

Índice

O notável contributo dos imigrantes para os países desenvolvidos	1
Altruísmo pago.....	2
Um passo atrás para o teletrabalho.....	3
“Dunquerque”.....	4

O notável contributo dos imigrantes para os países desenvolvidos

Duas notícias questionam os estereótipos sobre os imigrantes que chegam à Europa. O “Le Monde” (14.2.2017) analisa um estudo de Mathieu Ichou, investigador do Instituto de Estudos Demográficos, intitulado “O nível de educação dos imigrantes: variado e muitas vezes mais alto do que nos países de origem”. Mostra que os países de acolhimento estão longe de receber “toda a miséria do mundo”, quando concedem licenças de residência.

O demógrafo salienta que alguns grupos superam a média dos licenciados na população francesa. Assim, 37 % dos nascidos na Roménia têm um título universitário, como 43 % dos chineses, 35 % dos vietnamitas e 32 % dos polacos, enquanto que “apenas” 27 % da população adulta de França tem licenciatura. Igualam a taxa dos senegaleses: abaixo ficam os tunisinos (21 %), ou os marroquinos (19 %) e argelinos (18 %).

Esta análise é confirmada por Anne Goujon, do Instituto de Demografia de Viena, que se debruçou sobre os refugiados que entraram na Áustria no início de 2015: 27 % dos sírios chegados a esse país são licenciados, contra 10 % dos que permaneceram na Síria. Também aparece esse contraste entre os afegãos: 11 % dos que entraram são licenciados, contra uma taxa global de 3 % no conjunto desse país. Isto significa que, para esses países, a emigração por causa da guerra é simultaneamente uma fuga de cérebros.

A presença relativamente importante de licenciados, incluindo entre os imigrantes de países muito pobres, não é assim tão estranha, afirma Ichou. Para chegar à Europa a partir de África ou do Médio Oriente, por exemplo, faz falta “um certo nível de capital económico, social e intelectual” de que não dispõem as pessoas com menores recursos”.

De qualquer forma, o demógrafo francês não mascara a realidade: existem também refugiados com escassa qualificação, embora pareça provável que essa faixa não venha a crescer, tendo em conta as crescentes dificuldades que se projetam sobre as migrações. Pessoas que não terminaram sequer o ensino primário (problema que afeta somente 1 % dos franceses) conseguiram chegar à Europa: foi o caso de 19 % dos imigrantes marroquinos, 17 % dos senegaleses e 15 % dos turcos.

Por seu lado, a “The Economist” (4.2.2017) recorda que os alemães são famosos pela sua capacidade de trabalho duro e pela sua eficiência, mas não necessariamente pela sua iniciativa empresarial. São menos ativos que os norte-americanos, os suecos ou os franceses. Num *ranking* do Banco Mundial figuravam no lugar 114, também pelo efeito negativo do excesso de requisitos burocráticos. Mas a imigração está a impulsionar uma maior criatividade. Em 2015, 44 % das novas empresas registadas na Alemanha foram fundadas por pessoas com passaporte estrangeiro, contra 13 % em 2003. No total, um quinto dos que se dedicam a atividades empresariais nesse país nasceram fora.

Essas percentagens podem crescer nos próximos anos. Segundo René Leicht e Stefan Berwing, investigadores da Universidade de Mannheim, o número de autónomos provenientes do Médio Oriente cresceu em quase dois terços entre 2005 e 2014. Confirma-o Maik Leonhardt, da IHK Berlin,

uma associação de pequenas e médias empresas: “Houve um marcado aumento de iniciativas lançadas por pessoas da Síria, Iraque e Afeganistão”. Em contraste, o número de autónomos alemães caiu 3 % entre 2005 e 2015.

De facto, alguns refugiados chegam à Alemanha a sonhar em dirigir a sua própria empresa, por exemplo, no campo da confeitaria ou da alimentação. Lançam e triunfam, inclusivamente, com produtos novos, pouco conhecidos pelos alemães. Outros acabaram por criar negócios, simplesmente por não encontrarem trabalho: nasceram assim diversas *start-ups*, que alcançaram notável difusão.

