

UNIVERSIDADE DO ESTADO DO RIO DE JANEIRO  
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM GEOGRAFIA  
INSTITUTO DE GEOGRAFIA

Tatiana de Almeida Accioly

*A circulação internacional de mão-de-obra qualificada na atualidade: políticas imigratórias dos Estados Unidos e Canadá e o Escritório de Imigração do Quebec em São Paulo.*

Rio de Janeiro

2009

# **Livros Grátis**

<http://www.livrosgratis.com.br>

Milhares de livros grátis para download.

**Tatiana de Almeida Accioly**

***A circulação internacional de mão-de-obra qualificada na atualidade: políticas imigratórias dos Estados Unidos e Canadá e o Escritório de Imigração do Quebec em São Paulo.***

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Geografia da Universidade do Estado do Rio de Janeiro como requisito para obtenção do título de mestre em Geografia.

Orientador: Prof. Dr. Helion Póvoa Neto

Rio de Janeiro

2009

**Tatiana de Almeida Accioly**

Circulação Internacional de mão-de-obra qualificada na atualidade:  
Políticas migratórias dos Estados Unidos e Canadá e o Escritório de Imigração do  
Quebec em São Paulo


Dissertação apresentada ao Programa de  
Pós-Graduação – Mestrado em Geografia,  
do Instituto de Geografia, da Universidade  
do Estado do Rio de Janeiro, como  
requisito parcial para obtenção do grau de  
Mestre em Geografia.

Aprovada em 27 de março de 2009

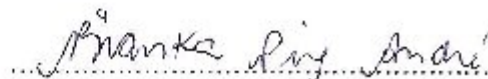
**BANCA EXAMINADORA**



.....  
Prof. Dr. Helion Póvoa Neto (Orientador)  
Universidade do Estado do Rio de Janeiro - UERJ



.....  
Prof. Dr. João Rua  
Universidade Estado do Rio de Janeiro - UERJ



.....  
Prof<sup>a</sup>. Dr<sup>a</sup>. Bianka Pires André

Como reconhecimento ao apoio incondicional,  
essa dissertação é dedicada a Iuri Azevedo  
Lapa e Silva.

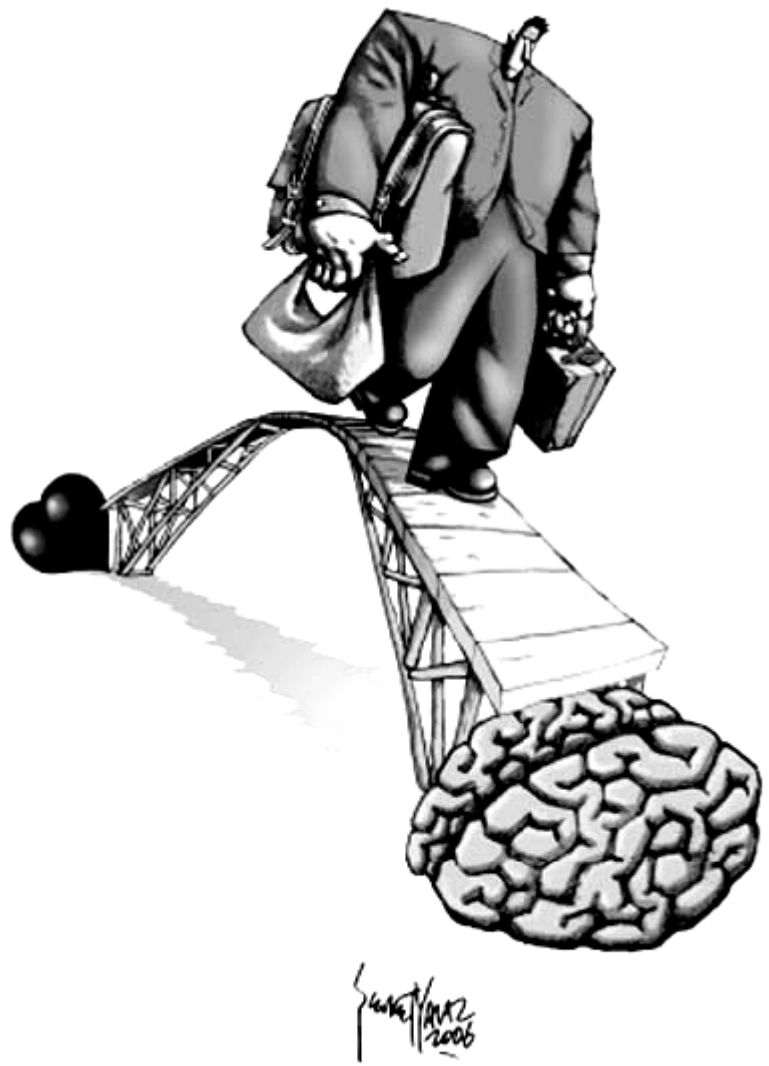
## AGRADECIMENTOS

Ao professor, orientador e amigo de longa data Helion, por respeitar as minhas idéias e colaborar enormemente para que as mesmas saíssem da minha cabeça e se materializassem, por me demover de outras tantas que não teriam jeito de se materializar, pela paciência e pelas tardes de orientação tão prazerosas quanto produtivas.

A Malu Lombas, coordenadora geral de bolsas no exterior da Capes (Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior), pela atenção e prontidão em me ajudar.

A Soraia Tandel, diretora do Escritório de Imigração do Quebec, pela gentileza com que me recebeu e por ter me proporcionado insumos fundamentais para elaboração dessa dissertação.

A todos aqueles que de alguma forma, contribuíram para a consecução desse trabalho: Pedro, Tito, Neusa, Caio, Jucélia, Zé Roberto, Nana, Régis, Leandro, Diana, Rafaela, Fabu, Maria Helena e Maria Claudia, além de meus queridos alunos Carolina, Jéssica e Caio. Agradeço ainda, aos amigos Francisco, pelas contribuições diversas, e Mariana, pelo apoio na reta final.



(desenho de Sevket Yalaz, 2006)

## RESUMO

As políticas imigratórias dos Estados Unidos e do Canadá voltadas para a mão-de-obra qualificada são o tema principal da presente dissertação. Pretende-se apresentar e discutir o aumento no nível de exigência de qualificação educacional para a concessão de vistos de trabalho nos países supracitados ao longo do século XX. Procura-se, também, expor e analisar o interesse oficial do governo de Québec pela mão-de-obra qualificada brasileira; bem como as estratégias adotadas pelo escritório de imigração do governo quebequense, aqui instalado a partir de 2008, no recrutamento desta mão-de-obra.

**Palavras-chave:** políticas imigratórias – mobilidade internacional – mão-de-obra qualificada – mercado de trabalho – Quebec



## ABSTRACT

The theme of this work consists of the current American and Canadian immigration policies for high-skilled workers. One intends to present and discuss the increasing demands, throughout the 20<sup>th</sup> century, for higher skills and educational levels in the granting of work visas to potential immigrants with destination to these countries. This work also aims at describing and analyzing the official interest of the Quebec province in Brazil's high-skilled workforce, as well as the strategies and criteria used by this government's immigration office, established in São Paulo since 2008, for the recruiting of Brazilian nationals.

**Key-words:** immigration policies – international mobility – skilled workers – employment market – Quebec

## RESUMÉ

Les politiques immigratoires des États Unis et du Canada, concernant la main-d'oeuvre qualifiée, sont le thème de ce travail. Nous avons l'intention de présenter et discuter l'élévation du niveau d'exigence de qualification, pour que les immigrants aient le permis de travail dans les deux pays mentionnés, pendant le XXème. Au delà de ça, nous voulons exposer et analyser l'intérêt officiel du gouvernement de Québec pour la main d'oeuvre qualifiée brésilienne, aussi bien que la stratégie d'attraction adoptée par le Bureau d'Immigration de cette province, situé dans la cité de São Paulo, Brésil, dès 2008.

**Mots-clef :** politiques immigratoires – mobilité internationale – main d'oeuvre qualifiée – marché de travail – Québec

## SUMÁRIO

<b>1</b>	<b>INTRODUÇÃO</b>	<b>12</b>
<b>2</b>	<b>DISCUSSÃO CONCEITUAL ACERCA DA MOBILIDADE DA MÃO-DE-OBRA QUALIFICADA NO MUNDO ATUAL</b>	<b>15</b>
2.1	O <i>BRAIN DRAIN</i> E SUAS DERIVAÇÕES	16
2.1.1	<i>Brain drain</i>	17
2.1.2	<i>Brain gain</i>	19
2.1.3	<i>Brain waste</i>	23
2.2	O <i>SKILL EXCHANGE</i> EM SUAS PRINCIPAIS CATEGORIAS	25
2.2.1	Migrações intra-empresariais	26
2.2.2	Trabalhadores temporários	29
<b>3</b>	<b>HISTÓRICO DAS POLÍTICAS IMIGRATÓRIAS DOS ESTADOS UNIDOS DURANTE O SÉCULO XX: RUMO À PRIORIZAÇÃO DA QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL</b>	<b>31</b>
3.1	POLÍTICAS DE CONTROLE IMIGRATÓRIO NOS ESTADOS UNIDOS: DOS “BRACEROS” AO VISTO H-1B	31
3.1.1	A contratação massiva de mão-de-obra e sistemas de seletivização	32
3.1.2	O pós-2ª Guerra e o <i>brain drain</i>	34
3.1.3	A imigração multipolarizada em tempos de qualificação e controle	37
3.2	DESDOBRAMENTOS E DISCUSSÕES SOBRE A INSERÇÃO DE IMIGRANTES QUALIFICADOS NO MERCADO DE TRABALHO NOS ESTADOS UNIDOS	40
3.2.1	O imigrante permanente e o trabalhador temporário	41
3.2.2	O embate a respeito do desemprego	45
3.2.3	As implicações da inserção da mão-de-obra estrangeira sobre os salários das ocupações de alto nível de qualificação	48
<b>4</b>	<b>AS MUDANÇAS DE PADRÕES DAS POLÍTICAS MODERNAS E CONTEMPORÂNEAS DE IMIGRAÇÃO DO CANADÁ</b>	<b>51</b>
4.1	TENDÊNCIAS DA COMPOSIÇÃO NACIONAL DA MÃO-DE-OBRA CANADENSE: DA OCUPAÇÃO DA FRONTEIRA À ATUAL POLÍTICA DE SELETIVIZAÇÃO E ATRAÇÃO DE IMIGRANTES	51

4.1.1	A atração de <i>low skilled workers</i> para a ocupação das fronteiras agrícolas	52
4.1.2	A regulamentação e os sistemas de seletivização de imigrantes	54
4.1.3	A expansão da “economia do conhecimento”: novos padrões imigratórios	61
4.2	DILEMAS DO MERCADO DE TRABALHO QUALIFICADO NO CANADÁ: A IMIGRAÇÃO MULTIÉTNICA E O GERENCIAMENTO DO CAPITAL HUMANO	64
4.2.1	Diversidade étnica, desigualdades sócio-econômicas e o multiculturalismo	65
4.2.2	A flexibilização ocupacional do imigrante qualificado e a perda de profissionais canadenses para os Estados Unidos	72
<b>5</b>	<b>BUREAU D’IMMIGRATION DU QUÉBEC NO BRASIL: UMA POLÍTICA PROVINCIAL DE ATRAÇÃO DE PROFISSIONAIS BRASILEIROS QUALIFICADOS</b>	<b>79</b>
5.1	ESTRATÉGIAS DE EXPANSÃO DA SOCIEDADE FRANCÓFONA CANADENSE	80
5.1.1	Objetivos e características da política imigratória do Quebec	80
5.1.2	A integração cultural e econômica do imigrante no Quebec	85
5.2	O ESCRITÓRIO DE IMIGRAÇÃO DO QUEBEC EM SÃO PAULO: O SISTEMA DE PROMOÇÃO, SELEÇÃO E AUXÍLIO À INSERÇÃO DOS IMIGRANTES BRASILEIROS NO MERCADO DE TRABALHO DA PROVÍNCIA	91
5.2.1	A promoção da imigração, o dossiê de seleção e as perspectivas de assentamento dos brasileiros no Quebec	92
5.2.2	Configurar-se-á um caso de <i>brain drain</i> ?	97
<b>6</b>	<b>CONSIDERAÇÕES FINAIS</b>	<b>99</b>
	<b>REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS</b>	<b>102</b>
	<b>ANEXOS</b>	<b>105</b>

## 1 INTRODUÇÃO

O período que se inicia por volta da década de 1990 e se estende até hoje é considerado, por uma série de autores, crucial para a reestruturação produtiva e sistêmica entre os países do globo. É indiscutível que a produção e a circulação de todos os subprodutos de mercadoria alcançam patamares de altíssimos níveis em termos absolutos. Surge um espaço virtual, onde os fluxos financeiros, comerciais e informacionais transitam pelo mundo ignorando o tempo e as distâncias. E por sobre os territórios, a “livre” circulação de capitais e mercadorias cria uma complexa rede de mercado mundial (HAESBAERT, 1998; CASTELLS, 1999).

Considera-se, ainda, o fato de a *intensa* produção nos setores industriais mais modernos das economias globalizadas não abrigarem uma demanda igualmente *intensa* de mão-de-obra. A evolução dos métodos produtivos não carece de centenas de braços, como ocorria 1900, por exemplo. O aumento da produtividade, através dos avanços tecnológicos, além de acelerar o tempo de produção, diminui o número de pessoas envolvidas em seu processo. Configura-se, então, uma redistribuição da classe trabalhadora mais polarizada em dois extremos das estruturas ocupacionais, em detrimento da camada intermediária. Castells (1999) chama atenção para uma perigosa caracterização do “nosso futuro como a república da elite instruída”. Isso não se prova, segundo o autor, uma vez que assim como aumenta a importância dos cargos de administradores, técnicos e profissionais, aumenta também (em diferentes graus de evolução) a demanda por ocupações de qualificação mais baixas (CASTELLS, 1999, p. 227).

As transformações na demanda de mão-de-obra por parte do sistema produtivo que se configura atualmente caracterizam uma nova etapa para as migrações internacionais. Os fluxos de migrações internacionais estão muito mais complexos, apesar de apresentarem, em números absolutos e relativos, uma queda brusca da taxa de migração em relação aos tempos “áureos” do século XX. Atualmente, as migrações não são direcionadas tão somente para as grandes nações industriais. No agregado, aumentou em muito o número de países que se apresentam como receptores, como emissores e, paradoxalmente, receptores-emissores da mão-de-obra migrante (Stalker, 2000). Se hoje, uma quantidade menor de migrantes circula pelo mercado de trabalho mundial, podemos dizer, ao menos, que todos os avanços conquistados neste último século ampliaram imensamente a

complexa rede de países envolvidos nos processos migratórios (Mateos, 2004). A intensificação da internacionalização dos mercados traz ao alcance da mobilidade de mão-de-obra uma gama muito maior de possibilidades para suas tentativas de inserção na chamada economia global.

A circulação internacional da mão-de-obra qualificada está inserida nesse contexto como uma pequena fatia do contingente formado por cerca de 200 milhões de imigrantes internacionais no mundo atualmente, a maioria deles com níveis baixos de qualificação profissional, servindo como mão-de-obra barata e necessária aos países que os aceitam. Países desenvolvidos voltam suas maiores atenções para as políticas imigratórias de seleção de imigrantes qualificados, que atendam suas necessidades de produção em alto nível técnico, científico e mercadológico.

Isso posto, o tema da presente dissertação são as políticas imigratórias, voltadas para a mão-de-obra qualificada, dos Estados Unidos e do Canadá na atualidade. Pretende-se apresentar e discutir as causas e as conseqüências atreladas ao fenômeno do aumento no nível de exigência, no que tange à qualificação dos migrantes para a concessão de vistos de trabalho, das políticas imigratórias nos países supracitados, ao longo do século XX. Procura-se, também, expor e analisar o interesse oficial do governo do Québec pela mão-de-obra qualificada brasileira, bem como as estratégias adotadas pelo escritório de imigração do governo quebequense aqui instalado, no recrutamento desta mão-de-obra, a partir de 2008.

Com o propósito de atingir os objetivos traçados, privilegiou-se um tratamento metodológico estruturado em três níveis de análise: no primeiro nível, em recorte espacial mais amplo, é investigado o maior pólo mundial receptor de mão-de-obra qualificada, o mercado de trabalho norte-americano; no segundo nível, em recorte espacial menos abrangente, a escala de análise reduz-se ao mercado canadense e às suas políticas imigratórias; no último nível, em recorte espacial local restringe-se a análise às políticas imigratórias da província do Quebec, focalizando a potencial inserção da mão-de-obra qualificada brasileira nesse mercado.

Como procedimentos analíticos e operacionais dessa pesquisa, destacam-se: a análise de bibliografia disponível sobre migrações internacionais e sobre migrações internacionais de mão-de-obra qualificada; a análise de impressos compondo material de divulgação e promoção do governo do Quebec; material disponível na mídia impressa e virtual sobre o tema; material virtual da Capes e da

legislação norte-americana; por fim, ida a campo para entrevista e coleta de material no Escritório de Imigração do Quebec em São Paulo.

Esta dissertação está estruturada em quatro partes, na primeira delas, referente ao capítulo 2, apresentam-se e discutem-se os termos que compõem o tema, quais sejam: mão-de-obra qualificada; *brain drain*; *brain gain*; *brain waste*; *skill exchange*, por meio da análise de arcabouço teórico pertinente.

O capítulo 3, por sua vez, divide-se em dois segmentos. No primeiro, são discutidas as transformações nas tendências das políticas imigratórias nos Estados Unidos ao longo do século XX, com a intenção de mostrar a mudança nos padrões de seleção dos migrantes, em direção a uma crescente valorização das qualificações profissionais exigidas da mão-de-obra estrangeira que ingressa no país. No segundo segmento do capítulo 3, são apresentadas e analisadas as conseqüências do aumento da inserção de imigrantes qualificados no mercado de trabalho norte-americano, referentes aos salários e às ofertas de empregos qualificados.

No capítulo 4 é apresentado e discutido o histórico das políticas imigratórias do Canadá, que sugere seguir a mesma tendência mundial exemplificada nas políticas norte-americanas. Ainda neste mesmo capítulo, analisa-se a integração socioeconômica, à luz da diversidade étnica e da flexibilização ocupacional dos imigrantes qualificados, assentados no Canadá.

O capítulo 5 trata das políticas imigratórias específicas da província do Quebec, no Canadá e do estabelecimento do Escritório de Imigração do Quebec, na cidade de São Paulo, objetivando o recrutamento de brasileiros qualificados. Neste capítulo, pretende-se demonstrar que, pela primeira vez, configura-se uma política explícita e oficial de inserção da mão-de-obra qualificada nacional no mercado de trabalho internacional.

As considerações finais da presente dissertação apresentam um balanço e avaliação do material trabalhado face aos objetivos traçados.

## 2 DISCUSSÃO CONCEITUAL ACERCA DA MOBILIDADE DA MÃO-DE-OBRA QUALIFICADA NO MUNDO ATUAL: *BRAIN DRAIN E SKILL EXCHANGE*

Encontramos, na atualidade, cerca de 200 milhões de pessoas vivendo fora de seus países de origem (CAVASSA, 2009). São configurados fluxos migratórios multipolarizados, com diversas origens e diferentes destinos de chegada ou passagem. As capacitações acadêmicas e técnicas de um trabalhador para gerar informação, inovações tecnológicas, científicas, expansão econômica e outros empregos podem transformá-lo no denominado “capital humano” (Gaser *apud* PEIXOTO, 1999, p. 16). E o capital humano é elemento de complexas redes de conhecimento, informação, produção e mercantilização das coisas, incluindo a das pessoas.

As estatísticas mostram que um país como a Jamaica apresenta 80% de evasão de seus doutores (Stalker *apud* SHIFF, 2006, p. 202), o que indica alguns dos efeitos avassaladores das desigualdades internacionais. Trata-se de um caso flagrante de disparidades econômicas e sociais.

A circulação de intelectuais e da mão-de-obra qualificada pelo mundo não é um fenômeno exclusivo da atualidade. Tampouco sua discussão acadêmica. Conforme reitera Peixoto (1999, p.13), com o caso das migrações de intelectuais e cientistas – aquelas para as quais as referências são mais numerosas –, podemos admitir que a sua existência “é tão antiga como a ciência” (Dedijer *apud* PEIXOTO, 1999, p. 13).

Contudo, ao longo da história, seus padrões foram transformados e estudiosos contemporâneos criaram, a respeito deste fenômeno, conceitos que permitem contemplá-lo em suas múltiplas faces.

Esse capítulo procurará realizar uma discussão de conceitos fundamentais na atualidade no que concerne às diversas formas de mobilidade da mão-de-obra qualificada.

Para tanto, se faz necessário definir o que se toma, mais habitualmente, por mão-de-obra qualificada. A partir da síntese das hierarquias educacionais apresentadas por autores como Docquier e Markfouk (2006) e Özden (2006), pode ser considerada como mão-de-obra qualificada aquela referente à formação universitária do imigrante; ou seja, migrantes que possuem no mínimo uma graduação acadêmica, ou posteriores especializações, como mestrado ou



doutorado. Para outras referências à qualificação de mão-de-obra, será considerada a categorização de Özden (2006), por apresentar uma divisão mais simplificada e abrangente de sua qualificação:

Trabalhador *High Skilled* (de alta qualificação) – com níveis de formação educacional de no mínimo 16 anos, ou seja, uma graduação completa, que inclui profissionais diversos com titulação de bacharelado: cientistas, administradores, contadores, engenheiros, entre outros.

Trabalhador *Less Skilled* (de baixa qualificação) – com níveis de formação educacional abaixo do nível de 16 anos, que pode incluir ocupações de níveis bastante heterogêneos de formação, como técnicos, policiais, tesoureiros e secretários, ou, garçons, vendedores, mecânicos e motoristas, e, até mesmo trabalhadores da construção civil.

Uma vez definido o núcleo do objeto – a mão-de-obra qualificada – cabe analisar e discutir os conceitos referentes à sua mobilidade para dar conta das nuances desse tipo de migração. A partir da conceituação de *brain drain*, seguir-se-á com seus desdobramentos conceituais: *brain gain* e *brain waste*. Esses três conceitos se associam a migrações internacionais de caráter permanente. Para os movimentos de caráter temporário, será discutido o conceito de *skill exchange* e suas abrangências.

## 2.1 O BRAIN DRAIN E SUAS DERIVAÇÕES

Na Europa do final do século XIX, à constituição das elites cabia uma formação educacional e profissional adaptada aos novos tempos. Uma diminuição informal dos vínculos com as comunidades locais refletia a outra face da concentração de conhecimento e poder nas principais cidades industriais européias. Como consequência, a formalização dos processos educativos – credenciais escolares para o exercício profissional – cresceu significativamente, criando modelos e padrões comuns e permitindo uma renovada mobilidade territorial desses novos profissionais. Criou-se então, um regime de *circulação geográfica das elites* (Musgrove *apud* PEIXOTO 1999, pp.13 - 15) entre os centros de produção intelectual, industrial e financeira do “Velho Mundo”.

Ao longo da segunda década do século XX, o fenômeno das migrações para os Estados Unidos ganhava um novo caráter em relação ao período anterior do

século XIX. Durante esse período, o recebimento de uma massa de mão-de-obra visava a construção de cidades, o trabalho em indústrias e a produção agrícola para suprir a crescente nação. A política externa norte-americana, no primeiro pós-guerra, voltava sua atenção para uma super-expansão econômica e ideológica. O mesmo ímpeto ressurgiu ao fim da segunda guerra. Sendo assim, tornou-se muito conveniente para o país concentrar em seu território e mercado de trabalho, os profissionais dos mais qualificados do mundo. E suas políticas imigratórias se voltam para isso.

### 2.1.1 *Brain drain*

O termo *brain drain* (drenagem de cérebros) passou a ser utilizado para conceituar o fenômeno de captação e saída de cientistas, intelectuais e acadêmicos da Europa Ocidental, desiludidos com a escalada de conflitos, para os Estados Unidos. Na década de 1920, surgia ao mesmo tempo esse fenômeno e a palavra que o designaria e, eventualmente, ganharia novas referências.

A partir da disseminação em muitos países desenvolvidos de políticas que tinham por objetivo a atração de mão-de-obra dessa qualidade, o termo *brain drain* passou a ser amplamente relacionado – para pesquisas de cientistas e referências da mídia – à saída de profissionais de altas qualificações acadêmicas dos países menos desenvolvidos em direção aos países mais desenvolvidos (Mudende *apud* PEIXOTO, 1999, p. 16).

A “fuga de cérebros” do Terceiro Mundo se dava em grande parte através de estudantes que se qualificavam nos centros universitários dos países desenvolvidos e optavam por não voltar a seus países de origem, enquanto a “fuga de cérebros” europeus, ocorria através de jovens graduados e pós-graduados na Europa que se qualificavam com a intenção de emigrar posteriormente para os Estados Unidos (Fortney, 1970 *apud* PEIXOTO, 1999, p. 22).

Enquanto conceito, o *brain drain* se diversificou numa série de outros termos mais recentes para explicar a “drenagem dos cérebros”: migração de intelectuais, êxodo de competências, migração de talentos, transferência inversa de tecnologia (Glaser *apud* PEIXOTO, 1999, p. 16), fuga de cérebros, entre outros.

O fenômeno foi favorecido pela dificuldade ou mesmo pela falta de perspectivas profissionais dos trabalhadores qualificados em seus países de origem

(como fatores de expulsão), e pelas políticas imigratórias atrativas e condições econômicas dos países de destino (funcionando como fatores de atração).

A partir da década de 1970, passa a ser dominante a referência do *brain drain* aos fluxos de pessoas qualificadas provenientes dos países menos desenvolvidos. Esse processo se revelou qualitativamente importante, gerando conseqüências negativas para as sociedades de origem, dado que os programas educacionais nesses países significam custos públicos investidos na formação e no desenvolvimento de capital humano (Rhode, 1999 *apud* PEIXOTO 1999, p. 27). Países como os Estados Unidos incentivam até hoje, estudantes estrangeiros de alguns setores específicos (engenharia, tecnologia e computação) a requererem, após seus estudos, vistos de imigrante ou de trabalhador temporário, antes mesmo de voltarem a seus países de origem. Quando o estudante se qualifica internacionalmente e não retorna ao seu país ou, quando um trabalhador qualificado emigra, existe uma perda de capital humano e um provável desperdício de investimento público na formação de mão-de-obra qualificada. Podemos acrescentar ainda, em casos mais graves, um possível esvaziamento de profissionais de alta qualificação, formados nas sociedades da periferia.

Uma das questões principais que permeia o fenômeno do *brain drain* é que ele representa uma grande economia em educação e formação de profissionais para países relativamente bem providos de recursos para fazê-lo, assim como representa um gasto bastante elevado a outros países cujos recursos muitas vezes são escassos. Em 1973, um estudo encomendado pelo governo norte-americano concluiu que, devido ao *brain drain*, o país economizou cerca de 883 milhões de dólares sobre os custos da educação, enquanto os países em desenvolvimento perderam 320 milhões de dólares (Salomon *apud* PEIXOTO, 1999, p. 29). Os benefícios do *brain drain* para os países de destino vão muito além da economia no setor de educação. Poderíamos dizer que, entre as suas principais vantagens, está a qualificação de seu mercado de trabalho, que, através de sua produtividade, irá posicioná-los em condições de superioridade no mercado global, além de acentuar a inferioridade dos países que lhes fornecem seus trabalhadores de mais alta qualificação.

Os movimentos de *brain drain* que fogem a essa categorização exposta acima – saída de profissionais de países pobres em direção aos ricos – geram indisposições internacionais que vão se acentuando conforme países industriais e

desenvolvidos (como Canadá, Reino Unido e Alemanha) começam também a perder importantes frações de seus talentos para outros países também desenvolvidos. Cria-se um sistema de circulação das elites entre países ricos que sofrem e usufruem o *brain drain*.

Pode existir, de fato, uma contradição de interesses entre o migrante e seu país de origem, que se assemelha em alguns aspectos com o confronto da perspectiva nacionalista e da perspectiva internacionalista desse tipo de migração (Adam, Patinkin, Johnson e Rhode *apud* PEIXOTO 1999, pp. 29 e 30). Para um indivíduo, a saída de seu país pode ser uma possibilidade de valorização de seus esforços pessoais para a sua qualificação profissional: as boas condições de trabalho no país de destino levam a uma completa realização do potencial de conhecimento acumulado por ele. Para o país, por significar uma sensível perda de capital humano.

Contudo, existem análises menos pessimistas do fenômeno do *brain drain* que procuram evidenciar os seus aspectos positivos. Um exemplo seriam as remessas emitidas pelos trabalhadores no estrangeiro a seus familiares, que poderiam acarretar em um possível aumento de poder de consumo, e, de investimentos bancários nos países de origem. Por consequência, tais benefícios individuais poderiam se converter em benefícios fiscais para a sociedade local (através da entrada direta de remessas internacionais de capital e pelo pagamento dos impostos gerados por ela). Esse e tantos outros enumerados benefícios do *brain drain* são defendidos por uma série de pesquisadores que, através da chamada visão “positiva” do fenômeno, gera o conceito do *brain gain*, apresentado e problematizado a seguir.

### **2.1.2 Brain gain**

Bastante explorado pela nova literatura a respeito do *brain drain*, o *brain gain* se refere a certos benefícios que o país de origem da mão-de-obra qualificada pode obter, como um possível aumento de remessas de capitais, do comércio nacional, de conhecimento, de investimento estrangeiro – seja através das diásporas ou através de programas de investimento estrangeiro nas universidades locais – e as qualidades adquiridas pelos emigrantes, úteis quando de seu possível retorno. O *brain gain* abrange também benefícios individuais através do *brain drain*, como

salários maiores, melhor qualidade de vida no país de destino e acréscimo de experiência profissional de alta qualidade.

A fim de balancear as perdas e os benefícios causados pelo fenômeno do *brain drain*, essa literatura, que tenta abordar esse tipo migração por um viés menos maniqueísta, trabalha com a “fórmula” do *net brain gain*. Na prática, isso corresponde ao resultado aritmético de *brain gain* menos *brain drain*; ou seja, poderia haver um balanceamento dos benefícios *brain gain* em relação às perdas do *brain drain* (SCHIFF, 2004, p. 203). Nos países tradicionalmente receptores de imigrantes

em muitos aspectos, os migrantes qualificados implicam impactos mais fortes do que os dos não qualificados – são detentores de maiores rendimentos, podem deter posições de poder e influência, podem estar mais concentrados em certos grupos sociais e educacionais, quer em termos de áreas de origem como de destino (Findlay e Gould *apud* PEIXOTO, 1999, p. 40).

No fator investimento em educação, Fabrício Marques (2008, p. 4) identifica e exemplifica um possível caso de *net brain gain*. Em países que sofrem as perdas do *brain drain*, muitas famílias passam a fazer um investimento maior na educação de seus filhos tendo em vista uma oportunidade futura de emigração para países mais desenvolvidos. Como nem todos os estudantes conseguem atingir seu objetivo final – a emigração -, o país fica com um saldo positivo de profissionais qualificados à disposição para seu mercado de trabalho. Em um artigo publicado na revista *Royal Economic Society*, foi apresentado um modelo matemático que envolvia taxas de imigração e níveis educacionais de vários países, e o resultado obtido foi que, quando se dobra a propensão de migração de pessoas bem formadas num determinado país, observa-se um aumento de 5% na proporção com elevado nível de escolaridade entre a população nativa. (Dóquiér, Baine e Rapoport *apud* MARQUES, 2008, p. 4).

No caso do investimento na qualificação internacional de estudantes, alguns países como, por exemplo, o Brasil, criaram políticas bastante específicas a fim de assegurar o retorno do estudante após sua qualificação no exterior.<sup>1</sup> A principal medida adotada é o chamado período de *interstício*, significando que o mesmo

---

<sup>1</sup> Apesar de estatisticamente o Brasil apresentar taxas baixas de *brain drain* foi comprovado que de 1996 a 2006 a emigração de brasileiros qualificados para os Estados Unidos aumentou 185%. E de 1990 a 2000 subiu de 1,7% para 3.3% a proporção de brasileiros com nível superior vivendo nos países ricos da Europa, Ásia e América do Norte. Tal estatística se refere principalmente a profissionais já formados que se qualificaram no Brasil, ou mesmo se qualificaram no exterior, voltaram ao Brasil, e, emigraram posteriormente. (Godoy, D.; Góis, A., 2007).

tempo passado no exterior, deve ser cumprido no Brasil vinculado à instituição que mediou seu financiamento de estudos junto ao órgão público responsável <sup>2</sup>. O Ministério da Educação do Brasil possui agências de financiamento público à educação como a CAPES (Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior), por exemplo, que promove a especialização de profissionais no exterior. Os estudantes requerentes podem receber bolsas de estudo no exterior de doutorado, estágios de doutorado e estágios pós-doutorais. Segundo a instituição, “para complementar os esforços dos cursos de pós-graduação no Brasil, a CAPES concede bolsas de estudo no exterior, alimentando assim os meios acadêmicos e de pesquisa do país com recursos humanos de alto nível” (CAPES, <http://www.capes.gov.br/>). A afirmativa da instituição já deixa bem claras as intenções de retorno desse investimento. Existe uma tendência atual dos financiamentos de priorizar as modalidades de doutorado “sanduíche” e pós-doutorado, que possuem um tempo de permanência no exterior mais curta. A coordenadora de bolsas no exterior da CAPES, Malu Lombas, declara que “bolsas estimulam a interação de nossos pesquisadores com o ambiente acadêmico internacional. E eles, quando voltam ao Brasil, retroalimentam o nosso sistema com sua experiência” (MARQUES, 2008, p. 3). Nesse caso específico, o *brain gain* para o Brasil seria positivo. O estudante que optar por não voltar para cumprir o *interstício* deverá devolver todo o dinheiro investido pelo órgão do governo federal em sua formação no exterior.

Autores recentes alegam que o *brain drain* pode gerar ganhos mais amplos a partir da possibilidade de ganhos individuais, como o aumento do retorno esperado da educação e a indução a investimentos adicionais em educação (considerados *brain gain*). Incentivos e pressões individuais geram, segundo essa literatura, a produção de *net brain gain*, e, por consequência, o aumento do Bem-Estar Social (*Welfare*) e o crescimento econômico (SHIFF, 2006, p. 202). No entanto, Shiff (2006) contrapõe que o número de migrantes qualificados e sua fatia dentro do total das imigrações internacionais vêm aumentando. Com isso, pode-se entender que seria exagero defender um impacto positivo para o crescimento dos países pobres que perdem numerosamente sua mão-de-obra qualificada (SHIFF, 2006, p. 202).

---

<sup>2</sup> Por exemplo, se um professor universitário for terminar um doutorado em outro país, ao voltar, ele deverá continuar trabalhando na mesma universidade pelo mesmo tempo em que esteve fora.

Argumenta-se que, na realidade, o *brain gain* é menor do que a literatura a seu favor defende e que implica em um ganho relativamente baixo de capital humano. Esses pontos negativos derivam do equilíbrio parcial e geral das análises técnicas e empíricas de autores de uma contra-corrente ao *positive brain drain*. Shiff (2006) apresenta estudos empíricos e práticos de pesquisadores diversos, que concluem, de uma forma geral, que os impactos negativos no Bem-Estar Social e no crescimento do país são significativamente maiores do que os positivos. O *brain drain* pode apresentar, então, pouco ou nenhum *brain gain* (SHIFF, 2006, p. 220).

Considerando que o *net brain gain* é possivelmente negativo para a maioria das migrações, e certamente negativo para os casos mais “severos” de *brain drain*, o autor cita casos de perdas de capital humano nos setores de saúde dos países da África sub-Saariana e das ilhas do Caribe. Além do espantoso caso anteriormente comentado da Jamaica, que retém em seu território apenas um de cada cinco doutores formados por seu sistema educacional (SHIFF, 2006, p. 202).

Soluções diversas são propostas a fim de diminuir esses impactos negativos do *brain drain*, ou seja, tornar positivo o *net brain gain* para os países cujos seus trabalhadores qualificados fazem parte do *mercado internacional de cérebros*. Três dessas soluções poderiam ser viáveis, sendo que uma delas dependeria em muitos casos de uma cooperação internacional de fundos e de capital.

A primeira solução possível que se apresenta é muito simples: os países ricos que absorvem mão-de-obra qualificada proveniente de países pobres poderiam investir dinheiro público a fim de financiar a educação terciária à sua população de estudantes e formar profissionais de qualificação adequada às suas necessidades (SHIFF, 2006, p. 220). Não é sugerido cessar a imigração de cérebros, mas torná-la uma opção para o mercado de trabalho especializado, e não, como ocorre em muitos setores, transformá-la em elemento fundamental da expansão das atividades econômicas que exigem certo nível de qualificação.

A segunda delas seria instituir programas de imigração de trabalho temporário (o que já acontece com grande número em países como os Estados Unidos e Alemanha, por exemplo). A circulação internacional de cérebros poderia beneficiar-se com um pouco mais de igualdade os países de destino e origem, a partir do momento em que o trabalhador, enquanto capital humano, voltasse para seu país acrescido de novas habilidades que poderiam ser incorporadas por seus setores produtivos: a chamada transferência de tecnologia (SHIFF, 2006, p. 220).

A terceira solução seria através de repatriação de talentos, com a criação de redes locais nos países subdesenvolvidos. Os trabalhadores retornados poderiam encontrar um local favorável para exercer suas habilidades e se tornarem operacionais. O êxito desse programa dependeria de um grande investimento em ciência e tecnologia e da criação de infra-estrutura para gerar produção e inovação a partir do reingresso de expatriados no país, oferecendo-lhes um mercado de trabalho à altura de suas qualificações. Países como Cingapura, Coréia do Sul e Índia têm conseguido atrair de volta parte dessa mão-de-obra. O grande problema é que, para os países mais pobres que sofrem com expressivas perdas de profissionais, tais investimentos para a atração dos expatriados dependeriam de capital externo.

Sendo assim, são demonstradas soluções para tornar o *brain gain* realmente positivo como seu nome sugere. No entanto, até agora, não são encontrados nem na bibliografia específica, nem nas estatísticas, significativos benefícios a seu respeito.

Será discutida, a seguir, uma última face do *brain drain*, dentre as apresentadas nesse trabalho. Ela também se refere aos movimentos permanentes do trabalhador qualificado, o denominado *brain waste*, que poderia inclusive ser avaliado como um tipo de *brain gain* negativo.

### **2.1.3 Brain waste**

Apesar das políticas imigratórias atuais dos países desenvolvidos tenderem a priorizar a atração e aceitação de mão-de-obra qualificada em seu território e sociedade, não existem garantias sobre o tipo de inserção profissional desses trabalhadores no mercado de trabalho qualificado dos países em questão. Seja por dificuldades na fluência da língua oficial do país, ou por serem portadores de bacharelado em profissões regulamentadas, ou mesmo por uma carência real menor do que a declarada para atrair tal mão-de-obra, é fato que muitos profissionais qualificados acabam por ocupar funções diferentes de suas qualificações. Quando um imigrante qualificado ocupa uma posição no mercado de trabalho menor que a de sua qualificação, é sugerido um caso de *brain waste*.

O *brain waste* é um conceito, segundo Çaglar Özden (2006), que define a diferença entre o nível de ocupação profissional do imigrante, para seu nível de



qualificação. O autor explica que o *brain waste* é mais evidente para imigrantes provenientes de alguns grupos de países como os da América Latina, do Leste Europeu e do Oriente Médio. O conceito não é referente ao salário e sim à ocupação, pois os salários não revelam o que os imigrantes realmente fazem (ÖZDEN, 2006, p. 228). O *brain waste* poderia até suprir uma ambição ou realização econômica do imigrante, mas não atenderia às suas ambições profissionais.

O Canadá, por exemplo, recebe praticamente apenas trabalhadores qualificados (com exceção ao programa de refugiados e de reunião familiar), mas apresenta uma série de barreiras ao exercício de algumas profissões relacionadas à saúde, ciências da engenharia e advocacia. O imigrante tem de fazer algumas disciplinas acadêmicas e um conjunto de provas a fim de regulamentar o exercício de sua profissão, o que muitas vezes estimula tal trabalhador a exercer outro tipo de atividade profissional que seja relativamente bem remunerada. Durante o processo de seleção imigratório para o Canadá, é avaliada a flexibilidade profissional do requerente (LOPES, 2008).<sup>3</sup>

No caso dos Estados Unidos, imigrantes provenientes de países onde o inglês é mais difundido costumam ter uma maior facilidade de inserção no mercado de trabalho. Muitos empregadores alegam que a falta de experiência profissional no mercado de trabalho norte-americano é um fator que pode levar um profissional a exercer uma posição inferior à de sua qualificação. Mas, com o passar do tempo, conforme o imigrante ganha experiência de trabalho e fluência no idioma, essa barreira tende a ser ultrapassada. Neste caso, então, o *brain waste* seria temporário, ou apenas caracterizaria uma etapa de seu processo de inserção no mercado qualificado internacional.

Özden (2006) alega que nem sempre tal sistema é apenas uma etapa, pois suas pesquisas concluem que as vagas destinadas aos imigrantes qualificados provenientes de alguns países da América Latina, Leste Europeu e Oriente Médio vêm se deteriorando. Já as vagas para trabalhadores qualificados de países ricos da Ásia, por exemplo, tendem a ser melhores, pois mesmo com a diferença oficial de idioma, o inglês faz parte do estudo terciário em seus países de origem. Fatores como a *excelência* da formação universitária também são julgados como variáveis

---

<sup>3</sup> Esse assunto será estudado mais profundamente no sub-capítulo 4.2, no qual serão analisados os tipos de inserção de imigrantes qualificados no Canadá anglófono e francófono.

de competitividade num mercado mundial de trabalhadores qualificados: quanto melhor a qualidade de ensino, maiores as especialidades profissionais desses trabalhadores (ÖZDEN, 2006, p. 243).

A fim de otimizar a presença do trabalhador estrangeiro no país de destino e atender necessidades pontuais e não permanentes de algumas especializações, são criados programas de trabalho temporário para os estrangeiros qualificados. Será apresentada a seguir uma discussão das formas de mobilidade de mão-de-obra qualificada dessa modalidade. Ela é conceituada como *skill exchange*. Serão contempladas, nessa discussão, as migrações intra-empresariais e as contratações temporárias de trabalho estrangeiro qualificado.

## 2.2 O SKILL EXCHANGE EM SUAS PRINCIPAIS CATEGORIAS

No ano de 1995, dos cerca de 80 milhões de trabalhadores que circularam pelo mundo, apenas 1 milhão eram considerados como mão-de-obra qualificada (Appleyard *apud* PEIXOTO, 1999, p. 40). O impacto de sua presença nos diversos países pode ser muito maior que seu volume, mesmo quando sua permanência no país de destino é pontual e objetiva.

