Education and Culture DG
Lifelong Learning Programme

BRIDGE

Full-capacity insertion for non-national workers in EU member states

502366-LLP-2009-IT-LMP

Relatório sobre o estado actual dos serviços prestados aos trabalhadores estrangeiros nos países parceiros

This project has been funded with support from the European Commission. This publication reflects the views only of the author, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.

Índice

Introdução

Primeira parte

1.1 Investigação prévia

1.1.1 O enquadramento da União Europeia para a Integração
1.1.2 Informação estatística
1.1.3 Panorama dos serviços existentes

1.2 Implementação nos Territórios

1.2.1 Fundamentação
1.2.2. Os relatórios nacionais

1.3 Conclusões

Anexos – relatórios nacionais:

Áustria
Itália
Portugal
Espanha

Segunda parte

2 – Inquérito sobre as necessidades actuais

2.1 O Método de Recolha de Informação

2.2 Os Dados Obtidos:
2.2.1 Trabalhadores estrangeiros
2.2.2 Directores, gestores e recursos humanos de empresas
2.2.3 Consultores/técnicos de serviços públicos e privados de emprego

2.3 Conclusões

Anexos – Questionários

Introdução

A importância dos trabalhadores estrangeiros no mercado de trabalho da União Europeia (UE) é comummente aceite e partilhada como um facto, especialmente no que se refere às áreas que já não são aliciantes para os trabalhadores nacionais.

Desde 2003 que a Comissão Europeia tem vindo a salientar a necessidade crescente de uma maior força laboral imigrante, de modo a suportar a economia e a competitividade do mercado da UE. Em particular, uma grande atenção tem sido dada ao mercado de trabalho e às tendências demográficas, com o Plano de Acção sobre a Migração Legal de 2005 e a Comunicação sobre Demografia de 2006 - O futuro demográfico da Europa - Transformar um desafio em oportunidade. A proposta de duas directrizes – uma relacionada com a admissão de trabalhadores altamente qualificados (o chamado "cartão azul" europeu) e a outra para a criação de um procedimento único para uma autorização única e estatuto legal seguro para trabalhadores de países terceiros quando admitidos por um estado membro – foram adoptadas pela Comissão em 2007, e estão actualmente em negociações no Conselho Europeu e no Parlamento Europeu (fonte: sítio da Comissão Europeia).

Apesar de novas acções estarem a ser estudadas para regular o futuro do fluxo de imigração no mercado de trabalho dos estados membros da UE, as directrizes acima mencionadas não têm em consideração os imigrantes que vivem já nos estados membros, e não fazem referência acerca do que fazer para apoiá-los convenientemente, de modo a que seja conseguida uma integração social completa.

O emprego é considerado um aspecto essencial do processo de integração, e a eficácia com que este ocorre facilita consideravelmente o atingir dos resultados definidos pelos Objectivos de Lisboa para Trabalho e Crescimento. Diversos estudos sustentam a ideia de que um posto de trabalho adequado é uma das principais condições para, por um lado, aumentar a qualidade de vida e, por outro lado, a auto-estima.

Devido a procedimentos burocráticos e a sistemas inerentes de preservação da nacionalidade que protegem os cidadãos nacionais, em muitos casos as qualificações escolares e académicas obtidas em países terceiros não são reconhecidas pelos estados membros da UE Por isso, a maioria dos imigrantes está empregada em posições que não estão relacionadas com a sua educação, ou aceitam empregos para os quais são sobre-qualificados.

Esta situação conduz a tensões sociais e, acima de tudo, a um elevado nível de insatisfação. Ainda que seja muito complicado e que tenham entrado na UE com um visto de trabalho, muitos dos imigrantes estão dispostos a aceitar uma mudança na sua condição profissional para garantirem para si e para a sua família melhores condições de vida ou melhorias de satisfação pessoal.

O Projecto BRIDGE foi desenvolvido tendo como ponto de partida para o planeamento conceptual as seguintes preocupações: o que é feito para apoiar os imigrantes que procuram um emprego melhor? Quais são os serviços oferecidos pelas instituições públicas, especialmente aos imigrantes que estão à procura de um emprego? Qual é a preparação dos funcionários dos serviços em questão para apoiarem convenientemente os imigrantes que procuram emprego? Estes funcionários estão suficientemente bem preparados para lidar com pessoas com perfis culturais

diferentes? Estes funcionários estão informados acerca dos requisitos legais e documentos necessários para permanecer e trabalhar num país europeu?

A um nível superior, o que tem sido feito pelas administrações locais para apoiar a integração laboral e social? Estão organizados para dar resposta à actual situação?

Muitos dos aspectos acima mencionados foram trabalhados através de entrevistas, inquéritos e debates desenvolvidos pelos parceiros aquando a primeira parte do Projecto BRIDGE (mais informação disponível em www.bridge-europe.eu)

Tem sido notório que, frequentemente, as acções de formação dirigidas aos técnicos não são adequadas às suas necessidades reais e às exigências do mercado de trabalho. Neste contexto, o Projecto BRIDGE planeia criar instrumentos facilmente transmissíveis para a rede de agentes nacionais e internacionais, que permitam e facilitem a integração profissional e a coesão social dos trabalhadores estrangeiros.

De facto, um dos principais objectivos do projecto BRIDGE é a criação de instrumentos de formação inovadores, apoiados em materiais e manuais, formação presencial e *online*, e uma página web que pode ser usada por uma variedade de grupos-alvo, nomeadamente técnicos especializados em serviços de emprego. O objectivo do presente documento é a apresentação de resultados de duas investigações diferentes levadas a cabo pela parceria BRIDGE, conduzidas de modo a analisar as situações locais, considerar as necessidades actuais, e contribuir com dados e soluções partilhadas, para apresentar como resultado formação e informação. Ambas as pesquisas constituirão também suporte e motivo para o material que será desenvolvido pela parceria no final do projecto.

A primeira parte deste documento contém os resultados dos Focus Groups organizados por cada parceiro, bem como um retrato do actual estado dos serviços e da informação que é oferecida aos imigrantes que chegam aos países de destino. A investigação inicial foi também uma ocasião para perceber de que modo o território se organiza e quem são os principais detentores de informação, para que seja possível envolvê-los activamente no projecto.

A segunda parte é dedicada a um inquérito específico, conduzido de modo a serem melhor compreendidos as necessidades e desafios que três grupos-alvo (prestadores de serviços, trabalhadores imigrantes, empregadores/empresários) enfrentam actualmente.

Como será posteriormente explicado em detalhe, os parceiros tentaram relacionar as necessidades e experiências destes três grupos para sustentar o desenvolvimento de materiais formativos que estarão disponíveis em www.bridge-europe.eu no início de 2011.

Primeira parte

1.1 Investigação Prévia

De modo a ser melhor compreendida a realidade dos países de cada parceiro e analisar como as autoridades regionais e nacionais lidam com a imigração, foi conduzida uma investigação prévia com o objectivo de reunir informação acerca dos serviços existentes, as leis que os regulam e as acções desenvolvidas para apoiar a integração laboral dos imigrantes.

1.1.1 O Enquadramento da União Europeia para a Integração[1]

Em 2004, o Conselho Europeu adoptou o Programa de Haia, com o objectivo de renovar a liberdade, segurança e justiça[2]. Este Programa sublinha a necessidade de uma maior coordenação das políticas nacionais e europeias de integração, baseando-as em princípios básicos comuns.

O Conselho Europeu adoptou os Princípios Básicos Comuns para a Política de Integração de Imigrantes da UE[3] e em Dezembro de 2005 a Comissão publicou uma Agenda Comum para a Integração, que fornece uma moldura para a integração dos imigrantes de países exteriores à UE[4]. Os pilares desta moldura são propostas para medidas concretas para colocar em prática os Princípios Básicos Comuns, a nível nacional e a nível europeu. A Agenda Comum fornece ainda mecanismos de apoio da UE para facilitar este processo desenvolvendo uma abordagem europeia distinta para a integração através da cooperação e da partilha de boas práticas.

Uma abordagem compreensiva que envolva os stakeholders a todos os níveis é essencial para o desenvolvimento de uma política de integração efectiva, como estabelecido pelo Programa de Haia. O início de um processo de cooperação transnacional a nível municipal entre as autoridades públicas, empresas privadas, sociedade civil e associações de imigrantes, com a conferência Cidades Integradoras que teve lugar em Roterdão em Outubro de 2006, foi um passo decisivo.

O emprego é uma peça fundamental do processo de integração dos imigrantes, e a sua integração efectiva no mercado de trabalho constitui uma contribuição importante para que sejam alcançados os Objectivos de Lisboa no que se refere a empregos e crescimento. A Comissão Europeia encoraja os países membros da UE a fazer da inserção dos imigrantes no mercado de trabalho uma dimensão mais explícita das políticas nacionais de emprego[5]. Como também é referido, a promoção dos direitos fundamentais, da não discriminação e da igualdade de oportunidades também desempenha um papel crucial para o processo de integração dos trabalhadores estrangeiros.

---

1 Terceiro Relatório Anual sobre Migração e Integração, COM (2007) 512 elaboração final: C.I.S.A.
2 Documento do Conselho Europeu 16054/04
3 Documento do Conselho Europeu 16054/04
4 COM(2005) 389
5 Documento do Conselho Europeu 6706/07

De modo a serem melhor percebidas as situações locais, e de modo também a conseguir material informativo útil, a parceria do Projecto BRIDGE começou por investigar como os países cumpriram os princípios gerais acima mencionados, e o que está a ser feito para a inserção dos imigrantes na sociedade e no mercado de trabalho.

Os principais problemas estão de facto a aumentar para os trabalhadores estrangeiros provenientes de países terceiros que não integrem a UE, já que precisam de documentação específica (autorizações de trabalho, vistos, autorizações de residência...). Estas obrigações burocráticas apenas aumentam e fortalecem o sentimento de dificuldade que os imigrantes sentem quando querem entrar num país, e que é potenciada já por aspectos como barreiras linguísticas, barreiras culturais, preconceito e desconfiança (embora estes últimos afecte estrangeiros de modo geral, basta que sejam encarados como "diferentes").

Os dez Princípios Comuns publicados pela Comissão (acima mencionados) são bastante generalistas, e os estados membros precisam de implementá-los em harmonia com as políticas da UE. Por este motivo, os estados membros adoptam medidas diferentes para atingir esses princípios e dão prioridade a questões que consideram serem mais relevantes a nível nacional.

No geral, a contribuição dos imigrantes para o crescimento económico e desenvolvimento das sociedades de acolhimento é cada vez mais reconhecido, como foi sublinhado pela Grécia, Itália e Espanha. Em Espanha, um novo sistema designado "Catálogo de Escassez de Mão-de-obra em Profissões Específicas"[6] foi criado para identificar falhas e para permitir um rápido processamento de autorizações de residência e de trabalho. Portugal criou gabinetes para apoio ao emprego e empreendedorismo imigrante, nos Centros Nacionais de Apoio ao Imigrante, e lançou uma campanha publicitária, "Portugal Imigrante, Portugal Tolerante". Na Grécia, intervenções a favor de mulheres imigrantes desempregadas são agora uma prioridade.

Além disso, e também relevante para o estudo agora desenvolvido, em Itália o acesso a serviços sociais para imigrantes é facilitado por serviços mediadores. Apoio jurídico e balcões de informação e orientação estão disponíveis a nível local. Na Áustria, sítios da internet com informação multilingue estão disponíveis para diversos serviços. Em Portugal, centros nacionais e locais de apoio a imigrantes são balcões únicos criados para prestar serviços com o envolvimento de mediadores socioculturais. Um serviço "SOS Imigrante" e um serviço de tradução telefónica ajudam e prestam informações em diversas línguas.

O objectivo da investigação prévia que se segue é dar uma perspectiva geral das diferentes situações locais e do que está a ser feito por entidades públicas e privadas de diferente natureza para apoiar a integração imigrante. Como o principal interesse é no emprego dos imigrantes, os parceiros do projecto forneceram detalhes sobre serviços orientados para esta temática e procuraram perceber quando e onde estes serviços diferem, e quais são os aspectos de excelência por onde se pode aprender.

1.1.2 Informação Estatística

[6] Tradução livre

Os dados indicam que, a 1 de Janeiro de 2008, 30,8 milhões de cidadãos estrangeiros viviam nos 27 estados membros da UE, dos quais 11,3 milhões eram cidadãos de outros estados da UE. Os restantes 19,5 milhões eram cidadãos de países não pertencentes à UE, dos quais 6 milhões provinham de outros países europeus, 4,7 milhões de países africanos, 3,7 milhões da Ásia e 3,2 milhões do continente americano. Os cidadãos estrangeiros contabilizavam 6,2% do total da população da UE.

Em 2008, o maior número de cidadãos estrangeiros foi registado na Alemanha (7,3 milhões de pessoas), Espanha (5,3 milhões), Reino Unido (4 milhões), França (3,7 milhões) e Itália (3,4 milhões). Mais de 75% dos estrangeiros a viver na UE residiam nestes países.

37% do total de imigrantes nos 27 estados membros da UE eram cidadãos de outros países membros. Os grupos maiores eram da Roménia (1,7 milhões, ou seja 15%), Itália (1,3 milhões ou 11%) e Polónia (1,2 milhões ou 11%). Dos cidadãos estrangeiros de países fora da UE os maiores grupos eram de turcos (2,4 milhões ou 12% do total de imigrantes de países que não da UE), marroquinos (1,7 milhões ou 9%) e albaneses (um milhão, ou 5%).

População de cidadãos estrangeiros nos países da parceria BRIDGE e na totalidade dos estados membros da União Europeia, 2008

	Total de cidadãos estrangeiros		Cidadãos de outros países da União Europeia		Cidadãos de países externos à União Europeia	
	000s	*% da população total*	*000s*	*% da população total*	*000s*	*% da população total*
UE 27	30.779	6,2	11.302	2,3	19.476	3,9
Áustria	835	4,2	290	3,5	545	6,6
Grécia	906	8,1	158	1,4	748	6,7
Itália	3.433	5,8	934	1,6	2.498	4,2
Portugal	446	4,2	116	1,1	331	3,1
Espanha	5.262	11,6	2.113	4,7	3.149	7,0

Fonte: *Eurostat, 184/2009 - 16 Dezembro 2009*

A proporção de activos estrangeiros em comparação com os cidadãos nacionais demonstra como em Itália e na Áustria o nível é muito inferior aos níveis nacionais e europeus, e salienta a grande percentagem de estrangeiros que não estão activos no mercado de trabalho. Nestes países as mulheres estão menos empregadas, por variadas razões. Ao invés, na Grécia e em Espanha os estrangeiros são mais activos que a população local.

Actividade recente de imigrantes para e dentro da União Europeia

Percentagem de imigrantes recentes activos no total da população empregada	Taxa de actividade dos imigrantes recentes	Cidadãos nacionais

	Provenientes de outro país da UE	*Provenientes de países exteriores à UE*	*TOTAL*	*Provenientes de outro país da UE*	*Provenientes de países exteriores à UE*	*TOTAL*	*Taxa de actividade*
UE 27	0,8	1,1	**1,9**	77,7	63,4	**68,8**	**70,9**
GR	0,5	1,3	**1,8**	61,1	72,1	**68,8**	**67,1**
ES	1,7	4,1	**5,8**	76,5	75,2	**75,6**	**72,6**
IT	0,6	0,9	**1,4**	68,4	51,7	**57,4**	**63,0**
AT	1,6	1,2	**2,7**	72,1	51,5	**61,6**	**75,0**
PT	0,2	1,2	**1,5**	84,3	76,4	**77,6**	**74,2**

Fonte: Eurostat, informação actualizada em Junho 2009, para pessoas no grupo etário 15 – 64

Analisando a informação relativa à população estrangeira empregada nos países que integram a parceria (indivíduos com idades compreendidas entre os 15 e os 64 anos de idade com nacionalidade diferente da do país onde residem; as tabelas referem-se a imigrantes recentes, que vivem no estrangeiro nos últimos 5 anos ou menos) e confrontando estes dados com a percentagem de nacionais com as mesmas idades, conseguimos compreender como a Itália ou a Áustria mostram uma percentagem inferior de emprego para os estrangeiros, ou um nível mais elevado de desemprego. A Espanha possui o nível mais elevado de imigrantes empregados no mercado de trabalho local e a diferença entre o nível de emprego dos estrangeiros ou dos nacionais é muito idêntica. A Grécia é a única nação onde a taxa de emprego dos imigrantes é mais elevada.

Emprego dos imigrantes recentes na União Europeia

	Percentagem de emprego de imigrantes recentes do total de população empregada			**Taxa de emprego de imigrantes recentes**			**Cidadãos nacionais**
	Provenientes de outro país da UE	*Provenientes de países exteriores à UE*	*TOTAL*	*Provenientes de outro país da UE*	*Provenientes de países exteriores à UE*	*TOTAL*	*Taxa de emprego*
UE 27	0,8	1,0	**1,9**	71,2	53,4	**60,1**	**65,9**
GR	0,5	1,3	**1,8**	55,5	67,7	**64,0**	**61,9**
ES	1,7	3,7	**5,4**	65,2	61,3	**62,5**	**64,3**
IT	0,6	0,8	**1,3**	61,0	43,1	**49,2**	**58,7**
AT	1,5	1,0	**2,5**	66,4	44,4	**55,2**	**72,1**
PT	0,3	1,2	**1,4**	81,3	66,1	**68,4**	**68,2**

Fonte: Eurostat, informação actualizada em Junho 2009, para pessoas no grupo etário 15 – 64

Imigrantes recentes na União Europeia – nível educativo

Provenientes de outro país da UE	**Provenientes de países exteriores à UE**	**Total da população entre 15 e 64 anos**

	Baixa qualificação	*Média qualificação*	*Elevada qualificação*	*Baixa qualificação*	*Média qualificação*	*Elevada qualificação*	*Baixa qualificação*	*Média qualificação*	*Elevada qualificação*
UE 27	25,6	48,7	25,7	40,9	35,2	23,9	32,2	**46,4**	21,3
GR	30,8	56,0	13,2	65,7	25,7	8,6	40,0	**40,2**	19,8
ES	34,5	42,0	23,6	47,7	36,1	16,2	**48,7**	23,7	27,6
IT	39,5	48,6	11,9	65,7	25,0	9,2	**47,8**	39,5	12,7
AT	13,3	60,9	25,8	39,8	42,2	18,0	24,4	**60,5**	15,1
PT	38,5	32,0	29,5	53,5	32,4	14,1	**70,6**	16,7	12,7

Fonte: Eurostat, informação actualizada em Junho 2009, para pessoas no grupo etário 15 – 64

É muito importante analisar o nível educativo de modo a estabelecer o perfil dos próximos imigrantes, e colocá-los numa posição mais favorável em relação às possibilidades de absorção do mercado local de trabalho. Em Portugal, apesar do baixo nível educativo, os imigrantes que chegam ao país são mais facilmente absorvidos que, por exemplo, na Áustria.

