

Willy Figueiredo Caires

**GESTÃO INTERCULTURAL
O TRABALHADOR BRASILEIRO NAS
EMPRESAS PORTUGUESAS**

VISÃO QUALITATIVA

Orientadora: Professora Doutora Isabel Duarte

**Universidade Lusófona de Humanidades e Tecnologias
Faculdade de Economia e Gestão**

Lisboa

Willy Figueiredo Caires

**GESTÃO INTERCULTURAL
O TRABALHADOR BRASILEIRO NAS
EMPRESAS PORTUGUESAS
VISÃO QUALITATIVA**

Dissertação apresentada para a obtenção do Grau de Mestre em Gestão de Empresas no Curso de Mestrado em Gestão de Empresas, conferido pela Universidade Lusófona de Humanidades e Tecnologias.

Orientadora: Prof.^a Doutora Isabel Duarte

**Universidade Lusófona de Humanidades e Tecnologias
Faculdade de Economia e Gestão**

Lisboa

2012

Não há nada bom nem mau a não ser estas duas coisas: a sabedoria que é um bem e a ignorância que é um mal.

Platão

Agradecimentos

A relação interpessoal é o bem mais valioso que devemos desenvolver em nossas vidas.

Sou imensamente grato a Deus por ter me concedido força para alcançar mais um degrau na escalada do saber.

Também aos amigos e companheiros, pela convivência de um tempo tão nosso. Uma despedida é necessária antes de nós podermos-nos encontrar outra vez. A Prof^ª. Doutora Isabel Duarte, por sua ajuda sábia, apoio, incentivo, sugestões, sensibilidade e o seu envolvimento na elaboração desta Tese.

Pela conclusão desta etapa, sou imensamente grato a minha mãe Lourdes, a cada um dos meus irmãos, por facilitarem a minha ausência de convívio no lar, e pelo amor e incentivo dedicados, e, ao meu pai Bebeto, pela ajuda incondicional e por me ter transmitido um dos maiores tesouros que o homem pode ter, a sede pelo saber.

Devo ainda consignar aqui uma palavra sincera e de admiração ao Sr.º Prof.º Doutor António Augusto Costa, Director deste Mestrado, que assumiu o compromisso com a comunidade portuguesa, e, que a sua atuação continuará espelhando as mais belas lições de serenidade e paciência, porque estas virtudes do senhor, são as “GLÓRIAS QUE FICAM, HONRAM E CONFORTAM.”

Peço a DEUS que abençoe a todos vós, derramando as suas graças sobre a família da **Universidade Lusófona de Humanidades e Tecnologia**, e toda nação portuguesa.

Resumo

O Objetivo deste estudo exploratório é obter informações sobre a qualidade do relacionamento entre o trabalhador brasileiro e as empresas portuguesas, tomando como base o ponto de vista holístico. Geralmente consideradas “pessoas despreparadas” de visão estreita, o estudo pretende não só verificar se estas opiniões são de fato aplicáveis ao perfil dos trabalhadores brasileiros bem como verificar também, se a mesma influência o estabelecimento de uma relação “saudável” dentro das organizações e por fim se as mudanças no comportamento dos empresários portugueses estão levando a um melhor desempenho desses trabalhadores. O estudo compreende uma descrição que constituem vários suportes de argumentações em variados campos da ciência e a prática administrativa, uma vez que elas não estão dissociadas. Os resultados do presente estudo mostram um período de transição, coerente com a mudança de paradigma que está ocorrendo na teoria das organizações. Também revela alguns problemas, tais como a dificuldade de comunicação, e, um perfil tradicional influenciando fortemente a atitude dos trabalhadores brasileiros e dos gestores nas empresas portuguesas.

Palavras Chaves:

Imigração – Relações - Organizações

ABSTRACT

This Study have purpose to generate some knowledge about the quality of the relationship between Brazilian's workers and Portuguese Companies and it is based from a holistic point of view. Generally Brazilian's workers are considered "untrained people", the study want to verify that these views are in fact applicable and also check if this relationship is healthy inside an organization and ultimately to verify if there is a demanding's change in the behavior of Portuguese employers.

The study includes various arguments in various fields of science and administrative practice, because is a unique form to approach this case.

The result shows the transition, coherent with the change of paradigm that is happening in the theory of organizations. It also reveals some problems such as: poor communication, and strongly profile that still influencing from Brazilian worker's attitude and Portuguese's company managers.

Keywords:

Immigration - Relationship – Organizations

GLOSSÁRIO

ACIME – Alto Comissariado para a Imigração e Minorias Étnicas

GRH - Gestão de Recursos Humanos

RH – Recursos Humanos

SEF - Serviço de Estrangeiro e Fronteiras

ONU – Organização das Nações Unidas

IEFP - Instituto de Emprego e Formação Profissional

INII - Instituto Nacional de Investigação Industrial

DEEP/MSST – Departameto de Estudo, Estatística e Planeamento do Ministério da Segurança Social e do Trabalho.

ÍNDICE

1 - Introdução	10
2 - Metodologia e Âmbito de estudo	15
2.1 – Motivação	20
2.3 - Estrutura	21
3 - A Globalização e a Imigração	22
3.1 - Imigração	22
3.2 - Globalização	27
4 - A realidade do Imigrante Brasileiro em Portugal	29
4.1 - A imagem do Imigrante Brasileiro	34
4.2 – O Imigrante Brasileiro e o Desemprego	39
5 - Conceito de Organização e caracterização das empresas envolvidas neste estudo	41
6 - Gestão de Recursos Humanos e sua aplicação nas empresas portuguesas	45
7 - Apresentação dos resultados - A realidade do trabalho imigrante brasileiro nas empresas portuguesas segundo a perspectiva dos gestores	48
7.1 - Contratação de Imigrantes nas Empresas e Mecanismos de Recrutamento	49
7.2 - Características Contratuais e Intervenção das empresas na integração pessoal e familiar dos imigrantes	54
7.3 - Políticas Públicas e Perspectivas de Contratação	58
8 - O trabalhador imigrante no desenvolvimento das relações laborais	61
8.1 - Percursos Pessoais e profissionais	61
8.2 - Mobilidade e Mecanismos de recrutamento	62
8.3 - Características contratuais e intervenção das empresas na integração pessoal e familiar	64
9 - Conclusão	67
10 - Bibliografias	73
11 - Anexos	I
11.1 - Anexo 1	II
11.2 - Anexo 2	VI

ÍNDICE DE FIGURAS E TABELAS

Gráfico 01 - Emissão de Títulos de Residência - Principais Nacionalidades	30
Gráfico 02 - Principais Nacionalidades – Stock	31
Gráfico 03 - Desemprego registado segundo as regiões por nacionalidade	40
Figura 01 - População Estrangeira por Distrito (2010)	31
Tabela 01 – Índice de desemprego entre os Imigrantes – 2011	41
Tabela 02 - Áreas de Actividades e Índices de Trabalho Imigrante	49
Tabela 03 - Imigrantes em situação ilegal em Portugal – 2012	56

1 - INTRODUÇÃO

A Administração de uma organização exige o estudo e a análise das transformações significativas que ocorrem ao longo do tempo, uma vez que a sociedade tende a reorganizar-se através de mudanças de visão do mundo, de seus valores básicos, sua estrutura social e política, suas artes e suas instituições fundamentais.

Paralelo a essas transformações, muitas empresas e organizações investiram na revolução tecnológica com o objetivo de maximizar a capacidade de produzir riquezas sob forma de desempenho e resultados. Contudo, começaram a surgir estudos sobre a importância das relações interpessoais dentro das organizações e o seu impacto na produtividade.

A satisfação dos colaboradores sempre esteve entre as principais metas das empresas e ocupa um importante espaço dentro do contexto organizacional. As empresas devem buscar conhecer os seus clientes internos e, da mesma forma, pensar neles como elemento primordial, a fim de fazer uma modificação revolucionária no modo de pensar e de agir relativamente ao relacionamento interpessoal. Segundo Maria Thereza Pompa Antunes (2002), o Capital Intelectual deve ser considerado um passivo para a organização, pois retrata a idéia de valor corporativo ao considerá-lo um empréstimo feito pelos colaboradores, visto como fonte de capital.

A busca das empresas portuguesas, pelo ponto de equilíbrio nas relações com os seus colaboradores pode representar um desafio, uma vez que a diversidade cultural existente dentro das organizações, graças à utilização da mão de obra imigrante, exige uma mudança significativa nas práticas de gestão. Essa mudança, baseia-se principalmente na tentativa de enquadramento do trabalhador imigrante, em um contexto organizacional diferente do conhecido por eles.

É muito comum encontrar a participação imigrante nos vários sectores da sociedade, participação esta que vem alterando de forma significativa a composição cultural do país. A escolha do mercado de trabalho português têm se mostrado vantajosa para uma grande quantidade de povos, que não encontram na língua um entrave para a prática da imigração. Mas não podemos justificar a motivação da

imigração, considerando somente o mercado de trabalho português. A imigração é uma questão muito mais complexa, que envolve entre outros factores, o desejo de concretização de relações saudáveis, tanto sociais como laborais.

Direcionando o desafio dos gestores de RH no desenvolvimento das relações laborais com o trabalhador imigrante, mais especificamente, o trabalhador imigrante brasileiro, encontramos um cenário ideal para o estudo da gestão intercultural nas empresas portuguesas, sendo a própria gestão intercultural uma das bases fundamentais desta investigação. Para Freitas (2008, p.80):

Como não existem organizações operando no vácuo, as empresas lêem as macro-tendências do meio e absorvem, com relativa rapidez, as grandes mudanças que nele ocorrem ou poderão ocorrer, dando respostas apropriadas aos seus objetivos de crescimento e expansão. Em outras palavras, hoje, as empresas se confrontam com o problema dos encontros de culturas como jamais antes no seio de suas actividades (encontro que já existia no social mais amplo), impondo-se como uma questão a ser gerida no nível organizacional.

Com a análise da tendência de mobilidade de pessoas, que contribui para a missigenação organizacional, encontramos motivos suficientes para as empresas adoptarem políticas de gestão menos tradicionais e mais interculturais. Entre essas políticas, podemos citar a maior valorização das experiências profissionais e pessoais de seus colaboradores, a inclusão do trabalhador no processo produtivo da empresa, não apenas como executador e sim como parte integrante do mesmo e principalmente o destaque, em um contexto positivo, das diferenças de cada colaborador.

Desta forma, nos questionamos: O que realmente representa o fenómeno da imigração, fonte desta interculturalidade, e as suas principais consequências para a sociedade portuguesa?

Levando em consideração a imigração, como sendo o movimento de entrada, com ânimo permanente ou temporário e com a intenção de trabalho ou residência de pessoas ou populações de um país para outro, descartamos assim, os fluxos de pessoas destinadas aos intercâmbios ou estágios profissionais, que são classificadas de forma distinta, por estarem relacionadas à vistas específicos à atividade a ser realizada.

Ao analisarmos a constituição das comunidades imigrantes, verificamos que a imigração brasileira têm aumentado com o passar dos anos e que com isso, os

brasileiros formam a maior comunidade de imigrantes em Portugal, representando actualmente cerca de 25,5% da comunidade estrangeira residente em Portugal. Com um decréscimo de -6.63% face ao ano anterior. Apesar desse decréscimo registado ser maior do que a média total, como será visto mais à frente, a nacionalidade brasileira permanece como predominante entre os imigrantes. Os brasileiros somam aproximadamente cento e doze mil imigrantes, de acordo com os últimos levantamentos do governo que serão apresentados no decorrer deste trabalho.

Perante isto, não podemos deixar de nos questionar sobre o impacto que esse fenómeno representa para a sociedade portuguesa, uma vez que a imigração é um processo socio-económico, político mas também humano. Podemos considerar que um dos principais impactos da imigração em Portugal é a alteração de forma significativa das características do mercado de mão de obra disponível. Muitas vezes o trabalho imigrante, é visto pelos empresários como uma possibilidade de obter mão de obra mais barata e de não respeitar as normas legais do trabalho, o que influencia de forma directa as relações de trabalho e define assim, as políticas e estratégias adoptadas pelos mesmos. Esta investigação incide na análise das relações de trabalho de todos os brasileiros que trabalham em empresas portuguesas, que têm contratos legais.

O tema deste estudo é relevante, pois as empresas têm cada vez mais trabalhadores de diversas culturas e precisam saber gerir de forma eficiente essas diferenças. É portanto de grande importância saber quais as políticas e estratégias mais adequadas para este tipo de empresas, pois a competitividade, a actuação em mercados diversificados, a diferenciação e a qualidade dos serviços e produtos assim o exige. Os gestores devem perceber que os seus colaboradores são também um factor de inovação decisivo que contribui para o sucesso da organização, sobretudo se esses trabalhadores tiverem experiências e competências adquiridas noutras empresas e países. Essa diretriz é defendida por Peter Drucker (2011a, p.48)

...as pessoas são nosso maior ativo. No entanto, poucos praticam o que pregam, muito menos acreditam verdadeiramente nisso. A maioria acredita, embora talvez não conscientemente, naquilo em que os empregadores do século XIX acreditavam: as pessoas precisam mais de nós do que nós delas. Mas, na verdade, as organizações precisam comercializar a própria admissão de seus integrantes tanto quanto seus produtos e serviços -

e talvez mais. Elas precisam atrair as pessoas, manter as pessoas, reconhecer e recompensá-las, motivá-las, atendê-las e deixá-las satisfeita..

O nível de qualidade das relações de trabalho nas empresas portuguesas com a mão de obra imigrante brasileira, é a diretriz do presente estudo, para a compreensão das estratégias utilizadas e a eficácia das mesmas.

Refletindo sobre a “pluralidade incoerente” de Certeau (2007) e na dialética citada por Freitas (2005) do perto/longe, do local/estrangeiro, do familiar/estranho, do certo/ambíguo, do estável/mutante que surge do encontro entre povos de culturas diferentes, começamos a entender as dificuldades que surgem nas organizações e para os seus profissionais na construção de um cotidiano intercultural.

Através da análise e divulgação de dados, buscamos o melhor entendimento das novas dinâmicas empresariais, que surgem a partir das alterações no mercado de mão de obra disponível. O estudo do caso do trabalhador brasileiro nas empresas portuguesas, nos permite por um lado obter o conhecimento sobre o aproveitamento desses colaboradores para o alcance de novos mercados e para a fidelização de um mercado já existente, e por outro lado, a aceitação das diferenças culturais como factor de potencialização da operacionalidade das empresas, uma vez que esse trabalhador imigrante é dotado de uma motivação diferente, causada pela busca da realização pessoal e profissional num país estrangeiro.

No intuito de fundamentar o estudo proposto por esta dissertação, foram estabelecidos alguns objectivos específicos:

i.- Verificar como a mão de obra de trabalhadores imigrantes brasileiros é aproveitada pelas empresas portuguesas;

ii.- Analisar a qualidade do relacionamento entre os empresários portugueses e trabalhadores emigrantes brasileiros, segundo os próprios gestores;

iii.- Investigar junto dos trabalhadores imigrantes sua percepção relativamente à qualidade do relacionamento entre eles e a administração da empresa;

iv.- Perceber se os colaboradores estão comprometidos e se estão preparados para desenvolver uma parceria com a empresa;

Esses objectivos servem de ponto de partida para o desenvolvimento desta investigação, estando eles enquadrados de forma desmembrada no questionário que foi utilizado para a recolha de dados junto às empresas e seus colaboradores, e sustentam o entendimento dos motivos que levam as empresas a recrutarem trabalhadores imigrantes brasileiros e os desafios que os gestores enfrentam para estabelecer relações saudáveis e produtivas.

Todo esse procedimento, nos permitirá verificar a possibilidade de ocorrência de alguns conflitos inerentes à contratação de mão de obra imigrantes. Questões como a desvalorização do potencial humano, o caracter mecanicista das funções ou até mesmo a existência de preconceitos, servirão como medidores dos níveis de qualidade das relações estabelecidas.

2- METODOLOGIA E ÂMBITO DE ESTUDO

As empresas portuguesas têm reflectido em seus quadros de colaboradores a realidade social que o país apresenta atualmente, tendo como cenário a integração de inúmeras comunidades de imigrantes.

Respeitando a complexidade, tanto da questão da imigração como o desenvolvimento das relações laborais, a metodologia deste estudo para a recolha de dados apoia-se em métodos qualitativos, que possibilitam uma análise mais aberta, porém fiel, a toda a essência dessas relações que geralmente são influenciadas por factores emocionais e pessoais. Os métodos qualitativos, privilegiam os detalhes do convívio quotidiano nas empresas, sem negligenciar a informalidade e subjectividade que também envolvem essas relações.

A escolha deste método sustenta-se no intuito de se obter um resultado voltado para o entendimento de questões que envolvem, características sociais e pessoais para o estabelecimento das relações laborais, que os métodos quantitativos não privilegiam, devido o carácter de homogenização dos dados. Segundo Albarello et al. (1997) “a escolha da metodologia deve ser em função dos objectivos da investigação, em função do tipo de resultados esperados, do tipo de análises que desejamos efectuar” (pag.50). Recorremos então, à utilização do ambiente organizacional como fonte directa de dados, estando esse ambiente compreendido de forma distinta por cada envolvido neste processo.

Para a classificação da pesquisa, tomamos como base a abordagem apresentada por Vergara (2000) que ilustra em dois aspectos: “quanto aos fins e quanto aos meios”.

Quanto aos fins, a pesquisa foi descritiva. Descritiva, porque visou explicar as percepções, expectativas e sugestões das pessoas envolvidas na pesquisa sobre a qualidade do relacionamento.

Quanto aos meios, a pesquisa é bibliográfica, documental e de campo. Bibliográfica, porque é fundamentada em teorias e métodos de trabalho investigatório sobre assuntos como: objetivos das organizações e recursos humanos, globalização, imigração e cadeias de relacionamentos. A investigação é documental, uma vez que

utilizamos também, documentos de órgãos privados. A pesquisa é de campo, em decorrência da coleta de dados primários nas organizações onde foram realizadas investigações sobre as cadeias de relacionamentos estabelecidas.

A amostra foi definida pelo critério de acessibilidade, Vergara (2000), que longe de qualquer procedimento estatístico, seleciona os elementos pela facilidade do acesso a eles. Os sujeitos da pesquisa foram os diretores das empresas selecionadas, que desenvolvem a função de gestores de RH; e os colaboradores imigrantes pertencentes aos quadros funcionais.

O universo da pesquisa de campo para servir de estudo, foram as empresas que utilizam a mão de obra imigrante brasileira, localizadas no Distrito de Lisboa.

O número de indivíduos da investigação incidiu sobre 1 diretor e 5 funcionários de cada organização e que fazem parte do quadro da empresa, num total de 10 empresas.

