

**Parecer do Comité Económico e Social Europeu sobre a «Integração dos trabalhadores imigrantes»  
(parecer exploratório)**

(2010/C 354/03)

Relator: **Luis Miguel PARIZA CASTAÑOS**

Em carta de 23 de Julho de 2009, Diego Lopez Garrido, secretário de Estado para a União Europeia do Ministério dos Negócios Estrangeiros e Cooperação de Espanha, solicitou ao Comité Económico e Social Europeu, em nome da futura Presidência espanhola e em conformidade com o artigo 262.º do Tratado que instituiu a Comunidade Europeia, que elaborasse um parecer exploratório sobre a

*Integração dos trabalhadores imigrantes.*

Incumbida da preparação dos trabalhos correspondentes, a Secção Especializada de Emprego, Assuntos Sociais e Cidadania emitiu parecer em ..., sendo relator Luis Miguel Pariza Castaños.

Na 461.ª reunião plenária de 17 e 18 de Março de 2010 (sessão de 17 de Março), o Comité Económico e Social Europeu adoptou, por 138 votos a favor, 5 votos contra e 8 abstenções, o seguinte parecer:

## 1. Conclusões e propostas

1.1 O CESE destaca o valor acrescentado de dispor de políticas de emprego, imigração e integração ao nível da UE. As políticas exclusivamente nacionais não são eficazes, pelo que é necessário reforçar a base europeia dessas políticas.

1.2 Os trabalhadores imigrantes dão um contributo positivo ao desenvolvimento económico e ao bem-estar da Europa. Face à sua situação demográfica, a UE terá que aceitar um maior número de novos imigrantes no seu território.

1.3 É necessário melhorar os processos de integração, no interesse quer da eficiência económica quer da coesão social. O emprego é um aspecto fundamental da integração.

1.4 A integração é um processo social bidireccional de adaptação mútua, que deve ser encorajado através de uma governação eficaz e de legislação adequada. O CESE apela a que o Conselho aprove a proposta de Directiva relativa a um conjunto comum de direitos para os trabalhadores de países terceiros, assim como uma melhoria da legislação antidiscriminação.

1.5 A integração no local de trabalho em condições de igualdade de oportunidades e de tratamento também representa um desafio para os parceiros sociais, que devem pesar nas negociações colectivas e no diálogo social, nomeadamente a nível europeu. Os trabalhadores imigrantes devem adoptar uma postura favorável à integração.

1.6 As empresas desenvolvem a sua actividade em contextos cada vez mais diversificados. É necessário que assumam uma visão positiva da diversidade cultural a fim de facilitarem a integração e de aumentarem as suas oportunidades.

1.7 O CESE recomenda à Comissão que lhe solicite a elaboração de um parecer exploratório sobre a criação de uma plataforma europeia de diálogo para a gestão da migração laboral, prevista no Programa de Estocolmo.

## 2. Âmbito do parecer

2.1 A Presidência espanhola solicitou ao CESE a elaboração de um parecer exploratório com vista a uma melhor integração dos trabalhadores imigrantes na UE; assim, o presente parecer concentrar-se-á na integração dos trabalhadores imigrantes no emprego e noutros aspectos relacionados directa e indirectamente com o mercado de trabalho.

2.2 Os aspectos gerais da política de imigração e de integração apenas serão examinados se estiverem directamente relacionados com o parecer. O Comité emitiu vários pareceres sobre a integração<sup>(1)</sup> de um ponto de vista mais geral, e elaborou um parecer de iniciativa com o objectivo de reforçar a integração na nova Agenda da política social da UE, em campos como a educação e formação, a igualdade entre homens e mulheres, a saúde, a habitação, a política das famílias e da juventude, a pobreza e a exclusão social, etc.

2.3 A Europa deve reforçar a perspectiva da integração na política comum de imigração. O Comité constituiu um Grupo de Estudo Permanente para a Integração para colaborar nos trabalhos do Fórum Europeu da Integração.

<sup>(1)</sup> JO C 27 de 3.2.2009. JO C 128 de 18.5.2010, p. 29.  
JO C 80 de 30.3.2004.  
JO C 318 de 23.12.2006.  
JO C 125 de 27.5.2002.  
JO C 208 de 3.9.2003.

2.4 O Tratado de Lisboa constitui uma base jurídica mais sólida <sup>(2)</sup> para que a UE «apoie a acção dos Estados-Membros destinada a fomentar a integração dos nacionais de países terceiros que residam legalmente no seu território».

