

ESTRATÉGIAS EMPRESARIAIS DE ORIGEM IMIGRANTE EM PORTUGAL

Oportunidades étnicas e estruturais e recursos pessoais

Catarina Reis de Oliveira

Introdução

A partir da década de 1980 o fluxo imigratório é reconhecido em Portugal por inúmeros estudos científicos e artigos jornalísticos, sendo objecto de debates públicos. A primeira chamada de atenção vem de Esteves, em 1991.

Contudo os estudos acerca da imigração em Portugal têm sido marcados por perspectivas pessimistas, que ligam as populações estrangeiras à marginalidade laboral (Baganha, 1998) ou à exclusão residencial (Silva e colaboradores, 1989).

É exactamente com o intuito de contrariar estas perspectivas que novas leituras têm sido feitas, realçando a diversidade da integração económica imigrante em Portugal (Marques, Oliveira e Dias, 2002).

Foi seguindo este novo enfoque que se desenvolveu esta investigação acerca do perfil de estratégias empresariais de imigrantes em Portugal (Oliveira, 2003a).¹

Durante os últimos 30 anos os empresários de origem imigrante dispersaram-se por Portugal e desenvolveram novas estratégias de inserção económica — revitalizaram ruas comerciais com novos produtos, definiram novas técnicas de *marketing* e abriram ligações comerciais com outros empresários étnicos, por vezes residentes noutras sociedades de acolhimento (principalmente na Europa) (Oliveira, 2003b).

Como noutros países de acolhimento, em Portugal os imigrantes têm maior tendência para serem trabalhadores por conta própria do que os nativos.² Contudo alguns grupos imigrantes têm maior propensão para serem empresários do que outros (como mostra a figura 1).

Neste contexto, que factores explicam a maior propensão de alguns imigrantes para trabalharem por conta própria? Serão características culturais que determinam a concentração de alguns grupos étnicos em actividades empresariais, quando no estrangeiro, e não de outros? Será que o contexto específico da sociedade de acolhimento explica algumas das diferenças (tendo em conta, por exemplo, a

1 Investigação desenvolvida no âmbito do prémio *Estímulo à Investigação*, do serviço da ciência, da Fundação Calouste Gulbenkian, atribuído à investigadora em 2000, na área científica “Multiculturalismo e etnicidade na sociedade contemporânea”, e do projecto Praxis XXI SOC/12104/98 do SociNova/Migrações. A investigadora obteve ainda, no âmbito do projecto, uma bolsa da Fundação para a Ciência e a Tecnologia do III Quadro Comunitário de Apoio.

2 O que não significa que os imigrantes tenham estratégias empresariais diferentes só porque demonstram uma etnia distinta. Na realidade podem mostrar estratégias empresariais semelhantes aos nativos da sociedade de acolhimento, neste caso os portugueses (compare-se com Freire, 1995, e Guerreiro, 1996).

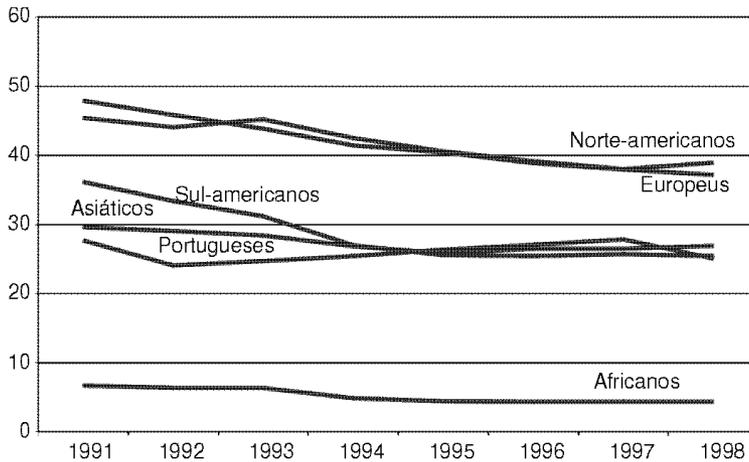


Figura 1 Percentagem de patrões e trabalhadores por conta própria com residência legal em Portugal por total da população activa, segundo região de origem

Nota: agregamos os patrões e os trabalhadores por conta própria como aproximação à expressão empresarial, não obstante as reservas que se impõem a este tipo de aproximações (conforme sugere J. Freire, 1995).

Fonte: INE, Estatísticas Demográficas e Estatísticas do Emprego, 1991 a 1998.

história da imigração e a legislação ou o contexto institucional em vigor no momento de entrada dos imigrantes)? Ou será que é sobretudo a estrutura de oportunidades do mercado de trabalho da sociedade de acolhimento que influencia a adaptação económica dos imigrantes?

Para responder a estas questões, e tendo em conta os diferentes perfis de integração económica das populações estrangeiras em Portugal, considerou-se pertinente comparar três populações distintas de origem imigrante: indianos, chineses e cabo-verdianos. Primeiro, porque os percursos migratórios dessas populações são suficientemente diversos, permitindo bases para comparar diferentes tipos de adaptação económica ao longo do tempo, no país. Em segundo, porque, de um lado, considerou-se a população imigrante mais antiga e expressiva de Portugal, que apresenta as mais baixas taxas de actividade por conta própria (os cabo-verdianos), e do outro, duas populações que apresentam uma estrutura de actividade por conta própria com valores muito próximos dos da própria população portuguesa (ver figura 1), o que torna interessante a comparação. Terceiro, porque há poucos estudos acerca das iniciativas empresariais destas populações, em particular para o caso cabo-verdiano.³

3 Em 1998, 19,3% (dos 88.605 estrangeiros activos com residência legal em Portugal) trabalhavam por conta própria, contra apenas 1,1% de cabo-verdianos (21.936). Já em 2001, dos 657 cabo-verdianos que solicitaram o estatuto de residente, apenas 7,5% eram trabalhadores por conta própria, contra 15,2% da totalidade de estrangeiros (ver Relatórios Estatísticos do Serviço de Estrangeiros e Fronteiras, 1998 a 2001).

Procedeu-se ao lançamento de um inquérito por questionário a 854 empresários de origem imigrante (359 chineses, 303 indianos e 192 cabo-verdianos), entre Agosto de 2001 e Setembro de 2002.⁴ Desses, 704 foram realizados na Área Metropolitana (AM) de Lisboa, 404 dos quais de forma aleatória, a partir de listagens fornecidas por associações de imigrantes (com um nível de confiança de 95%), e 300 num processo de bola de neve. O estudo passou por uma fase de pré-teste (a 30 inquiridos) e contou com dois grupos de controlo: na AM do Porto e na região do Algarve (mais 150 questionários).⁵

Proposta de um *modelo heurístico* de estratégias empresariais de imigrantes

Alguns investigadores têm explicado a integração económica de imigrantes, em diferentes sociedades, por heranças culturais intrínsecas a grupos de determinada etnia (Zapalska e Edwards, 2001). Seguindo uma lógica weberiana, acreditam que valores culturais específicos a alguns grupos étnicos induzem o desenvolvimento de iniciativas empresariais.

Contudo, centrando-se apenas nas características culturais dos imigrantes, essas teorias ignoraram a influência de factores estruturais. Se não, como é que se explicam as diferenças no peso relativo de empresários imigrantes em diferentes países e cidades?⁶ É verdade que as características culturais não se manifestam apenas quando há discriminação ou desemprego no mercado de trabalho, ou mesmo quando surgem oportunidades de emprego numa “economia étnica” (Light e Gold, 2000); contudo a aspiração cultural para a empresarialidade não significa ser bem sucedido ou mesmo ter a possibilidade de desenvolver uma actividade económica independente na sociedade de acolhimento (Waldinger, 1989: 50).

Assim, inúmeros argumentos emergiram para explicar as iniciativas empresariais de imigrantes em diferentes contextos de recepção. Alguns investigadores sugerem que certos grupos têm essas iniciativas económicas porque possuem (a) recursos étnicos e de classe (Light e Gold, 2000). Outros defendem que os imigrantes constroem uma (b) economia interna com intensa iniciativa empresarial — “enclave étnico” —, porque beneficiam de um mercado protegido onde podem garantir rendimentos mais altos do que conseguiriam na economia aberta (Wilson e Portes, 1980; Portes e Manning, 1986).⁷ Outra perspectiva considera que essas iniciativas surgem em resposta às oportunidades e constrangimentos que os imigrantes

4 O número de inquiridos em cada uma das populações é sem dúvida consequência da própria estrutura de actividade dessas origens de imigração em Portugal (ver dados oficiais do INE e SEF enquanto aproximação do universo).

5 Para maior detalhe acerca das opções metodológicas desta investigação ver Oliveira (2003a).

6 Rekers e Kempen (2000: 55-56) dão alguns exemplos de como empresários imigrantes com a mesma origem étnica têm comportamentos empresariais distintos em diferentes cidades e países.

7 A economia aberta é vista por oposição à economia interna de imigrantes, correspondendo ao mercado de trabalho geral da sociedade de acolhimento.

encontram (c) no mercado de trabalho da sociedade de acolhimento (Aldrich e Waldinger, 1990; Jones e colaboradores, 2000). Finalmente, outras sugestões realçam a importância (d) do contexto institucional e político da sociedade de acolhimento para o desenvolvimento de estratégias empresariais (Kloosterman, 2000; Freeman e Ögelman, 2000).

