

# Os Limites da Formalidade e o Trabalho Imigrante em Portugal



Lourenço Xavier de Carvalho



# Ficha Técnica

PROMOTOR

**OBSERVATÓRIO DA IMIGRAÇÃO**

www.oi.acidi.gov.pt

COORDENADOR

**ROBERTO CARNEIRO**

AUTOR

**LOURENÇO XAVIER DE CARVALHO**

lxcarvalho@ilidh.org

EDIÇÃO

**ALTO-COMISSARIADO PARA A IMIGRAÇÃO  
E DIÁLOGO INTERCULTURAL (ACIDI, I.P.)**

Rua Álvaro Coutinho, nº14 1150-025 Lisboa

Telefone: (+351) 218106100 Fax: (+351) 218106117

E-mail: centro.documentacao@acidi.gov.pt

DESIGN GRÁFICO

**fm@drelladesign.com**

PRIMEIRA EDIÇÃO

**1000 EXEMPLARES**

ISBN

**978-989-8000-45-3**

DEPÓSITO LEGAL

??

LISBOA, DEZEMBRO 2007

# Índice

Agradecimentos.....	5
1. Introdução.....	7
1.1. Enquadramento e Objectivos .....	7
1.2. A Observação e Medição dos Fenómenos de Informalidade .....	7
1.3. Opções Metodológicas do Trabalho.....	8
1.4. Clarificações.....	10
2. Problemáticas e Indicadores de Contexto.....	11
2.1. Visão Global sobre a Economia Informal.....	11
2.2. O Trabalho Informal no Contexto Político da União Europeia.....	12
2.3. Conceitos e Universos de Informalidade.....	13
3. A Presença dos Trabalhadores Imigrantes na Informalidade Portuguesa.....	15
4. Catalizadores de Informalidade no Trabalho Imigrante.....	19
4.1. Projectos Individuais de Imigração e a Predisposição para a Informalidade.....	19
4.2. Os Reajustamentos Habilitacionais/ Ocupacionais do Imigrante.....	21
4.3. Os Fluxos de Mobilidade Vertical Intra-Sectorial .....	24
4.4. Progressão e Rotatividade no Posto de Trabalho .....	26
5. Rotas para a Formalidade .....	28
5.1. Obstáculos do Percurso .....	28
5.2. Destino: Uma Pedagogia Social para a Formalidade Laboral .....	30
5.3. A Escala.....	31
5.4. Rota Principal: Pactos Locais para a Formalidade .....	31
5.4.1. Objectivos.....	32
5.4.2. Metodologia .....	32
5.4.3. Componentes .....	32
5.5. Rotas Complementares .....	33
Referências Bibliográficas.....	36

# Agradecimentos

O autor gostaria de expressar a sua gratidão a todos os que, de diversas formas, contribuíram para a realização deste trabalho. Aos trabalhadores, empresários e parceiros sociais agradece-se a disponibilidade e confiança na partilha de informações e experiências sobre um assunto delicado. Ao CEPCEP da Universidade Católica Portuguesa o agradecimento pelo acesso prestado aos micro-dados do seu inquérito à população imigrante, realizado pelo CESOP da mesma Universidade, para o estudo sobre a Mobilidade Ocupacional do Trabalhador Imigrante em Portugal (Carneiro, 2006). Ao ACIDI e Observatório da Imigração pelo apoio, confiança e orientação.



# 1. Introdução

## 1.1. Enquadramento e Objectivos

O estudo desenvolvido no âmbito do Observatório da Imigração sobre os efeitos do trabalho imigrante no tecido empresarial português concluiu que existem mecanismos de mobilidade ocupacional de imigrantes entre PME e grandes empresas de determinados sectores de actividade económica que vulnerabilizam as organizações de menor dimensão tornando-as “alvo(s) de pressões de mão-de-obra e que, tudo indica, não consegue(m) encontrar solução dentro do sistema formal e da legalidade»<sup>1</sup>.

Exemplos como este identificado levantam a questão se existirão, e de que forma, outros factores que têm implicações na capacidade das empresas manterem a sua actividade dentro dos sistemas formais e legais da economia e mercado de trabalho.

Por outro lado, consequência desta abordagem, caberia aferir com mais detalhe quais são verdadeiramente os limites praticados na actividade económica e quais aqueles que informalmente são legitimados pela prática empresarial. É a recorrente ideia do que “*não se pode fazer... mas pode-se e faz-se*” que precisa de ser vista numa perspectiva equilibrada e justa – do lado da lei e dos seus fundamentos, mas também do lado da economia e dos seus constrangimentos.

Que imposições legais objectivas são adequadas à prática empresarial na sua relação com o trabalho imigrante? E quais as que, pelo contrário, não o são? Quais os principais constrangimentos das empresas na contratação de trabalho imigrante? Onde estão os obstáculos a um funcionamento equilibrado entre oferta e procura de mão-de-obra imigrante? Que acções poderão ser desenvolvidas para facilitar esse processo?

Questões de partida como estas permitem isolar os principais objectivos do presente trabalho:

- a) Identificar algumas das possíveis situações de informalidade nas empresas no que se refere ao trabalho imigrante;
- b) Identificar factores e constrangimentos que condicionam as organizações empresariais a saírem dos limites da formalidade em relação ao trabalho imigrante;
- c) Diferenciar a informalidade decorrente da lei da informalidade legitimada pela prática empresarial;
- d) Identificar as imposições legais que são inadequadas à prática empresarial na sua relação com o trabalho imigrante;
- e) Caracterizar os obstáculos ao funcionamento pleno e legal dos mecanismos de oferta e procura de mão-de-obra imigrante;
- f) Enquadrar o papel dos organismos públicos na superação desses obstáculos.

## 1.2. A Observação e Medição dos Fenómenos de Informalidade

Quer pela perspectiva da eficácia de políticas de combate ao trabalho informal, quer pela óptica de desenvolvimento de metodologias de aferição do fenómeno, a Comissão Europeia tem promovido alguns estudos que exploram a matéria da informalidade na economia e no mercado de trabalho.

Num estudo finalizado em 2004<sup>2</sup> sobre a dimensão metodológica da observação e monitorização da informalidade, no qual se descrevem, anali-

.....  
<sup>1</sup> Carvalho (2004), p. 72.

<sup>2</sup> Renoy *et al.* (2004), European Commission.

sam e avaliam diferentes métodos, a Comissão colocou à discussão com os Estados Membros, em Bruxelas a 6 de Maio de 2004, as seguintes conclusões:

- a) Não há dados disponíveis de fontes comunitárias sobre a economia informal. Apenas podem ser utilizadas fontes nacionais.
- b) No entanto, são utilizadas metodologias distintas entre os Estados Membros, tornando análises comparativas infrutíferas.
- c) Poucos foram os Estados Membros que incorreram em diligências para medir ou estimar a dimensão da economia informal /trabalho não declarado quando para tal foram solicitados. A informação disponível é, por esse motivo, insuficiente.
- d) Está ainda por promover a cooperação entre as diversas unidades nacionais de estatística, numa perspectiva de permuta de conhecimentos e boas práticas.
- e) Comparativamente, os métodos de recolha directa são mais indicados do que os métodos indirectos para o estudo da economia informal (observação directa, entrevistas e inquéritos do lado da oferta e procura de trabalho).
- f) Recomenda-se uma metodologia mista no âmbito da investigação sobre economia informal, em três fases centrais: observação e entrevistas; inquéritos directos à oferta (indivíduos e famílias) e inquéritos à procura (empresas e famílias). Os métodos indirectos (por exemplo, contas nacionais) poderão servir de aferição aos métodos directos.

### 1.3. Opções Metodológicas do Trabalho

Perante este cenário de complexidade metodológica e face ao estágio exploratório de métodos e estabilização de observações sobre a economia informal no contexto europeu, parece legítimo que o trabalho sobre “os Limites da Formalidade e o Trabalho Imigrante em Portugal” se pautar por um princípio de ambição no seu propósito e horizonte, mas de humildade no seu percurso.

Não bastasse a variável “informalidade” para dificultar seriamente a presente missão, acresce a introdução da variável “imigração”, um fenómeno que em Portugal tem sofrido mudanças importantes nos seus contornos e dinâmicas e, de uma forma geral, um tema sempre a suscitar novos desafios. Para além disso, o conceito central do trabalho – a informalidade – é uma noção abrangente e ambígua, sendo alvo de diferentes interpretações e perspectivas, como veremos mais à frente. Por fim, ficou explícita no sub-capítulo anterior a dificuldade que se apresenta a quem pretende medir fenómenos que, pela sua natureza, estão obscurecidos no cenário social e entre os quais o trabalho informal tem uma posição de destaque.

Sendo assim, a presente pesquisa procurou orientar-se por um caminho de descoberta de indícios da informalidade, uns mais trabalhados, estruturados, reflectidos e validados colectivamente e outros mais dispersos, muitas vezes ocultos nos quadros mentais dos actores sociais e na estratégia implícita das organizações que operam na economia e que intervêm no



mercado de trabalho.

Traçado este caminho de exploração do conhecimento, a orientação metodológica do trabalho procurou integrar métodos e instrumentos que permitissem explorar aquelas duas dimensões de informação – uma estruturada e outra por estruturar – assim como contemplar as recomendações comunitárias supra-referidas.

Assim, face às recomendações de carácter metodológico do referido estudo europeu discutido em sede da Comissão Europeia e perante os reais constrangimentos entre os quais (i) a ausência de recursos financeiros disponíveis que suportem, no âmbito do presente trabalho, um inquérito directo e representativo do tecido empresarial português (o lado da procura); (ii) a pouca informação disponível sobre a economia informal em Portugal; e (iii) a inexistência de dados fiáveis e acessíveis particularmente sobre a população imigrante na sua relação com a economia informal (o lado da oferta); acredita-se que o presente trabalho consegue alcançar um “compromisso” aceitável entre métodos aplicados e objectivos propostos.