As viagens de negócios e as migrações intra-empresariais não se encaixariam no *brain drain*, pois não propõem nem resultam, necessariamente, em permanência. Possuem uma natureza circulatória, um caráter temporário. E é justamente por isso que essa “circulação internacional de cérebros” é classificada como *skill exchange*, ou *brain exchange*. As contratações temporárias de um a três anos (PEIXOTO, 1999, p. 40) também são contempladas pelo conceito do *skill exchange*. Contudo, considera-se aqui como contratação temporária, o tempo de até seis anos no país de destino sob um contrato temporário de trabalho.<sup>4</sup>

As duas categorias do *skill exchange* que serão apresentadas e discutidas são, em primeiro lugar, de deslocamentos internos às abrangências geográficas das empresas transnacionais, consideradas também como mobilidade internacional dos quadros (PEIXOTO, 1999), em segundo lugar, contratos temporários de

---

<sup>4</sup> O trabalhador temporário de visto H-1B nos Estados Unidos, que pode ter um tempo de permanência no país de até seis anos, será objeto de estudo no sub-capítulo 3.2.

trabalhadores estrangeiros qualificados através de programas específicos de países como Estados Unidos, Canadá e Alemanha.

A discussão será iniciada com o tema dos migrantes intra-empresariais, que exercem, em grande parte das vezes, atividades ultra-qualificadas nos países considerados como periferias econômicas.

### **2.2.1 As migrações intra-empresariais**

O primeiro ponto a ser destacado das migrações intra-empresariais é que essas migrações deslocam indivíduos em geral altamente qualificados dos países mais ricos, para outros mais pobres, configurando um movimento em direção oposta ao sugerido pelo *brain drain*. Existe um número de quadros (postos, funções de chefia ou destaque) e de técnicos altamente qualificados e bem pagos, que acompanham os fluxos de investimento estrangeiro, sobretudo para países menos desenvolvidos. (Findlay *apud* PEIXOTO, 1999 p. 36) Porém, deve-se considerar que a multidirecionalidade geográfica do *skill exchange*, convive, em muitos casos, com alguma unidirecionalidade econômica, social ou política (Salt e Findlay *apud* PEIXOTO, 1999, p. 40).

Naturalmente, pode-se afirmar que essa unidirecionalidade econômica, social ou política tem como pano de fundo o domínio das nações ricas sobre as nações mais pobres. E as empresas transnacionais são parte atual desse domínio, empregando mão-de-obra barata e desqualificada nos próprios países pobres, conquistando mercado de consumo nesses países, mas gerando poucos empregos de alta qualificação aos nativos, pois os cargos mais qualificados dessas empresas são ocupados, geralmente, por expatriados dos países sede. Suas estratégias de posicionamento global são conseqüências de avaliações dos benefícios econômicos das diferentes localidades e não de seu mercado de trabalho especializado.

Peixoto (1999) traça um paralelo entre a lógica ocupacional das multinacionais com uma espécie de “colonização”, visto que se configura uma grande inserção de estrangeiros ocupando posições de comando aos nacionais subalternos em favor de uma empresa proveniente de uma nação rica, que usufrui da mão-de-obra e da localização de um país possivelmente menos desenvolvido.

A coexistência de um espaço internacional para uma elite de agentes muito qualificados e um espaço nacional para os trabalhadores que compõem a base do

mercado de trabalho intra-empresarial têm estado presente nas estratégias organizacionais dessas empresas multilocalizadas. Nesse caso, o migrante (o enviado pela sede à filial) não é visto como parte de uma incorporação de capital pessoal, mas sim como representante de “interesses estrangeiros” (Pascual e Sans Cordelús *apud* PEIXOTO, 1999, p. 39).

A opção pelo deslocamento de pessoal depende da estrutura organizacional da empresa, na qual prevalecem as condicionantes migratórias diante da rede de estabelecimentos. Existe, então, uma relação entre as localidades envolvidas e as funções que serão exercidas, gerando a mobilidade geográfica da força de trabalho intra-organizacional. Sendo assim, as transferências intra-empresariais acabam por representar um importante volume relativo na mobilidade dos quadros altamente qualificados (PEIXOTO, 1999, p. 69). Os recursos humanos mais qualificados movimentam-se internacionalmente numa rede constituída pelos vários estabelecimentos mundiais da empresa. Os grupos que as empresas transnacionais procuram movimentar são os de gestores com posição hierarquicamente elevada e gestores estratégicos dos negócios internacionais, situados em várias áreas internacionais. A maioria dos profissionais móveis é da mesma nacionalidade do país de origem da empresa (Atkinson *apud* PEIXOTO, 1999, p. 73 e 76).

Por vezes, uma ocupação de comando técnico ou de gerenciamento de pessoal requer uma qualificação e uma experiência muito específicas, e, sendo assim, a posição ocupacional do indivíduo incorpora um grau elevado de conhecimento da função. Com isso, se torna mais prático para a empresa deslocar um trabalhador da sede em direção a uma filial, mesmo tendo nesse processo um aumento de custos de deslocamento e promoção do indivíduo. Tal movimento é fundamental para a gestão das transnacionais, pois assegura transferência eficaz de *marketing*, aumento de uma perspectiva global dos negócios, e criação de laços mais eficazes de comunicação entre os diferentes estabelecimentos da empresa (PEIXOTO, 1999, p. 77).

Vale ressaltar que, na maioria dos casos, essas transferências de pessoal do topo hierárquico ocorrem não somente por conta da necessidade da especialidade técnica do indivíduo, mas principalmente para manter as posições de controle nas mãos de profissionais oriundos da sede.

Gibraith e Edström, através de Peixoto (1999) apresentam uma seqüência de razões pelas quais as organizações transnacionais operam a transferência de

profissionais do seu mercado interno de trabalho especializado e de sua mesma nacionalidade original:

- 1) Necessidade de preencher posições específicas, sempre que o mercado de trabalho local não forneça as qualificações adequadas.
- 2) O interesse em aproveitar qualidades individuais de gestão, quando as capacidades de um empregado possam ser melhores utilizadas noutro local.
- 3) A aquisição de experiência internacional, de forma que os gestores possam adquirir uma formação mais rica e mais ampla sobre a empresa.
- 4) Necessidade de providenciar coordenação e controle das atividades nos diferentes estabelecimentos.

É ressaltado que os tópicos 2 e 3 se fundem na noção de *management development* (PEIXOTO, 1999, p. 75).

Uma manifestação por parte dos países que recebem essas empresas transnacionais é de que, muitas vezes, o país possui um capital humano com altos níveis de educação, não existindo a carência de mão-de-obra especializada alegada pelas empresas. Outro fator levado em conta é que, considerando que as posições de topo da hierarquia empresarial estarão sempre reservadas aos trabalhadores do país de origem da empresa, as possibilidades de promoção dos profissionais locais são altamente comprometidas, ou mesmo, nulas. Os governos dos países onde as filiais das empresas atuam, justamente por lhes oferecerem uma série de benefícios (além dos já citados anteriormente, como mão-de-obra barata, possíveis fontes de matéria prima e mercado consumidor, devemos levar em conta os benefícios fiscais), procuram pressionar o comando de gerenciamento ocupacional dessas empresas para promover uma maior articulação com as economias locais, o que inclui a utilização de seus recursos humanos qualificados (PEIXOTO, 1999, p. 77).

Faz-se necessário se concentrar no fato de que, apesar das controvérsias, as empresas transnacionais ganham cada vez mais espaço nos diferentes locais do globo, e que as migrações intra-empresariais, tendem, em princípio, a se tornarem mais numerosas e mais freqüentes nos quadros de deslocamentos de mão-de-obra qualificada pelo mundo.

### 2.2.2 Trabalhadores temporários

Os tradicionais fluxos de trabalhadores temporários para os países de alto desenvolvimento concentravam majoritariamente, ao longo da história, grupos de trabalhadores sem qualificação, de baixo nível educacional e até mesmo em situação irregular (indocumentados). Porém, em meados dos anos 1980, os Estados Unidos incluíram, em suas políticas de atração para trabalhadores qualificados, uma categoria diferente daquela dos imigrantes tradicionais. Formada por trabalhadores de alta qualificação, eles serviriam ao país temporariamente, a fim de atender necessidades pontuais, sempre tendo em vista sua expansão econômica.

O conceito de *skill exchange* abrange a circulação internacional de cérebros, que considera os trabalhadores qualificados internacionais como *skill transients*. Os programas de contratação de trabalhadores temporários estrangeiros de alta qualificação se apresenta como um significativo elemento motivador da mobilidade da mão-de-obra qualificada para os países de maior desenvolvimento informacional e produtivo.

É importante ressaltar que o trabalhador temporário entra no país de destino com um visto especial de trabalho, não recebendo o *status* de imigrante. Tal fato facilita a contratação desse tipo de trabalhador, visto que existe menos burocracia e menos encargos para seus empregadores. Os países que possuem programas mais ativos de contratação de trabalhadores qualificados estrangeiros de caráter temporário são os Estados Unidos e a Alemanha. Nos Estados Unidos, esses trabalhadores possuem um visto denominado H-1B, que dá o direito de trabalho e permanência no país por um período que pode ser estendido em até 6 anos. O visto temporário na Alemanha se chama *Green Card* (que apesar do nome, não tem o mesmo significado do *Green Card* americano – visto de imigrante, ou residente permanente) e dá o direito à permanência de 5 anos (CORNELIUS, 2001, p. 12).

No caso dos Estados Unidos, a partir da década de 1990, os vistos H-1B concedidos aos trabalhadores, principalmente nas áreas de tecnologia e computação, vêm crescendo e ganhando destaque nos debates sobre a inserção numerosa de estrangeiros no mercado de trabalho norte-americano. Os vistos concedidos, que já chegaram a 195.000 por ano, se estabilizaram na marca de cerca de 65.000 anuais, causando insatisfações por parte das empresas que alegam

necessitar de grandes quantidades desse tipo de trabalhador (LOWELL, 2001, p. 151).

As grandes vantagens da contratação de trabalhadores temporários estrangeiros de alta qualificação por parte das grandes empresas (de qualquer nacionalidade) é que se criam menos vínculos com o trabalhador. A rotatividade das ocupações de inovação tecnológica e de produção de informação e conhecimento pode ser “aproveitada” com a substituição periódica de funcionários. Caso o trabalhador se mostre fundamental para a continuidade das suas atividades na empresa, é possível fazer um pedido, junto ao *Immigration and Naturalization Service*, a fim de tentar mudar seu *status* trabalhador temporário para residente permanente, ou seja, imigrante.

Essa categoria de *skill exchange* será aprofundada no capítulo 3.2 após a apresentação do histórico das migrações no século XX para os Estados Unidos, quando discutiremos a inserção de trabalhadores estrangeiros de alta qualificação no mercado de trabalho norte-americano e seus desdobramentos políticos e econômicos.

### **3 HISTÓRICO DAS POLÍTICAS IMIGRATÓRIAS DOS ESTADOS UNIDOS DURANTE O SÉCULO XX: RUMO À PRIORIZAÇÃO DA QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL**

Os Estados Unidos se apresentam como um dos maiores pólos de imigração internacional. Desde o início de sua história, o Estado norte-americano preocupou-se em promover políticas de incentivo à imigração, para que com o trabalho da mão-de-obra imigrante fossem erguidos os patrimônios de um próspero país. Os alicerces de sua força produtiva, de sua infra-estrutura econômica e industrial foram levantados pelo trabalhador imigrante.

Atualmente, em tempos de globalização, tais políticas se voltam para a atração de imigrantes e trabalhadores temporários de alta qualificação a fim de expandir a economia e a influência norte-americana pelo mundo. Assim como cresce o número de estrangeiros qualificados no país, crescem as discussões a respeito de suas conseqüências para o mercado de trabalho nacional.

Apresentaremos na primeira parte desse capítulo o histórico das políticas de imigração nos Estados Unidos em direção à preferência por trabalhadores de altas qualificações, e, na segunda parte, os desdobramentos político-sociais da inserção desses imigrantes na economia e no mercado de trabalho norte-americano.

#### **3.1 POLÍTICAS DE CONTROLE IMIGRATÓRIO NOS ESTADOS UNIDOS: DOS “BRACEROS” AO VISTO H-1B**

A sociedade norte - americana que conhecemos hoje é originária da contribuição de milhões de estrangeiros que trabalharam e se fixaram em solo norte-americano. Estima-se que entre 1820 e 1987, cerca de 54 milhões de imigrantes entraram no país, (BORJAS, 1990, p. 3). A “livre” circulação de capital humano pelo mundo durante este período tinha, em grande parte das vezes, como destino-objetivo a chegada aos Estados Unidos. Atualmente existem cerca de 28 milhões de imigrantes no país (BBC Brasil, 2009).

Apresentaremos historicamente as mudanças nos padrões das políticas imigratórias norte-americanas que levaram gradativamente, ao longo do século XX, o país a aumentar as barreiras aos imigrantes de baixa qualificação e se dedicar à formação de uma força de trabalho bem qualificada através do incentivo à entrada



de imigrantes com níveis técnicos e acadêmicos à altura das ambições de expansão econômica do país.

### **3.1.1 A contratação massiva de mão-de-obra e sistemas de seletivização**

Até 1880, a imigração nos Estados Unidos não era regulamentada. Havia incentivos a campanhas de encorajamento à imigração, promovidas pelas igrejas, companhias náuticas e pelo próprio governo junto às empresas ferroviárias, que subsidiavam a construção das ferrovias e permitiam às empresas o recrutamento de imigrantes como mão-de-obra. A partir do fim da comercialização de escravos africanos, em 1865, firmas americanas iniciaram um processo de recrutamento de trabalhadores por contrato: os *coolies*. Os *coolies* tinham nacionalidade chinesa, principalmente, e eram destinados ao trabalho na agricultura ou às construções na rede de transporte americana. Em muitos casos, ao final do contrato de trabalho, eles não retornavam aos seus países de origem conforme o previsto, e se estabeleciam nos Estados Unidos como trabalhadores ilegais. Em 1882 foi criado o *Chinese Exclusion Act*, que marcava a culminância de um processo anti-chineses que crescia na Califórnia, devido ao alto percentual de indivíduos dessa nacionalidade formando sua população (Brinkley *apud* MARTIN 2004, p. 27).

Desta forma, na primeira década do século XX cerca de 15% da população residente e 24% da força de trabalho nos Estados Unidos era composta por imigrantes (MARTIN 2004, p. 63). Em 1910 os imigrantes eram mais da metade da mão-de-obra das indústrias de metal e de *meatpacking*, e compunham metade da força de trabalho masculina de Nova York, Chicago e Detroit. A classe trabalhadora americana cresceu e se consolidou contando com a força de trabalho estrangeira. Pouco tempo antes de estourar a Primeira Guerra Mundial, os Estados Unidos receberam cerca de 1.2 milhões de pessoas. Ao longo da guerra cerca de 20 milhões de imigrantes do leste, do sul e do meio oeste europeu embarcaram no país (MARTIN 2004, p. 63). Assim como centenas de asiáticos que chegaram e foram assentados nos estados do oeste americano, onde surgiam oportunidades na indústria pesada.

Durante as duas primeiras décadas do século XX, algumas políticas de restrição à imigração foram estabelecidas<sup>5</sup>, iniciando uma tendência que se consolidaria durante o restante do século. Até a virada do século XX para o XXI, uma série de sanções, leis e transformações na política imigratória americana acompanharam e buscaram regular os movimentos populacionais para o país.

Através do *Naturalization Act of 1906*, as leis de naturalização foram ampliadas<sup>6</sup>. O imigrante, para ser devidamente reconhecido pelo governo norte-americano tinha que provar estar trabalhando regularmente há no mínimo cinco anos, e pagar uma taxa ao *Immigration and Naturalization Service* para se tornar um cidadão americano.

Desde a metade do século XIX, cresceu a imigração de mexicanos, porém até 1900 este número de imigrantes era bem tímido. Vale ressaltar que neste período, o povoamento de mexicanos no Sul e na Costa Pacífica americana muito se dava por conta da incorporação de terras mexicanas, pelos Estados Unidos. O crescimento significativo da imigração ocorreu no período da Revolução Mexicana (1910) e ao longo da Primeira Guerra Mundial, quando os mexicanos foram amplamente utilizados como mão-de-obra qualificada (POTTS, 1990, p. 149).

Em 1917, foi criada a *Asiatic Barred Zone*, que proibia a imigração de indianos e outras nacionalidades provindas do sul da Ásia, além dos chineses que já haviam sido excluídos no *Chinese Exclusion Act* de 1882. Através do *Gentlemen's Agreement* com o Japão, alguns grupos de profissionais qualificados (médicos, advogados, ministros oficiais do governo, comerciantes, entre outros) podiam residir no país. Foram criados vistos especiais para turistas e estudantes japoneses apenas (CORNELIUS, 2001, p. 31).

Pouco depois, durante a Depressão – a partir de 1928 – a imigração do México foi suspensa até a década de 1940, quando os mexicanos passaram a fazer parte de um programa de emergência que visava contratá-los como mão-de-obra barata e temporária. O programa, nomeado *Bracero Program*, procurava também

---

<sup>5</sup> Em 1875 e 1882 já haviam sido lançadas duas sanções de restrições qualitativas a alguns grupos específicos de imigrantes. Em 1882, através do *Immigration Act of 1882*, foram adicionados os miseráveis, os deficientes mentais e os chineses à lista de indesejados. Tal sanção dava fim ao contrato não somente dos *coolies* chineses, mas como de toda a imigração por contrato pré-arranjado (<http://ocp.hul.harvard.edu/immigration/dates.html>).

<sup>6</sup> Em 1795, houve a primeira lei de naturalização de imigrantes, mas era restrita somente à população branca.

diminuir a imigração ilegal de mexicanos para o país, que crescia desde 1928 (POTTS, 1990). Porém, para cada *bracero* legal que entrava no país em 1950, chegavam pela travessia do Rio Grande e do Rio Colorado mais quatro mexicanos ilegais. Estes ficaram conhecidos como *wetbacks*. Entre 1954 e 1955, a demanda por trabalho barato voltou a crescer, e os Estados Unidos contratam uma maior quantidade de *braceros*, mas ainda assim, na chamada *Operation Wetback*, “devolve” ao México cerca de 2.9 milhões de seus vizinhos ilegais que procuraram atravessar a fronteira pelos rios (POTTS, 1990, p. 150).

A imigração de europeus foi temporariamente interrompida durante a Primeira Guerra Mundial e, quando retomada, o governo norte-americano considerou que os imigrantes em larga escala estavam vindo “do lado errado da Europa”, ou seja do leste e do sul do continente (MARTIN, 2004). Em 1921 foi estabelecida uma política de cotas que determinava uma percentagem específica de imigrantes para cada região da Europa. Nas décadas de 1930, 1940 e 1950, mais de 80% das concessões para imigração (os *Visas*) eram de indivíduos do norte ou do oeste europeu, que foram favorecidos pelas cotas (MARTIN 2004, p. 65). As políticas imigratórias não criaram provisões específicas para o grande volume de refugiados e de perseguidos políticos que abarcavam nos Estados Unidos por conta das tensões pré-Segunda Guerra Mundial. No período entre guerras, somente os perseguidos políticos de Hitler e os judeus formaram um contingente de cerca de 250.000 refugiados no país (MARTIN, 2004, p. 65). E, em 1951, os europeus eram a maioria dos imigrantes nos Estados Unidos, com 53%, enquanto os latino-americanos eram 40% , e os asiáticos 8%.

O *Immigration Act of 1952* determinava as cotas de imigrantes segundo sua nacionalidade, cidadania, grupo étnico, ocupação ou classe social. Desta forma, ficava ainda mais explícita a preferência por europeus do Norte e do Oeste. Porém, a imigração de europeus nos Estados Unidos não voltou a ser numerosa como o era antes da Segunda Guerra Mundial, apesar dos incentivos.

### **3.1.2 O pós-2ª Guerra e o *brain drain***

Nesse momento pós-guerra surge o fenômeno denominado *brain drain* que se referia à imigração altamente numerosa de acadêmicos da Ásia, África e da América

Latina para a Europa Ocidental e para os Estados Unidos.<sup>7</sup> Entre 1956 e 1959, cerca de 14.000 trabalhadores altamente qualificados migraram do México, Caribe, e América Latina para os Estados Unidos. Nos anos subseqüentes a imigração de qualificados cresceu substancialmente. Em 1973 o Serviço de Imigração dos Estados Unidos registrou mais de 41.000 acadêmicos e engenheiros residindo no país (POTTS, 1990, p. 160).

A partir de 1960, o contingente de latino-americanos começou a superar o número de europeus nos Estados Unidos. A maioria dos imigrantes vinha do México, mas havia também um grande fluxo de imigrantes de Porto Rico e de outras áreas do Caribe, assim como do Haiti e Jamaica. Depois da Segunda Guerra Mundial, através do *Immigration and Naturalization Act of 1965*, passaram a ter preferência para a imigração americana aqueles que possuíssem parentes próximos morando e trabalhando legalmente no país, assim como pessoas com qualificações e habilidades que interessassem aos Estados Unidos. Como resultado, temos em larga escala a imigração de latinos e asiáticos no país. Entre 1960 e 1978, entraram legalmente cerca de dois milhões de latino-americanos nos Estados Unidos, sendo metade desses imigrantes mexicanos (POTTS, 1990, p. 149). A outra parte era composta em larga escala por porto-riquenhos. A ilha passou por programas de esterilização e de planejamento familiar para assegurar uma diminuição de seu crescimento populacional e uma possível migração indesejada em larga escala para o mercado de trabalho americano.

Desde a década de 1970, os Estados Unidos investem no controle de suas fronteiras visando reduzir a entrada de imigrantes ilegais no país. Além disso, a partir desta década, está prevista a penalização com multas aos empregadores que admitirem mão-de-obra não autorizada em seus negócios e estabelecimentos.<sup>8</sup> Vale ressaltar que tais medidas não foram suficientes para controlar a imigração ilegal até hoje.

A década de 1970, contando com a crise do petróleo em 1973, colocou aos países centrais (Estados Unidos e a Europa mais desenvolvida) uma necessidade

---

<sup>7</sup> No princípio, o termo *brain drain* era específico à imigração de europeus ocidentais para os Estados Unidos no período imediato após a Segunda Guerra Mundial, momento em que a Europa ainda se restabelecia da Guerra. Ao longo da década de 1960, o termo passou a abranger toda a emigração acadêmica de países menos desenvolvidos para os mais desenvolvidos. (PEIXOTO, 2001, p. 17)

<sup>8</sup> Ainda assim, as multas não eram motivo de impedimento para a utilização dos ilegais, na verdade, só representavam um aumento de custo produtivo.

de readaptação produtiva, envolvendo capitais de investimento em outros ramos industriais menos dependentes do petróleo, alterando padrões de negócios e transações internacionais, mudando a estrutura econômica do mundo. A emigração de mão-de-obra europeia para os Estados Unidos caiu drasticamente após 1973. Apesar disso, em meados da década houve uma alta mundial de refugiados, que se estabeleceram na sua maioria, nos Estados Unidos (POTTS, 1990, p. 154). Tal situação se referia principalmente a perseguições e tensões políticas geradas pela bipolaridade em uma série de países ligados aos Estados Unidos pela Guerra Fria, além de vários do leste europeu. O abalo econômico pelo qual passava o mundo teve conseqüências um pouco mais drásticas nos países subdesenvolvidos, que frente à crise econômica e às mudanças sociais passaram a emigrar em maior quantidade para os Estados Unidos.<sup>9</sup> Cresceram, ao longo de toda a década de 1970, as imigrações indocumentadas, principalmente, de mexicanos e porto-riquenhos (outrora já “recrutados” como mão-de-obra barata), apesar das leis proibitivas à contratação de mão-de-obra estrangeira sem documentação (POTTS, 1990, p. 154).

Uma nova fase das migrações internacionais se iniciou começando em meados de 1970, ganhando força no final dos anos oitenta e início dos noventa. Essa fase envolveu um novo e complexo padrão de migração, afetando antigos e novos países receptores. Entre os anos setenta e oitenta, a população americana cresceu em 40% por conta da imigração. Em 1980, havia 13.9 milhões de “estrangeiros” nascidos nos Estados Unidos, representando 6,2% da população americana (Castles e Miller, 1998, p. 37). Nesta mesma década encontravam-se cerca de seis a dez milhões de imigrantes trabalhando legalmente nos Estados Unidos, e em torno de quatro a doze milhões de imigrantes ilegais vivendo no país. Estima-se que 3/4 dos imigrantes ilegais chegassem do México e também, em larga escala, do Haiti, da República Dominicana, do sul da Europa e do Oriente (Piore, 1980 *apud* POTTS, 1990, p. 149). O padrão étnico americano começou a mudar a partir da imigração latina e asiática, através do crescimento de sua rede de parentesco desde 1965 e do aumento natural de seus descendentes no país.<sup>10</sup> Entre 1971 e 1980, os imigrantes europeus eram somente 18% em comparação aos

---

<sup>9</sup> A América Latina, sob o comando maior dos Estados Unidos estava tomada por ditaduras militares e pelo crescimento da pobreza.

<sup>10</sup> O que foi acentuado pela reunificação familiar e naturalização.

44% latinos e 35% asiáticos (Castles e Miller, 1998, p. 39). Cresciam as discussões sobre integração e multiculturalismo.

### 3.1.3 A imigração multipolarizada em tempos de qualificação e controle

Entre 1980 e 1996, importantes legislações foram sancionadas para atualizar a política imigratória americana frente ao novo panorama mundial que se estabelecia. Uma maior circulação e complexidade dos fluxos econômicos e produtivos mundiais se refletiram em uma complexificação dos fluxos de imigrantes para os Estados Unidos, pólo econômico global. Desta forma, criou-se uma urgência em organizar e sistematizar as leis migratórias para “assegurar” o controle sobre as fronteiras, e sobre o tipo de público que o país deveria receber a partir desse período.

O *Refugee Act of 1980* adotou a definição de refugiado das Nações Unidas e estipulou uma cota de admissão de 50.000 refugiados por ano no país.<sup>11</sup> Tal medida buscava regulamentar a entrada de refugiados no país e facilitar sua inserção no mercado de trabalho americano.<sup>12</sup> Visto que entre 1970 e a década de 80 havia aumentado consideravelmente este tipo de ingressos, fazia-se necessário estabelecer uma cota como critério para as admissões de acordo com os tratados mundiais da ONU. Muitos indivíduos da América Central procuraram entrar nos Estados Unidos para solicitar o *status* de refugiado, mas o tiveram negado por não justificar satisfatoriamente, na maioria dos casos, seu pedido junto ao *Immigration and Naturalization Service*. Ainda na década de 1980, foi lançado também o *Immigration Reform and Control Act of 1986 (IRCA)* que oferecia anistia a um grande número de imigrantes ilegais, fornecendo-lhes o *status* de imigrante (*Green Card*). A lei impunha algumas penalidades aos empresários americanos que utilizassem mão-de-obra ilegal em seus estabelecimentos<sup>13</sup> e fornecia um *status* especial para

---

<sup>11</sup> “Refugiados são definidos como pessoas fora de seu país ou nacionalidade que estão impedidos ou indispostos a retornar para seu país por conta de perseguição, ou por algum bem fundamentado medo por raça, religião, nacionalidade, ser membro de algum grupo social, ou por opinião política.” (CORNELIUS e TSUDA, 2004, p.52) (Tradução da autora)

<sup>12</sup> *Refugee Act of 1980* in <http://www.acf.hhs.gov/programs/orr/policy/refact1.htm>

<sup>13</sup> “Todo o empregador é obrigado a verificar se os empregados contratados após janeiro de 1986 estão legalizados para o trabalho(... ) Penalidade: Multa de 2 dólares e 50 centavos a 10.000 dólares por trabalhador não autorizado” (Summary of The Immigration Reform and Control Act of 1986, USDA <http://www.ers.usda.gov>) (Tradução da autora)

imigrantes indocumentados que já estavam empregados nas áreas agrícolas, com o chamado *H-2A Program*, a fim de regularizar a mão-de-obra agrícola formada quase que majoritariamente por imigrante ilegais.

Em 1990, foi lançado o *Immigration Act of 1990 (IMMACT 90)*, aumentando a admissão anual de imigrantes para 675.000<sup>14</sup>, incluindo os grupos referentes aos parentes dos imigrantes ou cidadãos americanos, e os 50.000 refugiados. A legislação forneceu cerca de 140.000 *Employment Visas* aos imigrantes qualificados que entravam no país. O documento trazia uma característica muito importante, a da seletivização da imigração por ocupação e qualificação profissional. Os profissionais com qualificações acadêmicas, como cientistas (em áreas diversas), engenheiros e outras diversas profissões passaram a ter prioridade para a entrada no país. Além dos vistos de imigrantes qualificados, foi criado um programa especial para a permissão da entrada de trabalhadores temporários qualificados (como analistas de sistemas, programadores de computação) que recebiam o visto H-1B.<sup>15</sup> O trabalhador H-1B tem como garantia a estadia de até 6 anos nos países (se estiver devidamente empregado), ao longo desse período, ele pode dar entrada junto ao *Immigration Service* para mudar o seu *status* para imigrante, e como tal, pode naturalizar-se como cidadão americano após mais 5 anos.<sup>16</sup> Tal medida busca ampliar as possibilidades aos empresários americanos de contratarem profissionais de alto nível para que o país se mantenha globalmente competitivo no mercado (MARTIN 2004, p. 57). A legislação busca, também, receber imigrantes empreendedores que invistam capital em estabelecimentos e empresas em áreas menos desenvolvidas do país, a fim de promover o crescimento desses lugares, através da criação de novos empregos e negócios.<sup>17</sup>

Na década de 1990, dois terços dos trabalhadores estrangeiros admitidos nas empresas americanas tinham alto nível acadêmico e ocupavam cargos à altura de

---

<sup>14</sup> Em relação aos 270 000 que eram admitidos até então (*IMMIGRATION ACT OF 1990*)  
in:[http://www.labor.state.ny.us/workforceindustrydata/immigration\\_act.shtml](http://www.labor.state.ny.us/workforceindustrydata/immigration_act.shtml)

<sup>15</sup> O *Immigration Act of 1990 (IMMACT 90)*, efetivado em 29 de novembro de 1991, reconhece o crescimento da internacionalização do mercado de trabalho mundial. Esse ato foi necessário "to help American businesses hire highly skilled, specially trained personnel to fill increasingly sophisticated jobs for which domestic personnel cannot be found." (FEDERAL REGISTER Vol. 56 No. 230, FRIDAY, Nov. 29, 1991)

<sup>16</sup> Vale ressaltar que o processo de naturalização de um imigrante a cidadão americano deve atender a uma série de exigências previstas no *Immigration and naturalization Act of 1965*.

<sup>17</sup> Tais imigrantes recebem um tipo especial de Visto, destinados às "*targeted employment area*", não podendo investir em outras localidades.

sua qualificação. O empregador deveria prestar contas ao governo através de um certificado que comprovasse que o trabalhador H-1B recebia um salário equivalente ao de um trabalhador americano de mesma qualificação, porém não havia um controle dos salários reais pelo governo norte-americano. O crescimento da demanda por estrangeiros H-1B fez com que a cota de 65.000 vistos anuais destinados a esse público logo se tornasse insuficiente para satisfazer o mercado americano. Os empresários pediam o aumento da cota para 115.000, e ainda não sendo suficiente, pediram que aumentasse o número para 195 000 concessões de vistos H-1B por ano (MARTIN 2004, p. 57) apesar das insatisfações que o programa causava aos trabalhadores americanos<sup>18</sup>. A fim de diminuir os gastos públicos com a imigração de baixa qualificação e amenizar as pressões sociais americanas em relação à imigração de uma forma geral, o governo americano lançou o *Personal Responsibility and Work Opportunity Reconciliation Act of 1996*, que tornou os novos imigrantes (com exceção dos refugiados, dos imigrantes que trabalham ou trabalharam para o exército americano e os *employment visas*) desprovidos de direitos sociais, como emergências hospitalares, seguro desemprego, escolas e etc.

As propostas para as políticas migratórias voltadas à qualificação profissional ganharam um outro sentido no início do século XXI. Após o atentado terrorista de 11 de Setembro de 2001, deixou-se de discutir direitos e deveres, ganhos e gastos com a imigração para se discutir e propor formas mais eficazes de controle de fronteiras e de controle sobre os indivíduos que estão sendo recebidos. Como alguns dos terroristas que participaram do atentado possuíam vistos de estudante, o olhar sobre o estrangeiro qualificado se tornou mais criterioso. Através do *Enhanced Border Security and Visa Entry Reform Act of 2002*, lançado logo após o atentado, foi proposto um rigoroso processo de acompanhamento eletrônico (por meio de cartão eletrônico), que, conectado aos serviços de inteligência do Canadá e do México, bem como às instituições de ensino devidamente cadastradas para receber estudantes estrangeiros, acompanhando a trajetória do estudante desde a fronteira até sua matrícula na universidade. Ainda assim, o processo propunha um

---

<sup>18</sup> Uma série de discussões acompanhou esse período, visto que os empresários americanos alegavam ter de contratar o estrangeiro H1B por falta de trabalhadores americanos devidamente qualificados. Enquanto os trabalhadores americanos reclamavam por prioridades nesse mercado de trabalho, assim como por treinamentos e oportunidades para qualificação oferecidos pelas empresas. Vale ressaltar que o estrangeiro H1B oferecia a vantagem de já chegar qualificado ao país e à empresa que o contratava.



levantamento de informações detalhadas sobre o estudante que, sendo admitido para estudar no país, deve comprovar periodicamente seus passos acadêmicos.

Apesar de maior controle sobre a entrada dos trabalhadores qualificados e estudantes no país, tal público continua sendo alvo dos interesses da política imigratória norte-americana. Os processos de maior controle seletivo nas fronteiras, segundo Alarcón, abriram “as portas da frente aos profissionais de alta qualificação e deixaram abertas as portas de trás aos trabalhadores de baixa qualificação nos Estados Unidos” (Alarcón *apud* CORNELIUS, 2001, p. 3). As implicações da inserção de imigrantes qualificados no mercado de trabalho norte-americano serão expostas e analisadas no sub-capítulo que se segue.

### **3.2 DESDOBRAMENTOS E DISCUSSÕES SOBRE A INSERÇÃO DE IMIGRANTES QUALIFICADOS NO MERCADO DE TRABALHO DOS ESTADOS UNIDOS**

Com o objetivo de manter “seu império global competitivo” (Judy e Burdette *apud* CORNELIUS, 2001, p. 7), os Estados Unidos optaram por recorrer ao “fundo mundial de trabalhadores altamente qualificados” (CORNELIUS 2001, p. 7) que viria suprir uma suposta carência nacional de mão-de-obra em seu mercado de trabalho interno. O argumento de que uma “guerra global por talentos” estaria emergindo justificou, a partir da década de 1990, a reformulação e a criação de políticas imigratórias específicas para facilitação e incentivo à contratação de trabalhadores estrangeiros qualificados por parte de algumas das grandes empresas norte-americanas (CORNELIUS, 2001). Tais medidas faziam parte de planos político-econômicos para a expansão e para o fortalecimento da economia dos Estados Unidos no mercado global.<sup>19</sup>

O debate entre setores sociais contra a imigração qualificada e outros favoráveis à mesma levantou questionamentos sobre suas conseqüências positivas

---

<sup>19</sup> Vale ressaltar que, nesse período imediato Pós-Guerra Fria, seria de fato esperado que os Estados Unidos buscassem se fortalecer como império global, assim como se refere Judy e Burdette citados por Cornelius (2001, p.7). Tal fato poderia ser comprovado, em 1992, através do Soviet Scientists Immigration Act que contemplava com vistos de trabalho e residência cientistas provenientes dos países que integravam a recém desmembrada União Soviética, ainda que os imigrantes não tivessem uma oferta de emprego nos Estados Unidos (HART *apud* GURCAK 2001, p57). Poderíamos interpretar tal política não somente pelos objetivos norte-americanos de ampliação de sua mão-de-obra qualificada, mas também como uma estratégia de esvaziamento da força produtiva informacional daqueles países cujos Estados estavam falidos ou à beira da falência.

ou negativas no mercado de trabalho doméstico e na economia norte-americana. Tais questões e tantos outros desdobramentos surgiram a partir da argumentação de dois grupos distintos: o dos trabalhadores qualificados norte-americanos (e seus representantes políticos), que se posicionaram contra a imigração, e o das empresas junto a outros setores econômicos posicionados a seu favor. A discussão e os argumentos opostos serão confrontados no texto a seguir, destacando a importância dos debates das políticas imigratórias, no decorrer da década de noventa e da seguinte, com suas implicações para o mercado de trabalho norte-americano.

### 3.2.1 O imigrante permanente e o trabalhador temporário

Do ponto de vista da regulamentação da entrada de imigrantes qualificados para os Estados Unidos, destacam-se dois tipos de vistos concedidos aos trabalhadores estrangeiros que cumprem com as exigências de qualificação do Serviço de Imigração norte-americano. Tais exigências se concentram nas qualificações acadêmicas e na comprovação de experiência profissional. O candidato considerado qualificado para os Estados Unidos deve possuir minimamente o título de bacharelado em seu país de origem ou outras titulações acadêmicas adicionais, como mestrado e doutorado, que também são relevantes para o processo de concessão do visto, embora não sejam exigidas como pré-requisito.

Os vistos concedidos podem variar entre o visto de imigrante qualificado permanente (incluído no *employment visa*<sup>20</sup>) e o visto de trabalhador qualificado temporário (visto H-1B). Situando-os conceitualmente, poderíamos encaixar o *employment visa* no conceito do *brain drain* pela condição de residente permanente concedida a seu portador; e o visto H-1B de trabalhador temporário como um caso conceitual de *skill exchange*<sup>21</sup>. O tipo de visto que o trabalhador recebe do governo está condicionado à sua profissão e à experiência comprovada em seu país de origem: para receber o *employment visa* o requisitante deve comprovar pelo menos

---

<sup>20</sup> O *employment visa* também é destinado a empreendedores.

<sup>21</sup> No caso do trabalhador com o visto H-1B, ao expirar o mesmo, pode-se considerá-lo como um possível agente de transferência de tecnologia e conhecimento para o seu país de origem. O que somente chega a ocorrer quando o mercado de trabalho de seu país possui infra-estrutura para recebê-lo e usufruir de seus “ganhos” no exterior.

cinco anos de experiência profissional. Considera-se também a ocupação que irá exercer e o tipo de requisição feita pela empresa que irá contratá-lo.

Em 1999, foi realizada uma pesquisa através do *Immigration and Naturalization Service Statistics Branch* com o intuito de analisar demograficamente o perfil dos trabalhadores H-1B nos Estados Unidos. Entre outras conclusões, foi comprovado que o trabalhador H-1B possui em média uma qualificação inferior ao imigrante que possui o *employment visa* (Immigration and Naturalization Service, 2000 *apud* BACH, 2001, p. 117). Os trabalhadores H-1B, na maioria dos casos, possuem o bacharelado, já os imigrantes permanentes tendem a possuir formação acadêmica mais alta como mestrado e doutorado. Comprovou-se também que mais da metade desses vistos é destinada a trabalhadores dos setores de Tecnologia da Informação. Ainda relacionadas a esse setor, outras funções das mais contempladas são as de engenharia (de informação e computação), arquitetura computacional, analistas de sistemas, além de especializações administrativas e de gerenciamento de dados (BACH, 2001, p. 117).

Os portadores do visto H-1B recebem permissão de trabalho e residência por três anos, podendo entrar com pedido de extensão de mais três anos. O trabalhador H-1B não possui o *status* de imigrante e, sendo assim, existe um controle menor do Estado sobre suas condições de trabalho e salário. A retirada do visto de trabalhador temporário é bem mais simples que a do imigrante permanente, por conta das responsabilidades jurídicas desnecessárias ao trabalhador temporário e, também, devido à exigência de um tempo menor de experiência profissional. Sendo assim, o perfil dos trabalhadores H-1B tende a ser composto por trabalhadores de formação acadêmica mais recente. Inclusive é proposta do governo norte-americano incentivar muitos estudantes estrangeiros de graduação e de pós-graduação nos Estados Unidos na área de Tecnologia da Informação solicitarem um visto H-1B após o término de seus estudos, antes mesmo de retornarem a seus países de origem (BACH, 2001, p. 114).

Os Estados Unidos, como resultado de uma legislação nomeada *The American Competitiveness in the Twenty-first century Act of 2000*, estipulavam uma cota de 195.000 concessões anuais de visto H-1B durante três anos destinadas aos setores mais necessitados de mão-de-obra especializada temporária (com destaque para setores como o de Tecnologia da Informação) (CORNELIUS, 2001, p. 6). Após esse período de início de século, e, de adaptações dos setores da informática às

demandas mais competitivas por informações, as taxas se estabilizariam em 65.000 até 2010 (LOWELL, 2001, p. 142).

Existe, por parte de algumas empresas contratantes de trabalhadores H-1B, o encorajamento ao pedido de uma mudança de *status* para imigrante permanente, pois mesmo sendo trabalhadores temporários, exercem funções que não são temporárias. Porém, esse processo algumas vezes é tão demorado que o tempo permitido de permanência do trabalhador temporário nos Estados Unidos se esgota antes de o seu *Green Card* (visto de trabalhador e residente permanente) ser expedido. Além disso, essa mudança de *status* se torna mais complicada, pois as cotas anuais estipuladas aos portadores de *employment visas* não podem ser excedidas, nem tampouco as cotas étnicas. Assim, por exemplo, a maioria dos trabalhadores H-1B do setor de Tecnologia de Informação, formada por filipinos, indianos e chineses, teria que se encaixar não somente na cota dos *employment visas*, como também na cota étnica, o que poderia se apresentar como um dos principais fatores de dificuldade para a retirada do visto de trabalhador permanente.

O trabalhador que é aceito pelo *Immigration and Naturalization Service* como imigrante qualificado permanente deve, após dois anos de sua admissão nos Estados Unidos, comprovar estar estabilizado em um emprego de sua formação e receber um salário acima da média de mercado, a fim de ter o direito de manter seu status de residente e trabalhador permanente. Os setores de maior requisição de vistos são os de ciência e engenharia, em primeiro lugar, seguido das profissões de matemáticos, cientistas naturais, cientistas sociais e cientistas de computação (GURCAK et al, 2001, p. 59). Por conta da exigência de comprovação de pelo menos cinco anos de experiência profissional em sua área de formação, o perfil desse tipo de imigrante tende a retratar trabalhadores de maior graduação e experiência acadêmica. Esses imigrantes, assim como suas famílias (mulher e filhos), possuem as mesmas garantias sociais que os trabalhadores norte-americanos (GURCAK et al, 2001, p. 57).

Muitos estudantes estrangeiros que se qualificam em ciência e engenharia nos Estados Unidos, após terminarem seus estudos, solicitam a mudança de *status* de estudantes para imigrantes qualificados, ocupando e suprimindo numerosas vagas nesse setor específico (GURCAK et al, 2001, p. 56). Em 1995, foram declaradas pelo Congresso norte-americano (*U.S CONGRESS*) as intenções e a necessidade de captação dos estudantes de engenharia elétrica por parte das indústrias de alta

tecnologia.<sup>22</sup> Contudo, após o atentado terrorista de 11 de setembro de 2001, aumentaram os mecanismos de controle e vigilância. Os vistos a estudantes estrangeiros, que se apresentavam como mão-de-obra potencial através da formação e educação fornecida por universidades norte-americanas conveniadas, diminuíram consideravelmente. Fato que, no médio prazo, acarretou numa redução de certas atividades acadêmicas no setor de ciência e engenharia (CHELLARAJ, MASKUS e MATOO, 2006, pp. 245, 246, 255).