Em relação à origem dos imigrantes, trata-se de imigrantes brasileiros que exerçam algum tipo de atividade profissional vinculada à uma entidade patronal, considerando apenas as empresas que respeitem as exigências legais para a contratação de imigrantes.

Gerrir pessoas com hábitos e costumes diferentes requer uma atitude diferenciada, voltada para os resultados e principalmente para a integração cultural dessa mão de obra. Essa metodologia visa exatamente entender o peso desse desafio, unindo as informações de cada gestor, para formar um cenário real da verdadeira dificuldade ou facilidade que essa integração representa.

Vamos salientar a imigração brasileira e os seus efeitos nas empresas portuguesas, valorizado o caracter mais humano/social dessas relações, deixaremos de lado um estudo mais aprofundado sobre os impactos financeiros que essa mão de obra pode representar nas organizações, embora sejam levantadas algumas questões sobre as relações monetárias estabelecidas, seja no que diz respeito à produtividade ou às remunerações, sendo apenas questões ilustrativas, para o entendimento de forma mais clara sobre o nível de interação entre a gestão das empresas e colaboradores brasileiros. Essa delimitação é proposta, uma vez que já existem estudos realizados

pelo Alto Comissariado para a Imigração e Minorias Étnicas (ACIME) em 2004, entitulado de “Impacto e reflexos do trabalho imigrante nas empresas portuguesas. Onde foram feitas pesquisas junto às empresas portuguesas e se obteve um panorama global sobre as relações desenvolvidas com a mão de obra estrangeira, independente da origem da mesma, e incluindo nesse levantamento os impactos financeiros alcançados com essa prática.

Esta investigação visa a aplicação de um questionário utilizado pelo ACIME em 2004, ao qual foram feitas, algumas alterações que distiguem este trabalho do texto em questão. As alterações propostas foram autorizadas pelo Prof. Roberto Carneiro e por Lourenço Xavier, Coordenador e Autor do estudo, respectivamente. Essas alterações tem por finalidade o direcionamento das ferramentas utilizadas para a temática desta investigação, que está focada em uma análise mais humanista e social sobre a realidade do trabalhador imigrante brasileiro.

Quando não limitamos essa coleta de dados somente aos gestores das empresas, e procuramos incluir nesse debate a opinião dos próprios trabalhadores imigrantes, tencionamos o confronto de ideias para a obtenção, não de uma conclusão limitada, mas sim o entendimento mais pleno de dois lados que interagem para o alcance de um mesmo resultado. E é esse carácter mais realista, que procuramos alcançar ao utilizarmos uma metodologia qualitativa, que pode ser resumida na seguinte citação de Christian Maroy (1997).

“Qualquer pessoa familiarizada com investigação qualitativa concordará com a seguinte afirmação: Cada investigador tende frequentemente a desenvolver o seu próprio método em função do seu objecto de investigação, dos seus objectivos, dos seus pressupostos teóricos ou de outros factores contingentes. [...] Esta multiplicidade não é ilegítima na medida em que as investigações qualitativas apresentam muitas vezes a particularidade de serem indutivas. Pelo menos parcialmente. [...] Este trabalho... [é] particularmente importante quando se encara a análise qualitativa numa lógica exploratória, com meio de descoberta e de construção de um esquema teórico de integibilidade, e não tanto numa óptica de verificação ou teste de uma teoria ou de hipóteses preexistentes.”

O passo seguinte para o processo de recolha de dados, foi a realização de entrevistas individuais com os respectivos gestores e empregados das empresas seleccionadas, seguindo um questionário que envolve diversos temas sobre a relação ali estabelecida. As entrevistas foram realizadas de forma semi-descritiva, pelo qual se entende que, diante de um conhecimento prévio de informações, busca-se além das respostas, analisar as reacções e posturas dos entrevistados diante a abordagem de determinados temas. Com isso, se torna fácil verificar a forma com os envolvidos captam, compreendem e aprendem com as situações vivenciadas no ambiente organizacional.

Sendo uma entrevista “uma conversa, entre um entrevistador e um entrevistado, que tem o objectivo de extrair determinada informação do entrevistado” (Bell, 2002, p.118-119), não houve hipóteses para a recolha de dados ser feita sem a interacção entre os envolvidos nesse processo. A recolha de dados junto aos gestores foi realizada dentro das próprias organizações, evitando, na medida do possível a interferência de terceiros durante as conversas estabelecidas, o que se mostrou um grande desafio para os envolvidos. Já a recolha de dados junto aos trabalhadores, em sua maioria, também foi realizada dentro das organizações, em um local que favorecesse a privacidade necessária para que o entrevistado senti-se à vontade na apresentação de suas respostas. Em alguns casos, essa recolha de dados foi realizada na própria residência dos trabalhadores, que por motivos de horários ou questões pessoais, assim o solicitaram.

As entrevistas foram gravadas em audio, permitindo assim a realização de revisões, para o melhor entendimento das opiniões dadas, sendo que em alguns casos, a opinião dos entrevistados foram inseridas no texto.

A utilização de uma metodologia indutiva para a análise dos dados recolhidos foi baseada na própria definição dada por Bogdan & Biklen (1994) para os investigadores qualitativos, assinalando que os mesmos “não recolhem dados ou provas com o objectivo de confirmar ou infirmar hipóteses construídas previamente; ao invés disso as abstracções são construídas à medida que os dados particulares que foram recolhidos se vão agrupando” (p.50). A escolha deste carácter indutivo para as análises é validada pela a utilização de um questionário que não apresenta hipóteses a serem apontadas como possíveis explicações para o estudo apresentado. De acordo

com Blackie (2002) a estratégia indutiva baseia-se no facto de que o conhecimento é produzido através do uso dos sentidos humanos e pelos significados das análises experimentais e comparativas.

Por fim, aceitamos que na estratégia indutiva “estuda-se a realidade sem a fragmentar e sem a descontextualizar ao mesmo tempo que se parte sobretudo dos próprios dados, e não de teorias prévias para os compreender ou explicar” (Almeida & Freire, 1997, p.95).

Antes de cada entrevista, foi explicado aos entrevistados o objetivo e a relevância da pesquisa, a importância de sua colaboração, bem como foi garantida a confidencialidade. Na oportunidade solicitamos a sua autorização para divulgação das informações pessoais, se necessário. Nas entrevistas, foram feitas perguntas abertas, onde foi dada atenção aos seus discursos, bem como seus gestos, tonalidade da voz e ênfase em determinadas palavras e expressões. Os entrevistados foram encorajados a entrar em detalhes, a exprimir sentimentos e crenças, a relatar características e experiências passadas.

Para a análise dos dados, foi feita de acordo com Berelson (1985) uma “descrição objectiva, sistemática e qualitativa do conteúdo manifesto da comunicação”(p.103). Sendo essa análise objectiva por visar uma interpretação direta dos dados recolhidos. É de natureza sistemática por ser estabelecida uma ordem de integração em categorias estabelecidas e por fim, é qualitativa por nem sempre, se calcular a frequência dos elementos considerados significativos.

2.1- MOTIVAÇÃO

Sendo também imigrante, e estando inserido no mercado de trabalho português, não poderia deixar de me interessar em entender de forma mais aprofundada, os interesses e as opiniões das empresas, em relação à mão de obra, de uma das maiores comunidades de imigrantes em Portugal.

A questão da imigração têm vindo a emergir nos últimos anos, por todo mundo, e o seus efeitos provocam uma mudança de atitudes por parte dos grandes polos de recepção, que atualmente tentam conciliar o aproveitamento dessa mão de obra com as políticas de integração social evitando assim, o desenvolvimento dos problemas sociais oriundos do aumento populacional não planejado.

As diferenças culturais também representam grandes desafios, para ambos os lados e a interação de culturas tão diferentes dentro das organizações torna-se um tema interessante para estudos, caracterizando de forma clara o desenvolvimento de novos conceitos e práticas de gestão, voltadas para o aproveitamento das vantagens que essa relação pode gerar para a empresa.

Não podemos deixar de considerar, que a análise das relações que as empresas portuguesas, desenvolvem para com a sua mão de obra, seja ela imigrante ou não, caracteriza o perfil empresarial do país, evidenciando assim o nível de evolução das práticas e políticas de gestão das organizações portuguesas. Joyner (2002) considerou que o comportamento de uma empresa no que diz respeito à ética e à responsabilidade social é importante para a sociedade em geral, uma vez que nos permite compreender o modo como as empresas desenvolvem as suas atitudes éticas e os valores que são a base para as suas tomadas de decisão.

A abordagem desse tema, sobre o desenvolvimento das relações de trabalho entre imigrantes brasileiros e as empresas portuguesas, nos obriga entrar por questões que justifiquem e fundamentem os motivos para a imigração, não nos limitando somente aos seus efeitos. Entre as justificativas que foram desenvolvidas ao longo desse trabalho, a Globalização será destacada como um dos grandes adventos colaboradores, e com as devidas associações, verificamos a contribuição desse movimento global para o aumento do fluxo de pessoas pelo mundo.

2.2 - ESTRUTURA

Este ensaio foi dividido em capítulos que se complementam e fundamentam os objetivos deste estudo. Nos primeiros capítulos, buscaremos desenvolver o embasamento teórico necessário para o entendimento de alguns fenômenos que contribuem para a imigração, além de apresentar informações sobre os efeitos da mesma em Portugal. Dedicamos o primeiro capítulo ao relacionamento da imigração com a globalização, uma vez que acreditamos na grande influência dos efeitos da globalização para o movimento de massas populacionais em busca de novos mercados para atuarem.

No segundo capítulo, buscamos analisar a realidade das comunidades imigrantes em Portugal, assim como, verificar a existências de programas de integração no mercado de trabalho e quais as políticas existentes para o estabelecimento de relações saudáveis com esses povos, que cada vez mais buscam nesse país, oportunidades para o desenvolvimento de suas carreiras profissionais.

Estando os dois primeiros capítulos relacionados com o tema da Imigração, no terceiro capítulo, destacamos as questões sobre as organizações e sua finalidade, não deixando também, de fazer um relato sobre o perfil das empresas envolvidas na coleta de dados para esta pesquisa além da função da GRH, que é parte fundamental para o desenvolvimento deste estudo.

A seguir, apresentamos os dados recolhidos juntos às empresas e os colaboradores imigrantes, estabelecendo um confronto de idéias no intuito de alcançar de forma clara o entendimento da realidade do trabalho imigrante brasileiro nas empresas portuguesas. A apresentação dos dados é feita em forma de composição textual, uma vez que o carácter qualitativo da pesquisa não permite, por vezes, a elaboração de gráficos. Nessa composição textual, serão incluídos fragmentos dos depoimentos recolhidos, com o objectivo de ilustrar as conclusões iniciais alcançadas, respeitando o sigilo assumido com as empresas e entrevistados.

Na última parte, relacionamos as duas partes anteriores, buscando as respostas para as questões propostas por este ensaio e desenvolvendo assim a conclusão final.

3 - A IMIGRAÇÃO E A GLOBALIZAÇÃO

3.1 - Imigração

Quando buscamos relacionar a imigração e a globalização, é necessário entender primeiro, o significado de cada um desses processos e por fim compreender os contributos e dependências que surgem na interjeição desses dois temas.

Quando falamos de imigração, devemos destacar que estamos abordando esse processo, como sendo uma opção livre dos povos, e não estamos assim considerando factores como guerras, fenômenos naturais ou acontecimentos que acabam por impor determinados fluxos populacionais, como ocorreram no colonialismo, na escravatura, na perseguição nazi, entre outros. A imigração como sendo uma opção livre, corresponde aos desejo de alcance de uma melhoria de vida, através do aproveitamento de novas oportunidades de trabalho, ou pelo simples facto de existirem em determinadas zonas do mundo estruturas sociais mais atractivas, geralmente nos denominados, países de 1º mundo.

Hoje, tanto a migração como a imigração constitui um direito de cidadania, segundo o Artigo 13º da Declaração Universal dos Direitos Humanos, que diz:

“ Toda a pessoa tem o direito de livremente circular e escolher a residência no interior de um Estado”... “ Toda a pessoa tem o direito de abandonar o país em que se encontra, incluindo o seu, e o direito de regressar ao país”.

Analisando o surgimento desses deslocamentos populacionais, vamos verificar que as imigrações são fenômenos antigos, que eram impulsionados pelas necessidades de determinados grupos, em suprir as carências de meios de sobrevivência das regiões em que vivam. Os homens das cavernas, são os primeiros nomádes de que temos conhecimento, que viviam em constante deslocamento na busca de novas áreas onde pudessem encontrar caças e abrigo para si e para os membros de seus grupos.

No decorrer da história, encontramos inumeros acontecimentos que contribuíram para o deslocamento de grandes massas, e atribuímos a isso, a colonização de inumeros países, assim como o desenvolvimento das grandes

potências mundiais atuais, que não deixaram de sustentar este crescimento na utilização da mão de obra oriunda de outras regiões do mundo.

Mas atualmente, o que leva povos de diferentes culturas a buscarem em outros países, possibilidades e condições de vida melhores das existentes em seus países de origem? A resposta para essa pergunta, pode parecer lógica, principalmente se analisarmos a origem das comunidades imigrantes espalhadas pelo mundo. Situações de miséria, desemprego ou falta de estrutura social satisfatória, estão entre os principais factores que estimulam a imigração, sendo o fluxo principalmente dos ditos países sub-desenvolvidos para os países desenvolvidos, característicos do Hemisfério Norte.

Mas especificamente, segundo Lúcia Bógus (2004), existem 4 elementos determinantes para o incentivo à imigração. São eles:

- A ocorrência de altas taxas de desemprego nos países de origem dos emigrantes, aliada à existência de recursos para a mobilidade e à expectativa de melhores oportunidades nos países de destino;
- A existência de uma “colónia” nos países de destino, facilitando o acesso a emprego e habitação (Wilson e Portes, 1980; Sassen-Koob, 1979);
- A disposição dos imigrantes para aceitar trabalhos “desagradáveis” ou “sujos”, o que explica o facto de conseguirem emprego, mesmo em situação de desemprego crescente (Sassen-Koob, 1980);
- O papel do Estado na regulação da oferta de mão de obra e na elaboração de políticas migratórias (Vainer, 1995).

Segundo o Relatório de Desenvolvimento Humano¹ da ONU de 2009, “em quase todas as instâncias da deslocação humana podemos ver a interacção de duas forças básicas, que variam no grau da sua influência. Por um lado, existem indivíduos, familiares e, por vezes, comunidades que decidem deslocarem-se de sua livre vontade a fim de radicalmente mudarem as circunstâncias em que vivem.” (p.13)

¹ Relatório de Desenvolvimento Humano 2009 – Ultrapassar Barreiras: Mobilidade e desenvolvimento humanos.

Outra característica a ser percebida, é a necessidade de mão de obra barata por parte dos países em desenvolvimento, o que leva à prática de políticas mais acolhedoras e atrativas para os imigrantes. A internacionalização da produção associada à recusa da mão de obra local em aceitar determinadas condições de trabalho, contribui para a utilização da mão de obra imigrante, que é muitas vezes mal remunerada, constituindo assim um mercado de trabalho precário, que só beneficia as empresas que adoptam essa prática de gestão.

A análise sobre os pontos positivos e negativos para os imigrantes, sugere um debate alargado sobre vários factores que influenciam um cidadão a optar pela imigração. De acordo com o Relatório de Desenvolvimento Humano da ONU, em sua maioria, as pessoas são levadas a deslocarem-se pela perspectiva de melhor acesso ao trabalho, educação, direitos civis e políticos e assistência médica. A maioria dos imigrantes acaba por conseguir uma situação melhor do que aquela que tinham antes de se deslocarem. Os benefícios são potencialmente mais significativos para as pessoas que se deslocam dos países pobres para os mais ricos.

Porém, vale ressaltar que essas deslocações não produzem necessariamente um impacto positivo no bem-estar de toda a gente. A mudança é arriscada, com condições incertas e com os resultados mais específicos a serem determinados por uma série de factores contextuais. Os resultados das deslocações em termos de desenvolvimento humano são, assim, profundamente afectados pelas condições sob as quais as pessoas se deslocam.

De acordo com o Relatório de Imigração, Fronteiras e Asilo 2011², em Portugal, até aos anos noventa, os principais fluxos de imigrantes, eram dos países lusófonos, que compartilham uma certa similaridade na língua mãe. Atualmente já se considera relevante a presença de imigrantes dos países do leste europeu, tornando assim, a diferença de idiomas um entrave ultrapassado. O auge da imigração em Portugal é atribuído à uma fase correspondente entre 1999 até 2003, onde se começou a notar, uma sensível diminuição dos fluxos migratórios. Uma característica interessante a ser verificada, é que a própria população portuguesa é provedora de

² Trabalho realizado pelo SEF – Serviço de Estrangeiros e Fronteiras, sendo um documento de referência para o conhecimento e análise da realidade nacional nas áreas da imigração, fronteiras e asilo.

grandes fluxos de emigração, constituindo assim grandes comunidades em vários países europeus, motivadas pela busca de melhoria de vida, entre outros motivos.

A razão de Portugal ser um dos destinos europeus mais visados por povos latinos-americanos e em especial pelos imigrantes brasileiros, segundo Beatriz Padilla e Alejandra Ortiz (2009), é devido a existência de um sistema migratório lusófono bem consolidado, a ação das redes sociais e as oportunidades políticas existentes. A atração sobre os imigrantes brasileiros insere-se, ainda, num padrão mais amplo, que se pode mesmo estender a outros imigrantes latino-americanos, justificada pelo próprio aumento das dificuldades para entrar nos EUA, além do fato de que a entrada em Portugal ou noutros países da Europa tornou-se mais barato e seguro que uma entrada ilegal nos EUA.

A comunidade brasileira em Portugal, é a mais representativa, seguida por comunidades oriundas do continente africano. A grande presença de brasileiros em Portugal, pode ser atribuída também a existência de determinados acordos bilaterais, entre o Brasil e Portugal, que facilitam a regularização dos imigrantes brasileiros em território português. Os acordos vigentes entre o Brasil e Portugal, segundo o ACIDI são:

- Acordo para a prevenção e repressão do tráfico ilícito de migrantes, assinado em 11 de Julho de 2003;
- Acordo sobre Contratação Recíproca de Nacionais, assinado em 11 de Julho de 2003, no sentido de facilitar a circulação dos seus nacionais para prestação de trabalho;
- Acordo sobre facilitação de circulação de pessoas, assinado em 11 de Julho de 2003, visando tornar mais fácil e fluída a circulação dos imigrantes;
- Tratado de Amizade, Cooperação e Consulta, assinado em 22 de Abril de 2000.

De acordo com Lucia Bógus (2004), a partir da assinatura desses acordos, foi possível para muitos imigrantes indocumentados o acesso aos processos de

legalização através dos contractos de trabalho e até mesmo através dos processos de reagrupamentos familiares.

