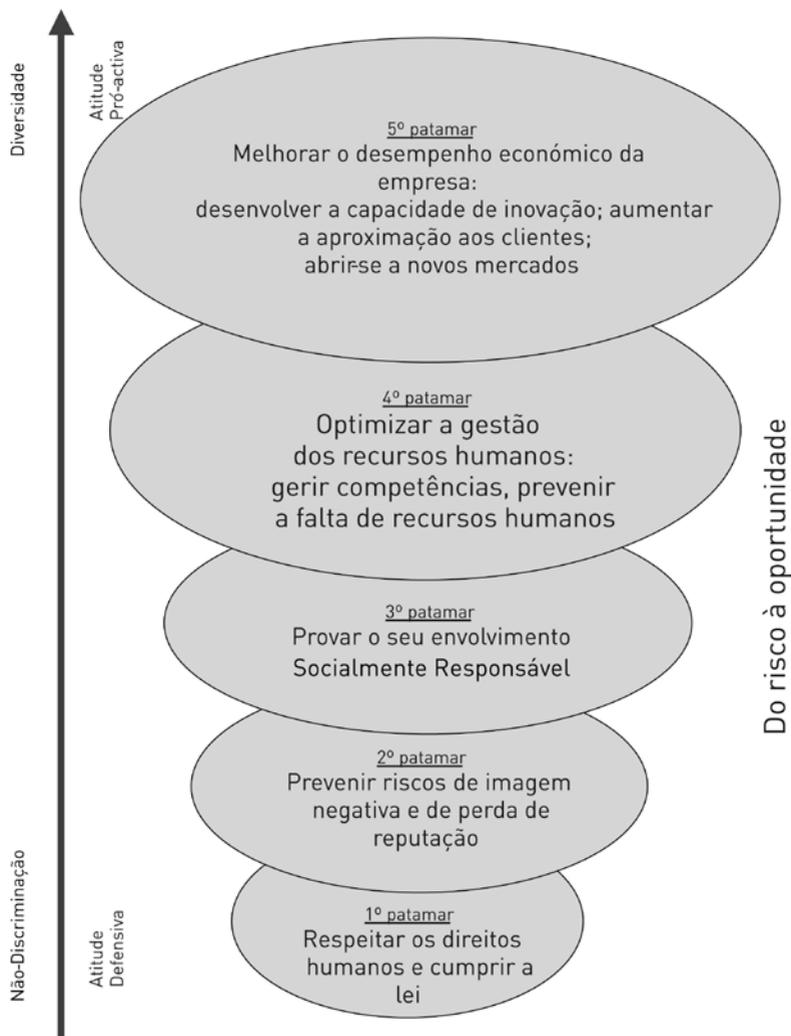
#### *O que implica a diversidade: custos e benefícios*

A diversidade implica custos e benefícios. A adopção destas políticas pressupõe abertura por parte dos/as gestores/as da empresa para:

- A satisfação das expectativas dos/as trabalhadores/as actuais e futuros/as, dos clientes e do público em geral.
- A convivência intercultural, troca de conhecimentos, hábitos, costumes, valores e atitudes conducentes a um processo de transformação, enriquecedor do ponto de vista pessoal e cultural.
- O exotismo e a nova vitalidade nas cidades, aldeias e lugares como recursos potencialmente geradores de valor para as empresas.
- O conhecimento e interacção com empresas pioneiras que investiram nestas políticas.
- O conhecimento dos indicadores de obstáculos e benefícios, ainda que de

natureza qualitativa, dada a dificuldade em isolar os vários elementos da ligação entre benefícios para as empresas e investimentos na diversidade.