Este fenómeno foi protagonizado nas décadas anteriores por pessoas provenientes de países da Europa de Leste, e que tinham dificuldades para conseguir um emprego por conta alheia. Na opinião de René Leicht, o trabalho autónomo oferece melhores perspectivas para os imigrantes ambiciosos: “Os seus rendimentos aumentam mais rapidamente, tendem a fazer coisas em consonância com a sua qualificação profissional e esquivam-se a possíveis discriminações”.

Como conclui a “The Economist”, uma das razões pelas quais os imigrantes se lançam a criar empresas é a sua capacidade de assumir riscos, por carácter ou por necessidade. Os que fugiram de uma guerra civil, e cruzaram o Mediterrâneo e grande parte da Europa, não ficam desencorajados ao lidarem com a burocracia alemã, nem com as exigências para obter uma linha de crédito.

Nas campanhas eleitorais europeias deste ano estão presentes estereótipos mais ou menos simplistas, condensados um dia na imagem do “canalizador polaco”. Mas, sem dúvida, a solução para a pressão migratória sobre a Europa depende de abordagens mais ajustadas.

S. B.

Altruísmo pago

Como nova fronteira do direito a ter um filho, algumas vezes da política e da imprensa lançaram uma campanha favorável à regulamentação da “maternidade de aluguer” em Espanha. Já que a prática das “barrigas de aluguer” tem estado assente na mercantilização, é preciso lavar-lhe a face, a começar por uma mudança de nome, que soe mais assético.

Além disso, diz-se que com a regulamentação, esta gestação será “altruísta e com controlos estritos”, segundo assegura um editorial do “El País” (25.2.2017), meio de comunicação que se converteu no porta-estandarte desta causa. De acordo com a tática habitual, não há debate sobre o núcleo do assunto, ou

seja, se pode ser ético instrumentalizar o corpo de uma mulher como incubadora natural para a gestação de um filho de terceiros, nem as repercussões que isto pode ter no filho quando conhecer a sua origem. Desvia-se a atenção para o aspeto monetário do assunto: a maternidade de aluguer estaria justificada desde que não fosse feita por dinheiro nem explorasse mulheres pobres.

O editorial começa por condenar o “turismo reprodutivo” de casais que se deslocam a países onde a prática é legal, o que facilita um “lucrativo negócio de intermediação” e “o abuso e exploração de mulheres pobres”. Pode-se pensar que isto bastaria para reprovar esta prática, tanto em países pobres como em ricos, tal como são condenados o trabalho infantil, o tráfico de órgãos ou o turismo sexual. Mesmo que não houvesse dinheiro envolvido, seria errado.

Mas, como se trata de abençoar legalmente esta prática, o diário advoga “a regulamentação da maternidade de aluguer por motivos estritamente altruístas”. Mas será isto possível?

A avaliar pela experiência dos países onde é legal, por todo o lado a maternidade de aluguer deu lugar a um *baby business*, através de agências e clínicas que põem em contacto clientes e barrigas de aluguer. Sem dinheiro, não há gestação.

A realidade é tão evidente que, depois de condenar a mercantilização, ela é reintroduzida pela porta das traseiras. “Outra coisa”, diz o “El País”, “é, como acontece no caso [da doação] dos óvulos, poder compensar a mulher que doa a sua capacidade de gestar pelos tratamentos e incómodos”. Mas a compensação pelos incómodos e pelos riscos é o que justifica qualquer aluguer, seja pelo uso de um andar, ou por uma prestação sexual. Chamar-lhe compensação em vez de preço não faz com que a prática seja mais altruísta.

Assim se explica que as barrigas de aluguer sejam recrutadas entre mulheres necessitadas de dinheiro de países pobres. Não há conhecimento de altruístas europeias ricas que se prestem a fazer de mães de aluguer para um casal de camponeses indianos pobres.

“El País” quer “evitar que mulheres pobres se vejam obrigadas a gerar um filho para outros pelo único motivo de serem pobres”. Mas a experiência indica que o motivo económico é o que move esta “doação”. E os abusos a que deu lugar obrigaram a que países pobres onde é legal (Índia, Camboja, Tailândia...) a proibam para clientes estrangeiros ou a estejam a limitar.