A Casa do Brasil de Lisboa (CBL), actualmente a maior Associação oficial de imigrantes brasileiros em Portugal, disponibilizou em sua página na internet, os esclarecimentos necessários para que os imigrantes busquem os caminhos legais para a sua permanência em território português. Sendo os contratos de trabalho o passo inicial para muitos processos de concessão de Títulos de Residência, A CBL também esclarece as condições que as empresas deverão possuir para a contratação de mão de obra imigrante, entre elas a situação de legalização das empresas e o comprometimento das pessoas para o pagamento dos devidos encargos e seguros sociais, no caso de empregos domésticos.

Com isso, a sociedade portuguesa, se vê diante de uma transformação brusca na sua composição populacional, e por vezes, obrigada a acolher os diferentes costumes e tradições, correspondentes às comunidades imigrantes instaladas em seu país. É importante salientar que a problemática da interação de diferentes culturas não aflige somente a sociedade acolhedora, mas também, todos aqueles que se dispõem a viver nesse novo contexto social. Para Freitas (2000. p106), a experiência de viver no estrangeiro “*exige do profissional ou imigrante uma abertura de espírito, abertura a novas experiências, a curiosidade quanto ao diferente, ou seja, uma genuína capacidade de observação e de leitura de cenários.*”

Nesse contexto, também é salientado pela autora a importância da existência de respeito e solidariedade por uma realidade que seja diferente da sua. E estas são características que muitas vezes não se verificam. Existem vários debates, que discutem os limites que devem ser estabelecidos para a interação de culturas diferentes, de forma a não corromper a integridade cultural dos povos envolvidos nessa mesma interação. Verificaremos ao decorrer deste estudo, que o ambiente organizacional se torna um catalizador para os problemas oriundos das dificuldades de interação entre culturas diferentes, já que a dependência e convívio entre os colaboradores, são questões inevitáveis no dia-a-dia.

3.2 - Globalização

Quando tentamos justificar a imigração pela globalização, é necessário entender que o contributo desse advento, não pode ser considerado como sendo o único motivo para a imigração, diante da complexidade de ambos os temas. A globalização, é considerada razão, para inumeras características e comportamentos do mercado atual, tendo influências que podem ser tanto positivas como negativas. Para conseguirmos restringir as inumeras compreensões compatíveis à globalização e relacioná-la assim com o fenômeno da imigração, precisamos entender as principais características que a compõem.

De acordo com Luiz Carlos Delorme Prado³, o conceito globalização começou a ser empregue a partir da década de 1980, para substituir os conceitos de internacionalização e transnacionalização, estando essa idéia sustentada na maior participação de países em desenvolvimento (Latino-Americanos e Asiáticos). Apenas no início da década de 1990 é que o termo globalização veio a ser empregue principalmente em dois sentidos: de forma positiva, pois descrevia o processo de integração da economia mundial, e de forma normativa prescrevendo uma estratégia de desenvolvimento baseado na rápida integração com a economia mundial.

Primeiramente, temos que distinguir o conceito da globalização entre sua conotação ideológica e o seu uso. No sentido mais geral que podemos atribuir à globalização, consideramos esse fenômeno como sendo um processo positivo, uma vez que o relacionamos com a inclusão e a oportunidade de estabelecimento de vidas igualitárias no mundo inteiro. Sendo assim, a capacidade de troca de informações mais rápida e principalmente o acesso a esta mesma informação em qualquer parte do mundo, seria então este o grande contributo da globalização para a melhoria das relações e a concretização de uma união favorável entre os mercados.

Por outro lado, a forma como o processamento dessas informações é praticado, pode gerar entre outros efeitos, a possibilidade de distinção entre os povos e o agravamento das diferenças sociais e ambientais entre os mercados, uma vez que a justificativa da internacionalização dos mercados, sejam eles, de consumo ou de mão

³ Citação apresentada em um artigo do mesmo autor, entitulado: Globalização: notas sobre um conceito controverso, de 2009.

de obra, pode contribuir para a redução brutal dos níveis salariais e do poder de compra de certos países.

Sendo a globalização, do ponto de vista econômico, a generalização da valorização do capital, vemos diante de nós, o surgimento de um mercado mundial em relação às forças concorrenciais, que obriga as organizações a buscarem estratégias de gestão que minimizem os custos e aumentem os retornos das atividades exercidas. Logo, as principais zonas de ataque para a redução dos custos, baseiam-se na utilização de uma mão de obra mais barata.

Em relação às forças de trabalho, a globalização têm proporcionado o estabelecimento de um mercado de mão de obra mais abrangente, tornando possível a utilização de colaboradores de diversas partes do mundo, o que chamamos de Mobilidade Internacional, termo este, que se impõem cada vez mais na literatura profissional e acadêmica. Segundo Cerdin (2002), de maneira geral a mobilidade internacional significa a passagem de uma situação para outra, neste caso especificamente, nas situações de trabalho. Embora, o que poderia ser considerado um grande investimento em capital intelectual por parte das empresas, na realidade pode representar também a possibilidade de redução dos custos e aumento das unidades produtivas, já que aos imigrantes, muitas vezes são impostas grandes cargas de trabalho em troca de remunerações baixas.

O aproveitamento das condições de ilegalidade dessa mão de obra, ou a justificativa de que as diferenças culturais incapacitam os colaboradores, são alguns motivos que levam as empresas à prática de baixas remunerações, aumentando assim as diferenças sociais de uma determinada sociedade, uma vez que o imigrantes, irão pertencer às classes pobres do país acolhedor, não contribuindo de forma significativa para a economia local.

Fica assim esclarecido que a globalização, é entre outros fatores, uma grande força impulsora para a imigração, mas que também por vezes, se torna provedora de abismos sociais, que aumentam cada vez mais com a construção de pensamentos sobre quem são os dominadores e dominados no cenário mundial.

4 - REALIDADE DOS IMIGRANTES BRASILEIROS EM PORTUGAL

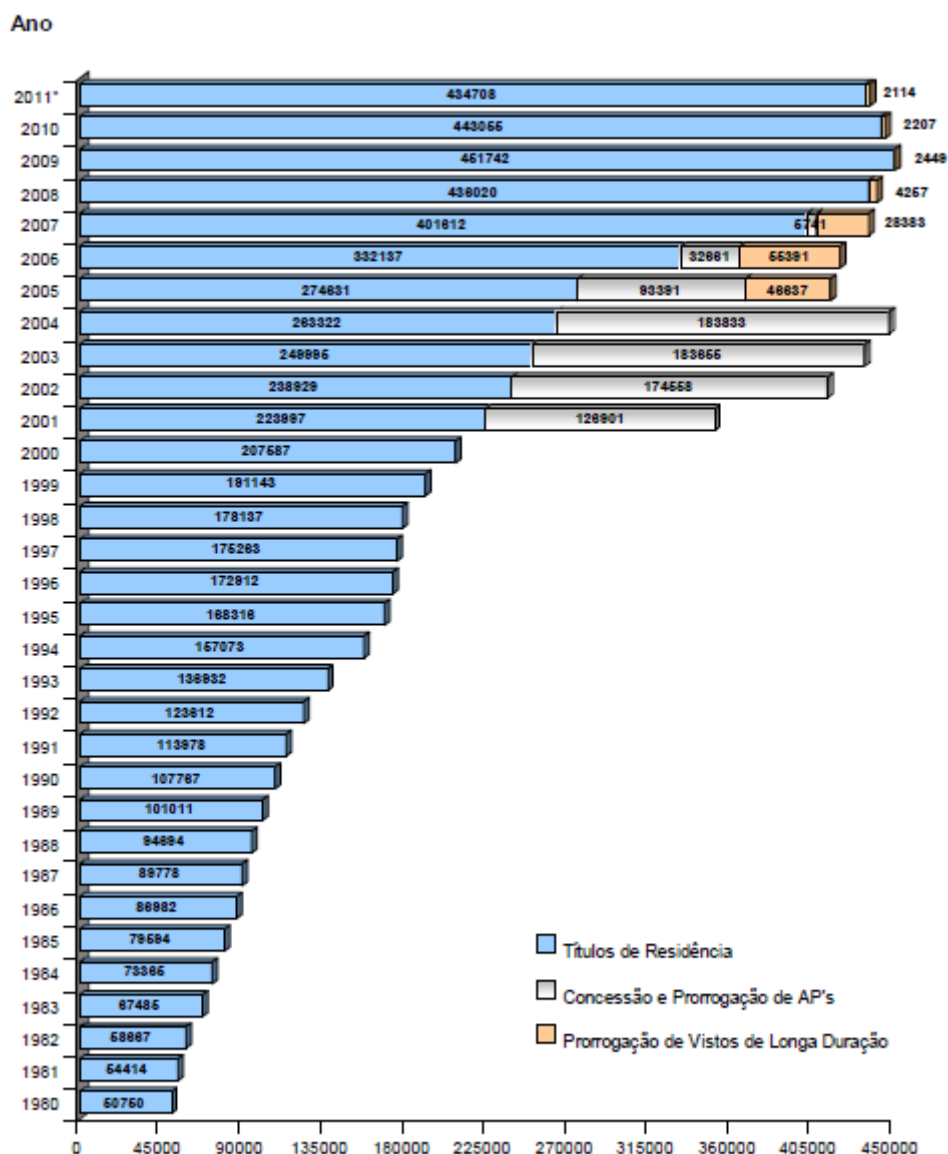
Para a compreensão da realidade e do perfil do imigrante brasileiro em Portugal, foram necessárias várias pesquisas junto às instituições governamentais e sociais, que estão relacionadas de forma directa com a questão da imigração, além de serem responsáveis pela regularização e inserção dos imigrantes em Portugal.

Considerando a complexidade deste tema, se torna necessário a apresentação de algumas informações que esclareçam o funcionamento do sistema de concessão de vistos, assim como a evolução da população estrangeira em Portugal. Para isso, vamos abordar de forma sucinta, porém generalizada, a realidade dos imigrantes em uma linha de tempo que abrange o período de 1980 à 2011, de acordo com dados divulgados pelo SEF – Serviço de Estrangeiros e Fronteiras.

Através da elaboração de um Relatório anual sobre a imigração, o SEF busca esclarecer e divulgar dados, que sejam relevantes para estudos sobre o desenvolvimento das comunidades de imigrantes estabelecidas no país. Esse trabalho recorre a um conceito abrangente de estrangeiro residente, englobando os estrangeiros detentores de título de residência e os estrangeiros portadores de prorrogação de permanência de longa duração.

Segundo o SEF, a população estrangeira residente em Portugal em 2011 contabilizou um universo de 436.822 estrangeiros, o que representou um decréscimo de 1,97% em relação ao ano anterior, o que pode ser explicado tanto pelos efeitos da crise política e financeira em que o país se encontra, com a redução do investimento e do emprego, com a alteração dos processos migratórios em alguns países de origem, assim como pela diminuição da concessão de títulos de nacionalidade portuguesa aos estrangeiros residentes. Em 2011 foram registadas 45.369 emissões de primeiros títulos de residência, o que representa uma queda de 10,6% relativamente ao ano de 2010 (50.747). Entre os principais motivos para a concessão de autorizações de residência ao abrigo da Lei de Estrangeiros aparecem o Reagrupamento Familiar (11.563), Exercício de Atividade Profissional (6.773) e Estudos (6.317).

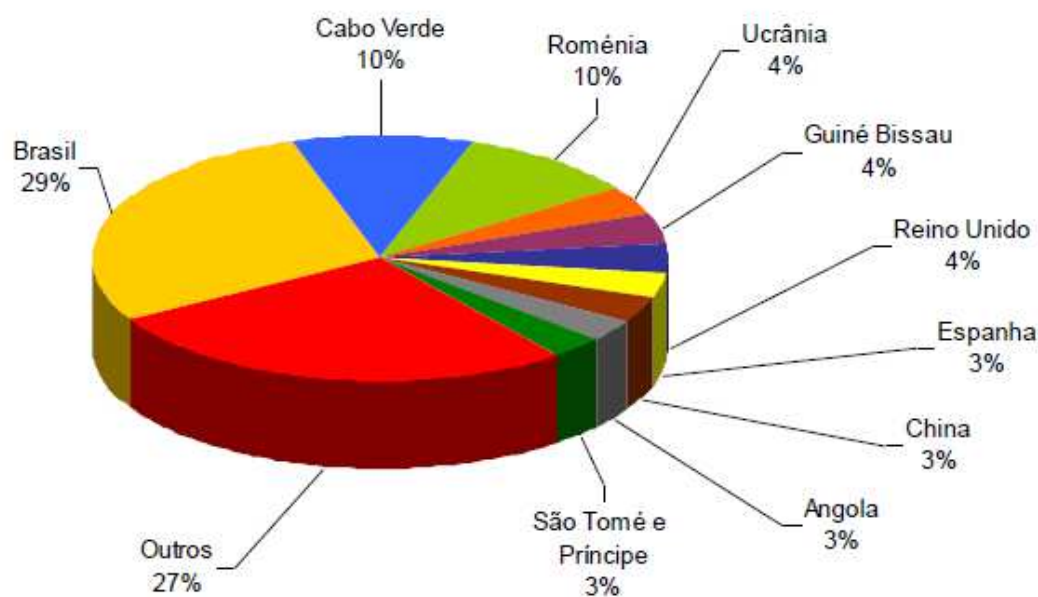
Gráfico 01 – População Estrangeira em Portugal (1980-2011)



Fonte: SEF – Relatório Anual da Imigração - 2011

Ainda de acordo com o SEF as atribuições de primeiros títulos de residência foram mais representativas nos casos do Brasil (12.896), Cabo Verde (4.610), Roménia (4.582), Ucrânia (1.761), Guiné-Bissau (1.744), Reino Unido (1.692), Espanha (1.533), China (1.507), Angola (1.369), e São Tomé e Príncipe (1.322). A seguir, é apresentado em percentuais a emissão de títulos pelas principais nacionalidades.

Gráfico 02 – Emissão de Títulos de Residências – Principais Nacionalidades



Fonte: SEF – Relatório Anual da Imigração - 2011

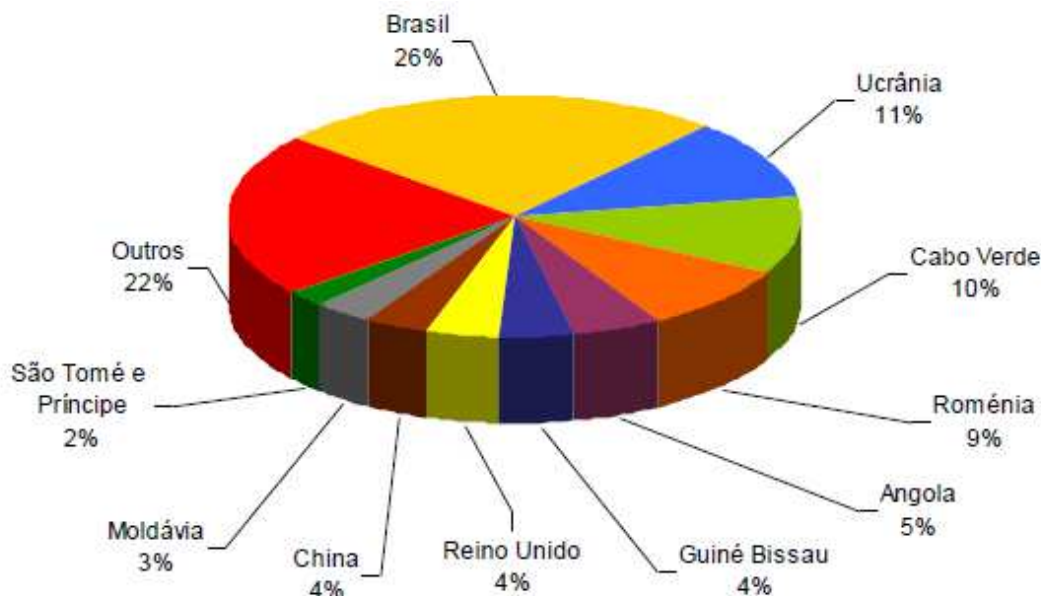
Do total de estrangeiros residentes, verifica-se que cerca de metade é orinda de países de língua portuguesa, representado 47,9% deste universo. O Brasil, destaca-se com 25,5% do total de estrangeiros residentes, seguido por Cabo Verde, com 10,1%, Angola com 4,9% e Guiné-Bissau com 4,2%. As demais nacionalidades mais relevantes são a Ucrânia com 11% e a Roménia, com um total de 9%.

Entre as maiores comunidades de estrangeiros residentes, verifica-se um decréscimo em suas populações, face o ano de 2010, estando apenas a Roménia em uma situação contrária a esta. Em valores percentuais, contabilizou-se que a maior redução populacional foi entre a comunidade de Angola de -8,22%, seguida pela comunidade da Guiné-Bissau, com uma redução de -6,71% e pela comunidade Brasileira, que teve um decrescimento de -6,63%.

O Brasil, representando 25,5% do total de estrangeiros residentes em Portugal, constitui uma comunidade com 111.445 indivíduos, 6,63% a menos do que o ano anterior, cujo total era de 119.363 indivíduos. Esse decréscimo foge à uma tendência de aumento populacional da comunidade, que ocorre desde o início deste século, o que consolida o Brasil como sendo a principal e mais importante fonte de imigrantes para Portugal. O grupo das dez principais nacionalidades totaliza 78,1% da população

estrangeira com permanência regular em Portugal (342.313 indivíduos). Conforme mostra o gráfico.