Waldinger, Aldrich e Ward (1990) foram provavelmente os primeiros investigadores a sublinharem a necessidade de um modelo interactivo para explicar as iniciativas empresariais de origem étnica, tendo em consideração as características do grupo étnico e a estrutura de oportunidades da sociedade de acolhimento. Contudo algumas críticas foram apontadas ao *modelo interactivo*.⁸

Mais tarde, Kloosterman e Rath (2001), numa análise crítica das investigações realizadas acerca de empresários imigrantes, propõem um modelo teórico complementar: o modelo de *encastramento misto*.⁹ Os autores realçam a importância de em investigação se considerar, não só o encastramento social e cultural dos imigrantes no grupo étnico, mas também o encastramento no contexto económico e institucional da sociedade de acolhimento (Kloosterman e Rath, 2001; Rath, 2002).

Este modelo parece ser válido para explicar as iniciativas empresariais dos chineses e indianos em Portugal, ao realçar, por um lado, o encastramento social e cultural no grupo co-étnico (em particular pelo acesso a determinados recursos étnicos) e, por outro, pelas oportunidades que os indivíduos detectaram no mercado de trabalho e no contexto institucional português.

O caso cabo-verdiano ajudou, no entanto, a perceber a limitação do modelo de “encastramento misto”. O encastramento no grupo cabo-verdiano evidencia contornos distintos, não confere incentivos especiais para a empresarialidade. Assim, se os cabo-verdianos são a população imigrante em Portugal com a mais baixa taxa de actividade por conta própria e de patrões (e neste sentido a falta de determinados recursos étnicos poderia explicar a tendência), o que é que explica as iniciativas empresariais que ainda persistem?

O problema dos modelos teóricos propostos, até agora, para explicar as iniciativas empresariais de imigrantes é o de considerarem que estas estão inseridas no grupo co-étnico, no encastramento em determinadas características culturais e recursos étnicos. As iniciativas empresariais foram sempre estudadas como projectos colectivos. Os projectos individuais de alguns imigrantes baseados essencialmente em recursos pessoais não foram distinguidos, até agora.

Apesar da existência de factores contextuais — mercado de trabalho e contextos institucional e político da sociedade de acolhimento — e recursos étnicos, ainda há imigrantes que, num determinado grupo étnico e expostos a semelhantes condições estruturais, têm diferentes estratégias de integração económica. De facto, não são os recursos étnicos e as oportunidades da sociedade de acolhimento em si que determinam a iniciativa empresarial, mas antes a capacidade que o indivíduo tem

8 A esse propósito veja-se Rath (2002: 9).

9 Tradução de *mixed embeddedness*.

de os e as aproveitar. Neste sentido deve ser considerada outra dimensão explicativa: os *recursos pessoais* do indivíduo.

Portes e Zhou (1999) ao observarem os censos americanos detectaram determinantes para a empresarialidade comuns a grupos de imigrantes e a nativos. Características individuais, como o nível de educação, experiência de trabalho, número de anos decorridos desde a imigração, conhecimento da língua do país de acolhimento, idade, sexo, estado civil e composição do agregado familiar, definem-se como factores de predisposição para a actividade empresarial.

Bonacich (1973) sugere também que imigrantes com a intenção de regressar ao país de origem têm mais incentivos para acumularem capital rapidamente. Ainda que esta relação causal deva ser provada, é de aceitar, porém, que determinadas características individuais podem induzir alguns imigrantes para actividades empresariais.

Outro recurso importante pode ser a cidadania do indivíduo ou a sua situação legal no país de acolhimento. Como vários investigadores mostraram, um imigrante ilegal é sempre mais frágil e vulnerável, o que condiciona a sua inserção no mercado de trabalho (Machado, 1993). Por outro lado, relações coloniais passadas entre o país de acolhimento e o país de origem podem tornar-se num recurso importante, especialmente em casos onde essas relações se traduziram em acordos especiais ou na cidadania dos indivíduos (Oliveira e Inácio, 1999).¹⁰

Mas a aptidão para o negócio, como outros recursos pessoais, é apenas uma das dimensões explicativas da definição de estratégias empresariais por imigrantes. Assim que os imigrantes chegam a uma sociedade de acolhimento, eles estão envolvidos por um contexto, o que significa que só serão bem sucedidos se também existirem oportunidades para o fazerem.

Os indivíduos podem identificar dois tipos de oportunidades para a sua iniciativa empresarial: “oportunidades estruturais/contextuais” intrínsecas à sociedade de acolhimento (contextos económico, social, político e institucional) e “oportunidades étnicas”, inerentes ao seu grupo.

É de considerar que tal como as oportunidades não são estáticas (mudam no espaço e no tempo), os imigrantes também não são passivos, mas reagem às oportunidades: percebendo-as e moldando-as. Os contornos racionais desse comportamento têm sido discutidos. Etzioni (1988) considera, por exemplo, que o facto de o indivíduo ter um comportamento económico racional não significa cortar com todas as relações privilegiadas, especialmente com os benefícios oferecidos no grupo étnico. Na realidade essas relações privilegiadas podem fazer parte desse

10 Este é o caso de certos imigrantes que ao chegarem a Portugal a partir das ex-colónias têm já nacionalidade portuguesa (*e.g.* indianos e cabo-verdianos). Este estatuto legal pode ser usado como um recurso pessoal para o desenvolvimento de actividades empresariais, uma vez que estes cidadãos ficam enquadrados pelos mesmos direitos e deveres de qualquer cidadão português. Uma consequência importante pode ser o acesso mais facilitado a empréstimos bancários, mais difícil para estrangeiros. Conscientes disso, independentemente da origem de imigração, a maioria dos empresários inquiridos que disse querer adquirir a cidadania portuguesa justificou a sua intenção por “facilitar a vida” (18,9%, de 26,2%).

comportamento económico racional, posto em prática nas estratégias empresariais (Marques e colaboradores, 2002).

No entanto, as oportunidades nem sempre são claras para todos os indivíduos, nem são transparentes. Por outro lado, como sugere Kloosterman (2000: 93), as oportunidades nem sempre estão disponíveis para todos os imigrantes. Os contextos político e institucional (da sociedade de acolhimento) podem ter um papel interventivo na diferenciação dos imigrantes. Também Light e Gold (2000) mostram que os recursos de classe podem definir diferenças no acesso às oportunidades étnicas.

Como consequência, as “estratégias empresariais” de imigrantes são o resultado de negociação, adaptação, imaginação (dinâmica inovativa) ou de reprodução (seguindo uma estratégia já definida por outros).¹¹

É também importante não confundir projectos individuais, de *self-made man*, baseados em iniciativas independentes, com projectos contextualizados e dependentes de uma rede de contactos étnicos.

Assim pode ser fundamental distinguir, tendo em conta a predominância de oportunidades e recursos mobilizados:

- *estratégias étnicas*, onde o ponto de partida para chegar ao mercado de trabalho da sociedade de acolhimento são os recursos étnicos;
- *estratégias individuais*, baseadas principalmente em recursos pessoais;
- *estratégias estruturais*, definidas maioritariamente a partir das “estruturas de oportunidades” da sociedade de acolhimento.¹²

De facto, os imigrantes não misturam, necessariamente, os diferentes níveis de encastramentos — social, cultural, económico, institucional e político — na definição das suas estratégias empresariais (Oliveira, 2003a). Imigrantes sem recursos étnicos ou com dificuldades em aceder às oportunidades inerentes ao seu grupo étnico podem, da mesma forma, desenvolver actividades empresariais, ao definirem as suas estratégias a partir de recursos pessoais e/ou a partir da estrutura de oportunidades da sociedade de acolhimento. Podem verificar-se oportunidades bastante atractivas no mercado de trabalho, com possíveis encorajamentos institucionais, e nesses casos a dependência de recursos étnicos diminui (Sanders e Nee, 1996: 233).¹³

Tendo em conta estas diferentes dimensões explicativas, proponho um

11 Neste caso, se nenhuns constrangimentos forem definidos, os imigrantes ignoram as estruturas de oportunidades das sociedades de acolhimento e seguem à risca o que outros empresários co-étnicos já desenvolveram com sucesso (e.g. restauração chinesa um pouco por todo o mundo). Assim o grupo étnico pode ser também importante para estabelecer uma estrutura empresarial de referência, onde imigrantes com aspirações semelhantes podem seguir uma “receita” de inserção económica.

12 Segundo Waldinger e colaboradores (1990) as “estruturas de oportunidades” correspondem a oportunidades que os imigrantes podem mobilizar nos contextos económico, político e institucional da sociedade de acolhimento para o desenvolvimento das suas estratégias empresariais.