### 3. Os imigrantes contribuem para o desenvolvimento económico e para o bem-estar da Europa

3.1 Nos últimos anos, a Europa tem acolhido muitos imigrantes procedentes de países terceiros, que vieram em busca de novas oportunidades. Todavia, as políticas restritivas que muitos governos europeus aplicam limitam a contratação legal de trabalhadores imigrantes pelas empresas.

3.2 A Comissão Europeia afirmou no seu Relatório sobre o Emprego na Europa 2008 <sup>(3)</sup> que «os fluxos migratórios recentes contribuíram significativamente para o crescimento global da economia e do emprego na UE desde 2000, contribuindo para fazer face ao problema da escassez de mão-de-obra e de competências e aumentando a flexibilidade do mercado de trabalho».

3.2.1 No seu Relatório Conjunto sobre o Emprego 2009/2010 <sup>(4)</sup>, a Comissão afirma que embora a UE esteja a sofrer uma crise destruidora de emprego, a escassez de mão-de-obra persiste em vários Estados-Membros e em certas categorias profissionais. A Comissão propõe igualmente reforçar a integração dos imigrantes já instalados e especialmente afectados pela crise, bem como incentivos a que as empresas diversifiquem a sua mão-de-obra e utilizem «Cartas de diversidade».

3.3 A partir de 2000, 21 % do crescimento do PIB e 25 % dos novos empregos na UE, foram criados graças à contribuição dos imigrantes, de tal modo que alguns sectores económicos teriam estagnado ou teriam registado um crescimento limitado se não tivessem sido ocupados em grande parte por trabalhadores imigrantes.

3.4 Há que ter em conta que as restrições ao trabalho na UE de cidadãos dos novos Estados-Membros foram removidas em vários países (Reino Unido, Irlanda, Suécia, etc.).

3.5 O Comité sublinha a importância do espírito empresarial de muitos imigrantes, que criam empresas na Europa e contribuem dessa forma para a criação de emprego e riqueza, não obstante a legislação em matéria de migração gerar entraves muito difíceis de superar.

3.6 Embora a intensidade dos fluxos migratórios tenha variado nos Estados-Membros da UE, observa-se que os países que receberam mais imigrantes registaram um maior crescimento da economia e do emprego. Em alguns Estados-Membros, como Espanha, Reino Unido, Irlanda, Itália e outros, a percentagem de crescimento é mais elevada <sup>(5)</sup>.

<sup>(2)</sup> Artigo 79.º.

<sup>(3)</sup> COM (2008) 758 final.

<sup>(4)</sup> COM (2009) 674 final.

<sup>(5)</sup> «The Economic and Fiscal Impact of Immigrants» [O impacto económico e fiscal dos imigrantes], Instituto Nacional de Investigación Económica e Social do Reino Unido, Outubro de 2001, e «Conjuntura española – Los efectos de la inmigración sobre el empleo y los salarios» [A conjuntura espanhola – Impacto da migração no emprego e nos salários], relatório mensal da Caixa de Empleo de Espanha, número 295, Outubro de 2006.

3.7 O aumento da migração nas sociedades europeias também dá origem a novos problemas e constitui um importante desafio para a coesão social. As sociedades europeias enfrentam numerosos problemas sociais derivados da migração, que devem ser objecto de uma abordagem integral, tal como o CESE propôs em outros pareceres.

3.8 O Comité considera que muitos dos problemas sociais (racismo, delinquência, violência entre os géneros, marginalização, insucesso escolar, etc.) mostram a necessidade de melhorar a integração. Frequentemente, os governos, nomeadamente a nível local, não estão à altura dos problemas.

3.9 Ocasionalmente, os meios de comunicação utilizam os problemas da migração de uma forma sensacionalista que causa inquietação na população. Alguns líderes políticos utilizam igualmente esses problemas com oportunismo e falta de responsabilidade.

3.10 O Comité observa com preocupação que o racismo e a xenofobia se estendem por muitos sectores sociais. Os partidos e movimentos extremistas utilizam os problemas derivados da migração para fazerem alastrar o medo entre a população e promoverem políticas intolerantes, violentas e contrárias aos direitos humanos.

3.11 O racismo é caracterizado como crime no direito penal, mas muitas vezes as autoridades políticas e os responsáveis sociais adoptam uma posição de tolerância que não é aceitável. É necessário que a polícia e os órgãos judiciais, os líderes de opinião, os meios de comunicação e os responsáveis políticos mudem de atitude e combatam o racismo com mais determinação e pedagogia social.