### Da atitude defensiva à atitude pró-activa









# migrações

[www.oi.acidi.gov.pt](http://www.oi.acidi.gov.pt)

III. ARTIGOS DE OPINIÃO



## ■ Os trabalhadores imigrantes e os riscos associados ao trabalho

### *Immigrant workers and employment-related risks*

Maria José Cardoso, Autoridade para as Condições do Trabalho

A Segurança e Saúde dos Trabalhadores, indissociável do tema da presente publicação, é uma matéria que, em Portugal, não é ainda um exemplo de boas práticas, como o demonstram as estatísticas publicadas pelas entidades competentes.

Embora exista uma enorme e séria preocupação sobre esta problemática, muitos trabalhadores continuam diariamente a adquirir doenças profissionais e a sofrer acidentes de trabalho, em grande número, com consequências muito graves e até mortais.

São muitos e diversificados os riscos laborais, sendo alguns específicos de certos sectores de actividade que, pela natureza das funções e processos de trabalho desenvolvidos, os tornam especialmente perigosos.

Todos os trabalhadores, desde que no exercício das mesmas tarefas e inseridos nos mesmos processos de trabalho, estão sujeitos aos mesmos riscos laborais. No entanto, existem grupos de trabalhadores mais vulneráveis, entre os quais se encontram os trabalhadores imigrantes.

Este facto deve-se a características específicas da sua condição de imigrantes, aliadas a factores identificados como potenciadores dos riscos para a saúde e segurança dos trabalhadores que, embora não lhes sejam específicos, se verificam com maior incidência relativamente à população trabalhadora imigrante.

A língua é, sem qualquer dúvida, a característica que mais contribui para esta particularidade, na medida em que afecta uma grande parte da população trabalhadora imigrante, e impede ou dificulta a comunicação e o acesso à informação falada ou escrita sobre os riscos a que estão sujeitos, quais as suas consequências e as formas de os prevenir ou evitar, bem como leva ao desconhecimento da legislação laboral do país de acolhimento e, conseqüentemente, dos seus direitos e deveres, nomeadamente em matéria de saúde e segurança no trabalho.

A sujeição a todo e qualquer tipo de trabalho e em quaisquer condições deve-se à necessidade de manterem o seu posto de trabalho, condição necessária à sua subsistência e por vezes à de familiares, alguns no país de origem, mas também à manutenção da sua situação regular no país de acolhimento. Importa aqui referir que, relativamente a uma grande maioria de imigrantes, não existem redes de apoio, nomeadamente familiares, que sustentem situações de desemprego, ainda que temporário.

A maioria da mão-de-obra imigrante integra os sectores de maiores riscos laborais, onde são geralmente estes trabalhadores que aí desenvolvem as tarefas que envolvem riscos acrescidos para a saúde e segurança, com especial destaque no Sector da Construção.<sup>1</sup>

A precariedade do trabalho associada à mão-de-obra imigrante e a sua grande mobilidade em termos laborais são factores que dificultam a aprendizagem e o conhecimento dos riscos profissionais específicos a que estão sujeitos, bem como a aquisição de hábitos, práticas e comportamentos de segurança.

A estes factores junta-se a utilização de técnicas, ferramentas e equipamentos tecnologicamente mais avançados em relação aos utilizados nos seus países de origem - relativamente aos quais estariam já familiarizados - e que escondem novos riscos, para os quais não são devidamente preparados com a informação e formação adequada.

O baixo ou mesmo inexistente poder reivindicativo torna-os numa mão-de-obra tão procurada, mas completamente vulnerável aos riscos laborais, desenvolvendo tarefas ou manuseando equipamentos e produtos, ou ainda expondo-se a agentes de risco para a sua saúde e segurança, sem exigir condições de protecção.

A situação de ilegalidade no país de acolhimento aumenta potencialmente a vulnerabilidade dos trabalhadores imigrantes, nesta como em outras matérias.