13 Como o caso de Haia ilustrou (Santokhi, 2002).

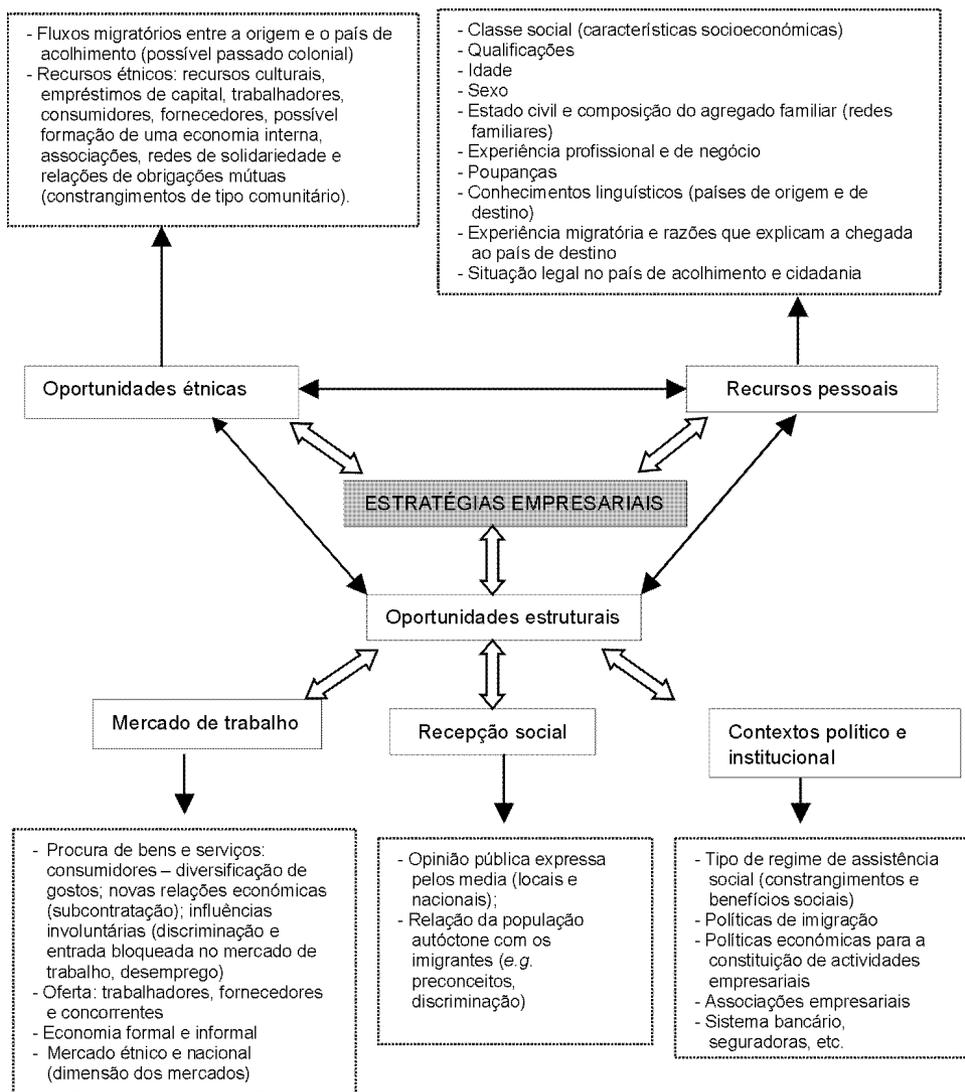


Figura 2 Modelo heurístico de estratégias empresariais de imigrantes

modelo heurístico de estratégias empresariais de imigrantes em sociedade de acolhimento (figura 2). Segundo Doomernik, Pennix e Amersfoort, um modelo heurístico “sintetiza os elementos explicativos mais relevantes e as relações que se estabelecem entre eles.” (1997: 62).

Assim, não são variáveis e factores aleatórios que conduzem os imigrantes para a empresarialidade. Acredita-se antes que as suas estratégias são o resultado

de interações, dinâmicas e criativas, entre recursos individuais, oportunidades étnicas e oportunidades estruturais da sociedade de acolhimento. O modelo é dinâmico, tendo em conta também que as estratégias empresariais podem variar ao longo do tempo e do espaço, mesmo quando se trata do mesmo grupo de origem imigrante ou indivíduo, porque as próprias oportunidades (estruturais e étnicas) e os recursos dos indivíduos não são constantes nem estáticos.

Deste modo, pretende-se combinar uma análise integrativa e interactiva. Integrativa porque considera, simultaneamente, o papel do grupo étnico, dos contextos de acolhimento nas suas diversas dimensões (económica, social, cultural, política e institucional) e o papel dos recursos individuais. Como consequência, são consideradas, essencialmente, três agências de estratégias empresariais, designadamente a sociedade de acolhimento, o grupo étnico e o indivíduo. Por outro lado, uma análise interactiva na medida em que considera que nem todas essas dimensões explicativas são mobilizadas da mesma forma em estratégias empresariais de indivíduos ou de grupos de imigrantes, existindo, por isso, diversas combinações de oportunidades e recursos.

Estratégias empresariais de origem imigrante em Portugal: os casos chinês, indiano e cabo-verdiano

Empresários de origem chinesa, cabo-verdiana e indiana mostraram ter características e percursos individuais distintos. Integram-se em Portugal em comunidades com recursos discrepantes, e investem predominantemente em diferentes sectores de mercado da sociedade portuguesa (ver quadro 1). Em comum têm a mesma perspectiva de integração económica: o desenvolvimento de iniciativas empresariais (Oliveira, 2003a).

Para perceber as diferenças nas estratégias empresariais destas populações de origem imigrante, é fundamental considerar, também, a evolução da imigração em Portugal. De facto não se pode deixar de considerar, logo à partida, que, se os cabo-verdianos chegam a Portugal a partir da década de 1960, tendo sido então recrutados para determinados segmentos do mercado de trabalho português, o fluxo de imigrantes asiáticos cresce, principalmente, em meados da década de 1980, quando Portugal começa a ser reconhecido como um país de imigração e entra para a Comunidade Económica Europeia.

De 1970 a 1990, alguns factores conjunturais condicionaram a natureza das migrações: se entre 1975 e 1980, apesar dos altos níveis de desemprego, assistimos ao grande *boom* de chegadas das ex-colónias, a partir de 1980, o aumento de imigrantes (em particular ilegais) esteve associado às oportunidades geradas em alguns segmentos de mercado (construção civil e restauração). Já a década de 1990 ficou marcada por uma abertura do mercado ao exterior, num processo de liberalização económica (ainda associado às consequências da adesão de Portugal, em 1986, à CEE), que gerou um "aumento do trabalho temporário e precário, como é evidenciado pelo crescente número de contratos a curto prazo (10,9%, em 1993, e 12,4%,

Quadro 1 Área de negócio dos empresários de origem imigrante inquiridos

Área de negócio	Origem dos empresários			Total
	Cabo-verdianos	Chineses	Indianos	
Construção civil				
N	64	0	0	64
% linha	100,0	0,0	0,0	100,0
% coluna	45,1	0,0	0,0	9,1
Comércio				
N	51	93	219	363
% linha	14,0	25,6	60,3	100,0
% coluna	35,9	30,1	86,6	51,6
Hotelaria e restauração				
N	13	211	15	239
% linha	5,4	88,3	6,3	100,0
% coluna	9,2	68,3	5,9	33,9
Outras áreas				
N	14	5	19	38
% linha	36,8	13,2	50,0	100,0
% coluna	9,9	1,6	7,5	5,4
Total				
N	142	309	253	704
% linha	20,2	43,9	35,9	100,0
% coluna	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: Oliveira (2003a: 75).

em 1996) e de trabalhadores a tempo parcial (7,2%, em 1993, e 8,7%, em 1996)” (Baganha e colaboradores, 1999: 150).

Assim, a imigração para Portugal, durante a transição da década de 1970 para a de 1980, foi bastante intensa e marcada, por um lado, por um movimento de mão-de-obra não qualificada (Saint-Maurice e Pires, 1989: 211), conseqüente a um recrutamento de migrantes laborais (já praticado durante finais da década de 1960); e, por outro, por uma imigração altamente qualificada, conhecida pelo “retorno” dos portugueses das ex-colónias (Pires e colaboradores, 1984).¹⁴

Os anos 80 ficaram, ainda, associados à chegada de asiáticos e de sul-americanos, com taxas de crescimento superiores às dos africanos.¹⁵ Durante este período, observa-se um alargamento das áreas de recrutamento, diversificando-se a composição socioprofissional das populações de origem estrangeira em Portugal.

Os empresários inquiridos reflectem, também, a história dos fluxos das três

14 É de realçar o caso da imigração cabo-verdiana. No entanto é importante não esquecer que essa população apenas foi considerada estrangeira a partir de 1975, com a independência de Cabo Verde.

15 Não se pode, contudo, esquecer as elevadas situações de ilegalidade das populações africanas, regularizadas na primeira metade da década de 1990.

Quadro 2 Ano de chegada a Portugal segundo a origem do empresário

Chegada a Portugal	Origem dos empresários			Total
	Cabo-verdianos	Chineses	Indianos	
Década de 1960				
N	5	3	3	11
% linha	45,5	27,3	27,3	100,0
% coluna	3,7	1,0	1,2	1,6
Década de 1970				
N	64	9	91	164
% linha	39,0	5,5	55,5	100,0
% coluna	47,4	3,0	36,0	23,7
Década de 1980				
N	37	76	114	227
% linha	16,3	33,5	50,2	100,0
% coluna	27,4	25,1	45,1	32,8
Desde 1990				
N	27	215	20	263
% linha	10,3	81,7	7,6	100,0
% coluna	20,0	71,0	7,9	38,0
Nascidos em Portugal				
N	2	0	25	27
% linha	7,4	0,0	92,6	100
% coluna	1,5	0,0	9,9	3,9
Total				
N	135	303	253	692
% linha	19,5	43,8	36,6	100,0
% coluna	100,0	100,0	100,0	100,0

Nota: a análise não contempla as não respostas (=12).

Fonte: Oliveira (2003a: 57).

populações em Portugal. Se perto de metade dos empresários cabo-verdianos chegaram a Portugal durante a década de 1970, já cerca de 80% dos empresários de origem indiana chegaram até meados da década de 1980, e perto de 70% dos chineses chegaram durante os anos 90 (ver quadro 2).