### 4. A migração para a Europa vai aumentar no futuro

4.1 A situação demográfica da UE indica que em consequência do envelhecimento da população e da baixa taxa de natalidade, os mercados de trabalho vão necessitar de muita mão-de-obra imigrante. De acordo com as projecções demográficas mais recentes do Eurostat, a população activa começará a diminuir a partir de 2012, mesmo que os fluxos de migração sejam de 1,5 milhões por ano na década actual. Se os fluxos migratórios não aumentarem durante a próxima década, a população em idade de trabalhar diminuiria em 14 milhões.

4.2 Por outro lado, sabemos que a mobilidade internacional dos trabalhadores vai aumentar a nível mundial, porque muitas pessoas serão obrigadas a emigrar devido à falta de trabalho digno nos seus países de origem, e algumas delas desejam vir para a Europa em busca de novas oportunidades profissionais e pessoais.

4.3 O CESE considera que é uma grande oportunidade que novos imigrantes desejem desenvolver o seu projecto migratório na Europa.

4.4 Para que os trabalhadores imigrantes encontrem as oportunidades que procuram e as sociedades europeias promovam a coesão social, o Comité considera que são necessárias políticas que melhorem a integração social, porque o êxito dos projectos migratórios, tanto para os trabalhadores imigrantes como para as sociedades de acolhimento, dependem da forma como decorrerem os processos de integração.

4.5 A crise económica e o aumento do desemprego estão a afectar todos os sectores sociais, os trabalhadores autóctones e os imigrantes. Os dados sobre os mercados de trabalho na Europa revelam que os trabalhadores imigrantes com baixas qualificações e que ocupam os piores empregos estão a ser as primeiras vítimas da crise e que as mulheres imigrantes são mais afectadas pelo desemprego.

4.6 Apesar da actual situação de recessão e do aumento do desemprego na Europa, os relatórios demográficos indicam que, superada a crise e recuperado o nível de crescimento económico e de emprego, será necessária a contribuição de novos imigrantes para suprir as necessidades dos mercados de trabalho europeus, tendo em conta as características próprias de cada Estado-Membro.

#### 5. A legislação europeia em matéria de admissão: o desafio pendente

5.1 Há dez anos, a UE iniciou o processo que deverá conduzir a uma política comum de imigração; a maior dificuldade consiste em elaborar legislação relativa à admissão de novos imigrantes porque cada Estado-Membro tem a sua própria legislação, com abordagens muito diferentes.

5.2 As políticas e legislações de imigração e de acesso ao emprego estão relacionadas com a evolução dos mercados de trabalho, pelo que devem associar activamente os parceiros sociais e basear-se no respeito dos direitos humanos dos imigrantes.

5.3 O Comité considera que a legislação em matéria de imigração deve facilitar a integração e considerar os trabalhadores imigrantes como novos cidadãos, como pessoas com direitos que devem ser protegidos, e não apenas como mão-de-obra para satisfazer as necessidades dos mercados de trabalho.

5.4 Os parceiros sociais devem participar a diferentes níveis. O Comité observa com interesse a proposta da Comissão de criar uma plataforma europeia de diálogo para a gestão da migração laboral, com a participação dos parceiros sociais.

5.5 O CESE propôs uma política comum de imigração e uma legislação harmonizada, para assegurar que os imigrantes possam entrar através de procedimentos legais e recebam um tratamento justo, garantir o respeito dos seus direitos fundamentais e fomentar a integração.

5.6 Contudo, a Europa não tem acolhido os imigrantes com legislações e políticas adequadas. Pelo contrário, devido à natureza restritiva da maioria das políticas e legislações nacionais, muitos imigrantes têm entrado no território da UE de forma irregular e são obrigados a trabalhar na economia informal. O Comité considera que a UE deve adoptar novas iniciativas para transformar o trabalho informal em trabalho legal.

5.7 O Comité considera que, ao facilitar-se os procedimentos de imigração legal, reduzir-se-á a imigração irregular e diminuir-se-á o risco de os imigrantes irregulares serem vítimas de redes criminosas de tráfico ilegal e de tráfico de seres humanos. O Programa de Estocolmo prevê novos compromissos da UE de luta contra essas redes criminosas.

5.8 O CESE considera que políticas restritivas têm um impacto muito negativo nos processos de integração, porque apresentam os imigrantes como pessoas que não são bem recebidas ou bem aceites.