Estes conjuntos de dados são, no geral, importantes para saber quais os países que aceitam e integram melhor os trabalhadores estrangeiros, e para saber quais são os mercados que trabalham melhor para facilitar a sua inserção. Os relatórios que se seguem são também úteis para compreender melhor a informação dada, já que fornecem pormenores sobre o porquê de os imigrantes serem melhor integrados em Portugal do que na Áustria, ou o porquê da Itália possuir um baixo nível de actividade dos imigrantes.

1.1.3 Panorama dos serviços existentes

Em Portugal existe um organismo nacional específico, o ACIDI (Alto Comissariado para a Imigração e Diálogo Intercultural), que é responsável por todos os serviços oferecidos aos imigrantes, nomeadamente os CLAII, que promovem a integração no mercado de trabalho dos imigrantes. Possuem programas exclusivos para esta população, como o "Português para todos", que promove a aprendizagem da língua portuguesa para facilitar a inserção social e profissional A legislação portuguesa está bem concebida mas por vezes a sua implementação e cumprimento apresenta falhas.

De acordo com a Constituição Espanhola, a elaboração de disposições e a maioria do trabalho a desenvolver referente a imigrantes é competência exclusiva do governo nacional, não tendo por isso os governos regionais qualquer poder de decisão neste tipo de assuntos, sendo apenas responsáveis pelo desenvolvimento de serviços específicos para a integração social e laboral dos imigrantes dentro das comunidades autónomas.

A Lei dos Estrangeiros Austríaca[7], criada em 1997, regula as estadias de curta duração, a residência de longa duração e o emprego imigrante, em conjunto com a Lei do Emprego Estrangeiro[8] criada em 1975. Ambas as leis foram revistas em Julho de 2002. A Áustria, à

[7] Tradução livre
[8] Tradução livre

semelhança de outros países como a Alemanha e a Itália, está com dificuldades em gerir-se a si própria como um país de destino para imigrantes. Numerosos obstáculos, desde a legislação existente ao alojamento, emprego e direitos culturais e políticos, dificultam a integração dos imigrantes não europeus.

Em Itália já desde 1990 que a imigração tem sido um dos assuntos alvo da atenção dos legisladores, embora muita das vezes com políticas e legislação ad hoc e de curto prazo, como por exemplo leis repetidas para regularização dos imigrantes que entraram e vivem ilegalmente em Itália. Devido à burocracia italiana as autoridades regionais e provinciais gerem os serviços de emprego dentro das suas competências.

Como se nota, Portugal e Espanha possuem a legislação mais completa no que se refere à integração social e laboral dos imigrantes, o que se reflecte nos serviços existentes. Exemplos representativos disto são: em Espanha, o POPI [Programa de Informação e Orientação para a Inserção Laboral dos Imigrantes], o Plano para a Integração 2009-2012, o 012 Serviço para Imigrantes e o Serviço de Apoio laboral e jurídico; e em Portugal o SEF - Serviço de Estrangeiros e Fronteiras, os CNAI – Centro Nacional de Apoio ao Imigrante e os CLAII – Centros Locais de Apoio à Integração Imigrante.

Em relação à Áustria, a maioria dos serviços oferecidos no país são públicos, mas cada vez mais organizações e até empresas privadas (que garantem apoio directamente aos seu funcionários) actuam de forma independente. A empresa Borealis, por exemplo, criou a sua própria página web para ajudar os seus funcionários estrangeiros. Para além disso, estão também a trabalhar com outros parceiros (a Siemens, por exemplo) num guia de bolso. A informação dada é, em muitos dos casos, a mesma, quer se tratem de cidadãos nacionais ou estrangeiros, com pormenores sobre os documentos e procedimentos que os estrangeiros que querem trabalhar na Áustria devem possuir e cumprir.

Em Itália, os serviços de emprego são os mesmos para os trabalhadores nacionais e para os estrangeiros, enquanto a integração social é por vezes assegurada por entidades privadas.

A estrutura dos serviços e o modo como cada administração nacional lida com o fenómeno da imigração influencia também a formação dada aos funcionários da área. Na Áustria, os técnicos que trabalham para o governo dos estados federais têm formação interna de desenvolvimento de competências interculturais, e os funcionários dos centros de emprego têm que assistir a uma formação sobre Gestão da Diversidade, mas não existe indicação sobre se quem trabalha nas outras entidades tem formação nestes temas.

Em Itália, a formação visa acima de tudo o desenvolvimento de relações interculturais, mas não aborda aspectos que poderiam de modo eficiente ajudar a combinar a oferta e a procura de emprego.

Já em Portugal os funcionários dos prestadores de serviços na área da imigração têm formação específica e reuniões regulares de actualização e partilha de experiências e boas práticas; estes funcionários estabelecem ainda uma rede informal de apoio entre eles para situações mais complicadas.

Por último, em Espanha, existem programas específicos para reforço dos agentes sociais que trabalham com a população imigrante, bem como uma escola que forma profissionais nas áreas da imigração e cooperação.

1.2 Implementação nos Territórios

1.2.1 Fundamentação

O Projecto BRIDGE tenta conseguir, em pequena escala, o que o Programa de Haia anunciou como um passo essencial para o desenvolvimento de uma política de integração efectiva, com a cooperação transnacional de ligação de autoridades públicas, empresas privadas, sociedade civil e associações de imigrantes.

Por este motivo, e de modo a recolher informação directamente das instituições e organismos, cada parceiro organizou diferentes focus group para recolher informação directamente dos agentes responsáveis pela oferta de serviços e pela gestão do território, bem como representantes do sector produtivo e associações, de modo a claramente ilustrar o sistema.

Focus Group é uma técnica qualitativa de recolha de dados usada em ciências sociais, e resultam em informação sobre um certo tema ou assunto recolhida através de debates e questionários (Zammumer, 2003). Os Focus groups desenvolvidos tiveram quase todos uma abordagem "de baixo para cima", em que o tema de debate era lançado pelo moderador, que congregava depois a informação resultante, A solução adoptada, de deixar os participantes pronunciarem-se de acordo com a sua especialização, permitiu o levantamento de sugestões preciosas e ideias sobre possíveis soluções.

Coube a cada parceiro do projecto convidar os seguintes perfis de indivíduos para participarem nos Focus Group:

- Um político (com conhecimento dos temas sociais e de emprego)
- Uma associação profissional (comércio, agricultura, …)
- Um representante de um sindicato
- Um representante dos serviços públicos
- Um representante do sector privado
- Um representante de uma associação de imigrantes e/ou grupo religioso (se relevante a nível local)
- Um empreendedor
- Um consultor de emprego, ou outro perito local
- Uma entidade promotora de investigação na área, ou uma ONG

Com o apoio de questões comuns a todos os parceiros, foi possível utilizar o focus group para recolher dados qualitativos directamente das fontes, e desenvolver nestas interesse e responsabilidade face ao Projecto BRIDGE e actividades que irão ser desenvolvidas. Foi criada uma rede activa, de modo a permitir aos parceiros estabelecer canais de comunicação preferencial com todos eles. A longo prazo, esta acção vai também permitir a continuidade dos resultados do projecto. Mesmo depois do término deste, as partes envolvidas serão capazes de adaptar e enriquecer os conteúdos formativos criados com novas experiências e informações.

Muitos dos participantes expressaram a sua satisfação por este tipo de acção, já que a sentiram como definitivamente necessária, mas que nenhum deles teria capacidade de organizar. As reuniões foram por isso também uma ocasião para que parceiros sociais que geralmente não discutem o tema isoladamente poderem falar sobre ele e sobre a sua crescente relevância.

1.2.2. Os relatórios nacionais

Todos os relatórios, espelhando a realidade de cada país, demonstram o mesmo "círculo vicioso: a inserção laboral está dissociada das autorizações de residência; para poderem beneficiar das iniciativas públicas e oportunidades de emprego, os imigrantes têm que estar legalizados, mas não podem estar legalizados se não tiverem um emprego que lhes permita ficar no país. Por este motivo, em muitas situações, a administração pública não os pode ajudar. Por exemplo, quando determinados documentos estão em falta, os prestadores de serviços não os podem apoiar a consegui-los ou aceder aos seus pedidos. Tudo o que podem fazer é rejeitá-los, não os atender.

Em todos os países, as barreiras linguísticas são ainda vistas como um problema grave, especialmente porque se associam ao baixo nível educativo dos imigrantes que chegam ao país. Este obstáculo afecta sobretudo mulheres, que geralmente se limitam a imigrar com os maridos. Elas são discriminadas duplamente: como mulheres e como imigrantes. Como mulheres porque muitas vezes a sua herança cultura restringe a sua liberdade para aceitar ofertas de trabalho, e como imigrantes por causa de diversas causas concomitantes já mencionadas neste relatório.

A actual crise económica tem contribuído para complicar a questão. De modo a proteger os trabalhadores nacionais, os imigrantes, que eram considerados recursos humanos essenciais nos anos anteriores, são hoje em dia os que mais estão em risco, sobretudo os que não possuem qualificações. A situação acentua a sua precariedade, aumentando também o seu nível de incerteza e escondendo perigosamente as tensões sociais, mas por vezes também dá uma visão deturpada da realidade local, porque as instituições (devido à cada vez maior procura dos serviços) detectam apenas os imigrantes com dificuldades e não percepcionam os outros trabalhadores imigrantes com um emprego estável e uma boa integração social.

Em todos os países dos parceiros do projecto, uma das questões que mais afecta a inserção laboral dos estrangeiros são os graus académicos e especializações obtidos nos países de origem. Para algumas profissões específicas (pessoal médico, por exemplo), os trabalhadores não nacionais devem primeiro candidatar-se a formação de integração para que possam exercer, mas a maioria não é sequer aceite como candidatos válidos. Isto leva a um desencontro entre a preparação profissional e a posição laboral, e também a uma insatisfação crescente.

Geralmente os imigrantes estão empregados em postos de trabalho que já não são atractivos para os trabalhadores nacionais. Consequentemente, os imigrantes não são mais encarados como "competição" mas o preconceito e a desconfiança são ainda dominantes e flagrantes. Alguns países discriminam agora com base no país de origem dos imigrantes, raízes culturais ou religiosas e/ou nível educativo, levando a uma percepção enviesada de determinadas comunidades.

Como referido anteriormente, a crise económica levou a um aumento de procura dos serviços (Província de Bergamo, por exemplo), o que resulta em falta de capacidade de resposta dos prestadores de serviços face ao grande número de pedidos, nomeadamente de pessoas à procura de emprego, com especial destaque para os imigrantes. Se anteriormente à crise todos os pedidos eram satisfeitos, de momento isso é impossível.

Em quase todos os países, a administração pública cumpre apenas com os requisitos legais, oferecendo por isso o sector privado os serviços em falta, tentando fazer a ponte entre as leis e regulamentos, e serviços e documentação exigidas por lei. Os serviços institucionais não conseguem lidar de modo personalizado com os utentes que os procuram, porque as suas tarefas estão limitadas pelas leis e regulamentos; nos locais onde o fenómeno da imigração é mais recente, nem sequer é levado em conta essa questão. Em muitos casos, a administração pública (regional) e as autoridades (locais) não têm sequer a percepção do problema, já que ignoram por completo o assunto, especialmente nas cidades mais pequenas. Como consequência, não são desenvolvidas acções a não ser que o fenómeno seja realmente óbvio e/ou até que o fenómeno tenha crescido consideravelmente. Por isso, são novamente as iniciativas privadas que preenchem as lacunas e por vezes, a nível local, trabalham até melhor, já que possuem mais ligações à comunidade em que se inserem, e conseguem por isso gerir melhor as questões da coesão social. No geral, serviços públicos e privados possuem os mesmos objectivos, mas primeiros têm mais constrangimentos à sua acção e os últimos estão mais debruçados sobre a vertente social da questão. Além disso, os dois níveis de serviços não possuem a mínima coordenação entre eles, por isso determinadas tarefas estão sobrepostas, dissipando informação e desperdiçando recursos. Como sempre, os serviços funcionam melhor onde os funcionários que lá trabalham prestam maior atenção e estão mais sensíveis aos problemas de quem procura emprego.

Uma sugestão generalizada indica que se as intervenções públicas e privadas estivessem melhor coordenadas e mais disponíveis para trabalharem em rede, e como a maior parte da informação está já disponível e os serviços já existem, o problema da inserção laboral dos imigrantes poderia ser facilmente gerido. Posto isto, se os funcionários dos serviços recebessem formação adequada e estivessem mais informados sobre a situação local, alguns problemas poderiam ser superados.

Um melhor planeamento regional parece ser um desejo comum a todos os países parceiros do Projecto, sem esquecer contudo outros assuntos que precisam igualmente de ser resolvidos, como alojamento, escolas capazes de suportar crianças com diferentes estruturas culturais, apoio às famílias, oportunidades iguais, menos burocracia e regulamentos mais flexíveis.

Um melhor planeamento regional significa também um uso melhor dos recursos (limitados) e uma descida no número de serviços sobrepostos a nível local. A estrutura dos serviços públicos deveria ser adaptada às necessidades reais da população imigrante, e mais formação e informação deveria ser dada aos funcionários que trabalham com imigrantes. A integração laboral é apenas uma parte de uma grande e complexa questão, e a mudança deveria ser pensada para englobar todos os aspectos relacionados.

Devido à estrutura incompleta do sector público, os imigrantes apoiam-se geralmente nas redes informais, formadas por conterrâneos, amigos e conhecidos, que podem já ter tido questões similares aquando da sua chegada ao país de acolhimento e por isso conhecerem já as soluções. Assim, a rede informal é considerada essencial para assegurar uma ligação directa à comunidade e aceder a informação; infelizmente por vezes levanta problemas como a perpetuação de situações ilegais e actividades ilícitas, segregação, exploração e "nichos de trabalho de especialização nacional".

Por isso, se a rede informal (especialmente os líderes dessas comunidades) através do trabalho de associações, estiver envolvida no processo de disseminação de informação numa rede mais lata integrada também pelo sector público, algumas questões relacionadas com o fenómeno da

imigração podem ser limitadas. Imigrantes que cheguem ao país de acolhimento e todos os outros que procuram os serviços podem ser encaminhados directamente para o serviço de atendimento correcto.

Não existem em nenhum dos países que integra a parceria BRIDGE sindicatos fundados por imigrantes, mas os grandes sindicatos nacionais possuem secções dedicadas especificamente a trabalhadores estrangeiros. A excepção a esta situação é a Espanha, onde os imigrantes recebem informação de associações específicas, já que os sindicatos não possuem as tais secções específicas. Esta situação demonstra que geralmente os trabalhadores imigrantes não estão conscientes dos seus direitos e que por vezes estão mais expostos a riscos profissionais por não terem força colectiva. É ainda verdade que os imigrantes procuram tendencialmente associações (que não sindicatos) quando precisam de apoio jurídico.

1.3 Conclusões

Os estados membros da UE, e em particular os estados parceiros para o Projecto BRIDGE, oferecem uma grande variedade de serviços aos imigrantes. Os serviços são maioritariamente geridos a nível nacional com diferentes graus de autonomia das autoridades regionais e locais. No geral, os estados asseguram o enquadramento genérico a ser seguido, que é depois implementado pelas administrações locais; se as estruturas públicas não incluem alguns serviços relevantes, as instituições privadas preenchem as lacunas existentes. De modo a analisar melhor o fenómeno, as administrações regionais estabeleceram observatórios de imigração específicos, para que estejam constantemente actualizadas.

Os documentos que são solicitados aos imigrantes externos à UE são quase todos os mesmos nos países integrantes da presente parceria, já que as regras a aplicar são definidas pela Comissão Europeia. O nosso estudo considera apenas imigrantes legais e pessoas com uma nacionalidade diferente do país onde residem, já que a nossa atenção está centrada nos aspectos culturais e multiculturais da questão, e não nos aspectos legais.

O interesse final da nossa investigação é compreender de que modo territórios diferentes estruturam os seus serviços para irem ao encontro das necessidades dos imigrantes no que se refere ao emprego. Estas conclusões tentarão sobretudo salientar quais os pontos fortes, as melhores soluções, e as sugestões observadas.

Devido à diversidade assumida pelo fenómeno da imigração nos diferentes estados membros da UE, alguns países estão melhor preparados e organizados para responderem às necessidades dos imigrantes e oferecerem-lhes os serviços que são realmente necessários. Este é o caso de Espanha e Portugal. O passado destes países pode eventualmente ter contribuído para que seja já comum lidarem com estas temáticas. No lado oposto, destaca-se a Áustria, ainda não familiarizada com o acolhimento de imigrantes, que escolhem o país para onde se querem mudar por considerarem que pode ser um bom local para viver e trabalhar. No caso austríaco, a localização geográfica do país e/ou as regras proteccionistas face aos trabalhadores nacionais pode ter retardado uma solução eficaz para a questão da imigração, mas ainda assim um número considerável de serviços é oferecido a quem chega para se instalar no país. Entre estes dois opostos encontra-se a Itália, que nos últimos anos tem recebido cada vez mais trabalhadores estrangeiros. A Itália diversifica os serviços regionais e provinciais, já que dependem da situação económica e industrialização das cidades abrangidas pelo fenómeno.

Todos os países oferecem aos imigrantes que chegam informações sobre como e onde obter a documentação necessária, e muitos documentos (sobretudo os que estão disponíveis na internet) estão traduzidos em diferentes línguas. Contudo, muitas vezes as informações estão divididas pelos diferentes organismos e é difícil reuni-las de modo a que fiquem claras. Em Portugal e na Áustria os serviços são centralizados, o que significa que são geridos directamente pelo governo. Em Espanha são delegados às comunidades locais (o que depende também da organização governamental e da presença de entidades independentes). Já em Itália, o centro do poder passa de regional a provincial, sendo os serviços oferecidos semelhantes na maioria das províncias.