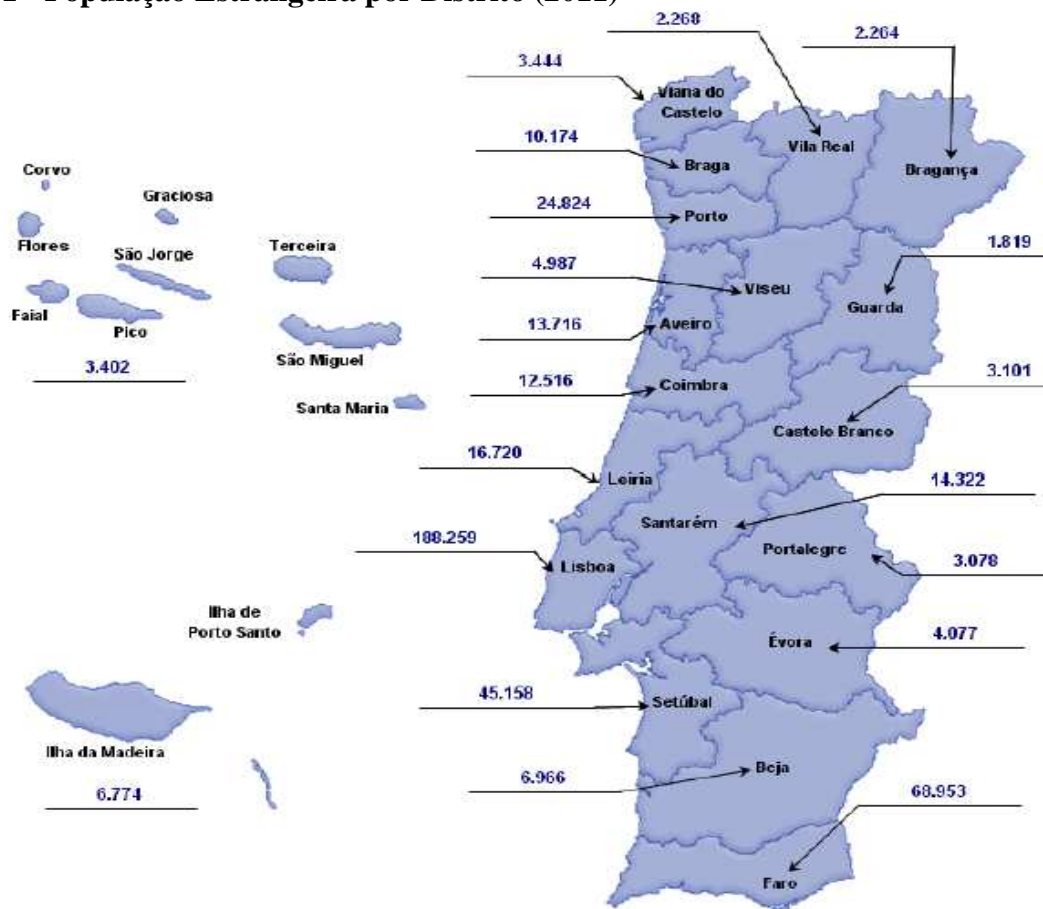
Gráfico 02 – Principais Nacionalidades - Stock



Fonte: SEF – Relatório Anual da Imigração - 2011

A distribuição dessa população concentra-se predominantemente na zona litoral do país, com destaque para os distritos de Lisboa (188.259), Faro (68.953) e Setúbal (45.158), coincidindo com as áreas onde se concentra também, parte significativa da actividade económica nacional. A soma da população residente nestes três distritos representa 69.2% do valor total de imigrantes no país (302.70 cidadãos, do total de 436.822). Com o decréscimo da população estrangeira, verifica-se que a média de redução populacional nestes três distritos mantêm-se muito abaixo da média total, sendo de -0,2%, enquanto em todo o país os registos apontam para uma redução de -1,9%. Entre os demais distritos, destacam-se o Porto (24.824), Leiria (16.720), Santarém (14.322) e Aveiro (13.716). Conforme ilustração a seguir.

Figura 01 - População Estrangeira por Distrito (2011)



Fonte: SEF – Relatório Anual da Imigração - 2011

Em relação à qualificação desses imigrantes, recorreremos à alguns dados divulgados pelo ACIDI, no 1º Congresso sobre a imigração em Portugal em 2003⁴, que aponta os indivíduos naturais da Europa Leste, como sendo àqueles com maiores qualificações de nível superior, o que seria justificado pelas características dos sistemas educativos vigentes nos respectivos países. Entretanto, muitos desses imigrantes acabam por se inserirem no mercado de trabalho português, em empregos com exigências muito abaixo das suas qualificações, considerando a dificuldade com a língua, principal motivo para o não aproveitamento adequado dessa mão de obra.

Já os imigrantes brasileiros, apresentam qualificações muito inferiores, uma vez que, a imigração brasileira não é proveniente apenas dos grandes centros urbanos, mas também de Estados mais carentes e empobrecidos. Actualmente, as principais áreas geográficas de emigração são aquelas que apresentam maior desequilíbrio entre

⁴ Congresso Imigração em Portugal: Diversidade – Cidadania – Integração. 1.Lisboa.2003

as oportunidades económicas e a estrutura de emprego, entre elas estão os estados da região sudeste, principalmente São Paulo e Minas Gerais, de acordo com o INE (Instituto Nacional de Estatísticas).

A facilidade de comunicação em Português e a capacidade de adaptação podem ser considerados factores que contribuem para a inserção destes mesmos imigrantes em empregos com trato directo com o público (comércio e serviços), não necessitando de grande qualificações para tal.

Dados sobre o desenvolvimento do perfil profissional e das qualificações dos imigrantes brasileiros apontam para a existência de duas vagas distintas de imigração brasileira. Segundo o INE (Instituto Nacional de Estatística) entre os anos 80 e 90, os brasileiros que imigravam, apresentavam maior nível de qualificação profissional e de escolaridade. Em 1991 dos imigrantes brasileiros em Portugal, 28.4% eram profissionais liberais, 27.3% estudantes, 16% encontravam-se em empregos de média qualificação, 10.3% trabalhavam como professores e apenas 5.% em sectores não qualificados. Vale ressaltar que ainda 22% dos brasileiros residentes trabalhavam por conta própria, o que representa um indicador de ascensão social.

Em 1999 análises realizadas pela IGT (Inspeção-Geral do Trabalho) apontaram para uma realidade totalmente diferente, onde 29.12% dos brasileiros residentes, ocupavam vagas na construção civil, 25% trabalhavam em restaurantes e hotéis, 27.12% em actividades de serviços não qualificados. Percebe-se assim, uma grande degradação nas condições de inserção dos emigrantes brasileiros no mercado de trabalho português, devido à alteração no perfil desses imigrantes.

A evolução do mercado de trabalho português, também apresenta contribuições significativas, no que diz respeito à inserção da mão de obra imigrante. Uma forte tendência de flexibilização do mercado de trabalho, desencadeou uma gradual precarização de alguns sectores, sendo a construção civil o exemplo mais claro de desregulamentação e flexibilização que levou ao afastamento dos trabalhadores portugueses e em contra partida, facilitou a entrada expressiva dos trabalhadores estrangeiros neste sector.

4.1 - Imagem do imigrante brasileiro em Portugal

Outra questão que deve ser analisada para a compreensão da realidade do imigrante brasileiro em Portugal, é a própria imagem que os portugueses têm desses imigrantes. O estabelecimento das relações estará diretamente ligado às impressões existentes na sociedade acolhedora sobre a conduta e o caráter dos imigrantes que, por sua vez buscam sua inserção em um sistema social e laboral diferentes daqueles de onde vieram.

Portugal, sendo um grande pólo de recepção de imigrantes, têm se tornado um grande palco de interações culturais. Essas interações por vezes, podem gerar conflitos que reforçam o conceito a cerca dos imigrantes por parte da população portuguesa. No caso da presença brasileira, seja no mercado de trabalho ou no próprio contexto social, principalmente nas regiões metropolitanas, acaba por provocar pressões em um mercado em transformação, onde a disputa por “espaço” é a responsável por manifestações de xenofobia e repulsa.

Quando observamos algo ou alguém que não se enquadra em nenhum de nossos protótipos, quando há uma ausência de referências, somos levados a buscar uma explicação, pois existe, ao mesmo tempo, a falta de reconhecimento (recognition) e a falta de conhecimento (cognition), ou seja, de um lado a falta da identidade (não portuguesa) atribuída ao imigrante, e a afirmação dessa não-identidade, e do outro, a falta de referências que evitem a generalização de um conceito, tornando assim o imigrante um elemento à parte do contexto social.

Entre todas as comunidades de imigrantes existentes em Portugal, o destaque para a comunidade brasileira não se limita apenas a números. As características do povo brasileiro são facilmente notadas, o que impede que exista uma associação generalista em relação à sua origem como acontece, por exemplo, nos Estados Unidos, onde os brasileiros são classificados como sul-americanos ou latino-americanos. Em Portugal, a comunidade brasileira é detentora de uma etnicidade própria, que por um lado, representa um determinado respeito e atenção, mas que também pode, em alguns casos, ser uma segregação e depreciação de uma imagem.

Para a maioria do povo português, existe um consentimento, de que por natureza o povo brasileiro é simpático e alegre, como se essas qualidades fossem quase genéticas, e é nesse ponto, onde ocorre a atribuição de uma característica a toda uma comunidade, e não a um indivíduo em particular, que se iniciam os processos de generalização e segregação.

No caso brasileiro, existe um processo de exotização, que está relacionado com essa característica de generalização, devido ao vínculo com alguns estereótipos existentes, feito pelos portugueses. Ao mesmo tempo em que se acredita que os brasileiros em geral são bem dispostos e gostam de festas, às mulheres brasileiras também é atribuída a imagem de calorosas, exuberantes e fáceis e aos homens brasileiros, a imagem de preguiçosos e malandros.

Um dos grandes responsáveis, pela construção de uma identidade para os imigrantes, são os veículos de comunicação, sobretudo pelos media. É neste espaço discursivo de reconstrução dos fatos, que muitas vezes, se estabelece os entendimentos recíprocos entre indivíduos no meio social, e por sua vez, entre os imigrantes e a sociedade de acolhimento. Entendimento este, que não está imune ao preconceito ou ao estereótipo já desenvolvido com base em experiências passadas ou pessoais. Existe uma tendência generalizada de personificar motivos e incentivos, de representar uma causa imaginariamente, como quando nós dizemos de um dissidente político que ele é um “traidor”.

A transformação da mulher brasileira, na imagem da prostituição e do submundo é muitas vezes reforçada pelas notícias que os medias transmitem. Nesse caso em especial, as notícias sobre as quantidades de prostitutas brasileiras que atuam em território nacional, chegam até relevar o fato de que muitas são vítimas de tráfico ilegal de pessoas, que é uma questão extremamente preocupante, independentemente da nacionalidade dos envolvidos. (Lages e Policarpo, 2003; Machado, 2003; Padilla, 2004b).

Vários estudos apontam o importante o papel dos media na formação das atitudes perante a imigração e a diversidade cultural. Os media assumem uma função de controlo social, colaborando para a solidificação das ideologias dominantes e

veiculando imagens que acentuam os estereótipos raciais e étnicos (e.g. Van Dijk, 1991).

Diante do poder dos media (televisão, rádio e imprensa), por serem estes as principais fontes de informação de referência da maioria da população, a UE têm promovido ações direcionadas aos profissionais dos mesmos. Estas ações buscam a conscientização para a realidade multi-cultural das sociedades europeias (Wenden, 2005), como por exemplo, os acordos da Televisão sem Fronteiras, que incluem recomendações sobre os direitos das minorias, a promoção da diversidade cultural e dos direitos humanos.

Os media produzem uma realidade paralela que condiciona e determina as identidades ou representações coletivas, em função do modo como enunciam os acontecimentos. Em 2003 e 2004 os media privilegiaram a temática “crime”, recorrendo a um tom negativo, a uma argumentação predominantemente securitária e a um enquadramento policial. Nos últimos anos o “crime” continua a ser ainda o tema mais abordado nas notícias sobre imigração e minorias étnicas, tanto na imprensa como na televisão. Segundo Ferin e colaboradores, “os resultados permitem avançar que as más notícias (crimes, incidentes, máfias, prostituição, etc.) ainda são vistas como boas matérias-prima para os meios de comunicação”(2008, pg 104).

Mas vale lembrar que não se pode atribuir essas definições a todos os canais de comunicação existentes em Portugal. A citação desta questão, basea-se na existência de situações específicas, como em caso de hostilidades e exclusão, geradas através da má utilização dessas ferramentas e que deixam marcas no sentido de julgamento e compreensão da sociedade portuguesa. Atualmente, já se percebe que, embora continuem a predominar as notícias em que os imigrantes são autores de crimes, regista-se um aumento de notícias sobre os imigrantes como vítimas de crimes (por exemplo, vítimas de tráfico de seres humanos e exploração sexual).

Dentro das organizações esse processo não será diferente, uma vez que, as classificações atribuídas a um determinado grupo minoritário que não é parte do mesmo contexto social em que empresa está inserida, irão influenciar o desenvolvimento das relações interpessoais. É comum, em uma sociedade receptora, o desenvolvimento de um caráter territorialista e de algumas barreiras para a aceitação

dos imigrantes em seus contextos sociais e laborais. Essa realidade é facilmente constatada em todos os grandes pólos de imigração, e constitui por vezes a construção de uma atmosfera hostil e preconceituosa.

Portugal, é um país que deixou um regime ditatorial há menos de meio século, e os resquícios de um regime como esse pode permanecer latente por muito tempo em uma sociedade, o que justificaria o perfil protecionista presente na população portuguesa, principalmente naquela que faz parte da geração que vivenciou o regime ditatorial e que transmitiram essas impressões à geração seguinte, que hoje compõem grande parte da sociedade.

A xenofobia, definida no Dicionário da língua Portuguesa Contemporânea, como sendo uma aversão aos estrangeiros, é uma forma de preconceito muito antiga, tendo a sua maior repercussão na história, durante a perseguição nazista aos povos judeus.

A dicotomia entre “nós e os outros”, explica em diferentes níveis essa tendência. No âmbito de uma mesma sociedade, a primeira divisão acontece sob a forma de parentes e não-parentes. Os primeiros serão melhores por definição e receberão um tratamento diferenciado. A projeção desta dicotomia para o plano extragrupal, resulta nas manifestações nacionalistas ou formas mais extremistas de xenofobia.

O ponto de referência deixa de ser a humanidade e passa a ser o grupo, sendo esta mudança a fonte da reação ou estranheza, em relação ao estrangeiro. A entrada de um estranho em certa comunidade por ser vista como a quebra da ordem social. Esses comportamentos etnocêntricos acabam por resultar em apreciações negativas dos padrões culturais de povos diferentes. Práticas de outros sistemas culturais são catalogadas como absurdas, deprimentes e imorais.

Muitas vezes, mesmo em sociedades mais desenvolvidas, seja a nível econômico ou intelectual, esse preconceito acontece de forma velada e serve de base para a prática de bullying nas escolas, onde os alvos são sobretudo os filhos dos imigrantes, a discriminação nas prestações de serviços ou comércio em geral, chegando ao interior das próprias organizações, que muitas vezes atribuem à essa mão

de obra estrangeira, funções e responsabilidades inferiores à capacidade do trabalhador.

Neste trabalho, buscamos verificar a influência de todas as questões, sobre a imagem dos imigrantes brasileiros na sociedade portuguesa, no desenvolvimento das relações interpessoais dentro das organizações. Com isso, levamos todos os envolvidos neste estudo, sejam os diretores de RH das empresas ou os próprios trabalhadores, a questionarem as suas contribuições para o estabelecimento de uma atmosfera saudável e produtiva dentro das organizações, ficando assim salientado a extrema necessidade do abandono dos conceitos generalistas e o reconhecimento das capacidades pessoais e profissionais de cada colaborador da empresa, independentemente da sua nacionalidade.

4.2 – O imigrante brasileiro e o desemprego.

Em análise ao atual cenário económico português, percebe-se uma movimentação atípica nas comunidades imigrantes residentes em Portugal. As dificuldades de ingresso no mercado de trabalho e o desaparecimento de postos, são alguns motivos que têm levado ao surgimento de grandes fluxos de retorno.

A actual recessão portuguesa e as incertezas sobre o futuro em comparação ao crescimento de outras economias é o principal factor de incentivo de retorno para os imigrantes que aqui vivem. No caso do Brasil e Angola, o desenvolvimento económico e as altas taxas de empregabilidade, têm motivado o retorno de muito imigrantes e por outro lado, inibido a vinda dos mesmos para Portugal.

O retorno desses imigrantes, muitas vezes é subsidiado pelo próprio Estado português, uma vez que se verifica o aumento considerável das candidaturas no Programa de Retorno Voluntário (PRV). Entre Janeiro e Outubro de 2011, foram registadas 1790 candidaturas, uma média de quase 179 inscrições por mês. Já em 2010, durante todo o ano foram registadas 1791 candidaturas, sendo essa tendência de crescimento notada em relação aos anos anteriores, como em 2009 com 1011 inscrições, em 2008 com 634 e em 2007 com 320 inscrições, de acordo com o Relatório Anual da Imigração – 2011, produzido pelo SEF.

Segundo o IEFP, no final de Fevereiro de 2012, estavam inscritos nos centros de emprego 30.754 imigrantes, o que representa 6,5% do total de desempregados em Portugal que neste mesmo período, totalizavam 469.299. Os brasileiros, como sendo a maior comunidade de imigrantes residentes em Portugal, já totalizam 8.722 desempregados, seguidos pelos ucranianos, com 4.751, os cabo-verdianos, 3.350 e angolanos, 3.142.

Dado ao motivo que leva um cidadão a imigrar, sendo este em sua maioria, a possibilidade de aumentar a sua renda, é normal verificar esse reajustamento dos fluxos, que sempre se direcionaram para os polos com maior capacidade de absorção de mão de obra. Segundo o Instituto de Emprego e Formação Profissional (IEFP) os mais recentes dados sobre o desemprego registado segundo as regiões do país e por nacionalidades, temos os seguintes resultados.

Tabela 01 – Índice de desemprego entre os Imigrantes - 2011

leiro nas Empresas Portuguesas

CONTINENTE	Jan-12					
	Total	Norte	Centro	Lisboa VT	Alentejo	Algarve
Total	41 316	5 129	3 458	24 242	1 638	6 849
Europa	14 849	2 368	1 693	5 964	964	3 860
União Europeia	6 487	1 023	497	2 621	634	1 712
ALEMANHA	282	47	32	70	29	104
ÁUSTRIA	10	1	-	6	-	3
BÉLGICA	51	9	6	18	-	18
BULGÁRIA	974	98	85	287	247	257
DINAMARCA	13	1	3	5	1	3
ESLOVÁQUIA	10	1	-	5	1	3
ESLOVÉNIA	2	-	-	2	-	-
ESPANHA	534	197	53	187	55	42
ESTÓNIA	10	2	1	4	-	3
FINLÂNDIA	17	1	1	10	-	5
FRANÇA	295	94	53	87	11	50
GRÉCIA	6	-	1	4	-	1
HOLANDA	98	12	11	23	8	44
HUNGRIA	31	17	1	5	1	7
IRLANDA	26	2	2	5	-	17
ITÁLIA	167	40	18	81	6	22
LETÓNIA	28	8	6	4	2	8
LITUÂNIA	67	21	14	17	2	13
LUXEMBURGO	8	2	1	2	1	2
MALTA	1	1	-	-	-	-
POLÓNIA	90	25	8	35	5	17
REINO UNIDO	263	18	28	56	13	148
REPÚBLICA CHECA	18	4	2	5	1	6
ROMÉNIA	3 462	413	170	1 699	251	929
SUÉCIA	24	9	1	4	-	10
Europa de leste	8 307	1 337	1 189	3 320	328	2 133
BIELORRÚSSIA	78	9	30	21	2	16
CROÁCIA	4	3	-	1	-	-
MOLDÁVIA	1 357	73	63	653	89	479
RÚSSIA	665	134	105	264	15	147
UCRÂNIA	6 203	1 118	991	2 381	222	1 491
Outros	55	8	7	23	2	15
África	13 576	812	556	10 878	191	1 139
ANGOLA	3 267	262	125	2 677	29	174
CABO VERDE	4 738	186	161	3 845	86	460
GUINE-BISSAU	2 823	119	94	2 328	16	266
MARROCOS	225	87	30	51	7	50
MOÇAMBIQUE	320	41	41	205	8	25
S.TOME E PRINCIPE	1 196	39	68	1 063	4	22
Outros	1 007	78	37	709	41	142
América	11 612	1 753	1 048	6 662	440	1 709
BRASIL	11 108	1 591	950	6 498	433	1 636
VENEZUELA	148	68	45	19	2	14
Outros	356	94	53	145	5	59
Outros Países	1 279	196	161	738	43	141

Fonte: IEFP, I.P. – GEA – Estatística Mensais

5 - CONCEITOS DE ORGANIZAÇÃO E CARACTERIZAÇÃO DAS EMPRESAS ENVOLVIDAS NESTE ESTUDO

Considerando as organizações, como sendo uma estrutura formada no intuito de se alcançar um objetivo, e que muitas vezes o seu funcionamento depende da intervenção direta do homem, poderemos compreender melhor, a necessidade do estabelecimento de um ambiente propício à integração dos indivíduos envolvidos, sem a qual a organização estará sujeita a interferências que poderão comprometer o alcance dos objetivos estabelecidos.