5.9 Por vezes essas políticas são acompanhadas de discursos políticos e sociais que criminalizam a imigração, que excluem e que promovem a xenofobia e a discriminação.

5.10 O Pacto Europeu de Imigração e Asilo recentemente adoptado vai ser posto em prática nos próximos anos através do Programa de Estocolmo. É previsível que com o Tratado de Lisboa seja mais fácil chegar a acordo no Conselho, e o poder de co-decisão do Parlamento facilitará também a harmonização da legislação.

5.11 O CESE preferiria uma legislação horizontal, mas o Conselho e a Comissão optaram por directivas sectoriais. Foi aprovado recentemente o cartão azul <sup>(6)</sup>, para facilitar a admissão de trabalhadores altamente qualificados. A Comissão prevê elaborar nos próximos meses novas propostas de directiva.

5.12 O Comité considera que é fundamental que a UE posua uma legislação de admissão adequada, porque a integração está estreitamente relacionada com a igualdade de tratamento e a não discriminação. Foi por isso que o CESE apoiou <sup>(7)</sup> (com algumas propostas de melhoria) a Directiva-quadro relativa aos direitos dos trabalhadores de países terceiros, que foi proposta pela Comissão <sup>(8)</sup> e continua a ser debatida no Conselho. A versão actualmente em exame no Conselho parte de uma abordagem insuficiente e inaceitável para a sociedade civil e para o Comité.

5.13 O Conselho deve aprovar a directiva-quadro para assegurar um nível de direitos adequado para todos os trabalhadores imigrantes e impedir situações de discriminação. O Comité propõe à Presidência espanhola da UE que o Conselho reoriente os debates sobre a directiva-quadro, para que ela seja adoptada rapidamente assim que preveja um sistema adequado de direitos comuns em toda a UE, assente na igualdade de tratamento, especialmente no tocante aos direitos laborais e direitos sociais dos trabalhadores imigrantes.

<sup>(6)</sup> Directiva CE/2009/50.

<sup>(7)</sup> JO C 27 de 3.2.2009, p. 114.

<sup>(8)</sup> COM (2007) 638 final.

5.14 O CESE adoptou recentemente um parecer de iniciativa no qual preconiza que a legislação sobre imigração respeite os direitos fundamentais<sup>(9)</sup> e propõe um sistema avançado de direitos e obrigações. Além disso, será necessário modificar a Directiva Reagrupamento Familiar.

## 6. O emprego é uma parte fundamental do processo de integração

6.1 A integração é um processo social bidireccional de adaptação mútua que envolve tanto os imigrantes como a sociedade de acolhimento. Este é o primeiro dos princípios básicos comuns para a integração adoptados pelo Conselho em 2004.

6.2 A integração exige um empenho activo por parte das autoridades, dos parceiros sociais e das organizações. As políticas públicas podem favorecer esses processos sociais e a participação activa da sociedade civil é igualmente essencial. Noutro parecer<sup>(10)</sup>, o CESE sublinhou a importância do papel dos órgãos de poder regional e local.

6.3 Os trabalhadores imigrantes devem igualmente adoptar uma atitude favorável à integração, esforçando-se por aprender a língua, as leis e os costumes da sociedade de acolhimento.

6.4 O CESE participa, juntamente com a Comissão, nas actividades do Fórum Europeu da Integração e deseja sublinhar, uma vez mais, a importância de as organizações da sociedade civil participarem e serem consultadas aos diferentes níveis de governação.

6.5 A integração dos imigrantes ultrapassa o âmbito laboral em que se concentra o presente parecer, uma vez que a integração é especialmente importante no âmbito familiar, nas escolas e universidades, nas cidades e bairros, nas instituições religiosas, nas organizações desportivas e culturais, etc.

6.6 O trabalho é uma parte fundamental do processo social de integração, porque o trabalho em condições decentes é a chave para a auto-suficiência económica dos imigrantes e facilita as relações sociais e o conhecimento mútuo entre a sociedade de acolhimento e os imigrantes.

6.7 A base da Europa social é o trabalho, e a integração é essencial para o desenvolvimento da Europa social. As empresas europeias são actores sociais essenciais e estão interessadas e empenhadas na integração.

6.8 A crise económica e o aumento do desemprego estão a enfraquecer os processos de integração e a agravar alguns conflitos na sociedade e no mercado de trabalho. O CESE considera que nestas circunstâncias é necessário redobrar os esforços de

integração de todos os actores: os imigrantes, as administrações públicas, os parceiros sociais e a sociedade civil.