Como alguns serviços públicos são escassos, o sector privado (através de associações, ONGs, organizações da sociedade civil e, por vezes, grandes empresas) tenta preencher as lacunas oferecendo serviços de emprego específicos, que apoiam nomeadamente os imigrantes na selecção

de formação adequada. Ajuda por exemplo os imigrantes a procurarem cursos de línguas do país de acolhimento, e apoia as famílias a conseguirem um lugar para viver. Os sindicatos em Itália são bastante activos e organizados no que se refere a esta questão, apoiando as famílias e prestando assistência na contratação para um emprego. Em Portugal, as associações privadas lidam maioritariamente com as questões sociais do fenómeno.

Como referido anteriormente, devido ao diferente passado histórico dos estados membros, as administrações locais geriram de modos distintos a oferta de serviços. Espanha e Portugal promovem a formação contínua dos funcionários que trabalham de perto com imigrantes, enquanto em Itália a formação é mais comum apenas em províncias onde o fluxo de imigração é mais relevante. Na Áustria a preocupação actual é como facilitar as condições de trabalho para as pessoas que trabalham num ambiente multicultural ao invés de oferecer formação a funcionários especializados.

Todos os países parceiros lidam com estas questões de modos muito variados, mas possuem alguns pontos em comum, como:

- O sector público é gerido, de facto, pelos regulamentos nacionais/regionais, que ou possuem falhas ou delegam algumas questões para níveis inferiores. Estes últimos não conseguem responder às necessidades existentes, o que leva a que o sector privado e a sociedade civil tentem assegurar mais serviços.
- A informação encontra-se muitas vezes dividida por locais diferentes, o que faz com que seja difícil congregar e compreender todos os dados disponíveis e cumprir com o que está prescrito.
- Se os serviços são assegurados por instituições privadas, muitas vezes os serviços públicos não têm disso consciência, e apenas os que são mais proactivos são capazes de encaminharem os trabalhadores não nacionais para os locais onde encontram apoio adequado.
- As pessoas envolvidas nos serviços não têm tempo para acompanhar personalizadamente todos os utentes como seria desejável, devido a escassez de tempo, de recursos, ou de preparação, e até pouca consciência da dimensão dos problemas enfrentados pelos imigrantes.
- Como existe ainda um certo nível de desconfiança em relação aos trabalhadores estrangeiros, estes estão mais expostos a riscos e constrangimentos, como protecção dos trabalhadores nacionais, níveis de segurança baixos, desconhecimento dos direitos que possuem, entre outros.
- Os empregadores não possuem ainda a sensibilidade adequada em relação ao fenómeno da imigração, e por vezes não comunicam adequadamente aos seus trabalhadores estrangeiros os seus direitos, as suas responsabilidades, e outras questões relevantes.
- Por vezes os funcionários dos serviços de inserção laboral não possuem formação suficiente para agirem adequadamente perante estrangeiros, não possuem uma visão orientada para o cliente e falham nas competências interpessoais. Não estão também preparados para enfrentar questões e diferenças culturais.

A análise dos documentos listados neste relatório oferece aos parceiros do projecto uma séria de sugestões e pistas que serão desenvolvidas nas fases seguintes do projecto.

TRABALHO EM REDE

Devido à burocracia, lentidão e rigidez dos serviços face às necessidades reais do território, uma boa solução para superar os problemas e rastrear informação é uma rede de trabalho funcional. Como já experimentado na Província de Bergamo e em Portugal, a diferentes níveis, o trabalho em rede pode fornecer a informação que não está disponível para e nos prestadores de serviços, mas que existe no território em questão. Este trabalho em rede pode ainda ser um substituto das agências territoriais "institucionais" nas áreas em que os organismos públicos estão menos preparados e em que são mais lentos a adaptarem-se às necessidades dos cidadãos.

A partir deste trabalho os prestadores de serviços podem aprender onde os imigrantes ainda que precisam de clarificar a sua posição se devem dirigir para conseguir serviços institucionais (uma parte destes não estão acessíveis excepto se possuírem todos os documentos legalmente necessários). Como balcões e websites de acolhimento já existem, seria pertinente que estes fossem listados ou então dado conhecimento deles a quem trabalha no sector, de modo a que os funcionários estivessem preparados para encaminhar os utentes que procuram emprego para o serviço adequado às suas necessidades.

Dois aspectos importantes que contribuem para uma adequada colocação num emprego são onde e como os imigrantes podem ver as suas qualificações e especializações reconhecidas, e quais são as acções de formações disponíveis a nível local. Seria de igual modo relevante a sugestão de orientação profissional e acções de formação linguísticas.

Resumindo, a informação a ser dada é:

- Quais são os serviços que garantem procedimentos de indução;
- Como é possível conseguir o reconhecimento das qualificações obtidas no país de origem;
- Onde é possível obter acções de formação e cursos de línguas;
- Informação precisa sobre leis e regulamentos acerca das autorizações de trabalho para os cidadãos não nacionais, permitindo aos imigrantes compreender se os documentos são legais e como (e onde) os utentes podem pedir mais informação;
- Onde conseguir informação sobre contratações, assistência legal, segurança social, entre outros (abrangendo todos os aspectos sociais e protecção social/segurança dos trabalhadores).

FORMAÇÃO

A criação de uma rede de trabalho e cooperação está directamente associada à preparação dos prestadores de serviços: estes precisam de saber como a rede opera e também como optimizar o seu funcionamento. Assim sendo, a formação dos profissionais da área deve assegurar:

- Competências de comunicação e relacionamento: sobre como ser mais eficaz quando se dá alguma informação, capacidade de cooperação, e como promover a troca de informação e estabelecer o entendimento mútuo;
- Conhecimento cultural, religioso e geral os países de origem: dicas sobre os aspectos mais relevantes de outras culturas, de modo a ir de encontro às solicitações dos utentes dos serviços;
- Noções para melhorar a comunicação entre empregados e empregadores, ligações ao mercado de trabalho, mecanismos para fazer coincidir os pedidos com as ofertas: como apoiar a compreensão mútua, "presumir" menos e ser mais tolerante com pessoas que falam outras línguas;
- Comportamento orientado para o cliente, e atenção dada ao "cliente", também nas instituições públicas;
- Oferecer estudos de caso com histórias de sucesso e experiências reais de modo a explicar melhor quais são os passos fundamentais para apoiar a inserção dos imigrantes no mercado de trabalho (especialmente para casos de imigrantes ilegais que conseguiram legalizar-se).

ACERCA DA PLATAFORMA

- A estrutura da plataforma deve ser compreensível, de fácil navegação e de utilização amigável.
- Os conteúdos da plataforma devem ser fáceis de actualizar de modo a que os funcionários dos serviços estejam sempre ao corrente com a informação que possuem e que fornecem.
- Os conteúdos da plataforma devem ser escolhidos cuidadosamente e serem de fácil compreensão para utilizadores de diferentes países/culturas.
- A estrutura da plataforma deve ser organizada de modo flexível, para que novos conteúdos possam ser facilmente adaptados.

OS BENEFICIÁRIOS FINAIS – a longo prazo

O debate que teve lugar durante o Focus Group forneceu também indicadores relevantes no que se refere às atitudes e comportamentos dos empregados e empregadores:

- Os empregadores devem estar mais conscientes das dificuldades enfrentadas pelos seus trabalhadores estrangeiros, considerando as suas necessidades no que se refere a informação sobre como desempenhar as funções previstas e serem mais explícitos no que se refere às regras de funcionamento das empresas, para evitar mal entendidos.
- Oportunidades e tratamento igual: evitar qualquer forma de discriminação e oferecer os mesmos incentivos e oportunidades tanto aos trabalhadores nacionais como aos estrangeiros.

- Os empregados devem conhecer os seus direitos, para poderem fazer face a empregadores injustos e para saberem onde se podem dirigir se precisarem de ajuda. Por este motivo, entre outros, uma preparação linguística local adequada é também importante.

Segunda parte

2 Inquérito sobre as necessidades actuais

2.1 O Método de Recolha de Informação

O Inquérito é considerado um método de recolha de informação para análise, utilizando para o efeito um grupo de indivíduos específicos representativos do tema em estudo. Este grupo constitui uma amostra de uma população mais vasta da realidade que se pretende estudar.

Para o Projecto BRIDGE, foi definido que a amostra para cada parceiro deveria ser composta por 10 representantes de cada grupo:

- Trabalhadores estrangeiros
- Directores, gestores e recursos humanos de empresas
- Consultores/técnicos de serviços públicos e privados de emprego

Estes são os principais agentes envolvidos no projecto, e os grupos alvo que beneficiarão do material a ser criado e disseminado pela parceria BRIDGE.

Nem todos os parceiros obtiveram o número de questionários previsto, mas no geral o número mínimo de respostas foi conseguido: 68 questionários de trabalhadores imigrantes, 46 questionários de directores e gestores de empresas, e 50 questionários de consultores/técnicos de serviços públicos e privados de emprego.

Aquando da recolha dos dados, o anonimato das pessoas e companhias que responderam foi assegurado, evitando informação que pudesse torná-las reconhecíveis, sendo o objectivo desta estratégia o de assegurar a veracidade das respostas dadas.

Pretendeu-se analisar todo o processo de inserção dos trabalhadores, de modo a descobrir falhas e deficiências na integração laboral de estrangeiros, e deste modo proporcionar também soluções alternativas, boas práticas e pontos fortes, através do cruzamento de informação recolhida nos diferentes países. A informação conseguida também permitiu descortinar quais os factores mais significativos que contribuem para o emprego dos imigrantes e para o aumento eficiente deste.

Os questionários foram aplicados com recurso a três métodos: e-mail/questionários online, entrevistas telefónicas, e entrevistas presenciais. A escolha sobre o melhor método a aplicar dependeu de cada parceiro, da sua disponibilidade, e também da sua realidade.

A amostra utilizada não foi fortuita, ou representativa ou proporcional em relação à população (imigrantes, directores de empresas, responsáveis por serviços de emprego, técnicos que trabalham nos serviços…). Por esta razão os resultados só mostram uma realidade parcial do problema, que pode não ser extensiva a todas as populações e territórios estudados.

Aquando da elaboração dos questionários optou-se por incluir nestes questões de resposta aberta e questões de resposta fechada, de forma a enriquecer os dados recolhidos e também para permitir aos parceiros reunir opiniões dos agentes mais significativos sem influenciar as suas respostas. Lamentavelmente foi constatado que algumas perguntas não foram respondidas na totalidade por alguns grupos, mas no entanto as respostas obtidas permitiram uma melhor compreensão do tema em questão.

Os questionários foram estruturados nas seguintes secções:

- Introdução, com uma breve explicação do Projecto BRIDGE e dos objectivos do questionário.
- Questões gerais sobre a pessoa que responde ao questionário, e entidade onde trabalha (se aplicável) – dados que podem promover uma melhor compreensão as opiniões dos indivíduos.
- Questões específicas destinadas a cada um dos grupos:
  - Trabalhadores estrangeiros:
    - Clarificação do processo de inserção no mercado de trabalho,
    - Dificuldades enfrentadas e ajudas conseguidas,
    - Serviços a que recorreu,
    - Opinião geral sobre todo o processo e sugestões para melhorar a inserção laboral.
  - Directores, gestores e recursos humanos de empresas:
    - Informação acerca de trabalhadores estrangeiros empregados na empresa e razões para tal,
    - Vantagens e desvantagens da contratação de trabalhadores estrangeiros,
    - O que deveria ser feito para alterar a situação, em caso de identificação de necessidades de mudança.
  - Consultores/técnicos de serviços públicos e privados de emprego:
    - Tarefas desenvolvidas,
    - Serviços oferecidos,
    - Dificuldades enfrentadas,
    - Mudanças necessárias para melhorar a qualidade do trabalho desenvolvido no que respeita a colocação de imigrantes no mercado de trabalho.

Cada parceiro do projecto inseriu os dados recolhidos numa folha de cálculo criada para o efeito, assegurando a consistência da apresentação dos dados que serão de seguida apresentados.

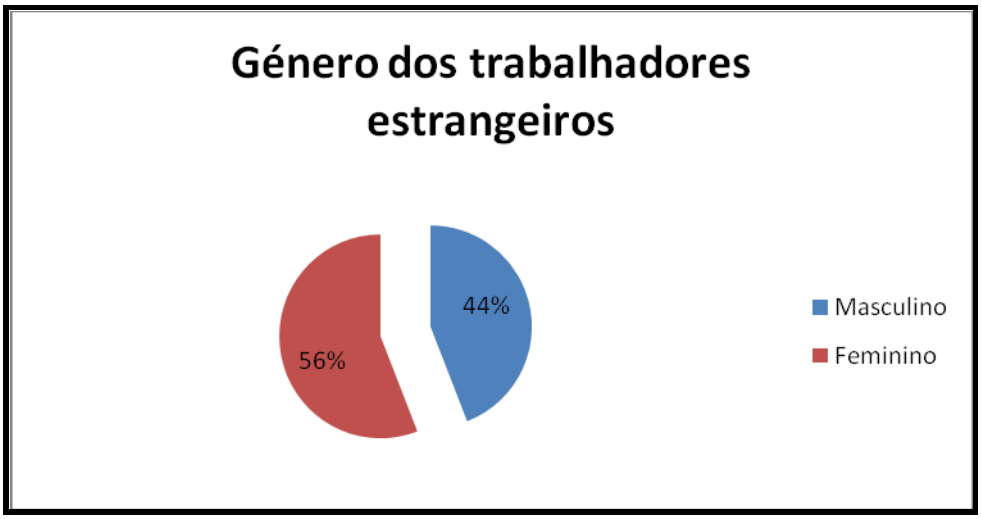
ANEXO: Questionários

2.2 Os Dados Obtidos

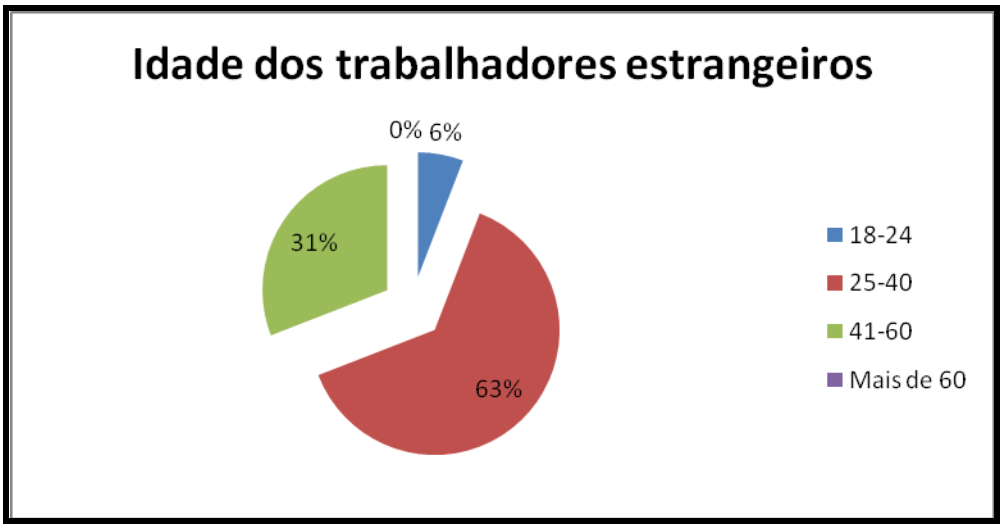
2.2.1 Trabalhadores Estrangeiros

O questionário destinado aos trabalhadores estrangeiros foi respondido por 68 pessoas: 32 em Itália (19 do parceiro Província de Bergamo e 13 do parceiro C.I.S.A.), 16 em Espanha, e 10 na Áustria e em Portugal.

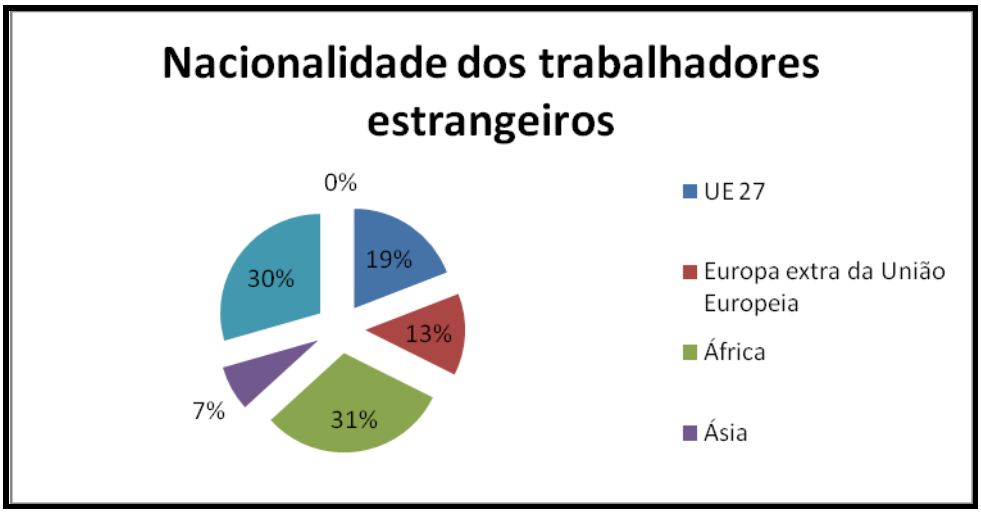
Como pode ser observado no gráfico seguinte, a amostra encontra-se equilibrada no que se refere a elementos do género feminino (56%) e do género masculino (44%).



No que se refere à idade dos inquiridos, a maioria destes tem idades compreendidas entre os 25 e os 40 anos (63%). O questionário não foi respondido por nenhum indivíduo com mais de 60 anos e muito poucos (apenas 6%) disseram ter menos de 25 anos; o grupo etário 41-60 agrupa 31% dos trabalhadores estrangeiros participantes no inquérito. Esta informação permite afirmar que os imigrantes que vêm para os países da parceria BRIDGE em busca de trabalho estão no auge da sua capacidade de trabalho.