Identificados estão, também, outros factores potenciadores da vulnerabilidade aos riscos, não específicos aos trabalhadores imigrantes mas que, relativamente a este grupo, se verificam com maior incidência:

- A inexistente ou insuficiente formação e informação em matéria de Segurança e Saúde no Trabalho;
- A exposição a riscos profissionais, sem o mínimo de condições físicas e ou psicológicas, que se devem em muitos casos ao excesso de horas de trabalho e a deficiente alimentação, factores que potenciam a sua vulnerabilidade;
- A falta de cuidados de saúde, ou o receio de perder o trabalho pelo facto de estarem doentes, que leva a que por vezes se mantenham a trabalhar debilitados, logo mais vulneráveis não só à aquisição de doenças profissionais como a situações de sinistralidade;
- A deficiente ou mesmo falta de condições para manter hábitos de higiene, tão importante para a prevenção de riscos para a saúde inerentes ao desenvolvimento de algumas tarefas e ao manuseamento e exposição a certos produtos;
- A sobrequalificação profissional relativamente à execução de certo tipo de

tarefas também pode ser um factor de risco, pelo total desconhecimento dos riscos associados.

Neste sentido, uma correcta inclusão dos trabalhadores imigrantes no mercado de trabalho exige que, quer nas políticas de integração de imigrantes, quer nas políticas de segurança e saúde no trabalho, sejam tidas em conta estas particularidades específicas para a promoção do trabalho digno àqueles que escolheram Portugal como destino para trabalhar.

Além do reforço das acções de sensibilização, a par do controlo do cumprimento pelos empregadores das disposições legais em matéria de Segurança e Saúde no Trabalho, é necessário que, especialmente nas áreas da educação/formação, saúde, segurança social e trabalho, sejam desenvolvidas estratégias e políticas adequadas que tenham em conta os factores específicos que caracterizam a população imigrante, como população especialmente exposta aos riscos laborais, de forma a aumentar os seus níveis de saúde e bem-estar no trabalho.

Na responsabilidade social das empresas cabe, também, encontrar procedimentos e desenvolver meios adequados à protecção específica desta como de outras populações vulneráveis aos riscos laborais.

#### Notas

<sup>1</sup> Dos 609 212 contratos de trabalho relativos a trabalhadores estrangeiros registados entre 2001 e 2007 na ACT- Autoridade para as Condições do Trabalho, 201 725 (33%) enquadram-se no Sector da Construção e 148 830 (24,4%) são com empresas de Trabalho Temporário fornecedoras de mão-de- obra para a construção. Nos últimos anos, a sinistralidade laboral mortal no sector da Construção é de cerca de 50% do total de mortes por acidentes de trabalho, dos quais, em média, 11% dos sinistrados eram imigrantes (informação relativa a acidentes laborais mortais alvo de inquérito pela ACT).



## ■ O movimento sindical e a complexidade do fenómeno migratório

### *The trade union movement and the complexity of the migration phenomenon*

José Manuel Cordeiro, Membro da Comissão Permanente da UGT para os Assuntos da Imigração

É hoje incontornável ter uma visão simultaneamente nacional, europeia e mundial sempre que o assunto esteja relacionado com migrações e mais incontornável, ainda, quando tal assunto esteja relacionado com o mundo do trabalho – a designada migração económica.

Partindo da incontornabilidade assumida, permita-se-nos enumerar algumas dificuldades que enfrenta o movimento sindical, além das evidentes preocupações para com a exploração, a discriminação, a desregulação das condições de trabalho e, vergonhosamente, o trabalho infantil, o trabalho escravo e forçado, entre outras.

Hoje, não sendo desculpa para tudo, a globalização económica e desenfreada exige uma resposta sindical ao mesmo nível de abrangência planetária. Essa resposta está paulatinamente a ser cumprida e teve o seu início com a criação da Confederação Sindical Internacional (<http://www.ituc-csi.org>) em Novembro de 2006 e de que a União Geral de Trabalhadores (<http://www.ugt.pt>) foi membro fundador. Também é ainda a única central portuguesa a abraçar este projecto, que conta com 305 centrais sindicais filiadas, representando 167,5 milhões de trabalhadores de 153 países.

