

Trabalhadores imigrantes de origem africana: precariedade laboral e estratégias de mobilidade geográfica

Immigrant workers of African origin: precarious employment and geographical mobility strategies

Sónia Pereira*

Resumo Este artigo tem por objectivo reflectir sobre as condições de trabalho associadas à inserção dos trabalhadores imigrantes no mercado de trabalho português, e sobre as suas estratégias laborais, nomeadamente a da mobilidade no espaço europeu, que se intensificou nos últimos anos. Sugere-se que a precariedade associada aos modos de incorporação laboral dos imigrantes não é estática, mas altera-se ao longo do tempo, e analisam-se, de forma exploratória, as implicações para os imigrantes de origem africana do crescimento das formas de trabalho "atípicas", não tradicionais, flexíveis ou precárias. Examina-se ainda a agência dos imigrantes relativamente às condições de trabalho encontradas, nomeadamente através do recurso à mobilidade geográfica.

Palavras-chave mercado de trabalho, imigração, condições de trabalho, formas de trabalho flexíveis, precariedade, mobilidade.

Abstract This paper discusses the working conditions associated with the insertion of immigrant workers in the Portuguese labour market. At the same time, I draw attention to their labour market strategies, namely that of mobility in the European space, which has intensified in recent years. I suggest that the precarity that characterizes immigrants' incorporation in the labour market is not static but changes over time. I will conduct an exploratory analysis of the implications for immigrants of African origin of the recent growth in 'atypical', non-standard, flexible or precarious employment. I further examine immigrants' agency in response to adverse working conditions, using the example of geographical mobility.

Keywords labour market, immigration, working conditions, flexible employment, precarity, mobility.

* Faculdade de Letras, Universidade de Lisboa / Faculty of Letters, University of Lisbon.

Trabalhadores imigrantes de origem africana: precariedade laboral e estratégias de mobilidade geográfica

Sónia Pereira

Introdução

Os trabalhadores imigrantes são frequentemente considerados trabalhadores precários, não só em Portugal, como veremos, mas em muitos dos países receptores de imigrantes. Contudo, a precariedade não é um atributo exclusivo do trabalho imigrante. Aliás, assistimos actualmente a uma preocupação social e política crescente com a precarização contemporânea das relações laborais, afectando tanto imigrantes como outros trabalhadores, dos pouco aos altamente qualificados.

No contexto político português, várias iniciativas, oriundas sobretudo da esquerda e dos críticos do neoliberalismo, reflectem esta preocupação: em 2006 os deputados do PCP apresentaram na Assembleia da República o Projecto de Lei n.º 295/X sobre o Combate à Precariedade Laboral e ao Trabalho Ilegal, que viria a ser rejeitado; o secretário-geral da CGTP elegeu o ano de 2007 como o ano de combate à precariedade laboral; para 2008 a UGT estabelece o combate à precariedade laboral como uma das suas prioridades a curto prazo.

Na sociedade civil portuguesa surgiram também exemplos de movimentos contra a precariedade laboral, como o movimento FERVE (Fartos d'Estes Recibos Verdes)¹ ou a associação de bolseiros de investigação científica.² Pode ainda acrescentar-se o debate recente relacionado com a implementação do modelo da Flexisegurança.³

Ao nível europeu existem também vários movimentos sociais e iniciativas destinados a combater a precariedade laboral, por exemplo: *Chainworkers* (Itália); *Précaires Associés de Paris* (França); *Precarias a la Deriva* (Espanha); e manifestações contra a precariedade em vários países, associadas às celebrações do primeiro de Maio, desde 2004 (iniciativa da rede *EuroMayDay*).

A precariedade nas relações laborais contemporâneas desenvolveu-se, em larga medida, como consequência da adopção generalizada de formas de trabalho denominadas flexíveis, atípicas, não tradicionais ou precárias,⁴ sobretudo no sector dos serviços e outros tendencialmente não deslocalizáveis, como o da construção civil. Estas formas de trabalho são caracterizadas por incluírem uma maior incidência do trabalho temporário e em regime de *part-time*; o recrutamento através

de agências de trabalho temporário; a contratação por *outsourcers* e o trabalho por conta própria (*self-employment*) (Kalleberg, 2000; de Grip *et al.*, 1997; Kóvacs, 2005b), estando associadas a uma maior flexibilidade,⁵ mas também a instabilidade e insegurança.

Um activista milanês, Alex Foti (2004), defende que precariedade é: «... *being unable to plan one's time, being a worker on call where your life and time is determined by external forces*» (citado em Neilson e Rossiter, 2006).

Para Kóvacs (2005b: 2/3), um emprego flexível é precário quando: 1) não resulta da opção dos indivíduos; 2) oferece uma cobertura deficiente em termos das condições de risco e protecção social; 3) o acesso à formação é reduzido ou inexistente e 4) as relações associativas para defesa dos interesses e direitos dos trabalhadores são também reduzidas ou estão ausentes. Esta autora argumenta que nem todo o trabalho flexível é precário, existindo, pelo menos, três tipos de trajetórias: i) trajetórias de flexibilidade qualificante (que resulta da opção de indivíduos de escolaridade média-alta, em trabalhos altamente qualificados, com forte capacidade de negociação de condições salariais elevadas e alta mobilidade), ii) trajetórias de flexibilidade precarizante transitória⁶ e iii) trajetórias de flexibilidade precarizante contínua⁷ (Kóvacs, 2005b: 42). De qualquer forma, apesar de a precariedade não marcar todas as formas de trabalho flexível, abrange a maior parte delas. É, aliás, a própria autora que reconhece que as formas de trabalho flexível são frequentemente precárias (Kóvacs, 2005b: 2/3; 13).

Nesse sentido, é importante determo-nos analiticamente sobre o que caracteriza essa precariedade e as implicações que tem para os trabalhadores contemporâneos, em geral, e para os trabalhadores imigrantes, em particular. Ou seja, é fundamental compreender de que forma as transformações actuais nas relações laborais, associadas ao reforço das modalidades de emprego flexível, afectam os trabalhadores imigrantes em particular, nomeadamente no que diz respeito às suas possibilidades de progressão nos mercados de trabalho europeus e às trajetórias laborais dos seus descendentes.⁸

Neste artigo vou assim preocupar-me em perceber: que condições de trabalho constituem o estatuto de precariedade associado aos imigrantes; quais as diferenças entre homens e mulheres migrantes; como é que tem evoluído a condição de precariedade para os trabalhadores imigrantes; e de que forma este estatuto está a alterar-se na sequência da adopção destas modalidades de emprego flexível.

Paralelamente a estes processos, existem também novas formas de reacção às quais os imigrantes não são alheios, nomeadamente no que diz respeito às oportunidades de mobilidade geográfica. Estas oportunidades têm sido reforçadas

não apenas por uma maior facilidade e redução dos custos associados às deslocações, mas também por um quadro legal que permite que nacionais de um país da União Europeia trabalhem legalmente noutro país e pela internacionalização de empresas portuguesas, nomeadamente no sector da construção civil (este ponto será retomado mais à frente), entre outros. É importante perceber qual a mobilidade dos trabalhadores imigrantes após a primeira imigração; quais as motivações por detrás dessa mobilidade; e quais as consequências dessa mobilidade em termos de alteração das suas condições de trabalho e dos direitos sociais que lhe estão associados.

Este artigo parte assim de uma análise das condições de trabalho dos imigrantes em Portugal, para reflectir sobre as diferenças entre homens e mulheres e sobre as alterações da própria condição de precariedade ao longo do tempo, procurando, de forma exploratória, perceber de que forma os imigrantes se inscrevem nas seguintes duas tendências actuais: precarização das relações laborais e mobilidade geográfica.