Por um lado, a pesquisa dá primazia aos métodos directos de recolha de informação, por via da aplicação de instrumentos intensivos – privilegiando o contacto com entidades e pessoas com conhecimento “vivido” em relação à informalidade e à imigração, assim como contemplando métodos directos quantitativos preexistentes:

- a) pela recuperação de materiais empíricos anteriores relevantes<sup>3</sup> de 10 *Estudos de Caso* a empresas portuguesas, incidindo num total de 22 entrevistas individuais aprofundadas, das quais 15 tiveram como interlocutores os dirigentes das empresas (administradores, DRH, directores de pessoal) e as restantes 7 entrevistas foram dirigidas a trabalhadores imigrantes dessas organizações, entre cidadãos ucranianos, romenos, brasileiros e moçambicanos;
- b) pela realização de novas entrevistas individuais aprofundadas com 5 trabalhadores imigrantes, 5 administradores/directores de empresas e 6 parceiros sociais, dirigentes de associações industriais e empresariais e outros líderes de opinião;
- c) pela visita a casos de sucesso de intervenções de concertação social ao nível local na região autónoma da Catalunha (dirigidos pelo Conseil Comarcal del Vallès Occidental e pelo Consorci per l’Ocupació i la Promoció Econòmica del Vallès Occidental);
- d) pela observação de contextos empresariais de trabalho imigrante, quer em sede dos referidos estudos de caso, quer por recurso aos resultados da inquirição directa extensiva a um painel de 117 entidades empregadoras de trabalho imigrante, inquirido pelo Centro de Estudos dos Povos e Culturas de Expressão Portuguesa (CEPCEP) da Universidade Católica Portuguesa no âmbito do estudo sobre a Mobilidade Ocupacional do Trabalhador Imigrante em Portugal (Carneiro, 2006);
- e) pelo acesso a dados empíricos recentes, de natureza quantitativa e representativos da população imigrante em Portugal – micro-dados do inquérito à população imigrante desenvolvido pelo Centro de Estudos e Sondagens de Opinião (CESOP) para o Centro de Estudos dos Povos e Culturas de Expressão Portuguesa (CEPCEP) da Universidade Católica Portuguesa entre Dezembro de 2004 e Janeiro de 2005, no âmbito do estudo sobre a Mobilidade Ocupacional do Traba-

.....  
<sup>3</sup> Provenientes de Carvalho (2004).

lhador Imigrante em Portugal (Carneiro, 2006), na ausência da possibilidade de inquirição directa em grande escala.

Por outro lado, dá a devida importância e contempla análises por métodos indirectos realizadas no contexto de outros trabalhos de investigação, fornecendo enquadramento teórico validado assim como trazendo uma perspectiva complementar aos métodos de recolha directa, numa perspectiva mais macroeconómica.

Após o capítulo introdutório com as actuais considerações metodológicas, o segundo capítulo procura sintetizar as principais problemáticas teóricas e conceptuais que enquadram os objectivos específicos do trabalho – a informalidade e o trabalho imigrante – de uma forma tão circunscrita quanto possível, tentando evitar considerações que, num universo científico extensamente abordado, saiam do enfoque e objectivos propostos.

Contemplando diversas fontes de informação, os terceiro e quarto capítulos do trabalho tentam integrar os principais dados primários e secundários recolhidos, numa abordagem à presença e peso dos imigrantes na economia informal portuguesa e aos factores mais prementes que catalizam a informalidade no que respeita às especificidades do trabalho imigrante.

Por fim o capítulo quinto, numa visão integrada da presença dos imigrantes e da força dos factores de informalidade na economia nacional, procura esboçar estratégias de transformação social do fenómeno em apreço.

#### **1.4. Clarificações**

A extrema complexidade do tema “informalidade”, na diversidade de contextos em que este fenómeno é observado e vivido, na multiplicidade de impactos na economia e na sociedade, assim como o confronto da percepção do leitor sobre os temas em apreço – nos seus quadros mentais e entendimentos prévios – com a factualidade apresentada neste trabalho, exige a clarificação dos seguintes pontos.

Ponto 1:

No presente trabalho subjaz a ideia que o fenómeno em análise – a informalidade – assume uma grande diversidade de situações e, não menos importante do que isso, graus diversos de gravidade ou impacto social negativo. Tanto na própria natureza de um fenómeno de informalidade específico como nas implicações directas que acarreta, devemos reconhecer que existe uma gradualidade inerente a diversos contextos e contornos da informalidade. Por exemplo, a realização de uma actividade em falso trabalho independente e uma situação de total exclusão de enquadramento contratual, fiscal e social por parte de um trabalhador, são duas situações de informalidade laboral, mas com pesos e consequências muito diferentes para a paz social.

Por este motivo, é importante que, tanto durante a leitura do presente trabalho como em posteriores reflexões ou acções de carácter interventivo, os seus protagonistas tenham sempre em mente esta heterogeneidade intrínseca à informalidade e, por conseguinte, extraiam interpretações ou desenvolvam estratégias ponderadas à especificidade de cada situação em causa.

Ponto 2:

O discurso de aparente «vitimização» em relação às empresas que, em alguns pontos do texto, possa transparecer numa leitura isolada de um trecho do presente estudo, deve ser ponderado no contexto em que é globalmente apresentado, até mesmo enquanto “provocação” intelectual à discussão.

Sabemos que na grande heterogeneidade que caracteriza o tecido empresarial, estes constrangimentos à permanência nos sistemas formais são, para umas empresas, verdadeiras limitações a uma vontade intrínseca à sua cultura organizacional de se pautar pela legalidade. No entanto, para outras empresas, não são mais do que convenientes motivos para justificarem a sua permeabilidade abusiva à informalidade, acolhendo esses constrangimentos de bom grado.

Por um e outro motivo, pelas empresas “inocentes” e pelas “culpadas”, urge encontrar soluções adequadas à prática empresarial.

Ponto 3:

Não sendo, conforme será demonstrado ao longo do trabalho, a economia informal um fenómeno associado ao trabalho imigrante per se, mas sim que este é incluído naquele fenómeno à escala nacional, os caminhos para a formalidade que se propõem são tão válidos para o universo de trabalho imigrante como o são para todo o universo da economia portuguesa.

Num trabalho que dá particular atenção à população imigrante, a inconsistência de o separar de contextos mais abrangentes na economia nacional, impele a perspectivas e, sobretudo, prospectivas para a totalidade do fenómeno da economia informal, sem com isso pretender centrar a pesquisa a esse nível superior de análise.

## 2. Problemáticas e Indicadores de Contexto

### 2.1. Visão Global sobre a Economia Informal

Numa perspectiva cronológica e espacial da evolução do trabalho informal, verifica-se que existem fortes indícios sobre o crescimento do sector informal desde os finais dos anos 80. Segundo Schneider (2002), o valor médio da economia informal nos países da Europa Central e Oriental teria passado de 23,4% em 1990-93 para 29,2 % em 2000/01. Por sua vez, os valores médios da economia informal nos 21 Países da OCDE teriam crescido de 13,2% em 1989/90 para 16,7% em 2001/02. Portugal, segundo este autor, não foge à regra, crescendo durante este período de 15,9% para 22,5%, assumindo assim, em 2001/02, um dos valores mais elevados de economia informal dos países da OCDE, estando a par da Espanha e somente suplantado pela Grécia e Itália.

Os factores que potenciam o trabalho informal no espaço europeu decorrem (i) da crescente procura de serviços “persona-

lizados” às famílias e indivíduos; (ii) da reorganização da indústria, sobretudo marcada pelas cadeias de subcontratação; e (iii) da acessibilidade progressiva a meios tecnológicos de informação e comunicação que facilitam a introdução de novas actividades de prestação de serviços.

As consequências são de diversas naturezas e impactes. Ao nível do trabalhador, estamos perante uma deficiente protecção social dos trabalhadores em causa, fracas perspectivas de progressão na carreira e concorrência desleal com os trabalhadores do sector formal.

Do ponto de vista do funcionamento do mercado, está-se perante a concorrência desleal entre empresas, onde agentes económicos marcam posição na quota de mercado superior à que obteriam se não beneficiassem das vantagens de preço e margem permitidas pela evasão fiscal e às obrigações sociais. Por outro lado, as empresas a funcionar no mercado informal tendem a distorcer o custo relativo dos factores, resultando em omissões de investimento necessário ao aumento da produtividade. Por fim, num contexto de obscuridade e necessária discrição, estas empresas acabam por ser um entrave à inovação e disseminação de melhores práticas, quer por serem pouco permeáveis à convivência com outros parceiros do mercado, quer por contribuírem para o distanciamento de agentes económicos internacionais detentores de boas práticas, os quais não convivem com o clima da informalidade.

## 2.2. O Trabalho Informal no Contexto Político da União Europeia

A consciência das instituições europeias sobre a prioridade de combater o trabalho informal ficou claramente inscrita na segunda fase da Estratégia Europeia do Emprego. As orientações para as políticas de emprego nos Estados Membros sublinham a importância de “transformar o emprego não declarado em emprego regular”:

“to develop and implement broad actions and measures to eliminate undeclared work, which combine simplification of the business environment, removing disincentives and providing appropriate incentives in the tax and benefits system, improved law enforcement capacity and the application of sanctions.”<sup>4</sup>

A Presidência Italiana, no segundo semestre de 2003, assumiu o trabalho não declarado como um dos principais temas em agenda, de onde resultou o Conselho de Varese em Julho de 2003 declarando-se a questão da economia informal como um problema presente em todos os Estados Membros e que tal exigia acções concertadas sob orientação da Comissão Europeia.

Desta mobilização resultaram as abordagens concretas inscritas nos Planos Nacionais de Emprego dos Estados Membros, nomeadamente em 2004, entre os quais o de Portugal é exemplo.

Em 2004 começa a avizinhar-se uma movimentação da questão da informalidade (ou trabalho não declarado) de uma esfera central das medidas de emprego, para uma esfera mais periférica destas políticas. Nas recomendações para as políticas activas de emprego, em 2004, a Comissão refere metas específicas da transformação do trabalho não declarado em emprego regular, mas somente para um conjunto de países, do qual Portugal não é parte integrante. Entre a maioria dos 10 novos Es-

.....  
<sup>4</sup> European Commission (2003), guideline n<sup>o</sup>9.

tados Membros da UE-25, encontramos ainda a Itália e a Grécia como os únicos países da UE-15 a quem a Comissão explicita recomendações desta natureza<sup>5</sup>.

Em Abril de 2005, a Comissão enuncia orientações integradas para as políticas de emprego nos Estados Membros, entre as quais se pode encontrar a temática do trabalho não declarado timidamente abordada entre várias medidas de promoção da flexibilidade no emprego e redução da segmentação do mercado de trabalho<sup>6</sup>.

A Decisão do Conselho de 12 de Julho de 2005 relativa às orientações para as políticas de emprego dos Estados Membros<sup>7</sup>, mantém essa linha e não explicita a questão do trabalho informal a não ser associado à questão da adaptabilidade dos trabalhadores e empresas, de onde resulta um Plano Nacional de Emprego de 2005 desenhado pelo Estado Português em consonância com aquelas orientações europeias.

### 2.3. Conceitos e Universos de Informalidade

Numa perspectiva global sobre os fenómenos da economia informal, a bibliografia disponível é bastante extensa, pelo que a referida necessidade de enfoque do presente trabalho exigiu uma análise selectiva da principal bibliografia existente sobre a realidade nacional e comunitária. Nesse sentido, destacam-se conclusões dos relatórios e comunicações sobre o trabalho não declarado da Comissão Europeia, do Banco Mundial, do Fundo Monetário Internacional, da Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Económico (OCDE), da Organização Internacional do Trabalho (OIT) e de empresas de consultoria internacionais, assim como se incluem dados sobre estudos realizados por investigadores nacionais e outros promovidos por entidades públicas como é o caso do Banco de Portugal e da Direcção Geral de Estudos, Estatística e Planeamento (DGEEP).