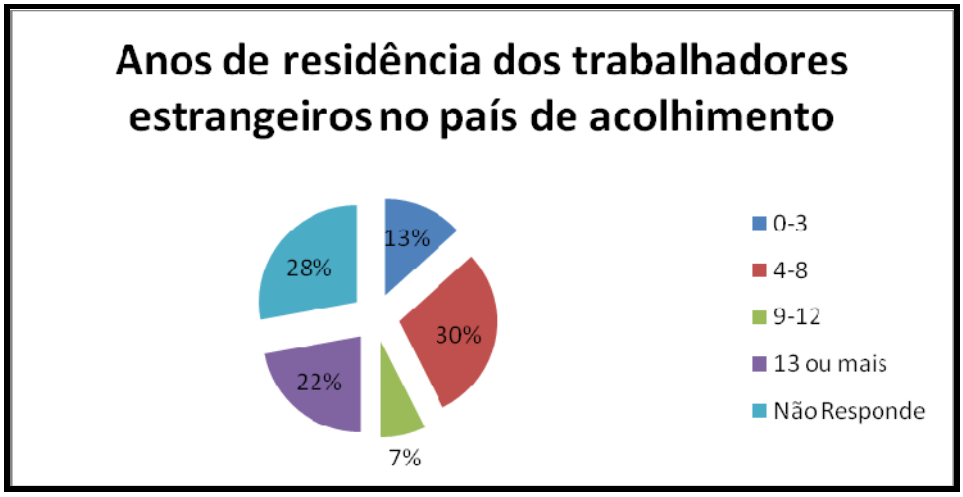


As áreas geográficas/continentes de onde os trabalhadores estrangeiros são originários são apresentadas no gráfico abaixo. O maior número de imigrantes é proveniente de África (31%) e da América do sul (30%), o que pode ser explicado pelo passado colonial de alguns países – a Portugal chegam pessoas das antigas colónias africanas e Brasil, e a Espanha afluem trabalhadores dos países de língua espanhola do sul do continente americano. Já na Áustria a maioria dos imigrantes são europeus (pertencentes ou não à UE, apenas um dos indivíduos que respondeu neste país era asiático) e em Itália, tanto nos questionários aplicados pela Província de Bergamo como pelo C.I.S.A., é possível observar uma grande variedade de nacionalidades, ainda que metade dos sujeitos seja do continente africano, de diferentes países do norte de África e da costa mediterrânica.



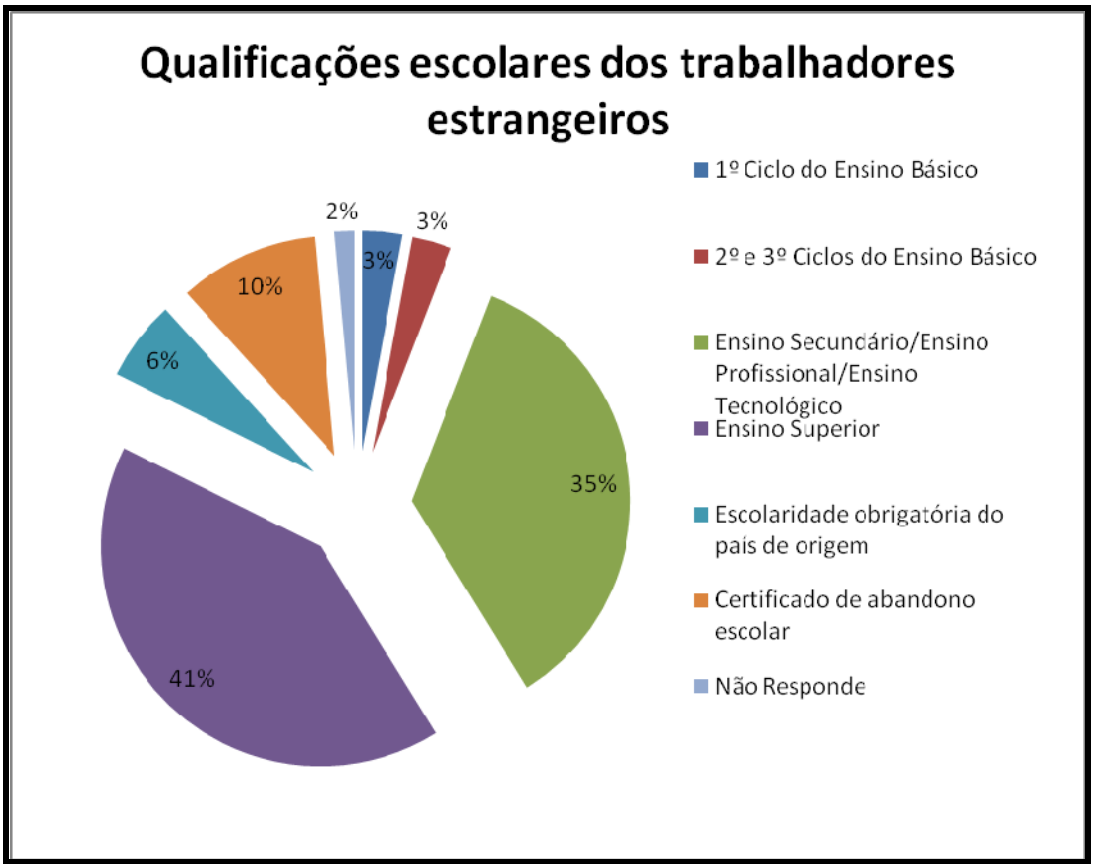
No que se refere aos anos que cada trabalhador estrangeiro passa no país de acolhimento, não foram obtidas respostas por parte da Província de Bergamo (devido a questões relacionadas com a eventual permanência ilegal no país por parte dos imigrante), o que representa 28% de não respostas a esta questão. Considerando contudo os dados obtidos pelos outros parceiros,

constata-se que apenas uma pequena parte de trabalhadores estrangeiros permanece 13 ou mais anos no país de destino, sendo que a maioria está a viver neste há um período de tempo entre os 4 e os 8 anos, no momento em que foram inquiridos.



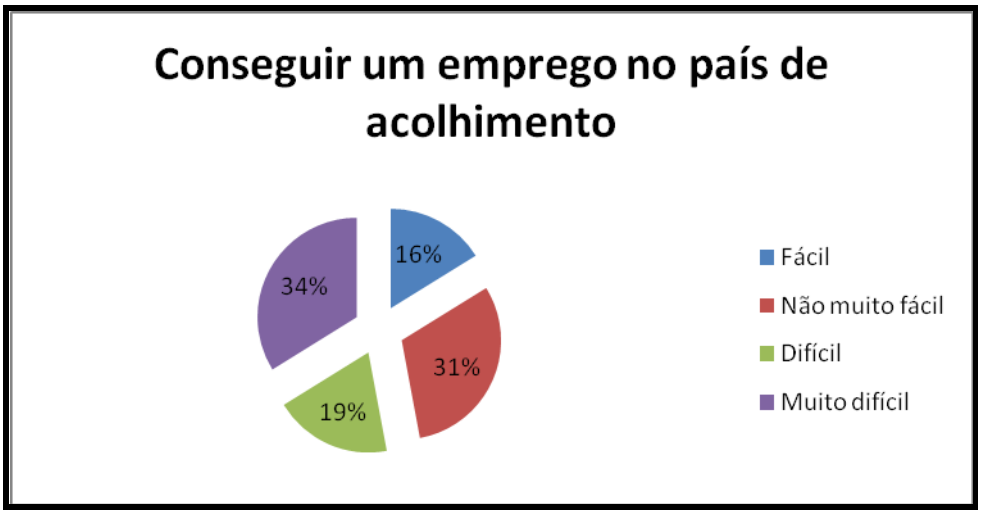
Esta tendência é muito variável consoante os países auscultados: se em Espanha mais de 60% dos imigrantes lá vive entre há 4 ou 8 anos, em Portugal esta percentagem baixa para 20%, sendo o período de permanência mais relevante até 3 anos (40%); em Itália e na Áustria, a maioria das respostas refere-se ao período "13 ou mais" anos, mas com pouca vantagem relativamente ao período "4-8". Apesar desta disparidade, parece ser consistente que poucas pessoas permanecem no país de destino entre 9 e 12 anos, sendo eventualmente este o período em que regressam ao país de origem.

A maioria dos trabalhadores estrangeiros a quem foi solicitado que respondessem ao inquérito do Projecto BRIDGE tem um elevado nível educativo – 41% possuem qualificações de nível superior e 35% concluíram o ensino secundário ou algum tipo de formação profissional. Os outros níveis educativos são residuais, na amostra em questão, o que pode não representar o enquadramento da população imigrante mas ao invés estar relacionado com os métodos escolhidos para aplicar o questionário, através de e-mail ou recorrendo a indivíduos de fácil acesso.

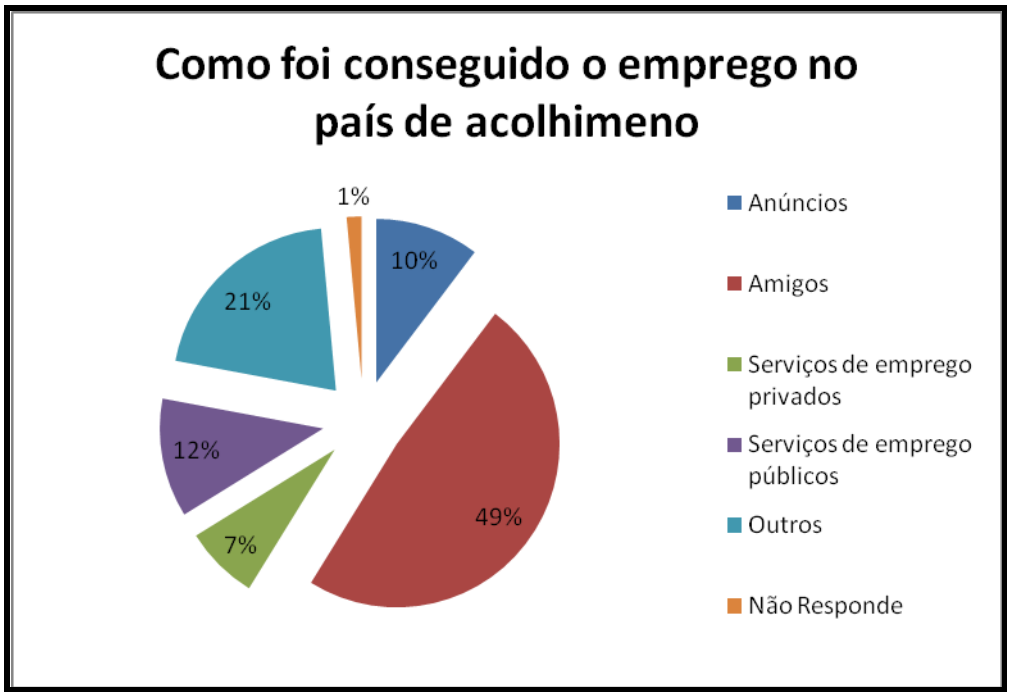


Tanto na informação reportada pelo C.I.S.A. como pela B&P, a maioria dos imigrantes (92% e 50%, respectivamente) possuem um diploma universitário, e em Espanha e em Portugal 56% e 50% dos imigrantes possuem um diploma de ensino secundário ou de um curso profissional ou tecnológico. Já na situação dos trabalhadores estrangeiros inquiridos pela Província de Bergamo a maioria deles (36%) têm um certificado de abandono escolar.

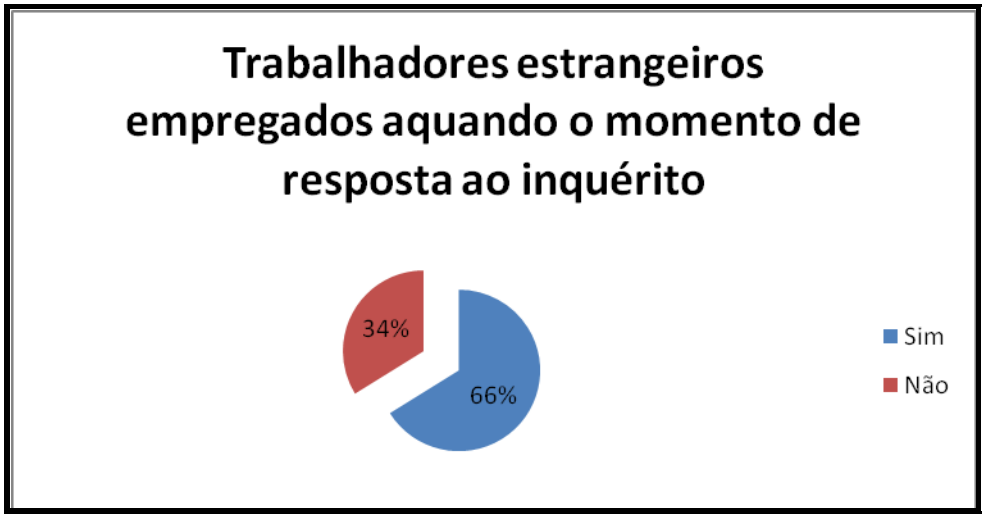
Quando questionados acerca da facilidade ou dificuldade em encontrar um emprego no país de acolhimento, as respostas obtidas foram muito diversificadas, mas apenas 16% dos sujeitos responderam ter sido "Fácil". 53% considera que foi "Muito difícil" ou "difícil", e 31% responderam "Não muito fácil". Os imigrantes que responderem que foi "Fácil" justificaram que o emprego foi muitas das vezes conseguido com ajuda de amigos ou com o já possuírem um contrato previamente à sua chegada ao país. Para explicar a dificuldade em conseguir um emprego, os motivos apontados são diversos mas consistentes: muitos atribuem esta dificuldade à crise económica ou a questões legais, como autorizações de trabalho ou de residência, ou obstáculos no reconhecimento de qualificações escolares. O "Racismo" foi ainda referido por 8 pessoas como um dos motivos que aumenta a dificuldade em conseguir um emprego.



Uma parte significativa dos trabalhadores estrangeiros (49%) conseguiu o seu emprego com ajudar de amigos, enquanto 21% respondeu "Outros" – isto significa que recorreram à família ou que procuraram directamente por um emprego na Internet ou em entidades empregadoras/empresas. Esta tendência é comum nas respostas obtidas por todos os parceiros, mesmo que em percentagens diferentes, os "Amigos" parecem ser o melhor meio para conseguir um posto de trabalho. É também importante salientar que apenas 19% das pessoas questionadas recorreram à ajuda dos serviços de emprego, tanto públicos como privados, o que representa uma procura relativamente baixa. Isto deve ser considerado contudo atendendo ao nível educativo dos indivíduos, muitos deles com o Ensino Superior, dotados de outras ferramentas para procurarem emprego, apesar de que no caso do C.I.S.A., por exemplo, em que 92% dos inquiridos possuía um diploma universitário, 100% consideraram "Muito difícil" encontrar um emprego em Itália. Ainda, o facto de muitos imigrantes terem referido terem recorrido a amigos, indica que quase metade dos respondentes já conhecem alguém no país de destino quando para lá vão, permitindo-lhes recorrer às mesmas redes informais que os cidadãos nacionais parecem usar.

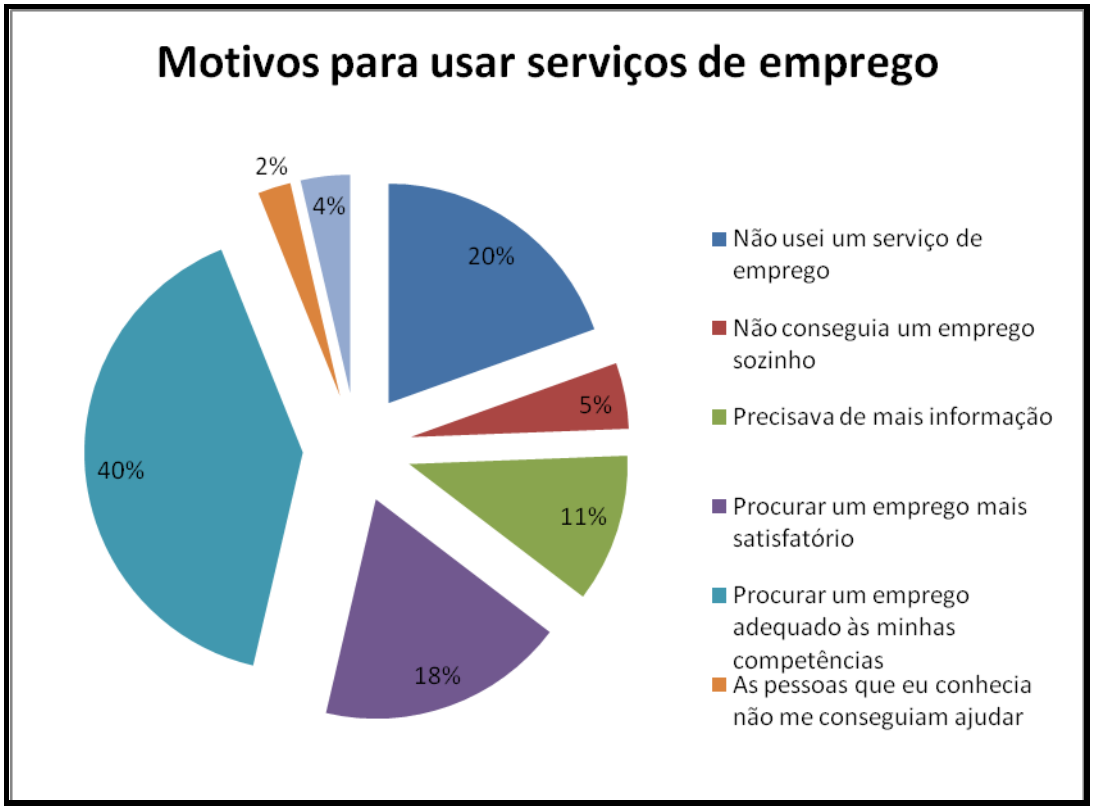


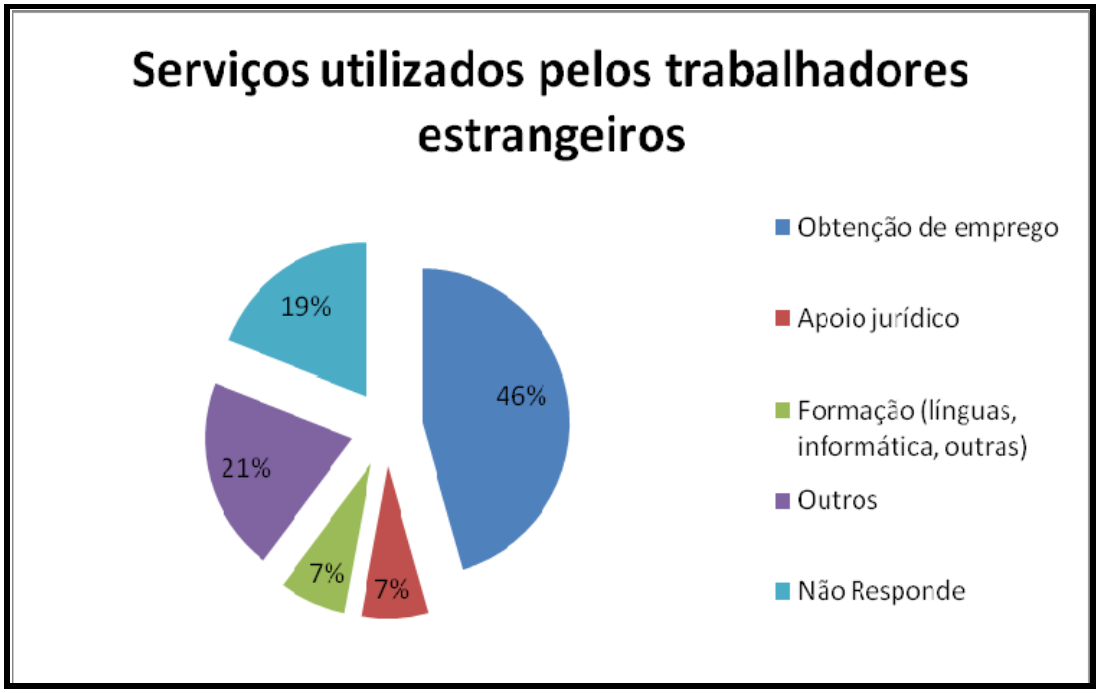
A maioria dos trabalhadores estrangeiras que responderam ao inquérito encontravam-se empregados no momento em que o fizeram – 66%, contra apenas 34% que responderam estarem desempregados à altura.