Para responder às questões colocadas vou analisar informação obtida em dois momentos de investigação: o primeiro decorreu entre 2005 e 2006 e esteve na base de um trabalho realizado para a Organização Internacional do Trabalho (OIT), no âmbito de um projecto sobre o combate ao tráfico de seres humanos e ao trabalho forçado, no qual foi adoptada uma abordagem de estudos de caso. O segundo teve lugar em 2007 como parte do trabalho de campo da tese de doutoramento que estou a realizar, recolheu trajectórias de trabalhadores imigrantes de várias origens em Portugal, através de questionários e entrevistas. Neste artigo utilizo material recolhido em 145 questionários/entrevistas com imigrantes de origem africana residentes em vários concelhos da área metropolitana de Lisboa e oito entrevistas semi-estruturadas com empregadores (nos sectores da construção civil, limpezas e trabalho temporário), associações de imigrantes (Aguinense) e sindicatos (Sindicato de Construção Civil do Norte⁹). A amostra de inquiridos utilizada, não sendo estatisticamente representativa, pretende ilustrar um conjunto de práticas e tendências verificadas na esfera laboral para os trabalhadores imigrantes de origem africana em Portugal.¹⁰

Trabalhadores imigrantes em Portugal

Os padrões de inserção dos trabalhadores imigrantes no mercado de trabalho português estão bem identificados. Estudos realizados até ao momento concluíram que os trabalhadores originários dos PALOP - mas também os fluxos mais recentes de trabalhadores brasileiros e de vários países do Leste/Sudeste da Europa, como a Ucrânia, Roménia e Moldávia (a maioria) - se direccionam sobretudo para o segmento secundário, com destaque para trabalhos pouco qualificados nos sectores da construção civil, trabalho doméstico, hotelaria e restauração, lim-

pezas industriais e urbanas, e agricultura. Porém, regista-se uma concentração principalmente em três sectores: construção civil – 26% do total de trabalhadores estrangeiros estão neste sector (OECD, 2007); hotelaria e restauração, que ocupa 15% dos trabalhadores estrangeiros (OECD, 2007); e trabalho doméstico – dados da Segurança Social relativos às contribuições de trabalhadoras registadas como domésticas, em 2006, indicam que cerca de 30% das trabalhadoras deste sector são estrangeiras. Existe ainda uma presença importante no sector dos serviços a empresas (Carneiro *et al.*, 2006).

Estes estudos têm focado essencialmente a distribuição ocupacional dos imigrantes e algumas das condições de trabalho que lhe estão associadas, sobretudo ao nível dos contratos de trabalho e do pagamento de contribuições para a Segurança Social. Está ainda por realizar uma caracterização mais detalhada das condições de trabalho dos imigrantes (aliás, esta insuficiência foi referida em OECD, 2007: 34).

Em 1999, o trabalho de Baganha, Ferrão e Malheiros constrói uma tipologia das modalidades de inserção dos estrangeiros no mercado de trabalho português, alertando para a existência de formas diferenciadas de entrada no mercado laboral, e referindo, nomeadamente, que a distribuição dos activos estrangeiros em Portugal é «... altamente concentrada nos dois extremos da estrutura do mercado de trabalho...» (Baganha *et al.*, 1999: 157). No entanto, o estudo conclui que o modo mais frequente de incorporação para indivíduos estrangeiros do sexo masculino ocorre no sector da construção civil, frequentemente na economia informal e em situação de irregularidade.

Este padrão volta a ser evidenciado em 2002, por Peixoto. O autor indica que a inserção laboral dos imigrantes - africanos e europeus de Leste - ocorre predominantemente nos segmentos mais desprotegidos do mercado de trabalho assalariado, incluindo a economia informal (Peixoto, 2002: 59).

Em 2006, Rui Pena Pires destaca também esta modalidade de inserção laboral, indicando que as novas vagas de imigração (do Brasil e do Leste da Europa) vieram reforçar os segmentos secundários do mercado de trabalho, caracterizados por maior precariedade e irregularidade laboral (sobretudo no sector da construção), informalidade da relação de trabalho (sobretudo na construção e limpeza), e, em geral, horários de trabalho prolongados, baixas remunerações (sobretudo no caso das limpezas) e baixo estatuto. Ou seja, a entrada dos imigrantes oriundos do Leste/Sudeste da Europa e do Brasil veio acentuar a importância do segmento mais desfavorável do mercado de trabalho enquanto receptor de trabalhadores imigrantes.

No mesmo ano, Machado e Abranches (2005: 87), analisando as trajetórias socioprofissionais de imigrantes cabo-verdianos em Portugal, concluem que estes

imigrantes estão sobretudo inseridos no mercado de trabalho secundário, com fracas possibilidades de dele sair. Contudo, mencionam que muitos conseguiram deixar os empregos precários, sem contrato de trabalho, com que tinham iniciado a sua actividade laboral, para relações mais estáveis e formais, passando a integrar um segmento mais formal ainda no mercado secundário.

Em 2007, um estudo caracterizador da integração dos imigrantes no mercado de trabalho em Portugal confirmou este padrão de inserção laboral. E acrescenta que os imigrantes originários dos PALOP deverão merecer uma atenção especial por revelarem uma posição de maior fragilidade no mercado de trabalho, face aos restantes imigrantes, em particular os nacionais de Cabo Verde, ao nível do desemprego, dos salários auferidos e das qualificações (OCDE, 2007).

Estes resultados estão alinhados com alguns dos desenvolvimentos teóricos internacionais mais influentes no campo das migrações. Por exemplo, o trabalho de Piore (1979) sobre a segmentação do mercado de trabalho, ou a tipificação dos modos de incorporação dos imigrantes em países desenvolvidos de Portes e Borocz (1989: 620). Em ambos os trabalhos, o segmento secundário, constituído por empregos com baixa qualificação, baixos salários, fracas oportunidades de promoção, insegurança laboral e, frequentemente, ausência de assistência social (Peixoto, 2002), é o principal receptor de imigrantes pouco qualificados em contextos desvantajosos, e o mais comum nas sociedades ocidentais actualmente.

Estas abordagens têm várias lacunas, relacionadas sobretudo com uma ausência de reconhecimento da heterogeneidade existente em cada grupo, e que inclui, por exemplo: diferenças por nacionalidades (portugueses/estrangeiros e entre estrangeiros); entre idades e local de nascimento (imigrantes e seus descendentes nascidos no estrangeiro/descendentes nascidos no país de destino); fenótipo e outras marcas visíveis da diferença (como por exemplo a utilização de véus ou outros elementos identificadores de pertenças étnicas e/ou religiosas); género; e variações temporais, ao longo do ciclo de vida.

Neste artigo, ocupar-me-ei de duas destas lacunas. Em primeiro lugar, a ausência de uma dimensão comparativa de género. Como veremos a seguir, mesmo o segmento secundário é heterogéneo, com distinções importantes para as condições de trabalho dos homens e das mulheres, pelo menos no caso português.¹¹ A dimensão de género deve ser analisada também na sua globalidade, em estudos comparativos de homens e mulheres, e não apenas centrando-se a análise no caso das mulheres migrantes, como tem sido feito em estudos anteriores (Peixoto *et al.*, 2006; Sertório e Pereira, 2004). Em segundo lugar, a ausência de uma dimensão temporal que reflecta, por um lado, a evolução das relações laborais em sentido lato e, por outro, o próprio ciclo de vida dos imigrantes e das diferentes vulnerabilidades a que estão sujeitos em cada momento.

Sendo certo que os trabalhadores imigrantes têm integrado o conjunto de trabalhadores precários que existem no mercado de trabalho, há dois aspectos que é importante ter em atenção. Em primeiro lugar, é essencial perceber o que caracteriza esse estatuto de precariedade e quais as diferenças entre homens e mulheres. Em segundo lugar, é importante admitir que a precariedade (ou as relações de trabalho precárias) não é estática, mas, pelo contrário, regista variações ao longo do tempo, e adoptar uma perspectiva longitudinal.

Condições de trabalho e precariedade

Seguindo esta ideia, gostaria neste ponto de ilustrar com dados empíricos algumas das características pouco retratadas das relações laborais dos imigrantes, homens e mulheres, reflectindo ao mesmo tempo sobre a evolução da condição de precariedade laboral ao longo do tempo.