Neste esforço mundializado há um forte apelo para que por todo o lado haja “Trabalho Digno para Uma Vida Digna”. Este é o primeiro grande movimento sindical do século XXI. Já há algumas vozes a encarar este movimento como uma resposta àquilo que dizem ser a “*Nova Questão Social*” e que encontra também eco nas preocupações da Organização Internacional do Trabalho (OIT) e mesmo das Nações Unidas, começando a ser um problema cada vez mais consciencializado pela classe política a nível mundial.

A resposta à Globalização é, portanto, um factor que o movimento sindical não pode nem deve descurar, sob pena de se estar perante uma forma anacrónica de sindicalismo.

Um outro factor, importante também, que não pode alhear o movimento sindical português é a sua componente europeísta; por isso se torna necessário o empenho em políticas comuns na União Europeia e a tomada de posições concertadas no seio da Confederação Europeia de Sindicatos (<http://www.etuc.org>).

Há ainda uma ligação, mais que histórica, com os países que têm o Português como idioma oficial. Esta ligação não é menos relevante para o movimento sindical português, que fortemente tem abraçado a instituição sindical que dá corpo a este desiderato – CSPLP – Comunidade Sindical dos Países de Língua Portuguesa (estrutura que conta com treze confederações filiadas e quatro confederações observadoras) (<http://www.ugt.pt/csplp.htm>).

Mas as dificuldades de articulação de todos estes patamares de actuação inerentes ao sindicalismo não ficam, evidentemente, por aqui. Ao sindicalismo exige-se-lhe, também, resposta *imediate*, *célere* e *consistente* às situações emergentes não só exógenas, mas, e principalmente, às situações endógenas relacionadas com o fenómeno das migrações:

- *Imediata*, porque é na relação directa entre os sindicatos e os trabalhadores (imigrantes, v.g.) que a solução dos problemas tem de ser equacionada, não podendo deixar nunca que os sindicatos sejam encarados como entidades que emergem de uma outra vontade que não seja a dos próprios trabalhadores que se associam para defender os seus direitos. Isto é, os sindicatos são emanações da real vontade dos trabalhadores em se unirem para colectiva e solidariamente defenderem os seus legítimos direitos e interesses. A relação será e deverá ser sempre uma relação trabalhador-trabalhador, assente no princípio da solidariedade.
- *Célere*, porque todos os problemas relacionados com o mundo laboral, sempre que estejam em causa direitos básicos dos trabalhadores, têm de ser resolvidos com a maior rapidez possível, porque são, na maior parte das vezes e dos casos, problemas pessoais e humanos que estamos a enfrentar.
- As respostas têm, também, de ser *consistentes*, porque disso depende a credibilidade do movimento sindical. A sua consistência tem de estar relacionada também com os valores e princípios democráticos que o movimento sindical deve representar. A consistência pode medir-se, ainda, com o modo como o movimento sindical assume as suas responsabilidades para com os seus filiados, conjugada com a responsabilização para com todos os trabalhadores, independentemente da sua filiação, e para com a sociedade em geral. Por isso o movimento sindical preocupa-se hoje, mais do que nunca, com os trabalhadores à escala planetária. Também a sua consistência reside e é mensurável no modo como coteja as suas posições sobre a imigração com as suas posições acerca da emigração.

Verificando-se que a complexidade do mercado de trabalho é já por si um grandíssimo desafio para o movimento sindical, pela mesma ordem de razões, e atendendo à complexidade dos fenómenos migratórios, o sindicalismo vê apro-

fundar o grau de complexidade quando às relações laborais crescem fenómenos relacionados com as migrações. É um desafio irrecusável e que tem sido, aliás, uma das preocupações do movimento sindical internacional e português desde a sua origem - a defesa dos direitos de todos os trabalhadores e, principalmente, a defesa dos direitos dos trabalhadores em situação de maior fragilidade social e de maior fragilidade nas relações de trabalho.