Como ponto de partida para a discussão, deve ser claramente assumido que em matéria de “informalidade” existem diversas perspectivas. Inclusivamente são utilizadas definições distintas para realidades equivalentes, e o entendimento sobre o alcance dos conceitos diverge em relação aos contextos sócio-políticos em que são tratados. Daqui decorre a já abordada complexidade metodológica que acompanha qualquer análise sobre a economia informal (ver capítulo 1).

De uma forma geral, a noção de economia informal tem associada a si os conceitos de “mercado informal”, “trabalho informal”, “emprego informal”, “trabalho não declarado” ou “emprego subterrâneo” e, em qualquer dos casos, tem subjacente a fuga à fiscalidade, às obrigações da segurança social e à diversa regulamentação laboral.

Em 2002, em sede da 90ª Conferência Internacional do Trabalho, a Organização Internacional do Trabalho (OIT) enuncia uma definição que traz um contributo relevante ao presente trabalho, pois não dissocia a factualidade da “economia informal” dos factores que conduzem à informalidade. Isto é, prevê que a situação de informalidade possa derivar da aplicação da lei e da prática do agente económico:

.....  
<sup>5</sup> Comissão Europeia (2004), *recomend. n.º 741/2004 do Conselho*.

<sup>6</sup> CE (2005), COM2005/0141 F.

<sup>7</sup> CE (2005), 2005/600/CE.

“A expressão «economia informal» refere-se a todas as actividades económicas de trabalhadores e unidades económicas que não são abrangidas, em virtude da legislação ou da prática, por disposições formais.”<sup>8</sup>

Já na Comunicação de 1998 sobre o trabalho não declarado a Comissão Europeia estabilizava a seguinte definição:

“Por «trabalho não declarado» entende-se qualquer actividade remunerada de natureza legal, mas não declarada aos poderes públicos, tendo em conta as diferenças que existem nos sistemas legislativos dos vários Estados-Membros. Esta definição exclui as actividades criminosas e as actividades que não carecem de declaração.”<sup>9</sup>

Daqui se depreende de imediato que, e de acordo com Portes (1994), a economia informal não deve ser confundida com a economia ilegal. Por outro lado, que o fenómeno do trabalho informal é, desta forma, multifacetado revelando-se de diferentes formas, entre as quais as mais comuns no nosso contexto nacional são:

- a) Falsos empregos independentes e subcontratação em cascata – uma das formas que o trabalho informal pode assumir é o de falso trabalho independente em situação de emprego assalariado, mas que é apresentado como uma aquisição de serviços. A subcontratação em cascata pode também fazer obscurecer a relação entre empregador e trabalhador, situação em que os beneficiários podem ser declarados como trabalhadores independentes e assim evitar o pagamento de impostos.
- b) Trabalho clandestino – uma forma de emprego informal que abrange o trabalho efectuado por indivíduos que não têm o direito de trabalhar. Por um lado, é comum junto da população imigrante sem autorização de trabalho, mas também é frequente o trabalho efectuado no quadro de um segundo emprego por indivíduos que não têm o direito de exercer uma segunda actividade.
- c) Emprego «subterrâneo» em empresas de pequena dimensão – empresas que empregando um número determinado de trabalhadores, somente identificam para efeitos legais uma parte desses trabalhadores.
- d) Outras modalidades de trabalho informal – revestindo a forma de trabalhos em áreas não estruturadas da economia, designadamente, aquisição ou construção não autorizada, transportes colectivos sem licença, entre outras.

Em suma, o trabalho informal pode assumir diversas formas: pode consistir na existência de um segundo trabalho depois ou até durante as horas regulares de trabalho; pode consistir no emprego de indivíduos (clandestinos ou imigrantes ilegais) que não estão autorizados a trabalhar na economia formal; pode consistir no emprego de indivíduos que não participam no mercado de trabalho dito oficial, não assumindo qualquer compromisso em termos fiscais e de segurança social; incluem-se também subversões aos sistemas regulamentados para a contratação efectiva, fazendo rotação de trabalhadores e equipas em contextos não efectivos, por exemplo; pode ainda referir-se a actividade «semi-clandestina» mas remunerada de indivíduos que estão oficialmente inscritos como desempregados nos Centros de Emprego e auferindo o correspondente subsídio de desemprego.

Perante este cenário, abrangente e mesmo assim eventualmente incompleto, do universo da informalidade é importante

.....  
<sup>8</sup> OIT (2006), p. 7.

<sup>9</sup> CE (1998), COM (98) – 219, p. 2.

inferir sobre a relação das actividades informais com a aplicação da lei, o que significa reconhecer que existem entidades (colectivas e individuais, empresas e trabalhadores) que:

- a) Simplesmente, operam à margem da lei;
- b) Operando no âmbito da lei, ela não as abrange em termos práticos;
- c) Não cumprem a lei exclusivamente porque esta é inadequada à sua actividade.

Estes três tipos de posicionamento em relação à lei encerram a grande diversidade de situações de informalidade, de conceitos e de múltiplas leituras.

Para além dos conceitos e universos de informalidade acima referidos, cabe ainda mencionar uma visão complementar do fenómeno e que é activamente subcrita por diversos parceiros sociais e organizações, nomeadamente, a OIT. Esta visão posiciona-se de uma forma que o fenómeno da informalidade, muito para além de ser diverso e com diferentes impactos, tem aspectos positivos – as fontes de rendimento e o espírito empreendedor que gera. Nalguns contextos é abordada como a economia informal “de subsistência”.

Esta perspectiva da economia informal baseia-se no entendimento de que muitas destas práticas ocorrem em virtude de desajustamentos e inadequações exteriores ao agente económico na informalidade, empresa ou trabalhador. É o caso de situações graves de desemprego e pobreza e de actividades que permitem a subsistência de pessoas que, de outra forma, não teriam rendimento. Segundo a OIT, estes agentes “da economia informal podem constituir um bom potencial empresarial.”<sup>10</sup>

### 3. A Presença dos Trabalhadores Imigrantes na Informalidade Portuguesa

A população imigrante é um segmento particularmente atingido pela economia e emprego informal. Assiste-se actualmente a um mercado de trabalho onde pode coexistir elevado desemprego e uma procura não satisfeita de baixas qualificações e baixos salários. E essa tem sido uma das principais razões da observação de um elevado fluxo de imigrantes em Portugal que, na sua maioria, ocupam postos de trabalho de baixa qualificação e deficientes condições de trabalho e que a população nacional evita ocupar. A agravar esta situação encontra-se o facto de que uma parte significativa dos imigrantes está em situação irregular, o que à partida implica que somente poderão ocupar postos de trabalho irregulares. De acordo com estimativas de

.....  
<sup>10</sup> OIT (2006), p. 8.

Reyneri (2003) cerca de 30% dos imigrantes que vieram para Portugal terão entrado ilicitamente e só posteriormente, e não a totalidade, terá regularizado a sua situação. Contudo, a obtenção de uma autorização de residência para efeitos de trabalho é condição necessária para ter um emprego legal, mas não é condição suficiente, ou seja, uma grande parte dos imigrantes continua a trabalhar em empregos informais embora estando já legalizados.

Ainda assim, contrariamente à percepção imediata de uma imigração oriunda de países terceiros na informalidade laboral de baixas qualificações, há fortes indícios de coexistir um segmento europeu de estrangeiros de elevadas qualificações a contribuir para a economia informal, sobretudo no sector de serviços, serviços financeiros e banca<sup>11</sup>.

Segundo o inquérito representativo do universo de imigrantes na sociedade portuguesa, desenvolvido no CESOP<sup>12</sup> para o CEPCEP<sup>13</sup> no contexto do recente estudo sobre a mobilidade profissional dos trabalhadores imigrantes em Portugal<sup>14</sup>, cerca de 70% desta população empregada detém contrato de trabalho.

Enquanto que o sector da indústria e electricidade, gás e água acolhe 94% de trabalhadores imigrantes com contrato de trabalho, é nos sectores com os maiores índices de presença destes trabalhadores no mercado de trabalho – como o Comércio, Serviços de Limpeza e Construção Civil – que se verifica um maior peso de trabalhadores sem contrato, respectivamente, 36,4%, 37,5% e 33,9%.

Quadro 1: Contrato de Trabalho na População Imigrante por Sector de Actividade

		Existência de contrato de trabalho	
		Sim	Não
Sector de actividade	Agricultura e Pescas	48,0%	52,0%
	Indústria e Electricidade, Gás e Água	93,9%	6,1%
	Construção e Obras Públicas	66,1%	33,9%
	Comércio por grosso e a retalho	63,6%	36,4%
	Restauração e Hotelaria	80,9%	19,1%
	Serviços de limpeza	62,5%	37,5%
	Outros serviços	74,6%	25,4%
Total		70,1%	29,9%

Fonte: Micro-dados Cepcep/Cesop, Dez.04, Jan.05.

Ainda segundo a mesma fonte, as inscrições na Segurança Social abrangem cerca de 76% desta população e, em termos de regulamentação de permanência em território nacional, constata-se no referido inquérito que cerca de 23% do total de

11 Baganha (1998), p. 378.

12 Centro de Estudos e Sondagens de Opinião da Universidade Católica Portuguesa.

13 Centro de Estudos dos Povos e Culturas de Expressão Portuguesa da Universidade Católica Portuguesa.

14 Carneiro (2006).



imigrantes não dispõem de qualquer visto adequado ao exercício de uma actividade profissional. Em ambos os indicadores, são recorrentes as observações de fenómenos de irregularidade nos sectores da agricultura e pescas, construção, comércio e serviços de limpeza, os quais absorvem grande parte desta população.

Assim sendo, a não detenção de um visto de permanência/ residência, sendo uma condição que, *a priori*, impossibilita a obtenção de um contrato de trabalho, conduz automaticamente cerca de ¼ da população imigrante para o trabalho informal.

Uma vez que, segundo a referida fonte, a informalidade no trabalho imigrante – na sua tripla vertente de vistos, segurança social e contratos de trabalho – ronda os intervalos de 23% a 30%, cabe aqui recordar que os valores indicativos do trabalho informal na generalidade da economia portuguesa rondam os 23% a 28%<sup>15</sup>, sendo de 30% no mercado de trabalho não-agrícola<sup>16</sup>, não se verificando por isso uma grande disparidade na permeabilidade ao trabalho informal, entre os trabalhadores nacionais e os imigrantes.

Aliás, alguns trabalhos desenvolvidos no passado sobre a realidade informal em Portugal, indicam que a economia portuguesa convive desde há muito tempo com este fenómeno e apresenta perspectivas de o continuar num plano transversal aos diversos grupos sócio-económicos e em volumes consideráveis à escala da economia nacional<sup>17</sup>.

O contacto com os parceiros sociais, quer do lado dos trabalhadores, quer do lado dos empregadores, confirma os factos e as perspectivas referidas.