Aos vistos de qualificados permanentes (*employment visas*), no *Immigration Act of 1990*, foi estipulada uma cota anual que variou de 120.000 a 140.000 admissões (GURCAK et al, 2001, p. 58; MARTIN, 2004, p. 57). Porém, em 1995, através do *U.S Commission on Immigration Reform*, as taxas de entrada de imigrantes qualificados se estabilizaram em 100.000 por ano (GURCAK et al, 2001, p. 57). O número de admissões por meio dos *employment visas* está relacionado e pode variar de acordo com os vistos das cotas étnicas (que não avaliam necessariamente as qualificações, mas a origem do trabalhador).

As elevadas taxas de concessões de entrada de trabalhadores qualificados estrangeiros nos Estados Unidos provocaram uma série de discussões em torno do mercado de trabalho norte-americano. Os trabalhadores estadunidenses alegam que a inserção de altos números de imigrantes qualificados nos quadros das empresas norte-americanas causou não somente uma diminuição das vagas de empregos que deveriam ser fornecidas aos nativos, como também uma desvalorização salarial das ocupações de alta qualificação. Já as empresas de alta tecnologia afirmam que, mesmo contratando um grande contingente de trabalhadores estrangeiros, ainda sobram vagas que não serão supridas por trabalhadores norte-americanos devido à sua falta de qualificação.

Temos, então, duas questões e diferentes argumentos que devem ser confrontados. A primeira delas seria: o trabalhador estrangeiro temporário ou permanente causa desemprego ao trabalhador norte-americano? E a segunda, a mão-de-obra qualificada estrangeira gera desvalorização salarial?

Existem diversos argumentos a respeito das questões levantadas, primeiramente no que se refere ao desemprego, e, posteriormente, no que concerne

---

<sup>22</sup> "If America's universities educate the world's best and brightest (...) America's industry should have the ability to hire them. Let's staple a green card to engineering Ph.D.s" (MAIBACH *apud* ALARCÓN, 2001:236).

à desvalorização salarial. Por existirem duas categorias básicas de trabalhadores estrangeiros inseridas no mercado de trabalho norte-americano – a do imigrante e a do trabalhador temporário, serão apresentadas, as questões problematizadas do ponto de vista de cada categoria específica. Vale ressaltar que não se busca, aqui, responder conclusivamente às questões levantadas, visto que a imigração não pode servir isoladamente como variável causal determinante de fatores como desemprego e salário no mercado de trabalho. Uma explicação abrangente dos mesmos seria esforço que extrapola os limites da circunscrição do objeto do presente trabalho. Pode-se afirmar que os fatores citados estão mais relacionados às conjunturas econômicas e políticas nacionais e internacionais do que à imigração propriamente.

### **3.2.2 O embate a respeito do desemprego**

A respeito do suposto desemprego que o trabalhador estrangeiro poderia causar ao nativo norte-americano, a pesquisa do *Cato Institute* (2000) alega que o temor ao trabalhador H-1B seria infundado, visto que as vagas para os setores onde geralmente são alocados costumam ser abundantes. Ademais, a partir da inovação tecnológica e da variação de produtos derivados de seu trabalho, são criados novos empregos para os norte-americanos em diversos setores (BACH, 2001, p. 120).

Para diminuir as tensões nos segmentos do mercado de profissionais qualificados, o *American Competitiveness and Workforce Improvement Act of 1998* institui que, para cada trabalhador H-1B contratado, a empresa responsável deve investir 500 dólares no treinamento e na qualificação de trabalhadores norte-americanos. Em 2000, a taxa estipulada para tal investimento cresceu para 2.000 dólares (BACH, 2001, P. 115).

A classe trabalhadora americana, e alguns de seus representantes no Congresso, alegam que tais investimentos são insuficientes para a boa qualificação de um nativo norte-americano. E que o tempo necessário para a qualificação os deixaria em desvantagem frente aos trabalhadores estrangeiros, que já chegariam ao país “prontos” para ocupar seus postos. Segundo o mesmo argumento, quando um trabalhador norte-americano termina seu processo de qualificação, ele apresentaria, ainda assim, a desvantagem da falta de experiência de trabalho em determinado setor de sua qualificação. Entretanto, como o H-1B recém-chegado

também é inexperiente, as desvantagens na competição seriam naturais a todos os trabalhadores recentes.

Concluindo a discussão em torno do desemprego que o trabalhador H-1B poderia causar, alega-se que, mesmo havendo investimento na formação de trabalhadores nacionais e na contratação de estrangeiros temporários, a mão-de-obra qualificada presente nos Estados Unidos não supre as altas demandas por profissionais em alguns setores produtivos como o de Tecnologia de Informação.<sup>23</sup> Grandes empresas americanas demonstram haver carência de mão-de-obra especializada para esses setores, mesmo recorrendo ao mercado de trabalho nacional e internacional, através da contratação dos trabalhadores H-1B (BACH, 2001, p. 121).

Existe um ponto particular a ser discutido a respeito da mão-de-obra qualificada temporária: a formação de nichos étnicos em alguns setores especializados de trabalho. Exemplificaremos apenas a concentração de indianos nas indústrias de Tecnologia da Informação no Vale do Silício, que chegou popularmente a fazer o visto H-1B ser considerado como um “*Indian Program*” (ALARCÓN, 2001, p. 260).

Atualmente, a maioria dos indianos que entra nos Estados Unidos apresenta um perfil jovem e de alto nível educacional. Sendo assim, muitos *employment visas* são fornecidos a esses trabalhadores que poderão ocupar categorias que exigem altos níveis de qualificação profissional técnica, assim como categorias executivas, administrativas e de gerenciamento de indústrias de alta tecnologia. O setor onde os indianos se apresentam como nicho étnico predominante é o de Tecnologia da Informação no Vale do Silício, *tecnopólo* de destaque mundial. Um alto percentual de vistos H-1B concedidos a profissionais para esse setor é destinado aos indianos que acabam por ocupar a maioria das vagas de engenharia, matemática, ciência de computação e ciências naturais (físicos, químicos, biólogos) (ALARCÓN, 2001, p. 254-255).

Será analisada, a seguir, a alegação da diminuição da oferta de empregos relacionada à presença do imigrante qualificado no mercado de trabalho norte-

---

<sup>23</sup> Deve-se levar em conta o fato de os Estados Unidos se apresentarem como um dos maiores pólos de fluxos de informações, capitais e mercadorias do mundo. Sendo assim, seus tecnopólos que colocam um país (Estados Unidos) em competição com toda a União Européia, por exemplo, apresentam, possivelmente, uma alta demanda de trabalhadores na área de informação e inovação tecnológica.

americano. O primeiro argumento que desconstrói tal alegação é o fato desse tipo de imigrante tender a ocupar um espaço do mercado de trabalho relativamente pouco procurado pelos nativos, quando comparado a determinadas profissões. Considerando a carreira de ciência e engenharia, que apresenta o maior percentual entre a população de imigrantes qualificados, afirma-se que esta não é uma das mais requisitadas pelos estudantes nativos por apresentar possibilidades de empregos com salários menores que de médicos ou advogados, profissões tradicionais de *status* elevado (GURCAK et al, 2001, p. 54). Muitos estudantes estrangeiros que ambicionam obter posteriormente um visto de residente e de trabalhador permanente buscam essas qualificações tecnológicas nas universidades americanas. Estes estudantes são muito bem aceitos, pois se apresentam como futura mão-de-obra potencial destinada a setores de trabalho pelos quais os estudantes nacionais não demonstram interesse numericamente suficiente para suprir essa falta.

Setores interessados na contratação de profissionais qualificados, principalmente de ciência e engenharia, esboçaram a proposta de uma divisão dos empregos a serem ocupados pelos norte-americanos e pelos imigrantes como solução parcial para esse impasse. Como o investimento acadêmico do imigrante qualificado é normalmente superior ao da média dos nativos norte-americanos, uma solução, muitas vezes sustentada, é a de “destinar” aos setores universitários de ensino e de pesquisa os estrangeiros de alta titulação acadêmica (GURCAK et al, 2001, pp. 61- 62).

Um bom exemplo dessa carência de quadros é o caso dos professores universitários da área de ciência da computação. Temendo a falta de acadêmicos para ensinar futuras gerações, muitas das instituições de ensino superior acabam optando pelo acadêmico imigrante para suprir essa demanda.

Assim, segundo a proposta já esboçada acima, os trabalhadores norte-americanos e os imigrantes com a qualificação profissional de bacharelado viriam a ocupar outras posições em empresas norte-americanas. Como as diferenças salariais entre profissionais que possuem ou não um doutorado são relativamente insignificantes, essa divisão não se reflete em salários maiores a um grupo de imigrantes, e, menores aos norte-americanos e aos outros imigrantes qualificados. Tampouco significa uma causa de desemprego para a sociedade americana visto



que cada tipo de qualificação é aproveitado em setores diversos de carência profissional (GURCAK et al, 2001, pp. 61, 62).

### **3.2.3 As implicações da inserção da mão-de-obra estrangeira sobre os salários das ocupações de alto nível de qualificação**

Trazendo a discussão para a questão da problemática salarial, relacionada a um suposto excesso de trabalhadores qualificados no país, primeiramente, há que se considerar que uma maior oferta de trabalhadores para qualquer setor da economia, tende a tornar os seus salários menores do que se o número de trabalhadores fosse escasso. Isso se aplica não somente ao trabalhador, como também a qualquer outra mercadoria. O “capital humano” em excesso pode, sim, diminuir o seu valor de mercado. O que se deve pesar nesse caso é se essa “desvalorização” dos salários para as funções de qualificação retira o trabalhador qualificado de um patamar superior de salário e poder de consumo em relação aos demais trabalhadores de menor qualificação, ainda que seus salários fiquem estagnados ou cresçam menos que a expansão econômica do país. E mais, em relação à imigração seria necessária a comprovação, por parte dos trabalhadores qualificados norte-americanos e seus representantes, de que a imigração gera esse excesso de mão-de-obra, ao invés de suprir uma carência nacional por profissionais qualificados como demonstram os quadros de vagas de grandes empresas norte-americanas (*Cato Institute* 2000, *apud* BACH, 2001, p. 121).

Em relação aos trabalhadores temporários de visto H-1B, que muitos alegam serem preferidos em relação aos norte-americanos por aceitarem salários mais baixos que o da média de mercado, podemos recorrer ao fato de que, em 1999, 56% deles recebiam salários semelhantes aos nativos americanos (Lowell, *apud* CORNELIUS, 2001, p. 8; BACH, 2001, p. 117). Em pesquisa realizada pelo *Cato Institute* em 2000, concluiu-se que a maioria dos trabalhadores temporários H-1B é paga legalmente de acordo com as posições que ocupam (BACH, 2001, p. 120). Para os demais trabalhadores H-1B, sem paridade salarial, existe a alegação, por parte das empresas, que a falta do domínio do inglês ou da experiência de trabalho nos Estados Unidos funciona como fator que apenas inicialmente causa essa diferença de salário, mas que ao longo do período empregatício tais diferenças são suprimidas e que os trabalhadores recebem salários de acordo com suas

qualificações (GURCAK et al, 2001, pp. 65, 67). O tempo de experiência de trabalho justificaria um salário mais alto ou mais baixo para qualquer trabalhador iniciante, sendo esse estrangeiro ou nativo.

Por outro lado, sabe-se que existe em relação ao trabalhador de visto H-1B uma falta de controle do Estado norte-americano sobre seus salários e suas condições de trabalho. Não seria surpresa encontrar estatísticas mostrando trabalhadores H-1B recebendo salários ou mesmo exercendo funções abaixo de suas qualificações. Tal fato justificaria inclusive uma preferência, em alguns tipos de empresas, por trabalhadores estrangeiros em detrimento de trabalhadores qualificados no mercado interno, algo que seria de difícil comprovação por ser formalmente ilegal.

Ainda a respeito da questão salarial, quando analisada a alegação de que os imigrantes qualificados portadores do *employment visa* serem responsáveis por sua desvalorização, tal fato dificilmente se sustentaria, visto que esse tipo de imigrante precisa comprovar, ao menos nos primeiros dois anos, que ele recebe um salário acima da média de mercado. A não ser que, para manter os salários dos imigrantes qualificados acima da média, o governo norte-americano diminuísse os salários dos trabalhadores norte-americanos de igual qualificação a fim de manter a média salarial em baixa, hipótese absurda dado o nível de não-intervenção do Estado em questões dessa natureza.

A questão do descontentamento em relação aos salários de algumas ocupações de alta qualificação, por parte desses trabalhadores norte-americanos, deveria girar em torno da especialização profissional e da “auto-regulação” do mercado, visto que na área de ciência e engenharia os salários são naturalmente mais baixos que os de médicos ou advogados, por exemplo (GURCAK et al, 2001, p. 74). Apesar de boa parte dos *employment visas* serem concedidos a profissionais de qualificação em ciência e engenharia, não se deve relacionar diretamente o salário dessa profissão à inserção dos imigrantes, pois tal fato se aplica tradicionalmente a esses profissionais nos Estados Unidos (GURCAK et al, 2001, p. 61).

Finalmente, quanto ao suposto prejuízo causado pelos imigrantes qualificados por conta de seus salários acima da média da categoria e de suas garantias sociais, estudiosos afirmam o oposto, pois quando um estrangeiro qualificado imigra, ele e sua família se tornam imediatamente consumidores dos produtos americanos e

pagantes de impostos ao governo dos Estados Unidos (Glassman, 1996 *apud* GURCAK et al, 2001, p. 61). Desta forma, grande parte desses salários seriam revertidos em benefícios ao Estado norte-americano. Seguindo a lógica da contribuição do imigrante para a economia do país, podemos destacar um fator que torna sua importância ainda mais relevante. Como muitos estão alocados em setores de alta inovação tecnológica e de novas formas de produção, pode-se dizer que indiretamente eles são geradores de empregos para os mais diversos extratos da cadeia produtiva norte-americana.

Levando em consideração os interesses anteriormente citados dos Estados Unidos de se fortalecerem como império global, há que se compreender que a criação de um excedente de trabalhadores qualificados sejam eles nativos ou estrangeiros, se comprovaria como uma perspectiva positiva dentro do objetivo de manter a competitividade e uma qualidade superior do mercado de trabalho norte-americano (GURCAK et al, 2001, p. 62).

## **4 AS MUDANÇAS DE PADRÕES DAS POLÍTICAS MODERNAS E CONTEMPORÂNEAS DE IMIGRAÇÃO DO CANADÁ**

O Canadá é atualmente um dos poucos países do mundo a possuir políticas ativas para atração de imigrante, sendo sem dúvida um dos que mais investem nesse campo. Suas estratégias atravessam os limites das fronteiras de seu território, através da fixação de *Escritórios de Imigração* em diversas cidades importantes de quase todas as regiões do mundo. Como resultado dessa política expansionista de atração de trabalhadores, o país absorve mão-de-obra, cultura, religião, idioma e expectativas variadas, daqueles que se fixam em seu território, ou que emigram posteriormente para outros países desenvolvidos.

Alguns autores, como De Voretz (2002), argumentam que o Canadá é na verdade um entreposto imigratório na competição estabelecida ao longo do século XX com os Estados Unidos, por trabalhadores qualificados. Contudo, outros autores destacam os êxitos das políticas imigratórias do país – como a sua relativa capacidade de atrair mão-de-obra qualificada – mesmo tendo que competir no mercado mundial por trabalhadores qualificados com países como os Estados Unidos, Austrália e Alemanha.

Serão apresentadas nesse capítulo, em primeiro lugar, as estratégias canadenses de atração de imigrantes ao longo do século XX. Em segundo lugar, abordaremos algumas problematizações a respeito da diversidade étnica que se estabeleceu no país no decorrer de sua história, e seus dilemas fundamentais concernentes à dinâmica de seu mercado de trabalho qualificado, incluindo o gerenciamento ocupacional da imigração e as perdas de trabalhadores para os Estados Unidos.

### **4.1 TENDÊNCIAS DA COMPOSIÇÃO NACIONAL DA MÃO-DE-OBRA CANADENSE: DA OCUPAÇÃO DAS FRONTEIRAS À ATUAL POLÍTICA DE SELETIVIZAÇÃO E ATRAÇÃO DE IMIGRANTES**

A composição da nação canadense faz parte de um processo que, até os dias atuais, não pode ser tido como finalizado. Ao apresentar tradicionais taxas de crescimento demográfico relativamente baixas do ponto de vista da consolidação de uma nação, a imigração para o Canadá sempre visou aumentar a população para

dinamizar a economia e desenvolver a sociedade. A fim de atender a esses objetivos, o país esteve aberto à imigração ao longo de sua história, recebendo preferencialmente europeus, mas também pessoas de outras partes do mundo. Das prioridades de ocupação de suas fronteiras no século XIX, até a atual tendência de formação de uma sociedade de conhecimento, estratégias intra e extra nacionais foram elaboradas e aprimoradas para promover a atração de trabalhadores e residentes para o país. Através do *British North America Act of 1867*, foi promulgada a independência do Canadá enquanto colônia do Reino Unido em quase todos os seus setores. Os governos federal e provincial desse país assumem, então, responsabilidades, inclusive, sobre as migrações (KUBAT, 1993, p. 25).

#### **4.1.1 A atração de *low skilled workers* para a ocupação das fronteiras agrícolas**

Em 1871, o Canadá possuía menos de 3,5 milhões de habitantes (KUBAT, 1993, p. 23). Desta forma, foi preciso gerar políticas mais assertivas à imigração para que uma nação canadense fosse composta. Foram incentivadas, pelo governo, frentes de assentamentos nas áreas de fronteira com os Estados Unidos, nas regiões de pradarias. A maior parte dessa imigração provinha das ilhas britânicas, do norte e do leste europeu e dos Estados Unidos. Essa área denominada como *prairie lands* apresenta uma composição etnográfica bem característica das regiões do Leste Europeu. Neste período, a população do país obtinha 10% de imigrantes diretos, mas tais números competiam com a *emigração*, como se verá em seguida (NUGENT, 1992, p. 138).

Em 1895, encerrava-se a construção da ferrovia *Canadian Pacific Railway*, que também havia atraído milhares de trabalhadores para a região fronteira com o norte dos Estados Unidos e para o meio-oeste canadense. Ao longo da ferrovia, foram crescendo os assentamentos rurais em Manitoba, Saskatchewan e Alberta. Os assentamentos rurais e a ferrovia seguiam direções comuns, pois uma atividade atenderia às necessidades da outra. Com o fim da sua construção, e, concomitante com o início do período da chamada *farm depression* (1887 a 1897), que praticamente erradicou as fronteiras agrícolas, houve um excedente de mão-de-obra que em grande parte rumou para os Estados Unidos. Até mesmo canadenses nativos cruzaram a fronteira nessa época, a fim de buscar melhores oportunidades

de emprego no país vizinho. Até o início do século XX, saíam mais pessoas do país do que entravam no Canadá (NUGENT, 1992, pp. 139, 141, 145).

Entre 1901 a 1913, começou um novo ciclo muito mais favorável de chuvas que ajudou o governo e o setor privado a promoverem um *boom* de assentamentos nas regiões das pradarias. Após 1901, o balanço migratório do Canadá se tornou positivo. Outros investimentos de ocupação e desenvolvimento levaram o primeiro Ministro do Interior e os donos das ferrovias a promoverem ativamente a atração de pessoas para Ontário, vindas do meio-oeste americano, e do norte e do leste europeu (NUGENT, 1992, p. 145). Neste início de século, o Canadá era então composto por cerca de cinco milhões de habitantes, chegando na década seguinte mais 1,8 milhões de imigrantes, com igual número de nascimentos (KUBAT, 1993, p. 24). Cerca de 10.000 germânicos (da Rússia, Áustria-Hungria e Alemanha) assentaram-se em Saskatchewan, formando colônias na região. Mórmons provenientes de Utah levaram ao árido sul de Alberta um sistema de irrigação que deixou a área conhecida como “área de cultura mórmon” (NUGENT, 1992, p. 147).

Muitos imigrantes, através da *Dominion Land Law*, tornavam-se cidadãos canadenses por lá estarem residindo. Até 1911, 47% dos canadenses nascidos fora do país havia se naturalizado através dessa lei (NUGENT, 1992, p. 148). Imigrações significativas foram interrompidas na Primeira Guerra Mundial, durante a Grande Depressão e durante a Segunda Guerra Mundial (KUBAT, 1993, p. 24).

Cerca de dez anos após a Primeira Guerra Mundial, assentamentos de ucranianos, britânicos e outros se formaram nas pradarias canadenses. O país impôs medidas restritivas contra indivíduos do Leste Europeu em 1919 e 1920, e pôs-se a encorajar a “imigração positiva” da Europa, que se referia aos indivíduos da porção oeste do continente. O governo, em 1922, abriu escritórios de promoção à imigração em Paris, Varsóvia, Bucareste, entre outros. Pressões das ferrovias e de outros negociantes interessados fizeram com que quase qualquer tipo de pessoa considerada propensa à assimilação pudesse ser recrutada<sup>24</sup>. Estima-se que, entre 1925 e 1930, mais de 730.000 imigrantes se assentaram como mão-de-obra no Canadá (NUGENT, 1992, p. 147). Neste período, entre 1923 e 1947, a imigração de

---

<sup>24</sup> Acredita-se que a inserção do fator de capacitação à assimilação da cultura canadense, como um critério, ainda que subjetivo, tenha sido bastante conveniente ao governo canadense para evitar a imigração de asiáticos e indivíduos do Leste Europeu.

asiáticos, fosse para ferrovias ou assentamentos rurais, estava suspensa (KUBAT, 1993, p. 27).

A grande depressão de 1929 e o fim da “*Dominion Lands Policy*” em 1930 fecharam os assentamentos na fronteira agrícola, até então considerados pelo governo canadense como um êxito da política nacional.

Em 1931, o Canadá deixou de estar sujeito a atos parlamentares do Reino Unido, ganhando soberania sobre seu Ministério das Relações exteriores. A partir de então, regulamentações nas suas políticas imigratórias foram realizadas através da promulgação de Cartas (*Acts*) e Ordens de Conselho do governo canadense.

#### **4.1.2 A regulamentação e os sistemas de seletivização de imigrantes**

Entre os anos 1930 e 1980, as políticas imigratórias do Canadá procuraram se adaptar às necessidades demográficas e econômicas do país. Era preciso estabelecer critérios e objetivos mais esclarecidos para o que se desejava da imigração, levando em consideração conjunturas internas e externas. A imigração devia atender ao posicionamento político e econômico do país em um contexto mundial.

Em 21 de março de 1931, uma Ordem de Conselho (Privy Council 695) estipulava quatro classes preferidas de imigrantes: *britânicos* provenientes do Reino Unido, Irlanda, Nova Zelândia, Austrália ou África do Sul; *cidadãos* dos Estados Unidos; *dependentes* de residentes permanentes no Canadá; e, finalmente, *agricultores*. A imigração de todas as classes se dava mediante comprovação de meios econômicos para se manter no país. Havia ainda um critério determinante para o êxito da imigração, que era a *capacidade de assimilação* (KUBAT, 1993, p. 27, 28).

Em maio de 1947, o governo pretendia encorajar o crescimento da população através da imigração, com uma evidente preocupação em criar uma identidade canadense, justificando a preferência por ingleses, franceses e americanos. Ainda assim, a imigração chinesa foi readmitida neste período e os negros eram aceitos se fizessem parte de uma das classes de preferência. Os refugiados e exilados políticos da Europa também tinham permissão para se assentar no país (KUBAT, 1993, p. 28).

Complementando a Ordem de Conselho de 1931, uma nova classe de imigrantes ganhava atenção no incerto momento do fim da década de 1940: empreendedores, profissionais liberais, domésticas e enfermeiras. Essa nova classe, criada no Pós-2ª Guerra, demonstrava o encaminhamento para uma nova política expansionista de “absorção de capacitados”, supostamente com bases menos étnicas e mais econômicas. Havia, nesse momento, um deslocamento do ideal de progresso, que deixava de ser rural para se tornar urbano-industrial. Ao longo da década de 1950, houve mais 1,5 milhões de novos trabalhadores assentados. A maioria dessa população era composta por imigrantes europeus e refugiados do comunismo. Nessa década, houve ainda 4,5 milhões de nascimentos, testificando o otimismo de crescimento populacional para o futuro (KUBAT, 1993, p. 24, 28).

O critério econômico para a admissão de imigrantes foi oficialmente priorizado através do *Immigration Act of 1952*. Com o intuito de atrair trabalhadores para as cidades, o documento regulamentava promulgações de uma política imigratória de expansão demográfica voltada para o crescimento econômico (KUBAT, 1993, p. 28). Uma vez que, até então, a maioria da população destinada às cidades era composta por pessoas de baixa qualificação, a mudança de perfil para o de imigrante qualificado foi bastante gradual a partir da década de 1960, só vindo a se intensificar em finais da década de 1980.

Em 1962, novas regulamentações baseadas na ênfase educacional e nas habilidades profissionais dos imigrantes levaram a imigração de trabalhadores não-qualificados a ser preterida (KUBAT, 1993, p. 28). Não eram mais aceitas as domésticas (maioria do Caribe) enquanto classe imigratória, por exemplo. Ainda nesse mesmo ano, os asiáticos (inclusive os chineses) foram banidos das hostes de imigrantes desejáveis. Mesmo assim, a diversidade étnica do imigrante para o Canadá aumentava (Reitz, 2004, p.103). Em 1964, as leis restritivas à raça ou etnia foram removidas e promulgou-se uma ordem que colocava em primeiro lugar no processo de admissão de um imigrante a educação, o treinamento e as suas especializações; não importando o país de origem do indivíduo (*The Green Paper*, apud KUBAT, 1993, p. 28).

O francês se tornava também língua oficial do país, ampliando assim, as possibilidades de atração de imigrantes que falassem uma das línguas oficiais. Essa nova ênfase na escolha de imigrantes demonstrava a necessidade de uma força de trabalho de qualidade para um país em avanço industrial. Em 1966, era anunciada



uma orientação política do governo afirmando que o Canadá, apesar da baixa densidade populacional, não aceitaria mais classes de agricultores, visto que o país vinha alcançando um complexo nível de industrialização e de urbanização. Nesse tipo de sociedade, segundo o governo, não haveria tanta demanda por trabalhadores agrícolas, mas sim, urbanos e qualificados (Parai *apud* KUBAT, 1993, p. 28).

Em 1967, foi regulamentado um critério de admissão dos imigrantes considerados econômicos (profissionais e empreendedores), baseado em pontos que o indivíduo recebia de acordo com suas qualificações (KUBAT, 1993, p.29; REITZ, 2004, p. 98, 106). Procurava-se priorizar a representação dessa categoria em detrimento das classes de imigrantes familiares e de imigrantes humanitários (refugiados, exilados e outros). O sistema de pontos se tornou a principal ferramenta da política imigratória para assegurar que o fluxo de imigração pudesse satisfazer as necessidades econômicas do Canadá.

Os critérios iniciais de seleção, que se pautavam em pontos por educação, habilidades ocupacionais, conhecimento de uma das línguas oficiais, idade, oferta de emprego e disponibilidade para se assentar em áreas de alta necessidade de mão-de-obra, buscavam assegurar um máximo de empregabilidade, numa economia na qual o trabalho qualificado era uma necessidade emergente. Conforme as exigências seletivas foram aumentando ao longo das décadas posteriores, o nível educacional dos imigrantes, naturalmente, também aumentou, chegando a um nível médio acima do da população nativa (REITZ, 2004, p. 100, 106, 114). Normalmente, os imigrantes econômicos podiam trazer consigo sua família – esposa e filhos com menos de 21 anos - que também acrescentavam ao crescimento demográfico e se configuravam como consumidores nacionais (KUBAT, 1993, p. 29).

O Sistema de Pontos de 1967 aprimorou a forma de gerenciamento dos recursos humanos, ajustando a população imigrante aos interesses econômicos do país. Foi necessário, portanto, adotar também medidas de gerenciamento dessa imigração dentro do contexto social canadense, a fim da obtenção de sucesso para a “construção nacional” que se desejava. Sendo assim, o governo investiu em fortes propagandas de seus serviços de Bem-Estar Social, que garantia saúde pública e escola (com exceção do 3º grau) aos canadenses e imigrantes. Anos depois, em 1971, a instituição do multiculturalismo como política oficial do país se tornava uma

medida muito importante para dotar de uma identidade essa sociedade composta por imigrantes de diversas etnias diferentes (REITZ, 2004, p. 98, 100, 101).

Historicamente os processos de imigração para o Canadá incluíam um investimento na criação de Escritórios de Imigração fora do país. Os primeiros eram na Inglaterra, apenas. Após a 2ª Guerra, houve uma expansão desses escritórios para as ilhas britânicas e para o noroeste europeu. Em 1973, abriram-se 55 novos Escritórios de Imigração, sendo 17 deles nos Estados Unidos. Ao longo das décadas subsequentes, foram abertos outros Escritórios, que em 1993 chegavam a um total de 64 “postos” em 42 países diferentes, para recrutar mão-de-obra para o Canadá. Houve, inclusive, um remanejamento de servidores públicos para administrar a seleção de imigrantes em outros países (KUBAT, 1993, p. 33).<sup>25</sup>

No início da década de 1970, os imigrantes econômicos eram admitidos em duas classes básicas. A primeira delas era a classe agenciada pelos escritórios estabelecidos no estrangeiro; esses candidatos tinham mais chances de êxito de admissão pelo governo canadense. A outra classe era composta por trabalhadores independentes que buscavam imigrar para o Canadá por conta própria; entre esses as chances de êxito no pedido de imigração eram de apenas 50%. Ao longo da década de 1970, o sistema de seleção foi se aprimorando e se expandindo, com mais candidatos sendo admitidos. Dados mostram que, nesse período, iniciava-se uma tendência de declínio dos salários dos imigrantes recém-chegados. Tal tendência pode ser associada, entre outros fatores, ao aumento da oferta de trabalhadores imigrantes, e também ao aumento do nível educacional dos próprios trabalhadores canadenses, que poderiam estar se apresentando como agente competidor (KUBAT, 1993, p. 34; REITZ, 2004).

Um ponto que se deve destacar na década de 1970 é a dedicação do governo canadense em atender às imigrações humanitárias e em promover o *Immigration Appeal Board of August 1973*, que anistiou os trabalhadores ilegais que se interessaram pelo programa e se tornaram imigrantes juridicamente.

Em 1973, 10% dos imigrantes no país enquadravam-se na categoria de refugiados. Ao longo da década, esse número cresceu muito em termos absolutos, apresentando refugiados da África, da Ásia, da América Latina e do Leste Europeu.

---

<sup>25</sup> Atualmente, o Escritório de Imigração do Quebec em São Paulo possui, por exemplo, como diretora de imigração, uma brasileira expatriada, que voltou ao Brasil a serviço do governo quebequense para dirigir e gerenciar o recrutamento de brasileiros qualificados.

Nesse sentido, o governo federal, junto com os governos das províncias e grupos privados, patrocinava os assentamentos de refugiados. Em relação às ofertas de anistia aos trabalhadores estrangeiros ilegais que se declarassem vivendo no Canadá, cerca de 50.000 pessoas nessa situação se tornaram imigrantes no sentido jurídico do termo. Parte dos candidatos econômicos aptos à imigração teve seus processos de admissão postergados, enquanto muitos trabalhadores ilegais se tornavam imigrantes, sem mesmo ter passado pelo processo de seleção do Sistema de Pontos (KUBAT, 1993, p. 35).

Ainda no ano de 1973, o Canadá passou a emitir visto de trabalho temporário que permitia ao estrangeiro a permanência e o exercício de uma atividade profissional por até 12 meses. A maioria dos trabalhadores temporários admitidos era selecionada para as áreas de turismo, entretenimento, administração e ciências. Antes dessa data, apenas trabalhadores norte-americanos obtinham esse tipo de permissão de trabalho. Em 1974, foi criado um acordo bilateral com os países de origem dos trabalhadores agrícolas estrangeiros (principalmente do México e do Caribe), que também lhes dava o direito de realizar serviços temporários no Canadá. Esse programa agrícola existe ainda hoje, de forma mais expandida. O nome atual é *Seasonal Agricultural Workers Program* (KUBAT, 1993, p. 40).

Em 1976, estudos demográficos realizados pelo governo fizeram um levantamento estatístico que analisou os padrões imigratórios pós-2ª Guerra. Sendo assim, o *Immigration Act of 1976* definia os critérios de admissibilidade aos candidatos a imigração – ainda através do sistema de pontos de 1967 – a fim de atender às necessidades de formação de uma sociedade industrial (KUBAT, 1993, p. 30) O *Act* de 1976 formalizou os princípios e o processo de imigração, e – mais importante – delegou autoridade parlamentar para o estabelecimento de números de imigrantes que seriam admitidos anualmente. As prioridades deveriam ser estabelecidas de acordo com as necessidades econômicas e demográficas do país. Tal medida também consolida a política do gerenciamento das imigrações (REITZ, 2004, p. 102).

A década de 1970 terminou com uma queda brusca no quadro geral das imigrações econômicas. KUBAT (1993) afirma que a imigração humanitária destinou tantas autorizações de entrada no país a refugiados e à reunificação familiar que, apesar da promoção e da regulamentação para as imigrações econômicas, essa

última ficou em segundo plano político, sofrendo principalmente na segunda parte da década. Tal fato só se reverteria em meados da década de 1980.

Em 1981, 16% da população canadense era composta por estrangeiros, concentrados principalmente em Ontário. Nessa província, 52% da população era nascida fora do Canadá. As classes de imigração continuavam as mesmas, sendo que na década de 1980 a classe de destaque em números era a chamada *classe familiar*, que compunha metade da população imigrante no país. Os familiares diretos e indiretos entravam como imigrantes independentes, mas no sistema de pontos recebiam 30 pontos de antemão por terem parentes residindo no Canadá. A classe dos refugiados também teve uma atuação bastante expressiva nas imigrações desse período, sendo admitidos cerca de 12.000 refugiados anualmente, provenientes de uma série de países, em acordo entre o governo canadense e o Alto Comissariado das Nações Unidas para os Refugiados. Em semelhante quantidade, chegavam refugiados do Vietnã. Em último lugar, em termos de contingente, estava a classe dos *selected workers*, que eram as pessoas admitidas muitas vezes para assumir uma ocupação específica no mercado de trabalho. Os *selected workers* tinham um limite anual de admissões de 10.000 concessões de vistos que não eram sequer alcançados no início dessa década de 80. Eram outorgadas, ainda, concessões temporárias de residência no país a estudantes com autorização para trabalho (KUBAT, 1993, p. 29, 32, 34).

Ainda em 1981, um programa chamado *International Coalition to End Domestic's Exploitation* visava diminuir a exploração das empregadas domésticas, que entravam no país através de um programa temporário para trabalho de baixa qualificação, tornando-as imigrantes dotadas de direitos sociais e trabalhistas. Outros casos humanitários tiveram forte expressão ao longo dessa década (assim como na anterior), mas foram analisados individualmente a fim de se conceder anistia apenas aos indivíduos que provassem estar regularmente empregados há pelo menos cinco anos: esses receberiam, então, o visto de imigrante. Uma medida de precaução foi tomada em relação à contratação de trabalhadores estrangeiros sem autorização de trabalho. Para tanto, foi imposto o requerimento de vistos de entrada no Canadá a turistas de etnias consideradas suspeitas ou prováveis de se estabelecer como trabalhadores ilegais (KUBAT, 1993, p. 41).

Os imigrantes empreendedores receberam, em janeiro de 1984, um critério mais específico para a sua admissão. Seriam considerados empreendedores as

peças que provassem serem capazes de gerar empregos no Canadá. Sendo assim, o Ministério de Imigração e Emprego, além de priorizar a classe dos empreendedores, realizou um recrutamento ativo de pessoas que tivessem capital para investir no país. Tal medida foi adotada, pois um estudo desenvolvido pelo governo demonstrou que os empreendedores somavam apenas 3% do contingente imigrante no Canadá, mas representavam 30% do capital trazido para o país por imigrantes (KUBAT, 1993, p. 31).

Em 1985, o sistema de pontos para a imigração econômica sofreu alteração a fim de aumentar a qualificação do público imigrante. A pontuação sobre as habilidades ocupacionais ganhou destaque, assim como a necessidade de experiência de trabalho e a comprovação da sustentabilidade financeira do postulante no país. O fator idade ganhou menos importância e acabava a necessidade de comprovação da oferta de emprego (que vigorou durante um programa do governo, extinto em 1986, de imigração de trabalhadores com contratos pré-arranjados).

Até a aplicação das mudanças no sistema de pontos, estavam sendo admitidos apenas trabalhadores que faziam parte do programa de empregos pré-arranjados (pelos Escritórios de Imigração ou através do recrutamento das próprias empresas contratantes). Os trabalhadores deveriam apresentar um certificado do *Employment Center* para a sua aceitação como imigrante. Ao fim desse programa, os imigrantes econômicos eram em maioria trabalhadores independentes, que entravam no país a partir de sua admissão pelo sistema de pontos. Eram priorizados pela pontuação candidatos com profissões consideradas em falta ou empreendedores. Existiam grupos cuja mobilidade pelo país não era monitorada como os quadros de multinacionais, pessoal de serviço consular, profissionais universitários e artistas (KUBAT, 1993, p. 32, 40).

Depois de 1986, começaram a aumentar, de fato, as taxas de admissões de *selected workers*. Entre 1986 e 1987, as taxas de admissão foram aumentadas a fim de dar uma guinada no crescimento demográfico e econômico do país. As taxas chegaram a 20.000 anuais e foram alcançadas, contando com seus dependentes. Em 1988, foram concedidos 4.500 vistos a empreendedores no país. Ao final daquela década, o governo canadense conseguiu ajustar as necessidades de crescimento demográfico às necessidades de expansão de suas fronteiras econômicas, e concentrou sua política imigratória, a partir de então, na formação de

uma sociedade de conhecimento, de produção e circulação de serviços e capitais diversos (KUBAT, 1993, p. 31, 32).

#### **4.1.3 A expansão da “economia do conhecimento”: novos padrões imigratórios**

O sucesso da política pública imigratória do Canadá nas últimas décadas se deve a dois fatores fundamentais: o apoio da sociedade canadense e as estruturas econômica, cultural e institucional (Reitz, 2004, p. 98). O crescimento populacional, entre os anos de 1971 e 1991, deveu-se em 27% à imigração. Na década de 1990, quando a taxa de natalidade diminuiu, a imigração passou a se tornar ainda mais importante para o crescimento populacional, e para o conseqüente crescimento econômico do país. No Censo de 1996, 17% da população era nascida fora do Canadá, e se concentrava nas principais áreas urbanas do país.

Nesse momento, o governo canadense vislumbrou aumentar a população em 1% ao ano, o que significaria, em média, a recepção de 300.000 imigrantes anuais, visto que o crescimento populacional dos residentes não atendia às expectativas de crescimento demográfico do país. Porém, apesar do sucesso da prática gerencial das demandas de trabalho e das necessidades demográficas, a meta de 1% ao ano não foi atingida (REITZ, 2004, pp. 101, 103, 105). Contudo, os trabalhadores qualificados compunham mais da metade da população imigrante canadense, e a imigração para o Canadá foi se tornando uma opção cada vez mais freqüente nas mobilidades internacionais da mão-de-obra profissional.

Essa década apresenta um marco de diferenciação do tipo de imigrante decidido a migrar para o Canadá, diante de outras possibilidades globais. Entre 1991 e 1996, os agora denominados *skilled workers* – imigrantes livres de alta qualificação – representaram 54% da mão-de-obra estrangeira do país. De acordo com as estatísticas, dentre os novos engenheiros de computação, analistas de sistemas e programadores, um terço deles era imigrante (*Statistics Canada, 2000, apud PAPILLON, 2002, p. 10*). A diversidade dos imigrantes passa a ser percebida e valorizada na publicidade. A mídia introduziu na sociedade canadense o capital cultural trazido pelos imigrantes: filmes, desenhos animados e comerciais que procuram alcançar os consumidores mais diversos, se tornam cotidianos na vida

social do Canadá representando a importância da multiculturalidade adotada pelo país (PAPILLON, 2002, p. 11).

O aumento do nível educacional dos imigrantes foi apresentado pelo Censo de 1996, demonstrando que os imigrantes chegados entre 1991 e 1995 tinham em média 14 anos de educação, sendo que 30% deles detinha nível educacional universitário. Os imigrantes, nessa época, passaram a apresentar, em princípio, níveis educacionais mais altos que os nativos canadenses (PAPILLON, 2002, p. 11; REITZ, 2004, p. 114). Se for considerado o fato de que a educação terciária do Canadá não é gratuita, e que a de muitos países considerados subdesenvolvidos o é, pode ser compreensível essa diferença educacional entre o nativo e o imigrante. Os salários altos para imigrantes de qualificação universitária podem incentivar o *brain drain* de muitos países que se apresentaram ao longo da década de 90, e se apresentam ainda hoje, em finais de 2000, como emissores de mão-de-obra qualificada para o Canadá.

Necessidades do mercado de trabalho canadense fizeram com que, em 1998, o governo canadense criasse um programa de trabalho temporário. Cerca de 250.000 trabalhadores de diversos níveis de qualificação foram contemplados com a permissão de residência e trabalho no país pelo período de um ano. O programa atendia a um vasto mercado, e os empregadores podiam solicitar trabalhadores temporários para 12 ocupações diferentes, que iam de carpinteiros e trabalhadores domésticos, a gerenciadores de transferências de multinacionais e trabalhadores altamente qualificados (REITZ, 2004, p.107).

Nos anos seguintes, o governo aumentou as oportunidades de obtenção de vistos de trabalho temporário aos profissionais de alta qualificação. Através da criação de um programa-piloto projetado para agilizar o processo imigratório de trabalhadores com habilidades específicas, foram emitidos vistos especiais denominados *National Validation Letters*. Os trabalhadores viriam a atender áreas de mercado onde os canadenses nativos não apresentavam qualificações ou mesmo interesse de inserção, suprimindo, desse modo a falta de pontuais habilidades específicas do Canadá, sem prejudicar aceitação da imigração por parte dos trabalhadores canadenses. O aumento da admissão de trabalhadores qualificados que apresentavam potenciais chances de se tornarem imigrantes permanentes, fez parte de uma declarada estratégia de voltar o mercado de trabalho canadense para

a criação de uma “economia de conhecimento” em fins dos anos 90 e ao longo de 2000 (REITZ, 2004, p.107, 108).

O Censo de 2001, concluiu que entre 1950 e 2000, a imigração contribuiu em 50% para o crescimento populacional do país. Atualmente os imigrantes no Canadá se concentram em três grandes áreas urbanas, de maior produção informacional e comercial, e de maior diversidade étnica. A cidade de Toronto atrai cerca de 42% dos imigrantes de trabalho (sendo um terço deles não-europeus), em seguida Vancouver recebe 18,5% desse público e Montreal 13,2%; formando um total de 74,3% das imigrações econômicas destinadas às cidades de maior expressividade econômica nacional e internacional do país (REITZ, 2004, p. 105). O alto rendimento dos imigrantes tem sido fator de propaganda para o sucesso político do programa de imigração demográfica e econômica, uma vez que imigrantes com altos salários se configuram como bons consumidores e apresentam maiores possibilidades de permanência no país e de retirarem a cidadania canadense (REITZ, 2004, p.120).