Um aspecto importante para a existência e bom funcionamento das organizações são as pessoas. Segundo Chiavenato (1999), “por outro lado, as organizações constituem para as pessoas um meio pelo qual podem alcançar muitos e variados objetivos pessoais com mínimo de custos, de tempo, de esforço e de conflito” (p. 11). Caso contrário, esses objetivos jamais seriam alcançados somente através do esforço individual.

Diante da necessidade de envolvimento entre os colaboradores de uma organização, seja esse envolvimento apenas de caráter profissional, é importante ponderar a existência de características pessoais, correspondentes à personalidade de cada indivíduo, e gerenciar assim os conflitos inerentes a essas diferenças. Quando falamos do trabalho imigrante, estamos potencializando essas diferenças (culturais, pessoais e profissionais), e em uma relação diretamente proporcional, potencializamos também as possibilidades do surgimento dos conflitos.

Tendo em vista as limitações individuais, os seres humanos são obrigados a cooperarem uns com os outros para atingir certos objetivos que a ação individual isolada não conseguiria alcançar. Para Barnard (1999) “a organização é um sistema de atividades conscientemente coordenadas de duas ou mais pessoas. A cooperação entre elas é essencial para a existência da organização” (p.19). A existência de uma organização somente ocorre quando possui pessoas capacitadas para se comunicarem e que estão propensas a participar com ação, a fim de atingir um propósito comum.

As organizações atuam de forma que o objetivo é permitir a satisfação de diferentes tipos de necessidades dos indivíduos: econômicos, intelectuais, emocionais,

espirituais e etc. Barnard (1999) define as limitações dos indivíduos em dois tipos: “(1) as capacidades biológicas do indivíduo; ou (2) os fatores do ambiente em que o indivíduo estão situados. Ambas a limitações estão diretamente relacionadas uma com a outra” (p.20). Para demonstrar essas limitações, apresentamos o exemplo de uma pessoa que quer sozinha remover um enorme cofre. A limitação pode ser colocada de duas formas: (1)- o cofre é demasiadamente grande para a pessoa; ou (2)- a pessoa é pequena para remover o cofre. A primeira colocação expressa uma limitação em termos de ambiente físico, enquanto a segunda é uma limitação em termos de pessoa. Assim fica caracterizado que as organizações são formadas por pessoas, confirmando suas limitações individuais.

Chiavenato (1999) acrescenta que, “com as organizações, a limitação final para alcançar muitos objetivos humanos não é mais a capacidade intelectual ou de força, mas a habilidade de trabalhar eficazmente com outros” (p.20).

As organizações escolhidas para a coleta de dados necessários desse estudo, não foram limitadas por nenhuma outra característica, a não ser a utilização da mão de obra imigrante brasileira, através dos devidos vínculos empregatícios. Com isso obteve-se uma determinada variedade de seguimentos e atividades, que envolvem desde o atendimento direto ao público à prestação de serviço entre empresas.

Essa escolha é pertinente, uma vez que se observam a utilização da mão de obra imigrante brasileira nas mais diversas áreas, embora ainda seja evidente que, o estabelecimento dos devidos contratos de trabalho não seja uma prática em todos os segmentos, principalmente na área da construção civil. Nesse ponto existe uma característica que vale ressaltar, em relação ao trabalho dos Sindicatos, no intuito de inibir a prática de utilização do trabalho ilegal, por parte das empresas portuguesas. Segundo Marina kolarova (2009), inúmeras campanhas são desenvolvidas para incentivar o trabalhador imigrante a buscar os seus direitos e contarem com o apoio dos sindicatos nesse processo. Segundo o mesmo estudo, os imigrantes brasileiros, entre os demais imigrantes, são os que possuem maior pré-disposição a procurarem os sindicatos, devido às características tipicamente capitalistas das relações laborais e da liberdade do movimento sindical.

A existência de empresas de pequena e grande dimensão nesta amostra nos permite também, uma visão mais global sobre o desenvolvimento das relações laborais nas organizações. Evitamos assim, a apresentação de um debate exclusivo a um determinado tipo de empresa para não excluir deste estudo análises pertinente ao tema, cuja necessidade de confronto entre as realidades das relações, sejam elas, em grandes ou pequenas empresas são de fundamental importância, uma vez que as relações entre trabalhadores e empresas diferem consoante a dimensão das empresas.

Uma característica a ressaltar, é a ausência de profissionais ligados diretamente à área de GRH em algumas organizações abordadas, observada durante o levantamento de dados realizado nas empresas. Seja essa característica comum no mercado português, ou um cenário que esteja em transição, não seria correcto afirmar que, o perfil dos gestores não venha a influenciar os resultados obtidos.

Portugal, segundo Nascimento (2006), não é um país empreendedor, sendo essa questão levantada devido às justificativas para esse perfil atribuído aos gestores portugueses. Ainda de acordo com Nascimento (2006) o peso cultural da aversão ao risco, o medo social da falência e a recusa do desenvolvimento de carreiras pessoais independentes são predominantes na sociedade portuguesa, o que nos leva a acreditar que muitos gestores, no desenvolvimento de suas funções, buscam não mais que a realização simples de suas atividades, não arriscando ou implementando estratégias que exijam o desenvolvimento do capital intelectual das empresas.

6 - GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS E SUA APLICAÇÃO NAS EMPRESAS PORTUGUESAS

Segundo Chiavenato (1999), “a Gestão de Recursos Humanos (GRH) é uma área de estudos relativamente nova” (p.160). Geralmente nas grandes organizações encontram-se executivos na área de RH exercendo suas atividades nos departamentos. Contudo, não é demais destacar que independentemente do tipo ou tamanho da organização a GRH pode ser desenvolvida.

Chiavenato (1999) ressalta que, a GRH é uma área interdisciplinar, e abrange diversos assuntos:

...os assuntos normalmente tratados em GRH referem-se a uma multiplicidade enorme de campos de conhecimentos: fala-se em aplicação e interpretação de testes psicológicos e entrevistas, de tecnologia de aprendizagem individual e de mudança organizacional, nutrição e alimentação, medicina e enfermagem, serviço social, plano de carreira, desenho de cargos e da organização satisfação no trabalho, absenteísmo e salários e encargos sociais, mercado, lazer, incêndios e acidentes, disciplina e atividades, interpretação de leis trabalhistas, eficiência e eficácia, estatísticas e registros, transporte para o pessoal, responsabilidade no nível de supervisão, auditoria, e um sem-números de assuntos extremamente diversificados (p.160).

Os assuntos tratados pela GRH referem-se tanto a aspectos internos da organização, como a aspectos externos ou ambientais. É necessário citar que não existem leis ou princípios universais para a administração das pessoas. A GRH é contingencial, ou seja, depende da situação organizacional: do ambiente, da tecnologia empregue pela organização, das políticas de direcionamento vigentes, da filosofia administrativa predominante e, sobretudo da qualidade e do número dos recursos humanos existentes.

À medida que renove as pessoas, também muda a maneira de administrar os recursos humanos da organização. Daí o caráter contingencial da GRH, uma vez que as regras não são compostas de técnicas rígidas e imutáveis, porém flexíveis e adaptáveis, sujeitas a um dinâmico desenvolvimento.

Por outro lado, a GRH não é um fim em si mesma, mas um meio de alcançar a eficácia e a eficiência das organizações através das pessoas, permitindo condições favoráveis para que estas alcancem seus objetivos pessoais.

Chiavenato (1999) ressalta que, a Gestão de Recursos humanos baseia-se no que a organização planeia, no que ela desenvolve, no que ela coordena concomitante a isso a GRH baseia-se também no controle de técnicas eficazes capazes de promover o desempenho eficiente do pessoal. A Gestão de Recursos Humanos significa também conquistar e manter as pessoas alegres, eufóricas, entusiasmadas e satisfeitas dentro das organizações. Contudo, temos consciência que existem muitas coisas em jogo quando se fala em GRH. É de fundamental importância ressaltar que os objetivos da Gestão de Recursos Humanos dependem dos objetivos da organização como um todo. Paralelo aos objetivos organizacionais, a GRH deve considerar os objetivos pessoais dos participantes.

Em Portugal, os estudos sobre a evolução e prática da GRH são dados como pouco sistematizados, devido à própria estrutura organizacional predominante e os contextos políticos atravessados pelo país.

Em sua evolução, vale ressaltar que o regime salazarista, teve grande influência na constituição de patronatos conservadores e empiristas que não incentivava o desenvolvimento de estruturas organizacionais voltadas para o aumento da produtividade, baseando-se apenas no aproveitamento intensivo da mão de obra abundante e com baixos níveis de qualificação.

Os avanços nessa área podem ser considerados graças à criação do Instituto Nacional de Investigação Industrial (INII) em 1959. Segundo Gonçalves (1991:108) o INII teve um papel importante na introdução de informações sobre as técnicas de gestão utilizadas em outros países, o que gerou assim, através de comparações, que os baixos níveis de produtividade das empresas portuguesas, eram também conseqüências, da falta de preparação do patronato.

Os primeiros cursos de licenciatura e bacharelado em GRH surgiram a partir da década de 70, porém a evolução acadêmica desta área, foi considerada tímida por Rodrigues e Lima (1987:136), que justifica essa análise devido à baixa procura por parte das organizações por profissionais dedicados à GRH, nesse primeiro momento

de implementação dessa área, tendo a sua intensificação apenas a partir dos anos 80.

Neves e Noberto (1990:24-25) em um estudo crítico sobre a situação das empresas portuguesas em relação à GRH caracterizam-as como baseadas em uma visão etnocêntrica, com falta de atenção ao potencial de desenvolvimento da organização, com o centramento da avaliação sobre as normas e regras em detrimento dos resultados e acções e por apostarem nas relações hierárquicas e não na participação.

Entre todas as conclusões possíveis sobre a realidade da GRH em Portugal, vale ressaltar que existe uma consciência sobre a verdadeira importância deste sector para as organizações, embora em muitas empresas que foram visitadas para a realização deste estudo, a GRH ficava a cargo de profissionais de outras áreas, que desenvolvem esse trabalho, apenas com base nas suas experiências profissionais. Outro ponto que verificamos, é a discrepância existente entre a legislação trabalhista e as realidades organizacionais. O peso legislativo que recai sobre as empresas, muitas vezes inibe a implementação de políticas mais adequadas e desenvolvimentistas da GRH nas empresas, que optam por uma gestão mais administrativa do que voltada para a gestão de pessoas.

7 – APRESENTAÇÃO DOS RESULTADOS - A REALIDADE DO TRABALHO DO IMIGRANTE BRASILEIRO NAS EMPRESAS PORTUGUESAS, SEGUNDO A PESPPECTIVA DOS GESTORES

Para o estabelecimento da amostra deste estudo, foram levados em consideração, os resultados de estudos oficiais de caracterização da mão de obra imigrante no mercado de trabalho em Portugal, realizados pelo Departamento de Estudos, Estatística e Planeamento do Ministério da Segurança Social e do Trabalho, seja na proporcionalidade relativa do peso das regiões e sectores verificados no estudo do DEEP/MSST, quer seja na sua representatividade lógica. Para Hiernaux (2000) a representatividade lógica, pretende se opor à representatividade estatística, pois assenta em critérios de diversidade e variedade das observações, ao contrário das observações com fins estatísticos (pág.174).

Assim, evitamos a multiplicação excessiva do idêntico e evidenciamos, de forma intencional, a diversidade típica, aumentando as possibilidades de exploração de uma maior diversidade de modelos, ou descobrir a persistência de outros.

O impacto da utilização da mão de obra imigrante dentro das organizações está diretamente relacionado com o percentual correspondente a essa mão de obra dentro das empresas. Analisando a amostra utilizada para a realização desta investigação, verificamos uma incidência de 27,6% em média, do total de trabalhadores das empresas visitadas.

Classificaremos todas as empresas envolvidas nesse processo, como sendo pequenas ou médias empresas, sendo essa classificação baseada nos Despachos Normativos nº52/87, nº38/38 e Aviso constante do DR nº102/93, Série III, que apresentam entre outros requisitos, que empresas que empreguem até 500 trabalhadores, serão assim definidas. No entanto, verificaremos que nas empresas com menor número de colaboradores existem determinadas facilidades no estabelecimento das relações interpessoais e até mesmo nas relações entre patrões e empregados, devido à proximidade que a estrutura organizacional promove entre eles.

Na tabela a seguir, apresentamos a áreas de actividades, assim como, as informações sobre os quadros de trabalhadores das empresas visitadas.

Tabela 02 – Áreas de Actividades e Índices de Trabalho Imigrante

Atividade das Empresas	Número de trabalhadores	Número de trabalhadores imigrantes	Taxa de incidência (%)	Distrito
Rent-a-car (1)	325	12	3,6%	Lisboa
Instituto de Línguas Estrangeiras (1)	330	15	4,5 %	Lisboa
Comércio Retalhista (1)	85	12	14%	Lisboa
Prestação de Serviços (2)	18	11	61%	Lisboa
Salão de Beleza (2)	9	6	66%	Lisboa
Restauração (1)	26	5	19%	Lisboa
Casa de Repouso (1)	15	5	33%	Lisboa
Construção Civil (1)	24	18	75%	Lisboa

Fonte: Elaboração própria

Uma característica muito evidenciada neste levantamento de dados é a tendência à desmistificação do mito de que o trabalho imigrante não possui qualidade. Seja esta postura forçada, uma vez que a existência de alguns tipos de preconceitos são sempre camufladas por outras justificativas, ou seja esta postura verdadeira e sincera, percebe-se em uma primeira análise, uma tentativa para o estabelecimento de uma atmosfera saudável e construtiva para a realização das atividades dentro empresa.

7.1 – Contratação de Imigrantes nas Empresas e Mecanismos de Recrutamento.

Quando abordamos as questões sobre a contratação desta mão de obra, é praticamente unânime que o foco da empresas é sempre voltado para o atendimento das características específicas dos cargos em questão. Por vezes a nacionalidade só é questionada quando um determinado candidato, que preencha todos os requisitos para o cargo, apresenta algum entrave para o estabelecimento dos vínculos empregatícios exigidos por lei. Como foi respondido:

“... se o candidato atende as especificações do cargo, se atende os requisitos solicitados pela empresa, ele certamente será contratado, independentemente da sua nacionalidade...” (Gestor de RH, de um Instituto de Línguas Estrangeiras).

Quando questionado sobre a insegurança que pode surgir a cerca da continuidade do trabalho de um imigrante, uma vez que a possibilidade de retorno ao seu país de origem por vezes é sempre uma questão levantada pelos contratantes, obtivemos a seguinte resposta:

“... Essa é uma questão que não podemos controlar. Quando temos um cargo de maior responsabilidade, é necessário evidenciar a importância de uma parceria entre empregado e empresa...” (Gestor de RH de Rent-a-car)

Em alguns casos, a questão do tempo em que os imigrantes pretendem permanecer em Portugal é levantada por parte dos gestores ou responsáveis pelo recrutamento. O nível de sinceridade durante o processo de seleção é defendido pelas empresas, que acreditam que o mesmo deve ser elevado e que esse desejo é alargado para qualquer que seja o cargo a ser ocupado, independentemente da nacionalidade do candidato.

Embora não tenha sido encontrado nenhum caso de empresas que dêem preferência ao trabalho imigrante brasileiro, houve em algumas empresas uma predisposição para tal. Entre as empresas ligadas ao comércio ou ao atendimento do público em geral, todas ressaltaram o diferencial que pode ser alcançado quando se utiliza a mão de obra brasileira. Pontos positivos, como simpatia, atenção e bom humor, foram as qualidades destacadas pelos gestores. Segundo Peixoto (2002) as brasileiras na sua generalidade trabalham na restauração, hotelaria, atendimentos em lojas e no sector doméstico,

“...as brasileiras geralmente são muito boas para atenderem as clientes na loja, como lidamos com um público feminino, as atendentes precisam ser simpáticas e estabelecer alguma ligação com as nossas clientes...” (Gestora de RH de rede de lojas retalhistas).

Ao ser questionada, sobre algum desconforto que pode surgir nas clientes, por serem atendidas por brasileiras, a entrevistada diz ser este um pensamento superado, e que a própria sempre que possível, procura ser atendida por brasileiras quando necessita de tratamentos para as mãos e pés.

Uma forte característica que leva algumas empresas à contratação da mão de obra imigrante é a motivação diferenciada que os mesmos possuem em relação ao trabalho. Característica esta, evidenciada nas entrevistas realizadas junto aos trabalhadores imigrantes, que acreditam na necessidade da realização de um bom trabalho, no intuito de conseguirem uma determinada estabilidade, necessária para o alcance de seus objetivos pessoais.

A utilização de contratos de trabalho, sejam eles com prazos definidos ou não, permitem ao trabalhador a possibilidade de obtenção do Título de Residência, tornando-o assim, portador de direitos e deveres como qualquer cidadão português. Para conseguirem o primeiro contrato de trabalho, muitas vezes os imigrantes se dispõem à realização de atividades diferentes das exercidas em seu país de origem, ou que talvez jamais fosse uma opção para os mesmos.

“... eu nunca me imaginei trabalhando com limpeza. No Brasil, eu já fui vendedora e já trabalhei como caixa de um supermercado, mas aqui, só consegui contrato de trabalho, sendo faxineira...” (Empregada de limpeza, de escritórios de uma Rent-a-car).