Trata-se do confronto com uma lei:

***“...demasiado minuciosa, sem espaço para uma verdadeira liberdade... que mata o empreendedorismo”.***

(Parceiro Social, entidade sindical)

Com uma legislação laboral:

***“...desajustada da realidade e das directrizes da União Europeia, em termos de despedimentos, horários laborais, mobilidade funcional, etc. A lei não pode ser aplicada, é irrealista, inviável”.***

(Parceiro Social, entidade patronal)

E que, no quotidiano vivido pelas empresas:

***“Há momentos em que a situação fica incomportável. Não temos para onde nos virar. Falta flexibilidade nas soluções que temos ao nosso alcance...”***

(Empresário de PME do sector de limpezas).

.....  
<sup>15</sup> Pietracci et al (2004).

<sup>16</sup> OIT e Banco Mundial, citado por Farrell (2004).

<sup>17</sup> Baganha (1998), p. 377 e 378.

São testemunhos, na sua génese, confluente que enunciam um enquadramento legal demasiado rígido e pouco realista que fomenta estratégias informais de reajustamento na prática empresarial e laboral. Estratégias que conduzem à redução de custos insuportáveis para pequenos agentes económicos, à introdução de formatos contratuais mais flexíveis, à superação da burocracia excessiva, dos prazos incomportáveis e da ineficiência da justiça.

No entanto, e apesar de ser consensual no discurso dos próprios que estas estratégias – observadas e testemunhadas pelos actores concretos da economia – contribuem para o crescimento da economia informal e da corrupção, estes agentes reafirmam a sua inevitabilidade no contexto actual nacional.

É neste contexto que os trabalhadores imigrantes são incorporados. Numa cultura económica informal que, na sua base, parece não encontrar nenhum estigma negativo ligado ao mercado informal e a quem dele faz parte<sup>18</sup>. Esta conclusão de Baganha (1998) é reforçada com elementos de carácter qualitativo recolhidos no âmbito deste trabalho, quer nas empresas quer em posições oriundas de líderes de opinião das esferas empresarial e social:

***“...é uma prática institucionalizada, prévia à imigração. Hoje apanha-os nessa roda...”***

(Dirigente de associação industrial)

Desta forma, veicular a relação causal entre imigração e crescimento da economia informal num contexto específico como o português, acima descrito, constitui uma inconsistência efectiva.

Pelo contrário, fica patente a maior pertinência da discussão da forma como aquelas especificidades apresentadas sobre o mercado de trabalho português podem afectar a integração económica dos imigrantes e a sua permeabilidade ao mercado informal.

Os imigrantes, a par de outros segmentos específicos da população, são vítimas mais imediatas da economia informal, pois os seus vínculos institucionais em Portugal são mais frágeis e vêem os seus direitos (como o acesso à saúde e à justiça) bloqueados.

A ausência daqueles estigmas associados à informalidade também encontra suporte nos factores concorrenciais do mercado globalizado, onde a emergência de grandes potências mundiais de produção em contextos massivos de informalidade, como alguma da concorrência asiática na actualidade, legitima discursos e acções locais de convivência com alguns níveis de ilicitude.

***“o raciocínio é ...porque se existe uma Ásia, porque não temos nós também cá uma «Ásia nossa» para lhe fazer frente?”***

(Dirigente de associação empresarial)

Por outro lado, e sobretudo quando estamos perante situações de informalidade menos gravosas em termos de impacto individual e social e já por si legitimadas por argumentos como os supra-referidos, é comum verificar um discurso conformista que permeia facilmente as comunidades. Esse discurso baseia-se no entendimento de que há um benefício comum numa

.....  
<sup>18</sup> Ibid, p. 377.

relação laboral, mesmo que tenha alguns contornos informais.

*“... é a perspectiva de que isso interessa a todos, beneficia todos, é um win-win que as comunidades acabam por aceitar. (...) Se fazendo umas peças ao fim do dia ou fim-de-semana em casa, enriquecem a sua remuneração em 30 ou 40%... Porque não?”*  
(Dirigente de associação industrial)

Este fenómeno de consolidação da informalidade – da economia à sociedade e da sociedade às mentalidades – acaba por se enraizar e legitimar posturas que, sendo inadmissíveis à luz dos princípios da Democracia e de um Estado de Direito, não deixam de ser hegemónicas nas representações e nas práticas.

*“A ilegalidade não é tolerável, mas é esta a realidade, há bolsas, furos na lei...e vão ladeando a lei... é para isso que servem os juristas.”*  
(Parceiro Social, entidade patronal)

## 4. Catalizadores de Informalidade no Trabalho Imigrante

### 4.1. Projectos Individuais de Imigração e a Predisposição para a Informalidade

O já referido estudo sobre a mobilidade ocupacional dos imigrantes em Portugal<sup>19</sup>, confirmando as conclusões do estudo sobre o impacto do trabalho imigrante nas empresas portuguesas<sup>20</sup>, destaca que a maioria dos imigrantes pretende regressar ao país de origem (cerca de 67%) e que perto de 80% destes planeia fazê-lo no máximo em seis anos.

Considerando então que o percurso migratório da maioria dos trabalhadores imigrantes não prevê uma presença continuada em território nacional, legitima-se a hipótese de que as motivações desse segmento para uma integração plena no mercado formal de trabalho sejam menores que os benefícios imediatos da convivência com algum nível de informalidade laboral, ainda que tal não signifique a presença ilegal destes imigrantes em território nacional.

A falta de flexibilidade dos regimes de segurança social para incluir diferentes percursos sócio-profissionais, nomeadamente dos imigrantes, é um tema já tratado para a especificidade portuguesa (Silva, 2005), onde o factor tempo de permanência do imigrante é relacionado com os princípios de justiça e equidade social. Verifica-se neste trabalho que, para além de promover a desigualdade, a opacidade dos regimes da segurança social em vigor poderá indirectamente catalizar a permeabilidade à

.....  
<sup>19</sup> Carneiro (2006).  
<sup>20</sup> Carvalho (2004).

economia informal.

Prevalecendo os objectivos de curto/ médio prazo que muita da imigração acarreta – predominantemente de acumulação financeira – as “regras do jogo” da formalidade e informalidade não seguem um raciocínio linear do ponto de vista jurídico-laboral, em detrimento de estratégias de segurança social a longo prazo.

Registam-se casos em que essa focalização nos objectivos financeiros por parte do trabalhador imigrante conduz à verificação de uma certa inadequação entre aqueles objectivos e os contornos da formalidade laboral. Num contexto em que os trabalhadores querem trabalhar o mais possível, inclusive nas férias e fins de semana, há uma clara colisão com a regulamentação laboral no que respeita ao cumprimento de horários máximos de trabalho.

Se analisarmos um caso real de uma empresa com elevados padrões de produtividade e na qual prevalece uma boa relação entre empregados e empregador, em sintonia de propósitos individuais e organizacionais, verificamos que existe um desfazamento entre a lei e a própria vontade dos trabalhadores.

***“...não os deixar trabalhar ao sábado é um castigo para eles (...) e eles querem trabalhar doze horas por dia”.***

(Administrador de empresa agrícola)

Quando se revela uma situação como esta, qual a atitude mais legítima? “Castigar” o trabalhador que quer ir mais além nos seus ganhos para mais rápido cumprir os seus objectivos de imigração e, por consequência, reduzir a produção de uma organização que reúne as condições, de uma forma pacífica e consensual, para melhor retribuir os colaboradores que mais contribuem, para exportar mais para o mercado internacional e, ao fim ao cabo, para produzir mais riqueza para o país, tanto em termos de produção como em contributo fiscal?

Não querendo ser demasiado simplista nesta análise e reconhecendo que a heterogeneidade do tecido empresarial português é, naturalmente, significativa (variáveis de ética empresarial são factores que fazem ponderar posições sobre este tema), fica também explícita nesta fase do trabalho este universo de contradição entre os limites da formalidade e a prática empresarial.

Por outro lado, configura-se também nos casos estudados que, em algumas organizações, os empresários têm percorrido um caminho de aprendizagem com a experiência em relação aos trabalhadores imigrantes. Se inicialmente aqueles pensaram que as novas vagas de imigração dos finais dos anos 90 e início do novo século correspondiam a percursos migratórios de grande permanência em Portugal, cedo se aperceberam que estavam perante um segmento significativo do seu mercado de trabalho que lhes poderia simplificar processos e reduzir custos ao mesmo tempo que contribuía para o enriquecimento do trabalhador que, em poucos anos, finalizaria o seu processo migratório e abandonaria o país, não retirando nenhum benefício efectivo de protecção social ao longo da sua vida.

Neste contexto, os empregadores foram muitas vezes “forçados” a reter trabalhadores imigrantes de reconhecida competência e desempenho – que são aqueles que mais rápido terminam o seu processo migratório<sup>21</sup> –

***“...numa negociação em que todos os centimos contam.”***

.....  
21 Acerca dos percursos individuais dos trabalhadores imigrantes e seus perfis dominantes, ver Carvalho (2004), capítulo 3.

(Empresário de PME construção civil).

É em casos destes que a solução de “win-win” entre empregador e empregado passa por incluir no benefício remuneratório do segundo os montantes que formalmente deveriam ser canalizados pelo primeiro para obrigações fiscais e sociais, em sede de IRS e Segurança Social.

***“...os empregadores começaram a perceber a estratégia do imigrante... (que) ao fim de dois ou três anos vai embora e o que interessa ao imigrante é arrecadar o mais possível...”***

(Dirigente de associação industrial)

Estamos perante mais uma situação de desencontro entre a regulamentação do mercado de trabalho e da protecção social e as estratégias empresariais por via da força das estratégias individuais do trabalhador imigrante. Ainda que esta seja eticamente passível de condenação por lesar o Estado e distorcer a concorrência, ao contrário da situação anterior (do aumento dos horários laborais) em que tal não acontece, a verdade é que as empresas e os indivíduos tendem a procurar caminhos de sobrevivência e prosperidade e, não encontrando enquadramento regulamentar que contemple essas aspirações, tenderão a contornar os limites da formalidade para cumprir esse propósito que, em última análise, a sociedade lhes exige.

#### **4.2. Os Reajustamentos Habilitacionais/ Ocupacionais do Imigrante**

Chiswick *et al* (2002) desenvolveu um modelo sobre a mobilidade ocupacional dos trabalhadores imigrantes, no âmbito de uma investigação empírica longitudinal na Austrália, demonstrando que existe um padrão evolutivo da ocupação profissional do trabalhador imigrante desde o seu último emprego no país de origem, ao seu primeiro emprego no país de acolhimento e na sequência de empregos no mesmo país.

Neste contexto, Chiswick comprova que existe um declínio do estatuto profissional do imigrante na sua transição do último emprego no país de origem para o primeiro emprego no país de acolhimento, a que se segue um período de ascensão na carreira em função do tempo de permanência no novo país de residência. Este percurso-padrão é comumente referido como a “Curva em U”. Em termos médios, quanto mais acentuado o declínio qualitativo do país de origem, mais acentuada será a ascensão subsequente no país de acolhimento.