6.9 Deve ser dado um tratamento justo aos imigrantes na Europa, que estão protegidos pelas convenções internacionais em matéria de direitos humanos e pelos princípios e direitos das convenções da OIT. Noutro parecer<sup>(11)</sup>, o CESE referiu os direitos e obrigações que a legislação europeia deve garantir aos trabalhadores imigrantes.

6.10 O CESE considera que a legislação e as políticas públicas devem beneficiar do contributo dos parceiros sociais, porque a inserção laboral é igualmente uma questão de comportamento social e de compromissos sindicais e empresariais.

6.11 Os serviços públicos de emprego devem incentivar programas para melhorar o acesso ao emprego dos imigrantes, ou seja, facilitar o reconhecimento das qualificações profissionais, melhorar a formação linguística e profissional sem discriminação e oferecer uma informação adequada sobre os sistemas laborais do país de acolhimento.

6.12 Os sindicatos, organizações empresariais, associações de imigrantes e outras organizações da sociedade civil desempenham um papel muito importante na transmissão da informação e na facilitação do acesso dos imigrantes ao emprego.

6.13 A maioria das empresas na Europa é de pequena e média dimensão e proporciona emprego à maioria da população activa e igualmente aos imigrantes, pelo que é nas PME que tem lugar uma grande parte dos processos sociais de integração.

## 7. A igualdade de tratamento e a não discriminação enquanto pilares da integração

7.1 O CESE considera fundamental o acolhimento e o tratamento que as autoridades e as empresas facultam aos trabalhadores imigrantes, que em muitas ocasiões se encontram numa situação de desvantagem em relação aos trabalhadores autóctones.

7.2 As situações são diferentes em cada Estado-Membro, mercê das diferenças entre as legislações laborais e as práticas sociais, mas na Europa muitos trabalhadores imigrantes têm desvantagens e dificuldades na busca de emprego e na falta de reconhecimento das qualificações profissionais, além de que, muitas vezes, não falam a língua e não conhecem as leis, os costumes e as instituições sociais do país de acolhimento.

7.3 Uma boa legislação antidiscriminação é um ponto de partida, mas a nível nacional continua a haver leis que discriminam os trabalhadores imigrantes relativamente aos locais, e sobretudo práticas discriminatórias dos trabalhadores em função da sua origem nacional, étnica ou cultural, que se manifestam de uma forma directa ou indirecta.

<sup>(9)</sup> JO C 128 de 18.5.2010, p. 29.

<sup>(10)</sup> JO C 318 de 23.12.2006.

<sup>(11)</sup> JO C 128 de 18.5.2010, p. 29.

7.4 A igualdade de tratamento e as políticas de luta contra a discriminação são os pilares das políticas de integração. A partir de uma abordagem bidireccional da integração, o Comité considera que as empresas, os sindicatos e as autoridades devem garantir aos trabalhadores imigrantes igualdade de tratamento e evitar qualquer forma de discriminação.

7.5 Os empregadores e os trabalhadores imigrantes devem respeitar as normas laborais e as convenções colectivas vigentes em cada empresa ou sector, de acordo com as leis e as práticas nacionais. O Comité realça que o racismo e a discriminação são comportamentos criminosos que devem igualmente ser sancionados nas empresas nos termos da legislação laboral.

7.6 Para facilitar a integração no mercado de trabalho, é necessário que os trabalhadores imigrantes sejam informados sobre a legislação laboral e as convenções colectivas que regulam os seus direitos e obrigações no local de trabalho.

7.7 Um enquadramento político e social favorável à integração permitirá que os trabalhadores imigrantes participem em actividades e programas de integração (que as autoridades deverão facilitar) como a aprendizagem da língua, das leis e dos costumes.

7.8 A Directiva que estabelece um quadro geral de igualdade de tratamento no emprego e na actividade profissional<sup>(12)</sup> e a Directiva que aplica o princípio da igualdade de tratamento entre as pessoas, sem distinção de origem racial ou étnica<sup>(13)</sup> são instrumentos jurídicos fundamentais para configurar a legislação e as práticas nacionais de luta contra a discriminação e de promoção da integração no trabalho.