Ainda em 2001, o nível educacional e a experiência de trabalho ganham importância e sobem para primeiro lugar no sistema de pontos para seleção de imigrantes. Em seguida são consideradas as habilidades lingüísticas, a idade (de 21 a 44 anos) e a capacidade de manutenção econômica no país por um período de até 1 ano. Indivíduos com graduação acadêmica são mais aceitos que os demais, mas candidatos com níveis secundários de educação também são aceitos por conta das habilidades lingüísticas e dos outros critérios de seleção (REITZ, 2004, p. 106). O sistema de aceitação dos imigrantes *family class* e refugiados, começou a ser gradativamente diminuído, enquanto a aceitação dos imigrantes econômicos em finais dos anos 90 e início de 2000 aumentou sensivelmente (REITZ, 2004, p. 120).

Entre os anos 2000 e 2006, a população cresceu 5.4%, recebendo cerca de um milhão e duzentos mil novos imigrantes e apresentando 400.000 nascimentos de nativos canadenses. Somente o programa de imigração *Canada's Foreign Workers* admitiu 172.000 imigrantes no ano de 2006. O país apresentou, em suas estatísticas finais, uma população composta por 31.6 milhões de habitantes (UNIVERSITY OF CALIFÓRNIA, 2008; NEW YORK TIMES, 2007).

A imigração para o Canadá continua em expansão. Atualmente, nos consulados e embaixadas do Canadá em diversas regiões do mundo, imigrantes são selecionados para o país através do sistema de pontos. Os programas de refugiados continuam em atividade, também através dessas representações diplomáticas,



atendendo não apenas os países onde estão situados. Os postos de imigração em representações diplomáticas possuem tamanha abrangência que, em sua totalidade, pode-se afirmar que indivíduos de todos os países do mundo teriam a possibilidade de migrar para o Canadá. Demonstrando que o país está aberto a todo o tipo de cultura ou etnia, contanto que seja representada por trabalhadores qualificados.

Como nova tática do sistema de divulgação e informação sobre a imigração para o país em tempos de interatividade, é mantido pelo governo um *site*, com versões em inglês e em francês, que explica todo o processo de seleção e de imigração para o Canadá. Possíveis candidatos à imigração podem inclusive realizar uma simulação do teste de seleção a fim de verificar se a sua pontuação atingida seria aceita ou não pelo setor de imigração do governo. A província do Quebec possui um *site* exclusivo, visto que seu sistema de pontos é diferente em alguns aspectos do sistema federativo.<sup>26</sup>

Dessa forma, pode-se afirmar que, ao longo do século XX, as políticas de povoamento do Canadá progrediram rumo a estratégias de formação de uma sociedade de alto nível educacional e poder de consumo. Para tanto, o país teve de investir em políticas públicas de Bem-Estar Social e em políticas imigratórias que satisfizessem aos canadenses e aos imigrantes. Estabelecer um alto padrão de qualificação profissional no Canadá é o objetivo constante do governo do país. Porém, faz-se necessário discutir as formas de gerenciamento da ocupação dos imigrantes no mercado de trabalho segundo suas qualificações, bem como a integração social e econômica desses indivíduos na vida prática de uma sociedade formada por múltiplas etnicidades, que busca uma identidade nacional coerente com sua política multicultural.

#### **4.2 DILEMAS DO MERCADO DE TRABALHO QUALIFICADO NO CANADÁ: A IMIGRAÇÃO MULTIÉTNICA E O GERENCIAMENTO DO CAPITAL HUMANO**

Alguns autores apresentam argumentos inferindo que, apesar das qualificações dos imigrantes, as atividades profissionais realizadas por eles, muitas vezes refletem uma discriminação ocupacional e salarial. Ainda existem argumentos que relacionam essas diferenças a questões especificamente étnicas, alegando que

---

<sup>26</sup> [www.immigration-quebec.gouv.qc.ca/pt/biq/sao-paulo/index.php](http://www.immigration-quebec.gouv.qc.ca/pt/biq/sao-paulo/index.php)

trabalhadores de determinadas etnias sofrem um rebaixamento ocupacional por conta de suas origens, que se apresentariam como determinantes maiores que suas qualificações para sua valorização profissional (REITZ, 2004, pp. 115, 117). É fato, também, que muitos imigrantes, independentemente de sua etnia, não têm credenciais de formação e qualificação reconhecidas no Canadá nas profissões que são regulamentadas pelo país, principalmente em áreas como saúde, engenharia e advocacia, dificultando a inserção ideal de um trabalhador qualificado no mercado de trabalho desse país, que exige qualificações.

Sendo assim, o desempenho econômico dos imigrantes qualificados pode ser comprometido por algumas falhas no gerenciamento da diversidade étnica – fruto das estratégias de atração do governo –, bem como pelo aproveitamento inadequado de suas qualificações no mercado de trabalho nacional.

A integração *econômica* do imigrante está, segundo Reitz, diretamente relacionada à sua integração *social*. Da mesma forma, sua exclusão ou desvalorização econômica e ocupacional pode ser responsável pela geração de indisposições entre o imigrante não-integrado e a sociedade local na qual está assentado (REITZ, 2004, p.121).

Políticas federativas e provinciais procuram diminuir as tensões a respeito da atuação econômica dos imigrantes. Seus dois dilemas fundamentais são, em primeiro lugar, a etnicidade como fator de desigualdade social, o que será discutido no sub-capítulo 4.2.1, e, em segundo lugar, a desvalorização, enquanto capital humano, do profissional imigrante no mercado de trabalho canadense, que será discutida no sub-capítulo 4.2.2.

#### **4.2.1 Diversidade étnica, desigualdades sócio-econômicas e o multiculturalismo**

Com o intuito de promover o crescimento da população instruída canadense, foi criado um *sistema de pontos* para seleção de imigrantes em 1967, que teve por conseqüências, no longo prazo, a criação de uma classe trabalhadora não apenas bem qualificada, como também bastante diversa etnicamente (REITZ, 2004, p.121).

Enquanto, em 1967, 80% dos imigrantes que entravam no Canadá eram europeus, em 2001 essa categoria representava apenas 17% do contingente de trabalhadores estrangeiros assentados no país. Os asiáticos, que possuíam uma

representação irrisória no início da sistematização dos pontos em 1967, formavam, em 2001, a maior categoria de recém-chegados, somando 63% de toda a imigração para o Canadá nesse período (PAPILLON, 2002, p. 6). Os asiáticos formam, também, o maior grupo de *minorias visíveis* no Canadá. De acordo com o *Employment Equity Act*, as minorias visíveis são definidas por indivíduos que não são brancos, na cor da pele, ou não são aborígenes ou caucasianos, por raça (pessoas não nativas do Canadá ou de origens não-européias) (PAPILLON, 2002, p. 6).

As categorias compostas pelos imigrantes, em 2001, também eram bastante variadas, apontando que os trabalhadores qualificados compunham 54% das imigrações, os imigrantes da classe familiar 27%, os empresários 6% e os refugiados 11% (*Citizenship and Immigration Canada apud* PAPILLON, 2002, p.6).

Imigrar para o Canadá significa imigrar para alguma de suas províncias, e as opções mais freqüentes dos imigrantes recém-chegados têm sido, até hoje, Ontário, British Columbia e Quebec; mais especificamente, para as cidades de Toronto, Vancouver e Montreal. A diversidade de imigrantes cria desafios aos governos e às comunidades que têm de prover planejamentos eficientes de assentamento, serviços e inclusão no mercado de trabalho aos recém-chegados, superando seus diferentes níveis culturais, religiosos, lingüísticos, sócio-econômicos e educacionais (PAPILLON, 2002, pp. 6 - 9). Cabe a cada cidade e província adequar as suas necessidades sócio-econômicas às necessidades políticas de gerenciamento de uma ampla combinação de culturas, a fim de contemplar as diversidades, buscando causar o mínimo possível de diferenças.

Toronto tem sido o destino de quase metade dos imigrantes que chegam ao país, tornando-se uma das cidades mais *multiculturais* do mundo. De acordo com o censo de 2001, 44% da população de Toronto não nasceu no Canadá. Pesquisas estimam que, em poucos anos, essa estatística poderá alcançar a marca de 50% da população da cidade (*Statistics Canadá, 2003 apud* PAPPILON, 2002, p. 7). As pesquisas mostram também que Toronto recebe o maior contingente de imigrantes qualificados do país. Observando a sua composição étnica, 60% dos imigrantes são asiáticos, 20% norte-americanos e os demais são provenientes de regiões da África, Oriente Médio, Europa, Reino Unido e Américas Central e do Sul (PAPILLON, 2002, p. 8).

Vancouver é a segunda cidade que mais recebe imigrantes qualificados, além de ser a que recebe o maior contingente de asiáticos, cerca de 73%. Europeus e provenientes do Reino Unido somam 10%, e, norte-americanos 9%. As demais etnias possuem números irrelevantes, estatisticamente falando (PAPILLON, 2002, p. 8).

Montreal fica em terceiro lugar no ranking de trabalhadores qualificados do país e se apresenta como a primeira cidade em recepção de refugiados. Vale ressaltar que, ainda assim, o contingente de trabalhadores qualificados é maior que o de refugiados. Os contingentes de imigrantes recebidos são compostos por indivíduos do Oriente Médio e África, com 32%, asiáticos representando 28% da população imigrante, e, europeus, indivíduos do Reino Unido, e das Américas Central e do Sul somando os números restantes de imigrantes. Apesar dos números serem bastante modestos, Montreal é a cidade canadense que mais recebe imigrantes provenientes das Américas Central e do Sul (PAPILLON, 2002, p. 8).<sup>27</sup>

Vale ressaltar que, nas três cidades apontadas como destaque da imigração no Canadá, as categorias de imigrantes se distribuem, estatisticamente, aproximadamente da mesma maneira. O contingente de imigrantes qualificados está em primeiro lugar; em segundo lugar está a imigração familiar e, em terceiro, os refugiados. Homogeneidade relativa esta que se explica pelo sistema de seleção imigratória do país. E que apresenta resultados positivos às expectativas de retorno econômico da imigração, pois, em 1990, a *net contribution* (balanço dos impostos pagos menos a utilização de todos os serviços sociais) apontava que os imigrantes contribuam mais do que os canadenses nativos (PAPILLON, 2002, p. 10).

As informações fornecidas por Papillon (2002) indicam que a maioria dos imigrantes ingressados no Canadá é composta por trabalhadores qualificados. Além disso, a maioria dos que entra no país pode ser categorizada como parte das chamadas minorias visíveis.

Deve-se levar em conta que as ditas minorias visíveis podem ser compostas por trabalhadores tanto qualificados como não-qualificados. O problema que gira no entorno dessa questão é que a pobreza urbana, apontada por Papillon (2002), atinge largamente as minorias visíveis nas três principais cidades canadenses. A

---

<sup>27</sup> Para verificar características da imigração para o Quebec no ano de 2008 (província onde está situada a cidade de Montreal), ver anexo 1.

cidade de Montreal, por exemplo, apresenta a maior disparidade entre imigrantes e nativos no que diz respeito à pobreza e a segregação social e espacial. Tal fato pode ser explicado, segundo autor, pela grande quantidade de refugiados e de imigrantes de regiões mais pobres como Haiti, Argélia e Líbano, que representam um menor ganho de capital humano para a cidade, segundo os parâmetros lá vigentes (PAPILLON, 2002, p.10).

A origem étnico-cultural dos imigrantes e dos não-imigrantes (naturalizados) está relacionada à exclusão social no Canadá. Nos níveis salariais, na segregação urbana e nas moradias, as minorias visíveis estão sempre no topo das manifestações de desigualdade. Duas hipóteses são apresentadas por Papillon (2002) para justificar as discrepâncias.

A primeira delas está relacionada ao capital humano, visto que as minorias visíveis vêm, normalmente, de países com baixos níveis educacionais. Porém, em relação aos trabalhadores qualificados que compõem os grupos das minorias visíveis, autores demonstram que existe uma evidente desvalorização profissional e ocupacional por conta da etnia. Existem muitas evidências que imigrantes e seus mais recentes compatriotas são, de fato, mais qualificados do que exigem seus empregos, ou seja, possuem um capital humano que é desperdiçado em suas ocupações profissionais. O domínio da língua (inglês ou francês), por parte do imigrante, é apontado por Papillon (2002) como a segunda hipótese para as discrepâncias das condições de emprego e salário das minorias visíveis no Canadá. (PAPILLON, 2002, p. 15).

Boyd (2001) apresenta um estudo, que viria a comprovar as hipóteses levantadas por Papillon (2002), demonstrando que os engenheiros asiáticos que vivem no Canadá ocupam majoritariamente posições abaixo de suas qualificações, ou mesmo, trabalham fora de sua área de formação e vivem do subemprego. Segundo a autora, são assim empregados, pois lhes falta treinamento no mercado de trabalho canadense e possuem pouca fluência na língua em que vão trabalhar. Segundo Boyd (2001), essas lacunas na fluência do idioma e também na experiência de trabalho seriam diminuídas com o passar do tempo de emprego do trabalhador qualificado, assim como também, seria natural uma gradual aceleração de sua assimilação cultural. Porém, seu estudo demonstra que o salário e a ocupação do imigrante não acompanham sua evolução nas “capacidades locais”. Existiria uma discriminação racial que dificultaria os empregadores a promoverem

funcionários asiáticos a cargos de maior responsabilidade, ou, de simplesmente aumentarem seus salários (BOYD, 2001, p. 85, 86; PAPILLON, 2002, p. 14).

A influência da discriminação racial sistêmica resulta em desperdícios de investimentos governamentais para promover uma unidade nacional bem sucedida economicamente, devido às diferenças de oportunidades e condições de trabalho e salário, entre os imigrantes e os nativos. Principalmente num país onde uma considerável parcela da população é imigrante, os discursos a respeito das demandas por profissionais qualificados, da valorização das diversidades étnicas e do multiculturalismo, tão proclamados pelos governos federais e provinciais, não se aplicam adequadamente à realidade (PAPILLON, 2002, p. 15),

A denominada “economia étnica” (Fong, Ooka e Pedakur *apud* PAPILLON, 2002, p. 12), funciona como uma opção de integração econômica dos imigrantes das minorias étnicas através da formação de redes que providenciam rapidamente empregos a seus compatriotas. Essas oportunidades de emprego, a maioria nos setores de serviços (restaurantes, lojas e telecomunicações), ajudam o imigrante a consolidar suas redes sociais e econômicas. Porém, esse sistema tende a diminuir potenciais mobilidades nas hierarquias profissionais e ocupacionais, mantendo os imigrantes das minorias visíveis em empregos de baixa qualificação. Sendo assim, apesar de ser uma alternativa de sobrevivência econômica, a “economia étnica” pode vir a cristalizar as desigualdades entre as diferentes categorias de imigrantes, ou dos imigrantes em relação aos nativos canadenses (PAPILLON, 2002, p. 12).

Desde 1986, através de uma legislação denominada *Employment Equity*, o governo federal procura estabelecer igualdade de oportunidades e condições de empregos, porém a lei não previa nenhum mecanismo de controle efetivo a respeito de seu cumprimento (Lum *apud* REITZ, 2004, p. 126). Em 1995, uma nova legislação de igualdade de empregos começou a vigorar apresentando maiores resultados, pois autorizava a Comissão de Direitos Humanos do Canadá a cobrar o cumprimento da lei através de auditorias nos locais de trabalho (REITZ, 2004, p. 126).

Papillon (2002) apresenta um estudo publicado pelo *Canadian Race Relations Foundation* (2002), que usou grupos étnicos específicos para obter um retrato da discriminação e do racismo em educação, empregos e salários no Canadá. A pesquisa conclui que as minorias visíveis e os povos aborígenes são os grupos que apresentam maiores discrepâncias na relação salário/nível educacional. Também

aponta para a dificuldade em mensurar formas mais sutis de discriminação – como os estereótipos ideais de aparência de funcionários – que promovem a exclusão dos círculos sociais dos locais de trabalho, além dos “muros invisíveis” ao acesso a promoções no emprego (Kunz, Milan, Schetagne, *apud* PAPILLON, 2002, P. 15). O estudo conclui, portanto, que, enquanto a legislação de igualdade de empregos apresenta um efeito positivo no aumento da inserção das minorias visíveis no mercado de trabalho, seu alcance é restrito em relação a promover o acesso a posições de alto nível, ou mesmo, de nível equiparado às qualificações do imigrante (PAPILLON, 2002, p. 16).

Os dilemas das minorias visíveis, independentemente de suas qualificações, ultrapassam as questões puramente econômicas e de mercado de trabalho e alcançam os níveis da integração e da aceitação social. Uma pesquisa de opinião pública realizada pelo *Envirovic (Focus Canadá)*<sup>28</sup>, no ano de 2000, apresentava a seguinte afirmativa para ser aceita ou rejeitada pela população canadense: “A imigração de não-brancos não deveria ser permitida no Canadá.” A afirmativa foi rejeitada por 93% dos votantes. Porém, uma outra etapa da pesquisa realizada pela mesma instituição afirmava: “O Canadá aceita grupos de imigrantes de minorias étnicas em demasia”. Tal afirmativa obteve 53% de concordância (*Canadian Opinion Reserch Archive apud* REITZ, 2004, p. 125).

Buscando minimizar possíveis indisposições entre a sociedade canadense e os imigrantes, o multiculturalismo adotado oficialmente pelo país desde 1971 inclui atividades anti-racismo e anti-discriminação. Não se pode afirmar que a relação entre imigrantes e nativos no Canadá seja conflituosa, mas é possível concluir que a população canadense mantém-se consciente do crescimento da diversidade étnica no país. Atualmente, o crescimento populacional das minorias étnicas vem mudando o papel do multiculturalismo, tornando-o menos uma força de coerção federativa (com o descaso pelas políticas de promoção de igualdade e através da diminuição dos custos direcionados a programas de integração), e mais um ponto de unificação de políticas públicas de direitos humanos. A marca do multiculturalismo canadense se reflete num tipo de quase total tolerância cultural, que é mais importante como um símbolo do que como um programa específico (REITZ, 2004, p. 124, 127).

---

<sup>28</sup> [www.uregina.ca/sipp/documents/pdf/constitutionnelle.pdf](http://www.uregina.ca/sipp/documents/pdf/constitutionnelle.pdf)

A questão da simbologia do multiculturalismo, segundo Troper (2001), dá forma ao imaginário canadense há mais de trinta anos. O autor defende que esse imaginário do multiculturalismo é reproduzido através da recepção positiva dos imigrantes e de suas culturas pela população. O Canadá seria como um mosaico cultural, no qual o poder público se esforça para manter a imigração constante, e também atento a minimizar seus possíveis efeitos negativos numa sociedade que passa por transformações étnicas. É natural que surjam problemas pontuais, mas não se tem notícias de atitudes anti-imigração, o que demonstra que o multiculturalismo foi adotado socialmente (TROPER, 2002, p. 139). Ainda que a multi-eticidade se organize hierarquicamente em algumas camadas sociais, existem altos índices de integração e satisfação econômica e social dos imigrantes. Vale ressaltar que a hierarquização social não é um fenômeno específico da questão étnica, no Canadá nem muito menos no mundo contemporâneo.

Em cada província, a aplicação do multiculturalismo acontece através da resolução de pequenos problemas cotidianos. O caso de maior destaque é o da política do Quebec. A questão da integração econômica do imigrante também é alvo de gerenciamento das responsabilidades do governo provincial, assumidas pelo Quebec desde meados dos anos 1960. É realizada pela província uma série de medidas com o intuito de integrar socialmente e culturalmente o imigrante recém chegado. Sendo assim, o imigrante recebe apoio do governo provincial com aulas gratuitas de francês, auxílio de adequação de suas credenciais profissionais às exigências do governo federal canadense –através de cursos de complementação de estudos – e recebe acompanhamento e auxílio para sua inserção no mercado de trabalho quebequense. Existe um grande investimento da província para oportunizar o sucesso da integração completa do imigrante à sociedade quebequense (TANDEL, 2008).

Na província do Quebec, em 2008, foi publicado um relatório sobre os conflitos reais e potenciais entre os imigrantes e os quebequenses de origem. O relatório resume dezenas de argumentos e propõe soluções para o convívio inter-étnico e harmônico na província. O relatório é nomeado “Acordo de Acomodações Razoáveis”. O relatório afirma a necessidade de reduzir as tensões na sociedade local. O mais sério problema detectado provem, segundo o relatório, das diversas religiões trazidas pelos imigrantes, principalmente a muçulmana, que apresenta características de comportamento social bem marcantes, e por vezes conflitantes



com as idéias de convívio social do cristianismo (majoritário na província e em todo o Canadá). Diferenças de costumes em relação à posição social da mulher foram apontadas pelos quebequenses como dificultadores da integração dos imigrantes. O multiculturalismo encontra obstáculos práticos quando muitas religiões e costumes sociais coabitam o mesmo espaço social (LOPES, 2008, p. 9, 10).

O relatório defende, então, o princípio de interculturalismo e de laicidade aberta. Em primeiro lugar, o francês permitiria a união de todas as culturas envolvidas, com a manutenção do núcleo de origem franco-canadense, importante para a valorização da cultura local. O princípio do Estado Laico propunha a manutenção dos direitos de usar alguns símbolos religiosos e culturais, contanto que todas as crianças usufríssem de seus direitos de freqüentarem escolas laicas, que as mulheres tivessem direitos sociais iguais aos dos homens e que se tivesse o direito de se negociar entre as partes envolvidas sempre que surgisse algum conflito interpretativo sobre os direitos de cada religião e de manifestação cultural e étnica (LOPES, 2008, p. 10, 11).

A idéia principal do acordo é, na verdade, integrar os imigrantes a partir de um pequeno grupo de regras comuns, denominado “Valores Quebequenses”, que deve ser adotado por todos os residentes da província. Tais valores são a democracia – que deve ser exercida ativamente pela sociedade –, os valores igualitários para homens e mulheres, e a adoção do idioma francês por todas as etnias que convivem no Quebec (LOPES, 2008, p. 11, TANDEL, 2008).

Para uma sociedade formada por 7,5 milhões de habitantes, que recebe anualmente 45.000 imigrantes de centenas de países diferentes (*GOUVERNEMENT DU QUEBEC*, 2006), a tentativa de acomodar socialmente diversas etnias através de simples valores comuns apresenta-se como uma possível solução para promover a harmonia interna do mosaico cultural, fazendo do multiculturalismo não somente um símbolo ou um discurso, mas, sim, uma prática razoável.

#### **4.2.2 A flexibilização ocupacional do imigrante qualificado e a perda de profissionais canadenses para os Estados Unidos**

As políticas imigratórias canadenses se encaminharam ao longo da história para a tão almejada sociedade de conhecimento. É sabido, portanto, que ainda que

os setores mais avançados das indústrias e de pesquisa necessitem constantemente de mão-de-obra especializada, outros setores, de menor exigência de qualificação também se encontram em expansão e carecem de trabalhadores.

Para tornar a rede de serviços cada vez mais eficiente e facilitar a circulação de capital entre todos os setores da economia e da sociedade, é muito interessante para o Canadá que até mesmo os trabalhadores alocados em ocupações de baixa exigência profissional sejam indivíduos bem instruídos, bem educados, e que possuam desejos de consumo para além de seus salários e ocupações no mercado de trabalho. Sendo assim, são favorecidos os sistemas de crédito, de comércio e de serviços, garantindo uma constante ampliação do mercado interno canadense.

Desse modo, o sistema de seleção de imigrantes, que exige minimamente, em termos de escolaridade, um nível técnico de formação ou uma graduação acadêmica, contribui para a entrada de trabalhadores de níveis sócio-econômicos (pré-imigração) de médio para alto. No entanto, existe uma série de procedimentos burocráticos para o exercício das profissões regulamentadas pelo país nas áreas de saúde, engenharia, advocacia e outras que são aceitas para a seleção do trabalhador, mas não são aceitas para seu exercício profissional uma vez assentado. Enquanto uma parte dos imigrantes procura os serviços oferecidos para a equiparação profissional, que inclui reingresso à universidade, cursos de complementação de estudos e realização de exames para comprovar a sua capacidade no exercício profissional desejado, existe uma tendência por parte dos recém-chegados a buscar um caminho mais rápido para a inserção no mercado de trabalho. Esse caminho seria a aceitação de empregos que não condizem com suas qualificações, mas que poderiam suprir suas expectativas econômicas da imigração.

Outros fatores, além da realização profissional, são importantes para a escolha pelo Canadá como destino imigratório de muitos trabalhadores que deixam seus países de origem. Os baixos índices de violência e criminalidade, a disponibilidade de ensino público (com exceção do terceiro grau) e um sistema de saúde integrado e gratuito, sem contar com sua proximidade geográfica com os Estados Unidos, serviriam de estímulo à imigração para o país.<sup>29</sup>

Após três anos de residência no Canadá, o imigrante pode solicitar a cidadania canadense e, sendo assim, as portas para os Estados Unidos se abrem,

---

<sup>29</sup> Para maiores informações a respeito da imigração para o Canadá e de seus serviços de assistência social, ver: <http://www.canada.gc.ca/home.html>

gerando outras oportunidades, que podem ainda não incluir realização profissional, mas possíveis ganhos econômicos e materiais mais amplos. O outro lado da moeda: o Canadá, além de ser um país de imigração, é, também, um país de emigração (PAPILLON, 2002, p. 11, REITZ, 2004, p. 125).

Feitas estas ponderações, serão apresentadas as dificuldades de inserção do imigrante graduado no mercado de trabalho qualificado canadense, as perdas de profissionais para os Estados Unidos e as primeiras propostas provinciais de estabelecer um “caminho de volta” aos trabalhadores que emigraram para o país vizinho.

Em complementação ao *Immigration Act of 1996*, no ano de 2000, o Ministério de Cidadania e Imigração do Canadá incluía uma nova provisão de substituir o modelo da preferência profissional, por um modelo de flexibilidade de qualificações, além de aumentar as exigências na compreensão do inglês ou do francês, para selecionar os imigrantes desejados para o Canadá (*Citizenship and Immigration Canada, 2000 apud BOYD, 2001, p. 104*). Essa nova provisão acomodaria uma série de argumentações de alguns autores que afirmam a incapacidade do Canadá para capitalizar as habilidades dos imigrantes, ou para criar condições para uma integração econômica dos trabalhadores qualificados em seus níveis de especialização (PAPILLON, 2002, p. 12).

Existem algumas referências à baixa atuação econômica dos imigrantes recém-chegados, mas a questão, ao ser analisada, indica que o problema está no fato de estes imigrantes, apesar suas qualificações e de seu alto capital humano, estarem enfrentando um acesso mais difícil às ocupações profissionais que exigem qualificação. Sendo assim, é natural que seu retorno econômico seja menor. O não reconhecimento das credenciais educacionais para o exercício profissional é apontado como fator chave para os salários relativamente mais baixos dos imigrantes recentes (Zong, Kazemipur and Halli *apud* PAPILLON, 2002 p. 12). Esse desperdício de capital humano poderia ser apresentado como um caso de *brain waste*, na competição mundial por profissionais qualificados.

A partir do estudo de Lopes (2008) sobre a cidade de Montreal, poder-se-ia supor a existência de casos de *brain waste* vivido por imigrantes. O autor afirma que a mão-de-obra imigrante em Montreal é abundante e pouco sindicalizada, propensa a aceitar salários mais baixos. Existe a exceção das áreas que carecem de especialistas, mas as vagas ocupadas por imigrantes são, geralmente, aquelas em

empregos que não exigem alto nível de qualificação. São inúmeras as dificuldades de reconhecimento de diplomas obtidos no exterior e, em algumas profissões, existe uma relutância por parte dos empregadores em aceitar profissionais vindos de fora. Sendo assim, muitas vezes o imigrante de nível superior acaba por exercer funções de nível elementar (LOPES, 2008, p. 15).

A imigração de qualificados, facilitada pela seleção por meio do *sistema de pontos*, na verdade, não contribui tanto para a expansão econômica do Canadá, como é costume enfatizar. Em primeiro lugar, pelo *brain waste* de profissionais de qualificação, que poderiam atuar de forma mais produtiva nos setores de ponta do país. E, em segundo lugar, como apontado por De Voretz (2002), por conta do NAFTA (*North American Free Trade Agreement*), que atua desde 1994 no âmbito dos acordos comerciais, prevendo a “troca” de trabalhadores entre Estados Unidos e Canadá. Em 1989, esse processo já havia iniciado com o FTA (*Free Trade Agreement*), mas se acentuou após 1994. Através do NAFTA o Canadá perde em maior quantidade canadenses qualificados nativos ou naturalizados. Cerca de 30% dos imigrantes naturalizados canadenses saem do Canadá anualmente para os Estados Unidos com um visto especial para trabalhadores qualificados (DE VORETZ, 2002, pp. 134, 135).

O *Citizenship and Immigration Canada* gerencia apenas os movimentos de entrada de trabalhadores estrangeiros no país, e não observa ou gerencia os movimentos de saída. Porém, outras estatísticas provenientes do Censo do Canadá ou do *U.S. Population Survey* indicam que existe uma saída, em grandes números, de profissionais canadenses para os Estados Unidos. Os motivos que provocariam o *brain drain* dos canadenses nativos seriam os mesmos que levariam os imigrantes a utilizarem o Canadá como um ponto de partida para os Estados Unidos (De Voretz *apud* REITZ, 2004, p. 113). Essas emigrações acontecem em caráter permanente ou através de vistos temporários concedidos em função dos dispositivos do NAFTA (Iqbal, 2001, p. 291).

Segundo Iqbal (2001), os dois tipos mais comuns de trabalhadores canadenses com destino para os Estados Unidos são os *permanentes* e os *temporários*, cada um obedecendo a um regime específico. Os vistos temporários podem ser do tipo H-1B, podem ser intraempresariais, ou podem ser do tipo concedido em função do NAFTA, denominado *TN visa*. O visto H-1B para o trabalhador canadense funciona da mesma forma que para qualquer outro

trabalhador estrangeiro. Os vistos intraempresariais dão aos canadenses o direito de permanência por até sete anos. O *TN visa* é concedido ao trabalhador canadense que irá exercer uma das profissões listadas pelo NAFTA. É necessária a apresentação de uma carta de intenções de emprego, elaborada pelo empregador estadunidense, incluindo detalhes da contratação, salário e um anexo das comprovações de qualificação do trabalhador interessado. O tempo de duração desse tipo de contrato é ilimitado, assim como são ilimitadas as quantidades de contratações, porém, nos últimos anos, se comprova o retorno desses trabalhadores para o Canadá, em média, seis anos após sua emigração (IQBAL, 2002, pp. 292, 293, 322).

Apesar das muitas controvérsias no Canadá sobre a atual extensão da emigração dos profissionais qualificados para os Estados Unidos, existe uma concordância de que os profissionais que saem são os melhores representantes de capital humano do país, ou seja, são os trabalhadores mais bem qualificados do Canadá. A “comunidade de negócios” canadense, especialmente nas áreas de alta qualificação, vem sofrendo uma baixa de profissionais nos últimos anos. Essas saídas afetam negativamente o crescimento econômico e produtivo do país, e, em última instância, os canadenses comuns, visto que as contribuições dos trabalhadores que saem do país seriam fundamentais para a manutenção e para o financiamento dos programas sociais canadenses (que é mantido através do dinheiro dos impostos provinciais e federais) (IQBAL, 2002, pp. 294).

Por conta da posição privilegiada dos Estados Unidos no mercado e na economia global e das demandas, já apresentadas anteriormente, por trabalhadores qualificados, o Canadá teme uma saída em massa de canadenses para o país vizinho, que paga salários melhores e possui taxas de impostos relativamente mais baixas. O NAFTA, em princípio, deveria promover uma circulação de trabalhadores entre os dois países desenvolvidos da América do Norte, mas o que acontece na prática é a saída de canadenses em números maiores que a entrada de estadunidenses no Canadá. Atualmente, de uma forma geral, para cada trabalhador estadunidense que vai para o Canadá, existem três canadenses indo para os Estados Unidos. Porém, se forem consideradas apenas as profissões de gerenciamento de dados, enfermeiros, físicos e engenheiros, os números se tornam mais alarmantes, apresentando um balanço da ida de um estadunidense para o Canadá para cada 59 canadenses para os Estados Unidos. Não pode ser ignorada a

estatística de que para cada canadense que vai para os Estados Unidos, entram dez trabalhadores de outros países do mundo. Porém, afirma Boyd (2001), os imigrantes qualificados do Canadá não suprem a perda dos nativos para os Estados Unidos, pois apresentam, em grande parte, pouca fluência na língua e pouca experiência no mercado de trabalho canadense. Além do já apontado problema da falta de reconhecimento das credenciais profissionais (BOYD, 2002, p. 104, IQBAL, 2002, pp. 295).

De Voretz (2002) reitera que o maior problema quanto ao balanço imigratório do Canadá é que o país não está sabendo gerenciar seus fluxos de imigração qualificada. Para o autor, o que acontece na prática é que o Canadá tem que “utilizar” o fluxo diverso de imigrantes que recebe para compensar as perdas de trabalhadores para os Estados Unidos e para o resto do mundo. Isso causaria um ganho próximo a zero em algumas ocupações (enfermeiras, profissionais de saúde, gerenciamento de dados, acadêmicos) cujo fluxo de entrada de profissionais no país é praticamente igual ao fluxo de saída.

Fica evidente, segundo a argumentação do autor, a dificuldade de atrair e de utilizar produtivamente os imigrantes qualificados no país. Analisando proporcionalmente, a reduzida produtividade econômica dos imigrantes qualificados não condiz com a continuidade insistente das ordens profissionais no não reconhecimento dos níveis de graduação desses trabalhadores que chegam ao Canadá. Tampouco se faz justificada a discriminação de algumas etnias para o exercício profissional, ou o protecionismo desnecessário e prejudicial, economicamente, do trabalhador canadense. Cerca de 250.000 chineses qualificados saíram do Canadá nos últimos anos com destino a Hong Kong, onde são mais valorizados profissionalmente (Hong Kong Residence CIRCA 2001, *apud* DE VORETZ, 2002, p. 135). Tal fato exemplifica, segundo De Voretz (2002), que a incapacidade do Canadá de reter os seus melhores imigrantes é maior que sua capacidade em atraí-los, resultando em um retrocesso do êxito de suas políticas imigratórias, que não se direcionam e não respondem de maneira assertiva ao problema e às causas da emigração (DE VORETZ, 2002, p. 136).

Nesse sentido, a província do Quebec apontou um meio, que poderia servir para o restante do Canadá, instituindo uma política própria para estimular a volta dos canadenses nativos emigrados. Tal política prevê aos quebequenses qualificados que retornarem à província a isenção de impostos por cinco anos a partir de seu

retorno. Essa política se aplica, principalmente, aos quebequenses qualificados que haviam emigrado para os Estados Unidos em caráter permanente. Segundo De Voretz (2002), antes de julgar essa política específica do Quebec, é preciso dar “tempo ao tempo”, para analisar seu balanço migratório nos próximos anos (DE VORETZ, 2002, p. 136).

A província do Quebec, possui, desde 1991, políticas próprias de imigração, incluindo um sistema de pontos diferente do sistema vigente para a seleção de imigrantes no Canadá. A principal diferença é a exigência da língua francesa como habilidade fundamental para a aceitação do candidato a imigração. Fatores como o acompanhamento do imigrante durante o seu assentamento na província, aulas gratuitas de francês, entre outras especificidades, serão apresentadas no capítulo a seguir, no estudo de caso que encerra este trabalho. O estudo de caso em questão buscará a compreensão dos interesses envolvidos na inclusão do Brasil no seu sistema de promoção da imigração de profissionais qualificados para a província, visto que, em maio de 2008 foi aberto, na cidade de São Paulo, o Escritório de Imigração do Quebec.

## **5 BUREAU D'IMMIGRATION DU QUÉBEC NO BRASIL: UMA POLÍTICA PROVINCIAL DE ATRAÇÃO DE PROFISSIONAIS BRASILEIROS QUALIFICADOS**

A imigração para o Quebec possui particularidades em relação à imigração para outras províncias do Canadá. Desde 1990, a Constituição do país prevê a competência partilhada da imigração entre o governo federal e algumas províncias canadenses. O acordo Canadá-Quebec sobre imigração permite, entre outras especificidades, um sistema particular de pontos para seleção dos imigrantes (BLOUIN, 2005, p. 6).

Em virtude desse acordo, cabe ao governo do Quebec a seleção dos imigrantes da categoria de *independentes* que ainda estão em seus países de origem, e a organização e realização da recepção e da integração lingüística, cultural e econômica dos recém-chegados. Ao governo federal cabe a admissão dos imigrantes e a responsabilidade sobre a presença de estrangeiros no país, assim como a concessão da cidadania canadense aos imigrantes estabilizados no Quebec por três anos ou mais.

Com o intuito de expandir a sociedade francófona canadense, o Quebec possui escritórios de imigração espalhados por todos os continentes do mundo. Em abril de 2008, o governo do Quebec abriu um Escritório de Imigração na cidade de São Paulo, Brasil.

Será realizada, nesse capítulo, uma investigação a respeito das particularidades da política imigratória quebequense, bem como seu interesse pela mão-de-obra brasileira e o gerenciamento da migração dos brasileiros para o Quebec, por meio do Escritório de Imigração.

Vale ressaltar que a pesquisa foi realizada com a utilização de documentos oficiais do governo do Quebec, nos quais são explicitadas as propostas governamentais de imigração. Utilizou-se também material promocional divulgando a política do Quebec, com o objetivo de apresentar o processo imigratório para essa província. Apenas alguns comentários críticos serão tecidos a respeito de situações mais evidentes, sem maiores ambições de análise ou confrontação teórica, pois o objetivo maior é o de apresentar fatos e processos ainda pouco conhecidos a respeito dessa política imigratória. Assim, os textos oficiais são considerados como pronunciamentos a respeito dos objetivos da política imigratória. Cabe



evidentemente, para futuros desenvolvimentos de investigação, cotejar objetivos e resultados efetivos das políticas enunciadas <sup>30</sup>.

## **5.1 ESTRATÉGIAS DE EXPANSÃO DA SOCIEDADE FRANCÓFONA CANADENSE**

Em agosto de 1977, foi adotada pela assembléia nacional do Quebec a *Carta da Língua Francesa*, fruto de uma política governamental valorizando o emprego e a qualidade da língua francesa na vida pública dessa província (*SECRETARIAT Á LA POLITIQUE LINGUISTIQUE – QUÉBEC*, 2003). Os objetivos fundamentais da Carta eram de garantir a perenidade e a expansão do francês no Quebec. Fatores como a diminuição do peso demográfico dos francófonos no Canadá, a tendência que a maioria dos imigrantes tinha de matricular os filhos nas escolas de língua inglesa – provocando diversas crises na rede de ensino quebequense – e a diminuição da taxa de natalidade na província fizeram com que o futuro *demolingüístico* dos francófonos no Quebec dependesse fortemente da imigração (BLOUIN, 2005, p. 5).

A expansão da sociedade francófona não é o objetivo único das políticas de imigração do Quebec, mas é o cerne de seus objetivos demográficos, econômicos e multiétnicos. O francês deve ser a língua da expansão econômica do Quebec e também o ponto de união das centenas de etnias que compõem essa sociedade nos tempos atuais.

### **5.1.1 Objetivos e características da política imigratória do Quebec**

A política imigratória de 1990 contém duas orientações principais: uma imigração que contribua para o desenvolvimento de uma sociedade francófona e próspera; e uma integração bem sucedida dos imigrantes baseada na aprendizagem e no emprego da língua francesa, na sua plena participação na vida social do Quebec e nas relações interculturais harmoniosas. As leis de imigração do Quebec enunciam os objetivos visados pela província no que diz respeito à seleção dos

---

<sup>30</sup> Todos os recursos utilizados no item 5.1 provêm de organismos oficiais do governo do Quebec. Para a realização do item 5.2, além do material oficial formal do governo, incluindo uma entrevista com a diretora do Escritório de Imigração do Quebec no Brasil, Soraia Tandel, concedida no dia 17 de dezembro de 2008, à Autora da presente dissertação, será utilizado também, material proveniente da mídia a respeito do Escritório de Imigração.

imigrantes, que são o enriquecimento de seu patrimônio sócio-cultural, o incentivo de seu desenvolvimento econômico e a busca de seus objetivos demográficos e humanitários (BLOUIN, 2005, p. 8).

Com o intuito de promover o enriquecimento de seu patrimônio sócio-cultural, o governo provincial deseja suscitar a participação ativa dos recém-chegados na edificação de um *bem comum* quebequense, assegurando a perenidade da língua francesa e a valorização da cultura local, concomitantemente à preservação das especificidades culturais, sociais e morais dos imigrantes. Em relação aos objetivos demográficos e econômicos, o Quebec busca incentivar a imigração de mão-de-obra especializada e qualificada, a fim de minimizar as conseqüências do envelhecimento de sua população, assim como de promover a competitividade das empresas e o desenvolvimento da economia da província, frente às novas tendências de mercado das nações industrializadas. As questões humanitárias seriam contempladas com a imigração de reunificação familiar e com a recepção de refugiados (através do reconhecimento do Estatuto do Refugiado pelo governo federal, que encaminha para as províncias os indivíduos que pedem asilo no Canadá), favorecendo sua iniciação na vida quebequense e seu aprendizado da língua francesa (BLOUIN, 2005, pp. 3-7).

A política lingüística quebequense tem um amplo alcance social e institucional. A língua francesa é exigida em todos os setores da vida pública, justificando inclusive o auxílio do governo quebequense ao imigrante com aulas gratuitas de francês em tempo parcial ou integral, nos locais de ensino, em organismos comunitários e nos próprios locais de trabalho. O francês representa não somente um meio de comunicação essencial, mas também um símbolo de pertencimento à sociedade quebequense e de diálogo intercultural (*GOUVERNEMENT DU QUÉBEC*, 2005, P. 12).

O sistema educacional público adota a língua francesa nas escolas do maternal ao colegial (período de dois ou três anos entre o ensino secundário e a universidade). Para o ensino do maternal ao secundário, existem algumas escolas públicas em inglês, mas o aluno só pode ser matriculado nesse tipo de escola sob condições especiais (filhos de trabalhadores ou estudantes temporários ou filhos de canadenses que tenham sido formados em escolas em inglês). O sistema privado de ensino tem os dois tipos de escola, e o indivíduo pode escolher ao seu critério onde irá matricular seu filho. As universidades podem ser em inglês ou francês, visto que

são todas do setor privado. Segundo o *Gouvernement du Québec* (2007), os custos dos estudos universitários são os mais baixos do Canadá, pois recebem subsídios do governo provincial, e os indivíduos que comprovarem que não podem pagá-las recebem auxílio ou isenção total desses custos.

A rede de saúde e de assistência social é principalmente francófona, e os serviços dessa rede devem ser oferecidos em francês em todo o território. Existem também estabelecimentos específicos que fornecem seus serviços em inglês, e na mesma perspectiva, conforme os recursos disponíveis, o acesso a serviços de saúde e de assistência social em outras línguas que contemplem algumas etnias em particular.

A questão da língua usada no trabalho é um aspecto fundamental da política lingüística quebequense. As empresas estabelecidas no Quebec devem empregar o francês, especialmente nas comunicações dirigidas ao seu pessoal, assim como nas instruções referentes ao funcionamento da empresa e das relações de trabalho. As convenções de trabalho também devem ser redigidas em francês. Sendo assim, é papel das empresas generalizar o uso do francês, agir para que os funcionários da empresa falem o idioma, dêem informes dentro da empresa e disponham de documentos de trabalho em francês, com ele se comunicando no local de trabalho, com a clientela e os órgãos públicos.