No âmbito do referido estudo recentemente promovido pela Direcção Geral de Estudos, Estatística e Planeamento, Carneiro (2006) observou o fenómeno da mobilidade dos trabalhadores imigrantes em Portugal, confirmando, tanto quanto os dados permitiram, as conclusões de Chiswick sobre a “Curva em U”.

Construindo uma variável compósito pelas diversas fontes analisadas, os autores permitem visualizar o padrão do “U”, pelo menos no seu trajecto inicial, no que respeita aos percursos profissionais dos imigrantes em Portugal.

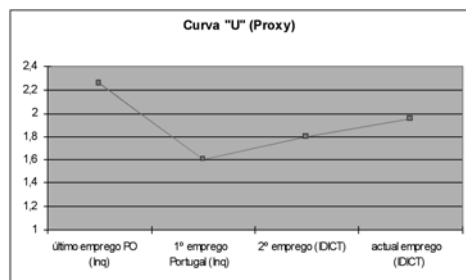


Figura 1 - Curva em “U”<sup>22</sup>

O padrão em “U”, agora verificado no caso português, ocorre devido a um fenómeno de desajustamento das qualificações detidas pelo indivíduo no seu país de origem e o reconhecimento das mesmas no país de acolhimento, não lhe permitindo competir no mercado de trabalho em situação de igualdade com os trabalhadores nativos.

Ora, é no plano motivacional do trabalhador imigrante que se estabelece a ligação do fenómeno da “Curva em U” com o do trabalho informal.

A dificuldade de reajustamento, ainda que aproximado, da ocupação profissional do imigrante em Portugal às suas habilitações detidas e apenas reconhecidas no país de origem, parece constituir um factor de complacência e permeabilidade a situações de informalidade.

O sentimento de injustiça social nesse desajustamento qualitativo/profissional do imigrante, conduz à ausência de sentimento de culpa no contexto de convivência com uma informalidade ancorada a um raciocínio do tipo:

***“...não penso muito nisso. Eu sou engenheiro, não sou empregado de mesa.***

***O meu código de ética está noutra lugar, noutra sector”***

(Trabalhador imigrante, empregado no sector turístico)

Sendo comum a percepção de que uma parte significativa dos imigrantes actualmente em Portugal (sobretudo as comunidades do Leste Europeu) é detentora de graus elevados de escolaridade, tem-se colocado a hipótese de que a adopção massiva de processos de reconhecimento de qualificações dos imigrantes «inundaria» o país com recursos humanos de elevadas competências, os quais viriam concorrer com um *stock* nacional crescentemente qualificado e com problemas de integração no mercado laboral (nomeadamente os recém-licenciados).

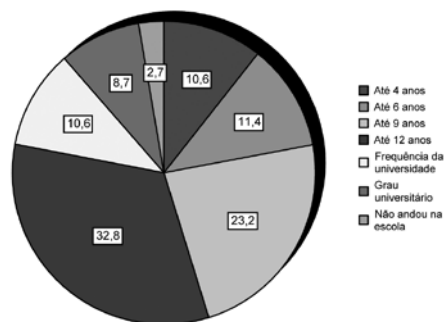
***“...estes imigrantes são todos médicos ou engenheiros.”***

(Administrador de empresa do comércio e distribuição)

.....  
22 Carneiro (2006). Gráfico não publicado mas apresentado pelos autores do estudo no seminário de apresentação do mesmo, a 6 de Fevereiro de 2006, em Lisboa.

No entanto, é importante verificar que em sede de inquérito nacional representativo da população imigrante em Portugal em 2004<sup>23</sup>, apenas perto de 9% dos imigrantes detinham um grau superior de ensino. Na verdade, cerca de um quarto dos imigrantes tem até 6 anos de escolaridade – entre os quais 3% sem qualquer escolaridade – totalizando perto de 50% os que cumpriram com 9 anos de ensino. A parte mais importante (33%) dos imigrantes situa-se em níveis equivalentes ao secundário ou ensino profissional.

Figura 2 - Imigrantes segundo Níveis de Escolaridade

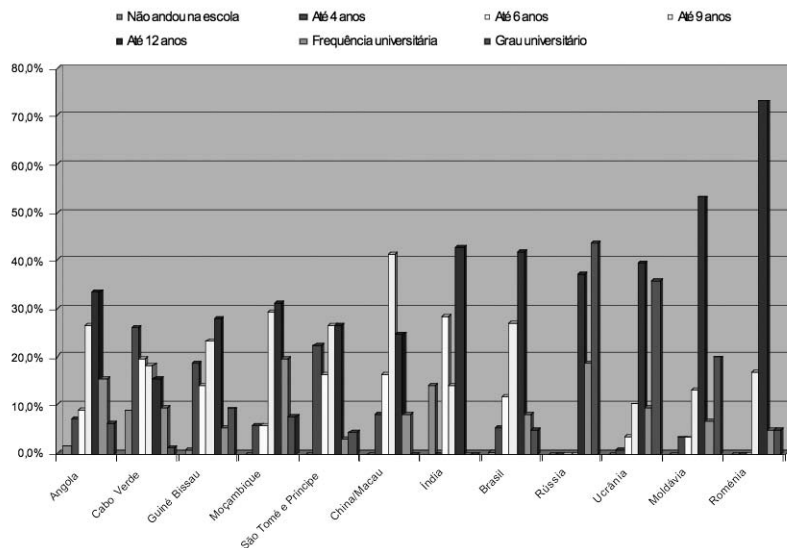


Fonte: Micro-dados Cepcep/Cesop, Dez.04, Jan.05.

Analisando estes mesmos dados em função dos países de origem dos imigrantes, verificamos que, sendo no grupo de cidadãos Russos, Ucrainianos e Moldavos que se verifica um peso relativo mais elevado do ensino superior concluído (respectivamente, 43,8%, 36% e 20%), são os níveis secundários de ensino que realçam o cenário dominante das habilitações dos imigrantes em Portugal. Pois, são estes os níveis mais observados mesmo entre os cidadãos provenientes do Leste Europeu (à excepção da Rússia, mas chegando aos 90% entre os cidadãos Romenos), como também entre aqueles com origens nos PALOP (onde a frequência escolar de 9 a 12 anos representa entre 50 e 60%, exceptuando Cabo-verde), Brasil e Índia (perto dos 70% e 60%, respectivamente).

.....  
23 Ibid. p. 64.

Figura 3 – Grupos de Imigrantes segundo Níveis de Escolaridade



Fonte: Micro-dados Cepcep/Cesop, Dez.04, Jan.05.

Um leitura atenta dos dados (tanto dos discursos como das estatísticas) permite vislumbrar um processo equilibrado, pacífico e enriquecedor do mercado de trabalho, encetando processos que irão beneficiar os contextos laborais de uma maior transparência no seu funcionamento, sem que isso represente uma repentina ausência de mão-de-obra não qualificada, nem tão pouco um inesperado excesso de recursos altamente qualificados.

### 4.3. Os Fluxos de Mobilidade Vertical Intra-Sectorial

Outra das formas em que o fenómeno da mobilidade profissional do trabalhador imigrante se constitui como um catalizador da informalidade verifica-se em processos de transferência de trabalhadores entre empresas do mesmo sector de actividade e, na maioria dos casos, que têm algum tipo de relacionamento económico entre si.

São casos de empresas de dimensão muito distinta e entre as quais prevalece uma relação de “subserviência” de uma face a outra, normalmente justificada por subcontratações regulares daquela de maior dimensão à de menor dimensão.

Tal fenómeno foi repetidamente observado nos estudos de caso em grandes empresas de construção e obras públicas, no seio das quais prevalece um processo de «migração» directa de uma mão-de-obra criteriosamente seleccionada pelos fiscais e encarregados de obra do empreiteiro principal entre o universo de trabalhadores dos seus sub-empreiteiros.



Como os próprios protagonistas o afirmam, verifica-se um processo de filtragem “dos melhores” trabalhadores para o seio da empresa maior e dominante da relação.

***“...com os bons queremos nós ficar.”***

(Administrador de «grande» empresa de construção e obras públicas)

Não obstante, e em rigor, trata-se sobretudo de um processo de identificação de grandes potenciais, pois é já após uma contratualização efectiva do trabalhador na grande empresa que se inicia um novo processo de formação em contexto de trabalho, colocando à disposição do novo trabalhador uma série de instrumentos e práticas que lhe permitem desenvolver e otimizar todo o seu potencial anteriormente identificado.

***“...nós é que lhes proporcionamos esta «empresa-escola» que faz deles chefes de equipas e trabalhadores muito competentes”***

(Administrador de «grande» empresa de construção e obras públicas)

Para além do facto desta prática se revelar de grande valor acrescentado ao desenvolvimento dos recursos humanos (imigrantes no presente caso) ela também protege e liberta estas empresas das pressões conjunturais do mercado de trabalho. Construindo equipas de trabalho estáveis e de comprovada qualidade, estas empresas ficam relativamente imunes às oscilações de mão-de-obra no mercado de trabalho.

No entanto, e não obstante o contributo inalienável e, eventualmente, insubstituível destas empresas de grande capacidade económica e de veiculação de aprendizagem sectorial, também é verdade que essa «imunidade» adquirida por tais processos de transferência de mão-de-obra entre empresas, acaba por ter efeitos contrários nas empresas de menor dimensão que são por aquelas contratadas para a execução de projectos isolados:

***“É muito comum termos lá os encarregados de olho nos bons operários e, de vez em quando, levam-nos. (...)***

***Não gostamos, mas é a situação do anão e do gigante... não temos hipóteses, temos de nos conformar.”***

(Empresário de PME de construção civil)

Este fenómeno acima retratado tem sido objecto de, por um lado, diversos trabalhos de investigação, assim como, por outro, alvo de intervenção nos mercados laboral e concorrencial.

O *poaching* enquanto prática de “oportunismo desleal”, assume uma grande diversidade de situações na relação entre empresas que se apropriam de recursos dos seus parceiros ou concorrentes de negócio.

No que respeita concretamente à perda de trabalhadores, na maioria das vezes elementos-chave de uma organização, o fenómeno do “*poaching* laboral” incide tanto entre empresas em contexto de parcerias como de concorrência. Diversos autores têm analisado este processo e medido os danos que o mesmo provoca, nomeadamente, as alterações na estrutura de custos das empresas através dos aumentos de salários para retenção da força de trabalho, como o analisaram Combes e Duranton (2001), assim como as consequências da elevada rotatividade dos postos de trabalho nas decisões estratégicas das empre-

sas, particularmente na formação dos recursos humanos, como é abordado por Moen e Rosen (2002).

Apesar de Clemons e Hitt (2004) abordarem o tema numa perspectiva conceptualmente abrangente – o *poaching* como transferência e apropriação de informação, tecnologia e direitos intelectuais entre empresas, fora dos termos da relação contratual que as une – estes autores identificam as componentes essenciais do *poaching* e que são confirmados pela observação no contexto do trabalho imigrante que o presente trabalho encerra. Trata-se do elemento de “transferência” do recurso de uma empresa (no caso retratado, o trabalhador imigrante), da “oportunidade de reutilização” do recurso noutra empresa e o “dano” causado à empresa que contribuiu com o recurso original<sup>24</sup>.