Por outro lado, se claramente a maioria dos empresários de origem indiana chegou a Portugal, via Moçambique, com nacionalidade portuguesa,¹⁶ já os cabo-verdianos e, especialmente, os chineses utilizaram o visto de turismo como forma de entrada no país.¹⁷ Não é surpreendente por isso que a maioria dos empresários chineses inquiridos tenha chegado a Portugal durante os períodos de regularização

16 Detecta-se mesmo algum desequilíbrio na distribuição da cidadania dos empresários inquiridos: são os empresários de origem indiana que mais têm nacionalidade portuguesa (85,0% contra 13,3% de empresários de origem chinesa e 50,0% de origem cabo-verdiana).

17 É sugerido por King e colaboradores (2000) que o visto de turismo tem sido utilizado por inúmeros imigrantes como uma forma de entrada na Europa do Sul, tornando-se depois numa estadia prolongada e ilegal.

extraordinária,¹⁸ decorridos na década de 1990, já com outras experiências migratórias.¹⁹

As clivagens identificadas, desde 1970, na inserção económica das diferentes origens de imigrantes, podem ter afectado a integração económica das gerações seguintes. Em particular, se os imigrantes se encontrarem dependentes de redes de interconhecimento para conseguirem emprego. Assim, a dependência face ao grupo co-étnico pode cristalizar determinadas opções de inserção económica e criar constrangimentos de reciprocidade, limitando os imigrantes a determinados sectores do mercado de trabalho da sociedade de acolhimento (como sugerem também Light e Gold, 2000).

É neste sentido que se pretendeu ilustrar como é que os indivíduos, com base nos recursos de que dispõem, criam oportunidades, adaptam-se e moldam o mercado de trabalho da sociedade de acolhimento às suas necessidades. Isto atendendo a que as estratégias empresariais não são uniformes, quer para diferentes origens de imigração, quer dentro do grupo co-étnico, uma vez que elas são o resultado de negociação, imaginação e adaptação a um dado contexto temporal e espacial.

Tendo em conta o modelo heurístico proposto, o inquérito por questionário realizado junto de 854 empresários permitiu testar a importância de oportunidades étnicas e estruturais e recursos pessoais no desenvolvimento de estratégias empresariais em Portugal.

A técnica de análise de correspondências forneceu uma leitura multivariada dos atributos socioeconómicos e sociodemográficos que distinguem os empresários de origem imigrante. Apresentam-se aqui as principais tendências encontradas nas análises realizadas a partir da descrição integrada de todas as variáveis sociológica e estatisticamente pertinentes.²⁰ Concretamente, a partir da factorial (figura 3) é possível verificar que existe uma separação clara entre combinações de recursos e oportunidades usadas por empresários de origens indiana, chinesa e cabo-verdeana. Cada origem de imigração polariza um conjunto de atributos que definem a sua estratégia de inserção económica em Portugal.

A nuvem de inércia divide-se claramente em três estratégias empresariais, mas a interpretação do primeiro factor (eixo 1) intervém na distinção (e oposição) entre estratégias baseadas, principalmente, em recursos pessoais (à esquerda do eixo) e estratégias circunscritas a oportunidades étnicas (à direita do mesmo eixo).

18 De realçar a grande expressão de não respostas de empresários de origem chinesa, o que pode induzir o investigador a acreditar que existem mais chegadas ilegais.

19 Dos 359 empresários chineses, 132 tinham outras experiências migratórias, e desses apenas 16 vinham de países não europeus.

20 Tendo em conta o processo metodológico seguido para melhor interpretar os resultados obtidos (análise factorial de correspondências — AFC), analisam-se aqui as relações entre as categorias seleccionadas. Depois de várias AFC exploratórias optou-se por considerar as categorias com *contribuições absolutas* superiores à média e que do ponto de vista sociológico tenham revelado ser mais interessantes: ficaram vinte e três variáveis, cinquenta e duas categorias activas e vinte e nove categorias suplementares. Atendendo à dispersão da nuvem dos dados são necessários apenas dois factores para explicarem 76,3% da variância (com 54,2% e 22,1% de inércia, respectivamente).

Quadro 3 Opinião acerca da discriminação no acesso ao mercado de trabalho português

Opinião	Origem dos empresários			Total
	Cabo-verdianos	Chineses	Indianos	
Acha que existe discriminação no mercado de trabalho português				
N	104	27	57	188
% linha	55,3	14,4	30,3	100,0
% coluna	73,2	8,7	22,5	26,7
Não acha que existe discriminação no mercado de trabalho português				
N	17	214	152	383
% linha	4,4	55,9	39,7	100,0
% coluna	12,0	69,3	60,1	54,4
Acha que existe discriminação no mercado de trabalho português em alguns sectores económicos				
N	18	34	12	64
% linha	28,1	53,1	18,8	100,0
% coluna	12,7	11,0	4,7	9,1
NS/NR				
N	3	34	32	69
% linha	4,3	49,3	46,4	100,0
% coluna	2,1	11,0	12,6	9,8
Total				
N	142	309	253	704
% linha	20,2	43,9	35,9	100,0
% coluna	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: Oliveira (2003a: 82).

Os chineses, porque apresentam mais dificuldades relacionadas com a sociedade portuguesa (nomeadamente, desconhecimento da língua e das leis), tendem a definir as suas estratégias empresariais pela ligação a recursos e oportunidades étnicas (trabalhadores, contactos privilegiados, recursos financeiros, etc.).

Já os indianos e os cabo-verdianos (ainda que com estratégias empresariais distintas) definem a sua integração no mercado de trabalho português a partir de recursos pessoais (da família ou do próprio indivíduo). De destacar ainda que têm recursos que lhes permitem aceder a eventuais oportunidades estruturais da sociedade portuguesa: não têm dificuldades com a língua e conhecem as leis portuguesas. Por outro lado, não realizaram qualquer estudo de mercado prévio antes de investir, o que pode induzir, também, a um maior conhecimento da estrutura económica do mercado português.

Assim, claramente, a principal dicotomia entre estratégias empresariais de origem imigrante em Portugal define-se a partir da importância relativa de recursos pessoais dos investidores e oportunidades étnicas da comunidade a que pertencem.

A partir dos três estudos de caso considerados, não fica claro o contributo de

oportunidades estruturais inerentes à sociedade portuguesa, que expliquem o desenvolvimento de estratégias empresariais de origem imigrante. O que pode indicar que actualmente, em Portugal, os imigrantes não identificam incentivos estruturais para o seu investimento.²¹

Contudo, o caso cabo-verdiano permitiu evidenciar a existência de influências involuntárias inerentes ao mercado de trabalho português. Desvantagens na sociedade de acolhimento (económicas, sociais, políticas e culturais) levam os imigrantes a desenvolver actividades por conta própria. Concretamente, a discriminação racial no mercado de trabalho surge como um dos incentivos para as iniciativas empresariais dos cabo-verdianos, quando nem os empresários de origem indiana e chinesa identificaram essa dificuldade.

Assim as representações sociais dos imigrantes acerca da situação do seu grupo de origem no mercado de trabalho podem induzir, também, a forma como percebem determinadas oportunidades de integração económica na sociedade portuguesa. Deste modo, parece-nos evidente que certos factores estruturais têm influências distintas nos grupos de imigrantes. Também os contextos de recepção podem gerar maior ou menor dependência em recursos da comunidade de origem, o que pode funcionar como uma vantagem para uns (chineses) e limitação para outros (cabo-verdianos).

Tendo em conta o modelo heurístico proposto, apesar de qualquer estratégia empresarial numa dada sociedade de acolhimento se basear na combinação de recursos e oportunidades disponíveis (individuais, étnicas ou estruturais), os indivíduos tendem a moldar e negociar a sua integração a partir do que melhor podem mobilizar. É por esta razão que é possível identificar, a partir dos três estudos de caso, três “tipos ideais” de estratégias empresariais de origem imigrante.

A partir dos atributos preponderantes de definição da estratégia empresarial, observa-se a oposição entre:

- *estratégias étnicas*, em que o ponto de partida para integrar o mercado de trabalho são os recursos étnicos, caso chinês, opõem-se aos tipos seguintes;
- *estratégias individuais* de imigrantes, baseadas em recursos pessoais (poupanças próprias, empresa fundada), caso cabo-verdiano;
- *estratégias familiares*, adquiridas por herança, outro género particular de estratégias baseadas em recursos pessoais, correspondente ao caso indiano.

Ficam por caracterizar as *estratégias estruturais*, baseadas, principalmente, em oportunidades intrínsecas à sociedade de acolhimento: oportunidades no mercado de trabalho e no contexto político e institucional.²²

Cada uma das estratégias empresariais de origem imigrante é aqui tratada como “tipo ideal”, na medida em que se pretende realçar as oportunidades e

21 Ao contrário do que se verifica em Haia, na Holanda, onde o poder local tem um papel activo ao incentivar, a partir de programas especiais (*city mondial*), iniciativas empresariais de imigrantes, como forma de integração económica dessas populações e de reconstrução de identidades de bairros marcados pelo abandono e a exclusão social (Santokhi, 2002).

recursos preponderantes em cada uma delas. Admite-se também que alguns estrangeiros poderão definir outras estratégias empresariais no mercado de trabalho português (apesar de partilharem a mesma origem de imigração). Acredita-se ainda que poderão encontrar-se casos de estratégias empresariais de origem imigrante sem clara delimitação dos recursos preponderantes, definindo-se antes uma combinação complexa de múltiplas contribuições de diferentes agentes — indivíduo, grupo étnico e sociedade de acolhimento. Nestes casos definem-se estratégias empresariais de carácter misto, com múltiplas referências.