Todas as mensagens em locais públicos, assim como vitrines de lojas, nomes de empresas, rótulos de produtos (sejam eles produzidos no Quebec ou não), devem estar escritas em francês. Existem exceções para lojas étnicas, ou produtos estrangeiros, que podem ter o nome em outra língua, mas seu cartaz ou rótulo deve conter informações nas duas línguas, com apelo visual mais forte para os nomes em francês. Toda a administração pública deve funcionar em francês, assim como toda propaganda pública, com exceção das propagandas de saúde, que são realizadas em diversas línguas. Por conta da legislação canadense aplicável no Quebec, os textos jurídicos e a linguagem dos tribunais devem ser bilíngües (*SECRETARIAT Á LA POLITIQUE LINGUISTIC – QUÉBEC*, 2003, pp. 3-30).<sup>31</sup>

Conforme apontado anteriormente, as práticas da política imigratória do Quebec visam, além da expansão e da confirmação do francês como primeira língua na província, a plena integração do imigrante à sociedade e ao mercado de trabalho

---

<sup>31</sup> Todas as informações a respeito da política lingüística do Quebec têm como referência: *SECRETARIAT Á LA POLITIQUE LINGUISTIC – QUÉBEC*, 2003.

quebequense. Para tanto são oferecidos serviços subsidiados pelo governo provincial para a integração dos recém-chegados. Dois escritórios foram estabelecidos nas principais regiões do Quebec para gerenciar os serviços de recepção e auxílio de acomodação. Estes serviços são oferecidos pelo *Ministère de l'Immigration et des Communautés Culturelles*.

Tais serviços englobam diversos aspectos importantes para a acolhida do imigrante no seu primeiro momento no Quebec. Eles incluem a recepção no aeroporto por agentes da imigração, sessão de informações para os primeiros andamentos de acomodação na província, conselhos e referências vinculadas à busca de empregos, aos estudos e à formação profissional. Sobre esse último aspecto, são oferecidas informações sobre as realidades sócio-econômicas e o mercado de trabalho na província, assim como é oferecido um serviço de avaliação comparativa da formação acadêmica do imigrante (caso tenha sido concluída no exterior) às exigências das ordens profissionais do Quebec.<sup>32</sup> Organismos comunitários estão disponíveis para oferecer serviços de primeira grandeza como a busca por moradia e por emprego.

A recepção do imigrante não se limita somente ao primeiro momento de sua chegada no Quebec. A política imigratória inclui uma série de serviços públicos de acompanhamento do imigrante até que ele esteja devidamente inserido na sociedade e no mercado de trabalho quebequense. Sendo assim, o imigrante recebe um informativo ainda no seu país de origem que o aconselha a agilizar sua admissão nos serviços públicos a que todos os cidadãos, inclusive os imigrantes, têm direito no Quebec.

Dentre os serviços públicos aos quais os imigrantes têm direito (regulamentados pela política imigratória do Quebec), os que se destacam são a ajuda financeira às famílias que possuem crianças (dependendo da situação econômica e do número de crianças na família), e a guarda das crianças do pré-escolar e do primário por um período parcial do dia para que seus pais possam trabalhar. Se a criança estuda pela manhã, ela passará a tarde nos estabelecimentos de guarda de crianças com tutores que auxiliam no estudo e nas lições de casa. Para usufruir desse serviço, é necessário fazer uma solicitação ao

---

<sup>32</sup> Consultar Anexo 2.

*Ministère de la Famille, des Aînés et de la Condition Féminine*, que encaminhará o pedido à *Association Québécoise des Centres de la Petite Enfance*.

São públicos e de acesso a todos os residentes no Quebec, os serviços de educação, do pré-escolar ao colegial, aulas de francês para adultos e crianças, centros esportivos, bibliotecas e casas de cultura. A maioria dos serviços médicos também é pública e municipal. Caso o serviço municipal não atenda a uma especialidade necessária ao imigrante, esse indivíduo pode ser encaminhado a um serviço central da província. Para tanto é necessário que o imigrante tenha a sua carteira de seguridade social. Seguem os mesmos critérios os serviços psicológicos e de assistência social.

Para receber auxílio público na procura por emprego, a pessoa dirige-se ao serviço de imigração municipal que abrange a sua localidade de moradia. Primeiro é analisada a qualificação profissional do imigrante, seu perfil de trabalho e os empregos mais adequados ao perfil do trabalhador disponíveis no mercado de trabalho. Informa-se ao imigrante que a sua *adaptação* ao mercado de trabalho é fundamental para o êxito no emprego.

O informativo recebido pelo imigrante, antes de sua chegada ao Quebec, aponta para o fato de que sua seleção e admissão na província estão relacionadas ao seu perfil sócio-profissional. Porém, é possível que o indivíduo não consiga, num primeiro momento, um emprego na sua profissão ou especialidade. Eventualmente, pode ser que ele exerça uma ocupação profissional até que equipare sua experiência de trabalho aos cidadãos nativos quebequenses, ou mesmo, equipare a sua formação às exigências das Ordens profissionais quebequenses para o exercício de sua profissão. É possível, ainda, que o indivíduo tenha de esperar pela demanda por seu perfil profissional no mercado de trabalho do Quebec. Para equiparar-se profissionalmente às exigências da Ordem de cada profissão específica, o imigrante pode ter que fazer cursos complementares, voltar à universidade ou prestar exames de qualificação da Ordem.

Muito importante, segundo o documento oficial, para o êxito da política imigratória do Quebec é o gerenciamento da convivência social das diversas etnias que se somam à sociedade nativa quebequense. A sociedade quebequense é atualmente composta por uma centena de comunidades culturais. Com idiomas, culturas e religiões diversas, essas comunidades atendem ao princípio de enriquecimento sócio-cultural do Quebec. Todos são encorajados a preservar as

relações interculturais de forma harmoniosa e construtiva (*GOUVERNEMENT DU QUÉBEC*, 2005).<sup>33</sup> As políticas voltadas para a integração social do imigrante e para a sua participação na vida cultural do Quebec serão expostas no item a seguir.

### **5.1.2 A integração cultural e econômica do imigrante no Quebec**

Com o intuito de promover o entendimento e a boa convivência entre os indivíduos das mais diversas culturas que coabitam no Quebec, o governo da província estabeleceu um fundamento a respeito dos “valores do Quebec” que devem ser partilhados por todos. Os valores quebequenses acabam por ter como função não somente uma apresentação da sociedade do Quebec ao imigrante que ali chega (e algumas “regras” de convivência), como também institui aos moradores nativos da província que a questão do respeito, da liberdade e da multiculturalidade local deve ser responsabilidade de todos os participantes dessa sociedade.

Sendo assim, o informativo *Apprendre le Québec* apresenta os valores e os fundamentos dessa sociedade para facilitar a adaptação do imigrante ao seu novo modo de vida. É esclarecido que a sociedade do Quebec é democrática, de expressão francesa e pluralista. Para participar dessa sociedade, é preciso estar pronto a respeitar os valores fundamentais da *Carta de Direitos e Liberdades das Pessoas do Quebec*, que lhes dá direito à igualdade política, judicial, econômica e social, e a interdição à discriminação de todos os tipos (*IMMIGRATION ET COMMUNAUTÉS CULTURELLES*, 2005. p.11).

Como fica patente nessa Carta, o sistema político do Quebec repousa sobre a liberdade, a igualdade e a participação dos cidadãos na vida pública da província. Os cidadãos nativos ou naturalizados escolhem seus representantes e seus partidos políticos através de eleições. Ser um Estado laico, independentemente de todas as representações políticas e religiosas é um valor fundamental da sociedade quebequense. A política quebequense favorece a resolução dos conflitos sociais através da negociação. Expressões violentas de rivalidades ou de intolerância étnica, política ou inter-religiosas não são toleradas (*IMMIGRATION ET COMMUNAUTÉS CULTURELLES*, 2005. p.11).

---

<sup>33</sup> Todas as informações sobre o sistema público de auxílio ao imigrante do Quebec, assim como os direitos dos imigrantes, são referenciadas ao: *GOUVERNEMENT DU QUÉBEC*, 2005.

Um bom exemplo da política participativa é o já citado *Relatório Bouchard-Taylor*, mais conhecido como *Acordo de Acomodações Razoáveis* elaborado em 2008. Através de negociações com a sociedade local (nativos e imigrantes) chegou-se a um consenso de que alguns valores seriam comuns à sociedade, enquanto outros, particulares de algumas etnias, seriam vividos individualmente e respeitados socialmente, contanto que não agredissem os valores comuns da sociedade. Sendo assim, símbolos religiosos podem ser utilizados publicamente, assim como outras línguas podem ser faladas livremente entre as comunidades étnicas, desde que na vida pública se utilize o francês (Lopes, 2008).

Todos os quebequenses, nativos ou imigrados, têm o direito de escolher livremente seu estilo de vida, seus valores pessoais, suas opiniões e sua religião. Todos têm a responsabilidade de se respeitar mutuamente, ainda que algumas de suas escolhas pessoais sejam incompatíveis com a religião ou com os valores pessoais dos outros. O governo do Quebec condena o racismo e se esforça para favorecer a plena participação de todas as pessoas no progresso econômico, social e cultural do Quebec, independentemente de sua cor, religião, sua origem étnica ou nacional. Esses princípios estão enunciados na *Déclaration du gouvernement du Québec sur les relations interethniques et interraciales (IMMIGRATION ET COMUNAUTÉS CULTURELLES, 2005. p. 12)*.

O documento aponta a igualdade entre homens e mulheres, com “os mesmos direitos e mesmas responsabilidades, tanto na vida pública quanto na vida privada” (*IMMIGRATION ET COMUNAUTÉS CULTURELLES, 2005. p. 12*). Aponta ainda que a lei obriga os pais a permitirem que os filhos usufruam de seus direitos de “seguridade social, segurança, estudos e de suas necessidades infantis de desenvolvimento” (*IMMIGRATION ET COMUNAUTÉS CULTURELLES, 2005. p. 12*).

No ano de 2004, foi lançado o *Plano de Ação para a Imigração, Integração e Relações Interculturais* do Governo do Quebec. Os objetivos enunciados pelo *Plano de Ação* são os de promover a compreensão e o respeito dos direitos e liberdades de todas as pessoas, favorecer a igualdade e a participação das mesmas na coletividade e no desenvolvimento da sociedade, além de facilitar os diálogos e os intercâmbios entre os quebequenses a fim de favorecer a abertura ao pluralismo e à aproximação cultural (BLOUIN, 2005, pp.8, 13).

Na luta do governo contra a discriminação, medidas bastante significativas foram adotadas, como a designação para cada comunidade cultural de um agente

de contatos com o governo junto ao *Ministère de l'Immigration et des Communautés Culturelles*, a criação de um centro especializado em relações culturais, a ampliação da representação dos imigrantes nos empregos, o estabelecimento de contatos com as jovens imigrantes provenientes de comunidades culturais que vivem isoladas (possivelmente muçulmanas) e o favorecimento da aprendizagem multicultural dos jovens no meio escolar (*IMMIGRATION ET COMMUNAUTÉS CULTURELLES*, 2005, p.12).

O *Ministère de l'Immigration et des Communautés Culturelles* programou diversas atividades com o intuito de integrar os imigrantes à sociedade quebequense: o *Programa de Apoio às Relações Cívicas e Interculturais*, *Prêmio Quebequense de Cidadania* e o *Prêmio de Empreendedorismo Feminino*. Esse último faz parte de um programa mais amplo de estímulo a uma participação mais igualitária das mulheres nas equipes de trabalho das empresas. Existem organismos específicos do governo para auxílio à mulher com problemas sociais. É estimulada também uma maior participação dos indígenas e das chamadas *minorias visíveis* no mercado de trabalho através do *Programa de Obrigação Contratual*, que prevê um contrato de subsídios do governo em 10.000 dólares canadenses para as empresas que possuam no seu quadro de funcionários um número relativamente igual de mulheres, indígenas e indivíduos de minorias visíveis, entre os demais funcionários nativos brancos canadenses ou caucasianos (BLOUIN, 2005, p. 11). Dentro dos próprios cargos do governo do Quebec, a diversidade cultural tem adquirido um avanço significativo nos últimos anos, representando um aspecto incentivador do multiculturalismo na província (BLOIN, 2005, p. 14).<sup>34</sup>

Sem contabilizar as comunidades culturais da África, da Ásia e do leste da Europa, dados de 2001 estimam a existência das seguintes comunidades culturais das Américas no Quebec: Comunidade Haitiana (cerca de 75.000 pessoas), Norteamericana (26.000), Jamaicana (11.000), Chilena (10.000), Salvadorenha (9.000), Mexicana (7.000), Colombiana (5.000), Argentina (2.500) e Brasileira (2.000) (BLOUIN, 2005, p. 9). Dados de 2008 apontam que a Comunidade Brasileira no Quebec já chega a cerca de 3.000 pessoas (LOPES, 2008).

Muitos dos avanços anti-discriminação estão relacionados à *Carta de Direitos e Liberdades do Canadá*, que estabelece os direitos de todos os cidadãos à

---

<sup>34</sup> Vale ressaltar que a atual Ministra de Imigração e das Comunidades Culturais do governo do Quebec, Yolande James, é mulher e negra.



igualdade diante da lei, livre de qualquer discriminação baseada em raça, origem nacional ou étnica, na cor, na religião, no sexo, na idade ou nas deficiências mentais e físicas (artigo 15). A *Carta de Direitos e Liberdades da Pessoa do Quebec* é semelhante à *Carta do Canadá* acrescida de algumas especificidades quanto à discriminação em atos jurídicos, em restrições ao acesso a locais públicos e às práticas discriminatórias relacionadas ao emprego. Há uma *Comissão de Direitos da Pessoa e da Juventude*, que zela pelo respeito dos enunciados contidos na Carta (BLOUIN, 2005, p. 10).

Existe uma forte preocupação governamental em relação à igualdade de acesso aos empregos no Quebec. Por conta das dificuldades enfrentadas pelos imigrantes em exercer suas profissões, foi estabelecida pelo governo uma proposta de colaboração entre o meio educacional e as corporações profissionais, a fim de facilitar o reconhecimento da formação acadêmica e de se ter acesso a uma formação complementar mais rápida.

No informativo *Apprendre le Québec*, são fornecidas ao imigrante algumas noções sobre o mercado de trabalhador quebequense. As informações mais pertinentes podem ser listadas: a formação mínima exigida pela maioria das empresas é de 11 anos de escolaridade (o que corresponde a um diploma de estudos secundário); um bom conhecimento da língua inglesa e francesa na fala e na escrita potencializa consideravelmente as chances de sucesso profissional; e as pequenas e médias empresas são as que mais recrutam trabalhadores atualmente. Existe um salário mínimo fixado pelo governo, e todos os trabalhadores têm direito a férias remuneradas, indenização por acidentes no trabalho e seguro desemprego proporcional ao tempo que trabalhou. No Quebec apenas cerca de 40% dos trabalhadores são sindicalizados: o imigrante tem o pleno direito de se sindicalizar (*IMMIGRATION ET COMMUNAUTÉS CULTURELLES*, 2005. p. 125).

Uma questão importante, envolvendo o mercado de trabalho, é a preocupação do governo em proteger as condições de trabalho da mulher. Devidamente estabelecida no Quebec, uma mulher imigrada desfruta dos mesmos benefícios e obrigações que todos os quebequenses têm no trabalho. Elas podem exercer as mesmas profissões que os homens e, sendo assim, um empregador que recuse uma mulher para um trabalho para o qual ela seja qualificada, com suspeita de discriminação, caracterizará infração e o empregador estará sujeito a processo e sanções judiciais. Existe, ainda nesse sentido, uma lei de igualdade salarial que não

permite a diferenciação do salário baseada no sexo do trabalhador (*IMMIGRATION ET COMUNAUTÉS CULTURELLES*, 2005. p. 123, 2005).

Algumas perspectivas do *Service d'Emploi-Québec*<sup>35</sup> estimam que, entre os anos de 2005 e 2009, as áreas nas quais o emprego mais crescerá serão as indústrias do setor terciário e os serviços, principalmente setores de saúde e assistência social, comércio varejista, serviços profissionais, científicos e técnicos, hotelaria e restauração. Nota-se que muitos dos empregos previstos fazem parte das profissões regulamentadas pelas Ordens Profissionais, ou são de nível elementar (*EMPLOI-QUÉBEC*, 2005).

Segundo o *Service d'Emploi-Québec*, as perspectivas de crescimento econômico contribuem muito para o aumento do número de empregos a serem supridos pelo mercado de trabalho quebequense. A esta demanda, vêm se somar as vagas que serão abertas por pessoas saídas definitivamente do mercado de trabalho por conta do envelhecimento da população. As profissões de nível elementar e as que requerem um nível de escolaridade mais reduzido possuem uma mobilidade inter-profissional mais elevada, o que pode ser vantajoso para facilitar uma inserção em áreas diversificadas do mercado de trabalho (*EMPLOI-QUÉBEC*, 2005).

Acredita-se que mais de dois terços dos empregos criados pertencerão às profissões de níveis de competência técnica e intermediária. Entre esses empregos, cerca de metade deles são para a formação técnica colegial, ou formação profissional secundária (semelhante a um estudo secundário profissionalizante). Aproximadamente 20% das novas vagas irão requerer um nível de competência profissional universitária (*EMPLOI-QUÉBEC*, 2005).

A partir das perspectivas apontadas pelo *Service d'Emploi-Québec*, a área de profissionais com diplomas universitários será a menos contemplada pelas “novas vagas” de empregos até 2009. Tal fato configuraria uma discrepância entre o discurso do governo do Quebec pela necessidade de profissionais qualificados academicamente, visto que não há uma projeção do órgão de emprego do próprio governo, e uma demanda real por esses profissionais.

---

<sup>35</sup> O *Service d'Emploi-Québec* faz parte do *Ministère de L'Emploi et de la solidarité Sociale*, e presta serviços de auxílio à busca de empregos e realização de pesquisas sobre o mercado de trabalho quebequense.

Atualmente, pode-se afirmar que, por conta das dificuldades no reconhecimento das credenciais acadêmicas dos imigrantes qualificados, identifica-se no Quebec um caso de *brain waste*, que tem fortes possibilidades de se perpetuar até que as demandas do mercado de trabalho por profissionais qualificados estejam adequadas ao sistema de seleção de imigrantes e ao reconhecimento dos diplomas profissionais obtidos no exterior.

Dados do Censo de 2001 demonstram que, entre 1996 e 2001, cerca de 57% dos imigrantes estavam empregados e 11,7% desempregados (BLOIN, 2005, p. 12). As projeções do *Service d'Emploi-Québec* estimam que haverá um crescimento da taxa de empregos (sem especificações se as vagas serão ocupadas por nativos ou imigrantes) de cerca de 1,3% até 2009. Analisando os resultados do Censo de 2006, pode-se observar que as taxas de desemprego dos imigrantes se mantiveram praticamente as mesmas, 11,5%. O censo de 2006 aponta também que no Canadá, de uma forma geral, a taxa de desemprego para os imigrantes é normalmente duas vezes maior que a taxa de desemprego que atinge os nativos canadenses (STATISTICS CANADA, 2006).

Pode-se observar que, no ano de 2006, as previsões de aumento da taxa de emprego não haviam alcançado os trabalhadores imigrantes. Contudo, não se pode concluir que essa seja uma tendência que permanece até os dias de hoje. Cabe aos estudos futuros analisar as taxas de desemprego dos imigrantes no Quebec nos anos entre 2006 a 2009, ou mais. Assim como caberá aos estudos futuros analisar se os investimentos que o governo do Quebec vem fazendo para a promoção da imigração de trabalhadores qualificados terão retorno positivo no contingente de imigrantes, cabendo também analisar se esse contingente estará empregado. Por último, a fim de diagnosticar possíveis casos de *brain waste*, haveria que se investigar se os imigrantes qualificados estariam empregados em ocupações à altura de suas qualificações.

Apresentaremos a seguir, o sistema de seleção de imigrantes qualificados pelo governo do Quebec. Mais especificamente, de imigrantes brasileiros através do Escritório de Imigração do Quebec em São Paulo. Investigaremos os motivos que trouxeram o governo do Quebec até o Brasil, assim como o sistema de promoção da imigração, da seleção dos imigrantes e de suas perspectivas de inserção social e econômica no Quebec.

## 5.2 O ESCRITÓRIO DE IMIGRAÇÃO DO QUEBEC EM SÃO PAULO: INTERESSES PELA MÃO-DE-OBRA BRASILEIRA

O Escritório de Imigração do Quebec na cidade de São Paulo, que abriu suas portas no mês de abril de 2008, pretende, segundo a Diretora do Escritório de Imigração do Quebec em São Paulo, sra. Soraia Tandel (2008)<sup>36</sup>, atrair brasileiros interessados em viver e trabalhar na província do Quebec, que atendam às exigências do processo seletivo de imigração. O Escritório de Imigração é multi-setorial, ou seja, cuida de interesses comerciais entre o Brasil e o Quebec, assim como atende às estratégias de atração de trabalhadores qualificados brasileiros para a província. O Escritório promove a emigração para o Quebec não somente de indivíduos provenientes do Brasil, mas também da Argentina, Chile, Paraguai e Uruguai. Até 2008, o mesmo Escritório funcionava em Buenos Aires, sendo que, até 1999, as suas funções eram apenas comerciais e, após 2006, passaram a ser também de imigração (TANDEL, 2008).

Com o objetivo de aperfeiçoar os investimentos do governo do Quebec na promoção e na seleção de imigrantes, foi realizado um estudo buscando averiguar a integração social e econômica das comunidades de latinos das áreas específicas de abrangência do Escritório (Argentina, Brasil, Chile, Paraguai e Uruguai). Tal estudo chegou a um resultado indicando que os brasileiros possuíam melhor formação, perfil jovem já com experiência no mercado de trabalho de sua área de formação e facilidade de se comunicar em francês. Ademais, a comunidade brasileira não apresentava tendências à formação de guetos étnicos, possuindo uma fácil assimilação cultural e participação social e econômica na vida quebequense (TANDEL, 2007).<sup>37</sup>

Sendo assim, no ano de 2008, o Escritório saiu de Buenos Aires para se estabelecer no Brasil, tendo como diretora de Imigração do governo do Quebec em São Paulo a economista brasileira naturalizada canadense, Soraia Tandel, que gentilmente concedeu uma entrevista, fornecendo informações importantes sobre o processo seletivo que estamos em vias de descrever.

---

<sup>36</sup> As referências a Soraia Tandel, 2008, são provenientes da entrevista concedida à autora da presente dissertação no Escritório de Imigração do Quebec em São Paulo, no dia 17 de dezembro de 2008.

<sup>37</sup> As referências a Soraia Tandel, 2007, são provenientes da entrevista concedida ao programa Painel Brasil TV ([www.painelbrasiltv.com.br](http://www.painelbrasiltv.com.br)) em setembro de 2007.

Apresentaremos a seguir, algumas informações sobre o processo de promoção da imigração para o Quebec, assim como seu sistema de seleção de imigrantes.

### **5.2.1 A promoção da imigração, o dossiê de seleção e as perspectivas de assentamento dos brasileiros no Quebec**

Conforme afirma a notícia “*Quebec finca bandeira no Brasil*”<sup>38</sup>, o governo do Quebec se instalou no país através do Escritório de Imigração do Quebec com o objetivo de aprimorar as relações comerciais, institucionais e atrair mão-de-obra qualificada brasileira para essa província que sofre da carência de profissionais jovens em diversas áreas.

Tendo o público jovem, com até 35 anos e qualificação profissional em foco, a imigração para o Quebec é promovida através de *Palestras de Informações* que são realizadas em todas as principais capitais brasileiras. Estas palestras já haviam sido assistidas, em dezembro de 2008, por cerca de 15.000 brasileiros. As Palestras de Informações são dirigidas a pessoas que desejam emigrar para o Quebec, abordando assuntos como a tramitação da imigração, a busca de empregos, a sociedade quebequense e conselhos de instalação no Quebec. Através das palestras, o público pode tomar conhecimento do processo imigratório e avaliar suas próprias condições de possíveis candidatos à emigração (*IMMIGRATION ET COMMUNAUTÉS CULTURELLES*). São esclarecidas algumas dificuldades da imigração como a regulamentação de determinadas profissões e é enfatizada a necessidade do possível candidato aprender francês antes de iniciar o processo imigratório.

O indivíduo que deseja viver e trabalhar no Quebec passa por dois critérios de seleção. O primeiro deles é realizado pelo governo da província, e leva de quatro a seis meses para ser concluído; o segundo, pelo governo do Canadá, levando cerca de mais oito a dez meses até a obtenção do *Visto de Residente Permanente do Canadá* (TANDEL, 2008). Para a avaliação de toda a documentação necessária para o processo de imigração para o Quebec, são cobradas taxas de 390 dólares canadenses ao requisitante principal, e de \$ 150 dólares canadenses pela análise da

---

<sup>38</sup> [www.administradores.com.br/noticias/quebec\\_finca\\_bandeira\\_no\\_brasil/17100/](http://www.administradores.com.br/noticias/quebec_finca_bandeira_no_brasil/17100/)

documentação do cônjuge e de cada filho que se pretende levar. O governo do Quebec é responsável pela seleção e expedição do *Certificats de Sélection du Québec*, e o governo do Canadá concede o Visto de Residente Permanente (*IMMIGRATION ET COMMUNAUTÉS CULTURELLES* <sup>39</sup>).

É indicado ao candidato fazer uma Avaliação Preliminar *on-line*, em inglês, francês ou espanhol, para que o candidato possa avaliar as suas possibilidades de ser selecionado pelo governo do Quebec. A resposta é instantânea após o preenchimento da Avaliação. <sup>40</sup>

O *site* oficial de imigração do governo do Quebec esclarece quem está apto a realizar a Avaliação Preliminar. São candidatos à imigração aqueles que desejam se inscrever na categoria de *Travailleur* (trabalhador), *Travailleur Autonome* (trabalhador autônomo), ou como *Gens d'affaires* (empreendedores). Desse modo, segundo o *site*, os candidatos terão um resultado preliminar da candidatura e poderão tomar uma decisão acertada antes de entrar com a solicitação oficial de imigração, evitando desperdício de gastos.

Caso o candidato obtenha uma resposta positiva na Avaliação Preliminar, ele deve reunir uma série de documentos para, posteriormente, dar entrada no pedido de visto ao governo do Canadá. O primeiro passo é preencher o *Demande de Certificat de Sélection* à disposição no *site* oficial de imigração do governo do Quebec<sup>41</sup>. Posteriormente, deve preencher os anexos que se referem a comprovantes de trabalho, de estudos no exterior ou de membro da família residente no Quebec. O Certificado de Seleção e outros documentos devem ser anexados a um pedido oficial de imigração. Os documentos necessários para iniciar o processo vão desde fotografias individuais do requerente principal e de seus acompanhantes, a currículos profissionais e de estudo (acadêmicos e do estudo secundário), incluindo, também, o comprovante do pagamento das taxas cobradas para a avaliação do dossiê de imigração. É esclarecido, no *site*, que toda a documentação será sistematicamente verificada, e que, no momento da entrevista, o requerente deverá portar todos os originais dos documentos em questão. Esse dossiê deve ser enviado ao Escritório de Imigração do Quebec em São Paulo, por correio. Após sua

---

<sup>39</sup> [www.imigracao-quebec.ca](http://www.imigracao-quebec.ca)

<sup>40</sup> Versão *online* em: <http://www.form.services.micc.gouv.qc.ca/epi/index.jsp?languageCode=fr>.  
Para ver simulação da Avaliação Preliminar, consultar anexo 3.

<sup>41</sup> Para ver o conteúdo do formulário, consultar anexo 4.

aprovação, essa documentação deverá ser encaminhada para o Escritório Canadense de Vistos pelo próprio requisitante do visto de imigração.

Soraia Tandel (2008) esclarece alguns pontos do processo de seleção para a imigração para o Canadá. O nível mínimo de formação escolar aceito é o estudo secundário técnico ou a graduação acadêmica. Dependendo da profissão que for declarada, pode-se ganhar mais ou menos pontos. Uma segunda formação acadêmica ou uma especialização em área diferente da formação na graduação também elevam a pontuação, assim como um diploma obtido no Quebec. A experiência de trabalho nos últimos cinco anos pode ser na área de formação ou não. Quanto mais tempo de trabalho, mais pontos são atribuídos. A idade conta como um alto fator de pontuação, quanto mais velho, menos pontos o requisitante ganha. Aos 40 anos, um requisitante, não receberia ponto nenhum por idade, por exemplo. O conhecimento de idiomas também é fator fundamental de pontuação no sistema de seleção. Uma estadia anterior no Quebec (turismo, estudos, trabalho temporário) eleva os pontos; assim como a presença de algum membro família lá residindo. O acompanhante influencia a pontuação nos quesitos formação, experiência de trabalho, idade e conhecimento do francês. Possuir filhos também é um fator de pontuação. A diretora do Escritório de Imigração do Quebec esclarece que nesse sistema não se perde pontos sob nenhuma hipótese, apenas algumas qualidades ou especificidades do requisitante podem não valer ponto algum (TANDEL, 2008).

Realizou-se uma simulação comparada, em duas etapas, da Avaliação Preliminar para averiguar as possibilidades de obtenção do *Certificat de Sélection du Québec*. Para a primeira etapa da simulação, foram respondidas todas as perguntas do questionário com as mesmas informações de qualificação (graduação em ciências humanas), experiência profissional (5 anos) e perfil (pretensões de trabalho no Quebec) para o requisitante principal e para o cônjuge. A variável de controle, nessa etapa do teste, foi a aptidão lingüística para o francês.

Na primeira avaliação (I), foi declarada aptidão *débutant* (nível 3 ou 4 de conhecimento de francês) para o requisitante principal e nível avançado (francês fluente) para o cônjuge. Ao final desta, o resultado foi positivo, e o suposto requisitante poderia entrar oficialmente com o pedido de seleção para o Quebec. Na segunda avaliação (II), todas as etapas foram semelhantes à primeira, com exceção da aptidão para o francês, que foi declarada mínima (nível 1 ou 2) para o

requisitante principal e para o cônjuge. Ao final desta, foi indicado que o requisitante estude francês por mais um tempo até dar entrada no seu pedido de seleção para o Quebec. Na terceira avaliação (III), todas as etapas foram mantidas, e a aptidão para o francês foi declarada mínima para o requisitante principal e avançada para o cônjuge. Nesta última avaliação, o resultado foi negativo ao requisitante, como requerente principal para a seleção, sendo aconselhado que o suposto cônjuge desse a entrada na solicitação oficial do pedido de imigração como requisitante principal.

Nesse sentido, existe uma parceria do Escritório de Imigração do Quebec com a Aliança Francesa para preparar os possíveis candidatos seleção para a realização do processo oficial de imigração para o Quebec. Aos candidatos que não obtêm um resultado positivo na simulação *on line* da seleção para a imigração, é indicado o estudo de francês e um retorno posterior para uma nova tentativa de seleção para imigração. O interessado pode fazer o curso de francês onde lhe for mais conveniente, porém a Aliança Francesa, trabalhando em parceria com o Escritório de Imigração do Quebec, dá descontos nas aulas e no material de estudo, conforme afirma Soraia Tandel (2007).<sup>42</sup> Tal parceria, simples e curiosa, apenas corrobora o nível de comprometimento com o aprendizado da língua oficial da província, fator realmente fundamental para a seleção do postulante.

Para a segunda etapa da simulação feita para averiguar as possibilidades de obtenção do *Certificat de Sélection du Québec*, foi utilizado como variável o nível de formação e a experiência profissional. Para tal, foram preenchidos três formulários de requisitante principal, sem considerar a existência de um cônjuge. O número de filhos foi mantido, assim como foi declarada avançada a aptidão para o francês.

Nessa quarta avaliação (IV), o requisitante principal declarou nível secundário de escolaridade e ampla experiência profissional (mais de 48 meses). Ao final da simulação, o resultado foi positivo para que o indivíduo desse a entrada na seleção oficial para a imigração para o Quebec.

Na quinta avaliação (V), o requisitante principal declarou nível acadêmico de escolaridade e pouca experiência profissional; ao final da simulação, o resultado também foi positivo.

---

<sup>42</sup> Existe inclusive, um módulo especial do curso, denominado Ateliê Quebec, onde a pessoa pode se preparar para a entrevista da seleção, conhecer melhor sobre aspectos culturais do Quebec e como se comunicar em francês no Quebec.



Finalmente, na sexta avaliação (VI), quando o requisitante declarou nível secundário de escolaridade e mínima experiência profissional, o resultado foi negativo. Foi apresentada ao requisitante a justificativa de que suas aptidões não seriam suficientes para participar do processo de seleção oficial para a imigração para o Quebec.

Tantas outras simulações poderiam ser realizadas com o objetivo de testar os quesitos fundamentais de aceitação do requisitante para o processo oficial de seleção de imigração, porém, com essa pequena amostra de simulações, pode-se concluir que em primeiro lugar, a aptidão para a língua francesa é fundamental para a aceitação do candidato à imigração. Em segundo lugar, pode-se concluir que os fatores de formação educacional e experiência profissional são relevantes quando o candidato apresenta além da fluência em francês, um dos itens – escolaridade ou experiência profissional – favorável a ele. Quando a formação educacional e a experiência profissional são insuficientes, nem mesmo uma aptidão avançada para a língua francesa é capaz de tornar o candidato apto a solicitar a imigração para a província do Quebec.

Em relação à experiência profissional e à aptidão no francês, Soraia Tandel (2008) esclarece a importância do conhecimento da língua, visto que o imigrante, chegando ao Quebec, viverá em uma sociedade francófona, utilizará serviços públicos em francês e participará de um mercado de trabalho que se comunica em francês. A questão da língua, afirma a diretora do Escritório de Imigração do Quebec, é fundamental para a assimilação da cultura quebequense, dos valores locais e para a integração econômica do imigrante.

Para tanto, são oferecidas pelo governo do Quebec até 1.000 horas de aulas de aprimoramento do francês após sua chegada à província. É fornecido, também pelo governo do Quebec, um auxílio na busca de empregos, na análise do perfil profissional do imigrante a fim de adequá-lo às oportunidades de emprego vigentes no mercado de trabalho quebequense e na busca da complementação de estudos para atender as exigências das Ordens Profissionais, para que o indivíduo possa exercer sua profissão, caso ela seja regulamentada.<sup>43</sup>

Em entrevista fornecida ao programa de internet Painel Brasil TV (2007), Soraia Tandel afirmava que o imigrante brasileiro que se estabelecia no Quebec

---

<sup>43</sup> Ver anexo 2.

chegaria desempregado e receberia auxílio do governo para encontrar um emprego em sua especialização. Foi afirmado que não havia a intenção de alocar brasileiros qualificados nos chamados sub-empregos. Na entrevista concedida em dezembro de 2008, à Autora da presente dissertação, a diretora do Escritório de Imigração do Quebec, Soraia Tandel, afirma que em um primeiro momento, pode acontecer de o imigrante ser alocado em uma ocupação diferente daquela de sua formação profissional, não somente por conta das exigências das Ordens Profissionais, mas também, por conta das necessidades de mercado de trabalho. Com o auxílio do governo, são apresentadas ao imigrante as opções de empregos vigentes no mercado de trabalho quebequense, e, de acordo com seu perfil profissional, o candidato pode optar por um determinado emprego ou por outro.

Para os casos nos quais o profissional já chega apto a exercer sua profissão e obtém, na sua chegada ao Quebec, uma vaga em sua especialização, Soraia Tandel (2008), afirma que pode ocorrer uma diferença salarial natural por conta do tempo de experiência do trabalhador no mercado de trabalho quebequense.

Soraia Tandel (2008) afirma que todo o processo de seleção realizado pelo Escritório de Imigração do Quebec é justo, ou seja, não-discriminatório, sendo também claro, no sentido de informar completamente as condições de emprego e salário, as profissões regulamentadas e a importância do papel do próprio imigrante no seu processo de integração social e econômica. É esclarecido ao candidato, antes de sua imigração, que ele deve buscar se integrar à sociedade, sendo eficiente e flexível no trabalho para seu reconhecimento como bom funcionário, apto a promoções, estando aberto às diversas culturas existentes no Quebec e respeitando os Valores Quebequenses pautados na igualdade, na democracia e na liberdade de expressão.<sup>44</sup>

### **5.2.2 Configurar-se-á um caso de *brain drain*?**

Finalizando esse capítulo dedicado às particularidades da política imigratória do Quebec e, principalmente, seu interesse pela mão-de-obra brasileira, é levantada uma questão a respeito da trajetória profissional dos brasileiros que irão para o

---

<sup>44</sup> A entrevista formal realizada com Soraia Tandel, diretora do Escritório de Imigração do Quebec, em dezembro de 2008, está disponível no anexo 5. Vale ressaltar que muitos esclarecimentos foram fornecidos por escrito, além das perguntas realizadas. A entrevistada autorizou a utilização de todas as informações concedidas à autora da presente dissertação, para a realização desse trabalho.

Quebec através do seu Escritório de Imigração. Conforme afirma Soraia Tandel (2008), os primeiros candidatos aceitos pelo processo de seleção do governo do Quebec estavam, no mês de Dezembro, ainda sob a avaliação de seus documentos, comprovação de saúde e de idoneidade jurídica. O processo completo de imigração dura cerca de um ano, e como o escritório só começou a funcionar em São Paulo no mês de Abril de 2008, os brasileiros qualificados e selecionados pelo Escritório de Imigração do Quebec ainda não saíram do Brasil.

Segundo (2008), o perfil dos brasileiros seria favorável a uma boa inserção no mercado de trabalho quebequense, possuem em média uma graduação, têm experiência profissional, são solteiros ou jovens casais e com boas aptidões no francês. Contudo, foi afirmado pela diretora que, segundo sua própria avaliação subjetiva, os brasileiros estão mais interessados nas possibilidades de viver em uma sociedade de baixa criminalidade, na qual os serviços de saúde e de educação são públicos e de qualidade, e onde se pode obter bons salários (em comparação com as funções que exerciam no Brasil). As possibilidades oferecidas pelos serviços públicos e o desejo de ascensão econômica pareceriam, para Tandel (2008) fatores tão ou mais relevantes que o ideal de realização profissional.

Somente daqui a alguns anos, saberemos se os profissionais qualificados brasileiros que migraram para o Quebec através do Escritório de Imigração do Quebec estarão realizando funções no mercado de trabalho, abaixo ou de acordo com suas qualificações profissionais. Poderemos então diagnosticar, dependendo da situação que se encontra, um caso de *brain drain* ou de *brain waste*. Esperemos.

## 6. CONSIDERAÇÕES FINAIS

*O mundo atual oferece vários desafios à construção de um saber sobre a realidade social que seja simultaneamente investigador e atuante, fiel e atento às realidades pesquisadas e, ao mesmo tempo, capaz de transformar a sensibilidade aos fatos e processos em possibilidades concretas de interação e mudança.*

*Helion Póvoa Neto e Ademir Pacelli Ferreira (2005)*

Essa dissertação teve como foco central a investigação sobre as atuais tendências nas políticas migratórias nos países dos Estados Unidos e do Canadá. Optou-se pelo caminho de uma análise crítica dos fatores e dos elementos que constituem essas políticas, objetivando compreender o modo pelo qual se dá a inserção da mão-de-obra qualificada migrante no contexto de um mercado de trabalho global. O que daqui se depreende e que constitui essas considerações finais são algumas constatações atingidas ao longo da investigação, que serão apresentadas a seguir.

A primeira delas diz respeito às alterações que se verificam na natureza do termo *brain drain*. Em 1950, quando o termo começou a ser utilizado na produção teórica pertinente ao tema, designando a mobilidade de trabalhadores qualificados, o termo *brain drain* aparecia restrito a indivíduos da Europa Ocidental que, em função da crise econômica do Pós-Segunda Guerra e também em função das políticas migratórias americanas, emigraram maciçamente para os Estados Unidos. Ao longo da década de 1970, no entanto, o termo ganha nova acepção e passa a se referir a todos os fluxos de migrantes qualificados de países menos desenvolvidos para aqueles mais desenvolvidos. Atualmente, *brain drain* tem sido aplicado às migrações dos trabalhadores qualificados de origens e destinos os mais variados. O que significa dizer que hoje, o sentido dos fluxos, em sua natureza mais geral, também se apresenta de forma inversa, isto é, de países ricos para países pobres.

Constatou-se que o termo *brain drain* tem sido, habitualmente, associado a outros correlatos, relacionados à atuação do imigrante no mercado de trabalho: *brain waste*, que diz respeito à inserção de um imigrante qualificado em uma ocupação inferior à sua qualificação no mercado de trabalho do país receptor; *brain gain*, que representaria um ganho para os países que exportam mão-de-obra qualificada, ocasionando remessas internacionais de divisas, incentivos da qualificação da

população local, transferência de tecnologia com o possível retorno do expatriado ao seu país de origem. Atendendo à dinamização do mercado internacional de trabalho, as migrações temporárias de trabalhadores qualificados são denominadas *skill exchange*, outro desdobramento do *brain drain*.

Outra relevante constatação a que a presente investigação pôde chegar diz respeito à condição da inserção do imigrante qualificado no mercado de trabalho internacional. É preciso ressaltar que a inserção da mão-de-obra qualificada imigrante não é homogênea, no que tange a sua valorização, isto é, a idéia segundo a qual o migrante qualificado teria um “passaporte universal”, que lhe concederia o direito de escolha do mercado de trabalho de destino e da forma como será nele inserido, não se verifica.

Durante a investigação, foi possível perceber essas sensíveis diferenças entre os imigrantes qualificados. Por um lado, há um tipo de imigrante qualificado que usufrui de uma série de privilégios de mobilidade em função de cargos que ocupa nas grandes corporações, ou em função mesmo de sua procedência, como por exemplo de países da Europa Ocidental. Porém, essa mobilidade sem restrições não é comum a todos os imigrantes qualificados, na medida em que estes também estão suscetíveis (ainda que em menor grau, em relação aos demais tipos de imigrantes) à depreciação de seu valor no mercado de trabalho no qual se insere.

Uma situação que pode exemplificar essa idéia é o fato de que parcela significativa dos imigrantes qualificados indianos, chineses, asiáticos de uma forma geral, tanto nos Estados Unidos quanto no Canadá, estão sujeitos a menores salários e a posições ocupacionais de menor reconhecimento em decorrência de fatores subjetivos, como suas etnias, nacionalidades, culturas, e até mesmo a natureza de sua formação.

Pode-se constatar o fato de que os Estados Unidos são, hoje, o país que comanda as tendências mundiais nas políticas imigratórias, no que diz respeito à qualificação da mão-de-obra desejada e aceita. Essas tendências apontam para um nível maior de exigência de formação e de atuação profissional do migrante em potencial. “*To attract the brightest and the best brains of the world*” surge como reconhecido lema que reflete uma competitividade mundial por talentos estrangeiros.

Desdobra-se, desse fato, outra constatação dessa dissertação, segundo a qual o Canadá vem demonstrando uma tendência alternativa nas políticas imigratórias que apontam para uma promoção assertiva subsidiada pelo governo da

imigração. Tal constatação aponta, por sua vez, para a questão do alardeado ideal canadense da formação de uma sociedade de conhecimento. Suas motivações para a imigração não se restringem à esfera econômica, abarcando também a crucial dimensão demográfica.