Como vimos, todos os estudos realizados tendem a associar o trabalhador imigrante ao estatuto de trabalhador precário. Por exemplo, em 1999 e 2002, os trabalhos de Baganha *et al.* identificam trabalho precário com a ausência de um contrato de trabalho permanente,¹² acrescentando também alguma informação relativa à sua taxa de inscrição na Segurança Social, que, presume-se, constitui também um indicador de precariedade. Em 1999 (Baganha, Ferrão e Malheiros, 1999: 171) referem que a precariedade do estatuto laboral do trabalhador imigrante passará também por uma maior vulnerabilidade a situações de desemprego em contextos de crise.

Mas precariedade laboral não diz respeito somente à inexistência de um contrato permanente, à não inscrição do trabalhador na Segurança Social ou a vulnerabilidade ao desemprego. Embora estes indicadores sejam relevantes, trata-se de uma visão demasiado restritiva de trabalho precário.

Analiticamente, alguns indicadores devem acrescentar-se para um entendimento mais completo das condições de trabalho dos imigrantes, incluindo a identificação da incidência do trabalho precário e de formas de trabalho flexível referidas anteriormente: 1) o empregador (particulares, subempregados, empresas de construção civil ou de limpeza, ou empresas de trabalho temporário, por exemplo); 2) o tipo de vínculo laboral; 3) o número de horas de trabalho diárias e o horário de trabalho; 4) as condições salariais (que deverão incluir o salário auferido e a regularidade no pagamento desses salários); 5) o pagamento de contribuições para a Segurança Social; 6) a permanência/rotatividade no trabalho e a facilidade em trocar de trabalho e conseguir trabalhos mais satisfatórios; 7) a progressão no local de trabalho; 8) a vulnerabilidade a situações de desemprego; 9) a discriminação no acesso e no local de trabalho; 10) a qualificação e o acesso a formação profissional; 10) as condições de higiene e segurança no trabalho,

às quais está associado um risco de acidentes de trabalho; 11) a satisfação dos requisitos da permanência legal do trabalhador no país receptor.

Para além destes, existem outros indicadores que, mais do que permitirem uma caracterização de situações de precariedade laboral, identificam situações mais extremas de exploração laboral, incluindo o trabalho forçado, como: 1) controlo de movimentos; 2) apreensão de documentos; 3) coacção psicológica; 4) ameaças físicas, verbais ou sexuais; 5) ameaça de denúncia às autoridades; 6) indução de dívidas. Contudo, estes não serão tratados aqui.¹³

Os indicadores devem ser encarados de uma forma dinâmica, e, nesse sentido, uma monitorização prolongada no tempo das condições de trabalho, não só dos imigrantes, mas dos trabalhadores em geral, é fundamental porque permite evidenciar as transformações que vão ocorrendo nos próprios mercados de trabalho e identificar as alterações que vão surgindo, em particular, nas formas de trabalho precário. Só desta forma poderão adequar-se as políticas laborais (e de imigração) à realidade encontrada em cada momento.

Os dados aqui apresentados correspondem não ao tipo de recolha ideal, prolongada no tempo, conforme aqui foi sugerido, mas à recolha possível, dependente das memórias que os trabalhadores imigrantes vão construindo das suas trajetórias laborais, recolhidas através de um questionário retrospectivo, que inquiriu os imigrantes sobre a sua vida profissional em vários momentos ao longo do tempo. Os dados resultam ainda de entrevistas com imigrantes, informantes privilegiados (líderes associativos, técnicos que prestam apoio à população imigrante, entre outros), representantes sindicais e empregadores.

Seguindo uma abordagem extensiva - em detrimento da profundidade que seria também desejável, mas impossível de conciliar com um artigo de dimensão limitada e sobretudo de cariz exploratório -, a análise que se segue toma como ponto de partida os indicadores da situação laboral sugeridos anteriormente (excepto o da satisfação dos requisitos legais, por impossibilidade de se proceder a uma discussão com relevância na actualidade, baseada na nova lei de imigração - Lei n.º 23/2007; contudo, para uma discussão à luz do enquadramento legal anterior, ver Pereira e Vasconcelos, 2007). Examina-se, para cada um, a situação de mulheres e homens migrantes, de origem africana, enquadrada nas características dos seus respectivos sectores de actividade (no caso dos homens, maioritariamente a construção civil; no caso das mulheres, o trabalho doméstico, os serviços de limpeza e outras posições de auxiliares),¹⁴ e a sua evolução ao longo do tempo, na medida dos dados disponíveis.¹⁵

Empregador

Em 2006, o principal empregador das mulheres migrantes inquiridas eram as empresas de limpeza (58,5% das mulheres trabalhavam para estas empresas); seguindo-se os particulares (21,5%); outros empregadores - restaurantes, lares, empresas de *catering* e serviços de restauração colectiva (18,5%); e as empresas de trabalho temporário (6,2%). Por sua vez, a maior parte dos homens trabalhou, no mesmo ano, para subempreiteiros (51%); seguindo-se as pequenas empresas de construção civil (31,4%); as grandes empresas de construção civil (11,8%) e as empresas de trabalho temporário (3,9%).

Um número crescente de mulheres migrantes trabalha para empresas de limpeza, subcontratadas para a realização das limpezas em empresas/escritórios. Nos questionários realizados, vinte e duas mulheres migrantes indicaram que em 1998 trabalhavam em empresas de limpeza; em 2001, o número aumentou para vinte e sete, e, em 2006 passou para trinta.¹⁶ Contudo, as relações laborais nestas empresas estão longe de serem pacíficas, com vários conflitos laborais referidos por associações de apoio a imigrantes, sindicatos e pelos próprios imigrantes. A queixa mais frequentemente apontada pelas imigrantes sobre o trabalho nestas empresas diz respeito ao reduzido número de horas que um trabalho desta natureza pressupõe e aos baixos salários auferidos, apesar de estarem geralmente asseguradas todas as condições de uma relação de trabalho formal: com contrato ou efectivas; subsídios de Natal e férias e contribuições para a Segurança Social. Há ainda várias queixas de incumprimento do contrato colectivo de trabalho (CCT) para este sector. Por exemplo, quando ocorre a substituição da firma responsável pelas limpezas num determinado cliente, a nova empresa nem sempre integra as funcionárias que operam nesse local de trabalho ou mantém as suas condições laborais, apesar de a isso estar obrigada no âmbito do CCT. Uma inquirida (questionário n.º 34) referiu, por exemplo, que quando a firma onde trabalhava perdeu o concurso e foi substituída, o seu horário de trabalho foi reduzido de 6 para 3 horas (anteriormente trabalhava de manhã e à tarde). Na mudança seguinte, a nova empresa propôs-lhe uma diminuição do salário de 120 para 74 euros.

É de notar que, no mesmo período, os particulares perderam importância enquanto empregadores de imigrantes de origem africana. No conjunto dos inquiridos, o número de imigrantes contratadas por particulares como empregadas domésticas passou de vinte e um em 1998, para catorze em 2001 e onze em 2006.¹⁷

As empresas que são subcontratadas para prestar serviços em refeitórios, como a Eurest, foram também referidas por seis trabalhadoras imigrantes. Trata-se de um trabalho geralmente bastante flexível, com contratos de curta duração e intermitentes; com pausas, no caso das escolas, durante as férias escolares, sendo

as empregadas dispensadas durante estes períodos (referido nos questionários n.º 95 e 125).

Apesar de, globalmente, as empresas de trabalho temporário não terem ainda um grande destaque no conjunto dos empregadores de imigrantes, vários dados indiciam que existe uma tendência de aumento do seu papel. Em 1998, apenas dois dos imigrantes inquiridos (um homem e uma mulher) indicaram ter trabalhado para agências de trabalho temporário. Em 2001, o número aumentou para três (duas mulheres e um homem). E, em 2006, passou para seis (dois homens e quatro mulheres). Sendo números baixos, podem revelar, contudo, uma tendência de crescimento desta forma de contratação.