Em todo o caso, realçam-se aqui as estratégias identificadas a partir dos estudos de caso considerados.

Estratégias étnicas

O “tipo ideal” de *estratégia étnica* mobiliza, essencialmente, oportunidades e recursos intrínsecos a uma determinada população étnica ou de origem imigrante. Parte de recursos culturais, financeiros, humanos, políticos e sociais adquiridos a partir de redes de solidariedade e reciprocidade inerentes a um grupo étnico. Os empresários chineses definem o grupo que melhor ilustra este tipo de estratégia em Portugal.

Como mostraram alguns investigadores, os recursos étnicos podem ser fundamentais para o desenvolvimento da própria iniciativa empresarial, pelo acesso privilegiado a capital, mão-de-obra, fornecedores, entre outros (Waldinger e colaboradores, 1990; Light e Gold, 2000).²³

Por outro lado, a própria população étnica pode constituir um mercado de consumidores que incentiva o crescimento de uma classe empresarial (Chan e Cheung, 1985: 149; Portes, 1999: 58). Em todo o caso, a maioria dos empresários de origem imigrante estudados não se dirige a um mercado de consumidores co-étnico, mas sim a clientes portugueses (em especial os chineses e os indianos).²⁴ Esta tendência pode estar relacionada com o sector de investimento destes empresários, mas também pode ser temporária, uma vez que, e em especial a população chinesa, é ainda relativamente recente e diminuta em Portugal — 11% dos empresários de origem chinesa queixaram-se inclusive de falta de mão-de-obra étnica (ver Oliveira, 2002).

Um dos recursos étnicos que poderá ter um carácter vital para o

22 Apesar de este tipo de estratégias empresariais não ter sido estudado, admite-se que poderá ser ilustrado pelos empresários estrangeiros que investem em Portugal com o intuito de beneficiar de regalias relacionadas com a participação de Portugal na União Europeia (*e.g.* determinadas cotas de produção) e existência de uma mão-de-obra barata comparativamente a outros países europeus.

23 Chan e Cheung ilustram como a presença de associações de crédito rotativo e organizações culturais com fundos de apoio informal explicam o elevado sucesso empresarial chinês e japonês no Canadá (1985: 144).

24 Contrariando, por exemplo, o observado no caso dos chineses de Toronto, em que apenas 22% dos empresários tinha clientes não co-étnicos, contra 54% de empresários com clientes exclusivamente chineses (Chan e Cheung, 1985: 149).

desenvolvimento de uma actividade empresarial é a disponibilidade de capital financeiro. Uma diversidade de grupos étnicos tem vindo a desenvolver práticas financeiras com o intuito de responder às necessidades da comunidade (Light e Gold, 2000: 116).

Entre os empresários de origem imigrante inquiridos, 50,4% disseram criar a sua empresa com apoio financeiro de familiares e 24,7% contaram ainda com a ajuda de amigos. Neste sentido, à semelhança do verificado noutros estudos (ver Waldinger e colaboradores, 1990: 137-140; Sanders e Nee, 1996: 235), há uma série de fontes de capital para os empresários étnicos à margem das instituições oficiais, que realçam, inevitavelmente, a importância da comunidade étnica. Contudo essas fontes de capital mostram-se claramente distintas quando consideramos a origem do empresário. O apoio financeiro de amigos é para 44,0% dos inquiridos de origem chinesa uma forma complementar de capital para a criação da empresa, enquanto no caso cabo-verdiano esse é pouco significativo (9,2%). O apoio económico de familiares é também particularmente importante no caso chinês (66,3%) e reduzido no caso dos empresários de origem cabo-verdiana (apenas 13,4%). Assim, enquanto os empresários de origem asiática recorrem a recursos familiares e étnicos, os empresários de origem cabo-verdiana contam essencialmente com poupanças próprias ou recursos pessoais (78,9%). A escassez de recursos étnicos, no caso cabo-verdiano, torna estes empresários mais dependentes das oportunidades estruturais da sociedade de acolhimento (nomeadamente do acesso ao crédito bancário).

Os empréstimos adquiridos no grupo étnico ou na família são normalmente isentos de juros, gerando um sentido de reciprocidade entre a comunidade. A questão da “face” é, para além disso, um valor fundamental para qualquer chinês sobreviver numa sociedade “adversa”, dado que, no caso de não cumprir com os seus deveres, a exclusão da comunidade pode ser-lhe fatal (Oliveira, 2002).

Do mesmo modo, o trabalho étnico pode ser uma vantagem competitiva nestas empresas. Como verificaram investigadores noutros países, as empresas de origem imigrante empregam preferencialmente trabalhadores co-étnicos (Chan e Cheung, 1985: 149). As redes de solidariedade e de interconhecimento entre as populações de origem imigrante permitem angariar uma força de trabalho étnica que aceita condições de trabalho que outros não aceitariam: receber salários mais baixos e trabalhar mais horas (Waldinger e colaboradores, 1990: 142).

Alguns empregadores tomam as suas decisões de contratação de mão-de-obra com base em preferências étnico-raciais, funcionando as redes sociais como uma forma eficaz de localizar potenciais empregados.²⁵

Contudo o estudo mostrou que as três populações de origem imigrante em Portugal têm opções de contratação de trabalhadores distintas (ver quadro 4):²⁶ enquanto os chineses dão preferência clara a trabalhadores co-étnicos (52,4%),²⁷ os indianos preferem contratar não co-étnicos. Grande parte dos inquiridos de origem

25 Tal como também mostram Light e Gold (2000: 119).

26 Em efectivos: 36,6% (52) dos empresários de origem cabo-verdiana, 24,9% (77) de origem chinesa e 70,4% (178) de origem indiana não tinham trabalhadores co-étnicos.

Quadro 4 Preferências na contratação de trabalhadores por grupo de origem imigrante

Preferências na contratação	Origem dos empresários			Total
	Cabo-verdianos	Chineses	Indianos	
Preferencialmente contrata trabalhadores co-étnicos				
N	50	162	28	240
% linha	20,8	67,5	11,7	100,0
% coluna	35,2	52,4	11,1	34,1
Preferencialmente contrata trabalhadores não co-étnicos				
N	57	70	178	305
% linha	18,7	23,0	58,4	100,0
% coluna	40,1	22,7	70,4	43,3
NS/NR				
N	35	77	47	159
% linha	22,0	48,4	29,6	100,0
% coluna	24,6	24,9	18,6	22,6
Total				
N	142	309	253	704
% linha	20,2	43,9	35,9	100,0
% coluna	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: Oliveira (2003a: 98).

chinesa justificou a sua opção por razões de confiança e facilidades de comunicar na mesma língua; já os indianos preferem não contratar co-étnicos porque esses normalmente aprendem os meandros do negócio e rapidamente abrem a sua própria empresa tornando-se concorrentes.

Estas estratégias, claramente distintas, ilustram essencialmente duas leituras em torno das oportunidades normalmente associadas a trabalhadores co-étnicos. No caso chinês verifica-se um investimento do empresário nos empregados com os quais estabelece relações de confiança e solidariedade, mantendo-se um ciclo de reciprocidade mútua (conforme sugerem Portes, 1999, e Light e Gold, 2000). A contratação de mão-de-obra co-étnica faz-se, na maioria dos casos, com imigrantes que falam o mesmo dialecto de origem, o que incentiva a relação paternalista entre trabalhador e patrão. Também a condição laboral do trabalhador chinês, que frequentemente não se importa de trabalhar mais horas que o português, está associada, em muitos casos, à sua situação ilegal (Oliveira, 2003b).

No entanto, ao contrário do que Portes (1999) defende, a solidariedade confinada e as relações de reciprocidade mútua podem funcionar também como limitações para o sucesso da actividade empresarial. Não só porque, como sugerem Light

27 No caso chinês a importância de trabalhadores co-étnicos é mais realçada se considerarmos que 87,1% dos empresários dizem não ter trabalhadores portugueses nativos e apenas 2,0% têm empregados de outras origens étnicas para além dos trabalhadores co-étnicos. Por outro lado, apenas 24,9% dizem não ter trabalhadores co-étnicos.

e Gold (2000: 126), as obrigações de reciprocidade levam, em muitos casos, empregadores a contratarem co-étnicos sem qualificações e a experiência necessária para a actividade empresarial. Mas também, como ilustra o caso indiano em Portugal, porque se geram conflitos latentes entre co-étnicos, provavelmente consequentes de um mercado em vias de esgotamento, onde a concorrência se pode tornar canibalesca (como sugerem Light e Gold, 2000: 127).

As redes sociais são também fundamentais enquanto fontes de aconselhamento, de informação e conhecimentos empresariais estratégicos (Waldinger e colaboradores, 1990: 133). Informam os empresários de oportunidades de investimento, do sucesso de conterrâneos e de circuitos de abastecimento de mercadorias e mão-de-obra (Brown e Butler, 1993: 103).