Este dano causado por esta relação desleal entre as empresas é particularmente visível no universo de pequenas e médias empresas e sobretudo no sector da construção e obras públicas. É sobre elas que recai o peso das oscilações do mercado de trabalho, pois cedem a sua melhor mão-de-obra aos grandes empreiteiros, ao mesmo tempo que terão de ser elas a dar resposta, em quantidade e qualidade, de disponibilidade de recursos humanos suficientes para a execução das obras das grandes «construtoras».

Esta situação «empurra» estas PME's para a reposição urgente de recursos humanos. Fazê-lo um contexto de plena formalidade significa a sobrecarga de custos adicionais, tempo de espera e, muitas vezes, o próprio *stock* de mão-de-obra imediatamente disponível é de fraca qualidade e não responde às exigências do mercado. Perante os constrangimentos provocados por uma prática que promove a deslealdade concorrencial – o *poaching* – a probabilidade de uma empresa conseguir resolver todo este processo sem circundar nenhum limite da formalidade, é consideravelmente baixa. E se a solução dos problemas quotidianos das empresas não está contemplada dentro do sistema formal, a já referida tendência natural para a sobrevivência (que se aplica no plano organizacional como a sentimos no plano individual) encontrará a solução, ainda que temporária ou pontual, na informalidade.

Esta predisposição natural para a sobrevivência é uma “forma de estar” observada recorrentemente no contexto empresarial, quer nos agentes económicos, quer nos parceiros sociais de natureza empresarial e patronal:

***“As empresas, estejam onde estiverem e onde forem, farão os seus negócios.”***

(Parceiro Social, entidade Patronal)

#### **4.4. Progressão e Rotatividade no Posto de Trabalho**

Num cenário global de forte mobilidade sectorial, geográfica e profissional dos trabalhadores imigrantes em Portugal<sup>25</sup> a mudança de emprego emerge como uma variável de relevo para a discussão sobre a informalidade no trabalho imigrante. E tal é verdade para a mobilidade dentro do mesmo nível de qualificação profissional, como para aquela que ocorre em progressão na hierarquia das qualificações.

Ao que os dados analisados indicam, quer os de natureza qualitativa quer os de expressão numérica, nas empresas e na

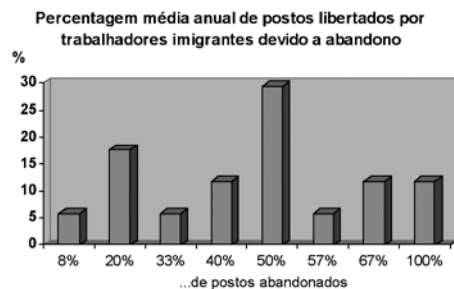
.....  
<sup>24</sup> Clemons and Hitt (2004).

<sup>25</sup> Carneiro (2006).

população imigrante, o universo de trabalho imigrante é fortemente atingido por grandes níveis de rotatividade dos postos de trabalho de onde advêm dificuldades para as empresas e para os indivíduos.

Como é visível na Figura 4, em 30% das empresas empregadoras de trabalho imigrante inquiridas pelo CEPCEP, em média, metade dos postos de trabalho que compõem a organização são anualmente abandonados. Por outro lado, ainda que observado com uma expressão marginal (cerca de 10% das empresas inquiridas), este fenómeno de abandono chega a ocorrer em relação à totalidade dos postos de trabalho disponíveis em algumas estruturas organizacionais, sublinhando a tipicidade da elevada rotatividade que está associada aos postos de trabalho de menor qualificação e, predominantemente, aqueles ocupados por trabalhadores imigrantes.

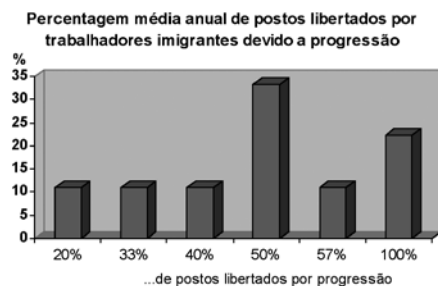
Figura 4 - Postos de Trabalho Libertados por Saída de Imigrantes



Fonte: Carneiro (2006), p. 122.

Por outro lado, e não menos curiosa, é a tendência para a progressão na carreira por parte dos trabalhadores imigrantes, aliás dando corpo à já referida tese da ascensão qualitativa que segue a desvalorização profissional dos imigrantes à entrada do país de acolhimento. Trata-se do ramo ascendente do padrão “U” (apresentado no ponto 4.2).

Figura 5 - Progressão nas Carreiras



Fonte: Carneiro (2006), p. 121.

Novamente, em mais de 30% das empresas inquiridas ocorre que metade dos seus postos de trabalho é cenário de progressão de trabalhadores imigrantes para categorias profissionais mais qualificadas, na maioria dos casos<sup>26</sup>, libertando o posto. Em cerca de 25% das empresas, tal tem ocorrido, anualmente, para a totalidade dos postos ocupados por imigrantes.

Mas de que forma estes fenómenos produzem efeitos na frágil fronteira entre a formalidade e informalidade?

Por um lado, os abandonos voluntários do posto de trabalho ocorrem, muitas vezes, sem o legalmente previsto aviso prévio à entidade patronal. Ocorrendo, segundo a referida fonte de inquérito às entidades empregadoras de trabalho imigrante, em perto de 50% das empresas e com a intensidade média anual acima analisada, é um fenómeno que, por si só, já implica com um tipo de informalidade.

***“Se nós os despedimos, passados seis meses temos uma carga de trabalhos. Se forem eles a desaparecer, não acontece nada... e até aparecem cá depois a exigir subsídios e coisas do género e aí de nós se não pagamos”***

(Administrador de empresa agrícola)

Mas mais determinante do que isso, é que este facto introduz problemas de reposição de trabalhadores nos postos de trabalho abandonados que, por serem sem aviso prévio, ocorrem numa situação de urgência e perante um mercado de emprego mal formatado para trazer soluções compatíveis com as exigências temporais e qualitativas do tecido empresarial.

Em ocorrências deste tipo verifica-se uma série de subversões da legalidade, seja pela empresa que despede manipulando a lei de forma a fugir às suas responsabilidades, como pelo trabalhador que não cumpre o aviso prévio do seu abandono, criando constrangimentos à empresa para a manutenção da sua actividade e para que encontre soluções de reposição sem recorrer à informalidade.

## 5. Rotas para a Formalidade

Os anteriores capítulos permitem compreender que a actividade económica informal está ancorada ou é catalizada por mecanismos causais profundos que obstam o caminho dos agentes para os sistemas formais da economia.

Nesta fase de análise e reflexão cabe então equacionar estratégias de superação dos factores que condicionam a informalidade, os quais actuam em múltiplas dimensões da vida social e laboral.

.....  
<sup>26</sup> Refere-se “na maioria dos casos” porque, de acordo com Carvalho (2004), existem postos, por exemplo da restauração e hotelaria, que sendo palco de progressão não significa que o posto seja libertado, pois trata-se apenas de evolução em dada categoria profissional com consequências remuneratórias mas não funcionais.

## 5.1. Obstáculos do Percurso

Revisitando algumas das situações descritas no presente trabalho, que emergem do discurso e da prática dos actores e agentes económicos concretos – empresas, trabalhadores e parceiros sociais – será agora oportuno referir os casos:

- i) da sazonalidade de algumas actividades económicas, as quais estão fortemente correlacionadas com regiões bem delimitadas, como o Algarve para o turismo e o Alentejo para a Agricultura;
- ii) dos limites à flexibilidade nos horários laborais em actividades muito intensivas ou em casos de consenso entre empregador e empregado;
- iii) das crescentes limitações da concorrência mundial, que no contexto de uma economia globalizada, pressiona localmente os actores na rígida gestão dos custos de produção;
- iv) da concorrência de mão-de-obra em escalões de baixa qualificação;
- v) de processos intra-sectoriais que ditam constrangimentos de gestão de recursos humanos nas empresas de menor dimensão (*poaching*);
- vi) dos elevados índices de rotatividade no posto de trabalho imigrante que muito vulnerabilizam as empresas mais dependentes desta mão-de-obra;
- vii) da diversidade de estratégias imigratórias que fazem variar percursos de maior ou menor fixação em Portugal;
- viii) dos factores motivacionais dos trabalhadores imigrantes detentores de qualificações superiores às que lhes são reconhecidas em Portugal;
- ix) da percepção e verbalização de que algumas situações de informalidade, pelos motivos acima expostos, são aceitáveis para os agentes económicos e muitas vezes reflectem uma relação de ganhos generalizada.

Por outro lado, estão já diagnosticados no presente trabalho e nos estudos aqui comentados de Carneiro (2006) e Carvalho (2004) alguns outros desajustamentos entre os enquadramentos formais e a prática empresarial, nomeadamente:

- x) a falta de renovação efectiva de mão-de-obra estrangeira em Portugal nos anos mais recentes;
- xi) o retorno aos países de origem por parte de alguns trabalhadores de superior qualidade que atingiram os seus objectivos de emigração laboral temporária;
- xii) a percepção de qualidade decrescente dos *stocks* de mão-de-obra imigrante no desemprego;

- xiii) a incapacidade de resposta em tempo útil dos serviços públicos de emprego (dada a urgência de reposição dos postos vagos);

Também os parceiros sociais nacionais entrevistados e os relatórios de organizações supra-nacionais consultados, apontam para consensos sobre as causas profundas que inibem as empresas e os indivíduos de operarem na economia formal, vulnerabilizando determinados segmentos da população, nomeadamente, os imigrantes.

A décima oitava conclusão da OIT sobre a economia informal consagra bem este relativo consenso que está reflectido no corpo deste trabalho:

“As unidades económicas operam na economia informal principalmente porque a regulamentação inadequada e os encargos fiscais exagerados encarecem excessivamente o processo de formalização, e porque as barreiras à entrada nos mercados e a falta de acesso à informação sobre o mercado, os serviços públicos, a segurança, a tecnologia e a formação excluem-nas dos benefícios da formalização. Custos elevados de transacção e de cumprimento são-lhes impostas por leis e regulamentações excessivamente pesadas ou obrigam-nas a lidar com administrações ineficientes ou corruptas.”<sup>27</sup>

## 5.2. Destino: Uma Pedagogia Social para a Formalidade Laboral

A primeira e mais imediata solução que se tende a abordar para a resolução dos problemas da informalidade é de natureza normativa e/ou coerciva. Trata-se de encontrar um enquadramento legal mais adequado a combater certas formas de ilicitude, de regulamentar novos procedimentos de fiscalização, etc.

Não menosprezando de todo a imprescindibilidade normativa – até porque esta é uma das principais recomendações resultantes da presente pesquisa, conforme se apresenta de seguida – parece haver um consenso de que permanece pouco discutido o lugar de uma abordagem comportamental de carácter mais sociológico.