Apesar de apenas 19% dos trabalhadores estrangeiros ter referido ter encontrado o seu último emprego através de serviços de emprego, só 20% disseram nunca ter procurado este tipo de serviços. As razões para a eles recorrerem são muito distintas mas destacam-se ainda assim "procurar um emprego mais adequado às minhas competências" (40%) e "procurar um emprego mais satisfatório" (18%); 16% de respostas referem a necessidade de possuírem mais informação

ou a dificuldade de conseguirem encontrar um emprego por si só, optando por recorrer a ajuda especializada.





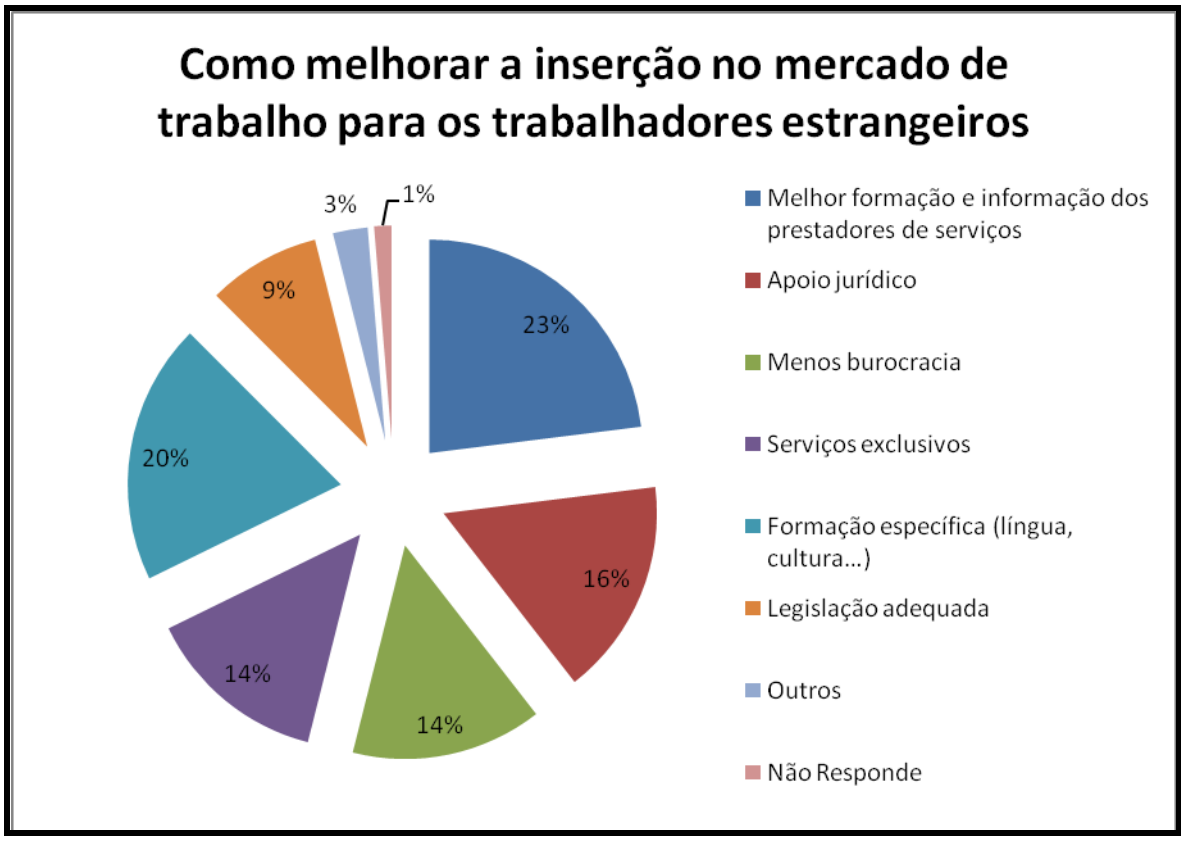
Os serviços que são mais usados pelos imigrantes são os que se encontram representados no gráfico acima. A maioria refere ter tentado por esta via encontrar um emprego (46%), enquanto 21% referiu "Outros" motivos, mas quando solicitado que os especificassem apenas referiam a ajuda dos amigos, sendo que isso não pode ser considerado como outros serviços.

Na presente amostra, 28 indivíduos responderam não considerar que tivessem recebido toda a informação que precisavam, e os motivos apontados para isto estão relacionados com a informação que as pessoas que trabalham nos serviços procurados possuem – os trabalhadores inquiridos auscultados responderem que "eles nem sempre sabem tudo". Muitos deles referem contudo a existência de barreiras linguísticas e também a discrepância entre as competências que possuem e os trabalhos que lhes são oferecidos (" [os funcionários] são apoiantes mais não usam para nada os meus diplomas") – isto pode estar relacionado com a questão da dificuldade em conseguir equivalências de qualificações académicas, ou com os problemas económicos que também afectam os cidadãos nacionais.

No que se refere à opinião que as pessoas têm sobre os serviços de emprego no geral, as respostas são muito diversificadas. Algumas pessoas referem que os serviços funcionam "Muito bem", que são "bons" e "simpáticos"; por outro lado outros sujeitos acusam-nos de serem insuficientes, e de oferecerem apenas os empregos que os cidadãos nacionais não querem ou de serem muito lentos e burocráticos. É ainda referido que estes serviços deveriam estar mais focados no aconselhamento vocacional para imigrantes ou que deveriam ser melhorados, assegurando mais do que apenas informação geral de acolhimento.

Diversas recomendações foram feitas para outros trabalhadores estrangeiros que procurem um emprego, com ligeiras diferenças entre os países. Em Itália, as respostas da Província de Bergamo reflectem a necessidade estudar e conhecer a língua do país de acolhimento, e de acordo com o imigrantes ouvidos pelo C.I.S.A., é importante "possuir uma qualificação académica que seja reconhecida em Itália". De Espanha, surgem conselhos muito diferentes para além dos já referidos, e são: registo nos Centros de emprego, recurso à rede informal (amigos e família), e conseguir formação profissional. Na Áustria mais uma vez a importância de conhecer a língua nacional é referida, e em Portugal não existe uma recomendação que se destaque – são várias os conselhos dados, como "ser paciente", frequentar formação específica, recorrer à rede informal ou procuram informações.

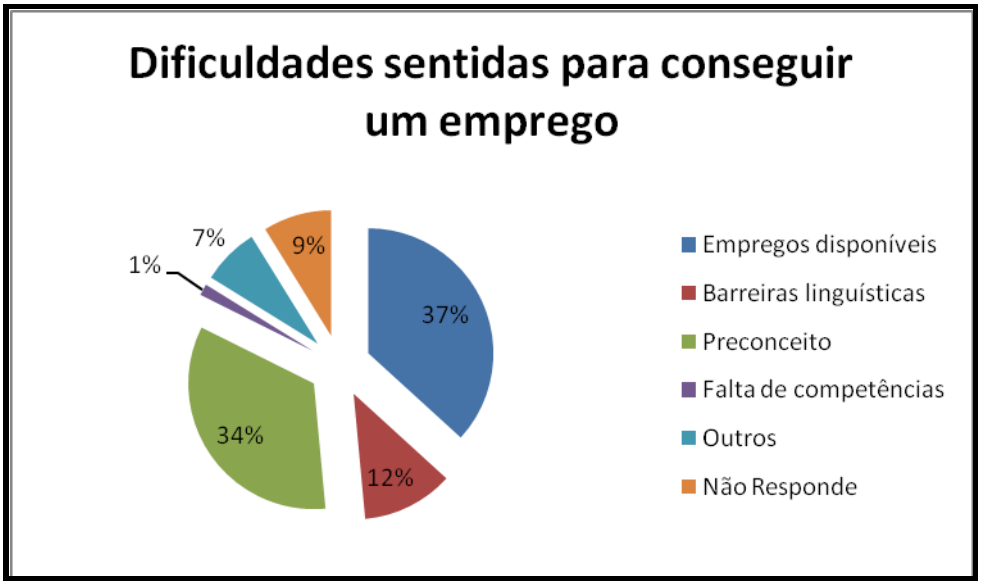
Em relação ao que deveria ser feito para melhorar a inserção dos trabalhadores estrangeiros no mercado de trabalho, na perspectiva dos próprios, as melhorias principais deveriam ser feitas considerando "melhor formação e informação dos prestadores de serviços" (23%), "formação específica (língua, cultura…) " (20%), "apoio jurídico" (16%) e "menos burocracia" e "serviços exclusivos" (cada um com 14% das respostas).



Esta informação geral reflecte as tendências nacionais, com a globalidade dos imigrantes inquiridos a emitirem as mesmas opiniões, apesar de que com algumas ligeiras diferenças. Por exemplo em Itália, os dados da Província de Bergamo não referem "Legislação adequada", mas já nas respostas do C.I.S.A. esta aparece como a segunda melhoria mais importante a introduzir. Os trabalhadores estrangeiros a viver na Áustria consideram que a "Formação específica (língua, cultura…) " dos funcionários dos serviços é a questão mais importante a ser trabalhada para melhorar a inserção dos trabalhadores, e em Portugal as respostas estão equilibradamente bem distribuídas: "Melhor formação e informação dos prestadores de serviços", "Menos burocracia", "Serviços exclusivos" e "Formação específica (língua, cultura…) " foram referidos todos por 18% dos inquiridos. Em Espanha, "Serviços exclusivos" e "Melhor formação e informação dos prestadores de serviços" são as opções mencionadas mais vezes.

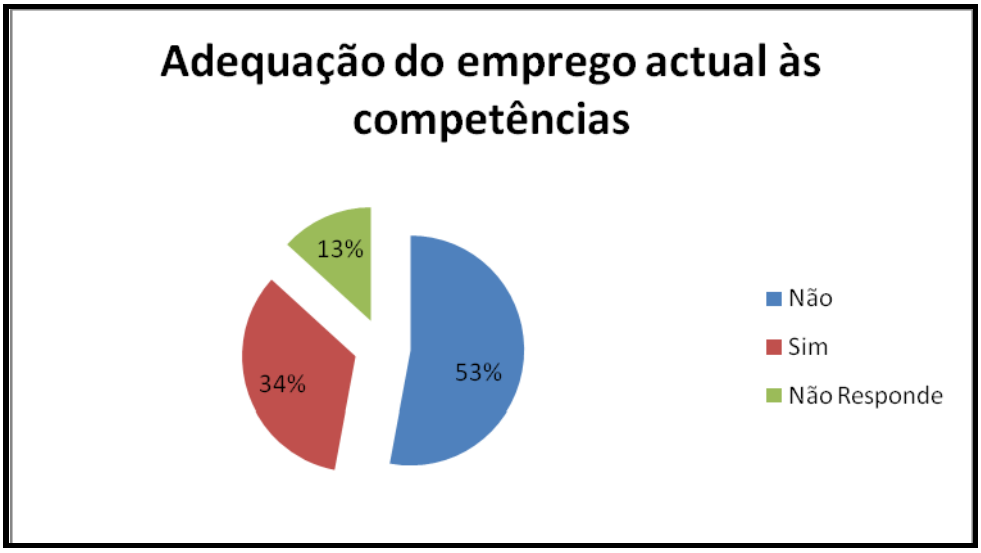
Os motivos que levam os imigrantes a demitirem-se ou a serem demitidos dos empregos anteriores, e também as dificuldades referidas para encontrar um emprego são importantes para de certo modo avaliar o quão seguros ou inseguros os imigrantes se sentem no país de acolhimento. Apenas 10% dos indivíduos disseram ter abandonado o emprego anterior por "Preconceito", e considerando que 22% da amostra não respondeu a esta questão, 68% dos imigrantes atribuem então outras explicações para a situação. As principais razões apresentadas são a crise económica e as questões legais, tanto por parte do empregado como por parte do empregador. Alguns disseram também que queriam um emprego mais adequado às suas expectativas, por isso demitiram-se quando lhes foi feita uma melhor oferta.

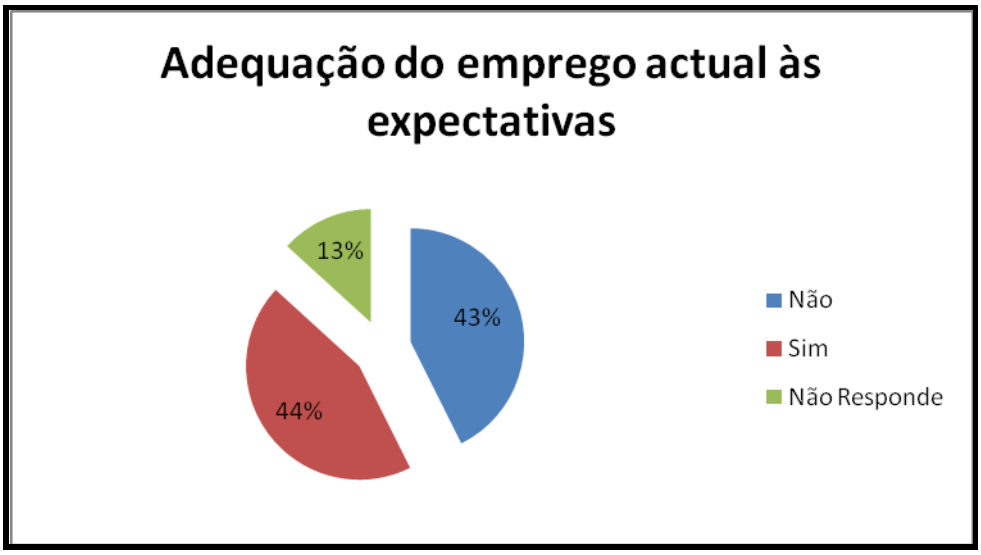
No entanto, quando questionados acerca das dificuldades sentidas para conseguir um emprego, 37% dos trabalhadores estrangeiros referiram o "preconceito" como um entrave – mas pode ser que este seja apenas sentido nas primeiras impressões. A principal dificuldade apresentada prende-se com os "Empregos disponíveis", que ultrapassa o preconceito apenas por 3 pontos percentuais; as "Barreiras linguísticas" são a terceira dificuldade mais referida, com 12% das respostas. Por isso mesmo que se, quando procuram um emprego, os imigrantes receiem que o preconceito e as barreiras linguísticas sejam os entraves maiores, de facto verifica-se que outros motivos, como a actual crise económica, são mais prováveis de influenciar o sentimento de segurança dos trabalhadores estrangeiros, como muitos deles referem.



Em relação à satisfação dos imigrantes com o emprego actual, pode-se assumir que não estão de facto satisfeitos com a sua situação. 44% responderam que o emprego está adequado às

expectativas actuais, mas 43% responderam o contrário. Quando confrontados com a adequação do emprego às competências, 53% afirmam que este não está ajustado, e quase todos por possuírem qualificações mais elevadas ou mais formação profissional do que aquela que é exigida para as tarefas que desempenham de momento.



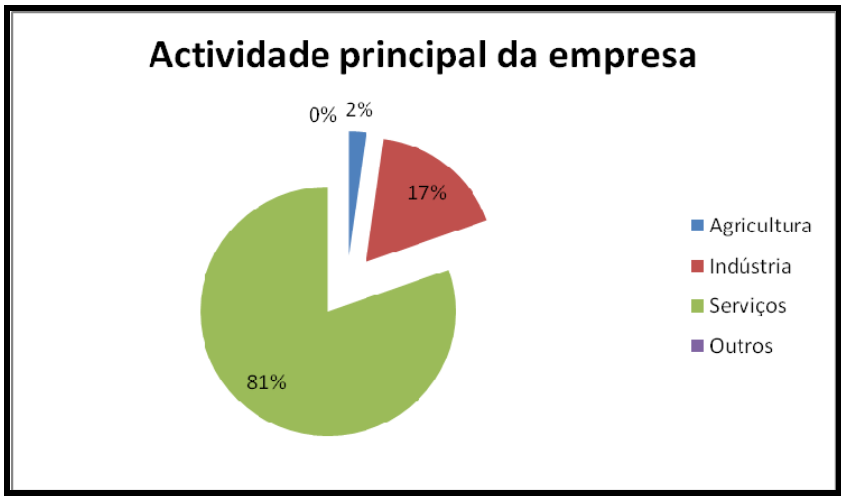


2.2.2 Directores, gestores e recursos humanos de empresas

Para o Projecto BRIDGE é também importante conhecer a opinião das empresas, de modo a melhor compreender o que estas procuram nos trabalhadores estrangeiros e também o que pensam sobre os prestadores de serviços na área do emprego. Possuindo estas informações, as acções de formação dirigidas aos prestadores de serviços serão mais focadas nas necessidades reais do mercado, e portanto mais eficazes na melhoria da inserção laboral dos imigrantes.

A primeira parte do inquérito incluía algumas questões feitas para permitir a caracterização do tecido empresarial auscultado. O questionário foi respondido por 46 pessoas: 16 em Itália (6 pela Província de Bergamo e 10 pelo C.I.S.A.) e 10 em cada um dos outros países da parceria (Espanha, Portugal e Áustria).