7.9 O Parlamento Europeu adoptou recentemente uma resolução sobre a nova Directiva de luta contra a discriminação<sup>(14)</sup>, que completa as directivas já em vigor. O CESE elaborou igualmente um parecer em que apoiou a proposta da Comissão e alertou para que a discriminação múltipla não seja esquecida. Esta nova directiva, quando for finalmente adoptada, alargará o princípio da não discriminação a domínios como a educação, a saúde, a protecção social e a habitação.

7.10 O CESE considera que as Directivas antidiscriminação não foram transpostas adequadamente para as legislações nacionais e que, conseqüentemente, vários Estados-Membros não dispõem de legislação adequada contra a discriminação. A nova directiva, quando for aprovada, será um instrumento legislativo muito positivo.

7.11 Os parceiros sociais, que são actores fundamentais no funcionamento do mercado de trabalho e constituem pilares essenciais da vida económica e social europeia, têm um papel importante na integração. No domínio das negociações colectivas, têm de assumir a responsabilidade que lhes cabe na integração dos imigrantes, removendo das convenções colectivas e

dos regulamentos e práticas de trabalho qualquer aspecto discriminatório directo ou indirecto.

7.12 No âmbito da negociação colectiva, e nomeadamente no da empresa, têm de ser estabelecidos mecanismos para assegurar que o acesso ao trabalho e à contratação é conforme ao princípio da igualdade de oportunidades. Nesta área é importante dispor, designadamente, de instrumentos que permitam evitar não apenas a discriminação directa mas também a indirecta.

7.13 Mas actualmente, a igualdade de tratamento relativamente ao salário e às condições laborais não estão garantidas na prática para muitos trabalhadores imigrantes. Os parceiros sociais e as autoridades competentes em matéria de trabalho devem elaborar procedimentos que evitem a discriminação e ser proactivos na promoção da igualdade.

7.14 Na Europa estão a desenvolver-se modelos de trabalho duais, com empregos de qualidade para a maioria dos cidadãos europeus e os imigrantes altamente qualificados e empregos de má qualidade para a maioria dos imigrantes. Em consequência, a má qualidade do emprego é igualmente um factor de discriminação quando os imigrantes são utilizados como mão-de-obra «mais vulnerável».

7.15 O CESE propôs em diversos pareceres que os Estados melhorem os seus sistemas de reconhecimento de qualificações<sup>(15)</sup> e que a UE tenha um sistema de reconhecimento das qualificações que possa ser utilizado pelos trabalhadores imigrantes<sup>(16)</sup>. Nas empresas europeias, muitos imigrantes estão a realizar actividades de nível inferior ao das suas qualificações.

7.16 No desenvolvimento da carreira profissional e da promoção também muitos trabalhadores imigrantes se encontram em desvantagem e são discriminados. As leis laborais, as convenções colectivas e as práticas nas empresas devem garantir a igualdade de oportunidades na promoção de trabalhadores. Compete aos parceiros sociais tomar novas iniciativas neste domínio.

7.17 A formação profissional é um instrumento muito importante para melhorar a empregabilidade dos trabalhadores imigrantes. Contudo, certas leis e práticas nacionais excluem os nacionais de países terceiros ou limitam a sua participação. O CESE considera que as administrações públicas e os parceiros sociais devem facilitar o acesso dos trabalhadores imigrantes à formação, em igualdade de condições e de tratamento.

7.18 Alguns Estados-Membros, em colaboração com as empresas, promovem programas de formação nos países de origem antes da obtenção da autorização de residência, programas esses que ajudarão os nacionais de países terceiros na sua integração no mercado de trabalho quando vierem para a Europa.

<sup>(12)</sup> Directiva CE/2000/78.

<sup>(13)</sup> Directiva CE/2000/43.

<sup>(14)</sup> P6\_TA (2009) 0211.

<sup>(15)</sup> Ver sobretudo JO C 162 de 25.6.2008, p. 90.

<sup>(16)</sup> Ver, nomeadamente, JO C 218 de 11.9.2009.

7.19 A União Europeia não resolveu ainda de forma satisfatória a questão da transferibilidade dos direitos à pensão dos trabalhadores europeus. Os trabalhadores imigrantes enfrentam igualmente muitos problemas derivados das legislações nacionais, que não garantem apropriadamente os direitos à pensão adquiridos durante o seu trabalho na Europa. As razões são muito diversas e dependem das legislações nacionais e dos acordos com países terceiros.

7.20 O Comité propõe que a Comissão Europeia adote iniciativas legislativas para que os direitos à pensão dos trabalhadores imigrantes na UE fiquem garantidos quando mudem de residência na UE e quando regressem aos seus países de origem ou residam noutra diferente.