Sobre a política imigratória da província do Quebec que, de forma manifesta, anseia pela expansão da sociedade francófona canadense, objetivo provincial, aliada ao objetivo nacional canadense da formação e ampliação de uma sociedade de conhecimento, constatou-se que seu sistema de seleção específico valoriza não somente a formação profissional, mas também a aptidão na língua francesa do candidato à imigração. Uma expressão dessa política se comprova pela existência de numerosos escritórios de imigração instalados nas principais capitais do mundo.

Nesse contexto, chega-se a uma última constatação que diz respeito, mais especificamente, ao perfil do imigrante brasileiro de alta qualificação, que demonstra aptidão na língua francesa, facilidade de assimilação cultural, sendo, portanto, um possível candidato às estratégias de captação de trabalhadores qualificados pela província do Quebec. Há de se ressaltar, por fim, que o Escritório de Imigração do Quebec estabeleceu-se no Brasil no mês de abril de 2008, sendo, por conseguinte, uma iniciativa recente, merecedora de investigações futuras para estudiosos interessados no possível fenômeno do *brain drain* brasileiro. Nesse sentido, a presente investigação pretende oferecer elementos para o conhecimento desse objeto de pesquisa, estimulando novos estudos a respeito.

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- ADMINISTRADORES (2008). *Quebec finca bandeira no Brasil*. In: *Administradores.com.br*, em 10 de setembro de 2008 Disponível em: [www.administradores.com.br/noticias/quebec\\_finca\\_bandeira\\_no\\_brasil/17100/](http://www.administradores.com.br/noticias/quebec_finca_bandeira_no_brasil/17100/)
- BACH, R.L. (2001) New dilemmas of policy-making in transnational labor markets. In: Cornelius, W.A. (et al) (org). *The international migration of the highly skilled*. San Diego: University of California Press.
- BBC BRASIL (2009). *Os migrantes de hoje*. In: BBC Brasil, em 20 de janeiro de 2009 Disponível em: [www.bbc.co.uk/portuguese/especial/migrantes/migrantes.shtml](http://www.bbc.co.uk/portuguese/especial/migrantes/migrantes.shtml)
- BLOUIN, S. (2005) *Políticas e programas de imigração, integração e relações interculturais de Quebec*. Quebec: Biblioteca da Assembléia Geral da COPA.
- BORJAS, G. J. (1990), *Friends or Strangers: The Impact of Immigrants on the U.S. Economy* New York: Basic Books, 1990.
- BOYD, M. (2001) Asian immigrant engineers in Canada. In: Cornelius, W.A. (et al) (org). *The international migration of the highly skilled*. San Diego: University of California Press.
- CANADA. Quebec. Direction Direction des Politiques et Programmes d'intégration. (2007) *Apprendre le Québec*. Guide pour réussir mon intégration. Quebec: Ministère de l'immigration et des Communautés culturelles.
- CANADA. Quebec. Direction de la Recherche et d'analyse Prospective. (2008) *Bulletin statistique sur l'immigration permanente au Québec*. Quebec: Ministère de l'immigration et des Communautés culturelles.
- CANADA. Quebec. Emploi - Québec (2005). *O Mercado de trabalho no Québec: perspectivas profissionais 2005-2009*. Disponível em [www.emploi.quebec.net](http://www.emploi.quebec.net)
- CANADA. Quebec. Secrétariat à la politique linguistique (2003). *Viver em francês no Québec*. Quebec: Bibliothèque nationale du Québec
- CASTELLS, M. (1999) *A Sociedade em Rede*. São Paulo: Paz e Terra.
- CASTLES, S. and MILLER, M. J. (1998) – *The age of migration. International population movements in the modern world, (2.<sup>a</sup> ed.)*, London: Macmillan Press Ltd.
- CAVASSA, E. (2009) Migrantes: a quimera de uma segurança sem justiça. *Conferencia de Provinciales Jesuitas da América Latina*. Disponível em <http://www.cpalsj.org/publique/cgi/cgilua.exe/sys/start.htm?inoid=3327&sid=3&tpl=printervie>
- CHELLARJ, G.; MASKUS, K.E.; MATOO, A. (2006) Skilled immigrants, higher education, and U.S. innovation. In: SCHIFF, M. and ÖZDEN, Ç. *International migration, remittances, and the brain drain*. Nova York: Palgrave Macmillan.

CORNELIUS, W.; TSUDA, T.; MARTIN, P.; HOLLIFIELD, J. (2004) *Controlling immigration: a global perspective*. Califórnia: Standford University Press.

CORNELIUS, W. (et al) (org). (2001) *The international migration of the highly skilled*. San Diego: University of California Press.

DE VORETZ, D. (2002) Commentary. In; CORNELIUS, W.; TSUDA, T.; MARTIN, P.; HOLLIFIELD, J. (2004) *Controlling immigration: a global perspective*. Califórnia: Standford University Press.

DOCQUIER, F.; MARKFOUK, A. (2006). International migration by education attainment, 1990-2000. In: SCHIFF, M. and ÖZDEN, Ç. *International migration, remittances, and the brain drain*. Nova York: Palgrave Macmillan.

GODOY, D.; GÓIS, A. (2007) País perde cada vez mais “cérebros” para o exterior. In: *Folha de São Paulo*, 02/12/07. Disponível em <http://www1.folha.uol.br/fsp/cotidian/ff0212200701.htm>

GURCAK, J. (2006) Immigration of scientists and engineers to the United States: issues and evidence. In: SCHIFF, M. and ÖZDEN, Ç. *International migration, remittances, and the brain drain*. Nova York: Palgrave Macmillan.

HAESBAERT, R. (1998) *Globalização e Fragmentação no Mundo Contemporâneo*. Niterói: EDUFF.

ESTADOS UNIDOS, Departamento de estado. *Immigration Act of 1990*. Disponível em: [http://www.labor.state.ny.us/workforceindustrydata/immigration\\_act.shtm](http://www.labor.state.ny.us/workforceindustrydata/immigration_act.shtm)

IQBAL, M. (2001) The migration of thigh-skilled works from Canada to the United States: the economic basis of the brain drain. In: CORNELIUS, W. (et al) (org). (2001) *The international migration of the highly skilled*. San Diego: University of California Press.

KUBAT, D. (ed.) (1993) *The politics of migration policies*. New York: Center for Migration Studies.

LOPES, L.C. (2008) Brasileiros de Montreal. *Espéculo. Revista de estudios literarios*. Universidad Complutense de Madrid. Disponível em <http://www.ucm.es/info/especulo/numero39/.html>

LOWELL, B. L. (2001) The foreign temporary workforce and shortages in information technology. In: CORNELIUS, W. (et al) (org). (2001) *The international migration of the highly skilled*. San Diego: University of California Press.

MARQUES, F. (2008) Talentos em trânsito. *Pesquisa Fapesp*. Edição impressa. Outubro 2008. Disponível em <http://revistapesquisa.fapesp.br/?art=3650&bd=1&pg=1&lg=>

MARTIN, P. (2004) The United States: the continuing immigration debate. In: CORNELIUS, W.; TSUDA, T.; MARTIN, P.; HOLLIFIELD, J. *Controlling immigration: a global perspective*. Califórnia: Standford University Press.



MATEOS, N. R. (2004) *Una Invitación a la Sociología de las Migraciones*. Barcelona: Bellaterra.

NUGENT, W. (1992). *Crossings*. The great transatlantic migration 1870-1914. Bloomington Indiannapolis. Indiana University Press.

OPEN COLLECTIONS PROGRAM. Key Dates and Landmarks in United States Immigration History. Harvard University Library. Disponível em <http://ocp.hul.harvard.edu/immigration/dates.html>

ÖZDEN, Ç. (2006) Educated migrants: is there brain waste? In: SCHIFF, M. and ÖZDEN, Ç. *International migration, remittances, and the brain drain*. Nova York: Palgrave Macmillan.

PAPILLON, M. (2002) Immigration, diversity and social inclusion in Canada's cities. *Canadian Policy Research Network*, December.

PEIXOTO, J. (1999) *A mobilidade internacional dos quadros*. Oeiras: Celta Editora.

POTTS, L. (1990) *The World Labour Market: a history of migration*. New Jersey: Zed Books.

PÓVOA NETO. H.; FERREIRA, P.A. (org) (2005) *Cruzando fronteiras disciplinares: um panorama dos estudos migratórios*. Rio de Janeiro: Revan.

REITZ, J. (2004) Canada: immigration and nation-building in the transition to knowledge economy. In: CORNELIUS, W.; TSUDA, T.; MARTIN, P.; HOLLIFIELD, J. *Controlling immigration: a global perspective*. Califórnia: Standford University Press.

SCHIFF, M. (2006) Brain grain: claims about its size and impact on welfare and growth are greatly exaggerated. In: SCHIFF, M. and ÖZDEN, Ç. *International migration, remittances, and the brain drain*. Nova York: Palgrave Macmillan.

STALKER, P. (2000) *Workers Without Frontier*. The Impact of Globalization on Internacional Migracion. Colorado: Lynne Rienner.

SUMMARY OF THE IMMIGRATION REFORM AND CONTROL ACT OF 1986, USDA Disponível em <http://www.ers.usda.gov>

TANDEL, S. Entrevista com Soraia Tandel (diretora do Escritório de Imigração do Quebec em São Paulo) conduzida por Tatiana de A. Accioly. São Paulo. [17 de dezembro de 2008]

TANDEL, S. Entrevista com Soraia Tandel (diretora do Escritório de Imigração do Quebec em São Paulo) concedida ao programa Painel Brasil TV. Brasília. [29 de agosto de 2007]

TROPER, H. (2001) Commentary. In; CORNELIUS, W.; TSUDA, T.; MARTIN, P.; HOLLIFIELD, J. (2004) *Controlling immigration: a global perspective*. Califórnia: Standford University Press.

**ANEXOS**

## ANEXO 1

CARACTERÍSTICAS ÉTNICAS E PROFISSIONAIS DA IMIGRAÇÃO PARA O  
QUEBEC NO ANO DE 2008.

Immigration au Québec, 3<sup>e</sup> trimestre 2008 et 9 premiers mois 2008 et 2007

Caractéristiques	3 <sup>e</sup> trimestre 2008		9 premiers mois 2008		9 premiers mois 2007		Variation en %
	n	%	n	%	n	%	
<b>Immigration totale</b>	13 830	100,0	35 372	100,0	34 806	100,0	1,6
<b>Groupe d'âge</b>							
0-14 ans	3 025	21,9	7 026	19,9	6 342	19,7	2,7
15-24 ans	1 818	13,1	4 148	11,7	4 355	12,5	-4,8
25-34 ans	4 780	34,6	13 280	37,5	12 758	36,7	4,1
35-44 ans	2 882	20,8	7 701	21,8	7 426	21,3	3,7
45-64 ans	1 158	8,4	2 712	7,7	2 976	8,6	-8,9
65 ans et +	167	1,2	505	1,4	449	1,3	12,5
Total	13 830	100,0	35 372	100,0	34 806	100,0	1,6
<b>Sexe</b>							
Femmes	7 040	50,9	17 690	50,0	17 376	49,9	1,8
Hommes	6 790	49,1	17 682	50,0	17 430	50,1	1,4
Total	13 830	100,0	35 372	100,0	34 806	100,0	1,6
<b>Catégorie d'immigration</b>							
Immigration économique	9 519	68,8	23 455	66,3	21 948	63,1	6,9
Travailleurs qualifiés et parents aidés	8 337	60,3	21 189	59,9	19 903	57,2	6,5
Gens d'affaires, total	795	5,7	1 326	3,7	1 547	4,4	-14,3
Entrepreneurs	61	0,4	133	0,4	246	0,7	-45,9
Travailleurs autonomes	22	0,2	61	0,2	104	0,3	-41,3
Investisseurs	712	5,1	1 132	3,2	1 197	3,4	-5,4
Autres	387	2,8	940	2,7	498	1,4	88,8
Regroupement familial	2 811	20,3	7 968	22,5	7 330	21,1	8,7
Réfugiés et personnes en situation semblable	1 304	9,4	3 286	9,3	4 396	12,6	-25,3
Sélectionnés à l'étranger	730	5,3	1 560	4,4	1 208	3,5	29,1
Reconnus sur place	574	4,2	1 726	4,9	3 188	9,2	-45,9
Autres immigrants	196	1,4	663	1,9	1 132	3,3	-41,4
Total	13 830	100,0	35 372	100,0	34 806	100,0	1,6
<b>Part de l'immigration sélectionnée</b>		75,5		72,6		69,9	
<b>Connaissance du français et de l'anglais</b>							
Français seulement	3 266	23,6	8 213	23,2	8 367	24,0	1,8
Français et anglais	5 123	37,0	13 087	37,0	13 001	37,4	0,7
<i>Connaissant le français</i>	<b>8 389</b>	<b>60,6</b>	<b>21 300</b>	<b>60,2</b>	<b>21 368</b>	<b>61,4</b>	<b>-0,3</b>
Anglais seulement	2 547	18,4	6 700	19,2	6 404	18,4	6,0
Ni français ni anglais	2 894	20,9	7 262	20,6	7 034	20,2	3,5
Total	13 830	100,0	35 372	100,0	34 806	100,0	1,6
<b>Région projetée de destination<sup>1</sup></b>							
Bas-Saint-Laurent	23	0,2	60	0,2	68	0,2	-11,8
Saguenay-Lac-Saint-Jean	27	0,2	108	0,3	121	0,3	-10,7
Capitale-Nationale	611	4,4	1 495	4,2	1 505	4,3	-0,7
Mauricie	90	0,7	238	0,7	270	0,8	-11,9
Estrie	330	2,4	818	2,3	838	2,4	-2,4
Montréal	10 192	73,7	26 231	74,2	25 523	73,3	2,8
Oulouais	345	2,5	869	2,5	822	2,4	5,7
Abitibi-Témiscamingue	18	0,1	39	0,1	42	0,1	-7,1
Chaudière-Appalaches	37	0,3	99	0,3	113	0,3	-12,4
Laval	709	5,1	1 741	4,9	1 680	4,8	3,6
Lanaudière	118	0,9	329	0,9	283	0,8	16,3
Laurentides	191	1,4	439	1,2	440	1,3	-0,2
Montérégie	950	6,9	2 440	6,9	2 467	7,1	-1,1
Centre-du-Québec	73	0,5	194	0,5	190	0,5	2,1
Autres régions ou non déterminée	116	0,8	272	0,8	444	1,3	-38,7
Total	13 830	100,0	35 372	100,0	34 806	100,0	1,6

Données préliminaires pour 2007 et 2008.

Source : Ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles, Direction de la recherche et de l'analyse prospective.

MICC, Direction de la recherche et de l'analyse prospective

2008-11-28

### Immigration au Québec, 3<sup>e</sup> trimestre 2008 et 9 premiers mois 2008 et 2007 (suite)

Caractéristiques	3 <sup>e</sup> trimestre 2008		9 premiers mois 2008		9 premiers mois 2007		Variation en %
	n	%	n	%	n	%	
<b>Continent et région de naissance</b>							
Afrique	4 041	29,2	10 132	28,6	9 960	28,6	1,7
Afrique occidentale	757	5,5	4 723	4,9	1 636	4,7	5,3
Afrique orientale	276	2,0	715	2,0	770	2,2	-7,1
Afrique du Nord	2 465	17,8	6 387	18,1	6 223	17,9	2,6
Afrique centrale et méridionale	543	3,9	1 307	3,7	1 331	3,8	-1,8
Amérique	3 322	24,0	8 540	23,6	7 760	22,3	7,5
Amérique du Nord	293	2,1	729	2,1	674	1,9	8,2
Amérique centrale	476	3,4	1 136	3,2	1 349	3,9	-15,8
Amérique du Sud	1 504	10,9	3 920	11,1	3 994	11,5	-1,9
Antilles	1 049	7,6	2 555	7,2	1 743	5,0	46,6
Asie	4 160	30,1	10 224	28,9	9 524	27,4	7,3
Moyen-Orient	1 177	8,5	2 550	7,2	2 431	7,0	4,9
Asie occidentale et centrale	801	5,8	1 663	4,7	1 790	5,1	-7,1
Asie orientale	1 043	7,5	2 794	7,9	2 114	6,1	32,2
Asie méridionale	534	3,9	1 644	4,6	2 015	5,8	-18,4
Asie du Sud-Est	605	4,4	1 573	4,4	1 174	3,4	34,0
Europe	2 285	16,5	6 616	18,7	7 505	21,6	-11,8
Europe occidentale et septentrionale	1 347	9,7	3 539	10,1	3 594	10,3	0,1
Europe orientale	853	6,2	2 742	7,8	3 577	10,3	23,3
Europe méridionale	85	0,6	285	0,8	334	1,0	-14,7
Océanie et autres pays	22	0,2	60	0,2	57	0,2	5,3
<b>Total</b>	<b>13 830</b>	<b>100,0</b>	<b>35 372</b>	<b>100,0</b>	<b>34 806</b>	<b>100,0</b>	<b>1,6</b>
<b>Scolarité des 15 ans et +</b>							
0- 6 années	307	2,8	740	2,6	767	2,7	-3,5
7-11 années	1 534	14,2	3 850	13,6	4 076	14,6	-5,5
12-13 années	1 520	14,1	3 926	13,9	4 215	15,1	-6,9
14-16 années	3 253	30,1	9 029	31,9	8 750	31,3	3,2
17 années et +	3 845	35,6	10 088	35,6	9 522	34,1	5,0
Information non disponible	346	3,2	703	2,5	634	2,3	10,9
<b>Total</b>	<b>10 805</b>	<b>100,0</b>	<b>28 346</b>	<b>100,0</b>	<b>27 964</b>	<b>100,0</b>	<b>1,4</b>
<b>Catégorie professionnelle projetée (CNP)<sup>2</sup> des 15 ans et +</b>							
Gestion	254	3,2	641	3,0	630	3,0	1,7
Affaires, finance et administration	816	10,3	2 228	10,3	1 883	8,9	18,3
Sciences naturelles et appliquées	1 169	14,8	3 395	15,8	3 493	16,5	-2,8
Secteur de la santé	357	4,5	935	4,3	788	3,6	21,9
Sc. sociales, enseignement, admin. publique, religion	712	9,0	1 912	8,9	1 011	8,5	5,6
Arts, culture, sports et loisirs	237	3,0	663	3,1	625	2,9	6,1
Vente et services	565	7,1	1 484	6,9	1 151	5,4	28,9
Métiers, transport et machinerie	152	1,9	445	2,1	401	1,9	11,0
Secteur primaire	8	0,1	41	0,2	37	0,2	10,8
Transformation, fabrication et serv. d'utilité publique	44	0,6	123	0,6	116	0,5	6,0
Entrepreneurs et investisseurs	204	2,6	347	1,6	380	1,8	-8,7
Nouveaux travailleurs	2 907	36,7	8 258	38,3	9 011	42,5	8,4
Travailleurs non classés ailleurs	494	6,2	1 077	5,0	891	4,2	20,9
<b>Total</b>	<b>7 919</b>	<b>100,0</b>	<b>21 550</b>	<b>100,0</b>	<b>21 197</b>	<b>100,0</b>	<b>1,7</b>

Données préliminaires pour 2007 et 2008.

1. Destination déclarée par le candidat lors de la sélection ou de l'admission.

2. Profession déclarée par le candidat lors de la sélection ou de l'admission.

Source : Ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles, Direction de la recherche et de l'analyse prospective.

## ANEXO 2

### PROFISSÕES REGULAMENTADAS NO QUEBEC

# 127

## Renseignements complémentaires

### Liste des principales professions et des principaux métiers réglementés au Québec

#### Professions régies par les ordres professionnels

- > Acupuncteur
- > Administrateur agréé
- > Agronome
- > Architecte
- > Arpenteur-géomètre
- > Audiologiste
- > Audioprothésiste
- > Avocat
- > Chimiste
- > Chiropraticien
- > Comptable agréé
- > Comptable en management accrédité
- > Comptable général licencié
- > Conseiller d'orientation
- > Conseiller en relations industrielles agréé
- > Conseiller en ressources humaines agréé
- > Dentiste
- > Denturologiste
- > Diététiste
- > Ergothérapeute
- > Évaluateur agréé
- > Géologue

- > Huissier de justice
- > Hygiéniste dentaire
- > Infirmière et infirmier
- > Infirmière et infirmier auxiliaires
- > Ingénieur
- > Ingénieur forestier
- > Inhalothérapeute
- > Interprète agréé
- > Médecin
- > Médecin vétérinaire
- > Notaire
- > Opticien d'ordonnances
- > Optométriste
- > Orthophoniste
- > Pharmacien
- > Podiatre
- > Physiothérapeute
- > Psychoéducateur
- > Psychologue
- > Sage-femme
- > Technologue en radiologie
- > Technicien dentaire
- > Technologiste médical
- > Technologue professionnel
- > Terminologue agréé
- > Thérapeute conjugal et familial
- > Thérapeute en réadaptation physique
- > Traducteur agréé
- > Travailleur social
- > Urbaniste

# 128

## Renseignements complémentaires

### Les métiers réglementés de l'industrie de la construction

- > Briqueteur-maçon
- > Calorifugeur
- > Carreleur
- > Charpentier-menuisier (spécialité de parqueteur-sableur)
- > Chaudronnier
- > Cimentier-applicateur
- > Couvreur
- > Électricien (spécialité d'installateur de systèmes de sécurité)
- > Ferblantier
- > Ferrailleur
- > Frigoriste
- > Grutier
- > Mécanicien d'ascenseurs
- > Mécanicien de chantier
- > Mécanicien de machines lourdes
- > Mécanicien en protection-incendie
- > Monteur d'acier de structure
- > Monteur-mécanicien vitrier
- > Opérateur d'équipement lourd (spécialités d'opérateur d'épanduses, de niveleuses, de rouleaux et de tracteurs)
- > Opérateur de pelles mécaniques
- > Peintre
- > Plâtrier
- > Poseur de revêtements souples
- > Poseur de systèmes intérieurs
- > Serrurier de bâtiment
- > Tuyauteur (spécialités de plombier et de poseur d'appareils de chauffage)

### Les métiers réglementés hors construction

- > Électricien
- > Mécanicien d'ascenseurs
- > Opérateur de machines électriques (catégories d'opérateur de grues, de pelles, de treuils, de ponts roulants, de derricks, d'appareils cinématographiques, de machines servant à dégeler la tuyauterie)
- > Tuyauteur (spécialités de plombier, de poseur de gicleurs, de poseur d'appareils de chauffage et de frigoriste)

### Autres métiers réglementés

- > Inspecteur d'appareils sous pression
- > Mécanicien de machines fixes
- > Préposé au gaz
- > Soudeur sur appareils sous pression

### Disciplines réglementées du milieu financier

- > Assurance collective de personnes
- > Assurance de dommages
- > Assurance de personnes
- > Courtage en contrats d'investissement
- > Courtage en épargne collective
- > Courtage en plans de bourses d'études
- > Expertise en règlements de sinistres
- > Planification financière

Note: Selon la discipline, une personne peut agir à titre d'agent, de conseiller, de courtier, d'expert ou de représentant.



## ANEXO 3

SIMULAÇÕES DAS AVALIAÇÕES PRELIMINARES *ONLINE* PARA O PEDIDO  
OFICIAL DE IMIGRAÇÃO PARA O QUEBEC.

SIMULAÇÃO COMPARADA – 1ª ETAPA: APTIDÃO LINGUÍSTICA

AVALIAÇÃO I

## Évaluation préliminaire d'immigration



## Étapes à suivre :

- Préambule / Profil
- Formation / Expérience professionnelle
- Connaissances linguistiques
- Séjour et famille au Québec
- Offre d'emploi faite par un employeur au Québec au requérant principal ou au conjoint qui accompagne
- Conjoint
- Validation
- Votre résultat

**Important**

L'évaluation préliminaire d'immigration - qui est gratuite - a été conçue de manière à permettre aux personnes désireuses d'immigrer au Québec de la remplir sans aide. Il n'est donc pas nécessaire de recourir aux services d'un intermédiaire en immigration.

## Étape 7

## Validation

**Préambule - Requérant**

Validez l'ensemble des renseignements que vous avez inscrits et corrigez, s'il y a lieu.

- Question 1 : [Revoir la question](#)  
**Vous avez l'intention :**  
D'occuper un emploi au Québec à titre de travailleur qualifié permanent
- Question 2 : [Revoir la question](#)  
**Avez-vous un époux ou un conjoint de fait qui vous accompagne au Québec?**  
Cette question déterminera si vous devrez répondre aux questions se rapportant à votre conjoint.  
Oui

**Profil - Requérant**

Validez l'ensemble des renseignements que vous avez inscrits et corrigez, s'il y a lieu.

- Question 1 : [Revoir la question](#)  
**Indiquez votre sexe.**  
Femme
- Question 2 : [Revoir la question](#)  
**Quel âge avez-vous?**  
31 ans
- Question 3 : [Revoir la question](#)  
**Indiquez combien d'enfants à votre charge de 21 ans ou moins vous accompagneront au Québec.**  
  
Enfants de 12 ans et moins  
2
- Question 4 : [Revoir la question](#)  
**Enfants de 13 à 21 ans**  
0
- Question 5 : [Revoir la question](#)  
**Quel est votre pays de résidence habituel?**  
Brésil
- Question 6 : [Revoir la question](#)  
**Quelle est votre ville de résidence actuelle?**  
Rio de Janeiro

**Formation - Requérant**

Validez l'ensemble des renseignements que vous avez inscrits et corrigez, s'il y a lieu.

- Question 1 : [Revoir la question](#)  
**Quel est le diplôme d'études le plus élevé reconnu par l'État que vous avez obtenu? (Indiquez le dernier diplôme obtenu ou, à défaut, l'attestation de la dernière année scolaire réussie.)**  
Diplôme d'études universitaires 1er cycle - 3 ou 4 ans (au Québec, le diplôme est obtenu au terme de 16 ou 17 années d'études à temps plein)
- Question 2 : [Revoir la question](#)  
**Dans quel pays avez-vous obtenu ce diplôme?**  
Brésil
- Question 3 : [Revoir la question](#)  
**Ce diplôme a-t-il été obtenu dans un établissement d'enseignement du Québec (situé soit au Québec soit à l'étranger)?**  
Non
- Question 4 : [Revoir la question](#)  
**Quel est le domaine de formation relatif à ce diplôme?**  
Géographie

- Question 5 : [Revoir la question](#)  
**Depuis combien d'années avez-vous obtenu ce diplôme?**  
 6 ans
- Question 6 : [Revoir la question](#)  
**Avez-vous déjà exercé une profession directement en lien avec votre domaine de formation au cours des cinq dernières années? Si oui, combien de temps avez-vous occupé cet emploi?**  
 Oui, 12 mois et plus
- Question 7 : [Revoir la question](#)  
**Avez-vous obtenu un autre diplôme spécialisé dans un autre domaine que le diplôme précédent reconnu par l'État?**  
*(Si votre choix de réponse est Non veuillez répondre Sans objet aux questions 8 à 12.)*  
 Non
- Question 8 : [Revoir la question](#)  
**Dans quel pays avez-vous obtenu ce diplôme?**  
 Brésil
- Question 9 : [Revoir la question](#)  
**Ce diplôme a-t-il été obtenu dans un établissement d'enseignement du Québec (situé soit au Québec soit à l'étranger)?**  
 Sans objet
- Question 10 : [Revoir la question](#)  
**Quel est le domaine de formation relatif à ce diplôme?**  
 Sans objet
- Question 11 : [Revoir la question](#)  
**Depuis combien d'années avez-vous obtenu ce diplôme?**  
 Sans objet
- Question 12 : [Revoir la question](#)  
**Avez-vous déjà exercé une profession directement en lien avec votre domaine de formation? Si oui, combien de temps avez-vous occupé cet emploi?**  
 Sans objet

#### Expérience professionnelle - Requérant

Validez l'ensemble des renseignements que vous avez inscrits et corrigez, s'il y a lieu.

- Question 1 : [Revoir la question](#)  
**Travailleur qualifié permanent: Combien de mois ou d'années d'expérience professionnelle à temps plein, y compris le service militaire, avez-vous accumulés au cours des cinq dernières années?**  
*(Cette expérience peut inclure les stages rémunérés ou les stages de spécialisation sanctionnés par un diplôme.)*  
*(Répondez à cette question si vous complétez ce questionnaire à titre de travailleur qualifié. Veuillez répondre Sans objet à la question suivante.)*  
 48 mois ou plus
- Question 2 : [Revoir la question](#)  
**Travailleur autonome: Combien de mois ou d'années d'expérience professionnelle à temps plein avez-vous travaillé à votre compte au cours des cinq dernières années?**  
*(Répondez à cette question si vous complétez ce questionnaire à titre de Travailleur autonome. Veuillez répondre Sans objet à la question précédente.)*  
 Sans objet
- Question 3 : [Revoir la question](#)  
**Travailleur autonome: Quel est votre avoir net, obtenu, le cas échéant, avec votre époux ou conjoint de fait qui vous accompagne?**  
*(Répondez à cette question si vous complétez ce questionnaire à titre de Travailleur autonome. Sinon, veuillez répondre Sans objet.)*  
 Sans objet

#### Connaissances linguistiques - Requérant

Validez l'ensemble des renseignements que vous avez inscrits et corrigez, s'il y a lieu.

- Question 1 : [Revoir la question](#)  
**Mon niveau de compréhension orale du français est:**  
 Débutant (niveaux 3 et 4)
- Question 2 : [Revoir la question](#)  
**Mon niveau d'expression orale du français est:**  
*(Pour déterminer votre niveau, consultez l'échelle d'autoévaluation.)*  
 Débutant (niveaux 3 et 4)
- Question 3 : [Revoir la question](#)  
**Mon niveau de compréhension orale de l'anglais est:**  
*(Pour déterminer votre niveau, consultez l'échelle d'autoévaluation.)*  
 Avancé (niveaux 9 à 12)

**Question 4 :** [Revoir la question](#)  
**Mon niveau d'expression orale de l'anglais est:**  
 (Pour déterminer votre niveau, consultez l'échelle d'autoévaluation.)  
 Avancé (niveaux 9 à 12)

#### Séjour et famille au Québec - Requérant

Validez l'ensemble des renseignements que vous avez inscrits et corrigez, s'il y a lieu.

• **Question 1 :** [Revoir la question](#)  
**Est-ce que vous ou votre époux ou conjoint de fait avez un parent au Québec qui est citoyen canadien ou résident permanent ?**  
 (Vous pouvez cocher plus d'une réponse.)  
 Aucun

• **Question 2 :** [Revoir la question](#)  
**Est-ce que vous ou votre époux ou conjoint de fait avez déjà séjourné au Québec au cours des dix dernières années?**  
 (Vous pouvez cocher plus d'une réponse.)  
 Aucun séjour

#### Offre d'emploi faite par un employeur au Québec au requérant principal ou au conjoint qui accompagne - Requérant

Validez l'ensemble des renseignements que vous avez inscrits et corrigez, s'il y a lieu.

• **Question 1 :** [Revoir la question](#)  
**Avez-vous obtenu une offre d'emploi d'un employeur au Québec?**  
 Non

• **Question 2 :** [Revoir la question](#)  
**Si oui, dans quelle région du Québec est situé le poste?**  
 (Veuillez répondre *Sans objet* si vous avez répondu *Non* à la question précédente.)  
 Sans objet

• **Question 3 :** [Revoir la question](#)  
**Est-ce que l'employeur a fait valider son offre d'emploi par les services du ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles du Québec ?**  
 Sans objet

#### Préambule - Conjoint

Validez l'ensemble des renseignements que vous avez inscrits et corrigez, s'il y a lieu.

• **Question 1 :** [Revoir la question](#)  
**Vous avez l'intention :**  
 d'occuper un emploi au Québec à titre de travailleur qualifié permanent

#### Profil - Conjoint

Validez l'ensemble des renseignements que vous avez inscrits et corrigez, s'il y a lieu.

• **Question 1 :** [Revoir la question](#)  
**Indiquez votre sexe.**  
 Homme

• **Question 2 :** [Revoir la question](#)  
**Quel âge avez-vous?**  
 31 ans

#### Formation - Conjoint

Validez l'ensemble des renseignements que vous avez inscrits et corrigez, s'il y a lieu.

• **Question 1 :** [Revoir la question](#)  
**Quel est le diplôme d'études le plus élevé reconnu par l'État que vous avez obtenu?**  
 (Indiquez le dernier diplôme obtenu ou, à défaut, l'attestation de la dernière année scolaire réussie.)  
 Diplôme d'études universitaires 1er cycle - 3 ou 4 ans (au Québec, le diplôme est obtenu au terme de 16 ou 17 années d'études à temps plein)

• **Question 2 :** [Revoir la question](#)  
**Dans quel pays avez-vous obtenu ce diplôme?**  
 Brésil

• **Question 3 :** [Revoir la question](#)  
**Ce diplôme a-t-il été obtenu dans un établissement d'enseignement du Québec (situé soit au Québec soit à l'étranger)?**  
 Non

• **Question 4 :** [Revoir la question](#)  
**Quel est le domaine de formation relatif à ce diplôme?**  
 Sciences sociales

- Question 5 : [Revoir la question](#)  
Depuis combien d'années avez-vous obtenu ce diplôme?  
6 ans
- Question 6 : [Revoir la question](#)  
Avez-vous déjà exercé une profession directement en lien avec votre domaine de formation au cours des cinq dernières années? Si oui, combien de temps avez-vous occupé cet emploi?  
Oui, 12 mois et plus
- Question 7 : [Revoir la question](#)  
Avez-vous obtenu un autre diplôme spécialisé dans un autre domaine que le diplôme précédent reconnu par l'État?  
(Si votre choix de réponse est Non veuillez répondre Sans objet aux questions 8 à 12.)  
Non
- Question 8 : [Revoir la question](#)  
Dans quel pays avez-vous obtenu ce diplôme?  
Sans objet
- Question 9 : [Revoir la question](#)  
Ce diplôme a-t-il été obtenu dans un établissement d'enseignement du Québec (situé soit au Québec soit à l'étranger)?  
Sans objet
- Question 10 : [Revoir la question](#)  
Quel est le domaine de formation relatif à ce diplôme?  
Sans objet
- Question 11 : [Revoir la question](#)  
Depuis combien d'années avez-vous obtenu ce diplôme?  
Sans objet
- Question 12 : [Revoir la question](#)  
Avez-vous déjà exercé une profession directement en lien avec votre domaine de formation? Si oui, combien de temps avez-vous occupé cet emploi?  
Sans objet

#### Expérience professionnelle - Conjoint


Validez l'ensemble des renseignements que vous avez inscrits et corrigez, s'il y a lieu.

- Question 1 : [Revoir la question](#)  
Combien de mois ou d'années d'expérience professionnelle à temps plein, y compris le service militaire, avez-vous accumulés au cours des cinq dernières années?  
48 mois ou plus


#### Connaissances linguistiques - Conjoint

Validez l'ensemble des renseignements que vous avez inscrits et corrigez, s'il y a lieu.

- Question 1 : [Revoir la question](#)  
Mon niveau de compréhension orale du français est:  
Avancé (niveaux 9 à 12)
- Question 2 : [Revoir la question](#)  
Mon niveau d'expression orale du français est:  
(Pour déterminer votre niveau, consultez l'échelle d'autoévaluation.)  
Avancé (niveaux 9 à 12)
- Question 3 : [Revoir la question](#)  
Mon niveau de compréhension orale de l'anglais est:  
(Pour déterminer votre niveau, consultez l'échelle d'autoévaluation.)  
Avancé (niveaux 9 à 12)
- Question 4 : [Revoir la question](#)  
Mon niveau d'expression orale de l'anglais est:  
(Pour déterminer votre niveau, consultez l'échelle d'autoévaluation.)  
Avancé (niveaux 9 à 12)

Votre résultat 

Politique de confidentialité | Crédits photos  
Dernière modification : 2008-06-16

Québec 

© Gouvernement du Québec, 2008

## Évaluation préliminaire d'immigration



## Étapes à suivre :

- Preamble / Profil
- Formation / Expérience professionnelle
- Connaissances linguistiques
- Séjour et famille au Québec
- Offre d'emploi faite par un employeur au Québec au requérant principal ou au conjoint qui accompagne
- Conjoint
- Validation
- Votre résultat**

**Important**

L'évaluation préliminaire d'immigration - qui est gratuite - a été conçue de manière à permettre aux personnes désireuses d'immigrer au Québec de la remplir sans aide. Il n'est donc pas nécessaire de recourir aux services d'un intermédiaire en immigration.

## Étape 8

## Votre résultat

## Votre résultat

Vous semblez satisfaire aux critères de sélection du Québec. Vous pouvez maintenant faire une demande officielle d'immigration. Si vous faites une demande en tant que **travailleur**, consultez la section *Demande de certificat de sélection et annexes - Travailleurs permanents*. Si vous faites une demande en tant que **travailleur autonome**, consultez la section *Demande de certificat de sélection et annexes - Gens d'affaires* ou communiquez avec nous pour obtenir le formulaire par la poste. Des frais s'appliquent pour le traitement de votre demande.

## Conseil pratique

Déposez votre demande officielle d'immigration le plus rapidement possible. Si vous attendez trop longtemps, il se pourrait qu'entre-temps les critères de sélection du Québec aient été modifiés ou que la liste des domaines de formation ait été changée. À la suite du dépôt d'une demande de certificat de sélection, la décision finale sera basée sur la liste des domaines de formation en vigueur au moment du traitement de la demande.

## Renseignements utiles

Il est important que nous vous informions que les délais de traitement des demandes peuvent varier en tout temps en raison de plusieurs facteurs (objectifs globaux de sélection par bassins géographiques et par catégorie d'immigration, volume des demandes de certificat de sélection déposées en provenance des divers territoires, conjoncture internationale). Pour plus de précisions, veuillez consulter, sur le site Immigration Québec, la section *Délais pour la demande d'immigration*.

Nous vous remercions de votre intérêt pour le Québec.

## REMARQUE

Nous vous rappelons que cette évaluation ne conduit pas à une décision formelle au sens de la Loi sur l'immigration au Québec, mais vous permet d'obtenir du ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles un avis sur votre candidature.

Politique de confidentialité | Crédits photos  
Dernière modification : 2008-06-16

## ANEXO 3

SIMULAÇÕES DAS AVALIAÇÕES PRELIMINARES *ONLINE* PARA O PEDIDO  
OFICIAL DE IMIGRAÇÃO PARA O QUEBEC.

SIMULAÇÃO COMPARADA – 1ª ETAPA: APTIDÃO LINGUÍSTICA

AVALIAÇÃO II

## Évaluation préliminaire d'immigration



## Étapes à suivre :

- Préambule / Profil
- Formation / Expérience professionnelle
- Connaissances linguistiques
- Séjour et famille au Québec
- Offre d'emploi faite par un employeur au Québec au requérant principal ou au conjoint qui accompagne
- Conjoint
- Validation
- Votre résultat

**Important**

L'évaluation préliminaire d'immigration - qui est gratuite - a été conçue de manière à permettre aux personnes désireuses d'immigrer au Québec de la remplir sans aide. Il n'est donc pas nécessaire de recourir aux services d'un intermédiaire en immigration.

## Étape 7

## Validation

**Préambule - Requérant**

Validez l'ensemble des renseignements que vous avez inscrits et corrigez, s'il y a lieu.

- Question 1 : [Revoir la question](#)  
Vous avez l'intention :  
D'occuper un emploi au Québec à titre de travailleur qualifié permanent
- Question 2 : [Revoir la question](#)  
Avez-vous un époux ou un conjoint de fait qui vous accompagne au Québec?  
Cette question déterminera si vous devrez répondre aux questions se rapportant à votre conjoint.  
Oui

**Profil - Requérant**

Validez l'ensemble des renseignements que vous avez inscrits et corrigez, s'il y a lieu.

- Question 1 : [Revoir la question](#)  
Indiquez votre sexe.  
Femme
- Question 2 : [Revoir la question](#)  
Quel âge avez-vous?  
31 ans
- Question 3 : [Revoir la question](#)  
Indiquez combien d'enfants à votre charge de 21 ans ou moins vous accompagneront au Québec.  
  
Enfants de 12 ans et moins  
2
- Question 4 : [Revoir la question](#)  
Enfants de 13 à 21 ans  
0
- Question 5 : [Revoir la question](#)  
Quel est votre pays de résidence habituel?  
Brésil
- Question 6 : [Revoir la question](#)  
Quelle est votre ville de résidence actuelle?  
Rio de Janeiro

**Formation - Requérant**

Validez l'ensemble des renseignements que vous avez inscrits et corrigez, s'il y a lieu.

- Question 1 : [Revoir la question](#)  
Quel est le diplôme d'études le plus élevé reconnu par l'état que vous avez obtenu?  
(Indiquez le dernier diplôme obtenu ou, à défaut, l'attestation de la dernière année scolaire réussie.)  
Diplôme d'études universitaires 1er cycle - 3 ou 4 ans (au Québec, le diplôme est obtenu au terme de 16 ou 17 années d'études à temps plein)
- Question 2 : [Revoir la question](#)  
Dans quel pays avez-vous obtenu ce diplôme?  
Brésil
- Question 3 : [Revoir la question](#)  
Ce diplôme a-t-il été obtenu dans un établissement d'enseignement du Québec (situé soit au Québec soit à l'étranger)?  
Non
- Question 4 : [Revoir la question](#)  
Quel est le domaine de formation relatif à ce diplôme?  
Géographie



- Question 5 : [Revoir la question](#)  
Depuis combien d'années avez-vous obtenu ce diplôme?  
6 ans
- Question 6 : [Revoir la question](#)  
Avez-vous déjà exercé une profession directement en lien avec votre domaine de formation au cours des cinq dernières années? Si oui, combien de temps avez-vous occupé cet emploi?  
Oui, 12 mois et plus
- Question 7 : [Revoir la question](#)  
Avez-vous obtenu un autre diplôme spécialisé dans un autre domaine que le diplôme précédent reconnu par l'État?  
(Si votre choix de réponse est Non veuillez répondre Sans objet aux questions 8 à 12.)  
Non
- Question 8 : [Revoir la question](#)  
Dans quel pays avez-vous obtenu ce diplôme?  
Brésil
- Question 9 : [Revoir la question](#)  
Ce diplôme a-t-il été obtenu dans un établissement d'enseignement du Québec (situé soit au Québec soit à l'étranger)?  
Sans objet
- Question 10 : [Revoir la question](#)  
Quel est le domaine de formation relatif à ce diplôme?  
Sans objet
- Question 11 : [Revoir la question](#)  
Depuis combien d'années avez-vous obtenu ce diplôme?  
Sans objet
- Question 12 : [Revoir la question](#)  
Avez-vous déjà exercé une profession directement en lien avec votre domaine de formation? Si oui, combien de temps avez-vous occupé cet emploi?  
Sans objet

#### Expérience professionnelle - Requérant

Validez l'ensemble des renseignements que vous avez inscrits et corrigez, s'il y a lieu.