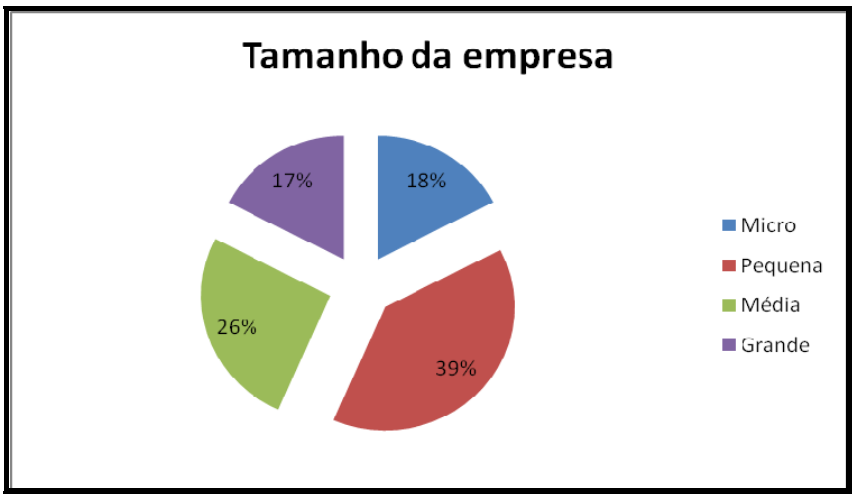
No que concerne a actividade principal da empresa, é possível observar no gráfico abaixo que os "Serviços" constituem o grosso da amostra, reunindo 81% dos respondentes. A "Indústria" representa 17% e a "Agricultura" é praticamente irrelevante, com apenas 2% do peso total.



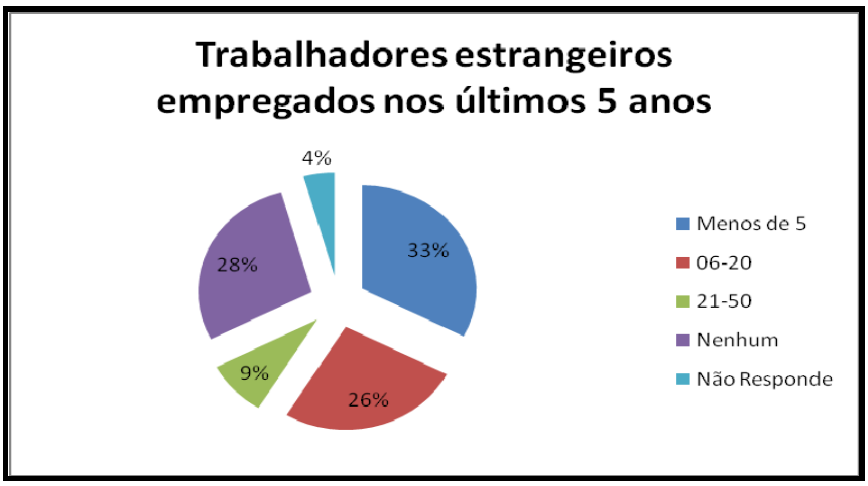
De acordo com os critérios da União Europeia para a classificação das empresas quanto ao tamanho (e desconhecendo obviamente o volume de negócios), 39% das empresas que responderam são pequenas e 26% são médias; entre as micro e as grandes há um equilíbrio com 17% e 18% das respostas, respectivamente. Isto coaduna-se com a realidade do tecido empresarial europeu, composto maioritariamente por PMEs – Pequenas e Médias Empresas, nas quais se incluem também as micro empresas.

As grandes empresas que participaram nesta fase do Projecto BRIDGE foram todas inquiridas pelo C.I.S.A. e pela B&P, e representa 40% da amostra de cada um destes parceiros; as micro e

pequenas empresas por sua vez representam respectivamente 90%, 83% e 80% das amostras da CIFESAL, da Província de Bergamo e do IAFE.



Dos respondentes, 68% referiram ter empregado imigrantes nos últimos 5 anos. Destes, quase metade (33%) empregaram menos de 5 imigrantes, o que não constitui uma surpresa se for tido em consideração que mais de 50% das empresas são micro ou pequenos, empregando por isso poucos funcionários, mesmo considerando empregos temporários ou a tempo parcial.

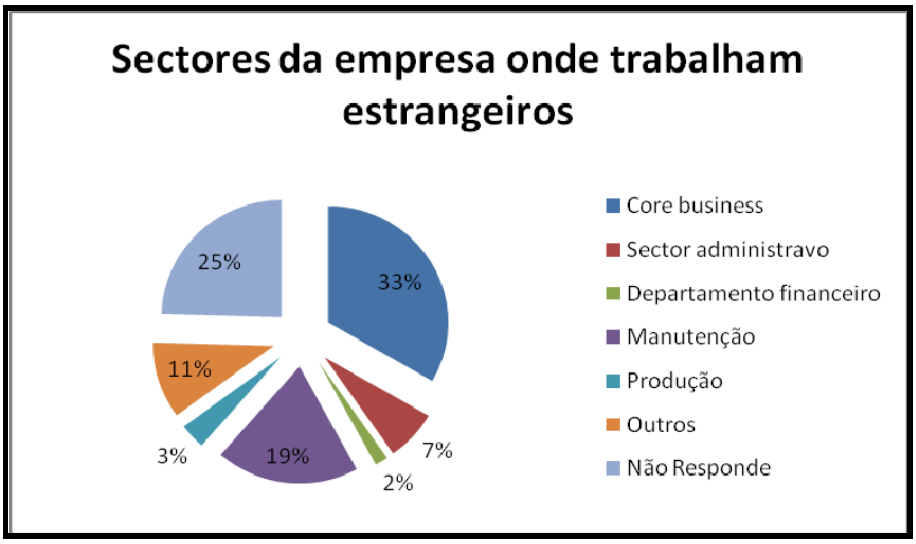


Uma parte significativa dos inquiridos (26%) afirma que no momento da contratação, a nacionalidade dos empregados é indiferente, sendo apenas relevante a sua adequação ao posto de trabalho. Três pessoas disseram, contudo, que preferem contratar imigrantes por razões económicas (assumindo que é possível pagar-lhes salários inferiores?) e outros sustentam não existirem trabalhadores nacionais para desempenhar determinadas tarefas ou que é preferível contratar indivíduos de determinadas nacionalidades devido a conhecimentos específicos que estes possam possuir e que se apresentem como uma vantagem para lidar com alguns mercados ou produtos. Estas questões são, contudo, insignificantes no que se refere à relevância de algum

tipo de preconceito. Os motivos apresentados para a não contratação de estrangeiros reportam apenas a falta de oportunidade para o fazerem ("nunca aconteceu") e algumas respostas ainda são no sentido de não contratarem imigrantes por existirem trabalhadores nacionais disponíveis.

A distribuição destes dados varia consideravelmente entre os parceiros, com o C.I.S.A. e o IAFE a apresentarem respectivamente uma amostra composta por 40% e 80% de empresas que não tiveram ao seu serviço, nos últimos 5 anos, trabalhadores estrangeiros; todos os outros parceiros, contudo, e embora variando o número de imigrantes contratado, possuem uma amostra em que a totalidade das empregas auscultadas empregam estrangeiros.

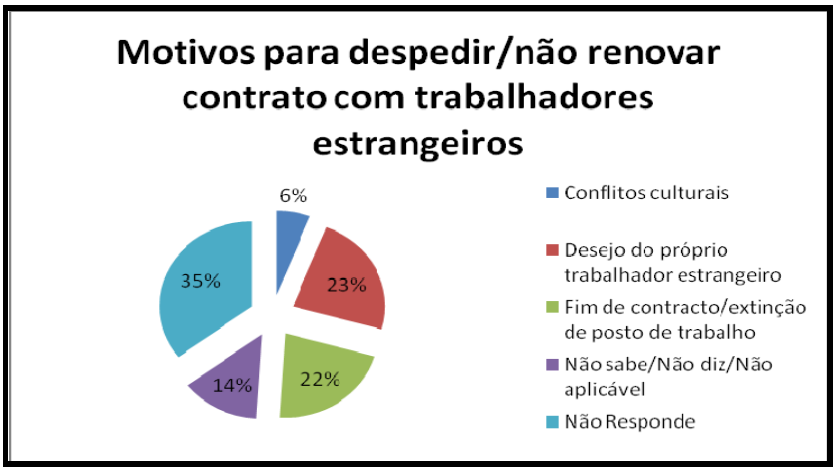
Em relação aos sectores de actividade na empresa onde os imigrantes desempenham as suas funções, e apesar de 25% das empresas não terem respondido, podemos concluir das respostas apresentadas que os trabalhadores estrangeiros estão distribuídos de forma equilibrada pelas diferentes áreas, com especial importância no "Core business" (33%) e na "Manutenção" (19%).



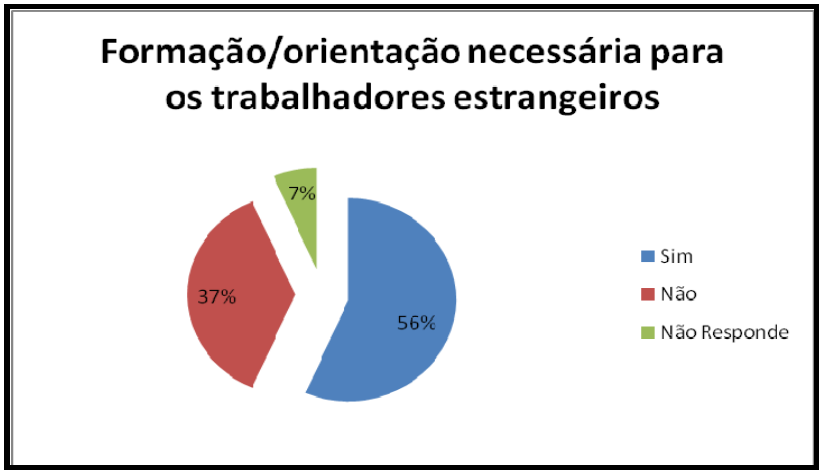
Esta distribuição, contudo, não é a mesma em todos os países parceiros. Em Portugal, apenas 2 pessoas responderam – as únicas que empregam imigrantes – e referiram que trabalhavam no core business; nos questionários do C.I.S.A. 50% não responderam a esta questão e os outros 50% escolheram também "Core business". Se na Áustria a distribuição é por sua vez equilibrada, em Espanha e nos questionários da Província de Bergamo os imigrantes concentram-se maioritariamente numa das áreas (respectivamente "Core business" e Manutenção, com 70% e 67% das respostas, respectivamente).

Quando considerando os motivos para despedir ou não renovar o contrato dos trabalhadores estrangeiros, apenas 6% das empresas atribuem isto a conflitos culturais resultantes de diferentes nacionalidades e culturas. A maioria das empresas (45%) sustenta que a situação é causada apenas pela extinção do posto de trabalho ou devido ao desejo do próprio trabalhador em ir embora, o que é coerente com as respostas dadas também pelos imigrantes inquiridos.

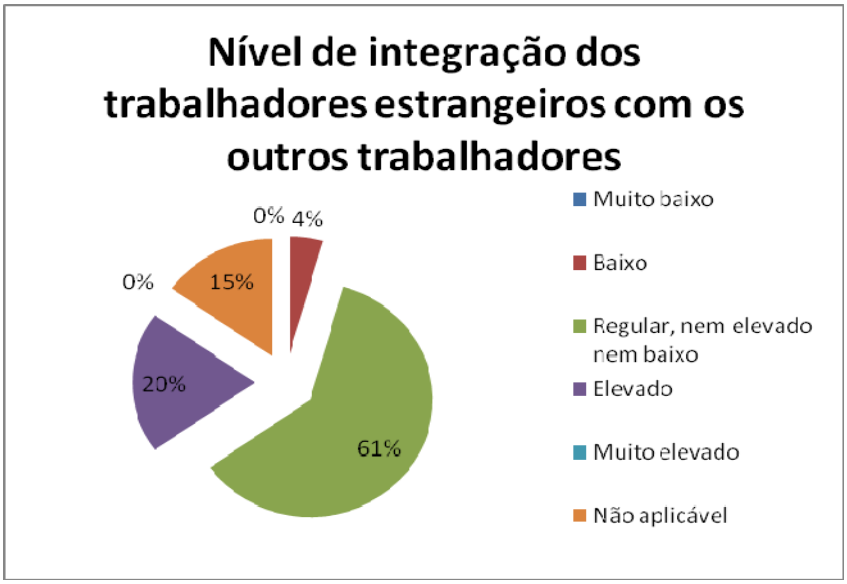
Em Portugal verificou-se apenas uma resposta, das duas empresas que empregam estrangeiros. Os dados do C.I.S.A. são as únicas que atribuem grande importância aos conflitos culturais, com 40% das respostas a referirem que este é um motivo que leva ao despedimento dos imigrantes.



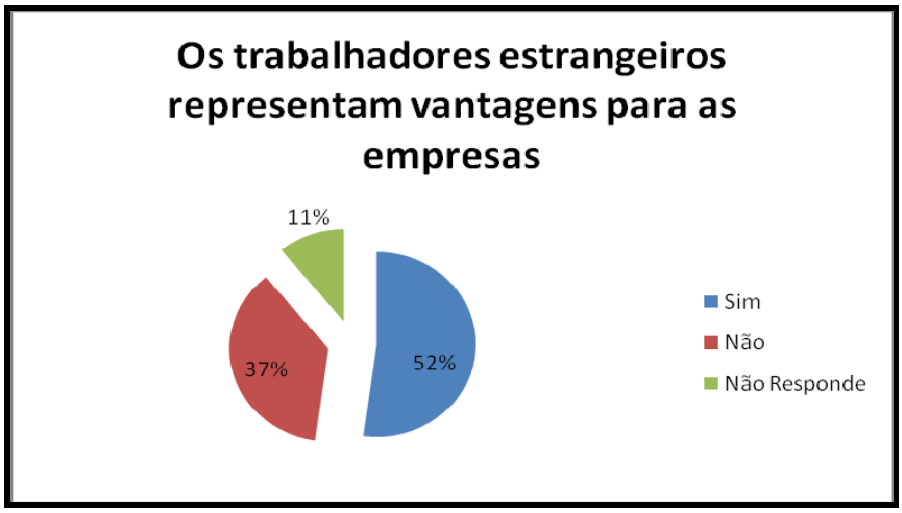
Mais de metade da amostra (56%) concorda que os trabalhadores estrangeiros necessitam de formação/orientação para desempenharem as tarefas. A tendência é comum a todos os parceiros excepto no caso da CIFESAL (onde a maioria dos inquiridos disseram não ser necessária formação específica), mas é também salientado que a formação/orientação reflecte a formação comum a todos os trabalhadores, e não uma questão dependente das nacionalidades. Apenas as respostas austríacas reflectem a necessidade dos trabalhadores dominarem a língua alemã.



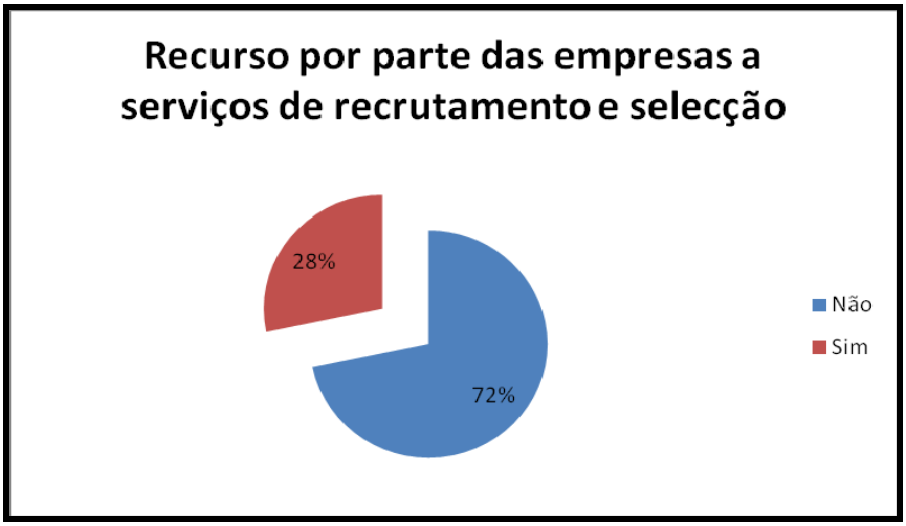
O nível de integração dos trabalhadores estrangeiros não reflectiu nenhum problema ou vantagem especial na sua relação com os trabalhadores nacionais, com 61% dos indivíduos questionados respondendo que a integração é "regular, nem elevado nem baixo". Apenas 4% apontaram para uma integração muito baixa, mas com 20% considerando-a elevada. Este padrão de respostas foi comum a todos os parceiros excepto o C.I.S.A., em que 20% das respostas reflecte um baixo nível de integração dos imigrantes.



No que se refere ao facto de acharem que os trabalhadores imigrantes representam vantagens para as empresas, 52% dos inquiridos concorda com esta afirmação, sendo que apenas 37% dos sujeitos responderam "Não" (considerando que 11% não se pronunciou sobre esta questão). Somente em Espanha o "Não" prevaleceu como resposta, mas as justificações apresentadas sustenta que é assim considerado por os trabalhadores estrangeiros serem considerados iguais aos trabalhadores nacionais, o que constitui um aspecto positivo. Os motivos que levam a consideram os imigrantes como vantajosos para as empresas relacionam-se com o conhecimento de diferentes línguas e culturas que estes possuem, bem como pontos de vista mais vastos sobre o mundo que possam possuir; apenas algumas respostas obtidas pela Província de Bergamo apontam como vantagem dos imigrantes a sua maior disponibilidade.



A importância do questionamento das empresas adveio da necessidade de compreender o seu relacionamento com os serviços de emprego, recrutamento e selecção, nomeadamente para ser também perceptível o que é importante assegurar a estes serviços, no que se refere à formação que será disponibilizada pelo Projecto BRIDGE: Deve ser tido em consideração, contudo, que 72% das empresas inquiridas preferem não usar serviços de selecção e recrutamento para contratação de pessoas.