Continuando nesta primeira parte das entrevistas, focada na contratação de imigrantes, foi questionado aos gestores se existem diferenças nas contratações entre portugueses e brasileiros e se essas diferenças condicionavam a decisão das empresas.

A grande maioria disse não perceber nada que venha a condicionar as escolhas em um processo de recrutamento, a não ser apenas a própria disposição dos candidatos e capacitação dos mesmos. Foi alegado, que muitas vezes quando se faz a oferta de determinadas vagas, automaticamente a empresa já tem noção de que os candidatos serão em sua maioria imigrantes.

Essa característica é notada, pelo próprio conhecimento dos gestores, que sabem que em muitos casos a mão de obra nacional, irá preferir continuar a receber o seu subsídio desemprego, apenas por levarem em consideração algum desconforto que o novo trabalho poderá representar, preferindo assim forçar alguma situação para rejeitarem as vagas propostas e manterem assim o status de desempregados, tendo disponibilidade às vezes, para exercerem atividades free-lance no mercado informal.

Questionados também se essa tendência poderá estar relacionada com as políticas salariais praticadas pelas empresas, o que leva a mão de obra local rejeitar tais vagas, os gestores se defendem afirmando que as políticas salariais são as praticadas em todo o mercado empresarial, indo de acordo com a capacitação dos candidatos e que não convém essa diferenciação salarial apenas para atrair a mão de obra local.

Em sua maioria, os trabalhadores abordados nessa pesquisa, estão em Portugal há mais de três anos, tendo todos os Títulos de Residência obtida através de um contrato de trabalho. Embora em alguns casos, os trabalhadores tenham exercido outras atividades em Portugal, todos se sentem confortáveis em seus postos de trabalho atuais.

Sobre o tempo que ainda pretendem permanecer em Portugal, mesmo com alguma preocupação, muitos acreditam permanecer aqui, por no mínimo mais 3 anos. A preocupação levantada pelos trabalhadores é devido à atual conjuntura política e econômica portuguesa. Sendo que de fato todos os entrevistados conhecem imigrantes que no último ano retornaram aos seus países de origem, por não terem nenhuma garantia de segurança em seus postos de trabalho ou melhoria na situação do país.

Outro ponto muito interessante levantado pelos entrevistados, é o fato de atualmente ser muito difícil para o imigrante realizar envios de dinheiro para os seus países de origem e assim, garantirem alguma estrutura para quando retornarem. O que acontece então, é uma escolha entre a vida que tinham em seus países ou a nova vida que podem ter ao imigrarem, como foi relatado por uma dos entrevistados.

“... há muito tempo que não faço envios para o Brasil. Tudo ficou mais caro, mas mesmo assim consigo fazer muitas coisas aqui, que não faria no lá (Brasil).”
(Manobrista de uma empresa de Rent-a-car).

Em relação ao desejo de trazerem as suas famílias para viverem em Portugal, embora sejam poucos os entrevistados que emigrou sozinho, esse desejo é cogitado apenas caso haja uma melhor perspectiva de melhoria de vida nos próximos anos. Atualmente nenhum dos trabalhadores vê vantagens ou possui condições financeiras para tal.

Em relação aos mecanismos de recrutamento, existe ainda uma forte cultura da indicação por parte de pessoas que já trabalham nas empresas. O envio de currículos muitas vezes é feito através dos próprios funcionários que tentam assim, alguma colocação para amigos ou familiares dentro das organizações.

Os gestores por outro lado, sentem falta de mecanismos que facilitem o acesso a essa mão de obra, uma vez que não existem, para além das empresas de empregos, outros meios de acesso a essa mão de obra.

Diante da hipótese de que se os órgãos ligados diretamente à imigração desenvolvessem mecanismos de acesso a essa mão de obra, as empresas poderiam se beneficiar de tal serviço, todos concordaram que isto seria de grande ajuda, e poderia amenizar a cultura de indicações existentes atualmente. Mas a opinião de um dos gestores entrevistados levanta uma questão interessante sobre a utilização destes meios.

“... Não podemos utilizar bancos de dados de consulados ou até mesmo do SEF para a obtenção de mão de obra imigrante. Isto seria injusto com a mão de obra portuguesa. Acredito que embora diversificado, o mercado de mão de obra deve ser apenas um, e é nesse único mercado que as empresas devem procurar os seus colaboradores, sejam eles portugueses ou não...” (Diretor de RH de uma empresa de serviços terceirizados).

No caso desta empresa, que presta serviços a uma empresa de Rent-a-car, as contratações são feitas muitas vezes, com base em indicações, já que a mão de obra necessária, por vezes não necessita de nenhuma formação, e os próprios funcionários indicam e avalizam os novos candidatos, que precisam apenas atender alguns requisitos básicos para o desenvolvimento do trabalho, como possuir a carta de condução.

7.2 – Características Contratuais e Intervenção das empresas na integração pessoal e familiar dos imigrantes.

Uma vez que, o estudo proposto por este trabalho, leva em consideração apenas os trabalhadores imigrantes que possuem contratos de trabalho e que para tal, necessitam também do título de residência, as empresas visitadas, adotam assim, uma conduta clara em relação à legalidade dos trabalhadores imigrantes que constituem os seus quadros de colaboradores.

A flexibilidade em relação a esta situação está relacionada, com o caso de imigrantes recém chegados, que necessitam do contrato de trabalho para iniciarem o processo de legalização, embora as próprias empresas acabem por cobrar que esta situação seja logo solucionada, para assim evitar eventuais problemas oriundos da utilização da mão de obra ilegal.

Nas empresas que compõem nossa amostra, todos os atuais trabalhadores já iniciaram os trabalhos tendo o título de residência em mãos, o que facilita assim, a contratação dos mesmos.

“... sempre contratamos pessoas que estejam com a sua situação junto ao SEF legalizada, assim poupamos alguns desgastes. Como muitos de nossos professores são estrangeiros, temos que ter muita atenção à questão dos vistos que os mesmo possuem...” (Gestor de RH, de um Instituto de Línguas Estrangeiras).

Nas pequenas empresas, nota-se um elevado nível de conhecimento por parte das empresas, sobre a situação real de seus trabalhadores imigrantes. É do conhecimento geral questões sobre as famílias desses colaboradores, as condições em que vivem e até mesmo se eles exercem outras atividades fora da organização. Essa afinidade muitas vezes é apreciada por ambos os lados, e os gestores acreditam que assim, é possível estabelecer um maior compromisso por parte dos trabalhadores para com a empresa.

Já os colaboradores, acreditam que é muito importante a participação das empresas no processo de legalização dos mesmos e que o conhecimento, por parte dos gestores, de suas situações pessoais, também contribui para o desenvolvimento de uma boa relação entre eles, já que existem muitas situações em que se torna

necessário algumas flexibilidades de horários ou até mesmo a ausência deles no trabalho.

“... já tive dias, em que não pude vir trabalhar para poder resolver algumas coisas na Segurança Social, então eu falo com o meu gerente e ele por saber que são situações que podem acontecer comigo, sempre me libera e assim posso organizar tudo...” (Atendente de uma rede de lojas retalhistas).

Nas empresas com quadros de colaboradores maiores, percebe-se algum envolvimento, mas não é habitual uma maior abertura entre os colaboradores imigrantes e os gestores, sendo essa relação mais estreita com os responsáveis imediatos. Também são concedidas folgas e flexibilização de horários para que os trabalhadores imigrantes possam resolver questões relacionadas com os seus Títulos e os gestores acreditam ser essa uma situação normal e não consideram a mesma prejudicial ao desenvolvimento do trabalho.

Em relação às características contratuais, as empresas defendem que não houve muitas mudanças nas práticas da organização. Alegam assim, que não há nenhuma diferença entre o tratamento com trabalhadores portugueses e imigrantes, justificado pelo fato de terem imigrantes em seus quadros de colaboradores. Surge nesse ponto, a primeira disparidade entre as opiniões dos gestores e colaboradores. Os colaboradores acreditam em uma redução brusca dos ordenados oferecidos pelas empresas, que abusam assim, da necessidade dos imigrantes para praticarem salários mais baixos do que os que seriam oferecidos à mão de obra local.

“... todos sabemos que se fossem portugueses a fazer esse serviço, com certeza ganhariam mais, se não, não fariam...” (Manobrista de uma empresa de Rent-a-car).

Os tipos de contratos de trabalho oferecidos aos trabalhadores imigrantes variam de acordo com a atividade da empresa, sendo em sua maioria, contratos com prazo determinados, respeitando as exigências legais nos processos de renovação. Essa opção é defendida pelos gestores, por garantirem assim uma maior facilidade de dispensa dos funcionários que não se adaptaram ao sistema da organização, já que os prazos experimentais podem ser menores do que os praticados em contratos sem prazo.

A utilização de contratos a prazo, também permitem às empresas, estarem sempre questionando os próprios colaboradores, sobre as suas intenções de permanência em Portugal, garantindo assim, em cada renovação, uma reflexão sobre essa questão. Já para os colaboradores, de certa forma sendo contratos com prazos definidos ou não, o que realmente importa é a necessidade de realizar um bom trabalho, e com isso garantir a sua permanência na empresa.

“... Já tive o meu contrato renovado duas vezes, e espero que na próxima ele seja sem prazo definido. Gosto do que faço e tento fazer da melhor forma possível...”
(Trabalhadora de um Salão de Beleza).

Devido ao fato das empresas em questão, trabalharem sempre com funcionários que estejam legalizados ou em processo de legalização junto ao SEF, os seus gestores não souberam responder, se apenas através dos processos de seleção, seria possível dizer que o grupo dos imigrantes brasileiros é o mais propensos à ilegalidade em relação aos demais grupos de imigrantes em Portugal.

Em relação a essa questão, recorremos ao relatório anual elaborado pelo SEF, onde consta dados a respeito dos índices de notificações, realizadas pelos órgãos competentes, aos imigrantes que se encontrem no país em situação ilegal. De acordo com o relatório, temos os seguintes resultados:

Tabela 03 – Imigrantes em situação ilegal em Portugal – 2012

Estrangeiros identificados			
Principais Nacionalidades	Identificados	Em situação ilegal	(%)
Brasil	9.648	2.397	24,8%
China	3.404	295	8,7%
Cabo Verde	2.937	287	9,8%
Guiné-Bissau	1.338	253	18,9%
Ucrânia	2.156	232	10,8%
Angola	1.456	150	10,3%
Total	42.266	4.636	11,0%

Fonte: SEF – Relatório Anual da Imigração - 2012

É considerado em situação ilegal, todo imigrante que permaneça no país após o vencimento do visto de turista, que atualmente tem validade por 3 meses, sem ter

iniciado nenhum processo junto ao SEF para a obtenção do Título de Residência, que deve ser renovado anualmente, para as duas primeiras renovações, e de dois em dois anos para as renovações seguintes. Caso o Título não seja renovado, o imigrante também será considerado em situação ilegal no país.

Nos índices apresentados pelo SEF, também constam as notificações atribuídas aos imigrantes que realizaram pedidos de concessão de Títulos de Residência com indícios de utilização de meios de prova fraudulentos, como falsificação de documentos (nomeadamente contratos de trabalho), casamentos de conveniência e auxílio à imigração ilegal. Em 2011, segundo o Relatório Anual do SEF, foram registradas 597 detecções de fraude documental relativas à utilização de documentos de viagem, de identificação e de residência, representando um aumento de 4.37% em relação a 2010 (572).

Já para as empresas que utilizem essa mão de obra imigrante ilegal, as principais consequências vão desde a suspensão ou encerramento da empresa, em caso de trabalhadores sem contrato de trabalho registrado, podendo indo até processos penais, caso esses trabalhadores sem contratos, sejam imigrantes ilegais. A pena para esses empresários, de acordo com a Lei de Imigração “D.Igs. 286/98” pode ser de 6 meses a 3 anos de prisão, além de uma multa de cinco mil euros para cada trabalhador ilegal.

Mesmo diante das consequências ligadas à contratação de mão de obra imigrante ilegal, todos os empresários entrevistados, sabem que a realidade do mercado de trabalho, muitas vezes representa uma situação diferente da desejada. A utilização da mão de obra imigrante ilegal é considerada uma prática existente e que este é um mal, que só poderá ser controlado, através de uma maior fiscalização e cumprimento das leis inerentes a essa situação.

Ainda aproveitando a abordagem desse tema, foi colocado aos gestores, o questionamento sobre a postura das empresas em relação ao processo de legalização dos seus trabalhadores imigrantes e se elas promovem alguma política colaborativa para os mesmos. Em resposta, os gestores alegaram que a única forma de participação das empresas nesses casos, é o oferecimento do contrato de trabalho. Embora eles acreditem que exista uma situação, denominada “Tempo morto”, que é o período em

que o imigrante se encontra no país como turista (os três primeiros meses) e começa a exercer alguma atividade, podendo apenas ter acesso ao contrato após o vencimento do visto de turista, ficando assim, tecnicamente ilegal.

7.3 – Políticas Públicas e Perspectivas de Contratação.

Finalizando a coleta de dados junto às empresas que compõem este estudo, foram levantadas as últimas questões sobre as políticas públicas existentes em Portugal direcionadas aos imigrantes e os benefícios e problemáticas que essas políticas podem ocasionar no mercado de trabalho. Para isso, foi necessário apresentar aos entrevistados um breve resumo das leis atuais que envolvem a imigração e descrever assim, o perfil do país para essas questões.

Em 2011, Portugal foi apontado como sendo o 2º país com as melhores políticas de integração de imigrantes entre 31 países da Europa e da América do Norte. Essa conclusão é apresentada como resultados da terceira edição do Índice de Políticas de Integração de Migrantes (MIPEX III) (ref. tirada do site da acidi.gov.pt). A Suécia ocupa o primeiro lugar no ranking, porém vale ressaltar que a 2ª posição atribuída a Portugal é baseada na análise da vertente de integração dos imigrantes no mercado de trabalho. Já quando se analisa a vertente de reunificação familiar e do acesso à nacionalidade, neste caso, Portugal ocupa o primeiro lugar.

Essa classificação é fruto de mudanças positivas realizadas nos três últimos anos, no enquadramento legal, em medidas e programas direcionados aos imigrantes em Portugal, como a lei sobre a nacionalidade (apontada como a melhor dos 31 países analisados); o lançamento do 1º Plano para a Integração do Imigrante e a aprovação do segundo Plano, vigente até 2013, entre outras ações (fonte: site do acidi).

Outra ação praticada pelo Estado Português, é a atribuição do Estatuto de Igualdade aos imigrantes brasileiro, aprovados pelo Decreto-Lei nº154/2003, de 15 de Julho, que através do requerimento deste Estatuto, passa a aceder a uma posição de igualdade de direitos e deveres ou de direitos políticos, previstos no capítulo 2 do título do Tratado de Amizade, Cooperação e consulta entre a República Portuguesa e a República Federativa do Brasil. Vale ressaltar que a atribuição desta igualdade, entre outras particularidades, não significa a nacionalização do imigrante, que

preserva assim a sua nacionalidade de origem, mantendo assim todos os direitos e deveres inerentes a isso.

Muitos dos entrevistados se mostraram surpresos diante da apresentação destes dados e também satisfeitos, ao levarem em consideração os objetivos desses trabalhos, que tentam controlar, inserir e colaborar para um melhor estabelecimento dos imigrantes em Portugal, o que por sua vez assegura um melhor desenvolvimento dos mesmos no mercado de trabalho e contribui para o combate à discriminação racial, ou à xenofobia.

Uma das afirmações, feita por um dos entrevistados, deve ser ressaltada pelo valor que a mesma representa para o entendimento da origem de muitas questões discriminatórias.

“... é importante a atribuição dos títulos de residências ou cidadania aos imigrantes, pois somente assim eles poderão usufruir de seus direitos e principalmente cumprir com os seus deveres...” (Gestor de RH de uma Rent-a-car)

O ponto chave dessa colocação é o fato de que, não somente este entrevistado, mas a maioria da população portuguesa vê os imigrantes como pessoas que não possuem responsabilidades para com o Estado, porém utiliza e se beneficia com os serviços destinados à população em geral. Logo, percebemos através dessa análise, que o fator de desigualdade surge, em um primeiro momento, quando não existe uma determinada igualdade no cumprimento dos deveres, por parte dos imigrantes, para com o Estado. Muitos acham injusto, por exemplo, que um imigrante que não efetue os descontos específicos sobre os seus ordenados, devido questões de legalidade, utilizem os serviços de saúde público, que no fundo é subsidiado pelo trabalho legal da população portuguesa. Outra questão, é que uma mão de obra, que aceita trabalhos em condições muito precárias, sempre será mais barata do que a mão de obra que exige a conformidade com as leis trabalhistas.

Sobre as perspectivas de contratação, as respostas são todas ponderadas pela situação atual do país. São perceptíveis as preocupações com o desenvolvimento do cenário econômico, e todos os entrevistados dizem não saber ainda, como vão se comportar em relação às futuras contratações, embora não exista um desejo ou necessidade de redução dos quadros de colaboradores das empresas.

Alguns sectores envolvidos neste levantamento estão sob maior pressão da eventual crise nacional, segundo os próprios gestores das empresas. Na área da Construção Civil a preocupação é ainda maior, pois a existência de empresas que não respeitam as exigências legais na contratação de seus colaboradores, ajuda no aumento das diferenças de preços dos serviços prestados, levando as empresas que precisam cumprir os descontos legais, a estarem sem poder concorrencial.

“... existem muitos imigrantes que estão ilegais e que não se importam de trabalhar de forma ilegal também, e como na construção civil, a capacitação necessária é muito baixa, eles aceitam tudo... Não podemos concorrer com isso...”
(Gestor de empresa de Construção Civil).

Quando questionados, se diante de um cenário de desemprego generalizado poderá haver uma preferência pela mão de obra nacional, os gestores alegam que essa situação depende de algumas características que o mercado de mão de obra possa vir a adquirir. Uma situação levantada é que, com a crise muitos imigrantes estão optando pelo retorno aos seus países de origem, o que em determinadas proporções pode ocasionar uma “sobra” de vagas que até então eram ocupadas somente pela mão de obra imigrante.

É unânime, a existência de um sentimento de cautela e observação por parte de todos os gestores, diante de tantas incertezas que a situação atual representa. O trabalho imigrante tem sido visto cada vez mais como uma mão de obra comum, e que a mesma sempre fará parte da realidade portuguesa, cabendo às empresas saberem gerenciar e conseguir, através dessa interação, alcançar níveis de satisfação elevados diante dos clientes, seja eles internos ou externos.

8 - O TRABALHADOR IMIGRANTE NO DESENVOLVIMENTO DAS RELAÇÕES LABORAIS.