Na empresa Lusotemp, agência de trabalho temporário, no mercado desde 2000, cerca de 70% dos trabalhadores colocados nas empresas clientes são imigrantes.¹⁸ Aliás, a empresa, apercebendo-se da importância do segmento dos trabalhadores imigrantes para a sua actividade de colocação de mão-de-obra, criou, no âmbito da parceria de Projecto “Vamos Utopiar” enquadrada pela Iniciativa Comunitária Equal (2ª fase), um serviço de apoio a imigrantes, materializado no Ponto Imigrante.

A contratação de trabalhadores para a construção civil através de agências de trabalho temporário é também cada vez mais frequente. Uma grande empresa da construção civil referiu, por exemplo, que actualmente só recorre a empresas de trabalho temporário para colocação de trabalhadores externos ao quadro nas suas obras. Uma empresa de trabalho temporário para a construção civil entrevistada indicou que tem actualmente colocados em obras por todo o país cerca de 600 trabalhadores.

Vínculo laboral

Relativamente ao vínculo laboral, podemos considerar quatro tipos: sem contrato, com contrato, permanentes e ainda os trabalhadores a recibos verdes.

No conjunto dos inquiridos (que já residiam em Portugal em 1998), verificou-se uma descida relevante do número de imigrantes sem nenhum contrato de trabalho (de 35% em 1998 para 19,1% em 2006). Tanto para os homens como para as mulheres a descida entre 1998 e 2001 foi expressiva (12,1% das mulheres e 10,7% dos homens saíram da situação “sem contrato”). No entanto, entre 2001 e 2006, enquanto o número de mulheres sem contrato de trabalho continuou a diminuir, o dos homens manteve-se mais ou menos estável (passou de 25,5% para 25,6%), reflectindo provavelmente a desaceleração verificada no sector da construção civil neste período.

Por sua vez, o número de imigrantes com estatuto de “permanente” aumentou entre 1998 e 2006 (de 22,3% para 29,8%), recuperando de uma ligeira redução em 2001. Tanto os homens como as mulheres inquiridos registaram um aumento no número de trabalhadores permanentes neste período.¹⁹

Os contratos a termo mantiveram-se como o tipo de vínculo laboral mais comum, tendo correspondido à situação laboral de 39,8% dos inquiridos em 1998 e de 47,9% em 2006, o que indicia a manutenção de um quadro geral de instabilidade no trabalho. No caso das mulheres, o número de contratos a termo aumentou ao longo do período. Já no que respeita aos homens, após o aumento registado de 1998 para 2001 (de 36,2% para 48,9% dos inquiridos), o número de contratos a termo voltou a diminuir em 2006 (para 41,9%). Estes continuam a ter, do ponto de vista da formalização da relação laboral, uma posição enfraquecida, e uma maior vulnerabilidade em contextos de crise como o que se vive actualmente na construção civil, ao contrário das mulheres que têm registado um crescimento sustentado na contratualização formal do seu trabalho, sobretudo associada às empresas de limpeza.

Horário de trabalho/Ritmo de trabalho

O horário de trabalho e o ritmo de trabalho são substancialmente diferentes entre homens e mulheres migrantes, porque os sectores de actividade em que a maioria deles e delas trabalha são também distintos. Em 2006, 62,1% das mulheres inquiridas trabalhava apenas em regime de *part-time*, enquanto a totalidade dos homens trabalhava a tempo inteiro. E o número de mulheres imigrantes que trabalha apenas em regime de *part-time* tem vindo a aumentar: passou de 41,4% em 1998, para 51,8% em 2001 e 61,5% em 2006,²⁰ acompanhando a tendência geral de flexibilização do trabalho.

A voluntariedade deste regime de trabalho tem sido apontada como o que separa um trabalho precário de um trabalho meramente flexível.²¹ Não dispomos de informação para a totalidade das inquiridas relativamente à voluntariedade, mas várias expressaram o desejo, que não têm conseguido concretizar, de aumentar o número de horas que trabalham; o que indicia que, pelo menos para uma parte das inquiridas, o regime de trabalho em *part-time* corresponde a uma situação involuntária e, por isso, de precariedade.

No conjunto das mulheres inquiridas, em 2006, 44,1% trabalhava em horário pré-expediente (frequentemente entre as 6 e as 9 horas da manhã) e 33,8% em horário pós-expediente (entre as 17 e as 20 horas ou 18 e 21 horas), porque estes são os horários mais requisitados pelos clientes das empresas de limpeza. Mas este tipo de horário cria enormes dificuldades na conciliação da vida familiar com a vida laboral, sobretudo para quem tem filhos pequenos. Por este motivo, algumas

mulheres optam por não trabalhar para ficar a tomar conta dos filhos. Noutros casos, por ausência de jardins-de-infância, creches ou escolas que recebam as crianças tão cedo, os filhos são deixados sozinhos. Em alguns bairros com forte concentração de imigrantes (por exemplo na Cova da Moura, no Bairro 6 de Maio ou em Santa Marta de Corroios) estruturas de apoio comunitárias criaram jardins-de-infância e creches que estão abertos desde cedo para que as mães aí possam deixar os filhos antes de irem trabalhar.

Condições salariais

Os baixos salários actuais estão entre as queixas mais referidas pelos imigrantes entrevistados, tanto para homens como para mulheres. Em alguns casos levando mesmo os imigrantes a desistir do trabalho, porque “não compensa”. Um imigrante entrevistado (questionário n.º 81) referiu que teve recentemente uma proposta de trabalho para operador de empilhadora, mas, como pagavam só o salário mínimo, sem subsídio de almoço, tendo ainda que pagar a refeição na cantina, não compensava comparativamente com o que recebia no subsídio de desemprego. Outra inquirida (questionário n.º 29) indicou que, enquanto esteve à procura de trabalho em 2001, por vezes surgiam ofertas de trabalho em que o salário era tão baixo que dava para pouco mais do que pagar o passe.

O sentimento geral transmitido é de que o poder de compra, em Portugal, baixou significativamente após a entrada do euro. Esta é aliás uma das principais razões que têm conduzido à saída de trabalhadores para o estrangeiro, como veremos no ponto seguinte. Um responsável por uma empresa de trabalho temporário para o sector da construção civil referiu que desde 2004 (ano em que entrou para a empresa) os salários dos trabalhadores que contratam não registaram qualquer aumento. Acrescentou que em muitos casos se verificou mesmo uma descida.

A este respeito, a diferença entre homens e mulheres é também importante, com o nível salarial dos homens a ser substancialmente superior ao das mulheres. O salário mensal dos homens inquiridos situou-se, em 2006, entre 400 e 1500 euros; correspondendo a média dos salários desse ano, para os homens, a cerca de 711 euros. No caso das mulheres, no mesmo ano, o salário mensal situou-se entre 90 e 1210 euros, correspondendo a média de salários das mulheres a cerca de 356 euros.²² Estas diferenças surgem sobretudo porque a maior parte dos homens tem um trabalho a tempo inteiro, muitas vezes como operários especializados, e com maiores oportunidades de fazer horas-extra, que asseguram também remuneração extra, ao contrário das mulheres, que trabalham sobretudo em *part-time* e em horários reduzidos, conforme já foi mencionado. No caso das mulheres, um salário completo conquista-se frequentemente à custa da acumulação de vários trabalhos (em 2006, 18,5% das mulheres inquiridas tiveram mais do que um trabalho, das quais 92% tiveram mais do que um trabalho em

simultâneo). É de referir ainda que a dispersão salarial é superior nas mulheres (coeficiente de variação de 59,5% vs 35,6% para os homens), reflectindo provavelmente a discrepância entre quem recebe apenas um salário de trabalho em *part-time* e quem recebe salários de um trabalho a tempo inteiro ou resultante da acumulação de vários trabalhos.