O caso chinês ilustra, uma vez mais, as oportunidades decorrentes destas redes sociais. Dos empresários de origem chinesa inquiridos, 50,8% disseram ter vindo para Portugal recrutados por um empregador co-étnico. Os contactos privilegiados com o grupo étnico, no caso chinês, facilitaram a obtenção do primeiro emprego em Portugal: 69,9% dos inquiridos obtiveram-no com a ajuda de amigos, familiares ou conhecidos co-étnicos. Esta é também uma tendência relativamente expressiva para os restantes grupos de origem imigrante em estudo (62,0% nos cabo-verdianos e 32,4% nos indianos).

As redes de contactos com co-étnicos são ainda importantes para o início da actividade empresarial em Portugal. A grande maioria dos inquiridos (73,7%) disse ter contactos com empresários da mesma área de negócio, sendo 55,8% com co-étnicos. De destacar os empresários de origem chinesa, com a maior percentagem de contactos com empresários co-étnicos na mesma área de negócio — a restauração (71,8%).

A forma como os empresários conheceram os seus fornecedores também ilustra a importância destas redes sociais para o desenvolvimento da actividade empresarial. A grande maioria (63,2%) dos inquiridos teve acesso aos seus fornecedores de forma informal, por intermédio de familiares, amigos ou conhecidos. Mais uma vez, são os chineses que se realçam (70,6%).

A importância destas oportunidades étnicas na integração empresarial dos chineses em Portugal conduz, por outro lado, a uma menor dependência nos constrangimentos ou oportunidades estruturais do mercado de trabalho nacional. Os empresários chineses inquiridos acreditam que não existe discriminação no mercado de trabalho português, contudo, tendo em conta os contornos da sua integração no sistema económico do nosso país (baseada em contactos étnicos), esta opinião pode mostrar desconhecimento dessa realidade. Como vimos (figura 3) este grupo encontra-se bastante associado ao sector da restauração étnica, e a sua experiência profissional é também adquirida neste sector.

Contudo, as dificuldades relacionadas com a sociedade de acolhimento manifestam-se no desconhecimento da língua e das leis portuguesas, não obstante se associarem a uma situação regular no país. Em todo o caso, estas dificuldades não se transformaram em *influências involuntárias* para o desenvolvimento empresarial, uma vez que as suas estratégias dependem muito mais de oportunidades e recursos étnicos.

Estratégias individuais

Como defendem Chan e Cheung, a proliferação de empresas de imigrantes deve ter em consideração, para além da influência do grupo e dos seus recursos (solidariedade, coesão, confiança mútua, facilidade de comunicação, etc.), a competência individual ou os recursos pessoais do empresário (1985: 144).

Diferentes grupos étnicos têm sido caracterizados com qualidades culturais e psicológicas distintas, na propensão de desenvolverem com sucesso uma actividade empresarial. Os asiáticos são normalmente descritos como muito trabalhadores, ambiciosos, ariscos ao risco, e o investimento empresarial surge como um traço cultural; já os africanos não só são menos propensos a investirem numa actividade por conta própria, como têm dificuldades em desistir do trabalho assalariado (Tang, 1996: 134; Portes e Zhou, 1999: 165).

Para além do risco de trabalhar com estereótipos, é difícil provar, senão impossível, que características culturais explicam a propensão de uns e não de outros para o desenvolvimento de estratégias empresariais. Numa leitura mais pragmática dos dados recolhidos, acredita-se mais que indicadores como classe social, qualificações, experiência profissional, idade, experiência migratória, entre outros, podem fornecer uma explicação mais concreta sobre a forma como os recursos pessoais afectam as decisões e as estratégias de inserção económica de indivíduos de origem imigrante.

Segundo a tipologia proposta, as *estratégias individuais* definem-se principalmente pela mobilização de recursos pessoais do indivíduo. Entre esses recursos destacam-se as poupanças próprias (como a principal fonte financeira do investimento) e a experiência profissional. A estratégia empresarial parte do próprio indivíduo; é ele que funda o negócio.

A experiência profissional revela um efeito positivo forte sobre a iniciativa empresarial, em particular porque pode fornecer os conhecimentos necessários para investir com segurança numa actividade por conta própria (Waldinger e colaboradores, 1990: 140). Assim, não é de surpreender que a actividade profissional dos inquiridos, anterior ao lançamento da sua iniciativa empresarial, tenha sido no mesmo ramo de actividade.

Nos três estudos de caso considerados, verificou-se a associação entre as origens de imigração e o ramo de actividade: os empresários de origem cabo-verdiana com experiência profissional no sector da construção civil, os chineses no sector da restauração e os indianos no comércio. Em todo o caso, apenas 24,3% dos inquiridos disseram ter sido o facto de conhecerem bem o sector do negócio que os mobilizou para desenvolverem uma actividade empresarial. Já os cabo-verdianos dão principalmente razões individuais para o desenvolvimento das estratégias empresariais — “queria ser independente” (52,8%), “conhecia bem o sector de negócio” (35,9%) e “queria subir na vida” (23,9%) —; quanto aos chineses e indianos, para além dessas razões, dão especial atenção às solicitações familiares (25,2% e 34,0%, respectivamente).

Os empresários de origem cabo-verdiana parecem ilustrar, relativamente bem, as estratégias individuais (conforme se pode observar na figura 3). Em

particular porque o desenvolvimento da sua actividade parte essencialmente de poupanças próprias, e não de ajudas financeiras de familiares, de amigos ou de conhecidos étnicos. Por outro lado associam-se à fundação da sua própria empresa.

Também, e ao contrário dos restantes grupos de origem imigrante em estudo, são os empresários de origem cabo-verdiana aqueles que mais mostram interesse em regressar ao país de origem (73,9%). Deste modo, ao contrário do que defende Bonacich (1973), não é evidente que a intenção de regressar ao país de origem pelos imigrantes gere a predisposição para as actividades empresariais ou incentive o desenvolvimento rápido de determinadas estratégias económicas na sociedade de acolhimento, uma vez que o grupo de origem imigrante que mostra maior predisposição para regressar ao país de origem é aquele que menos associa a sua integração económica (em Portugal) a estratégias empresariais.

São ainda estes empresários que mais investem no país de origem. Dos 47,2% empresários de origem cabo-verdiana que investem em Cabo Verde, 67,2% compra propriedades e habitação e 17,9% investe na formação de empresas e novos negócios.

Num círculo relativamente menos próximo do centro de gravidade da projecção destes empresários, mas fazendo parte também dos atributos específicos, nota-se que possuem contactos com portugueses (não co-étnicos) na mesma área de negócio. Aparecem ainda como tendo vindo para Portugal recrutados por um empregador português. Não obstante, associam-se também à aquisição do primeiro emprego por contacto directo com um empregador co-étnico.

Finalmente, ao contrário dos empresários de origem chinesa, consideram muito importante as gerações mais jovens continuarem as suas estratégias empresariais. Esta postura parece ser consequência do esforço associado à conquista da posição presente (enquanto empresário), não tão comum entre o seu grupo de origem imigrante. Deste modo, será que estas estratégias individuais se transformarão em estratégias familiares?

Estratégias familiares

As *estratégias familiares* distinguem-se pelo recurso particular a oportunidades intrínsecas a uma rede familiar. Ainda que estas estratégias empresariais se possam personificar num indivíduo, elas resultam de um projecto familiar, são herdadas e mantidas a partir de recursos financeiros e sociais da família.

É particularmente interessante indagar acerca de a transmissão familiar de capital económico e social se poder tornar num factor decisivo na aptidão e disposição empresariais, influenciando, neste sentido, as trajetórias individuais e familiares, e trazendo-se estas, de forma mais ou menos directa, em trajetórias empresariais.²⁸

Assim, à semelhança da estrutura empresarial portuguesa, proliferam as

28 Também Guerreiro verifica que nas empresas portuguesas se detecta a reprodução social do trajecto familiar com “vocações empresariais” (Guerreiro, 1996: 19).

empresas familiares entre os empresários de origem imigrante. Não obstante, são raras as empresas adquiridas por herança, doação ou casamento (apenas 3,8%).²⁹

No entanto, os empresários de origem indiana são aqueles que menos trabalharam por conta de outrem antes de desenvolverem uma actividade empresarial. Verifica-se que são os empresários que mais cedo começaram a trabalhar por conta própria,³⁰ o que evidencia o enquadramento do projecto familiar. Não devemos esquecer que grande parte (54,9%) desses inquiridos desenvolveu uma actividade por conta própria ou ajudou no negócio da família assim que chegou a Portugal.³¹ Deste modo, tendo em conta também que se associam à aquisição da empresa por herança, verificou-se (em alguns casos) a transferência de estratégias empresariais familiares desenvolvidas em Moçambique para Portugal.³²

Por outro lado, esses empresários aparecem associados a actividades no sector do comércio, apesar de a sua experiência profissional não se cingir ao mesmo sector, associando-se também a outras actividades profissionais (conforme figura 3). O que mostra que a estratégia empresarial, para alguns casos, não resulta da experiência do indivíduo mas antes da família.

Também, à semelhança da estrutura empresarial portuguesa de pequena dimensão, o trabalho familiar tem um papel fundamental.³³ Apenas 27,4% dos empresários de origem imigrante inquiridos não têm trabalhadores familiares. São os empresários de origem cabo-verdiana que têm, comparativamente com os chineses e indianos, o menor peso de trabalhadores familiares.

Entre aqueles que têm trabalhadores familiares, 13,1% diz não dar qualquer remuneração pelos seus serviços. São os chineses aqueles que mais têm trabalhadores familiares não remunerados: 16,2% contra 10,3% dos empresários de origem indiana e 11,3% dos empresários de origem cabo-verdiana.