8.1 – Percursos pessoais e profissionais

O perfil do imigrante brasileiro tem mudado com o passar dos anos e com os acessos a possibilidades, antes não tão simplificados. Portugal deixou de ser apenas uma opção para o trabalho, mas passou a ser também um pólo de estudo e estabelecimento de relações financeiras mais elaboradas. Verifica-se um crescimento acentuado de participações de empresas brasileiras em território português e com isso, a atuação de profissionais cada vez mais capacitados, sejam vindos do Brasil, ou captados nas próprias universidades portuguesas.

A igualdade da língua, e o mercado consumidor tornam facilitada a entrada de produtos brasileiros na economia portuguesa e movimenta assim, um grande mercado que acolhe grande parte da mão de obra imigrante capacitada e oferece oportunidades de desenvolvimento de carreiras internacionais aos profissionais deslocados do Brasil para trabalharem em Portugal.

Embora se perceba essa evolução, a imigração brasileira continua sendo predominantemente formada por pessoas de baixa escolaridade e capacitação profissional. Muitos dos entrevistados nessa segunda parte do recolhimento de dados alegaram que muitos deles, tiveram de aprender novos ofícios para conseguirem uma colocação no mercado. Essa necessidade, dada pela falta de capacitação ou experiência, é considerada comum entre os imigrantes e por vezes como a mais valia em realizarem o processo de imigração.

“... Eu quando cheguei aqui, nem sabia o que era pladur, e agora já sou experiente no trabalho com esse material. Quando voltar para o Brasil, posso trabalhar com isso lá...” (Funcionário de uma empresa de construção civil).

A grande maioria dos entrevistados já estão em Portugal à mais de 3 anos, e consideram que atualmente as possibilidades estão muito mais reduzidas. Segundo eles, não é mais comum, encontrar imigrantes com pouco tempo de residência, já inseridos no mercado de trabalho formal, e que a crise econômica é um dos grandes motivos para essa nova característica no mercado.

...” de uns dois anos para cá, quem não tem emprego, têm muita dificuldade em arranjar um trabalho que lhe ofereça contrato...São esses que estão voltando para o Brasil...” (Funcionária de Serviços gerais de uma prestadora de serviço).

Muitos deles já possuem algum familiar, que veio para Portugal, graças à ajuda dos mesmos. Sendo que em muitos casos, a obtenção do Título de Residência para esses familiares é mais facilitada quando os imigrantes utilizam os tramites do Reagrupamento Familiar junto ao SEF, para a legalização de seus parentes. Questionados se atualmente, alguns deles pensam em trazer mais familiares para Portugal, a resposta é unânime no sentido negativo. Muitos acreditam que a crise econômica em Portugal ainda pode ficar pior e ter pessoas que dependam deles aqui, pode-se transformar em uma grande dificuldade.

Outra característica que se alterou com o passar do tempo, é o tempo de “estada” do imigrante brasileiro em Portugal. No início da década, as intenções de permanência eram muito mais comuns, e o estabelecimento de uma estrutura familiar, estava entre os principais objetivos dos imigrantes. Há cinco anos, as intenções de permanência estavam relacionadas com o tempo necessário para a constituição de algum patrimônio no Brasil, além de uma estrutura financeira para o retorno ao país de origem, e assim poderem estabelecer os seus próprios negócios.

Atualmente as intenções de retorno, são ponderadas por outros motivos, onde é levada em consideração questões como a região do Brasil ao qual se pretende retornar, com a capacitação que se tenha adquirido em Portugal e a possibilidade de conseguir um emprego imediato no Brasil. Fora essas questões, muitos imigrantes, que já possuem uma determinada estabilidade, não questionam a possibilidade de retorno, embora a situação econômica portuguesa tenha despertado alguma preocupação.

8.2 – Mobilidade e mecanismos de recrutamento

Levando em consideração, que a maioria dos entrevistados já está em Portugal há mais de três anos, todos já tiveram várias experiências de trabalho. Muitas dessas ocupações não são relacionáveis entre si, como por exemplo, o caso da imigrante, que

atualmente trabalha em um salão de beleza, mas que antes disso, trabalhou como doméstica e como acompanhante de idosos.

“... Hoje, sou manicura, mas antes eu já trabalhei como domésticas em alguns lares e em um deles eu tratava de uma senhora idosa (risos)... eu nunca me imaginei como acompanhante de idosos...” (trabalhadora de um salão de beleza)

Não sendo esse caso incomum, nota-se que durante as experiências profissionais dos imigrantes brasileiros em Portugal, nunca houve um avanço significativo nas carreiras dos mesmos. Não é comum o desenvolvimento de relações de confiança ou até mesmo interesse por parte das administrações que aquele trabalhador desenvolva outras atividades que impliquem responsabilidades, para além daquelas atribuídas à primeira função dos mesmos dentro da organização. Esse é o ponto de vista dos trabalhadores, que acreditam que o fato de serem imigrantes, prejudica o avanço dentro das empresas, mantendo-os apenas como força executante de atividades.

Entre os entrevistados, tivemos apenas um caso, onde a colaboradora conseguiu alcançar um cargo de chefia dentro da empresa, após ter iniciado o trabalho, apenas com uma atividade de baixa responsabilidade.

...” Eu comecei como atendente de balcão, na verdade minha função era apenas preparar os lanches. Eu não atendia os clientes. Com o passar do tempo, fui verificando que havia demasiados desperdícios e fui alertando ao dono, e com isso ele viu que eu conseguia realizar o meu trabalho de forma econômica e bem feito... Ai hoje eu sou gerente do café e sou responsável por 3 pessoas que aqui trabalham...” (Gerente de uma empresa do ramo de restauração)

Para a maioria, e em concordância com as respostas dadas pelos gestores, o canal de acesso às empresas mais eficaz é o da indicação. Todos conseguiram os seus atuais postos de trabalho através de uma indicação direta ou indireta. Essa característica do mercado, para os colaboradores, se dá pelo fato de que as empresas, sempre buscam uma forma de ter alguém que avalize o trabalho do novo colaborador, por haver muitas desconfianças por parte das empresas.

Essa característica de indicação, também pode ser atribuída à baixa especialização da mão de obra, uma vez que trabalhadores com níveis de especialização ou graduação mais elevados são selecionados pelo mercado, através de processos de seleção mais elaborados e são contratados para a realização imediata da atividade, não dependendo necessariamente de algum tipo de treinamento direcionado.

8.3– Características contratuais e intervenção das empresas na integração pessoal e familiar

O estabelecimento do contrato de trabalho com a entidade empregadora é considerada, pelos entrevistados, como a maior vitória alcançada desde que aqui chegaram. É comum entre eles, a opinião de que as suas vidas pessoais só estão estabilizadas, graças ao fato de terem um emprego e principalmente, com um contrato de trabalho.

“... Eu só conseguir ficar tranqüila, depois de ter arrumado um contrato de trabalho... foi graças à isso que conseguir trazer os meus filhos e minha mãe para viverem comigo...” (Gerente de uma empresa do ramo de restauração).

A maioria dos entrevistados possui contratos de trabalho com validade, sendo a menor validade verifica, de seis meses. Embora sabendo da existência de uma data para o termino do contrato e das expectativas criadas em torno da possibilidade da não renovação do contrato, os entrevistados sentem certa segurança em relação aos seus postos de trabalho, por conhecerem as necessidades das empresas em que trabalham e por terem segurança na qualidade do serviço que prestam.

Em relação às remunerações e benefícios, existe um descontentamento por parte dos imigrantes, que acreditam receberem menos do que seria oferecido ao trabalhador português. A necessidade do contrato ou mesmo o fato de serem imigrantes, são as principais justificativas apresentadas para explicar os baixos ordenados.

Vale ressaltar que esse descontentamento não pode ser considerado algo que interfira no desempenho dos trabalhadores, ou até mesmo, que represente algum desejo de abandono do trabalho, para a busca de outros serviços. Esse postura nos

leva a entender que, muitas vezes os benefícios alcançados pela existência do contrato e a possibilidade de acesso aos direitos do trabalhador, compensam as queixas apresentadas e que muitas vezes, esse dito descontentamento faz parte de uma postura comum entre todos trabalhadores.

“... eu acho que eu deveria ganhar um pouco mais, pois já vi muitas portuguesas a fazer o mesmo trabalho que o meu, e receberem mais. Só que eu não posso fazer nada... pelo menos já tenho o contrato e se for demitida posso ter o seguro desemprego (segurança social)...” (trabalhadora de um salão de beleza)

Sobre o desenvolvimento de uma carreira profissional, foi verificado que não existe uma intenção ou preparação para essa finalidade, pois a postura vista nos trabalhadores e até mesmo dentro das organizações, é a postura de permanência nos mesmos postos de trabalho. Poderíamos entender este perfil, como sendo uma espécie de conformismo ou até mesmo comodismo, mas é necessário levar em consideração as atividades exercidas por esses trabalhadores e a própria disponibilidade para investimentos em cursos profissionalizantes, para uma possível evolução dentro das empresas.

Sobre a rotatividade dos imigrantes nas empresas abordadas, não se verificou um grande fluxo de entrada e saída de trabalhadores, o que pode ser explicado por dois motivos. O primeiro é o fato do estabelecimento de um contrato de trabalho logo no início das atividades, o que cria um vínculo empregatício mais elaborado entre a empresa e o funcionário. O outro motivo é a busca e contratação de pessoas que sejam avalizadas por funcionários já contratados, sendo que, caso a experiência com o novo colaborador não seja satisfatória, o mesmo será questionado sobre as possibilidades de enquadramento no perfil desejado pela empresa.

Como dito anteriormente, esse rigoroso perfil em relação à legalidade dos trabalhadores imigrantes, não é algo comum entre as empresas portuguesas, principalmente as empresas de pequeno porte, que se sentem menos visadas pelas ações de fiscalização. Quanto menor for a especialização do trabalhador, mas propenso ao trabalho ilegal ele será. A questão da legalidade, nesses casos, será ultrapassada pela própria questão da sobrevivência, onde a necessidade de ganhar dinheiro será uma prioridade.

Os modelos de gestão encontrados pelos trabalhadores imigrantes brasileiros em Portugal, segundo os entrevistados, apresentam algumas diferenças das experiências vivenciadas no Brasil. Questões como a própria especialização dos superiores e o desenvolvimento das relações são as principais diferenças apontadas.

“... o meu gerente só está no cargo por ter muito tempo de casa, sei que ele não é formado, mas entende muito do serviço...” (trabalhador de uma empresa do ramo da construção civil).

Situações como essas, apresentadas pelo trabalhador, também são comuns no Brasil, porém nas grandes empresas, existem padrões mais rigorosos sobre a formação dos funcionários que exerçam funções de chefia. Já sobre o desenvolvimento das relações, os entrevistados entendem que as próprias diferenças culturais são responsáveis pelas dificuldades encontradas no ambiente laboral.

Para entendermos melhor essa questão, basta considerar o forte caráter paternalista do povo latino, onde mesmo ocupando cargos de chefias, os trabalhadores desenvolvem com maior facilidade um espírito de proteção e compreensão das necessidades de seus subordinados. A dita “frieza” européia é em um primeiro momento a principal barreira a ser vencida por um trabalhador imigrante dentro das organizações, sendo que todos os entrevistados garantem ter superado essa problemática, estando todos já acostumados com a forma de expressar e se envolver com os colegas de trabalho, que o europeu, neste caso, os portugueses possuem.

Sobre as leis laborais e sistemas de remunerações, não existe grandes dificuldades, por parte dos entrevistados, em compreendê-las e aceita-las. A similaridade com as leis trabalhistas brasileiras contribui para um melhor entendimento e adaptação às exigências e direitos dos trabalhadores europeus.

Por fim, a questão sobre o preconceito foi levantada junto aos imigrantes entrevistados e as respostas obtidas se mostraram fundamentais para a conclusão desse estudo. Sendo assim, as mesmas serão apresentadas no desenvolvimento da conclusão deste trabalho, de forma a validar as conclusões obtidas, e finalizar este estudo valorizando o elemento principal e motivador para este estudo, que é o imigrante brasileiro.

9 - Conclusão

Baseado nos estudos realizados e na análise dos dados obtidos através das entrevistas efetuadas, existe a necessidade de estabelecer um ponto de convergência entre todas as informações apresentadas, sendo que para isso, é importante entender, que para as devidas conclusões é relevante um entendimento global do cenário dos imigrantes em Portugal.

Sendo um organismo complexo, qualquer sociedade detém características específicas, que definem directamente a forma como os seus elementos interagem entre si e como os mesmos, sendo uma unidade, interagem com o meio que os envolvem.

Podemos entender por sociedade, um conjunto de indivíduos que partilham uma cultura com as suas maneiras de estar na vida e os seus fins, e que interagem entre si para formar uma comunidade. Vale ressaltar também a existência de um projecto comum, que exige o interrelacionamento dos habitantes, atribuindo-lhes assim, uma identidade, baseada na partilha de laços ideológicos, económicos e políticos.

Diante disso, começamos a perceber a grande dificuldade de inserção e interação de indivíduos que sejam pertencentes à sociedades diferentes e que precisam estabelecer laços, em uma nova sociedade graças à imigração.

Mesmo, partilhando uma mesma língua e até mesmo algumas características culturais, seria errado, considerar que a interação do imigrante brasileiro em Portugal, seja um processo fácil, no que diz respeito ao estabelecimento das relações.

Um indicador para o nível de dificuldades dessas interações, entre brasileiros e portugueses, é a forma como os mesmos estabelecem as suas relações laborais. A análise do nível de qualidade das relações com os imigrantes brasileiros dentro das empresas portuguesas, define um cenário real e caracteriza os padrões de aceitação, respeito e aproveitamento das diferenças culturais, por parte do povo português.

O primeiro ponto relevante, verificado por este trabalho, é a existência de uma grande dificuldade em separar as impressões e conceitos pessoais existentes, por parte

de cada um dos lados envolvidos, do cenário organizacional. Ou seja, a identidade atribuída ao imigrante brasileiro independe do seu profissionalismo ou nível de qualificação, assim como a identidade do povo português independe da sua postura dentro da organização ou fora dela. E é graças à essa interferência, que podemos entender de forma clara, não apenas os níveis de qualidade das relações laborais, mas também os níveis de qualidade das relações em geral.

Diante da existência de estereótipos bem definidos e através dos levantamentos realizados nesta pesquisa, podemos verificar que, os dois elementos envolvidos nessa relação, os portugueses e os brasileiros, possuem identidades próprias para cada um dos lados. As características comportamentais são sempre mais evidenciadas que as características físicas, e mesmo com algumas variações, em geral baseiam-se no antagonismo entre os envolvidos. Os brasileiros são sempre pessoas animadas, divertidas, com fácil envolvimento social e detentores de uma grande facilidade de interação com o público, segundo os gestores das empresas portuguesas. Já os portugueses, segundo os imigrantes brasileiros, são sempre mais reservados, organizados, objectivos e práticos.

Existem também, alguns pontos negativos na composição das imagens das partes envolvidas nesse processo. Embora seja essa uma informação obtida de forma indirecta, seria imprudente não apresentá-la, uma vez que, muitas vezes são esses pontos negativos a fonte dos conflitos e indisposições no ambiente organizacional. Ao imigrante brasileiro também são associadas características como a pré-disposição para o vulgar, o ilegal e para o anarquismo. Já os portugueses são por vezes, mal educados, grosseiros e xenofobos, segundo as partes envolvidas.

Não há, neste trabalho, a intenção de estabelecer culpas para os níveis de qualidades encontrados entre os imigrantes brasileiros e os portugueses, porque acreditamos que ambas as partes envolvidas neste processo, são agentes activos e passivos simultaneamente, e que a boa gestão das relações depende dos dois lados. Porém um factor de extrema relevância, é que existirá sempre uma diferença latente entre os indivíduos envolvidos nesta interação, já que um dos lados será sempre um elemento não pertencente ao contexto social do outro, sendo isto uma característica normal em qualquer situação de interação entre imigrantes e a sociedade receptora.

O status de imigrante, a princípio, provoca muitas vezes a sub-valorização desta mão de obra. No caso brasileiro, por vezes as qualificações dos candidatos não apresentam uma mais valia para as empresas, que não atribuem actividades que explorem o conhecimento do colaborador imigrante. Por outro lado, os imigrantes brasileiros, no intuito de conquistarem o Título de Residência, se pré-dispõem à qualquer actividade que lhe forneçam um contracto de trabalho, e neste caso, as vagas mais frequêntes, são para áreas que exigem uma menor qualificação, são essas áreas a Construção Cívil, Serviços Domésticos ou Limpeza, Vendas e Atendimento ao Público. A maior concentração de vagas nessas áreas ocorre também pelo facto do povo português, rejeitarem em um primeiro momento, a hipótese de ocupar estas vagas.

São poucos os casos em que percebemos que a contractação do imigrante brasileiro, ocorre devido as suas qualificações. As experiências pessoais possui algum peso neste processo, porém devido a baixa exigências de algumas funções, não há a necessidade, nem ao menos de experiências anteriores na função. A utilização das qualificações dos imigrantes percebe-se nos casos de estágios ou encaminhamentos feitos por Centros Profissionalizantes, sendo que em ambos os casos, o imigrante necessita está inserido em algum processo de continuidade de estudos, especializações ou capacitação profissional.

Seria improprio afirmar, de forma categorica, se há ou não o aproveitamento da mão de obra imigrante brasileira por parte das empresas portuguesas, pois para essa conclusão, existe a necessidade de diferenciação entre dois pontos. Em relação ao primeiro ponto, podemos dizer que há o aproveitamento desta mão de obra, mas no que toca apenas à realização de um trabalho mecanizado e limitado. Seria então essa atitude benéfica às organizações e trabalhadores? Em determinados casos sim, se considerarmos que em algumas actividades o trabalho mecanizado e padronizado, acompanhado de uma constante análise da qualidade, é extremamente necessário para o sucesso da organização, e estando esse trabalho assegurado por uma relação de respeito e compromisso entre as partes envolvidas, ultrapassa-se as diferenças entre o trabalho imigrante e o trabalho local.

Já em relação ao segundo ponto, levantando a questão de que, se há o aproveitamento intelectual da mão de obra imigrante brasileira dentro das

organizações, verificaremos que apenas em casos isolados, o imigrante brasileiro utiliza os seus conhecimentos e graduações anteriores, para a realização de suas actividades. O que se justifica tanto pelo nível de graduação do próprio imigrante brasileiro, que de acordo com os dados apresentados, é geralmente muito baixa, como pelo nível de graduação da mão de obra portuguesas, que sendo alto, se torna um bloqueio ao acesso à vagas de trabalho mais elevadas.