Há uma complexificação do fenómeno migratório que qualquer sindicalista tem de ter também em mente. A primeira delas é ter presente que sob a capa do conceito "imigração" há uma panóplia de diferentes situações e que quando se exige uma resposta do movimento sindical (que tem de ser ao mesmo tempo *célere*, *imediate* e *consistente*) esta pode gerar mal-entendidos, quer sociais, quer mesmo junto de cada trabalhador singularmente entendido - nem todo o trabalhador imigrante se encontra na mesma situação jurídico-legal e, também por isso, não se pode generalizar o que não é generalizável, sob pena de se comprometer o princípio da consistência.

A título de exemplo, no que respeita à condição de trabalho relacionado com as migrações interessa distinguir e tipificar a condição de imigrante. Não é fácil nem consensual. É importante saber-se, contudo, se estamos perante imigrantes cuja permanência é relativamente curta no país de acolhimento, caso de *trabalhadores sazonais*, se estamos perante *trabalhadores destacados*, qual é o grau de destacamento, ou se estamos perante *imigrantes de longa duração*. E nos imigrantes de longa duração interessa também ter em consideração o facto de quererem ou não regressar ao país de origem, pois disso dependerá, por exemplo, também o seu grau de envolvimento em programas de integração, o que poderá condicionar a sua relação com o movimento sindical. Acresce, ainda, saber se são cidadãos de Estados da União Europeia ou de Estados terceiros.

Às grandes preocupações do movimento sindical em relação ao fenómeno do trabalho exercido pelos trabalhadores imigrantes (integração, segurança e saúde no trabalho, protecção na doença, protecção no desemprego, acesso aos direitos sociais, etc.) junta-se hoje com maior acuidade o fenómeno das trabalhadoras migrantes. Estas, pela sua condição feminina, estão mais sujeitas à desregulação do mercado de trabalho, muito devido aos sectores de actividade em que mais se inserem (trabalho doméstico) e à exploração de que têm continuamente sido vítimas. A multiculturalidade exige também hoje uma atenção por parte do movimento sindical, pois começam a surgir questões relacionadas com a necessidade de readaptar o paradigma da relação laboral em certos casos (v.g. feriados religiosos e dias de descanso, etc.).

É também uma grande preocupação de todo o movimento sindical a "imigração clandestina" e a "imigração clandestinizada". É um fenómeno que exige

uma atenção muito ponderada por parte do movimento sindical porque facilmente se pode cair em demagogia e populismo, que levará fatalmente o movimento sindical para o campo de inconsistência de princípios. Se é hoje um fenómeno global, então é desse modo que também deve ser encarado - por isso o movimento sindical internacional unido na CSI pretende ver a ratificação da Convenção das Nações Unidas de 1990. Na luta pela Protecção dos Direitos dos Trabalhadores Migrantes e suas Famílias obviar-se-ão muitos dos problemas que hoje são enquadráveis em fenómenos de "clandestinidade". Entende-se que o escopo do movimento sindical sobre o fenómeno da imigração clandestina deve ser orientado primeiramente no âmbito da defesa dos direitos humanos - pois neste âmbito de acção combater-se-ão os graves atropelos a que são sujeitos muitos imigrantes clandestinizados, seja por redes criminosas transnacionalmente organizadas, seja a própria imigração de iniciativa individual (fuga à miséria extrema, etc.).

De uma coisa está certo o movimento sindical: o fenómeno das migrações clandestinas e clandestinizadas não é um fenómeno recente, é um fenómeno de todos os tempos e como tal tem sido, também, constantemente acompanhado pela percepção de causar desequilíbrios nas relações do mercado laboral e mesmo na sua concorrência entre as empresas e entre as nações.