É importante referir, no entanto, que no caso indiano a estratégia empresarial se baseia muito mais em trabalhadores familiares,³⁴ uma vez que também 55,6% dos empresários não tinham trabalhadores portugueses e apenas 7,9% tinham trabalhadores de outras origens étnicas (não co-étnicos e não nativos portugueses).

As características desta estratégia constituem-se a partir da participação e descendência familiares. São também os empresários de origem indiana que mais têm familiares no mesmo ramo de negócio (74,3%). Também definem o grupo, entre os empresários imigrantes inquiridos, que mais conta com o apoio financeiro familiar para o desenvolvimento da estratégia empresarial (51,8%).

29 Apesar de, no total de 27 inquiridos que disseram ter adquirido a empresa por herança, doação ou casamento, 19 serem empresários de origem indiana.

30 Em média esses empresários começaram com 25 anos (mas com moda aos 18 anos), enquanto os empresários de origem cabo-verdiana em média tiveram a sua primeira actividade empresarial com 30 anos (moda: 25 anos) e os chineses com 31 anos (moda: 30 anos).

31 Em oposição, são os empresários de origem cabo-verdiana que tiveram maior número de patrões antes de ingressar numa actividade empresarial.

32 Como já era sugerido por Ávila e Alves (1993).

33 Waldinger e colaboradores acreditam mesmo que o trabalho familiar é importante, não só nas empresas étnicas, mas em todos os negócios de pequena dimensão (1990: 142).

34 Apenas 22,6% das empresas de origem indiana não têm trabalhadores familiares.

Conclusão

Nesta era, a que se chamou pós-fordista, inúmeros investigadores acreditam que com as mudanças (no consumo e na produção), conseqüentes da internacionalização e globalização, haverá condições para o florescimento de actividades empresariais étnicas em diferentes sociedades de acolhimento (Boissevain, 1984; Sassen, 1991).

Há precedentes noutros países, que mostram como o desenvolvimento empresarial de imigrantes foi um motor para a mobilidade social do grupo.³⁵ Quando minorias étnicas ou raciais desenvolvem iniciativas empresariais, elas criam novos postos de trabalho e novas oportunidades para si, fora do mercado de trabalho global. Por outro lado, o desenvolvimento destas iniciativas por conta própria expande a oferta de bens e serviços na sociedade de acolhimento a preços competitivos.

É tendo em conta as características da sociedade portuguesa (enquanto contexto de recepção de imigrantes) que se acredita na necessidade de discutir o papel dos contextos político e institucional na promoção do desenvolvimento de actividades empresariais entre imigrantes. Não só porque há indivíduos de origem imigrante que se encontram mais vulneráveis ao desemprego (conforme dados do Instituto do Emprego e Formação Profissional) e discriminação. Mas também porque uma política de incentivo à criação de empresas (étnicas ou não) gera crescimento económico (Waldinger e colaboradores, 1990: 181).

Deste modo, o trabalho conceptual desenvolvido, sobretudo em torno dos conceitos de “estratégias empresarias”, “oportunidades étnicas”, “oportunidades estruturais” e “recursos pessoais”, foi importante não apenas para esta investigação, mas também porque permite levantar questões para futuros aprofundamentos.

Uma análise integrada das várias oportunidades (ou constrangimentos) e recursos que envolvem o indivíduo que desenvolve determinada estratégia empresarial é estritamente necessária. Só assim se pode compreender porque é que nem todos os indivíduos da mesma origem de imigração têm estratégias de inserção económica semelhantes, em diferentes contextos de recepção.

Mas a análise não fica completa sem atender aos recursos pessoais, que em última instância explicam o percurso migratório e as opções do indivíduo, inserido ou não numa comunidade co-étnica.

Assim as variações de estratégias empresariais entre grupos de origem imigrante são normalmente consequência das variações de oportunidades disponíveis em mercados locais, diferenças de capital humano e recursos pessoais de determinados indivíduos, e de atributos específicos de redes étnicas de solidariedade e interconhecimento.

A influência de estruturas económicas, legais, sociais e culturais e o papel de características socioeconómicas e sociodemográficas dos indivíduos foram

35 Waldinger e colaboradores (1990) mostram os casos da Inglaterra, Holanda, Alemanha e Estados Unidos da América.

claramente evidenciadas pelos estudos de caso — empresários de origens indiana, cabo-verdiana e chinesa.

As populações com mais recursos financeiros (de origem étnica, familiar ou pessoal) tendem mais a desenvolver actividades empresariais, mostrando assim que não são características de cariz étnico ou cultural que incentivam o indivíduo para o investimento empresarial.

Foi provado que existem factores mobilizadores de estratégias empresariais:

- a família que por pressões ou por herança determina a integração económica do indivíduo, como é o caso indiano (*estratégias familiares*);
- as dificuldades intrínsecas à integração no mercado de trabalho da sociedade de acolhimento (*e.g.* discriminação ou desemprego), caso dos cabo-verdianos (*estratégias individuais*);
- a existência de oportunidades étnicas (*e.g.* trabalhadores étnicos que falam a mesma língua, circuitos de fornecimento de produtos, recursos financeiros, etc.), caso dos chineses (*estratégias étnicas*).

Ficou assim claro que, consoante estejamos a falar de imigrantes de origem cabo-verdeana, chinesa ou indiana, teremos noções e espectros de estratégias empresariais distintas — quer em termos de dimensão do negócio, das esferas de actividades, da origem dos trabalhadores, ou da(s) fonte(s) de capital do investimento.

Mostrámos ainda que as estratégias empresariais de origem imigrante não resultam, necessariamente, da combinação exaustiva de recursos e oportunidades disponíveis. Imigrantes que não dispõem de recursos étnicos podem também desenvolver estratégias empresariais a partir (fundamentalmente) de recursos pessoais — como ilustra o caso cabo-verdiano.

A análise comparada dos principais indicadores de caracterização das estruturas empresariais destas populações permitiu ainda encontrar similitudes com os investidores portugueses: volume de trabalhadores das empresas, recurso a trabalhadores familiares não remunerados, acesso a capital para investir a partir de meios informais, etc. O que prova, também, que as estratégias empresariais de origem imigrante não se distinguem de outras só por lhes estar associada uma dada etnia. As actividades empresariais não têm uma natureza étnica.

Em síntese, tendo em conta a importância que este tema pode assumir nas estruturas económicas, sociais, políticas e culturais da actualidade portuguesa, o estudo das estratégias empresariais não só é uma chamada de atenção para uma nova leitura acerca dos contributos da imigração, mas também poderá mostrar formas alternativas de mobilidade económica de imigrantes em diferentes contextos de recepção.

Referências bibliográficas

Livros e artigos científicos

- Aldrich, H., e R. Waldinger (1990), "Ethnicity and entrepreneurship", *Annual Review of Sociology*, 16, pp. 111-135.
- Ávila, P., e M. Alves (1993); "Da Índia a Portugal: trajectórias sociais e estratégias colectivas dos comerciantes indianos", *Sociologia, Problemas e Práticas*, 13, pp. 115-133.
- Baganha, M. (1998), "Immigrant involvement in the informal economy: the Portuguese case", *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 24 (2), pp. 327-385.
- Baganha, M. I., J. Ferrão e J. Malheiros (1999), "Os imigrantes e o mercado de trabalho: o caso português", *Análise Social*, XXXIV (150), pp. 147-173.
- Boissevan, J. (1984), "Small entrepreneurs in contemporary Europe", em R. Ward e R. Jenkins (orgs.), *Ethnic Communities in Business: Strategies for Economic Survival*, Londres, Cambridge University Press, pp. 20-38.
- Bonacich, E. (1973), "A theory of middleman minorities", *American Sociological Review*, 37, pp. 583-594.
- Brown, B., e J. Butler (1993), "Networks and entrepreneurial development: the shadow of borders", *Entrepreneurship & Regional Development*, 5, pp. 101-116.
- Chan, J., e Y. Cheung (1985), "Ethnic resources and business enterprise: a study of Chinese business in Toronto", *Human Organization*, 44 (2), pp. 142-154.
- Esteves, M. (org.) (1991), *Portugal, País de Imigração*, Lisboa, Instituto de Estudos para o Desenvolvimento.
- Etzioni, A. (1988), *The Moral Dimension: Toward a New Economics*, Nova Iorque e Londres, The Free Press.
- Freeman, G., e N. Ögelman (2000), "State regulatory regimes and immigrants' informal economic activity", em J. Rath (org.), *Immigrant Businesses: The Economic, Political and Social Environment*, Londres, Macmillan Press Ltd., pp. 107-123.
- Freire, J. (1995), *O Trabalho Independente em Portugal*, Lisboa, CIES.
- Guerreiro, M. D. (1996), *Famílias na Actividade Empresarial: PME em Portugal*, Oeiras, Celta Editora.
- Jones, T., G. Barrett, e D. McEvoy (2000), "Market potential as a decisive influence on the performance of ethnic minority business", em J. Rath (org.), *Immigrant Businesses: The Economic, Political and Social Environment*, Londres, Macmillan Press, Ltd., pp. 37-53.
- King, R., G. Lazaridis, e C. Tsardanidis (2000), *Eldorado or Fortress? Migration in Southern Europe*, Londres, Macmillan Press, Ltd.
- Kloosterman, R. (2000), "Immigrant entrepreneurship and institutional context: a theoretical exploration", em J. Rath (org.), *Immigrant Businesses: The Economic, Political and Social Environment*, Londres, Macmillan Press, Ltd., pp. 90-106.
- Kloosterman, R., e J. Rath (2001), "Immigrant entrepreneurs in advanced economies: mixed embeddedness further explored", *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 27 (2), pp. 189-201.