O que realmente acontece, são as adaptações naturais no mercado. Trabalhos tidos como braçais ou sub-emprego são necessários para a o desenvolvimento e manutenção de qualquer sociedade, e o que é importante, é o respeito e equilíbrio entre as partes envolvidas, sendo estes, observados na postura dos gestores das empresas visitadas, que mesmo não necessitando de uma mão de obra especializada em alguns casos, buscam a valorização de seus colaboradores, por considerá-los importantes para a actividade da organização.

Já o trabalhador imigrante, também está consciente, de que o nível de qualidade das relações, entre os mesmos e a gestão das empresas, tende a ser elevado, se ambas as partes prezarem pelo respeito e dignificação do trabalho. Não foi constatado neste levantamento, nenhuma situação que aponte para relações conflituosas entre gestão e trabalhadores, o que pode ser justificado, seja pelas características legais das relações laborais estabelecidas ou seja pela necessidade de ultrapassar as barreiras para o estabelecimento de um clima organizacional harmonioso.

Um fator a ser considerado importante para o esforço, de ambas as partes envolvidas, para o alcance de uma relação saudável e produtiva, é o evidenciamento da dependência existente entre elas. Por um lado, o trabalhador imigrante, sente-se pressionado a comprometer-se com a organização e assim contribuir para o seu desenvolvimento, uma vez que, depende do seu contracto de trabalho para a regularização de sua situação como imigrante no país, assim como as organizações sente-se pressionadas a oferecer as condições de trabalho adequadas ao trabalhador, para obter assim o seu comprometimento com a actividade da empresa, para evitar problemas com a fiscalização e por fim, para garantir o funcionamento da organização, já que muitas vezes não consegue preencher os seus postos de trabalho apenas com a mão de obra local.

Analisando este último ponto, sobre a indisponibilidade da mão de obra local para o preenchimento de determinados postos de trabalho, vamos encontrar um dos principais motivos que levam as empresas portuguesas a contratarem a mão de obra imigrante e se lançarem assim, no grande desafio de obter resultados através dessa interação. Seria talvez impróprio, levantar a questão da possibilidade de redução de custos, através da contratação da mão de obra imigrante, sem salientar que muitas vezes, esse fenômeno é na verdade um efeito colateral ao aumento da demanda de trabalhadores no mercado de trabalho.

Quando uma determinada sociedade abre as portas do seu mercado de trabalho, e através de políticas de integração, facilita a entrada de trabalhadores imigrantes em seus quadros organizacionais, a possibilidade de um inchaço no mercado de mão de obra é quase inevitável. As políticas salariais praticadas em Portugal, já não se sustentam apenas na afirmação de que o trabalhador imigrante se pré-dispõem à trabalhos com remunerações abaixo da média, sendo que, o que têm acontecido, é uma uniformização dessas políticas, forçada pelo próprio mercado, para o equilíbrio das próprias organizações, dentro dos cenários econômicos existentes.

Embora, segundo o levantamento de dados juntos aos trabalhadores imigrantes, exista ainda alguma disparidade entre as remunerações recebidas por eles e os trabalhadores locais, a tendência que se percebe é a de uma padronização desses valores, o que pode ser positivo, uma vez que, a alcance de um status de igualdade perante o mercado de trabalho, pode contribuir para uma melhor interação entre a mão de obra imigrante e a local. Porém, um facto negativo a ser salientado, é que tendencialmente o nivelamento das políticas salariais, serão sempre mais baixos do que as praticadas ao longo do tempo, reduzindo assim, o poder aquisitivo dos trabalhadores.

Por fim, após todo o trajecto percorrido para a obtenção das informações necessárias à elaboração deste estudo, percebe-se claramente que à níveis organizacionais, as relações de trabalho com o imigrante brasileiro e baseada em respeito e na busca pelo melhor aproveitamento das capacidades que este trabalhador possa desenvolver na execução de suas atividades. Poderíamos considerar este resultado óbvio, mas ao verificarmos o que muitas vezes acontece no ambiente extra organizacional e as dificuldades das interações à níveis sociais, as hipóteses de

reflexos dessas interacções dentro das empresas eram muito grandes, embora não seja isso o verificado.

Podemos considerar que, diante das ondas de imigração que ao longo das últimas décadas contribuíram para a missigenação do mercado de trabalho português, há um grande avanço no que diz respeito à interação desses imigrantes com o ambiente organizacional, e que a quebra dos esteriótipos criados pelo senso comum, fortalece ainda mais esses laços. A partilha, não apenas do ambiente dentro das empresas, mas a criação de laços de amizade entre imigrantes e portugueses, representa acima de tudo, um desejo de união e colaboração mútua. Portugal assim com os demais países da Europa, pode não apresentar as melhores possibilidades para os imigrantes devido o actual cenário económico, porém, sempre haverá espaço para todos aqueles, que de uma forma ou de outra, busquem contribuir com a sociedade que o acolhe e principalmente fazer parte de forma activa nesta mesma sociedade.

10 - BIBLIOGRAFIA

Albarello, L. (1997), Digneffe, F. & Hiernaux, Práticas e Métodos de Investigação em Ciências Sociais. Gradativa.

Almeida, L. & Freire, T. (1997). Metodologia da investigação em Psicologia e Educação. Coimbra, APPORT.

Antunes, Maria Thereza Pompa (2002). Capital Intelectual: Verdades e Mitos. Revista Contabilidade & Finanças, vol.13, nº29. São Paulo Autora de

Bell, J. (2002) Como realizar um projecto de investigação. Gradativa.

Berelson, B. (1952), Content Analysis in Communication Research. New York: Free Press
In Silva, A. & Pinto, J. (1986). Metodologia das Ciências Sociais. Porto, Edições Afrontamento.

Blakie, N. (2002). Strategies for answering Research Questions. Cambridge, Polly Press.

Bogdan, R. & Biklen, S. (1994). Investigação qualitativa em Educação: Uma introdução a teoria e aos métodos. Porto, Porto Editora.

Bógus, Lúcia Maria Machado (2004) – “Ciências sociais na atualidade, percursos e desafios”, in Bernardo, T. e Tótora, S. (orgs.), Entre o Sonho e a Realidade: Imigrantes Brasileiros em Portugal, São Paulo, Editora Cortez, pp. 127-151.

—— (1995) – “Migrantes Brasileiros na Europa Ocidental: uma abordagem preliminar”, in Patarra, N. (org.), Emigração e Imigração no Brasil Contemporâneo, São Paulo, FNUAP, pp. 111-121.

—— (1995) – “Brasileiros em Portugal: Novos Movimentos Migratórios ou Volta às Origens?”, Travessia: Revista do Migrante, Jan/Abril, pp. 16-19.

Carvalho, Lourenço Xavier de (2004). *Impacto e reflexos do trabalho imigrante nas empresas portuguesas: uma visão qualitativa*. Lisboa, Observatório da Imigração.

Cerdin, J. L. (2002) L'expatriation 10 ed. Paris: Éditions d'Organisation, (apud)

CERTEAU, M. A. (2007) *invenção do cotidiano 1 – Artes de fazer*. 13. ed. Petrópolis, Vozes.

Chiavenato, Idalberto (1999) *Administração de Recursos Humanos* 4. ed. São Paulo, Atlas.

Drucker, Peter Ferdinand, (1999). *O Melhor de Peter Drucker: O Homem*. São Paulo, Nobel, 2001a.

_____. *O Melhor de Peter Drucker: A Administração*. São Paulo, Nobel, 2001b.

_____. *O Melhor de Peter Drucker: A Sociedade*. São Paulo, Nobel, 2001c.

_____. *A Administração na Próxima Sociedade*. São Paulo, Nobel, 2002 d.

Ferin, I., Santos, C. A., Filho, W.S. e Fortes, I. (2008). *Media, Imigração e Minorias Étnicas 2005-2006*. Lisboa: Alto comissariado para a Imigração e o Diálogo Intercultural.

Finuras, Paulo (2010). *Gestão Intercultural e Carreiras na Era da Globalização*, Silabo, Lisboa.

Freitas, M. E. de. (2008) *O Imperativo Intercultural na Vida e na Gestão Contemporânea*. Revista *Organização & Sociedade*. Salvador, v.15, p. 70-89.

Freitas, M. E. de. (2005) *Executivos Brasileiros Expatriados: uma contribuição aos estudos organizacionais interculturais*. São Paulo.

Freitas, M. E. de. (2000) *Como vivem os executivos expatriados e suas famílias: Franceses em S. Paulo*. Relatório de pesquisa, EAESP, São Paulo.

Kolarova, Marina (2009) – “Imigração em Portugal – desafios para o movimento sindical em contexto de flexibilização do trabalho e do emprego” – Para o Centro de Investigação em Sociologia Económica e das Organizações, Instituto Superior de Economia e Gestão – Universidade Técnica de Lisboa.

Maroy, Christian (1997). *Práticas e Métodos de Investigação em Ciências Sociais*. Cap.IV, Lisboa, Gradativa Publicações.

Migrações, Revista do Observatório da Imigração, nº5, Outubro de 2009.

Nascimento, J.R. (2006). O lusitano síndrome crónico do falhanço e o bom exemplo do Brasil. ([http://www.janelanaweb.com/humormedina.](http://www.janelanaweb.com/humormedina))

Neves, Mário & Noberto, Lopes (1990). *Portugal Contemporâneo: (1958 – 1974), Declínio e queda do Estado*, Lisboa, Gradativa.

Ortiz, Alejandra (2009). Migrações entre Portugal e America Latina, Outubro 2009. Revista Migrações, Lisboa.

Pires, Rui Pedro Pena (2003), *Imigração e integração: teoria a aplicação à sociedade portuguesa*. Oeiras, Celta Editora.

Prado, Luiz C. Delorme. (2009) *Globalização: Notas sobre um conceito controverso*.

Sassen-Koob, Saskia (1979) – “Formal and Informal associations: Dominicans and Colombians in New York”, *International Migration Review*, vol. 13, n. 2, Summer 1979, pp. 314-332.

—— (1980) – “Immigrants and Minority Workers in the Organization of the Labour Process”, *Journal of Ethnic Studies*, 8, pp. 1-34.

SEF/ Departamento de Planeamento e Formação (Núcleo de Planeamento) (2010). *Relatório de Imigração, Fronteiras e Asilo*. Coordenação: João Ataíde e Pedro Dias. Autores: Alexandra Ramos Bento; Luís Azambuja Martins, Rui Machado, Pedro Sousa.

Vainer, C. B. (1995) – “Estado e Imigração Internacional: da Imigração à Emigração”, in *Emigração e Imigração Internacionais no Brasil Contemporâneo*, São Paulo, Ed. UNFPA.

Van Dijk, T. A. V. (1991). *Racism and the press*. Londres: Routledge.

Wenden, C. V. (2005) *Atlas de Migrations dans le Monde*, Paris: Éditions Autrement

Vergara, (2000) Sylvia Constant. *Projetos e Relatórios de Pesquisa em Administração* 3 ed.. São Paulo, Atlas.

Wilson, Kenneth L., Portes, Alejandro (1980) – “Immigrant enclaves: An analysis of the labor market experience of Cubans in Miami”, American Journal of Sociology, n. 86 (Setembro), pp. 295-319.

Internet:

<http://www.agoranoticias.net/seus-direitos/explorac-o-no-trabalho-pouca-tutela-para-o-imigrante-ilegal>

<http://sefstat.sef.pt/>

<http://www.acidi.gov.pt/>

http://www.portaldocidadao.pt/PORTAL/entidades/PCM/ACIDI/pt/SER_centros+nacionais+de+apoio+ao+imigrante++cnai.htm?tab=3

11- Anexos

11.1- Anexo 1

Mestrado em Gestão de Empresas
Trabalho de Conclusão de Curso – Tese

Gestão Intercultural
Os trabalhadores brasileiros nas empresas portuguesas
PESQUISA

Guia de Entrevistas a Empresas Empregadoras de Imigrantes Brasileiros

- Amostra: **10 Empresas (Estudo de Caso)**
- Área Geográfica: **Lisboa**
- Tipo de recolha de dados: Qualitativo
- Interlocutores: Gestores de RH
- Ferramentas utilizadas: Questionário e gravador

Contratação de Imigrantes nas Empresas

- Desde quando se tornou regular a contratação de imigrantes na empresa?
- Em que postos de trabalhos estão eles colocados e quais os critérios de atribuição dessas funções?
- Que vantagens e que valor acrescentado tem significado essa estratégia de contratação de imigrantes, em comparação com a contratação de trabalhadores portugueses? (Na contratação, produtividade, outra?) (Se possível, quantificar os acréscimos de produtividade e competitividade e os benefícios de “indução” de melhorias de produtividade).
- Existe alguma preferência pelo trabalho imigrante brasileiro? Quais as características que a empresa considera serem relevantes, que diferencia o trabalho imigrante brasileiro do restante da mão-de-obra disponível?

Mecanismos de Recrutamento de Imigrantes

- Tem informação dos percursos profissionais que os imigrantes que trabalham na sua empresa tiveram antes de aqui chegarem? Que exemplos destacaria? Essa informação é formal ou informal?
- E que mobilidade profissional se verifica na empresa? (Mobilidade profissional dos imigrantes brasileiros, verificando se a mesma. “libera” vagas para novos imigrantes – caso possível, quantificar em %).
- Qual ou quais formas que recorreu para o acesso e recrutamento desses imigrantes? (explorar mecanismos oficiais e não oficiais, formais e informais).
- Que outros formatos de acesso e recrutamento de imigrantes sugere que poderiam ser implementados e que facilitariam o processo para as empresas e trabalhadores?
- Como avalia a possibilidade de poder colocar a sua oferta de emprego para imigrantes num organismo consular (Consulado Brasileiro), ou numa organização que represente esses grupos de imigrantes, de forma a ter um contacto mais directo com eles?

Características Contratuais com Imigrantes

- Considera que houve alterações na estrutura salarial da sua empresa, após o grande fluxo de contratação de trabalhadores imigrantes? (Explorar as variações salariais antes e após grandes fluxos de imigrantes).
- Como costuma apresentar o seu pacote de oferta de remuneração a um qualquer potencial trabalhador? E a um imigrante? (Um salário fixo, um salário associado à produtividade do trabalhador, um salário mais alojamento...).
- E que tipo de vínculos laborais se estabelecem com esses trabalhadores ?
- E por que períodos costumam vigorar?
- Qual a variação dessas condições contratuais em relação a um trabalhador nacional?
- Qual a rotatividade de trabalhadores imigrantes? (Isto é, quantos postos de trabalho estão disponíveis para imigrantes, mas também quantos imigrantes rodam em média, por ano, por cada posto de trabalho).

Intervenção das Empresas na Integração Pessoal e Familiar dos Imigrantes

- Como procura conhecer a situação de legalidade dos trabalhadores imigrantes? Em que graus de flexibilidade são permitidos?
- Considera o grupo de imigrantes brasileiros mais propensos à ilegalidade, em relação aos demais grupos de imigrantes? Porquê?
- De uma forma geral, tem a percepção da situação familiar da maioria dos seus trabalhadores imigrantes? Qual é a situação mais comum? (explorar se estão sozinhos, se já trouxeram família, se têm a intenção, etc).
- Será que os imigrantes brasileiros querem estabelecer-se em Portugal, ou é uma passagem com final pré-determinado?
- Considera que, de facto, estes trabalhadores terão condições de trazer membros da sua família para Portugal?
- A sua empresa intervém, de alguma forma, nesses processos de reagrupamento familiar, ou nas burocracias a que os imigrantes estão sujeitos? De que forma?
- E existem outras formas de intervenção da sua empresa na integração destes imigrantes (ex. ajuda na legalização e burocracia do SEF e Segurança Social, apoios e enquadramento escolar ou familiar, ajudas a encontrar emprego mais compatível com habilitações, etc).

Políticas Públicas

- Qual a sua opinião sobre as receniter políticas de imigração adoptadas pelo governo?
- E sobre a limitação de entradas e permanência de imigrantes?
- Concorda com a legalização dos imigrantes “ilegais”?

Previsões de Recrutamento de Imigrantes

- Como perspectiva o recrutamento de trabalhadores imigrantes na sua empresa, para o primeiro e segundo semestre deste ano de 2011?
- Como a empresa gere os ciclos económicos na perspectiva do emprego, ou seja, face a uma conjuntura de desemprego generalizado, os imigrantes são mais vulneráveis ao desemprego que os nacionais?
- Caso o cenário económico actual gere um ciclo de evazão de mão-de-obra, a empresa estaria preparada para a substituição dessa mão-de-obra imigrante pela nacional? Quais os principais impactos que essa mudança ocasionaria na empresa?

11.2- Anexo 2

Guia de Entrevista a trabalhadores Imigrantes Brasileiros

- Tipo de recolha de dados: Qualitativo
- Amostra: **50 pessoas**
- Interlocutores: Imigrantes brasileiros
- Ferramentas utilizadas: Questionário e gravador

Percurso Pessoal e Profissional

- Há quanto tempo está em Portugal? E há quanto tempo trabalha no país?
- Está sozinho ou tem familiares? E prevê trazer a família para cá? Já reuniu condições suficientes para isso?
- Quanto tempo quer ficar em Portugal a trabalhar? Acha que vai conseguir seus objectivos?
- Levaria em conta o cenário económico actual, na decisão de trazer algum familiar para viver em Portugal?

Mobilidade e Mecanismos de Recrutamento de Imigrantes

- Em quantas empresas trabalhou em Portugal?
- E que funções ocupou nelas? (explorar mobilidade profissional dentro e entre as empresas).
- Como encontrou trabalho nessas empresas? (explorar meios de acesso ao emprego – mecanismos oficiais e não oficiais, formais e informais).
- Qual a forma que considera que funciona melhor para as empresas encontrarem trabalhadores imigrantes?

Características Contratuais com Imigrantes

- Quais as condições de remuneração que esta empresa lhe apresentou?
- E o seu contrato é por quanto tempo?
- Acha que os imigrantes têm as mesmas condições que os portugueses perante a empresa, a nível de rendimentos e outros benefícios?
- E na possibilidade de evoluir dentro da empresa, de ocupar novas funções superiores?
- Tem tido colegas também imigrantes (brasileiros) que saem da empresa? Por que saíram?

Intervenção das Empresas na Integração Pessoal e Familiar dos Imigrantes

- Acha que as empresas em Portugal são muito rigorosas em relação à legalidade dos trabalhadores imigrantes?
- Acredita que os brasileiros estão mais propensos à ilegalidade? Porquê?
- A sua empresa costuma ajudar os trabalhadores imigrantes na legalização, para trazer familiares, nas outras burocracias? De que forma?
- Entre as suas experiências vivenciadas no Brasil, como enxerga os níveis de organização das empresas portuguesas?

- Compreendes o sistema de remunerações e as leis trabalhistas vigentes em Portugal? o que acha dessas políticas em relação ao Brasil?
- Sente que existe algum tipo de preconceito ou diferenciação de tratamento pelo facto de seres imigrante brasileiro?