O pagamento dos salários é também uma das áreas mais sensíveis da vida dos imigrantes. A prática do não pagamento de salários, por exemplo por subempregados pouco escrupulosos, já documentada no trabalho de Pereira e Vasconcelos (2007), ficou também patente nos inquéritos realizados entre 2006 e 2007 - 12% dos inquiridos (dos quais 65% homens) mencionaram que já foram vítimas de pelo menos uma situação de não pagamento de salários.

Contribuições para a Segurança Social

O pagamento ou não de contribuições para a Segurança Social está em grande medida dependente do vínculo laboral que se tem com a entidade empregadora. A inexistência de contrato ocorre muitas vezes a par da ausência de descontos para a Segurança Social. Mais recentemente, os trabalhadores, mesmo quando dispensam a realização de um contrato, solicitam mais frequentemente o pagamento das contribuições para a Segurança Social, mesmo em sectores onde tal prática estava quase ausente até há alguns anos atrás, como é o caso do trabalho doméstico e a contratação informal na construção civil. No grupo de imigrantes inquiridos, a percentagem de trabalhadores que paga contribuições para a Segurança Social em pelo menos um dos seus empregos é alta e tem vindo a subir (de 75,2% em 1998 para 86,5% em 2006),²³ o que reforça a tendência de formalização das relações laborais. A proporção de mulheres que paga as contribuições para a Segurança Social em pelo menos um dos seus empregos tem-se mantido superior à dos homens, mas com uma diferença crescentemente maior. Em 1998, 72,3% dos inquiridos e 77,6% das inquiridas referiram ter tido contribuições para a Segurança Social, enquanto em 2006 a percentagem de mulheres com contribuições era de 94,3% e a dos homens de 76,6%. É de salientar que a percentagem de mulheres com contribuições para a Segurança Social registou um crescimento sustentado neste período; pelo contrário, a percentagem dos homens inquiridos (e respectivos empregadores) que realizou estes pagamentos manteve-se praticamente inalterada entre 2001 e 2006.

No caso das mulheres, o número elevado de contribuições pagas deve-se à formalização das relações laborais quer nas empresas de limpeza quer, crescentemente, nas casas particulares. Todas as mulheres que trabalharam apenas como empregadas domésticas em 2006 tinham contribuições para a Segurança Social.

Rotatividade no trabalho

A maior parte dos trabalhadores imigrantes não se mantém no mesmo trabalho durante muito tempo. Esta rotatividade é muitas vezes da iniciativa do próprio imigrante e resulta da insatisfação com a sua situação laboral. No conjunto dos inquiridos, 49% tinha mudado de trabalho mais de cinco vezes, ao longo da sua estadia em Portugal; perto de 50% não tinha estado mais do que quatro anos no mesmo trabalho, sendo que 19% esteve no máximo um ano no mesmo trabalho. Contudo, a par desta rotatividade, que envolve uma boa parte dos imigrantes inquiridos, existem também relações laborais mais duradouras: cerca de 20% manteve o mesmo trabalho entre seis e dez anos.

Em 2001, 38,3% dos inquiridos mantinha pelo menos um dos trabalhos que tinha em 1998, e, em 2006, a percentagem foi de 40,2 %, em relação a 2001. A percentagem de mulheres que manteve o seu emprego em ambos os períodos é superior à dos homens. Globalmente, esta alteração pode indiciar uma propensão, ainda que ligeira, para uma estabilidade laboral, mas que deve ser tomada com cautela, uma vez que pode resultar de uma maior dificuldade em encontrar novos trabalhos. Uma das grandes diferenças actuais no mercado de trabalho, referida por vários inquiridos, homens e mulheres, consiste precisamente numa maior dificuldade em trocar de trabalho. Este é também um factor de descontentamento que tem impulsionado a saída de trabalhadores imigrantes em Portugal para outros países.

Referências a «naquele tempo era fácil arranjar trabalho, agora é que não» são frequentes e dominam a percepção geral que os imigrantes têm do contexto laboral actual em Portugal. Nos inquéritos realizados, 18% mencionaram dificuldades actuais em encontrar trabalho. No caso das mulheres, são evidentes as dificuldades em conciliarem os horários dos empregos disponíveis (frequentemente em horários pré e pós-expediente, nocturnos, ou com trabalho ao fim-de-semana) com a sua vida familiar. Por este motivo, têm dificuldade ou em arranjar trabalho, ou em conseguir horários mais completos. No caso dos homens, referem que antigamente os patrões iam buscá-los aos bairros, mas actualmente são eles que têm de ir às obras procurar trabalho.

Progressão no local de trabalho

Kóvacs (2005b: 47) refere que «Em vez da passagem das situações flexíveis de emprego para situações mais estáveis, verifica-se uma tendência para a reprodução dos estatutos de emprego.» É por isso de esperar que também no caso dos trabalhadores imigrantes com condições de trabalho precárias exista uma reprodução das situações laborais, sem melhorias significativas, como aliás já foi mencionado. No entanto, a percepção, sobretudo entre os homens imigran-

tes, é de que anteriormente existiam possibilidades efectivas de aprendizagem no trabalho e progressão na carreira, ou em muitos casos a criação de empresas próprias. É este o caso de muitos trabalhadores da construção civil que, tendo começado como serventes, se tornaram subempreiteiros, pequenos empresários ou trabalhadores especializados (a maioria), nalguns casos oficiais de primeira. Nas entrevistas realizadas, dos quarenta e oito imigrantes cujo primeiro trabalho em Portugal foi de servente, dois passaram a trabalhar por conta própria, indicando que preferiam esta situação (cf. Oliveira, 2006), quatro tinham constituído as suas próprias empresas (no ramo da construção civil); e trinta passaram a trabalhadores com alguma especialização (pedreiros, carpinteiros, armadores de ferro, etc.).

Vários entrevistados referiram que se viveu uma “época de ouro” na construção civil que proporcionou várias oportunidades de ascensão sócio-económica para os trabalhadores imigrantes. Esse tempo acabou, afirmam. O marido de uma das inquiridas (questionário n.º 9), por exemplo, era manobrador de máquinas e chegou a «ganhar muito bem»; em 1994 compraram uma casa porque a sua situação financeira estava muito boa, o marido ganhava mais de 1000 euros por mês. Mas em 2002 ficou sem trabalho e as dívidas do carro e da casa acumularam-se. O marido optou então por procurar trabalho fora, fixando-se na Escócia há um ano e meio.

O entrevistado de uma empresa de trabalho temporário reforçou a ideia de que actualmente as possibilidades de progressão neste sector encontram-se limitadas, indicando que alguma progressão é sempre a médio prazo, nunca a curto prazo, e depende sempre da iniciativa do próprio trabalhador, de ir aprendendo na obra a fazer um trabalho mais especializado.

Para as mulheres, as possibilidades de progressão sempre foram mais reduzidas. Poucas revelam trajectórias ascendentes, com aquisição de novas competências, por exemplo através de cursos de formação, e consequente obtenção de empregos melhores. A maior parte transita entre empregos em firmas de limpeza, casas particulares, restaurantes/cafés, refeitórios e lares de idosos. Contudo, é considerada uma progressão a passagem de uma ocupação como empregada interna para um trabalho externo e, das dezasseis imigrantes que tinham começado a trabalhar em Portugal como empregadas internas, em 2006, apenas uma delas se mantinha nesta ocupação. As restantes tornaram-se empregadas domésticas ou empregadas de limpeza. Apenas em dois casos, as mulheres, tendo beneficiado de cursos realizados, conseguiram progredir no mercado de trabalho, passando a trabalhar como auxiliares de educação; uma após Reconhecimento, Validação e Certificação de Competências (RVCC) (questionário n.º 10) e outra após a frequência do curso de auxiliar (entrevista n.º 6).

Desemprego

A vulnerabilidade dos imigrantes ao desemprego é grande. Dados recentes sobre o desemprego nos estrangeiros indicam que estes têm sido mais afectados pela subida recente na taxa de desemprego do que os cidadãos nacionais e, destes, os nacionais dos PALOP parecem ser os mais atingidos (OECD, 2007: 8).