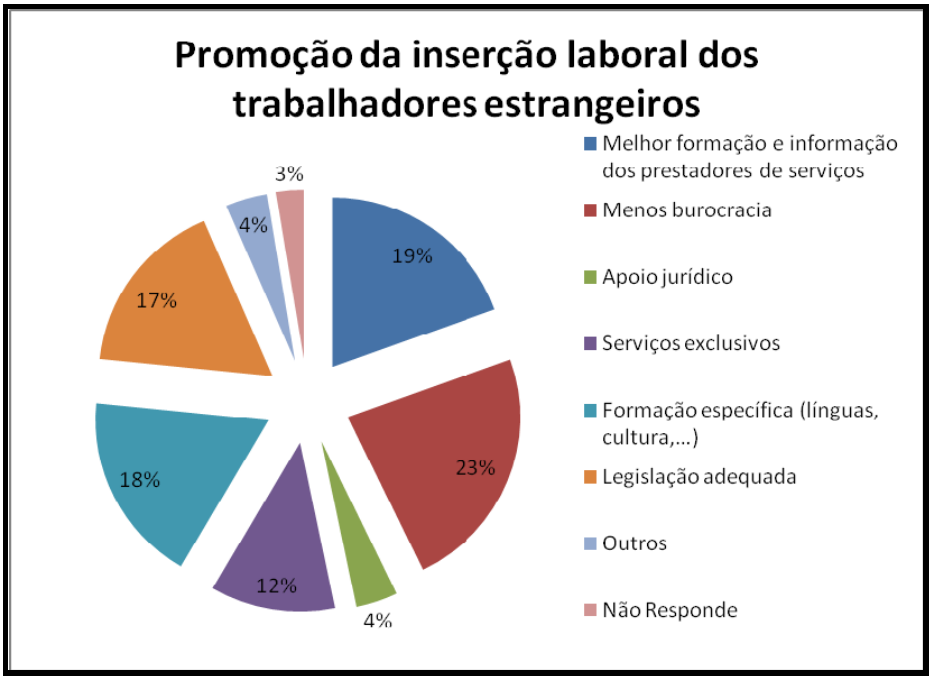
As empresas que recorrem a estes serviços dizem fazerem-no especialmente quando estão com excesso de trabalho e sentem necessidade de serviços de outsourcing, ou quando precisam com urgência de trabalhadores para determinadas áreas. As respostas obtidas pela B&P são as que reportam uma maior conexão com os serviços de emprego, nomeadamente com o Centro de Emprego Austríaco.

Os pontos fortes no recurso a estes serviços são, de acordo com a presente amostra, a possibilidade de aceder a uma vasta base de dados de candidatos e também o poupar do tempo dos funcionários da empresa, atribuindo a responsabilidade do processo de recrutamento a profissionais especializados. Contudo, também é afirmado que o processo de recrutamento externo à empresa pode muitas das vezes falha na selecção de indivíduos que vão de encontro ao perfil solicitado pelas empresas. Existem também opiniões em relação ao preço destes serviços: algumas referem como uma vantagem o ser gratuito, e outras afirmam que são excessivamente dispendiosos. Esta disparidade certamente se relaciona com o facto de recorrerem ou não a serviços públicos ou privados, com diferente modos e meios de desenvolverem o seu trabalho e custos que se lhes associam.

Quando inquiridos acerca do que gostariam de encontrar num serviço de emprego, as respostas dos empresários ou seus funcionários variam bastante, abrangendo as seguintes áreas: uma selecção eficaz dos candidatos a apresentar à empresa para a decisão final sobre quem contratar; rapidez, técnicos especializados com as competências necessárias para conduzir o processo de recrutamento de modo profissional.

Para a promoção da integração laboral dos trabalhadores estrangeiros, na opinião das empresas, a necessidade mais relevante é a redução da burocracia de todo o processo associado ao recrutamento e manutenção no posto de trabalho, e relacionado com este aspecto 17% dos sujeitos referiram também a importância da existência de legislação adequada. No que respeita, no entanto, os serviços prestados pelas entidades de selecção e recrutamento, 19% defendem que é importante que quem nestas trabalha receba melhor formação e informação para o desenvolvimento das suas tarefas, e 18% advogam a necessidade de formação específica, nomeadamente de línguas e culturas. 12% da amostra pensa ainda que é importante a existência de serviços exclusivos dedicados apenas a imigrantes e aos seus problemas laborais.

Estas tendências são comuns a todos os países intervenientes, sendo que contudo em Espanha a questão da burocracia não é mencionada.

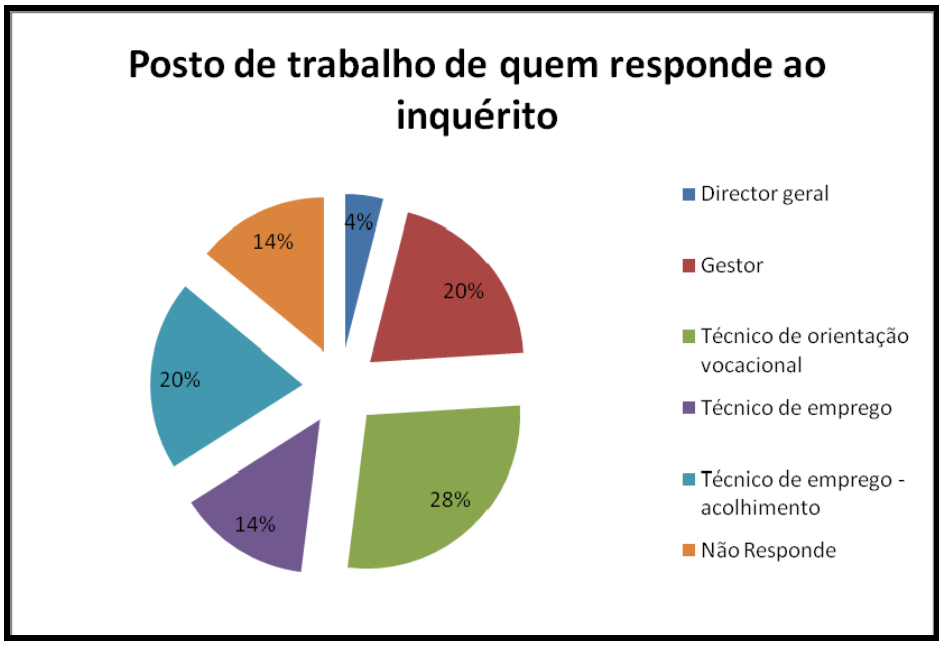


O papel dos trabalhadores estrangeiros no mercado de trabalho é tido em conta como muito importante por muitos dos inquiridos. Na opinião destes, os imigrantes são de momento a solução óbvia para contrariar o envelhecimento da população europeia e para trazer inovação ao mercado. O seu papel é também importante, segundo algumas opiniões, para assegurar áreas de trabalho onde é difícil encontrar trabalhadores nacionais disponíveis. Contudo a sua integração e a sua importância dependem também da experiência que possuem, das suas competências, e também da sua capacidade de adaptação a novos locais, culturas e circunstâncias.

2.2.3 Consultores/técnicos de serviços públicos e privados de emprego

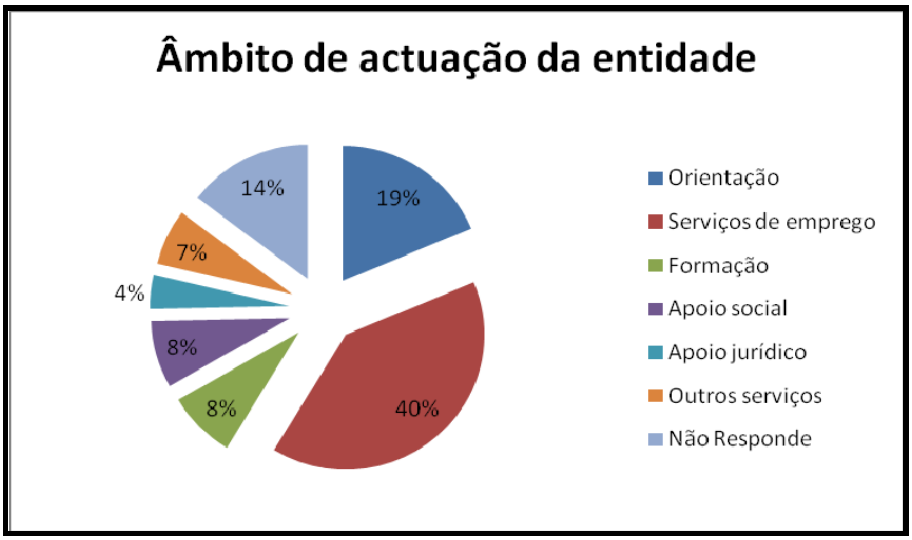
O inquérito dirigido aos funcionários dos serviços de emprego foi respondido por 50 pessoas (11 tanto da Província de Bergamo como da CIFESAL, 10 do C.I.S.A. e da B&P, e 8 do IAFE) de diferentes postos de trabalho dentro dos serviços, como é possível observar no gráfico que se segue. Dos inquiridos, 28% são técnicos que trabalham na área da orientação vocacional, sendo os segundos grupos mais representativos o dos gestores e o dos técnicos de emprego responsáveis pelo acolhimento e pelos balcões de atendimento, ambos constituindo 20% da amostra.

14% dos inquiridos não especificou qual a sua função nos serviços, sendo estas respostas todas obtidas pela Província de Bergamo e representando 64% dos indivíduos que responderam aos questionários deste parceiro.

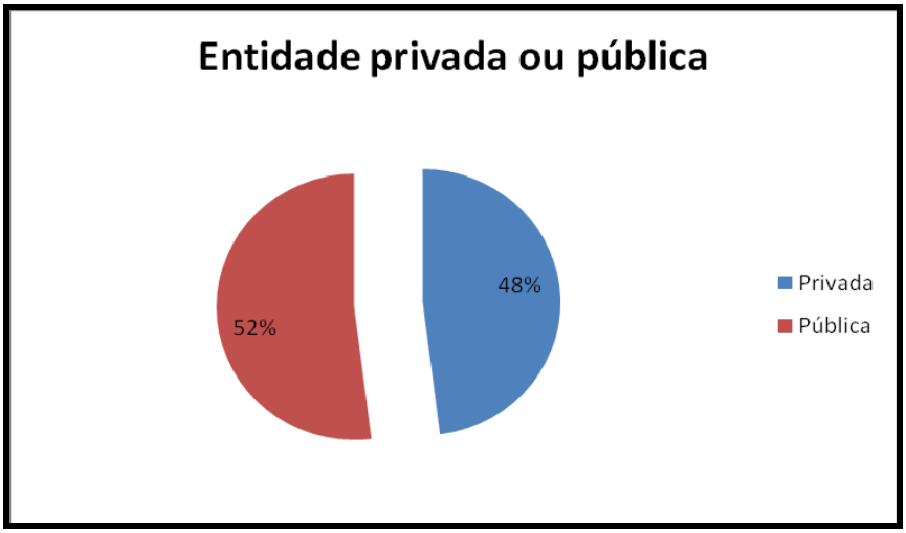


Quando pedido aos inquiridos que se pronunciassem quanto ao âmbito de actuação das entidades em que trabalham, observou-se que 40% dedica-se a Serviços de emprego, selecção e recrutamento, e 19% são especializadas em Orientação vocacional - estas são as áreas mais relevantes mencionadas. Outros âmbitos também referidos são a Formação e o Apoio social, cada um dos quais com 8% das respostas. É contudo pertinente referir que a resposta a estas questões não implicava exclusividade, ou seja muitos sujeitos escolheram mais do que uma opção, representando diferentes áreas de actuação dos seus departamentos. O apoio jurídico foi o âmbito menos referido, o que coincide, por um lado, com as questões legais salientadas pelos empregadores, que protestam contra a pesada burocracia e a legislação complexa, e por outro

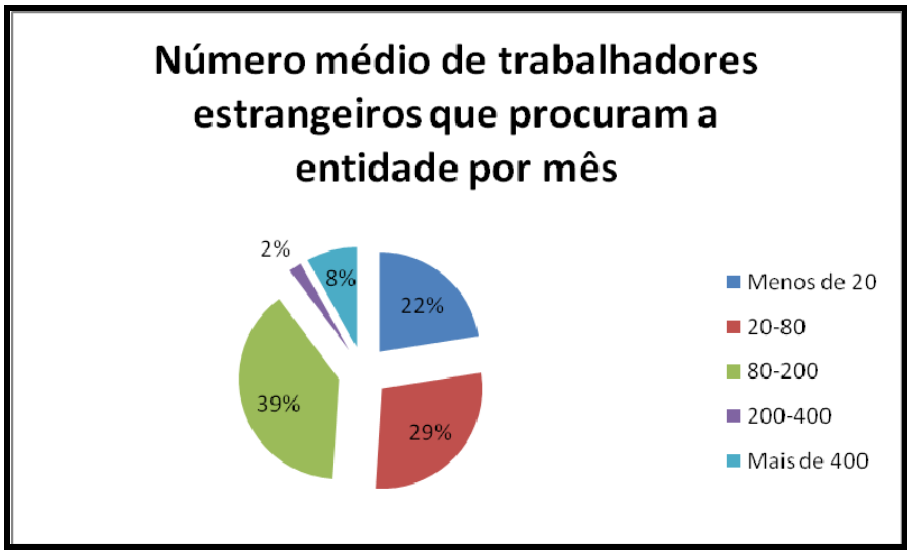
justifica porque motivo os imigrantes referem recorrer tão pouco a este tipo de apoio – este não é muito oferecido, apesar da necessidade sentida.



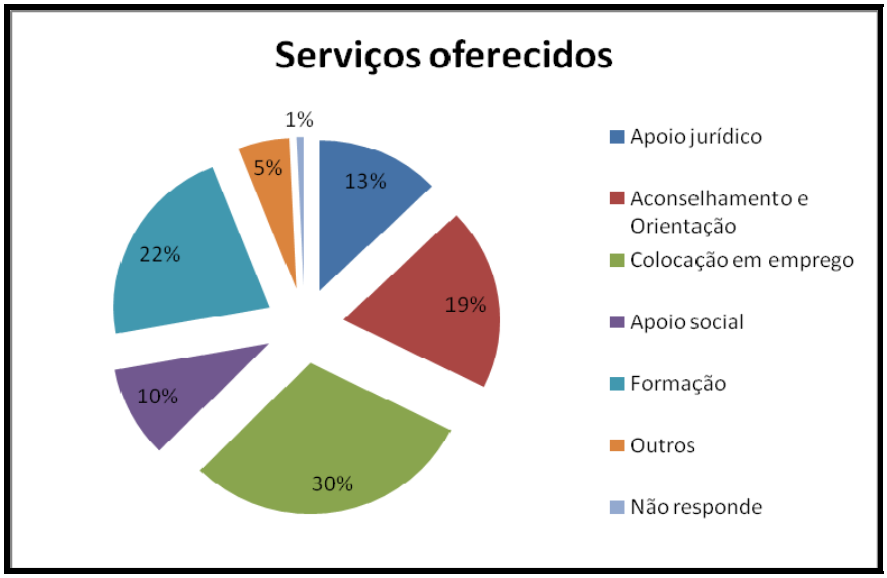
A presente amostra é composta tanto por entidades privadas como públicas, de modo equilibrado – 52% são do sector público e 48% são organizações privadas.



Os serviços que são oferecidos pelas entidades abrangem um grande número de imigrantes, como pode ser observado no gráfico seguinte. Apesar de 73% das organizações ter referido não possuir serviços específicos dedicados exclusivamente a imigrantes, 39% da amostra atende uma média mensal de 80 a 200 imigrantes, 2% serve entre 200 a 400 imigrantes, e 8% é procurada por mais de 400 indivíduos estrangeiros. 22% reporta um atendimento mensal de menos de 20 imigrantes e 39% atende entre 20 a 80. Estes números permitem-nos assumir que mesmo não sendo específicos, os imigrantes procuram de facto o apoio e os serviços destas instituições.



A maioria dos serviços prestados é específica do mercado de trabalho, nomeadamente Colocação em emprego (30% das respostas), Formação (22%), e Aconselhamento e Orientação (20%). Apoio jurídico é também referido por 13% dos inquiridos, bem como Apoio social (10%). A natureza dos serviços varia um pouco entre os países parceiros, sendo que a Áustria e Portugal possuem a amostra mais equilibrada no que se refere à distribuição dos diferentes tipos, seguidos pela Espanha. Em Itália, os dados obtidos pela Província de Bergamo e pela C.I.S.A. mostram uma maior segmentação – os primeiros enfatizam grandemente o Aconselhamento e Orientação, Formação e Colocação em emprego, enquanto os segundos mencionam apenas Colocação em Emprego, Aconselhamento e Orientação, e Outros serviços, embora não especificando quais.

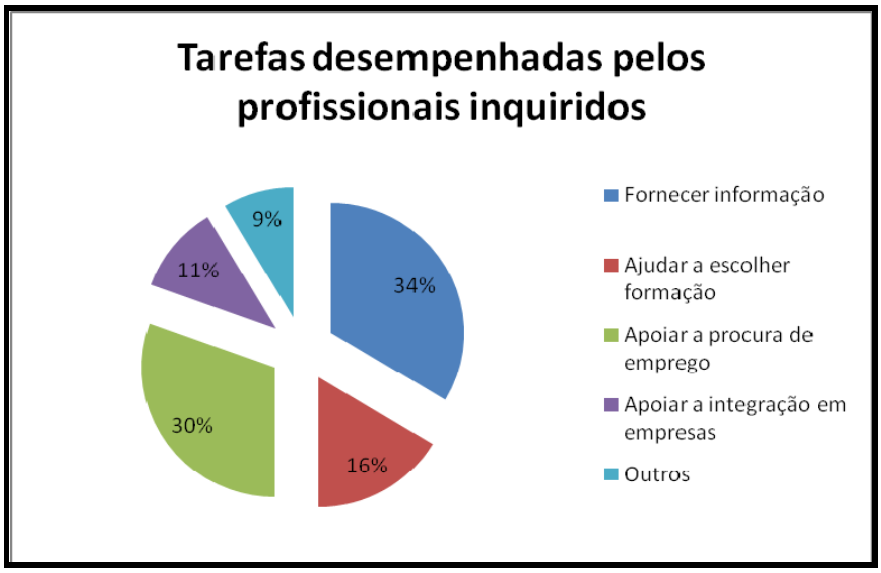


Para além dos serviços já referidos, 27% da amostra refere ter ainda serviços dedicados exclusivamente a estrangeiros, como "avaliação" e mediação cultural. A grande maioria (73%),

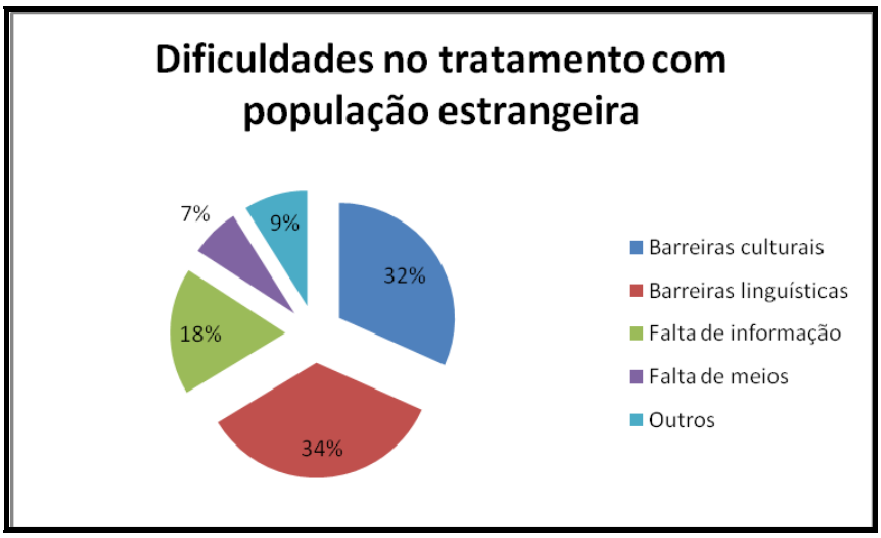
contudo, apesar do número de imigrantes que procuram os seus serviços, não tem gabinetes especializados.