Porque é que em Espanha haveria de ser diferente? Se tivermos em conta aquilo que acontece com a “doação” de óvulos, que o “El País” cita como exemplo, trata-se também de um altruísmo pago. Embora a lei proíba o seu carácter lucrativo, admite compensar pelos incómodos e deslocamentos que, a preços de mercado, significa que as clínicas espanholas pagam 1000 euros por cada caso.

Embora as clínicas não reconheçam este fator lucrativo nas suas mensagens para captar doadores, em reportagens

jornalísticas isso é mencionado com clareza. Como reconhecia o diretor clínico de uma destas clínicas, “antes existia um verdadeiro problema para conseguir doadores de óvulos em Espanha”; mas a crise económica não só solucionou o problema, “como além disso temos até lista de espera” de mulheres que querem fazer doações, sobretudo mães solteiras e estudantes. Vê-se que a crise estimula o altruísmo.

Também aqui se comprova que nestes temas os “estritos controlos” não costumam ter muito sucesso na prática. Por exemplo, a lei espanhola sobre reprodução assistida estabelece a criação de um Registo de doadores, para que não se ultrapasse um limite de seis filhos gerados com óvulos da mesma doadora. Mas o registo – previsto já na primeira lei de 1988 – nunca foi criado, e as clínicas limitam-se a dar por verdadeiro aquilo que a doadora declarar.

Se a Espanha nem é capaz de controlar as doações de gâmetas, dificilmente poderá vigiar como se efetua a maternidade de aluguer nos outros países. No entanto, o “El País” é tão sonhador, ao ponto de propor que “uma vez regulamentada, só deveriam ser reconhecidas as gestações realizadas nos outros países que cumpram os mesmos requisitos”.

Talvez os defensores da legalização da maternidade de aluguer queiram acabar com o “turismo reprodutivo” para favorecer o setor espanhol de clínicas de reprodução assistida que querem ampliar o seu negócio. Mas esqueçamo-nos do altruísmo. Se vão utilizar o corpo de mulheres que precisam de dinheiro, pelo menos que as paguem bem.

I. A.

Um passo atrás para o teletrabalho

A IBM era uma das grandes promotoras do teletrabalho: até 40 % dos seus empregados chegaram a trabalhar fora de instalações da empresa. Mas em 18 de maio último, foi anunciada a sua decisão de fazer regressar os empregados aos escritórios. Com esta inesperada mudança de rumo, pretende favorecer a inovação e a unidade corporativa, fruto do trabalho presencial “lado a lado”, diz. Por motivos similares, outras empresas como Yahoo, Bank of America ou Aetna já suprimiram antes o teletrabalho.

“Pessoal a trabalhar em qualquer altura, em qualquer lugar”. Esta era uma das frases promocionais mais populares da IBM. Em maio, o seu blogue oficial “Smarter Workforce” publicava uma entrada onde defendia a eficiência do teletrabalho; no entanto, agora a empresa quer que os seus empregados nos

Estados Unidos trabalhem de outro modo e deu-lhes um mês para tomar uma decisão: transferir-se para um dos escritórios da empresa – que podem estar a centenas de quilómetros das suas casas: em Atlanta, Austin, Boston, Raleigh, Nova Iorque ou São Francisco – ou abandonar a empresa.

Embora a decisão não seja tão repentina como alguns a apresentam. No início de fevereiro, “The Register” lançava um exclusivo sobre esta possível alteração, baseando-se num vídeo que a IBM tinha enviado aos seus trabalhadores, onde a diretora de *marketing*, Michelle Peluso, lhes anunciava a estratégia. Apresentou-a como um modo de potenciar a inovação e o ritmo de trabalho, de forma a poderem competir com a Microsoft ou outros rivais de Silicon Valley.

Ao que parece, a aposta da IBM pelo teletrabalho não estava a dar tão bons frutos como se esperava: as poupanças em instalações e bens imobiliários são pouco relevantes.