O trabalho de campo realizado corrobora esta tendência. Em 1998, 22% dos inquiridos estiveram, pelo menos uma parte do ano, sem trabalhar, em 2001 este número desceu para 21,2% e, em 2006, subiu para 42,9%. O número de homens que esteve sem trabalhar em algum período nestes três anos (1998, 2001 e 2006) foi sempre superior ao das mulheres, no entanto em 2006 essa diferença foi mais acentuada (33,8% das mulheres vs 53,7% dos homens).²⁴ No conjunto dos imigrantes inquiridos, 84% indicaram já ter tido períodos sem trabalhar. Destes, quase 50% indicou que esteve mais de um ano sem trabalhar e 62,1% que estiveram sem trabalhar em períodos inferiores ou iguais a um ano. No caso das mulheres a proporção, face ao total, que já esteve sem trabalhar é superior à dos homens (88,9% das mulheres contra 78,1% dos homens). Os períodos sem trabalho de longa duração ocorreram para um maior número de mulheres do que de homens, e o inverso no caso dos períodos sem trabalho de curta duração.

Em alguns casos, períodos sem trabalho estão associados a situações de maternidade e/ou assistência à família (27,2% dos inquiridos associou pelo menos um dos períodos sem trabalho a esta situação – quase exclusivamente mulheres) ou a problemas de saúde (20% associou pelo menos um dos períodos sem trabalho a esta situação – maioritariamente mulheres). Nestes casos, devido à natureza precária do trabalho o acesso a prestações sociais é frequentemente nulo ou escasso.

Discriminação

A discriminação manifesta-se de diversas formas e tem também sofrido alterações. Vários imigrantes entrevistados referiram que no período imediatamente após a descolonização havia uma preferência notória por trabalhadores com nacionalidade portuguesa e brancos. Contudo, com o passar do tempo esta preferência esbateu-se no acesso a ocupações menos qualificadas, persistindo ainda nos locais de trabalho e também, de forma marcada, no acesso a segmentos mais qualificados do mercado de trabalho.

Dos imigrantes inquiridos, a maioria diz que nunca se sentiu alvo de discriminação (70%). A proporção de mulheres que já se sentiu discriminada é superior à dos homens (32,9% vs 25,4%). Dos que disseram que se tinham sentido discriminados, a maioria, tanto para os homens, como para as mulheres, diz que o sentiu «algumas vezes».

Segundo os imigrantes inquiridos, a discriminação manifesta-se, por exemplo, no tipo de trabalho exercido. Uma inquirida (questionário n.º 34) referiu que se sente frequentemente discriminada no local de trabalho. A sua impressão é de que os trabalhos piores são para os africanos. Conta que uma vez, «sem nenhum cuidado», lhe deram produtos tóxicos, acrescentando que aos portugueses não faziam isso. Por esse motivo, uma vez terá apanhado uma intoxicação com um produto para a casa-de-banho. Outra inquirida refere a situação de uma prima que trabalha apenas na copa porque o patrão não quer que faça atendimento ao público, por causa da cor da pele. No seu caso pessoal, um dos clientes disse à sua encarregada que não queria ver pessoas de cor a trabalhar, por isso teve que passar para uma posição com menor visibilidade (questionário n.º 125). Duas das empresas de limpeza entrevistadas referem que também já passaram por situações deste tipo.

No caso dos homens, a desconfiança relativamente às capacidades, sobretudo pelos colegas, parece ser também uma atitude discriminatória habitual, de resto referida por dois inquiridos (questionários n.º 8 e 38). No caso do questionário n.º 8 o imigrante referiu que quando chegava ao local da obra e dizia ao encarregado geral que era manobrador, notava que o viam com alguma desconfiança por ser africano. Precisava de provar que sabia fazer o trabalho. Com os manobreadores portugueses já não via que isso acontecesse.

Duas inquiridas e um inquirido (questionários n.º 44, 110 e 120) referiram também que, por não terem sotaque típico de africanos, quando respondem a anúncios por telefone são chamados para entrevistas, mas quando aparecem são imediatamente rejeitados, sentindo que isto se deve ao facto de os entrevistadores verem que se trata de africanos.

A percepção que os trabalhadores imigrantes têm da discriminação a que estão sujeitos está em grande medida associada à sua capacidade de aceitação das condições laborais que encontram no país de destino, por mais adversas que sejam, e às suas aspirações (também referido noutros trabalhos, por exemplo em Pereira e Vasconcelos, 2007). Alguns referem que a aceitam como uma inevitabilidade e nem ligam.

Qualificação e acesso a formação

A formação realizada em Portugal pelos imigrantes inquiridos é reduzida. Destes, apenas 36% tinham habilitações obtidas em Portugal, das quais 80% correspondiam a cursos de formação. Os imigrantes que realizaram alguma formação em Portugal são maioritariamente mulheres. Dos cursos frequentados destacam-se: 1) os cursos ligados às tarefas domésticas, costura, puericultura, culinária/cozinha e restauração/hotelaria; 2) os cursos para aquisição de competências bási-

cas, incluindo o RVCC, alfabetização, língua portuguesa, cidadania, competências sociais e pessoais, técnicas para autoconstrução; 3) os cursos de especialização na construção civil, incluindo: armador de ferro, carpintaria, electricista, curso básico de construção; 4) e ainda cursos de informática (frequentados em igual número por homens e mulheres).

As oportunidades de formação parecem não surgir no local de trabalho (uma das empresas de limpeza entrevistadas referiu que tem uma grande preocupação em dar formação às suas empregadas, mas esta destina-se apenas a melhorar a sua eficiência no trabalho, com o objectivo de reduzirem o número de empregadas necessárias). A realização de cursos surge geralmente da iniciativa do imigrante ou como uma forma de ocupação em períodos de desemprego, ligados aos Centros de Emprego ou a uma Santa Casa da Misericórdia. Contudo, esta questão deveria ser alvo de investigação mais aprofundada, uma vez que influencia directamente as possibilidades de progressão laboral dos trabalhadores.

Vários imigrantes referiram que gostariam de estudar mais para conseguirem obter empregos melhores, sobretudo entre os que chegaram após 1998. Outros, sobretudo as mulheres, referem frequentemente que fazem trabalhos de limpeza, domésticas ou ajudantes de cozinha porque «a escola não dá para mais».

Condições de higiene e segurança e acidentes de trabalho

As condições de higiene e segurança associadas ao trabalho dos imigrantes em Portugal têm sido pouco exploradas, mas trata-se de uma dimensão fundamental da sua realidade laboral. Um dos indicadores disponíveis para avaliar as condições de higiene e segurança no trabalho, mas apenas para os homens, é o do número de acidentes de trabalho envolvendo trabalhadores imigrantes no sector da construção civil. Os dados da Inspeção-Geral do Trabalho (IGT) para 2007 revelam que a maioria dos acidentes de trabalho mortais acontece no sector da construção civil (cerca de 52%). Destes, 14% envolveram trabalhadores estrangeiros. É no entanto de notar que a maioria eram brasileiros, e não há registo de trabalhadores cabo-verdianos entre as vítimas, indiciando que serão os trabalhadores mais recentes os mais vulneráveis a acidentes de trabalho.

Para além destes acidentes mortais, contabilizados pela IGT, ocorrem também outros acidentes de trabalho, que muitas vezes deixam o trabalhador imigrante em situação de grande vulnerabilidade, sem poder trabalhar e sem acesso a prestações sociais que o apoiem nesse período (ver Pereira e Vasconcelos, 2007).