Os prestadores de serviços que responderam ao inquérito do Projecto BRIDGE desempenham variadas tarefas que beneficiam também os trabalhadores estrangeiros, mesmo não sendo através de serviços exclusivos.

As tarefas mais relevantes encontram-se ilustradas no gráfico abaixo. É possível observar que o "Fornecer informação", com 34% das respostas, é a tarefa mais mencionada, seguido de "Apoiar a procura de emprego", com 30% das respostas. Menos relevante é "Ajudar a escolher formação" (16%) e "Apoiar a integração em empresas"(11%). 9% respondeu ainda "Outros", que inclui apoio jurídico, conhecimento local, e gestão de recursos humanos. As respostas são equilibradas em todos os países, apesar de os dados reportados pelo C.I.S.A. não mencionarem as categorias "Ajudar a escolher formação" e "Apoiar a integração em empresas".



O desempenho destas funções no entanto afectado por diversas dificuldades, que surgem no contacto com trabalhadores estrangeiros. A opinião geral dos inquiridos é que as "Barreiras culturais" e as "Barreiras linguísticas" são as maiores, com 32% e 34% das respostas, respectivamente. "Falta de informação" (18%) e "Falta de meios" (7%) são reportados em menor escala. "Falta de informação" é contudo a segunda maior dificuldade encontrada pelos prestadores de serviços austríacos, imediatamente após "Barreiras linguísticas", e é a primeira a ser mencionada em Portugal, com 32% das respostas. A Província de Bergamo só refere três dificuldades – "Barreiras culturais" (50%), "Barreiras linguísticas" (45%) e "Falta de meios" (5%).

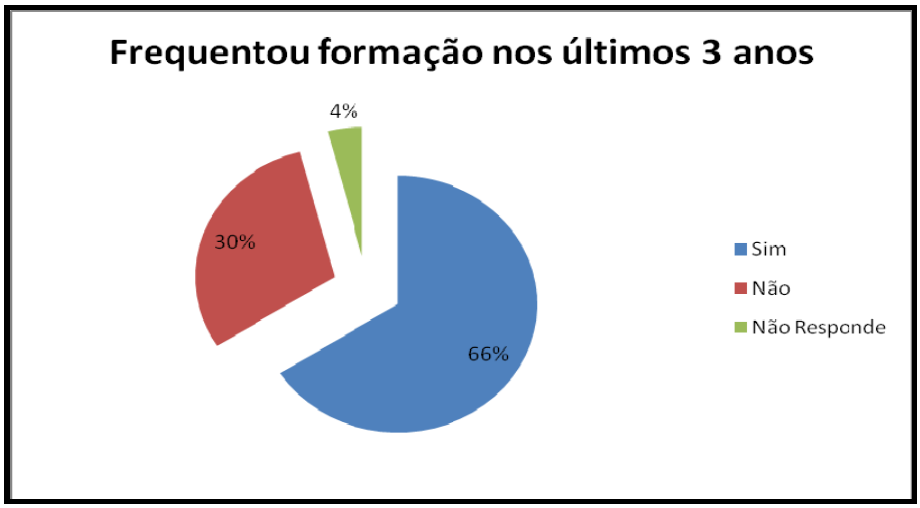


"Outras dificuldades" são referidas por 9% das respostas, e estas dificuldades são apontadas nomeadamente no que se refere a questões legais específicas de estrangeiros, que poderiam ser superados com formação e informação adequada dos funcionários que trabalham nos serviços.

Os problemas identificados como recorrentes pelos profissionais inquiridos são no geral transversais à realidade dos diferentes países parceiros. Um dos mais comummente referidos é o preconceito em relação aos imigrantes, presente no facto de muitas companhias não quererem contratar trabalhadores estrangeiros por diversas razoes. Outras questões que se apresentam são a falta de conhecimento da língua, cultura e normas do país de acolhimento, por parte dos imigrantes, ou as qualificações escolares incompatíveis ou inválidas. Em Espanha, é também referida a crise económica existente, que de modo geral reduz os postos de trabalho disponíveis, e em Portugal a legislação existente, ou o modo como a mesma é aplicada, é a barreira a uma melhor integração. A Província de Bergamo não obteve respostas para esta questão.

Já no que concerne as soluções apresentadas, é consensual entre os prestadores de serviço auscultados que existe uma grande necessidade de formação e de informação, tanto para os imigrantes como para os empregadores. A informação é mencionada como precisa para a mudança de atitudes em relação aos estrangeiros, de modo a reduzir o preconceito; é ainda apontada como uma solução a existência de mais informação acerca de legislação. A formação é a solução mencionada para dotar os imigrantes com melhores competências para conseguir um emprego, como por exemplo competências informáticas ou linguísticas. Aponta-se ainda como importante a personalização dos serviços tanto para trabalhadores estrangeiros como para os empregadores, por parte das entidades que trabalham na área, de modo a superar melhor os desafios que surjam.

Nos últimos 3 anos, 66% dos funcionários de serviços de emprego inquiridos afirmaram ter recebido formação, contra 30% que não beneficiaram da mesma.



Os dados obtidos no que a esta frequência se refere diferem grandemente entre os parceiros: se no caso da CIFESAL 100% dos respondentes receberam formação, do C.I.S.A. 60% disseram não ter tido qualquer acção; na Província de Bergamo mais de 80% frequentou acções formativas, assim como em Portugal e na Áustria 50% dos profissionais também o fizeram.

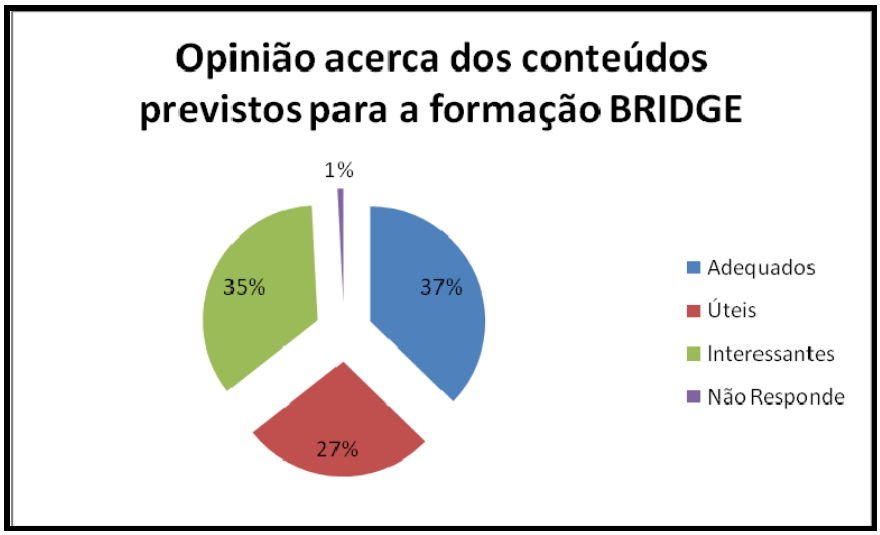
Quando solicitada a especificação da formação frequenta, foi possível concluir que existiram 2 géneros marcadamente diferentes: por um lado formação de âmbito mais geral, em áreas como Inglês, Comunicação, Gestão de tempo, Formação de formadores, Protecção de dados, Marketing ou outros temas igualmente latos; por outro lado formação direccionada para as tarefas específicas, como Gestão de recursos humanos, Aconselhamento e orientação, Legislação laboral, Situações de conflito em países, Gestão da diversidade, ou ainda mesmo mais específico como "Gestão de Migrações".

O que é no entanto considerada "formação útil", para quem lida com trabalhadores imigrantes, é definido pela concordância nas respostas dadas. Praticamente todas elas referem a importância de mais formação acerca de legislação e questões legais do emprego imigrante, de modo a incrementar a integração dos imigrantes. Existem também algumas referências ainda a outras temáticas, como línguas, competências sociais para relacionar-se com estrangeiros, e informação específica sobre os países de origem dos imigrantes, nomeadamente ao nível dos sistema educativos existentes para melhorar a equivalência/reconhecimento das qualificações escolares.

Da formação frequentada nos últimos três anos, a que é apontada como mais útil é a relacionada com questões legais e também com outros temas não referidas anteriormente, como a internet como meio de auto-formação, novas formas de emprego, gestão de crises, e informação acerca de programas disponíveis para a inserção laboral dos imigrantes. Contudo algumas das respostas recebidas, e considerando que apenas metade da amostra respondeu a esta questão, referiu que não frequentou alguma vez formação útil para trabalhar com esta população específica. Os profissionais mencionam que a formação é útil mas que a maioria das vezes não está directamente relacionada com trabalhadores estrangeiros e a sua integração, considerando que existem lacunas na informação acerca de temas legais como autorizações de trabalho e de residência, situações administrativas e também programas e recursos específicos. Os prestadores de serviços também gostariam de ser formados de modo a superar barreiras linguísticas e culturais no trato com pessoas de diferentes países e culturas, e também sobre como resolver problemas práticos trazidos pelos imigrantes que procuram os seus serviços (como por exemplo onde se dirigirem para obterem as suas autorizações de trabalho e de residência, o que fazer para obter o reconhecimento das suas qualificações, entre outros).

Tendo presente que o propósito de elaborar formação online para os prestadores de serviços, foi perguntado aos profissionais que integravam a amostra qual era a sua opinião acerca de alguns conteúdos já definidos, como: facilitação do emprego e da integração de trabalhadores estrangeiros; legislação, documentação necessária, e como obtê-las; competências sociais e interculturais; conexão com o mercado de trabalho – como lidar com gestores, empregadores e consultores laborais

Apenas 1% das pessoas não respondeu a esta questão, sendo que todos os outros o fizeram seleccionando geralmente mais de uma opção. 37% consideraram os conteúdos propostos como "Adequados" e 35% definiram-nos também como "Interessantes"; 27% acredita ainda que são "Úteis". No geral, é possível afirmar que as sugestões de conteúdos feitas foram bem recebidas pelos profissionais do sector, e que são semelhantes às que são mencionadas espontaneamente quando lhes foi solicitado que referissem tópicos que gostariam de ver abordados.



Algumas sugestões acerca de como desenvolver adequadamente a formação que será disponibilizada pelo Projecto BRIDGE foram ainda acrescentadas, ainda que não tantas quanto seria desejável e enquadrando-se a sua maioria nas necessidades já identificadas. Para além das referências a formação sobre legislação e sobre culturas de origem e competências sociais, foi sugerida a promoção de formação de Empowerment, como um instrumento para incrementar a inserção dos imigrantes no mercado de trabalho. Foi também referida a relevância de fornecer alguma informação sobre técnicas de procura de emprego.

2.3 Conclusões

A segunda parte do presente estudo obteve dados dos três grupos alvo envolvidos no processo, e acima de tudo dos potenciais beneficiários das acções formativas que a parceria BRIDGE vai desenvolver.

Observando as informações obtidas em relação aos meios usados pelos trabalhadores estrangeiros para conseguirem os seus empregos, constatou-se a importância das redes informais, e consequentemente do interesse em envolvê-las no processo. Isto será articulado na formação listando um número de associações locais ou ONGs que desenvolvam trabalho significativo para apoiar os imigrantes e prestar os serviços que outras instituições não conseguem prestar, como foi já exposto na primeira parte deste relatório.

Os gráficos anteriores mostram também que mesmo que os trabalhadores estrangeiros procurem o apoio de serviços de emprego, mesmo assim não recebem toda a informação de que necessitam. Por este motivo um módulo integral será dedicado a listagem de locais físicos e online (na internet) onde é possível encontrar esta informação disponível; esta secção irá também providenciar indicações sobre como conseguir o reconhecimento de qualificações escolares (se possível de acordo com a legislação local) bem como formação escolar e profissional de que sintam necessidade.

Analisando as respostas dadas pelos imigrantes nos países da parceria, constata-se que os tópicos sugeridos como conteúdos formativos são frequentemente "melhor formação dos prestadores de serviços", "funcionários com formação específica no tema", ou "mais informação fornecida pelos prestadores de serviços". Estes comentários indicam a necessidade de os prestadores de serviços actualizarem a sua formação e estarem preparados para lidar com inúmeros pedidos por parte dos trabalhadores não nacionais. Por outro lado, estes também desejam que exista menos burocracia, e muitos preferem procurar um emprego sem o apoio destes serviços, talvez devido a experiências anteriores.

Muitos dos imigrantes sentem ainda preconceitos a diferentes níveis, e procuram novos postos de trabalho que se adeqúem melhor às suas necessidades (tanto em termos de estabilidade económica, como no que se refere a um melhor tratamento enquanto pessoa, sem discriminação).

A importância de informar os imigrantes acerca do seu papel como trabalhadores deve ser incluída na formação a providenciar aos prestadores de serviços, uma vez que esta é uma boa oportunidade para que tenham conhecimento dos seus direitos o que, provavelmente, pode facilitar a resolução de situações com empregadores que procuram retirar vantagens da ignorância dos seus funcionários.

Ainda que apenas alguns dos gestores e empresários inquiridos digam recorrer a serviços recrutamento e selecção, a maioria deles é da opinião de que os prestadores de serviços nesta área revelam falta de profissionalismo (ausência de respostas rápidas, apresentação de candidatos que não se adequam ao perfil definido pela empresa, não terem em consideração a cultura da empresa, entre outros) para a sua função, que é apoiar as empresas nomeadamente na poupança de tempo e dinheiro (sobretudo quando os serviços de recrutamento e emprego não são gratuitos).

Mais de metade dos gestores inquiridos concordam que os trabalhadores estrangeiros necessitam de formação e orientação no desempenho das suas funções. Esta situação poderia ser

resolvida se por parte dos prestadores de serviços de emprego houvesse a possibilidade de encaminharem os imigrantes que procuram emprego para acções de formação adequadas antes ou aquando da candidatura para um emprego específico, o que seria também eventualmente um incentivo para as empresas, que deste modo não teriam despesas extras com esses trabalhadores. Como foi também defendido pelos trabalhadores estrangeiros, a existência de menos burocracia ajudaria-os a procurarem novos empregos e a obterem informações mais exactas, bem como seria desejável um incremento na qualidade dos serviços oferecidos.

Observando as informações obtidas pelos funcionários que trabalham nos prestadores de serviços, constata-se que é reduzida a formação específica recebida naqueles que são considerados os tópicos relevantes para este projecto. Um grande número de funcionários declara frequentar formação em legislação e aspectos legais mas não se referindo a trabalhadores imigrantes em particular. Muitos dos inquiridos afirmam que os conteúdos sugeridos pela parceria BRIDGE são interessantes, úteis e adequados ao aperfeiçoamento das suas competências, mas a maioria diz ainda precisar de mais informação sobre leis e regulamentos e sobre como se processa o reconhecimento e obtenção de equivalências de habilitações académicas e profissionais nos países destinos de imigração. A Formação que está a ser desenvolvida pelos parceiros do projecto, irão ser incorporadas muitas das sugestões e ideias apresentadas pelos três grupos alvos inquiridos.

Uma secção da página web será dedicada aos trabalhadores estrangeiros, onde estes poderão encontrar instrumentos para avaliar o seu estado pessoal nas áreas de educação e experiência de trabalho, com hiperligações para o EUROPASS e informações sobre elaboração de *curricula vitae*. Esta secção irá ajudar os imigrantes a estarem melhor preparados para elaborarem candidaturas a empregos e a serem bem sucedidos em entrevistas de emprego; será de igual modo relevante atendendo a que alguns dos funcionários inquiridos entre os prestadores de serviços pertencem à categoria de "técnico de orientação vocacional" e algumas organizações prestam serviços de orientação e formação, sendo que os instrumentos desenvolvidos serão úteis para as suas funções. A mesma secção será também pertinente para gestores e recrutadores, já que lhes fornecerá informações no sistema de qualificações de trabalho internacionais e apoiará uma pesquisa mais flexível, quando aplicável, de trabalhadores.

Uma secção comum aos beneficiários da formação e aos trabalhadores estrangeiros abordará as ligações ao mercado de trabalho: para apoiar ambas as partes no preenchimento de candidaturas de emprego de modo a ajudar os imigrantes a perceber melhor os requisitos que lhes são pedidos e os últimos a estarem melhor preparados a responder adequadamente às questões que lhes forem colocadas.

A parte da formação que incidirá nas questões legais da inserção laboral de imigrantes será útil aos três grupos distintos, já que disponibilizará hiperligações para o actual sistema legal de autorizações de trabalho, obtenção de documentos e instituições e organizações que oferecem serviços ou assistência nesta área específica. Esta secção será também enriquecida com hiperligações para os sindicatos ou associações de disponibilizam apoio jurídico aos imigrantes e, acima de tudo, quais os seus deveres e direitos nos países de acolhimento.

Mais importante, como foi referido na pesquisa (serviços especificamente dedicados a trabalhadores estrangeiros) os prestadores de serviços que responderam ao questionário do Projecto BRIDGE desempenham uma grande diversidade de tarefas e não trabalham em exclusivo com imigrantes. Assim sendo a importância de possuir um quadro de funcionários, ou pelo menos parte

dele, preparado para lidar com um novo leque de competências e tarefas que estão directamente vocacionadas para aqueles trabalhadores parece ser apropriado.