Além disso, em abril, a empresa informou a queda de 13 % dos seus lucros trimestrais, um saldo negativo que se mantém desde há quase cinco anos. Segundo explica Ted Greenwald no “The Wall Street Journal” (18.4.2017), a venda de *hardware*, *software* e sistemas informáticos tradicionais para empresas – como faz a IBM – está a ser substituída cada vez mais pela informática “na nuvem” (*cloud computing*), pela inteligência artificial e pela tecnologia móvel. A *Big Blue* precisa de inovação e, na opinião dos seus dirigentes, esta não virá do teletrabalho.

É significativo que cheguem a esta conclusão empresas de tecnologia, teoricamente o setor ideal para aplicar o teletrabalho. Há já quatro anos, que a Yahoo decidiu que os seus empregados deixassem de trabalhar em casa por motivos semelhantes aos da IBM. Numa circular aos seus empregados aludia a que “estar presente nos escritórios é decisivo”, e salientava que “as interações e experiências apenas são possíveis” nesses espaços (“Aceprensa”, 3.4.2013).

Tal como aconteceu com a Yahoo, a resolução da IBM foi fortemente criticada. Elizabeth Dukes, diretora de *marketing* da iOffice, defende que esta mudança pode afetar negativamente a imagem que os futuros trabalhadores formem acerca da empresa: “É uma imagem pública incrivelmente má, especialmente perante os millennials e as gerações mais jovens, para os quais o equilíbrio trabalho-vida é uma prioridade”. Por outro lado, no “The Wall Street Journal” (18.5.2017), John Simmons fala de suspeitas de manobra encoberta para cortar no pessoal, pois haverá sempre alguns que não possam (ou não queiram) deslocalizar-se.

É o caso de alguns empregados da IBM afetados pela medida, com quem o jornal falou. Em geral, parece que os assalariados que aderiram ao teletrabalho estavam satisfeitos com a fórmula, que lhes fazia poupar deslocações e lhes dava mais tempo e margem para organizarem o seu dia, e assim atender os restantes aspetos da sua vida: família, amigos, lazer... Mas nem todas as empresas estão tão convencidas disso.

P. A.

Paulo Miguel Martins
Professor da AESE

“Dunquerque”

“Dunkirk”

Realizador: Christopher Nolan
Atores: Kenneth Branagh; Tom Hardy
Duração: 100 min.
Ano: 2017

A 10 de maio de 1940, Hitler invade a França. Incapaz de resistir, os franceses recebem o auxílio dos ingleses, mas os alemães impõem pesadas derrotas. A 21 de maio, mais de 300 mil soldados aliados ficam encurralados nas praias de Dunquerque. Este filme descreve o plano de evacuação desses soldados, a “Operação Dínamo”, mostrando a complexidade da operação.

No filme quase não há diálogos. As imagens falam por si: soldados em fuga que chegam a uma praia repleta de colegas e feridos. Apesar da confusão, há uma ordem unindo os batalhões. O desespero e o medo estão sempre presentes pois a aviação alemã ataca a praia e afunda barcos de guerra cheios de soldados que se julgavam já a salvo. As batalhas aéreas são intensas. Os pilotos assistem ao drama dos colegas no mar e na praia. Lançam-se com coragem contra a aviação alemã apesar de serem poucos. Atuam em grupo e combinam ações, o que aumenta a eficácia. Entretanto, é dada a ordem aos ingleses que possuam barcos de recreio ou de pesca para atravessar o Canal da Mancha e irem até Dunquerque. Partem centenas de pequenas embarcações e trazem milhares de homens, recolhendo pelo caminho pilotos abatidos e náufragos. O comandante, ao longo dos 10 dias desta operação, mantém-se sereno, o que ajuda os próprios soldados a ganhar resiliência pois o pânico descoordena. No fim, é uma derrota transformada em vitória.

Tópicos de análise:

1. Manter a ordem e a hierarquia de comando une as pessoas.
2. A motivação cresce ao lutar por uma causa superior ao próprio interesse.
3. Os “grandes” objetivos alcançam-se com muitos “poucos”.