Vários imigrantes inquiridos (10) indicaram ainda que sofrem de doenças profissionais associadas às actividades que desempenham, algumas delas reveladoras da perigosidade dessas tarefas para a sua saúde. É o caso de uma operária numa

fábrica de seca de bacalhau que tem que estar dentro de água fria a trabalhar, tendo por esse motivo desenvolvido vários problemas de saúde. «É muito duro», refere, acrescentando que em 2006 esteve sete meses sem trabalhar devido a estes problemas de saúde (questionário n.º 47). Ou o caso de um decapador que está com vários problemas respiratórios por trabalhar todos os dias com pó (questionário n.º 4).

Em resumo, é possível reconhecer várias modalidades de precariedade no trabalho dos imigrantes de origem africana em Portugal, com diferenças importantes para homens e mulheres. Com base na descrição e interpretação exploratórias que aqui foram avançadas, poderemos dizer que a tendência geral é de uma maior formalização das relações laborais, materializada na diminuição do número de situações laborais sem contrato e no aumento do pagamento das contribuições para a Segurança Social, principalmente para as mulheres. Contudo, apesar do aumento no número de trabalhadores efectivos, os contratos a termo, mais instáveis, mantêm-se como a principal forma de vínculo laboral. Estas modalidades de trabalho correspondem, no caso das mulheres, sobretudo ao aumento do número de empregadas em empresas de limpeza, que implicam, na maior parte dos casos, trabalho apenas em regime parcial, salários muito baixos e poucas possibilidades de evolução. O emprego através de empresas de trabalho temporário parece estar também a aumentar, associado, igualmente, a uma maior formalização das relações laborais, mas com poucas garantias de estabilidade e de evolução e trabalho tendencialmente intermitente. Mas também aqui poderão existir diferenças importantes entre homens e mulheres. No caso dos homens, a contratação para a construção civil através de agências de trabalho temporário poderá dar algum enquadramento institucional à sua relação laboral, com o cumprimento de todas as regalias inerentes, representando, por esse motivo, uma evolução positiva face à contratação através de subempreiteiros, por exemplo. Já no caso das mulheres, a instabilidade associada poderá ser maior, nomeadamente devido à natureza dos sectores em que operam as empresas utilizadoras. Globalmente, os homens têm uma situação de maior vulnerabilidade no mercado de trabalho, sobretudo em contextos de crise no sector da construção civil, como o que se tem verificado nos últimos anos. Contudo, apesar das dificuldades actuais, o seu nível salarial continua a ser superior ao das mulheres, assim como as suas possibilidades de evolução.

Apesar de uma tendência de alteração dos contornos das relações laborais para alguns dos imigrantes, estas não deixam de ser, na maior parte dos casos, precárias, persistindo ainda situações de grande vulnerabilidade no mercado de trabalho. Estas envolvem, por exemplo, os trabalhadores que, por motivos vários, incluindo problemas de saúde, dos próprios ou da família, necessidade de dar assistência a esta, a idade, ou o facto de estarem em situação irregular, têm maiores dificuldades em arranjar emprego. Alternam períodos de emprego cur-

tos, frequentemente mal pagos e pouco qualificados, com períodos prolongados de desemprego, muitas vezes sem acesso a protecção social.

Importa ainda dizer que é possível que vários tipos de precariedade coexistam e que os imigrantes, ao longo do seu ciclo de vida, experimentem mais do que uma variante de precariedade laboral.

Para finalizar, é importante não ignorar as estratégias que os próprios imigrantes desenvolvem para fazer face a este(s) estatuto(s) de precariedade, realçando-se neste artigo a importância das oportunidades de mobilidade geográfica actuais.

Estratégias de mobilidade: «E Eles movem-se!»

Que recursos têm os imigrantes para fazer face a estas condições que vão enfrentando no mercado de trabalho?

O envolvimento sindical dos imigrantes tem sido reconhecidamente baixo, acompanhando aliás a tendência actual de enfraquecimento generalizado do movimento sindical, nomeadamente no que diz respeito à sua capacidade de resposta às modalidades de emprego contemporâneas (ver a este respeito Cerdeira, 2005). Justino (2007: 163), por exemplo, refere, a respeito do envolvimento dos imigrantes no movimento sindical, que «... é razoável pensar que há sub-representação imigrante no movimento sindical português». Também Sertório e Pereira (2004: 47-48) referem o fraco envolvimento sindical das mulheres imigrantes entrevistadas.

Contudo, pontualmente, os vários sindicatos abordados têm registado algum envolvimento com os trabalhadores imigrantes, muitas vezes por iniciativa dos próprios sindicatos (ver por exemplo Pereira e Vasconcelos, 2007).

Vários imigrantes referem que, durante as suas trajectórias laborais, trocar de emprego era a forma mais fácil de fazer face a situações laborais insatisfatórias, e por vezes até abusivas. Frequentemente, esta mudança não correspondia a uma mobilidade ocupacional ascendente, mas simplesmente a uma variação nas condições de trabalho enfrentadas.

A mobilidade geográfica caracteriza também a vida de muitos imigrantes, sobretudo dos homens. Muitos trabalhadores da construção civil deslocam-se para obras em todo o país e até no estrangeiro. Dos inquiridos, 61,9% já tinham trabalhado fora da Área Metropolitana de Lisboa: 49,2% em Portugal, 6,3% no estrangeiro e 6,3% em ambos.

Conforme foi mencionado anteriormente, Portugal atravessa desde 2003 uma crise económica que tem afectado particularmente o sector da construção civil,

implicando para os homens menos ofertas de trabalho e também salários mais baixos, principalmente quando comparados com os que são praticados noutros países da União Europeia, como a Espanha (vários entrevistados referiram que lá podem ganhar três vezes mais do que em Portugal). Por este motivo, crescentemente, mesmo os imigrantes de origem africana, geralmente concebidos como “enraizados” em Portugal, têm procurado outros países para fazer face às dificuldades que enfrentam no mercado de trabalho em Portugal. Os homens vão trabalhar, as mulheres vão muitas vezes motivadas pelos benefícios sociais disponíveis noutros países, sobretudo para quem tem filhos. São frequentes as afirmações como: «Lá apoiam as pessoas, aqui não».

As estratégias de mobilidade geográfica inserem-se assim num quadro de mobilidade mais geral, já identificado em estudos anteriores (por exemplo em Carneiro, 2006), envolvendo mobilidade horizontal mas também vertical entre os imigrantes.

No conjunto dos imigrantes inquiridos, 51,1% indicam que se saíssem de Portugal gostariam de voltar ao país de origem e 30% referem que gostariam de ir para outro país europeu. Dos inquiridos, 24% já efectuaram contactos no sentido de planearem uma saída de Portugal. Quando questionados sobre se conheciam conterrâneos que, nos últimos quatro anos, tivessem saído de Portugal para outros países, 77% responderam afirmativamente.

A maior parte dos que partem tem nacionalidade portuguesa. Aliás, não ter nacionalidade portuguesa é referido como um impedimento para a saída porque implica um risco maior. Vários imigrantes referiram que quem sai sem ter nacionalidade portuguesa está mais sujeito a situações de exploração, envolvendo por exemplo trabalhar sem ser pago.

Uma análise preliminar dos dados recolhidos entre 2006 e 2007 aponta para a coexistência de três padrões de mobilidade: um baseado em redes sociais, familiares - já existentes - que se verificou sempre, tendo provavelmente registado uma intensificação nos últimos anos; um segundo resultante da contratação por empresas portuguesas de construção civil com obras noutros países; e um terceiro resultante da procura de novas oportunidades de trabalho, de formação e de emprego mais qualificado pelos mais jovens. É interessante verificar que estes padrões de mobilidade geográfica têm muitos pontos de contacto com a tendência recente da emigração portuguesa. Seria por este motivo interessante a realização de estudos comparativos entre imigrantes e portugueses relativamente às respectivas situação laboral e estratégias de mobilidade geográfica.