Os dados trazidos por este trabalho indicam claramente que ao falarmos de informalidade e dos argumentos que a suportam e perpetuam, estamos a falar de consensos éticos interiorizados e vividos pelas comunidades. É com base nesses padrões morais construídos pelas comunidades e em comunidade – de pessoas, de organizações e seus contextos – que encontramos a legitimidade para uma ou outra faceta da informalidade e é aí também que podemos encontrar a saída para este fenómeno.

No limite, enquanto não o discutirmos em comunidade, o problema da informalidade «não existe», não é um problema no plano da vivência quotidiana. Para além de quem é lesado directamente por este fenómeno – o individuo desprotegido, a empresa concorrente ou o Estado – ele só é um problema para quem o observa com o distanciamento de um analista, de um investigador, pois se o fenómeno emana da vida comunitária e é, de uma forma geral, legitimado por ela, ele não se constitui como um problema por resolver neste contexto. Até que seja clarificado no discurso e no quadro mental vividos, ele é, de certa forma, um «falso problema» ou um mero «problema académico».

Contudo, se optarmos por solucionar o “problema”, analiticamente identificado, no contexto em que ele se produziu e re-produz continuamente – nas comunidades – então os nossos esforços deverão começar por ir vivê-lo directamente com as

.....

<sup>27</sup> OIT (2006), p. 11.

pessoas que o praticam, discuti-lo com as que o legitimam e clarificá-lo com as que o toleram.

É no contexto desse esforço de partilha que surgem as possibilidades de pequenos saltos qualitativos em direcção à formalidade, os quais individualmente poderão parecer inconsequentes, mas que num quadro de intervenção comunitária estruturado os mesmos factores de reprodução que catalizam a informalidade, possam ser utilizados no sentido contrário.

Serão os mecanismos de clarificação comportamental e cívica e de responsabilidade social das empresas que darão lugar a novos referenciais e novas condutas, iniciando um novo processo de reprodução social, desta vez rumo à integração na formalidade, minimizando progressivamente os efeitos da informalidade na exploração dos segmentos mais vulneráveis da população, como as mulheres e os imigrantes.

### 5.3. A Escala

Qual, então, o mecanismo para este processo de pedagogia social que acima se propõe?

Se observarmos outras áreas de transformação comportamental e apoio social ou cívico, podemos retirar uma ilação imediata para o objecto específico da transformação de condutas no contexto laboral – o requisito de eficácia destas acções é a sua escala local e a proximidade com os agentes operantes.

Como tem vindo a ser discutido ao longo do texto, o distanciamento à informalidade é o passo necessário e imprescindível para a sua identificação, quantificação ou análise reflexiva. Contudo, a sua plena compreensão, dissecação e resolução não se compadece com uma distância que oculta as especificidades que reproduzem o fenómeno – os constrangimentos com forte cunho territorial, as exigências específicas de determinados sectores de actividade económica (muitas vezes correlacionados com o contexto regional em que operam), as interacções entre os actores públicos e privados, as dinâmicas comunitárias, os consensos locais (também eles, na maioria das vezes, informais).

Neste sentido, há que reconhecer que são engenharias sociais muito delicadas pela sua grande especificidade. No entanto, experiências de igual ou maior complexidade são levadas a cabo em diversas áreas sociais e, no fundo, aquilo que cabe avaliar é a sua prioridade política, a sua consistência metodológica e sua eficácia.

A metodologia que se apresenta de seguida para a economia informal é inspirada numa prática levada a cabo na região da Catalunha, apesar desta tratar um universo mais abrangente que aquele que ocupa o presente trabalho. Esta experiência é desenvolvida na base da iniciativa comunitária dos Pactos Territoriais para o Emprego (PTE), assumindo um cariz muito próprio na zona de Vallès Occidental, com a criação de consórcios e acordos locais para o desenvolvimento territorial e económico em determinadas localidades homogéneas<sup>28</sup>.

A particular atenção dada a esta iniciativa catalã prende-se, fundamentalmente, com a verificação dos níveis de eficácia dos últimos 11 anos, entre outras dimensões, na inovação e nos ajustamentos do tecido empresarial aos novos desafios da globalização (imigração, deslocalização de empresas, etc.), nos níveis de qualificação e emprego, na inclusão dos imigrantes no mercado de trabalho e na conciliação do trabalho com a vida familiar. Por outro lado, o contacto pessoal e directo com os principais intervenientes, possibilitou aferir a consolidação deste processo ao nível lo-

.....

<sup>28</sup> Conseil Comarcal del Vallès Occidental (2004).

cal. A visita *in loco* a projectos considerados como “boas práticas” e a troca de impressões com muitos dos subscritores dos pactos locais (empresas, parceiros sociais, organismos do poder regional e local) veio revelar-se de grande importância para uma aferição qualitativa do impacto que este tipo de metodologias pode ter nas comunidades.

## **5.4. Rota Principal: Pactos Locais para a Formalidade**

No seu mero intuito seminal e de abertura à discussão e reflexão colectiva, propõe-se aqui um instrumento de intervenção que visa, numa perspectiva integradora, responder aos obstáculos e desafios revelados no presente trabalho – o **Pacto Local para a Formalidade**.

É neste contexto de intervenção que surge a necessidade de definir um enquadramento regulamentar que tenha em consideração os obstáculos que sustentam actualmente a informalidade, nomeadamente no que respeita ao trabalho imigrante (ponto 5.1.), que tenha uma orientação eminentemente pedagógica (ponto 5.2.) e que se pautem pela sua escala de aplicação local (ponto 5.3.).

Esta proposta de Pacto Local é de seguida apresentada no que são os objectivos, metodologia e componentes deste instrumento. O seu enquadramento não se restringe ao universo dos imigrantes, pois como foi realçado ao longo do trabalho, a economia informal nacional prevalece às situações de informalidade no trabalho imigrante, sendo este apenas uma parcela daquela realidade.

### **5.4.1. Objectivos**

A implementação do Pacto Local para a Formalidade deverá orientar-se para três objectivos centrais:

- i) a criação de um ambiente de debate comunitário que coloque o tema da informalidade em agenda;
- ii) a superação dos desajustamentos legais que se verificam entre a lei nacional e as especificidades laborais locais/regionais e sectoriais;
- iii) a convocação e coligação de todas as forças morais no combate às distorções provocadas pela informalidade.

### **5.4.2. Metodologia**

O Pacto Local para a Formalidade segue uma metodologia de cooperação entre agentes locais, um espaço de consenso entre autoridades competentes nas áreas do trabalho e imigração, as entidades operantes do mercado de trabalho (empresas e



trabalhadores) e o contexto comunitário em que se inserem. Esta metodologia de concertação público-privada prossegue o desenho, planeamento e implementação de acções com vista à integração laboral dos actores operantes fora dos limites da formalidade.

O debate, que é a origem do processo, resulta num acordo entre os interlocutores locais, consubstanciado num documento estratégico que define pontos de partida, objectivos comuns e compromissos.

### 5.4.3. Componentes

O Pacto Local para a Formalidade respeita princípios básicos para a sua constituição formal, nomeadamente os seguintes:

- I. Definir um **território** objecto da intervenção, caracterizá-lo e diagnosticá-lo nos seus pontos fortes e fracos, nomeadamente, no que respeita ao seu mercado de trabalho, à sua demografia, economia, etc.
- II. Identificar os seus **membros**, pois tratando-se de um processo de consenso comunitário, o Pacto deve nascer de uma vontade e desejo intrínsecos dos seus actores participantes no debate seminal. Aqui pode-se prever a pertinência da representação da administração central (no que respeita à imigração, por exemplo, pelo ACIME), os municípios e juntas de freguesia, sindicatos, empresas e associações empresariais, associações da sociedade civil e até grupos informais de trabalhadores e empresários e outros cidadãos<sup>29</sup>.
- III. Clarificar a **liderança** de todo o processo, desde a sua fase mais seminal e informal, até ao ponto de substancialização de acordos e compromissos. Não obstante se beneficiar de um processo indutivo, as boas práticas recomendam que sejam as autarquias a assumir um papel preponderante, mas também outras agências com sensibilidade estratégica são candidatos naturais. Quando a incidência do Pacto seja marcadamente na população imigrante, os Centros Locais de Apoio ao Imigrante terão um papel de relevo.
- IV. Operacionalizar a **formalização do acordo** que cumpra com todos os requisitos de natureza jurídica dando condições formais de superação dos desajustamentos regulamentares de carácter nacional aos constrangimentos de natureza local ou regional.
- V. Desenhar um **organigrama** que conjugue princípios de amplitude e operacionalidade, com órgãos de gestão/administração, corpo técnico, grupos de trabalho, assistência técnica e outros colaboradores.
- VI. Desenhar um **plano de acção** que conjugue as grandes linhas estratégicas (debate comunitário e reajus-

.....  
<sup>29</sup> Segundo elementos recolhidos no terreno, prevê-se que nalguns contextos seja mais eficaz a mobilização de grupos informais de “interesse” ou de “prática” (seja de empresários como de trabalhadores) em vez de grupos prévia e formalmente estabelecidos, cujas dinâmicas e imagem locais estão à partida demasiado «viciadas» para a sua participação num processo de raiz.

tamentos regulamentares) com os métodos mais eficazes (pedagogia social e especificidade sectorial/local).

- VII. Estabelecer o **financiamento** do Pacto Local, idealmente por via de um Programa Operacional ou subsídio central, ou alternativamente, pela composição de fontes diversas.

## 5.5. Rotas Complementares

A visualização desta rota principal para a formalidade laboral, fornecendo uma visão de propósito mas também de método para a questão em apreço, deverá ser associada a uma inevitável presença de medidas complementares de natureza mais específica que, na verdade, deverão ser elementos constituintes dos próprios Pactos Locais e dos compromissos que lhes estão associados.

Entre outras medidas que deverão emergir da aferição indutiva local que cada Pacto implica, existe um conjunto daquelas que, pelo seu carácter quase estrutural, merece alguma sistematização, nomeadamente:

Quanto ao contexto global da economia informal nacional,

- i) Encetar campanhas de sensibilização da opinião pública para a defesa de uma ética de relações laborais que privilegie o todo em relação às partes, isto é, que esclareça a preponderância dos princípios em oposição aos interesses, a prioridade do bom funcionamento do sistema como um todo em oposição a eventuais ou pontuais relações de *win-win* entre partes do sistema;
- ii) Estabelecer um enquadramento nos Pactos que permitam a livre associação e representação de agentes económicos da informalidade, constituindo-os como parceiros do diálogo e co-responsáveis nas decisões. Reconhecer e dar espaço à criação de organizações representativas de agentes da economia informal promoverá a acessibilidade e transparência dos processos que a caracteriza, assim como trará a esta estratégia integrada de âmbito local um elemento de compreensão profunda desta realidade;
- iii) Monitorizar a qualidade do *stock* de mão-de-obra e a eficiência dos processos de reposição da mesma no mercado de trabalho, considerando variações conjunturais – tanto da economia portuguesa como dos fluxos migratórios;
- iv) Identificar empresas que desenvolveram soluções inovadoras e dinamismo no seio da informalidade e facilitar o seu acesso gradual à economia formal;
- v) Promover soluções contratuais entre empregadores e empregados, em que o vínculo produza efeitos de maior

longo prazo. Retendo a mão-de-obra desta forma, diminuir-se-ia a elevada rotação do posto de trabalho verificada, aumenta-se a formalidade da situação do trabalhador e mune-se a empresa da estabilidade necessária para, por exemplo, o investimento na formação do trabalhador<sup>30</sup>.

