

## **Imigrantes conquistam cargos mais qualificados**

*Bernard Simon*

Stefan Atton teria ficado feliz em conseguir um emprego como motorista de caminhão quando fez uma entrevista na Steam Whistle Brewery, em Toronto, em 2002. Quando a entrevista terminou e suas referências foram averiguadas, ele recebeu uma proposta para se tornar diretor de marketing da pequena cervejaria.

Legiões de imigrantes capacitados, especialmente de países em desenvolvimento, têm uma história parecida com a de Atton. Antes de deixar o Sri Lanka, onde nasceu, ele era gerente de desenvolvimento de exportações da Lion Brewery Ceylon, a maior fabricante de cerveja de seu país. Ele havia administrado sua principal marca. Mesmo assim, ficou cinco meses tentando conseguir um emprego no Canadá sem sucesso. "O principal obstáculo era que eles diziam que eu não tinha experiência local", afirma Atton. Ele estava trabalhando com telemarketing quando se inscreveu para uma vaga de motorista de caminhão.

A cervejaria faz parte de um grupo crescente de companhias canadenses que superaram a desinformação, a ignorância e às vezes até o preconceito que sempre diferencia os imigrantes que procuram emprego proporcional às suas qualificações.

As barreiras podem ser altas nos dois lados. Os imigrantes lutam com as diferenças de idioma e cultura, e uma falta de contatos fora de suas comunidades. Desesperados para conseguir qualquer emprego, eles subestimam suas qualificações e experiência nas solicitações de emprego. De sua parte, os empregadores temem contratar candidatos sem credenciais conhecidas. Assim como aconteceu com Atton, muitos rejeitam qualquer pessoa sem experiência local. "Há uma literatura rica sobre as mulheres no trabalho, mas não há nenhuma literatura sobre os imigrantes no local de trabalho", afirma Elizabeth Mclsaac, diretora executiva do Conselho de Contratação de Imigrantes da Região de Toronto, uma organização sem fins lucrativos estabelecida em 2003 para encontrar uma maneira de igualar a oferta com a demanda.

A maior cidade do Canadá é um tubo de ensaio ideal para se observar a absorção de imigrantes no mercado de trabalho. Cerca de 115.000 chegam em Toronto e seus subúrbios todos os anos. Segundo o censo mais recente da Statistics Canada, 45,7% da população da cidade nasceu fora do Canadá, o que a torna a cidade com a maior diversidade cultural do mundo. Há em Toronto grandes comunidades chinesa, indiana, somali, ucraniana, italiana, filipina, chilena e jamaicana, para citar apenas algumas.

"Todo o crescimento da força de trabalho está vindo da imigração", afirma David Pecaut, o americano responsável pela prática canadense da consultoria Boston Consulting, presidente do conselho da Toronto City Summit Alliance, uma coalisão de líderes civis. Ele diz que os empregadores poderiam fazer mais para aproveitar ao máximo a experiência dos imigrantes disponíveis, revendo suas políticas de contratação, informando agências de assentamento de imigrantes sobre feiras de empregos e educando suas organizações sobre o valor econômico da diversidade produzido, por exemplo, pelas habilidades idiomáticas.

A Steam Whistle se tornou uma espécie de microcosmos da cidade.

■  
Cerca de um terço de seus 100 funcionários são imigrantes. O diretor financeiro Adrian Joseph é outro que foi "formado" pela Lion Brewery. A companhia também emprega um mestre-cervejeiro checo, um diretor de controle de qualidade cubano, um diretor de manutenção russo, supervisor de embalagens português e engenheiro elétrico escocês.

O interesse de oito anos da cervejaria pelos imigrantes começou quando ela estava tendo dificuldades para conseguir funcionários. "Se você olhar para os melhores talentos locais do setor, verá que normalmente eles são contratados pelas maiores empresas", afirma Cam Heaps, um dos fundadores da Steam Whistle, que tem 33 anos. Eliza-beth Mclsaac faz outra distinção entre os grandes e os pequenos empregadores. Os primeiros bancos, companhias de

seguros e departamentos do governo, entre outros normalmente entendem que é preciso adaptar as políticas e práticas de recursos humanos, diz.

Os apoiadores financeiros da Triec incluem o Toronto-Dominion Bank e o Manulife Financial, duas das maiores instituições financeiras do Canadá, uma fundação privada e uma agência do governo em Ontário. O presidente do conselho de administração da Triec é Dominic D'Alessandro, o presidente executivo italiano da Manulife.

Mas McIsaac diz que as empresas menores "não têm como se engajar em discussões de políticas públicas. Elas precisam de soluções rápidas e sem burocracia".

A Triec criou um programa de estágios, o Career Bridge, com períodos que vão de quatro a 12 meses. Ele oferece a imigrantes capacitados um caminho para o mercado de trabalho, ao mesmo tempo em que capacita funcionários para tê-los a custos baixos e sem compromisso de longo prazo.

A Triec também organiza um esquema de aconselhamento de quatro meses para imigrantes que possuem uma profissão. Mentores voluntários passam de 60 a 90 minutos por semana ajudando os novatos em questões como cultura de trabalho, contatos, preenchimento de solicitações de emprego e técnicas de associações profissionais. Cerca de 2.600 colocações foram conseguidas até hoje. Microsoft, Pepsi-Cola, KPMG e Toronto City Council estão entre os 50 empregadores que encorajam seus funcionários a participar.

Pacaut diz que o conselho de um jovem colega da Boston Consulting ajudou um especialista de marketing indiano de 40 anos a conseguir um emprego em uma consultoria concorrente com um salário duas vezes maior. Os mentores também tem um papel valioso ao encorajar colegas a repensarem suas atitudes em relação aos imigrantes.

Mas o sucesso na colocação de imigrantes exige compromisso dos dois lados. Alguns órgãos de classe, como os que regulam profissionais como médicos, advogados e arquitetos, vêm relutando em abrir suas portas aos estrangeiros em parte porque— segundo suspeitam os estrangeiros— querem manter o controle sobre a oferta e impedir uma redução dos honorários. O governo de Ontário já os instruiu a criar planos para centralizar os pedidos de adesão.

A cervejaria Steam Whistle constatou que há diferenças culturais a serem superadas como a maneira como os funcionários interagem uns com os outros, mas Heaps não se arrepende de ter contratado pessoas de origens tão diferentes, com pouca ou nenhuma experiência no Canadá. "Eles têm uma vontade muito grande de mostrar seu valor", diz ele. O mestre-cervejeiro checo da Steam Whistle pediu um quarto na fábrica.

Segundo Heaps, a companhia atingiu o estágio em que "damos à experiência internacional o mesmo valor que damos à experiência local. É preciso se livrar da idéia de que a experiência canadense é a coisa mais importante. Isso é besteira. Estamos numa economia globalizada".

**Fonte: Valor Econômico, São Paulo, 12 mar. 2008, Eu & Carreira, p. D6.**