7.21 Os sindicatos devem contar trabalhadores imigrantes entre os seus membros e facilitar o acesso destes aos cargos de representação e direcção. Na Europa, a maioria dos sindicatos desenvolveu boas práticas para garantir a igualdade de tratamento e a luta contra a discriminação.

7.22 O CESE considera que são necessárias políticas activas e um novo empenho dos parceiros sociais na promoção de atitudes sociais integradoras e da igualdade de tratamento e na luta contra a discriminação no local de trabalho. O diálogo social europeu pode ser um quadro adequado para que os parceiros sociais adoptem novos compromissos ao nível que considerem adequado.

7.23 A Agência Europeia dos Direitos Fundamentais investigou<sup>(17)</sup> a discriminação laboral por motivos étnicos nos mercados de trabalho na Europa e constatou que a discriminação é muito significativa, apesar da legislação.

## 8. A gestão da diversidade

8.1 As sociedades europeias são cada vez mais diversificadas, e essa diversidade vai aumentar no futuro. A boa integração laboral dos imigrantes não pode ser obtida sem uma abordagem positiva da diversidade cultural, que é cada vez mais importante para as empresas e para os trabalhadores.

8.2 As grandes empresas têm uma cultura de empresa própria, desenvolvida com o correr do tempo entre os trabalhadores e em função do contexto social e da relação com os clientes.

8.3 As empresas europeias desenvolvem as suas actividades em cidades cuja diversidade é cada vez maior. O Comité das Regiões e a Fundação de Dublin através da Rede CLIP<sup>(18)</sup> trocaram experiências para melhorar a diversidade nos empregos públicos.

8.4 A diversidade cultural derivada da imigração pressupõe um novo desafio que é necessário enfrentar para enriquecer a cultura da empresa pela integração dos novos trabalhadores aos diferentes níveis: directores, quadros intermédios e restantes trabalhadores.

8.5 A globalização também faz com que as empresas se movam em novos ambientes sociais e culturais e em novos mercados e clientes com culturas diversas.

8.6 Muitas empresas reconhecem o interesse da gestão da diversidade. O avanço das últimas décadas para uma economia de serviços tornou mais importante o contacto entre as empresas e os clientes e, além disso, a globalização estimulou as empresas a procurarem novos mercados em qualquer parte do mundo. A diversidade de clientes e utilizadores a que as empresas se dirigem é cada vez maior.

8.7 Uma boa gestão desta diversidade no interior da empresa permite uma melhor utilização das capacidades de todos os trabalhadores, que têm origens e culturas diversas, assim como uma maior eficácia nas relações externas da empresa com um mercado que é igualmente diverso.

8.8 As empresas que gerem bem a diversidade estão em melhores condições para atrair «talentos» de qualquer parte do mundo, bem como para captarem clientes nos novos mercados. Além disso, podem melhorar a criatividade e a capacidade de inovação dos seus trabalhadores, na medida em que todos os trabalhadores (incluindo os imigrantes) encontram um clima de acolhimento favorável.

8.9 As pequenas empresas europeias muitas vezes não têm departamentos especializados de gestão dos recursos humanos, pelo que é necessário que possam ser apoiadas por estruturas especializadas das autoridades e das organizações empresariais.

8.10 A gestão da diversidade baseia-se na aplicação estrita das medidas de igualdade de tratamento e de luta contra a discriminação. Mas, além disso, implica o estabelecimento de programas para trabalhadores imigrantes, medidas para acomodar as diferenças culturais, sistemas de comunicação que tenham em conta a diversidade linguística, fórmulas de mediação para a resolução de conflitos, etc.

8.11 É necessária formação para a gestão da diversidade. A formação na empresa pode incluir diferentes grupos: os dirigentes da empresa, os quadros intermédios, todo o pessoal, e também os sindicatos e as organizações patronais.

8.12 Tanto as empresas como as organizações patronais e sindicais têm de ter departamentos especializados na gestão da diversidade para promover iniciativas, avaliar os resultados e promover mudanças.

<sup>(17)</sup> Agência dos Direitos Fundamentais da União Europeia, «UE-MIDIS European Union Minorities and Discrimination Survey: Main Results Report» [Avaliação das minorias e da discriminação da União Europeia: Relatório dos principais resultados], 9.12.2009.

<sup>(18)</sup> Rede europeia de cidades pelas políticas locais de integração de migrantes – Rede de mais de 30 cidades europeias gerida pelo EUROFUND.