Quanto à especificidade da economia informal verificada em contextos de forte representatividade do trabalho imigrante:

- vi) Flexibilizar processos de integração laboral face à diversidade de percursos imigratórios, adequando esquemas de deveres contributivos aos direitos e benefícios sociais de cada tipologia de imigração (considerando as finalidades e prazos de imigração);
- vii) Apoiar processos de reconhecimento de competências e habilitações dos imigrantes, incentivando uma maior transparência do mercado de trabalho;
- viii) Realizar campanhas de sensibilização das comunidades imigrantes para a relação causal (embora indirecta) entre as condições para a sua justa integração na sociedade portuguesa, com os seus deveres contributivos para o Estado português;
- ix) Conhecer e acompanhar as melhores práticas de políticas laborais de carácter local/ regional e sectorial que impliquem comunidades acolhedoras de imigrantes.

A sustentação de todo este processo de carácter social não poderá ser dissociada de uma estrutura permanente e eficaz de fiscalização e inspecção da aplicação, quer da lei, quer dos compromissos constantes dos pactos locais. No entanto, esta intervenção deverá ser marcada por uma postura participativa e construtiva, e não hostil.

Adicionalmente, esta plataforma de concertação deverá garantir acesso a assistência jurídica e ao sistema judicial, sem que isso se constitua como um obstáculo à progressiva transferência dos agentes económicos para a esfera da formalidade (uma vez que a burocracia que envolve alguns processos administrativos desta natureza têm sido uma das resistências à formalização de actividades económicas).

Neste sentido, revela-se útil concretizar o papel mediador/fiscalizador das diversas entidades que compõem e subscrevem o Pacto Local, numa figura individual que monitorize a implementação dos compromissos no terreno – um Mediador Local. Este agente seria responsável por uma parcela das intervenções (grupo de empresas e/ou trabalhadores da economia informal) em todo o seu ciclo de implementação, desempenhando funções de planeamento, aconselhamento, monitorização/fiscalização e avaliação.

Recorrendo a um dos fenómenos que a presente pesquisa realça sobre a informalidade no trabalho imigrante – o caso concreto do *poaching* – verificamos que a história recente está repleta de exemplos de acordos ou pactos quebrados entre *clusters* empresariais que se prejudicam mutuamente com esta prática<sup>31</sup>. A aprendizagem que daqui se retira, realça a importância de

.....  
30 Moen e Rosen (2002).

31 Múltiplos exemplos de pactos de “*no-poaching*” quebrados estão disponíveis por busca na Internet. Entre outros, acerca da IBM Daksh, Dell, EXL ou os “top 8” escritórios de advocacia londrinos Clifford Chance, Linklaters, Freshfields, Allen & Overy, Slaughter and May, Lovells, North Rose e Herbert Smith.

que as medidas a tomar devem, mais do que resolver, prevenir os fenómenos que catalizam a informalidade.

Por outro lado, o que distingue os Pactos Locais para a Formalidade dos acordos de “no-poaching” que têm fracassado, é que estes últimos assentam apenas num pacto bilateral entre empresas que, para todos os efeitos, são concorrentes e com interesses estruturalmente divergentes no que respeita à apropriação de recursos concorrenciais. Baseiam a sua rede, portanto, na construção de uma confiança calculista e visando objectos de curto prazo. Para além disso, operam sem a co-responsabilização de outros agentes e actores exteriores ao interesse económico com poder vinculativo no seio dos compromissos assumidos.

## Referências Bibliográficas

- Avignon Academy (2002), “Undeclared Work: Empirical Evidences and New Policy Issues at European Level” (<http://www.academyavignon.net/> ).
- Bàculo, L. (2002), “The Shadow Economy in Italy: Results from Field Studies”, (<http://www.academyavignon.net/> ).
- Baganha, M. I. (1998), “Immigrant involvement in the informal economy: the Portuguese case”, in *Journal of Ethnic and Migration Studies*, vol. 24, n.º2.
- Blades et Roberts (2002), “Mesurer l’économie non observée”, *Cahiers statistiques de l’OCDE* n.º5, novembre (<http://www.oecd.org/dataoecd/36/20/26226557.pdf> )
- Bouev, M. (2002), “Official Regulations and the Shadow Economy: A Labour Market Approach”, William Davidson Working Paper No. 524, ([www.wdi.bus.umich.edu](http://www.wdi.bus.umich.edu) ).
- Capecchi, V. (1989), “The Informal Economy and the Development of Flexible Specialization” in A. Portes, M. Castells, and L. Benton (eds.), *The Informal Economy: Studies in Advanced and Less Developed Countries*, Baltimore, MD., The Johns Hopkins University Press, pp. 189-215.
- Carneiro, R. et al. (2006) “A Mobilidade Ocupacional do Trabalhador Imigrante em Portugal”. *Colecção Cogitum* n.º20, DGEEP, Lisboa.
- Carvalho, L. (2004), “Impacto e Reflexos do Trabalho Imigrante nas Empresas Portuguesas”, *OI - ACIME*, n.º 9, Lisboa.
- Chiswick, Barry R.; Miller, Y. L. L. e P. W. (2002) “Longitudinal Analysis of Immigrant Occupational Mobility: A Test of the Immigrant Assimilation Hypothesis”, *International Migration Review*.
- Çinar, D., A. Gächter and H. Waldrauch (2000), “Irregular Migration: Dynamics, Impact, Policy Options”, *Eurosocial Reports*, Vol. 67, European Centre for Social Welfare Policy and Research, Vienna.
- Clemons, E. and Hitt L. (2004). “Poaching and the Misappropriation of Information: Transaction Risks of Information Exchange”, The Wharton School, University of Pennsylvania, Philadelphia.
- Combes, P. and Duranton, G. (2001). “Labor Pooling, Labor Poaching, and Spatial Clustering”, *Centre for Economic Performance*, London School of Economics and Political Science.
- Comissão Europeia (1998), *Comunicação da Comissão sobre o Trabalho não-Declarado*, COM(98)-219.
- Comissão Europeia (2003), *Decisão 2003/578/CE*
- Comissão Europeia (2004), *Recomendação (CE) n.º 741/2004 do Conselho, de 14 de Outubro de 2004, relativa à execução das políticas de emprego dos Estados-Membros*, *Jornal Oficial* [L 326 de 29.10.2004].
- Comissão Europeia (2005), *Orientações Integradas para o Crescimento e o Emprego (2005-2008)*, COM(2005)-141 final.
- Comissão Europeia (2005), *Decisão do Conselho de 12 de Julho de 2005 relativa às orientações para as políticas de emprego dos Estados-Membros (2005/600/CE)*.

- Conseil Comarcal del Vallès Occidental (2004), "Pacte per L'Ocupació del Vallès Occidental 2000-2003".
- DEEP (2004), "O Trabalho não Declarado em Portugal - Metodologia de abordagem e tentativa de medição", Lisboa.
- European Commission (2003) "Employment Guidelines for Employment Policies of the Member States".
- EU (European Parliament) (2000), "Report on the Commission Communication on Undeclared Work"
- Farrell, D. (2004), "The hidden dangers of the informal economy", The Mckinsey Quaterly, Number 3.
- GRUBB, David (2004), "Informal Employment And Promoting The Transition To A Salaried Economy", OCDE, Working Paper DELSA/ELSA/WP5(2004)5
- Hanousek, J. and F. Palda (2003b), "Mission Impossible III: Measuring the Informal Sector in a Transition Economy using Macro Methods", September, mimeo (<http://home.cerge-ei.cz/hanousek/>).
- Iskander, N. (2000), "Immigrant Workers in an Irregular Situation: The Case of the Garment Industry in Paris and its Suburbs", in OECD (2000b).
- Jönsson, H. (2002), "Undeclared Work in Sweden – Results and Recommendations", (<http://www.academyavignon.net/>).
- Mateman, S. and Renooy P. (2001), "Undeclared Labour in Europe: Towards an Integrated Approach of Combatting Undeclared Labour", Final Report, Amsterdam: Regioplan Reseach Advice and Information, ([http://europa.eu.int/comm/employment\\_social/docs/undeclared\\_labour.pdf](http://europa.eu.int/comm/employment_social/docs/undeclared_labour.pdf)).
- Moen, Espen R. and Rosen, A. (2002), "Does Poaching Distort Training?", Swedish Institute for Social Research (SOFI), Stockholm University
- OCDE, Secrétariat (2000), "Preventing and Combating the Employment of Foreigners in an Irregular Situation: Principal Conclusions and Recommendations made during the OECD Seminar (The Hague, 22-23 April 1999)", in Çinar *et al.* (eds.).
- OIT (2006), "A OIT e a Economia Informal", Escritório da Organização Internacional do Trabalho em Lisboa.
- Pietracci, B., Carioca, M. and Diniz, R. (2004), "Making Portugal Competitive", The Mckinsey Quaterly, Number 3.
- Portes, A. (1994), "The informal economy and its paradoxes", in *The Handbook of Economic Sociology*, Princeton University Press.
- Renoy, P. et al. (2004) "Undeclared work in an enlarged Union", European Commission.
- Reyneri E. (2003a), "Underground Economy and the New Immigration. The Case of Southern Europe", paper presented at the EU workshop "Informal/ Undeclared Work: Research on its Changing Nature and Policy Strategies in an Enlarged Europe", jointly organised by DG Research and DG Employment and Social Affairs Brussels, 21 maggio 2003, (<http://www.lex.unict.it/euolabor/ricerca/dossier.htm>).
- Reyneri, E. (2003b), "Illegal Immigration and the Underground Economy", ANU National Europe Centre Paper No. 68, paper presented to the conference entitled "The Challenges of Immigration and Integration in the European Union and Australia", 18-20 February 2003, University of Sydney (<http://www.anu.edu.au/NEC/reyneri.pdf>).
- S2E2 (2005), "Quantificar e Caracterizar as várias Formas de Trabalho não Declarado: avaliar o impacto do TND nas Segurança Social e nas Finanças Públicas", Lisboa.
- Schneider, F. (2002), "Size and Measurement of the Informal Economy in 110 Countries around the World" [http://rru.worldbank.org/documents/informal\\_economy.pdf](http://rru.worldbank.org/documents/informal_economy.pdf).
- Silva, P.D. (2005), "A Protecção Social da População Imigrante", OI – ACIME, nº 11, Lisboa.