- Question 1 : [Revoir la question](#)  
Travailleur qualifié permanent: Combien de mois ou d'années d'expérience professionnelle à temps plein, y compris le service militaire, avez-vous accumulés au cours des cinq dernières années?  
(Cette expérience peut inclure les stages rémunérés ou les stages de spécialisation sanctionnés par un diplôme.)  
(Répondez à cette question si vous complétez ce questionnaire à titre de travailleur qualifié. Veuillez répondre Sans objet à la question suivante.)  
48 mois ou plus
- Question 2 : [Revoir la question](#)  
Travailleur autonome : Combien de mois ou d'années d'expérience professionnelle à temps plein avez-vous travaillé à votre compte au cours des cinq dernières années?  
(Répondez à cette question si vous complétez ce questionnaire à titre de Travailleur autonome. Veuillez répondre Sans objet à la question précédente.)  
Sans objet
- Question 3 : [Revoir la question](#)  
Travailleur autonome : Quel est votre avoir net, obtenu, le cas échéant, avec votre époux ou conjoint de fait qui vous accompagne?  
(Répondez à cette question si vous complétez ce questionnaire à titre de Travailleur autonome. Sinon, veuillez répondre Sans objet.)  
Sans objet

#### Connaissances linguistiques - Requérant

Validez l'ensemble des renseignements que vous avez inscrits et corrigez, s'il y a lieu.

- Question 1 : [Revoir la question](#)  
Mon niveau de compréhension orale du français est:  
Minimal (niveaux 1 et 2)
- Question 2 : [Revoir la question](#)  
Mon niveau d'expression orale du français est:  
(Pour déterminer votre niveau, consultez l'échelle d'autoévaluation.)  
Minimal (niveaux 1 et 2)
- Question 3 : [Revoir la question](#)  
Mon niveau de compréhension orale de l'anglais est:  
(Pour déterminer votre niveau, consultez l'échelle d'autoévaluation.)  
Avancé (niveaux 9 à 12)

Question 4 : [Revoir la question](#)  
**Mon niveau d'expression orale de l'anglais est:**  
 (Pour déterminer votre niveau, consultez l'échelle d'autoévaluation.)  
 Avancé (niveaux 9 à 12)

### Séjour et famille au Québec - Requérant

Validez l'ensemble des renseignements que vous avez inscrits et corrigez, s'il y a lieu.

• Question 1 : [Revoir la question](#)  
**Est-ce que vous ou votre époux ou conjoint de fait avez un parent au Québec qui est citoyen canadien ou résident permanent ?**  
 (Vous pouvez cocher plus d'une réponse.)  
 Aucun

• Question 2 : [Revoir la question](#)  
**Est-ce que vous ou votre époux ou conjoint de fait avez déjà séjourné au Québec au cours des dix dernières années?**  
 (Vous pouvez cocher plus d'une réponse.)  
 Aucun séjour

### Offre d'emploi faite par un employeur au Québec au requérant principal ou au conjoint qui accompagne - Requérant

Validez l'ensemble des renseignements que vous avez inscrits et corrigez, s'il y a lieu.

• Question 1 : [Revoir la question](#)  
**Avez-vous obtenu une offre d'emploi d'un employeur au Québec?**  
 Non

• Question 2 : [Revoir la question](#)  
**Si oui, dans quelle région du Québec est situé le poste?**  
 (Veuillez répondre *Sans objet* si vous avez répondu *Non* à la question précédente.)  
 Sans objet

• Question 3 : [Revoir la question](#)  
**Est-ce que l'employeur a fait valider son offre d'emploi par les services du ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles du Québec ?**  
 Sans objet

### Préambule - Conjoint

Validez l'ensemble des renseignements que vous avez inscrits et corrigez, s'il y a lieu.

• Question 1 : [Revoir la question](#)  
**Vous avez l'intention :**  
 d'occuper un emploi au Québec à titre de travailleur qualifié permanent

### Profil - Conjoint

Validez l'ensemble des renseignements que vous avez inscrits et corrigez, s'il y a lieu.

• Question 1 : [Revoir la question](#)  
**Indiquez votre sexe.**  
 Homme

• Question 2 : [Revoir la question](#)  
**Quel âge avez-vous?**  
 31 ans

### Formation - Conjoint

Validez l'ensemble des renseignements que vous avez inscrits et corrigez, s'il y a lieu.

• Question 1 : [Revoir la question](#)  
**Quel est le diplôme d'études le plus élevé reconnu par l'État que vous avez obtenu?**  
 (Indiquez le dernier diplôme obtenu ou, à défaut, l'attestation de la dernière année scolaire réussie.)  
 Diplôme d'études universitaires 1er cycle - 3 ou 4 ans (au Québec, le diplôme est obtenu au terme de 16 ou 17 années d'études à temps plein)

• Question 2 : [Revoir la question](#)  
**Dans quel pays avez-vous obtenu ce diplôme?**  
 Brésil

• Question 3 : [Revoir la question](#)  
**Ce diplôme a-t-il été obtenu dans un établissement d'enseignement du Québec (situé soit au Québec soit à l'étranger)?**  
 Non

• Question 4 : [Revoir la question](#)  
**Quel est le domaine de formation relatif à ce diplôme?**  
 Sciences sociales

- Question 5 : [Revoir la question](#)  
Depuis combien d'années avez-vous obtenu ce diplôme?  
5 ans
- Question 6 : [Revoir la question](#)  
Avez-vous déjà exercé une profession directement en lien avec votre domaine de formation au cours des cinq dernières années? Si oui, combien de temps avez-vous occupé cet emploi?  
Oui, 12 mois et plus
- Question 7 : [Revoir la question](#)  
Avez-vous obtenu un autre diplôme spécialisé dans un autre domaine que le diplôme précédent reconnu par l'État?  
(Si votre choix de réponse est **Non** veuillez répondre **Sans objet** aux questions 8 à 12.)  
Non
- Question 8 : [Revoir la question](#)  
Dans quel pays avez-vous obtenu ce diplôme?  
Sans objet
- Question 9 : [Revoir la question](#)  
Ce diplôme a-t-il été obtenu dans un établissement d'enseignement du Québec (situé soit au Québec soit à l'étranger)?  
Sans objet
- Question 10 : [Revoir la question](#)  
Quel est le domaine de formation relatif à ce diplôme?  
Sans objet
- Question 11 : [Revoir la question](#)  
Depuis combien d'années avez-vous obtenu ce diplôme?  
Sans objet
- Question 12 : [Revoir la question](#)  
Avez-vous déjà exercé une profession directement en lien avec votre domaine de formation? Si oui, combien de temps avez-vous occupé cet emploi?  
Sans objet

#### Expérience professionnelle - Conjoint


Validez l'ensemble des renseignements que vous avez inscrits et corrigez, s'il y a lieu.

- Question 1 : [Revoir la question](#)  
Combien de mois ou d'années d'expérience professionnelle à temps plein, y compris le service militaire, avez-vous accumulés au cours des cinq dernières années?  
48 mois ou plus

#### Connaissances linguistiques - Conjoint

Validez l'ensemble des renseignements que vous avez inscrits et corrigez, s'il y a lieu.

- Question 1 : [Revoir la question](#)  
Mon niveau de compréhension orale du français est:  
Minimal (niveaux 1 et 2)
- Question 2 : [Revoir la question](#)  
Mon niveau d'expression orale du français est:  
(Pour déterminer votre niveau, consultez l'échelle d'autoévaluation.)  
Minimal (niveaux 1 et 2)
- Question 3 : [Revoir la question](#)  
Mon niveau de compréhension orale de l'anglais est:  
(Pour déterminer votre niveau, consultez l'échelle d'autoévaluation.)  
Avancé (niveaux 9 à 12)
- Question 4 : [Revoir la question](#)  
Mon niveau d'expression orale de l'anglais est:  
(Pour déterminer votre niveau, consultez l'échelle d'autoévaluation.)  
Avancé (niveaux 9 à 12)

Votre résultat 

Politique de confidentialité | Crédits photos  
Dernière modification : 2008-06-16

Québec 

© Gouvernement du Québec, 2002



## Évaluation préliminaire d'immigration


 ↓  
Étapes à suivre :

- Préamoula / Profil
- Formation / Expérience professionnelle
- Connaissances linguistiques
- Séjour et famille au Québec
- Offre d'emploi faite par un employeur au Québec au requérant principal ou au conjoint qui accompagne
- Conjoint
- Validation
- Votre résultat**

## Étape 8

## Votre résultat

## Votre résultat

À la lumière des renseignements que vous avez transmis, vous ne semblez pas répondre aux critères de sélection du Québec. Il vous est déconseillé de soumettre une demande de certificat de sélection.

Nous vous remercions de votre intérêt pour le Québec.

## REMARQUE

Nous vous rappelons que cette évaluation ne conduit pas à une décision formelle au sens de la Loi sur l'immigration au Québec, mais vous permet d'obtenir du ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles un avis sur votre candidature.

## important

L'évaluation préliminaire d'immigration - qui est gratuite - a été conçue de manière à permettre aux personnes désireuses d'immigrer au Québec de le remplir sans aide. Il n'est donc pas nécessaire de recourir aux services d'un intermédiaire en immigration.

Politique de confidentialité | Crédits photos  
Dernière modification : 2008-06-16

Québec

© Gouvernement du Québec, 2003

## ANEXO 3

SIMULAÇÕES DAS AVALIAÇÕES PRELIMINARES *ONLINE* PARA O PEDIDO  
OFICIAL DE IMIGRAÇÃO PARA O QUEBEC.

SIMULAÇÃO COMPARADA – 1ª ETAPA: APTIDÃO LINGUÍSTICA

AVALIAÇÃO III



## Evaluation préliminaire d'immigration



### Étapes à suivre :

- Préambule / Profil
- Formation / Expérience professionnelle
- Connaissances linguistiques
- Séjour et famille au Québec
- Offre d'emploi faite par un employeur au Québec au requérant principal ou au conjoint qui accompagne
- Conjoint
- Validation
- Votre résultat

### Important

L'évaluation préliminaire d'immigration - qui est gratuite - a été conçue de manière à permettre aux personnes désireuses d'immigrer au Québec de la remplir sans aide. Il n'est donc pas nécessaire de recourir aux services d'un intermédiaire en immigration.

### Étape 7

### Validation

#### Préambule - Requérant

Validez l'ensemble des renseignements que vous avez inscrits et corrigez, s'il y a lieu.

- Question 1 : [Revoir la question](#)  
**Vous avez l'intention :**  
D'occuper un emploi au Québec à titre de travailleur qualifié permanent
- Question 2 : [Revoir la question](#)  
**Avez-vous un époux ou un conjoint de fait qui vous accompagne au Québec?**  
Cette question déterminera si vous devrez répondre aux questions se rapportant à votre conjoint.  
Oui

#### Profil - Requérant

Validez l'ensemble des renseignements que vous avez inscrits et corrigez, s'il y a lieu.

- Question 1 : [Revoir la question](#)  
**Indiquez votre sexe.**  
Femme
- Question 2 : [Revoir la question](#)  
**Quel âge avez-vous?**  
37 ans
- Question 3 : [Revoir la question](#)  
**Indiquez combien d'enfants à votre charge de 21 ans ou moins vous accompagneront au Québec.**  
  
**Enfants de 12 ans et moins**  
2
- Question 4 : [Revoir la question](#)  
**Enfants de 13 à 21 ans**  
0
- Question 5 : [Revoir la question](#)  
**Quel est votre pays de résidence habituel?**  
Brésil
- Question 6 : [Revoir la question](#)  
**Quelle est votre ville de résidence actuelle?**  
Rio de Janeiro

#### Formation - Requérant

Validez l'ensemble des renseignements que vous avez inscrits et corrigez, s'il y a lieu.

- Question 1 : [Revoir la question](#)  
**Quel est le diplôme d'études le plus élevé reconnu par l'État que vous ayez obtenu?**  
(Indiquez le dernier diplôme obtenu ou, à défaut, l'attestation de la dernière année scolaire réussie.)  
Diplôme d'études universitaires 1er cycle - 3 ou 4 ans (au Québec, le diplôme est obtenu au terme de 16 ou 17 années d'études à temps plein)
- Question 2 : [Revoir la question](#)  
**Dans quel pays avez-vous obtenu ce diplôme?**  
Brésil
- Question 3 : [Revoir la question](#)  
**Ce diplôme a-t-il été obtenu dans un établissement d'enseignement du Québec (situé soit au Québec soit à l'étranger)?**  
Non
- Question 4 : [Revoir la question](#)  
**Quel est le domaine de formation relatif à ce diplôme?**  
Géographie

- Question 5 : [Revoir la question](#)  
Depuis combien d'années avez-vous obtenu ce diplôme?  
6 ans
- Question 6 : [Revoir la question](#)  
Avez-vous déjà exercé une profession directement en lien avec votre domaine de formation au cours des cinq dernières années? Si oui, combien de temps avez-vous occupé cet emploi?  
Oui, 12 mois et plus
- Question 7 : [Revoir la question](#)  
Avez-vous obtenu un autre diplôme spécialisé dans un autre domaine que le diplôme précédent reconnu par l'état?  
(Si votre choix de réponse est Non veuillez répondre Sans objet aux questions 8 à 12.)  
Non
- Question 8 : [Revoir la question](#)  
Dans quel pays avez-vous obtenu ce diplôme?  
Brésil
- Question 9 : [Revoir la question](#)  
Ce diplôme a-t-il été obtenu dans un établissement d'enseignement du Québec (situé soit au Québec soit à l'étranger)?  
Sans objet
- Question 10 : [Revoir la question](#)  
Quel est le domaine de formation relatif à ce diplôme?  
Sans objet
- Question 11 : [Revoir la question](#)  
Depuis combien d'années avez-vous obtenu ce diplôme?  
Sans objet
- Question 12 : [Revoir la question](#)  
Avez-vous déjà exercé une profession directement en lien avec votre domaine de formation? Si oui, combien de temps avez-vous occupé cet emploi?  
Sans objet

#### Expérience professionnelle - Requérant

Validez l'ensemble des renseignements que vous avez inscrits et corrigez, s'il y a lieu.

- Question 1 : [Revoir la question](#)  
Travailleur qualifié permanent: Combien de mois ou d'années d'expérience professionnelle à temps plein, y compris le service militaire, avez-vous accumulés au cours des cinq dernières années?  
(Cette expérience peut inclure les stages rémunérés ou les stages de spécialisation sanctionnés par un diplôme.)  
(Répondez à cette question si vous complétez ce questionnaire à titre de travailleur qualifié. Veuillez répondre Sans objet à la question suivante.)  
48 mois ou plus
- Question 2 : [Revoir la question](#)  
Travailleur autonome : Combien de mois ou d'années d'expérience professionnelle à temps plein avez-vous travaillé à votre compte au cours des cinq dernières années?  
(Répondez à cette question si vous complétez ce questionnaire à titre de Travailleur autonome. Veuillez répondre Sans objet à la question précédente.)  
Sans objet
- Question 3 : [Revoir la question](#)  
Travailleur autonome : Quel est votre avoir net, obtenu, le cas échéant, avec votre époux ou conjoint de fait qui vous accompagne?  
(Répondez à cette question si vous complétez ce questionnaire à titre de Travailleur autonome. Sinon, veuillez répondre Sans objet.)  
Sans objet

#### Connaissances linguistiques - Requérant

Validez l'ensemble des renseignements que vous avez inscrits et corrigez, s'il y a lieu.

- Question 1 : [Revoir la question](#)  
Mon niveau de compréhension orale du français est:  
Minimal (niveaux 1 et 2)
- Question 2 : [Revoir la question](#)  
Mon niveau d'expression orale du français est:  
(Pour déterminer votre niveau, consultez l'échelle d'autoévaluation.)  
Minimal (niveaux 1 et 2)
- Question 3 : [Revoir la question](#)  
Mon niveau de compréhension orale de l'anglais est:  
(Pour déterminer votre niveau, consultez l'échelle d'autoévaluation.)  
Avancé (niveaux 9 à 12)

Question 4 : [Revoir la question](#)  
**Mon niveau d'expression orale de l'anglais est**  
 (Pour déterminer votre niveau, consultez l'échelle d'autoévaluation.)  
 Avancé (niveaux 9 à 12)

#### Séjour et famille au Québec - Requérant

Validez l'ensemble des renseignements que vous avez inscrits et corrigez, s'il y a lieu.

• Question 1 : [Revoir la question](#)  
**Est-ce que vous ou votre époux ou conjoint de fait avez un parent au Québec qui est citoyen canadien ou résident permanent ?**  
 (Vous pouvez cocher plus d'une réponse.)  
 Aucun

• Question 2 : [Revoir la question](#)  
**Est-ce que vous ou votre époux ou conjoint de fait avez déjà séjourné au Québec au cours des dix dernières années?**  
 (Vous pouvez cocher plus d'une réponse.)  
 Aucun séjour

#### Offre d'emploi faite par un employeur au Québec au requérant principal ou au conjoint qui accompagne - Requérant

Validez l'ensemble des renseignements que vous avez inscrits et corrigez, s'il y a lieu.

• Question 1 : [Revoir la question](#)  
**Avez-vous obtenu une offre d'emploi d'un employeur au Québec?**  
 Non

• Question 2 : [Revoir la question](#)  
**Si oui, dans quelle région du Québec est situé le poste?**  
 (Veuillez répondre *Sans objet* si vous avez répondu *Non* à la question précédente.)  
 Sans objet

• Question 3 : [Revoir la question](#)  
**Est-ce que l'employeur a fait valider son offre d'emploi par les services du ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles du Québec ?**  
 Sans objet

#### Préambule - Conjoint

Validez l'ensemble des renseignements que vous avez inscrits et corrigez, s'il y a lieu.

• Question 1 : [Revoir la question](#)  
**Vous avez l'intention :**  
 d'occuper un emploi au Québec à titre de travailleur qualifié permanent

#### Profil - Conjoint

Validez l'ensemble des renseignements que vous avez inscrits et corrigez, s'il y a lieu.

• Question 1 : [Revoir la question](#)  
**Indiquez votre sexe.**  
 Homme

• Question 2 : [Revoir la question](#)  
**Quel âge avez-vous?**  
 31 ans

#### Formation - Conjoint

Validez l'ensemble des renseignements que vous avez inscrits et corrigez, s'il y a lieu.

• Question 1 : [Revoir la question](#)  
**Quel est le diplôme d'études le plus élevé reconnu par l'État que vous avez obtenu ?**  
 (Indiquez le dernier diplôme obtenu ou, à défaut, l'attestation de la dernière année scolaire réussie.)  
 Diplôme d'études universitaires 1er cycle - 3 ou 4 ans (au Québec, le diplôme est obtenu au terme de 16 ou 17 années d'études à temps plein)

• Question 2 : [Revoir la question](#)  
**Dans quel pays avez-vous obtenu ce diplôme?**  
 Brésil

• Question 3 : [Revoir la question](#)  
**Ce diplôme a-t-il été obtenu dans un établissement d'enseignement du Québec (situé soit au Québec soit à l'étranger)?**  
 Non

• Question 4 : [Revoir la question](#)  
**Quel est le domaine de formation relatif à ce diplôme?**  
 Sciences sociales



- Question 5 : [Revoir la question](#)  
Depuis combien d'années avez-vous obtenu ce diplôme?  
6 ans
- Question 6 : [Revoir la question](#)  
Avez-vous déjà exercé une profession directement en lien avec votre domaine de formation au cours des cinq dernières années? Si oui, combien de temps avez-vous occupé cet emploi?  
Oui, 12 mois et plus
- Question 7 : [Revoir la question](#)  
Avez-vous obtenu un autre diplôme spécialisé dans un autre domaine que le diplôme précédent reconnu par l'État?  
(Si votre choix de réponse est Non veuillez répondre Sans objet aux questions 6 à 12.)  
Non
- Question 8 : [Revoir la question](#)  
Dans quel pays avez-vous obtenu ce diplôme?  
Brésil
- Question 9 : [Revoir la question](#)  
Ce diplôme a-t-il été obtenu dans un établissement d'enseignement du Québec (situé soit au Québec soit à l'étranger)?  
Sans objet
- Question 10 : [Revoir la question](#)  
Quel est le domaine de formation relatif à ce diplôme?  
Sans objet
- Question 11 : [Revoir la question](#)  
Depuis combien d'années avez-vous obtenu ce diplôme?  
Sans objet
- Question 12 : [Revoir la question](#)  
Avez-vous déjà exercé une profession directement en lien avec votre domaine de formation? Si oui, combien de temps avez-vous occupé cet emploi?  
Sans objet

#### Expérience professionnelle - Conjoint


Validez l'ensemble des renseignements que vous avez inscrits et corrigez, s'il y a lieu.

- Question 1 : [Revoir la question](#)  
Combien de mois ou d'années d'expérience professionnelle à temps plein, y compris le service militaire, avez-vous accumulés au cours des cinq dernières années?  
48 mois ou plus


#### Connaissances linguistiques - Conjoint

Validez l'ensemble des renseignements que vous avez inscrits et corrigez, s'il y a lieu.

- Question 1 : [Revoir la question](#)  
Mon niveau de compréhension orale du français est:  
Avancé (niveaux 9 à 12)
- Question 2 : [Revoir la question](#)  
Mon niveau d'expression orale du français est:  
(Pour déterminer votre niveau, consultez l'échelle d'autoévaluation.)  
Avancé (niveaux 9 à 12)
- Question 3 : [Revoir la question](#)  
Mon niveau de compréhension orale de l'anglais est:  
(Pour déterminer votre niveau, consultez l'échelle d'autoévaluation.)  
Avancé (niveaux 9 à 12)
- Question 4 : [Revoir la question](#)  
Mon niveau d'expression orale de l'anglais est:  
(Pour déterminer votre niveau, consultez l'échelle d'autoévaluation.)  
Avancé (niveaux 9 à 12)

Votre résultat 

Politique de confidentialité / Crédits photos  
Dernière modification : 2008-06-16

Québec 

© Gouvernement du Québec, 2003



## Évaluation préliminaire d'immigration

7

## Étapes à suivre :

- Préambule / Profil
- Formation / Expérience professionnelle
- Connaissances linguistiques
- Séjour et famille au Québec
- Offre d'emploi faite par un employeur au Québec au requérant principal ou au conjoint qui accompagne
- Conjoint
- Validation
- Votre résultat**

## Important

L'évaluation préliminaire d'immigration - qui est gratuite - a été conçue de manière à permettre aux personnes désireuses d'immigrer au Québec de la remplir sans aide. Il n'est donc pas nécessaire de recourir aux services d'un intermédiaire en immigration.

## Étape 8

## Votre résultat

## Votre résultat

À la lumière des renseignements que vous avez transmis, vous ne semblez pas répondre aux critères de sélection du Québec à titre de requérant principal. Toutefois, si l'époux ou le conjoint de fait qui vous accompagne soumet une *Demande de certificat de sélection à titre de requérant principal*, vous pourriez répondre à ces critères. Téléchargez le formulaire *demande de certificat de sélection* et la liste des documents à annexer à votre demande de sélection ou communiquez avec nous pour obtenir le formulaire par la poste. Des frais s'appliquent pour le traitement de votre demande.

## Conseil pratique

Déposez votre demande officielle d'immigration le plus rapidement possible. Si vous attendez trop longtemps, il se pourrait qu'entre-temps les critères de sélection du Québec aient été modifiés ou que la liste des domaines de formation ait été changée. À la suite du dépôt d'une demande de certificat de sélection, la décision finale sera basée sur la liste des domaines de formation en vigueur au moment du traitement de la demande.

## Renseignements utiles

Il est important que nous vous informions que les délais de traitement des demandes peuvent varier en tout temps en raison de plusieurs facteurs (objectifs globaux de sélection par bassins géographiques et par catégorie d'immigration, volume des demandes de certificat de sélection déposées en provenance des divers territoires, conjoncture internationale). Pour plus de précisions, veuillez consulter, sur le site Immigration Québec, la section *Délais pour la demande d'immigration*.

Nous vous remercions de votre intérêt pour le Québec.

## REMARQUE

Nous vous rappelons que cette évaluation ne conduit pas à une décision formelle au sens de la Loi sur l'immigration au Québec, mais vous permet d'obtenir du ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles un avis sur votre candidature.

Politique de confidentialité | Crédits photos  
Dernière modification : 2008-06-16

Québec

© Gouvernement du Québec, 2003

## ANEXO 3

SIMULAÇÕES DAS AVALIAÇÕES PRELIMINARES *ONLINE* PARA O PEDIDO  
OFICIAL DE IMIGRAÇÃO PARA O QUEBEC.

SIMULAÇÃO COMPARADA – 2ª ETAPA:  
FORMAÇÃO E EXPERIÊNCIA PROFISSIONAL  
AVALIAÇÃO IV

## Évaluation préliminaire d'immigration



## Étapes à suivre :

- Préambule / Profil
- Formation / Expérience professionnelle
- Connaissances linguistiques
- Séjour et famille au Québec
- Offre d'emploi faite par un employeur au Québec au requérant principal ou au conjoint qui accompagne
- Conjoint
- Validation
- Votre résultat

**Important**

L'Évaluation préliminaire d'immigration - qui est gratuite - a été conçue de manière à permettre aux personnes désireuses d'immigrer au Québec de la remplir sans aide. Il n'est donc pas nécessaire de recourir aux services d'un intermédiaire en immigration.

## Étape 7

## Validation

## Préambule - Requérant

Validez l'ensemble des renseignements que vous avez inscrits et corrigez, s'il y a lieu.

• Question 1 : [Revoir la question](#)

**Vous avez l'intention :**

D'occuper un emploi au Québec à titre de travailleur qualifié permanent

• Question 2 : [Revoir la question](#)

**Avez-vous un époux ou un conjoint de fait qui vous accompagne au Québec?**

Cette question déterminera si vous devrez répondre aux questions se rapportant à votre conjoint.

Non

## Profil - Requérant

Validez l'ensemble des renseignements que vous avez inscrits et corrigez, s'il y a lieu.

• Question 1 : [Revoir la question](#)

**Indiquez votre sexe.**

Femme

• Question 2 : [Revoir la question](#)

**Quel âge avez-vous?**

31 ans

• Question 3 : [Revoir la question](#)

**Indiquez combien d'enfants à votre charge de 21 ans ou moins vous accompagneront au Québec.**

**Enfants de 12 ans et moins**

2

• Question 4 : [Revoir la question](#)

**Enfants de 13 à 21 ans**

0

• Question 5 : [Revoir la question](#)

**Quel est votre pays de résidence habituel?**

Brésil

• Question 6 : [Revoir la question](#)

**Quelle est votre ville de résidence actuelle?**

Rio de Janeiro

## Formation - Requérant

Validez l'ensemble des renseignements que vous avez inscrits et corrigez, s'il y a lieu.

• Question 1 : [Revoir la question](#)

**Quel est le diplôme d'études le plus élevé reconnu par l'état que vous avez obtenu? (Indiquez le dernier diplôme obtenu ou, à défaut, l'attestation de la dernière année scolaire réussie.)**

Diplôme d'études secondaires générales (au Québec, le diplôme est obtenu au terme de 11 années d'études à temps plein)

• Question 2 : [Revoir la question](#)

**Dans quel pays avez-vous obtenu ce diplôme?**

Brésil

• Question 3 : [Revoir la question](#)

**Ce diplôme a-t-il été obtenu dans un établissement d'enseignement du Québec (situé soit au Québec soit à l'étranger)?**

Non

• Question 4 : [Revoir la question](#)

**Quel est le domaine de formation relatif à ce diplôme?**

Aucune formation

- Question 5 : Revoir la question  
Depuis combien d'années avez-vous obtenu ce diplôme?  
10 ans
- Question 6 : Revoir la question  
Avez-vous déjà exercé une profession directement en lien avec votre domaine de formation au cours des cinq dernières années? Si oui, combien de temps avez-vous occupé cet emploi?  
Oui, 12 mois et plus
- Question 7 : Revoir la question  
Avez-vous obtenu un autre diplôme spécialisé dans un autre domaine que le diplôme précédent reconnu par l'État?  
(Si votre choix de réponse est Non veuillez répondre Sans objet aux questions 8 à 12.)  
Non
- Question 8 : Revoir la question  
Dans quel pays avez-vous obtenu ce diplôme?  
Brésil
- Question 9 : Revoir la question  
Ce diplôme a-t-il été obtenu dans un établissement d'enseignement du Québec (situé soit au Québec soit à l'étranger)?  
Sans objet
- Question 10 : Revoir la question  
Quel est le domaine de formation relatif à ce diplôme?  
Sans objet
- Question 11 : Revoir la question  
Depuis combien d'années avez-vous obtenu ce diplôme?  
Sans objet
- Question 12 : Revoir la question  
Avez-vous déjà exercé une profession directement en lien avec votre domaine de formation? Si oui, combien de temps avez-vous occupé cet emploi?  
Sans objet

#### Expérience professionnelle - Requérent

Validez l'ensemble des renseignements que vous avez inscrits et corrigez, s'il y a lieu.

- Question 1 : Revoir la question  
Travailleur qualifié permanent: Combien de mois ou d'années d'expérience professionnelle à temps plein, y compris le service militaire, avez-vous accumulés au cours des cinq dernières années?  
(Cette expérience peut inclure les stages rémunérés ou les stages de spécialisation sanctionnés par un diplôme.)  
(Répondez à cette question si vous complétez ce questionnaire à titre de travailleur qualifié. Veuillez répondre Sans objet à la question suivante.)  
48 mois ou plus
- Question 2 : Revoir la question  
Travailleur autonome: Combien de mois ou d'années d'expérience professionnelle à temps plein avez-vous travaillé à votre compte au cours des cinq dernières années?  
(Répondez à cette question si vous complétez ce questionnaire à titre de Travailleur autonome. Veuillez répondre Sans objet à la question précédente.)  
Sans objet
- Question 3 : Revoir la question  
Travailleur autonome: Quel est votre avoir net, obtenu, le cas échéant, avec votre époux ou conjoint de fait qui vous accompagne?  
(Répondez à cette question si vous complétez ce questionnaire à titre de Travailleur autonome. Sinon, veuillez répondre Sans objet.)  
Sans objet

#### Connaissances linguistiques - Requérent

Validez l'ensemble des renseignements que vous avez inscrits et corrigez, s'il y a lieu.

- Question 1 : Revoir la question  
Mon niveau de compréhension orale du français est:  
Avancé (niveaux 9 à 12)
- Question 2 : Revoir la question  
Mon niveau d'expression orale du français est:  
(Pour déterminer votre niveau, consultez l'échelle d'autoévaluation.)  
Avancé (niveaux 9 à 12)
- Question 3 : Revoir la question  
Mon niveau de compréhension orale de l'anglais est:  
(Pour déterminer votre niveau, consultez l'échelle d'autoévaluation.)  
Avancé (niveaux 9 à 12)

Question 4 : [Revoir la question](#)  
**Mon niveau d'expression orale de l'anglais est:**  
 (Pour déterminer votre niveau, consultez l'échelle d'autoévaluation.)  
**Avancé (niveaux 9 à 12)**

### Séjour et famille au Québec - Requérant

Validez l'ensemble des renseignements que vous avez inscrits et corrigez, s'il y a lieu.

• Question 1 : [Revoir la question](#)  
**Est-ce que vous ou votre époux ou conjoint de fait avez un parent au Québec qui est citoyen canadien ou résident permanent ?**  
 (Vous pouvez cocher plus d'une réponse.)  
 Aucun

• Question 2 : [Revoir la question](#)  
**Est-ce que vous ou votre époux ou conjoint de fait avez déjà séjourné au Québec au cours des dix dernières années?**  
 (Vous pouvez cocher plus d'une réponse.)  
 Aucun séjour


### Offre d'emploi faite par un employeur au Québec au requérant principal ou au conjoint qui accompagne - Requérant

Validez l'ensemble des renseignements que vous avez inscrits et corrigez, s'il y a lieu.


• Question 1 : [Revoir la question](#)  
**Avez-vous obtenu une offre d'emploi d'un employeur au Québec?**  
 Non

• Question 2 : [Revoir la question](#)  
**Si oui, dans quelle région du Québec est situé le poste?**  
 (Veuillez répondre *Sans objet* si vous avez répondu *Non* à la question précédente.)  
 Sans objet

• Question 3 : [Revoir la question](#)  
**Est-ce que l'employeur a fait valider son offre d'emploi par les services du ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles du Québec ?**  
 Sans objet

**Votre résultat** 

Politique de confidentialité | Crédits photos  
 Dernière modification : 2008-06-16

**Québec** 

© Gouvernement du Québec, 2013

## Évaluation préliminaire d'immigration

(?)

## Étapes à suivre :

Préambule / Profil  
 Formation / Expérience professionnelle  
 Connaissances linguistiques  
 Séjour et famille au Québec  
 Offre d'emploi faite par un employeur au Québec au requérant principal ou au conjoint qui accompagne  
 Conjoint  
 Validation  
 Votre résultat

**Important**

L'évaluation préliminaire d'immigration - qui est gratuite - a été conçue de manière à permettre aux personnes désireuses d'immigrer au Québec de la remplir sans aide. Il n'est donc pas nécessaire de recourir aux services d'un intermédiaire en immigration.

## Étape B

## Votre résultat

## Votre résultat

Vous semblez satisfaire aux critères de sélection du Québec. Vous pouvez maintenant faire une demande officielle d'immigration. Si vous faites une demande en tant que **travailleur**, consultez la section *Demande de certificat de sélection et annexes - Travailleurs permanents*. Si vous faites une demande en tant que **travailleur autonome**, consultez la section *Demande de certificat de sélection et annexes - Gens d'affaires* ou communiquez avec nous pour obtenir le formulaire par la poste. Des frais s'appliquent pour le traitement de votre demande.

**Conseil pratique**

Déposez votre demande officielle d'immigration le plus rapidement possible. Si vous attendez trop longtemps, il se pourrait qu'entre-temps les critères de sélection du Québec aient été modifiés ou que la liste des domaines de formation ait été chargée. À la suite du dépôt d'une demande de certificat de sélection, la décision finale sera basée sur la liste des domaines de formation en vigueur au moment du traitement de la demande.

**Renseignements utiles**

Il est important que nous vous informions que les délais de traitement des demandes peuvent varier en tout temps en raison de plusieurs facteurs (objectifs globaux de sélection par bassins géographiques et par catégorie d'immigration, volume des demandes de certificat de sélection déposées en provenance des divers territoires, conjoncture internationale). Pour plus de précisions, veuillez consulter, sur le site Immigration Québec, la section *Délaie pour la demande d'immigration*.

Nous vous remercions de votre intérêt pour le Québec.

**REMARQUE**

Nous vous rappelons que cette évaluation ne conduit pas à une décision formelle au sens de la Loi sur l'immigration au Québec, mais vous permet d'obtenir du ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles un avis sur votre candidature.

Politique de confidentialité | Crédits photos  
 Dernière modification : 2008-06-16

Québec

© Gouvernement du Québec, 2009

## ANEXO 3

SIMULAÇÕES DAS AVALIAÇÕES PRELIMINARES *ONLINE* PARA O PEDIDO  
OFICIAL DE IMIGRAÇÃO PARA O QUEBEC.

SIMULAÇÃO COMPARADA – 2ª ETAPA:  
FORMAÇÃO E EXPERIÊNCIA PROFISSIONAL  
AVALIAÇÃO V



## Évaluation préliminaire d'immigration



## Étapes à suivre :

- Préambule / Profil
- Formation / Expérience professionnelle
- Connaissances linguistiques
- Séjour et famille au Québec
- Offre d'emploi faite par un employeur au Québec au requérant principal ou au conjoint qui accompagne
- Conjoint
- Validation
- Votre résultat

## Important

L'évaluation préliminaire d'immigration - qui est gratuite - a été conçue de manière à permettre aux personnes désireuses d'immigrer au Québec de la remplir sans aide. Il n'est donc pas nécessaire de recourir aux services d'un intermédiaire en immigration.

## Étape 7

## Validation

## Préambule - Requérant

Validez l'ensemble des renseignements que vous avez inscrits et corrigez, s'il y a lieu.

- Question 1 : [Revoir la question](#)  
**Vous avez l'intention :**  
D'occuper un emploi au Québec à titre de travailleur qualifié permanent
- Question 2 : [Revoir la question](#)  
**Avez-vous un époux ou un conjoint de fait qui vous accompagne au Québec?**  
Cette question déterminera si vous devrez répondre aux questions se rapportant à votre conjoint.  
Non

## Profil - Requérant

Validez l'ensemble des renseignements que vous avez inscrits et corrigez, s'il y a lieu.

- Question 1 : [Revoir la question](#)  
**Indiquez votre sexe.**  
Femme
- Question 2 : [Revoir la question](#)  
**Quel âge avez-vous?**  
31 ans
- Question 3 : [Revoir la question](#)  
**Indiquez combien d'enfants à votre charge de 21 ans ou moins vous accompagneront au Québec.**  
  
**Enfants de 12 ans et moins**  
2
- Question 4 : [Revoir la question](#)  
**Enfants de 13 à 21 ans**  
0
- Question 5 : [Revoir la question](#)  
**Quel est votre pays de résidence habituel?**  
Brésil
- Question 6 : [Revoir la question](#)  
**Quelle est votre ville de résidence actuelle?**  
Rio de Janeiro

## Formation - Requérant

Validez l'ensemble des renseignements que vous avez inscrits et corrigez, s'il y a lieu.

- Question 1 : [Revoir la question](#)  
**Quel est le diplôme d'études le plus élevé reconnu par l'État que vous ayez obtenu?**  
(Indiquez le dernier diplôme obtenu ou, à défaut, l'attestation de la dernière année scolaire réussie.)  
Diplôme d'études universitaires 3e cycle - 3 ans ou plus (au Québec, le diplôme est obtenu au terme de 21 années ou plus d'études à temps plein)
- Question 2 : [Revoir la question](#)  
**Dans quel pays avez-vous obtenu ce diplôme?**  
Brésil
- Question 3 : [Revoir la question](#)  
**Ce diplôme a-t-il été obtenu dans un établissement d'enseignement du Québec (situé soit au Québec soit à l'étranger)?**  
Non
- Question 4 : [Revoir la question](#)  
**Quel est le domaine de formation relatif à ce diplôme?**  
Géographie

- Question 5 : [Revoir la question](#)  
Depuis combien d'années avez-vous obtenu ce diplôme?  
1 an
- Question 6 : [Revoir la question](#)  
Avez-vous déjà exercé une profession directement en lien avec votre domaine de formation au cours des cinq dernières années? Si oui, combien de temps avez-vous occupé cet emploi?  
Oui, moins de 6 mois
- Question 7 : [Revoir la question](#)  
Avez-vous obtenu un autre diplôme spécialisé dans un autre domaine que le diplôme précédent reconnu par l'État?  
(Si votre choix de réponse est Non veuillez répondre Sans objet aux questions 8 à 12.)  
Non
- Question 8 : [Revoir la question](#)  
Dans quel pays avez-vous obtenu ce diplôme?  
Sans objet
- Question 9 : [Revoir la question](#)  
Ce diplôme a-t-il été obtenu dans un établissement d'enseignement du Québec (situé soit au Québec soit à l'étranger)?  
Sans objet
- Question 10 : [Revoir la question](#)  
Qual est le domaine de formation relatif à ce diplôme?  
Sans objet
- Question 11 : [Revoir la question](#)  
Depuis combien d'années avez-vous obtenu ce diplôme?  
Sans objet
- Question 12 : [Revoir la question](#)  
Avez-vous déjà exercé une profession directement en lien avec votre domaine de formation? Si oui, combien de temps avez-vous occupé cet emploi?  
Sans objet

#### Expérience professionnelle - Requérent

Validez l'ensemble des renseignements que vous avez inscrits et corrigez, s'il y a lieu.

- Question 1 : [Revoir la question](#)  
**Travailleur qualifié permanent:** Combien de mois ou d'années d'expérience professionnelle à temps plein, y compris le service militaire, avez-vous accumulés au cours des cinq dernières années?  
(Cette expérience peut inclure les stages rémunérés ou les stages de spécialisation sanctionnés par un diplôme.)  
(Répondez à cette question si vous complétez ce questionnaire à titre de travailleur qualifié. Veuillez répondre Sans objet à la question suivante.)  
Moins de 6 mois
- Question 2 : [Revoir la question](#)  
**Travailleur autonome :** Combien de mois ou d'années d'expérience professionnelle à temps plein avez-vous travaillé à votre compte au cours des cinq dernières années?  
(Répondez à cette question si vous complétez ce questionnaire à titre de Travailleur autonome. Veuillez répondre Sans objet à la question précédente.)  
Sans objet
- Question 3 : [Revoir la question](#)  
**Travailleur autonome :** Quel est votre avoir net, obtenu, le cas échéant, avec votre époux ou conjoint de fait qui vous accompagne?  
(Répondez à cette question si vous complétez ce questionnaire à titre de Travailleur autonome. Sinon, veuillez répondre Sans objet.)  
Sans objet

#### Connaissances linguistiques - Requérent

Validez l'ensemble des renseignements que vous avez inscrits et corrigez, s'il y a lieu.

- Question 1 : [Revoir la question](#)  
Mon niveau de compréhension orale du français est:  
Avancé (niveaux 9 à 12)
- Question 2 : [Revoir la question](#)  
Mon niveau d'expression orale du français est:  
(Pour déterminer votre niveau, consultez l'échelle d'autoévaluation.)  
Avancé (niveaux 9 à 12)
- Question 3 : [Revoir la question](#)  
Mon niveau de compréhension orale de l'anglais est:  
(Pour déterminer votre niveau, consultez l'échelle d'autoévaluation.)  
Avancé (niveaux 9 à 12)

Question 4 : [Revoir la question](#)  
**Mon niveau d'expression orale de l'anglais est :**  
 (Pour déterminer votre niveau, consultez l'échelle d'autoévaluation)  
 Avancé (niveaux 9 à 12)

### Séjour et famille au Québec - Requérant

Validez l'ensemble des renseignements que vous avez inscrits et corrigez, s'il y a lieu.

• Question 1 : [Revoir la question](#)  
**Est-ce que vous ou votre époux ou conjoint de fait avez un parent au Québec qui est citoyen canadien ou résident permanent ?**  
 (Vous pouvez cocher plus d'une réponse.)  
 Aucun

• Question 2 : [Revoir la question](#)  
**Est-ce que vous ou votre époux ou conjoint de fait avez déjà séjourné au Québec au cours des dix dernières années?**  
 (Vous pouvez cocher plus d'une réponse.)  
 Aucun séjour


### Offre d'emploi faite par un employeur au Québec au requérant principal ou au conjoint qui accompagne - Requérant

Validez l'ensemble des renseignements que vous avez inscrits et corrigez, s'il y a lieu.

• Question 1 : [Revoir la question](#)  
**Avez-vous obtenu une offre d'emploi d'un employeur au Québec?**  
 Non

• Question 2 : [Revoir la question](#)  
**Si oui, dans quelle région du Québec est situé le poste?**  
 (Veuillez répondre *Sans objet* si vous avez répondu *Non* à la question précédente.)  
 Sans objet

• Question 3 : [Revoir la question](#)  
**Est-ce que l'employeur a fait valider son offre d'emploi par les services du ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles du Québec ?**  
 Non

**Votre résultat** 

Politique de confidentialité | Crédits photos  
 Dernière modification : 2008-06-16

**Québec** 

© Gouvernement du Québec, 2009



## Évaluation préliminaire d'immigration

?