8.13 As administrações públicas deverão colaborar na gestão da diversidade nas empresas, inclusivamente através de estímulos económicos e fiscais de apoio às empresas que elaborem planos e favoreçam o intercâmbio de boas práticas, o desenvolvimento de programas de formação e a realização de campanhas de promoção.

### 9. As dificuldades da integração na economia informal e a imigração irregular

9.1 Os trabalhadores imigrantes que não têm documentos e se encontram em situação irregular são obrigados a trabalhar na economia informal, cujo peso relativo na economia aumenta nos Estados-Membros que têm maior número de imigrantes irregulares.

9.2 Em muitos casos, os imigrantes em situação irregular são vítimas de exploração laboral grave por empregadores que devem ser processados judicialmente. O CESE emitiu um parecer<sup>(19)</sup> sobre a proposta de Directiva do Parlamento Europeu e do Conselho que estabelece sanções contra os empregadores de nacionais de países terceiros em situação irregular.

9.3 As trabalhadoras domésticas «sem documentos» encontram-se numa situação muito vulnerável, e em alguns casos em condições de semi-escravatura. A legislação de certos países não garante plenamente os direitos sociais e laborais nesta actividade. Estes problemas agudizam-se no que respeita às pessoas que se encontram em situação irregular e trabalham na economia informal. O Comité propõe à Comissão Europeia a adopção de novas iniciativas que protejam adequadamente os direitos sociais e laborais destas trabalhadoras.

9.4 Nos últimos anos, a legislação de alguns Estados-Membros tornou passíveis de sanções penais as associações humanitárias que ajudam pessoas em situação irregular a evitar a exclusão social e a facilitar a sua integração. O Comité adverte que esta legislação é contrária aos direitos humanos e ao princípio moral da solidariedade. A Comissão Europeia e a Agência de Viena devem avaliar estas situações e adoptar as iniciativas necessárias.

9.5 Uma vez que a integração social é mais difícil quando os imigrantes se encontram em situação irregular, o Comité propõe que se desenvolvam processos individuais de regularização dos

imigrantes irregulares, tendo em conta a sua adaptação social e laboral e em conformidade com o compromisso do Conselho Europeu no âmbito do Pacto Europeu sobre Imigração e Asilo<sup>(20)</sup>, que prevê realizar regularizações individuais, no âmbito das legislações nacionais, por razões humanitárias ou económicas, nomeadamente nos sectores laborais que concentram muitas pessoas em situação irregular.

### 10. Algumas iniciativas do programa de Estocolmo

10.1 A Comissão propôs a criação de uma plataforma europeia de diálogo para a gestão da migração laboral em que participem empresários, sindicatos, agências de emprego e outras partes interessadas.

10.2 O CESE propõe à Comissão que, de forma semelhante ao procedimento de criação do Fórum Europeu da Integração, solicite a elaboração de um parecer exploratório para 2010, para que o Comité, com a participação das partes interessadas, apresente propostas sobre como constituir essa plataforma europeia, com a qual deseja colaborar.

10.3 A Comissão propôs igualmente que a UE se dote de um código da imigração que garanta aos imigrantes em situação legal um nível de direitos uniformes e comparáveis aos dos cidadãos da União. Esta codificação dos textos legislativos existentes incluirá, se for caso disso, as alterações necessárias para simplificar ou completar as disposições em vigor e melhorar a sua aplicação.

10.4 O CESE considera que a legislação europeia em matéria de imigração deve ser acompanhada de um conjunto comum (estatuto europeu) de direitos que seja horizontal e garanta o respeito e a protecção dos direitos e liberdades dos imigrantes na Europa, independentemente da categoria profissional e do estatuto jurídico. A directiva-quadro que está em debate no Conselho, caso venha a ser aprovada numa forma que preveja um nível elevado de protecção, seria um bom instrumento jurídico para proteger os direitos dos imigrantes.

10.5 O Comité saúda a iniciativa da Comissão de apresentar um Código Europeu da Imigração, contanto que se trate de uma proposta legislativa que garanta os direitos fundamentais dos imigrantes e um nível de direitos uniforme e comparável aos dos cidadãos da União.

Bruxelas, 17 de Março de 2010

O Presidente  
do Comité Económico e Social Europeu,  
Mario SEPI

<sup>(19)</sup> JO C 204 de 9.8.2008.

<sup>(20)</sup> Conselho da UE, 13440/08, de 24 de Setembro de 2008.