- Light, I., e S. Gold (2000), *Ethnic Economies*, San Diego e Londres, Academic Press.
- Machado, F. L. (1993), "Etnicidade em Portugal: o grau zero da politização", em *Emigração/Imigração em Portugal: Actas do Colóquio Internacional sobre Emigração e Imigração em Portugal*, Lisboa, Ed. Fragmentos, pp. 407-414.
- Marques, M., C. Oliveira, e N. Dias (2002), "Empresários de origem imigrante em Portugal", *Imigração e Mercado de Trabalho*, Cadernos Sociedade e Trabalho II, Lisboa, MSST/DEPP, pp. 131-147.
- Oliveira, C., e A. Inácio (1999), *Nacionalizações em Portugal (1985-1996)*, documento de trabalho 11, Lisboa, SociNova, FCSH/UNL.
- Oliveira, C. (2002), "Chinese in Portugal: an immigration cartography", em Fonseca, Malheiros, Ribas-Mateos, White e Esteves (orgs.), *Immigration and Place in Mediterranean Metropolises, Metropolis Portugal*, Lisboa, FLAD, pp. 229-254.
- Oliveira, C. (2003a), *Empresários de Origem Imigrante: Estratégias de Inserção Económica em Portugal*, Lisboa, tese de mestrado, ISEGI-UNL (policopiado).
- Pires, R. P., e outros (1984), *Retornados: Um Estudo Sociográfico*, caderno 14, Lisboa, Instituto de Estudos para o Desenvolvimento.
- Portes, A. (1999), *Migrações Internacionais: Origens, Tipos e Modos de Incorporação*, Oeiras, Celta Editora.
- Portes, A., e R. Manning (1986), "The immigrant enclave: theory and empirical examples", em S. Olzak e J. Nagel (orgs.), *Competitive Ethnic Relations*, Orleão e Londres, Academic Press Inc., pp. 47-68.
- Portes, A., e M. Zhou (1999), "Entrepreneurship and economic progress in the 1990s: a comparative analysis of immigrants and African Americans", em F. Bean e S. Bell-Rose (orgs.), *Immigration and Opportunity: Race, Ethnicity, and Employment in the United States*, Nova Iorque, Russell Sage Foundation, pp. 143-171.
- Rath, J. (2002), "Needle games: a discussion of mixed embeddedness", em J. Rath. (org.), *Unravelling the Rag Trade: Immigrant Entrepreneurs in Seven World Cities*, Oxford/Nova Iorque, Berg, pp. 1-27.
- Rekers, A., e R. Kempen (2000), "Location matters: ethnic entrepreneurs and the spatial context", em J. Rath (org.), *Immigrant Businesses: The Economic, Political and Social Environment*, Londres, Macmillan Press, Ltd., pp. 54-69.
- Saint-Maurice, A., e R. P. Pires (1989), "Descolonização e migrações: os imigrantes dos PALOP em Portugal", *Revista Internacional de Estudos Africanos*, 10 e 11, pp. 203-226.
- Sanders, J., e V. Nee (1996), "Immigrant self-employment: the family as social capital and the value of human capital", *American Sociological Review*, 61, pp. 231-249.
- Santokhi, S. (2002), "Neighbourhood transformation and economic activities: aspects of urban economic activities in segregated areas in the Hague", comunicação apresentada no *Communication Across Cultures in Multicultural Cities Workshop*, realizado no Institute of Higher European Studies, Haia, Holanda, 7-8 de Novembro.
- Sassen, S. (1991), *The Global City: New York, London, Tokyo*, Princeton, Princeton University Press.

- Silva, M., e outros (1989), *Pobreza Urbana em Portugal: Um Inquérito às Famílias em Habitat Degradado nas Cidades de Lisboa, Porto e Setúbal*, Lisboa, Ed. Centro de Reflexão Cristã Caritas, número 13.
- Tang, J. (1996), "To be or not to be your own boss? A comparison of White, Black, and Asian scientists and engineers", em Lopata e Figert (orgs.), *Current Research on Occupations and Professions: Getting Down to Business*, vol. 9, Londres, Jan Press Inc., pp. 129: 165.
- Waldinger, R. (1989), "Structural opportunity or ethnic advantage? Immigrant business development in New York", *International Migration Review*, XXIII (1), pp. 48-72.
- Waldinger, R., H. Aldrich, e R. Ward (1990), *Ethnic Entrepreneurs: Immigrant Business in Industrial Societies*, Londres, Sage Publications.
- Wilson, K., e A. Portes (1980), "Immigrant enclaves: an analysis of the labor market experiences of Cubans in Miami", *American Journal of Sociology*, 86 (2), pp. 295-319.
- Zapalska, M., e W. Edwards (2001), "Chinese entrepreneurship in a cultural and economic perspective", *Journal of Small Business Management*, 39 (3), pp. 286-292.

Documentos electrónicos

- Doomernik, J., R. Pennix, e H. Amersfoort (1997), *A Migration Policy for the Future: Possibilities and Limitations*, Bruxelas, MPG, disponível em <http://www.pscw.uva.nl/imes/books-doomer.htm> (Dezembro, 2002).
- Oliveira, C. (2003b), "Immigrants' entrepreneurial opportunities: the case of Chinese in Portugal" edição especial de *Economic Growth and Innovation in Multicultural Environments (ENGIME)*, Fondazione Eni Enrico Mattei: Milano, Note di Lavoro 75.2003, Series Index: http://www.feem.it/web/attiv/_wp.html, disponível em <http://www.feem.it/NR/rdonlyres/076B874F-3A94-4754-9600-67DEB77/789/7503.pdf>.

Catarina Reis de Oliveira. SociNova. Faculdade de Ciências Sociais e Humanas, Universidade Nova de Lisboa. *E-mail*: catarina.oliveira@fcs.unl.pt

Resumo/ Abstract/ Résumé/ Resumen

Estratégias empresariais de origem imigrante em Portugal: oportunidades étnicas e estruturais e recursos pessoais

No passado acreditou-se que os empregos em empresas de imigrantes eram equivalentes ao segmento inferior do mercado de trabalho das sociedades de acolhimento, e que diminuía as possibilidades de mobilidade social futura. Porém, estudos recentes mostraram que esse não é o caso. Empregos em empresas de co-étnicos podem ser o melhor modo de aceder a posições de supervisão ou liderança e de adquirir o capital

necessário para o desenvolvimento de negócios próprios. Com o intuito de explorar essas novas estratégias de integração económica no mercado português, introduzidas pelos imigrantes e seus descendentes, realizou-se um inquérito por questionário a empresários de origem cabo-verdiana, chinesa e indiana.

Palavras-chave Imigração, estratégias empresariais, oportunidades étnicas, recursos pessoais.

Immigrants entrepreneurial strategies in Portugal: ethnic and structural opportunities, and personal resources

In the past, researches make believe that the employment in ethnic businesses was equivalent to an inferior segment of the host societies' labour market and that decreased the social mobility of immigrants. However recent studies proved that this is not the case. In fact, the employment in ethnic businesses can be the best way to access supervision positions and financial resources to develop other entrepreneurial activities. Having that in mind this article examines these new forms of immigrants' economic integration in the Portuguese labour market. The characterization of these entrepreneurial strategies is further explored using the results of a survey undertaken with three immigrant populations: Cape-Verdeans, Chinese and Indians.

Key-words Immigration, immigrants entrepreneurial strategies, ethnic opportunities, personal resources.

Stratégies d'entreprises créées par des immigrés au Portugal: opportunités ethniques et structurelles et ressources personnelles

On a cru pendant longtemps que les emplois dans les entreprises créées par des immigrés relevaient du segment le plus bas du marché du travail des sociétés d'accueil et qu'ils diminuaient les chances de mobilité sociale future. Or, des études récentes ont montré que ce n'est pas le cas. Les emplois dans les entreprises de co-ethniques peuvent être la meilleure manière d'accéder à des postes d'encadrement ou de direction et d'obtenir le capital nécessaire pour créer sa propre entreprise. Afin d'étudier ces nouvelles stratégies d'intégration économique sur le marché portugais, introduites par les immigrés et leurs descendants, une enquête par questionnaire a été menée auprès d'entrepreneurs d'origine cap-verdienne, chinoise et indienne.

Mots-clés Immigration, stratégies d'entreprise des immigrés, opportunités ethniques, ressources personnelles.

Estrategias empresariales de origen inmigrante en Portugal: oportunidades étnicas y estructurales y recursos personales

En el pasado se creía que los empleos en empresas de inmigrantes eran equivalentes al segmento inferior del mercado de trabajo de las sociedades de acogimiento, y que disminuían las posibilidades de movilidad social futura. Sin embargo, estudios recientes demostraron que ése no es el caso. Empleos en empresas de co-étnicos pueden ser el mejor modo de acceder a posiciones de supervisión o liderazgo y de adquirir el capital necesario para el desarrollo de negocios propios. Con la intención de explorar esas nuevas estrategias de integración económica en el mercado portugués, introducidas por los inmigrantes y sus descendientes, se realizó una encuesta a empresarios de origen cabo-verdiano, chino e indio.

Palabras-clave Inmigración, estrategias empresariales, oportunidades étnicas, recursos personales.