Não gostaríamos de terminar esta nossa breve reflexão sobre a *complexidade do fenómeno migratório* sem lembrar duas pequenas passagens de uma obra de Afonso Costa, intitulada *Estudos de Economia Nacional - O Problema da Emigração*:

- "O que é exacto e verificável é que a emigração exerce uma enorme influência na formação dos países de destino. Muitos desses povos devem à imigração o rápido, vertiginoso desenvolvimento das suas instituições económicas e sociais (...)" (1911, p. 118);
- "Embora em Portugal a emigração seja quase toda de gente pobre, o problema deve tomar-se na sua generalidade, e desde que há países, de que emigram pessoas ricas levando consigo os seus capitais, é justo perguntar se resultará, ou não, desse êxodo o depauperamento dos países exportadores de população" (1911, p. 120).

Recordamo-las porque estas duas asserções nos fazem ainda hoje reflectir sobre o modo como foi e é complexo o fenómeno migratório:

- Não é hoje verificável, também, o depauperar de recursos humanos por parte dos países mais desenvolvidos em relação aos países subdesenvolvidos e em vias de desenvolvimento?

- Não é hoje, também, verificável a apetência por imigrantes, qualificados ou não, como modo de desenvolvimento dos países de destino?
- Não é hoje, também, o problema migratório um problema demográfico?

Não há soluções miraculosas. Mas o estudo do passado terá o mérito de nos ajudar a não cometer erros por outros já cometidos.

Porque Portugal foi e é ainda um país de emigração, tem a obrigação de melhor compreender a imigração. Mas esta não é apenas uma obrigação sindical, é uma obrigação social a que ninguém poderá ficar alheio. Nós, os sindicalistas, não ficamos, nem estamos.

Estamos convictos que uma melhor percepção do fenómeno migratório dependerá também, no nosso entender, da consciencialização da sua complexidade. Da consciencialização da sua complexidade resultará também uma melhor compreensão do fenómeno da imigração no mercado de trabalho.

Há trabalhadores, ser-se imigrante não pode nem deve alterar tal circunstância.



## ■ Migrações e trabalho. Assegurar os direitos no trabalho num mundo globalizado

### ***Migration and employment. Assuring employment rights in a globalised world***

Paulo Bárcia, Director do Escritório da OIT em Lisboa

Este meu depoimento reflecte, naturalmente, o ponto de vista de uma organização que é simultaneamente multilateral e tripartida. Para a Organização Internacional do Trabalho (OIT) «os instrumentos fundamentais dos direitos dos trabalhadores e dos direitos dos migrantes são baseados essencialmente nos princípios da igualdade, da não discriminação e da protecção.» (Kawar, 2005: 343).

Em 2005, 191 milhões de pessoas viviam fora do seu país de origem ou de nacionalidade e, de acordo com estimativas da OIT, cerca de metade estavam inseridas no mercado de trabalho. De facto, as migrações por razões laborais são uma das dimensões mais visíveis da globalização e, se excluirmos as guerras e as epidemias, a fuga à pobreza e à insegurança e a procura de um melhor emprego são os factores que mais levam as pessoas a procurarem outros países e a aceitar muitas vezes qualquer trabalho, independentemente das respectivas condições.

Este movimento abarca todos os sectores de actividade, desde a agricultura às novas tecnologias, e envolve homens e mulheres em todos os continentes.

Há muito que as migrações deixaram de ser vistas exclusivamente como uma oportunidade para quem emigra, um direito humano, para passarem a ser consideradas como um benefício para as sociedades de acolhimento, bem como para os países de origem, ainda que se reconheça que existem dificuldades a ultrapassar quanto à sua integração.

Com efeito, de acordo com o Relatório Global da OIT de 2007, *Igualdade no trabalho: enfrentar os desafios*: «as pessoas com naturalidade estrangeira representam uma proporção significativa e crescente da força de trabalho em muitos países», mas continuam a ser «objecto de discriminação devido à sua cor e raça, ou à sua religião efectiva ou presumida, ou à combinação destes factores, e podem também ser alvo de tratamento desfavorável apenas devido à situação de migrantes.».