↓  
Étapes à suivre :

Préambule / Profil

Formation / Expérience  
professionnelleConnaissances  
linguistiquesSéjour et famille au  
QuébecOffre d'emploi faite par  
un employeur au  
Québec au requérant  
principal ou au conjoint  
qui accompagne

Conjoint

Validation

Votre résultat

**Important**

L'évaluation préliminaire d'immigration - qui est gratuite - a été conçue de manière à permettre aux personnes désireuses d'immigrer au Québec de la remplir sans aide. Il n'est donc pas nécessaire de recourir aux services d'un intermédiaire en immigration.

## Étape 8

## Votre résultat

## Votre résultat

Vous semblez satisfaire aux critères de sélection du Québec. Vous pouvez maintenant faire une demande officielle d'immigration. Si vous faites une demande en tant que **travailleur**, consultez la section *Demande de certificat de sélection et annexes - Travailleurs permanents*. Si vous faites une demande en tant que **travailleur autonome**, consultez la section *Demande de certificat de sélection et annexes - Gens d'affaires* ou communiquez avec nous pour obtenir le formulaire par la poste. Des frais s'appliquent pour le traitement de votre demande.

**Conseil pratique**

Déposez votre demande officielle d'immigration le plus rapidement possible. Si vous attendez trop longtemps, il se pourrait qu'entre temps les critères de sélection du Québec aient été modifiés ou que la liste des domaines de formation ait été changée. À la suite du dépôt d'une demande de certificat de sélection, la décision finale sera basée sur la liste des domaines de formation en vigueur au moment du traitement de la demande.

**Renseignements utiles**

Il est important que nous vous informions que les délais de traitement des demandes peuvent varier en tout temps en raison de plusieurs facteurs (objectifs globaux de sélection par bassins géographiques et par catégorie d'immigration, volume des demandes de certificat de sélection déposées en provenance des divers territoires, conjoncture internationale). Pour plus de précisions, veuillez consulter, sur le site Immigration Québec, la section *Délais pour la demande d'immigration*.

Nous vous remercions de votre intérêt pour le Québec.

**REMARQUE**

Nous vous rappelons que cette évaluation ne conduit pas à une décision formelle au sens de la Loi sur l'immigration au Québec, mais vous permet d'obtenir du ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles un avis sur votre candidature.

Politique de confidentialité | Crédits photos  
Dernière modification : 2008-06-16

Québec

© Gouvernement du Québec, 2003

## ANEXO 3

SIMULAÇÕES DAS AVALIAÇÕES PRELIMINARES *ONLINE* PARA O PEDIDO  
OFICIAL DE IMIGRAÇÃO PARA O QUEBEC.

SIMULAÇÃO COMPARADA – 2ª ETAPA:  
FORMAÇÃO E EXPERIÊNCIA PROFISSIONAL  
AVALIAÇÃO VI



## Évaluation préliminaire d'immigration

2

## Étapes à suivre :

- Préambule / Profil
- Formation / Expérience professionnelle
- Connaissances linguistiques
- Séjour et famille au Québec
- Offre d'emploi faite par un employeur au Québec au requérant principal ou au conjoint qui accompagne
- Conjoint
- Validation
- Votre résultat

## Important

L'évaluation préliminaire d'immigration - qui est gratuite - a été conçue de manière à permettre aux personnes désireuses d'immigrer au Québec de la remplir sans aide. Il n'est donc pas nécessaire de recourir aux services d'un intermédiaire en immigration.

## Étape 7

## Validation

## Préambule - Requérant

Validez l'ensemble des renseignements que vous avez inscrits et corrigez, s'il y a lieu.

- Question 1 : [Revoir la question](#)  
Vous avez l'intention :  
D'occuper un emploi au Québec à titre de travailleur qualifié permanent
- Question 2 : [Revoir la question](#)  
Avez-vous un époux ou un conjoint de fait qui vous accompagne au Québec?  
Cette question déterminera si vous devrez répondre aux questions se rapportant à votre conjoint.  
Non

## Profil - Requérant

Validez l'ensemble des renseignements que vous avez inscrits et corrigez, s'il y a lieu.

- Question 1 : [Revoir la question](#)  
Indiquez votre sexe.  
Femme
- Question 2 : [Revoir la question](#)  
Quel âge avez-vous?  
31 ans
- Question 3 : [Revoir la question](#)  
Indiquez combien d'enfants à votre charge de 21 ans ou moins vous accompagneront au Québec.  
Enfants de 12 ans et moins  
2
- Question 4 : [Revoir la question](#)  
Enfants de 13 à 21 ans  
0
- Question 5 : [Revoir la question](#)  
Quel est votre pays de résidence habituel?  
Brésil
- Question 6 : [Revoir la question](#)  
Quelle est votre ville de résidence actuelle?  
Rio de Janeiro

## Formation - Requérant

Validez l'ensemble des renseignements que vous avez inscrits et corrigez, s'il y a lieu.

- Question 1 : [Revoir la question](#)  
Quel est le diplôme d'études le plus élevé reconnu par l'État que vous ayez obtenu? (Indiquez le dernier diplôme obtenu ou, à défaut, l'attestation de la dernière année scolaire réussie.)  
Diplôme d'études secondaires générales (au Québec, le diplôme est obtenu au terme de 11 années d'études à temps plein)
- Question 2 : [Revoir la question](#)  
Dans quel pays avez-vous obtenu ce diplôme?  
Brésil
- Question 3 : [Revoir la question](#)  
Ce diplôme a-t-il été obtenu dans un établissement d'enseignement du Québec (situé soit au Québec soit à l'étranger)?  
Non
- Question 4 : [Revoir la question](#)  
Quel est le domaine de formation relatif à ce diplôme?  
Aucune formation

- Question 5 : [Revoir la question](#)  
Depuis combien d'années avez-vous obtenu ce diplôme?  
10 ans
- Question 6 : [Revoir la question](#)  
Avez-vous déjà exercé une profession directement en lien avec votre domaine de formation au cours des cinq dernières années? Si oui, combien de temps avez-vous occupé cet emploi?  
Oui, moins de 6 mois
- Question 7 : [Revoir la question](#)  
Avez-vous obtenu un autre diplôme spécialisé dans un autre domaine que le diplôme précédent reconnu par l'État?  
(Si votre choix de réponse est **Non** veuillez répondre **Sans objet** aux questions 8 à 12.)  
Non
- Question 8 : [Revoir la question](#)  
Dans quel pays avez-vous obtenu ce diplôme?  
Sans objet
- Question 9 : [Revoir la question](#)  
Ce diplôme a-t-il été obtenu dans un établissement d'enseignement du Québec (situé soit au Québec soit à l'étranger)?  
Sans objet
- Question 10 : [Revoir la question](#)  
Quel est le domaine de formation relatif à ce diplôme?  
Sans objet
- Question 11 : [Revoir la question](#)  
Depuis combien d'années avez-vous obtenu ce diplôme?  
Sans objet
- Question 12 : [Revoir la question](#)  
Avez-vous déjà exercé une profession directement en lien avec votre domaine de formation? Si oui, combien de temps avez-vous occupé cet emploi?  
Sans objet

#### Expérience professionnelle - Requérent

Validez l'ensemble des renseignements que vous avez inscrits et corrigez, s'il y a lieu.

- Question 1 : [Revoir la question](#)  
**Travailleur qualifié permanent**: Combien de mois ou d'années d'expérience professionnelle à temps plein, y compris le service militaire, avez-vous accumulés au cours des cinq dernières années?  
(Cette expérience peut inclure les stages rémunérés ou les stages de spécialisation sanctionnés par un diplôme.)  
(Répondez à cette question si vous complétez ce questionnaire à titre de **travailleur qualifié**. Veuillez répondre **Sans objet** à la question suivante.)  
Moins de 6 mois
- Question 2 : [Revoir la question](#)  
**Travailleur autonome** : Combien de mois ou d'années d'expérience professionnelle à temps plein avez-vous travaillé à votre compte au cours des cinq dernières années?  
(Répondez à cette question si vous complétez ce questionnaire à titre de **Travailleur autonome**. Veuillez répondre **Sans objet** à la question précédente.)  
Sans objet
- Question 3 : [Revoir la question](#)  
**Travailleur autonome** : Quel est votre avoir net, obtenu, le cas échéant, avec votre époux ou conjoint de fait qui vous accompagne?  
(Répondez à cette question si vous complétez ce questionnaire à titre de **Travailleur autonome**. Sinon, veuillez répondre **Sans objet**.)  
Sans objet

#### Connaissances linguistiques - Requérent

Validez l'ensemble des renseignements que vous avez inscrits et corrigez, s'il y a lieu.

- Question 1 : [Revoir la question](#)  
Mon niveau de compréhension orale du français est:  
Avancé (niveaux 9 à 12)
- Question 2 : [Revoir la question](#)  
Mon niveau d'expression orale du français est:  
(Pour déterminer votre niveau, consultez l'échelle d'autoévaluation.)  
Avancé (niveaux 9 à 12)
- Question 3 : [Revoir la question](#)  
Mon niveau de compréhension orale de l'anglais est:  
(Pour déterminer votre niveau, consultez l'échelle d'autoévaluation.)  
Avancé (niveaux 9 à 12)

**Question 4 :** [Revoir la question](#)  
**Mon niveau d'expression orale de l'anglais est:**  
 (Pour déterminer votre niveau, consultez l'échelle d'autoévaluation.)  
 Avancé (niveaux 9 à 12)

### Séjour et famille au Québec - Requérant

Validez l'ensemble des renseignements que vous avez inscrits et corrigez, s'il y a lieu.

• **Question 1 :** [Revoir la question](#)  
**Est-ce que vous ou votre époux ou conjoint de fait avez un parent au Québec qui est citoyen canadien ou résident permanent ?**  
 (Vous pouvez cocher plus d'une réponse.)  
 Aucun

• **Question 2 :** [Revoir la question](#)  
**Est-ce que vous ou votre époux ou conjoint de fait avez déjà séjourné au Québec au cours des dix dernières années?**  
 (Vous pouvez cocher plus d'une réponse.)  
 Aucun séjour


### Offre d'emploi faite par un employeur au Québec au requérant principal ou au conjoint qui accompagne - Requérant

Validez l'ensemble des renseignements que vous avez inscrits et corrigez, s'il y a lieu.


• **Question 1 :** [Revoir la question](#)  
**Avez-vous obtenu une offre d'emploi d'un employeur au Québec?**  
 Non

• **Question 2 :** [Revoir la question](#)  
**Si oui, dans quelle région du Québec est situé le poste?**  
 (Veuillez répondre *Sans objet* si vous avez répondu *Non* à la question précédente.)  
 Sans objet

• **Question 3 :** [Revoir la question](#)  
**Est-ce que l'employeur a fait valider son offre d'emploi par les services du ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles du Québec ?**  
 Non

**Votre résultat** 

Politique de confidentialité | Crédits photos  
 Dernière modification : 2003-06-16

**Québec** 

© Gouvernement du Québec, 2003



Évaluation préliminaire d'immigration ?↓  
Étapes à suivre :

- Préambule / Profil
- Formation / Expérience professionnelle
- Connaissances linguistiques
- Séjour et famille au Québec
- Offre d'emploi faite par un employeur au Québec au requérant principal ou au conjoint qui accompagne
- Conjoint
- Validation
- Votre résultat**

**Important**

L'évaluation préliminaire d'immigration - qui est gratuite - a été conçue de manière à permettre aux personnes désireuses d'immigrer au Québec de la remplir sans aide. Il n'est donc pas nécessaire de recourir aux services d'un intermédiaire en immigration.

## Étape 8

## Votre résultat

## Votre résultat

À la lumière des renseignements que vous avez transmis, vous ne semblez pas répondre aux critères de sélection du Québec. Il vous est déconseillé de soumettre une demande de certificat de sélection.

Nous vous remercions de votre intérêt pour le Québec.

**REMARQUE**

Nous vous rappelons que cette évaluation ne conduit pas à une décision formelle au sens de la Loi sur l'immigration au Québec, mais vous permet d'obtenir du ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles un avis sur votre candidature.

## ANEXO 4

FORMULÁRIO PARA PEDIDO DE INGRESSO NO PROCESSO DE SELEÇÃO DE  
IMIGRAÇÃO PARA O QUEBEC.

Note : Afin d'alléger le texte, les termes et expressions utilisés englobent les deux genres grammaticaux.

## INSTRUCTIONS POUR REMPLIR LE FORMULAIRE

Lisez attentivement les présentes instructions avant de remplir le formulaire

Le présent formulaire sert à déposer une demande officielle d'immigration à destination du Québec.

### Qui doit remplir le présent formulaire?

Le requérant principal et, s'il y a lieu, l'époux ou le conjoint de fait qui l'accompagne au Québec qui soumettent une demande dans une des sous-catégories suivantes :

- **travailleur qualifié** : vous devez transmettre le présent formulaire avec les annexes, les pièces justificatives requises et le paiement des frais exigés au Bureau d'immigration responsable des dossiers provenant de votre pays. Examinez attentivement la liste des documents à annexer à votre Demande de certificat de sélection selon votre pays de résidence (voir à [www.immigration-quebec.gouv.qc.ca/fr/biq](http://www.immigration-quebec.gouv.qc.ca/fr/biq)).
- **travailleur autonome ou entrepreneur** : vous devez transmettre ce formulaire accompagné des pièces justificatives requises, de l'annexe travailleur autonome ou de l'annexe entrepreneur (voir à [www.immigration-quebec.gouv.qc.ca/fr/formulaires/index.html](http://www.immigration-quebec.gouv.qc.ca/fr/formulaires/index.html)), de votre document narratif signé et, le cas échéant, de celui de votre époux ou conjoint de fait qui vous accompagne ainsi que du paiement des frais exigés au Bureau d'immigration responsable des dossiers provenant de votre pays.
- **ressortissant étranger en situation particulière de détresse**, au sens de l'article 18c du Règlement sur la sélection des ressortissants étrangers : cette catégorie n'inclut pas les réfugiés, les personnes en situation semblable et les personnes à protéger.

Pour sa part, l'enfant à charge qui vous accompagne et qui a 22 ans ou plus ou qui est marié ou conjoint de fait doit remplir le formulaire *Demande de certificat de sélection - Enfant à charge qui est âgé de 22 ans ou plus ou qui est marié ou conjoint de fait*.

### Comment remplir le formulaire?

Écrivez lisiblement.

Répondez avec précision à toutes les questions.

Si vous manquez d'espace, complétez votre réponse sur une feuille séparée en y inscrivant le numéro de la section du formulaire à laquelle vous désirez faire référence.

Pour plus de renseignements sur l'immigration au Québec, veuillez consulter le site Internet du ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles [www.immigration-quebec.gouv.qc.ca](http://www.immigration-quebec.gouv.qc.ca). Pour accéder aux pages du Bureau qui couvrent votre pays, sélectionnez votre pays de résidence en consultant le site Internet du ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles.

## DÉFINITIONS

### Membre de la famille

Il s'agit :

- de l'époux ou du conjoint de fait âgé d'au moins 16 ans;
- de l'enfant à charge et, le cas échéant, de l'enfant à charge issu de cet enfant.

### Époux

Personne mariée âgée d'au moins 16 ans :

- qui n'était pas, au moment du mariage, l'époux d'une autre personne;
- qui n'est pas conjoint de fait d'une autre personne, alors qu'elle vit séparée de son époux depuis au moins un an.

### Conjoint de fait

Personne âgée d'au moins 16 ans :

- qui vit maritalement depuis au moins un an avec une personne de sexe différent ou de même sexe âgée d'au moins 16 ans; ou
- qui a une relation maritale depuis au moins un an avec cette personne mais qui, étant persécutée ou faisant l'objet de contrôle pénal, ne peut vivre avec elle.

### Enfant à charge

Enfant biologique de l'un ou l'autre de ses parents et qui n'a pas été adopté par une personne autre que l'époux ou le conjoint de fait de l'un de ses parents; ou enfant adopté de l'un ou l'autre de ses parents.

Cet enfant est dans l'une des situations suivantes :

- il a moins de 22 ans et il n'est ni marié (il est célibataire, veuf ou divorcé) ni conjoint de fait; ou
- il n'a pas cessé de dépendre pour l'essentiel du soutien financier de l'un ou l'autre de ses parents et
  - est âgé de 22 ans ou plus, est aux études à temps plein\* et n'est ni marié ni conjoint de fait; ou
  - s'est marié ou est devenu conjoint de fait avant l'âge de 22 ans et est aux études à temps plein\*; ou
  - est âgé de 22 ans ou plus et, au moins depuis la date où il a eu 22 ans, est incapable de subvenir à ses besoins en raison d'une incapacité physique ou mentale.

L'enfant d'un enfant à charge est inclus dans cette définition.

\* Pour être considéré comme étudiant à temps plein, l'enfant doit être inscrit de façon continue dans un établissement postsecondaire agréé par les autorités gouvernementales compétentes, s'y présenter et y suivre activement à temps plein et sans interruption, au moins depuis la date où il a eu 22 ans ou depuis la date où il s'est marié ou est devenu conjoint de fait, des cours de formation générale, théorique ou professionnelle.

## DÉFINITIONS (suite)

**Travailleur qualifié.** Ressortissant étranger venant s'établir au Québec pour occuper un emploi où il est vraisemblablement en mesure d'occuper.

**Entrepreneur.** Ressortissant étranger qui :

- vient au Québec pour y créer ou occuper une entreprise agricole, commerciale ou industrielle avec le contrôle, seul ou avec son époux ou conjoint de fait qui l'accompagne, d'au moins 25 % des capitaux propres, ce pourcentage devant valoir au moins 100 000 \$ CA. Il devra participer activement à sa gestion et aux activités quotidiennes, et, dans le cas de l'entreprise commerciale ou industrielle, employer de façon permanente et pour un minimum de 30 heures par semaine, au moins un résident du Québec autre que lui-même et les membres de sa famille qui l'accompagnent;
- dispose d'un avoir net minimal de 300 000 \$ CA, obtenu licitement avec, le cas échéant, son époux ou conjoint de fait qui l'accompagne;
- a une expérience d'au moins deux ans dans l'exploitation d'une entreprise dont il contrôle, seul ou avec son époux ou conjoint de fait qui l'accompagne, au moins 25 % des capitaux propres.

**Travailleur autonome.** Ressortissant étranger qui :

- vient au Québec pour créer son emploi par l'exercice d'une profession définie dans la Classification nationale des professions;
- dispose d'un avoir net minimal de 100 000 \$ CA, obtenu licitement avec, le cas échéant, son époux ou conjoint de fait qui l'accompagne;
- a acquis une expérience professionnelle d'au moins deux ans à son compte dans la profession ou le métier qu'il entend exercer au Québec.

## PORTEZ UNE ATTENTION PARTICULIÈRE AUX POINTS SUIVANTS

### Valeurs communes de la société québécoise

Le Québec accueille des personnes immigrantes avec leur savoir-faire, leurs compétences, leur langue, leur culture et leur religion. Le Québec offre des services à ces personnes pour faciliter leur intégration et leur pleine participation à la société québécoise. S'intégrer à la société québécoise, c'est être prêt à connaître et à respecter ses valeurs communes. Veuillez consulter l'information relative aux valeurs communes de la société québécoise à l'adresse suivante : [www.valeurscommunesduquebec.gouv.qc.ca](http://www.valeurscommunesduquebec.gouv.qc.ca)

### Question 8 :

- Indiquez le titre du diplôme ou, à défaut, celui de l'attestation de la dernière année scolaire réussie.
- Si vous poursuivez au Québec des études sanctionnées par un diplôme délivré par un établissement québécois légalement autorisé, indiquez le titre du diplôme visé et la date prévue de la fin de ces études.

**Question 11 :** Vous pouvez évaluer vous-même vos connaissances linguistiques, selon une échelle de valeurs se situant entre 0 et 12. **Pour accélérer le traitement de votre demande,** joignez à votre demande une attestation délivrée par un organisme reconnu par le Ministère pour l'évaluation des connaissances linguistiques en français – soit un **Test d'évaluation du français adapté pour le Québec (TEFaQ)** ou un **Test de connaissance du français pour le Québec (TCFQ)**. Vous pouvez également soumettre le résultat d'un des tests suivants : le Diplôme d'études en langue française (DELF), le Diplôme approfondi de langue française (DALF), le Test de connaissance de français (TCF) ou le Test d'évaluation du français (TEF). Si vous choisissez le TCF ou le TEF, vous devez joindre à la fois les résultats de l'épreuve obligatoire et de l'épreuve facultative.

Vous pouvez connaître les centres qui donnent ces tests, à partir des liens suivants :

- tests TCFQ, TCF, DELF et DALF : [www2.ciep.fr/tcf/CentresListe.aspx](http://www2.ciep.fr/tcf/CentresListe.aspx)
- tests TEFaQ et TEF : [www.fda.cciq.fr/tef/centres](http://www.fda.cciq.fr/tef/centres)

**Section photos :** Le requérant principal doit joindre sa photo de même que celles de son époux ou conjoint de fait et de ses enfants à charge. Lorsque l'époux ou le conjoint de fait remplit un formulaire, il n'y joint que sa photo.

## DÉCLARATIONS

Ce formulaire doit être signé aux endroits suivants :

- **Valeurs communes de la société québécoise :** La section Valeurs communes de la société québécoise à la page 5 doit être signée par le requérant et par tout enfant à charge de 18 ans ou plus qui l'accompagne.
- **Déclaration :** La section Déclaration à la page 6 doit être signée par le requérant principal et, s'il y a lieu, par son époux ou conjoint de fait qui l'accompagne.
- **Déclaration des époux ou conjoints de fait :** Les candidats mariés ou conjoints de fait doivent remplir l'annexe Déclaration des époux ou conjoints de fait, à la fin du formulaire. Cette déclaration doit être signée par le requérant principal et son époux ou conjoint de fait qui l'accompagne si le requérant principal est présentement marié ou a un conjoint de fait.

Il est très important de signer ce formulaire aux endroits indiqués, sinon le dossier vous sera retourné.

## INFORMATION IMPORTANTE CONCERNANT LE RECOURS AUX SERVICES D'UN INTERMÉDIAIRE EN IMMIGRATION

Les formulaires et les instructions ont été conçus de manière à permettre aux personnes désireuses d'immigrer au Québec de remplir elles-mêmes ces formulaires sans aide. Conséquemment, il n'est pas nécessaire de recourir aux services d'un intermédiaire pour entreprendre des démarches d'immigration et la décision de recourir à de tels services appartient à chaque requérant.

Aucun traitement prioritaire ou particulier n'est accordé par le ministre de l'Immigration et des Communautés culturelles au dossier d'un requérant qui retient les services d'un intermédiaire en immigration. Tous les dossiers de candidature sont traités de la même façon.

Demande de certificat de sélection  
 Requérant principal – Époux ou conjoint de fait

Remplissez cette demande à titre de :

- 
- Requérant principal
- 
- 
- Époux ou conjoint de fait
- 
- qui l'accompagne

 Vous déposez votre demande dans la catégorie de  
 Immigration économique, veuillez préciser en vertu  
 de quel programme (ou sous-catégorie) :

Date de réception de la demande

## Réservé à l'administration

 N° de référence individuel : \_\_\_\_\_  
 N° de dossier : \_\_\_\_\_

- 
- Travailleur qualifié (permanent)
- 
- 
- Entrepreneur
- 
- 
- Travailleur autonome

 Note : Afin d'alléger le texte, les termes et expressions  
 utilisés englobent les deux genres grammaticaux.

## 1. Identification

Nom de famille à la naissance		Prénom		
Nom de famille après le mariage (s'il y a lieu)				Sexe
				<input type="checkbox"/> F <input type="checkbox"/> M
Autre nom que vous utilisez ou sous lequel vous êtes connu		N° de passeport ou de carte d'identité		
Date de naissance Année / mois / jour	Lieu de naissance Ville	Province / Région	Pays	Citoyenneté / Nationalité

2. État matrimonial actuel (si votre situation change, avisez-nous immédiatement; pour la définition de conjoint de fait, voir les instructions sur la page détachable)

Célibataire     Marié     Conjoint de fait     Séparé     Divorcé     Mariage annulé     Veuf

Vous êtes-vous marié plus d'une fois?     Oui     Non

3. Adresse de résidence

Numéro Rue App.    Ville    Province / Région    Code postal    Pays

Adresse de correspondance, si elle est différente (indiquez le nom de la personne qui y réside si cette adresse ne se rapporte pas directement à vous)

N° de téléphone (domicile)    N° de téléphone (travail)    Courriel (e-mail)    Autre (précisez)

N° de télécopieur (domicile)    N° de télécopieur (travail)    Autre (précisez)

4. Membres de la famille qui vous accompagneront ou non au Québec. Le requérant principal doit déclarer obligatoirement tous les membres de sa famille. (pour la définition de membre de la famille, d'époux, de conjoint de fait et d'enfant à charge, voir les instructions sur la page détachable)

Nom de famille à la naissance	Prénom	Lien de parenté	Date de naissance Année/ mois / jour	Ville et pays de naissance	Vous accompagneront	
					Oui	Non
					<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
					<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
					<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
					<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
					<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
					<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

## 5. Nom et adresse de vos enfants à charge qui vous accompagnent (si elle est différente de votre adresse de résidence)

Nom	Adresse	Pays	Téléphone

## 6. Avez-vous déjà présenté :

une demande de séjour temporaire au Canada?	<input type="checkbox"/> Non <input type="checkbox"/> Oui	Province _____	Date _____	<input type="checkbox"/> Acceptée	<input type="checkbox"/> Refusée	<input type="checkbox"/> En attente d'une décision
une demande d'immigration permanente pour le Canada?	<input type="checkbox"/> Non <input type="checkbox"/> Oui	Province _____	Date _____	<input type="checkbox"/> Acceptée	<input type="checkbox"/> Refusée	<input type="checkbox"/> En attente d'une décision
une demande d'asile au Canada?	<input type="checkbox"/> Non <input type="checkbox"/> Oui	Province _____	Date _____	<input type="checkbox"/> Acceptée	<input type="checkbox"/> Refusée	<input type="checkbox"/> En attente d'une décision

## 7. Indiquez les endroits où vous avez résidé au cours des dix dernières années (au besoin, utilisez une feuille supplémentaire)

Durée		Ville	Province / Région	Pays
De Année / mois	À Année / mois			

## 8. Études, sauf primaires (en commençant par le diplôme le plus récent)

De Année / mois	À Année / mois	Nom de l'établissement / Pays	Titre du diplôme obtenu (voir les instructions sur la partie détachable)	Année d'obtention du diplôme	Spécialisation



<b>10. Séjour au Québec au cours des dix dernières années</b>	De	À	De	À
	Année / mois / jour	Année / mois / jour	Année / mois / jour	Année / mois / jour
• À des fins d'études à temps plein				
• À des fins de travail à temps plein				
• Pour affaires				
• Pour un autre motif (précisez)				

<b>11. Connaissances linguistiques (voir les instructions sur la partie détachable)</b>													
	Aucune	Débutant				Intermédiaire				Avancé			
	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
<b>Français</b>													
• Compréhension orale	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• Expression orale	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<b>Anglais</b>													
• Compréhension orale	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• Expression orale	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

<b>12. Famille au Québec (résidents permanents ou citoyens canadiens domiciliés au Québec)</b>			
Lien de parenté	Nom, prénom	Adresse complète	N° de téléphone

**13. Dans quelle ville ou région du Québec désirez-vous vous établir?**

\_\_\_\_\_

**14. Principal emploi envisagé au Québec** \_\_\_\_\_

**Autres emplois envisagés en lien avec votre domaine de formation ou votre expérience**

\_\_\_\_\_

**15. Avez-vous une offre d'emploi au Québec?**  Oui  Non

**Si oui, est-ce que votre employeur a fait une demande de validation pour cette offre d'emploi auprès du ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles?**  Oui  Non

Si oui, précisez le titre de l'emploi, le nom et l'adresse de l'employeur

\_\_\_\_\_

**16. Êtes-vous actuellement**  aux études  en emploi  sans emploi  autre (précisez) \_\_\_\_\_

**17. Comment avez-vous été informé sur l'immigration au Québec? (cochez une ou plusieurs réponses)**

Parents ou amis	<input type="checkbox"/>	Milieu scolaire	<input type="checkbox"/>	Consultant en immigration	<input type="checkbox"/>	Reportage	<input type="checkbox"/>
Séance d'information du gouvernement du Québec	<input type="checkbox"/>	Association professionnelle	<input type="checkbox"/>	Ambassade ou gouvernement du Canada	<input type="checkbox"/>	Publicité	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/>	Site internet, blog ou groupe de discussion	<input type="checkbox"/>	Employeurs du Québec	<input type="checkbox"/>		

**Photos**

Joignez ici une photo format passeport de vous-même et des membres de votre famille qui vous accompagnent (votre époux ou conjoint de fait, vos enfants à charge, les enfants à charge de votre époux ou conjoint de fait et les enfants à charge issus de ces enfants).



## DÉCLARATION SUR LES VALEURS COMMUNES DE LA SOCIÉTÉ QUÉBÉCOISE

Le Québec est une société pluraliste qui accueille des personnes immigrantes venues des quatre coins du monde avec leur savoir-faire, leurs compétences, leur langue, leur culture et leur religion.

Le Québec offre des services aux personnes immigrantes pour faciliter leur intégration et leur participation pleine et entière à la société québécoise afin de relever les défis d'une société moderne tels que la prospérité économique, la pérennité du fait français et l'ouverture sur le monde. En retour, les personnes immigrantes doivent s'adapter à leur milieu de vie.

Tous les Québécois, qu'ils soient natifs ou immigrés, ont des droits et responsabilités et peuvent choisir librement leur style de vie, leurs opinions ou leur religion; cependant tous doivent respecter toutes les lois quelles que soient leurs convictions.

L'État québécois et ses institutions sont laïques : les pouvoirs politiques et religieux sont séparés.

Tous les Québécois jouissent des droits et libertés reconnus par la *Charte des droits et libertés de la personne* et d'autres lois et ont la responsabilité de respecter les valeurs qui y sont énoncées.

### VALEURS COMMUNES

Les principales valeurs énoncées dans cette charte qui fondent la société québécoise sont les suivantes :

- Le Québec est une société libre et démocratique.
- Les pouvoirs politiques et religieux au Québec sont séparés.
- Le Québec est une société pluraliste.
- La société québécoise est basée sur la primauté du droit.
- Les femmes et les hommes ont les mêmes droits.
- L'exercice des droits et libertés de la personne doit se faire dans le respect de ceux d'autrui et du bien être général.

La société québécoise est aussi régie par la *Charte de la langue française* qui fait du français la langue officielle du Québec.

En conséquence, le français est la langue normale et habituelle du travail, de l'enseignement, des communications, du commerce et des affaires.

### DÉCLARATION

COMPRENANT la portée et la signification de ce qui précède

et

ACCEPTANT de respecter les valeurs communes de la société québécoise,

JE DÉCLARE vouloir vivre au Québec dans le cadre et le respect de ses valeurs communes et vouloir apprendre le français, si je ne le parle pas déjà.

_____	_____
Signature du requérant	Date
_____	_____
Signature de l'enfant à charge de 18 ans ou plus	Date
_____	_____
Signature de l'enfant à charge de 18 ans ou plus	Date
_____	_____
Signature de l'enfant à charge de 18 ans ou plus	Date

## Protection des renseignements personnels

Les renseignements personnels recueillis dans le présent formulaire et, le cas échéant, dans les documents qui doivent y être annexés sont nécessaires au traitement de votre demande de certificat de sélection et à l'application de la Loi sur l'immigration au Québec, du Règlement sur la sélection des ressortissants étrangers et des règles administratives qui en découlent.

Ces renseignements peuvent également être utilisés par le ministre à des fins d'étude, de statistique, d'évaluation de programme ou pour vous communiquer toute information susceptible d'avoir une incidence sur votre demande.

Les renseignements personnels vous concernant sont confidentiels et ne peuvent être divulgués sans votre consentement à moins que la loi ne l'autorise. La loi permet notamment, à certaines conditions, la communication de renseignements personnels **sans consentement** si cette communication est nécessaire :

- à l'application d'une loi au Québec;
- à l'exercice des attributions d'un organisme du gouvernement du Québec ou du gouvernement du Canada, notamment les autorités canadiennes de l'immigration;
- à la prestation d'un service du Ministère ou à l'exécution d'un contrat de service confié par le Ministère;
- aux fins d'une poursuite pour infraction à une loi applicable au Québec ou en raison d'une situation d'urgence.

Au sein du Ministère, l'accès à ces renseignements est réservé aux seules personnes qui ont qualité pour les recevoir lorsque ces renseignements sont nécessaires à l'exercice de leurs fonctions.

À l'exception des sections facultatives, tout refus de répondre ou toute omission peut entraîner le rejet de votre demande ou occasionner des délais dans le traitement de votre dossier.

Vous pouvez être informé des renseignements vous concernant détenus par le Ministère et, s'il y a lieu, en demander par écrit la rectification. Pour de plus amples renseignements, adressez-vous au bureau qui traite votre demande. Si ce bureau n'est pas en mesure de vous fournir les renseignements demandés, adressez-vous au responsable ministériel de la protection des renseignements personnels au Secrétariat général du ministère de l'immigration et des Communautés culturelles, situé à l'adresse suivante : Édifice Gérald-Godin, 360, rue McGill, 4<sup>e</sup> étage, Montréal (Québec), H2Y 2E9.

## Déclaration

**Je déclare** que les renseignements contenus dans la présente demande et, le cas échéant, les documents annexés sont complets et exacts et que j'aviserai le ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles de tout changement aux réponses indiquées dans ce formulaire dans les trente (30) jours suivant ce changement.

**Je reconnais** avoir pris connaissance de l'avis sur la protection des renseignements personnels à la section précédente.

**Je reconnais** également être informé que:

- je pourrais avoir des difficultés à obtenir au Québec un emploi correspondant à ma formation ou à mon expérience et que, tenant compte des délais prévisibles jusqu'à mon arrivée au Québec, la situation du marché du travail pourrait s'être modifiée;
- il est de la responsabilité du requérant principal d'assumer les charges financières liées à son établissement et, le cas échéant, à celui des membres de sa famille qui l'accompagnent.

**Je comprends** que le ministre de l'Immigration et des Communautés culturelles peut:

- vérifier ou faire vérifier auprès de tiers l'exactitude des renseignements fournis, et que si je communique au Ministère, à l'enquêteur ou au vérificateur un renseignement que je sais ou aurais dû savoir être faux ou trompeur relativement à une demande de certificat de sélection, je commets une infraction à la loi et je suis passible d'une amende;
- rejeter toute demande qui contient une information ou un document faux ou trompeur;
- refuser d'examiner une demande de certificat de la part d'une personne qui a fourni, depuis cinq ans ou moins, une information ou un document faux ou trompeur relativement à une demande en vertu de la Loi sur l'immigration au Québec;
- annuler un certificat de sélection lorsque la demande contient une information ou un document faux ou trompeur, lorsque le certificat a été délivré par erreur ou lorsque les conditions requises pour sa délivrance cessent d'exister.

Année / mois / jour

En foi de quoi, j'ai signé à \_\_\_\_\_ Ville \_\_\_\_\_ Pays \_\_\_\_\_

Signature \_\_\_\_\_ Requérant principal \_\_\_\_\_ Époux ou conjoint de fait \_\_\_\_\_

### DÉCLARATION DES ÉPOUX

#### Déclaration du requérant principal

Je, \_\_\_\_\_, déclare que je suis l'époux

de \_\_\_\_\_

de \_\_\_\_\_

de \_\_\_\_\_

de \_\_\_\_\_

de \_\_\_\_\_

de \_\_\_\_\_

de \_\_\_\_\_

de \_\_\_\_\_

#### Déclaration de l'époux qui accompagne le requérant principal

Je, soussigné \_\_\_\_\_, déclare que je suis l'époux

de \_\_\_\_\_

de \_\_\_\_\_

de \_\_\_\_\_

de \_\_\_\_\_

de \_\_\_\_\_

de \_\_\_\_\_

de \_\_\_\_\_

de \_\_\_\_\_

de \_\_\_\_\_

### DÉCLARATION DES CONJOINTS DE FAIT

#### Déclaration du requérant principal

Je, \_\_\_\_\_, déclare que :

de \_\_\_\_\_

de \_\_\_\_\_

de \_\_\_\_\_

de \_\_\_\_\_

de \_\_\_\_\_

de \_\_\_\_\_

de \_\_\_\_\_

de \_\_\_\_\_

de \_\_\_\_\_

de \_\_\_\_\_

de \_\_\_\_\_

#### Déclaration du conjoint de fait qui accompagne le requérant principal

Je, soussigné \_\_\_\_\_, déclare que :

de \_\_\_\_\_

de \_\_\_\_\_

de \_\_\_\_\_

de \_\_\_\_\_

de \_\_\_\_\_

de \_\_\_\_\_

de \_\_\_\_\_

de \_\_\_\_\_

de \_\_\_\_\_

de \_\_\_\_\_

de \_\_\_\_\_

## ANEXO 5

ENTREVISTA COM SORAIA TANDEL [17/12/2008]

Entrevista com Soraia Tandel (ST), diretora do Escritório de Imigração do Quebec em São Paulo, Conduzida por Tatiana A. Accioly, em 17 de dezembro de 2008.

**PERGUNTA:** A partir de quando foram abertos escritórios de imigração do Quebec na América Latina para o recrutamento de trabalhadores estrangeiros?

**ST:** No México, há 20 anos

**PERGUNTA:** A população quebequense é predominantemente composta por descendentes de franceses (latinos) e tem como religião predominante o catolicismo. A opção pelo recrutamento de trabalhadores na América do Sul estaria relacionada à história de colonização e imigração dos países do continente por europeus também de origem latina e católica? Ou seja, por afinidades culturais?

**ST:** Não. A opção pelo recrutamento de latino-americanos está relacionada a diversidade buscada na origem dos imigrantes, pelo Quebec se tratar de uma província multicultural. Os Latinos apresentam facilidade de adaptação social e de inserção no mercado de trabalho.

**PERGUNTA:** Consta no site que um fator importante a ser considerado pelo candidato a imigração seria a sua capacidade de se adaptar aos valores quebequenses, como por exemplo, de democracia e de direitos iguais aos homens e mulheres. Que tipo de valores não seriam aceitos pela comunidade de Quebec?

**ST:** Discriminação de cor, raça, sexo, preferência sexual, econômica.

**PERGUNTA:** Qual a relação entre a política de recrutamento de imigrantes do escritório e as necessidades específicas das empresas quebequenses?

**ST:** Nenhuma. A política de recrutamento está relacionada ao mercado de trabalho quebequense que é amplo e carece de todos os tipos de profissionais.

**PERGUNTA:** Desde a fundação do escritório de Imigração do Quebec em São Paulo, quantos brasileiros, em média, já procuraram o escritório para participar do processo de seleção?

**ST:** Não sei responder ao certo. A procura vem aumentando, mas ainda está aquém da nossa capacidade de tratar dos dossiês.

**PERGUNTA:** Quantos brasileiros já realizaram o processo e foram aceitos?

**ST:** Os brasileiros que já realizaram o processo ainda estão sob análise do governo do Canadá.

**PERGUNTA:** Existe, segundo a avaliação do escritório, uma correspondência entre a atual disponibilidade de empregos no Quebec e a qualificação profissional dos brasileiros?

**ST:** Sim.

**PERGUNTA:** Sabemos que existe um acompanhamento do profissional ao chegar ao Quebec que inclui ajuda na distribuição de currículos, aulas de francês, e mesmo ajuda para encontrar

emprego. O que acontece no caso de um brasileiro, após os três meses de residência no Quebec, não conseguir o emprego?

**ST:** Ele receberá uma ajuda de custos do governo do Quebec até que consiga um emprego.

**PERGUNTA:** Se considerássemos um brasileiro qualificado com fluência plena no idioma francês, mas sem experiência no mercado de trabalho no Quebec (visto que ele está emigrando pela primeira vez), existiria paridade salarial com um trabalhador de igual qualificação quebequense, ou a sua falta de experiência seria ainda um fator de diferenciação salarial?

**ST:** Sim. Apenas no início. Assim como um recém formado no Brasil, ao entrar em uma empresa, receberia um salário menor que um funcionário de mesma qualificação que possui mais experiência no trabalho.

**PERGUNTA:** O perfil é composto por profissionais casados ou solteiros? Existe alguma preferência? Para os casados, é levada em consideração a formação profissional do cônjuge?

**ST:** Perfil do brasileiro: Casado sem filhos ou solteiro. Jovem (até 35 anos), uma graduação acadêmica ou nível técnico. A formação profissional, a experiência de trabalho, a idade e o conhecimento de idiomas do cônjuge pontuam sim. Filhos também pontuam.

**PERGUNTA:** Existe algum tipo de preferência por brasileiros com dupla cidadania?

**ST:** Não.

**PERGUNTA:** Após três anos de residente permanente, o imigrante pode receber a cidadania canadense. Como é realizado esse processo?

**ST:** Ao longo de 5 anos, é necessário que o imigrante passe ao menos 1080 (referente a três anos) no Canadá. Sendo assim ele estará apto a solicitar ao governo canadense a naturalização de sua cidadania, obtendo passaporte canadense.

**PERGUNTA:** O cônjuge e os filhos nascidos no Brasil, residentes no Quebec, também recebem a cidadania?

**ST:** Sob as mesmas condições que o trabalhador imigrante principal, sim.

\*\*\*

# Livros Grátis

( <http://www.livrosgratis.com.br> )

Milhares de Livros para Download:

[Baixar livros de Administração](#)

[Baixar livros de Agronomia](#)

[Baixar livros de Arquitetura](#)

[Baixar livros de Artes](#)

[Baixar livros de Astronomia](#)

[Baixar livros de Biologia Geral](#)

[Baixar livros de Ciência da Computação](#)

[Baixar livros de Ciência da Informação](#)

[Baixar livros de Ciência Política](#)

[Baixar livros de Ciências da Saúde](#)

[Baixar livros de Comunicação](#)

[Baixar livros do Conselho Nacional de Educação - CNE](#)

[Baixar livros de Defesa civil](#)

[Baixar livros de Direito](#)

[Baixar livros de Direitos humanos](#)

[Baixar livros de Economia](#)

[Baixar livros de Economia Doméstica](#)

[Baixar livros de Educação](#)

[Baixar livros de Educação - Trânsito](#)

[Baixar livros de Educação Física](#)

[Baixar livros de Engenharia Aeroespacial](#)

[Baixar livros de Farmácia](#)

[Baixar livros de Filosofia](#)

[Baixar livros de Física](#)

[Baixar livros de Geociências](#)

[Baixar livros de Geografia](#)

[Baixar livros de História](#)

[Baixar livros de Línguas](#)

[Baixar livros de Literatura](#)  
[Baixar livros de Literatura de Cordel](#)  
[Baixar livros de Literatura Infantil](#)  
[Baixar livros de Matemática](#)  
[Baixar livros de Medicina](#)  
[Baixar livros de Medicina Veterinária](#)  
[Baixar livros de Meio Ambiente](#)  
[Baixar livros de Meteorologia](#)  
[Baixar Monografias e TCC](#)  
[Baixar livros Multidisciplinar](#)  
[Baixar livros de Música](#)  
[Baixar livros de Psicologia](#)  
[Baixar livros de Química](#)  
[Baixar livros de Saúde Coletiva](#)  
[Baixar livros de Serviço Social](#)  
[Baixar livros de Sociologia](#)  
[Baixar livros de Teologia](#)  
[Baixar livros de Trabalho](#)  
[Baixar livros de Turismo](#)