Constitui manifestação de discriminação a concentração dos trabalhadores e das trabalhadoras migrantes em trabalhos que não têm em conta as suas qualificações, em que a protecção social é inadequada ou omissa na lei ou na prática, ou quando as condições de trabalho são inferiores às da população nacional.

As normas da OIT sobre as migrações, e em particular as Convenções n.º 97 e n.º 143, visam dar aos países de imigração e de emigração os meios para gerir os fluxos migratórios e assegurar uma protecção adequada a esta categoria de trabalhadores muitas vezes vulnerável e sujeita à exploração, ao trabalho forçado e à violação dos direitos humanos.

Face ao processo de globalização, a necessidade de um quadro regulador da migração laboral sustentado nos direitos fundamentais tornou-se mais evidente. Foi por isso que os constituintes tripartidos da OIT decidiram adoptar, em 2005, um novo referencial que pode traduzir-se para português como *Quadro Multilateral da OIT sobre Migração Laboral: princípios e orientações não vinculativos para uma abordagem baseada em direitos*.

No âmbito da promoção desses direitos, um dos valores acrescentados de uma organização multilateral como a OIT é o de poder facilitar a partilha de experiências entre vários dos seus 181 Estados-membros. Ora, a experiência portuguesa é olhada com bastante interesse por muitos parceiros ao nível europeu e internacional.

Por um lado, porque, tendo sido historicamente um país de navegadores e de emigrantes, Portugal conhece hoje uma forte presença de várias vagas de imigrantes vindas de África, da Europa de Leste e do Brasil. Na realidade, é hoje um muito interessante caso de um país simultaneamente de origem e de acolhimento.

Por outro lado, reconhecidamente, Portugal lançou uma nova geração de políticas de integração baseadas naqueles direitos fundamentais e, pertinentemente, criou um instrumento transversal - o ACIDI (ex-ACIME) - que promove a implementação daquelas políticas e as sinergias entre os vários actores do terreno.

O Escritório da OIT em Lisboa tem vindo a participar regularmente, em estreita colaboração com outras entidades e, em particular, com os parceiros sociais, em programas e projectos nacionais e internacionais cujos objectivos contribuem para assegurar os direitos dos/as migrantes e promover a capitalização das boas práticas em prol do trabalho digno para todos.

### **Referências Bibliográficas**

- ILO (2004), *Towards a fair deal for Migrant WORKERS in the global economy*, report VI, Geneva: ILO (92nd Session – International Labour Conference).
- ILO (2007), *ILO Multilateral Framework on Labour Migration: non-binding principles and guidelines for a rights-based approach*, Geneva: ILO.
- Kawar, M. (2005), «Genre et migration: les lignes directrices de l'Organisation Internationale du Travail pour une aide aux travailleuses migrantes», in *Cahiers*

- Genre et Développement*, n.º 5 (Genre, Nouvelle Division Internationale du Travail et Migrations), Paris: L´Harmattan, pp. 339-352.
- OIT (1949), *Convenção da OIT* (n.º 97) sobre os trabalhadores migrantes, 1949.
- OIT (1975), *Convenção da OIT* (n.º 143) sobre os trabalhadores migrantes (disposições complementares), 1975.
- OIT (1975), *Recomendação da OIT* (n.º 151) sobre os trabalhadores migrantes, 1975.
- OIT (2006), *Le point sur la migration de la main-d´oeuvre*, Genève: BIT [Disponível em [www.ilo.org/migrant](http://www.ilo.org/migrant)].
- OIT (2007), *Igualdade no trabalho: enfrentar os desafios*, Relatório (B), Genebra: BIT, 2007 (96ª Sessão – Conferência Internacional do Trabalho).