A cada um dos padrões de mobilidade identificados estão associados destinos diferentes: no primeiro caso, os imigrantes partem para destinos tradicionais

da emigração dos PALOP: França, Luxemburgo, Holanda e, mais recentemente, Suíça. No segundo, para os países onde as empresas portuguesas estão a operar: Espanha e alguns mercados africanos, como Angola e Cabo Verde. Quanto aos mais jovens, voltam-se para Inglaterra, também destino recente da migração portuguesa. Em muitos casos, sobretudo quando o movimento corresponde a períodos de trabalho mais ou menos curtos, ou quando a família permanece em Portugal, as ligações afectivas e a relação com Portugal é mantida; ou seja, Portugal continua a ser a base de muitos dos imigrantes que re-emigram.

Confirmando esta tendência para a mobilidade, o entrevistado de uma empresa de trabalho temporário para a construção civil referiu que cada vez tem mais dificuldade em arranjar trabalhadores porque foram todos para Espanha, reforçando que «os melhores saíram todos». O Sindicato da Construção Civil do Norte aponta também no mesmo sentido. E o presidente da Associação Guineense de Solidariedade Social mencionou que foi informalmente contactado para criar um pólo da associação em Espanha, para dar apoio aos imigrantes guineenses que aí se encontram.

Mas esta saída para o estrangeiro não tem estado livre de situações de exploração laboral, que mereceriam uma investigação mais detalhada, quer para imigrantes em Portugal, quer para os próprios portugueses que procuram outros países. Uma das inquiridas mencionou que o filho que está em França gosta de lá estar, mas que já trabalhou para uma firma sem que lhe fosse pago o salário devido (questionário n.º 132). No questionário n.º 8 o inquirido mencionou também que conhece várias pessoas cuja experiência em Inglaterra não correu bem.

É, por este motivo, necessário um debate mais alargado sobre as relações entre precariedade e mobilidade. De que forma é que a mobilidade contribui para a perpetuação de formas de trabalho precário? Quando os trabalhadores optam pela mobilidade geográfica, que implica frequentemente a inserção em segmentos secundários, com trabalhos precários, que formas de combate à precariedade podem ser adoptadas? E por quem?

Comentários finais

Este artigo pretendeu sobretudo servir de ponto de partida para outros estudos mais aprofundados, e alargados a outras nacionalidades, sobre as transformações do estatuto laboral dos trabalhadores imigrantes e as implicações que essas transformações têm para o seu processo de integração na sociedade portuguesa. A precariedade, que continua a marcar as trajectórias laborais dos imigrantes, deve ser entendida na sua globalidade, com o recurso a vários indicadores, a uma preocupação com a dimensão de género e ao longo de uma linha temporal. Não deve ser esquecida também uma dimensão de análise comparativa envolvendo os

trabalhadores nacionais (incluindo, por exemplo, uma avaliação das diferenças por sexo, escalão etário e nível de habilitações).

A mobilidade geográfica associada a dinâmicas laborais no espaço europeu deve ser também objecto de reflexão, principalmente no actual enquadramento político de favorecimento desta estratégia enquanto correctora de desequilíbrios ou situações de crise que possam surgir nos vários mercados de trabalho regionais e nacionais.

Neste contexto de mobilidade a precariedade coloca também vários desafios. Sendo a mobilidade humana sem dúvida positiva, os seus contornos actuais devem fazer-nos reflectir sobre a precariedade laboral que lhe está associada, nomeadamente no que diz respeito a condições de trabalho que vão para além do salário auferido e à situação social e familiar que dela advêm. Do ponto de vista político, é fundamental perceber em que medida os trabalhadores imigrantes estão representados nos movimentos sociais que têm liderado o combate ao trabalho precário.

Notas

¹ <http://fartostdestesrecibosverdes.blogspot.com>

² http://www.abic-online.org/index.php?option=com_content&task=section&id=5&Itemid=26

³ Sobre o qual existem variadas referências:

http://ec.europa.eu/employment_social/news/2007/jun/flexicurity_en.pdf

http://ec.europa.eu/employment_social/publications/2007/ke7807284_en.pdf

Relatório de peritos com exemplos de flexigurança em 27 Estados-membros

http://ec.europa.eu/employment_social/employment_strategy/pdf/flexi_pathways_en.pdf

http://ec.europa.eu/employment_social/employment_strategy/pdf/flexi_practices_en.pdf

⁴ Para uma discussão sobre as denominações, ver por exemplo: Kalleberg, 2000; De Grip *et al.*, 1997; Kóvacs, 2005a; Treu, 1992.

⁵ Treu (1992) distingue quatro tipos de flexibilidade: 1) *numerical or external flexibility*; 2) *working time flexibility*; 3) *functional flexibility*; 4) *pay flexibility*. O autor refere, ainda, apesar de não explorar, a *managerial flexibility*.

⁶ Consiste na rotação entre empregos flexíveis transitórios por jovens com níveis de qualificação médio-altos. Estes indivíduos estão à espera de um emprego melhor, mas aceitam este tipo de trabalho para obter experiência profissional ou rendimento complementar.

⁷ Forte rotação, predominantemente involuntária, entre empregos flexíveis, maioritariamente precários, por indivíduos com níveis de escolaridade médio-baixo; fracas perspectivas de evolução profissional.

⁸ Phizacklea (2005: 115), abordando esta questão no contexto britânico, defende que a procura de trabalhadores flexíveis por parte das empresas europeias, combinada com uma regulação apertada dos fluxos migratórios, está a resultar na exploração de trabalhadores migrantes, em alguns casos gerando situações de trabalho forçado e de tráfico. Neste processo estão também envolvidas agências de emprego e recrutamento que enriquecem enquanto fornecedoras de mão-de-obra flexível. Para informação sobre o trabalho forçado no caso português ver Pereira e Vasconcelos, 2007.

⁹ Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Construção e Madeiras, Mármore e Pedreiras, Cerâmicas e Materiais de Construção do Norte e Viseu.

¹⁰ A amostra inclui: imigrantes cabo-verdianos (54,5%); guineenses (19,3%); angolanos (12,4%); santomenses (11,7%) e outros africanos (2,1%). 56% dos inquiridos são mulheres e 44% homens.

¹¹ Assim como em todos os contextos em que a natureza do trabalho realizado por uns e por outros seja distinta, em resultado da inserção em sectores tão diferentes como o trabalho doméstico e a construção civil.

¹² Baganha *et al.* (2002: 113): «Os imigrantes dos PALOP apresentam uma precariedade laboral superior à registada por outros imigrantes, uma vez que a sua proporção de contratos permanentes (64%) era bastante inferior à registada por estes últimos (82%).»

¹³ Para informação mais detalhada sobre estes casos ver Pereira e Vasconcelos, 2007.

¹⁴ Como veremos, as condições de trabalho que homens e mulheres enfrentam no mercado de trabalho são diferentes e estão relacionadas em larga medida com as especificidades dos sectores em que trabalham. E afectam muitas vezes tanto os trabalhadores imigrantes como os nacionais que trabalham nesses sectores.

¹⁵ Nota metodológica: as percentagens apresentadas foram calculadas sobre o total sem as não respostas.

¹⁶ Consideraram-se apenas os 121 inquiridos que residiam em Portugal nos três anos.

¹⁷ Consideraram-se apenas os 121 inquiridos que residiam em Portugal nos três anos.

¹⁸ Informação transmitida no *Workshop sobre Formação Profissional, Emprego e Empresas*, realizado na Fundação Calouste Gulbenkian no dia 18 de Dezembro de 2007.

¹⁹ O número de trabalhadores com recibos verdes oscilou entre 1,7 e 2,5%.

²⁰ Consideraram-se apenas os 121 inquiridos que residiam em Portugal nos três anos.

²¹ Ver por exemplo: Kalleberg, 2000: 344.

²² Considerou-se apenas os inquiridos que revelaram qual o seu salário mensal nesse ano.

²³ Consideraram-se apenas os 121 inquiridos que residiam em Portugal nos três anos.

²⁴ Consideraram-se apenas os 121 inquiridos que residiam em Portugal nos três anos.

Referências Bibliográficas

- Baganha, M. I., Ferrão, J., et al. (1999), «Os imigrantes e o mercado de trabalho: o caso português», *Análise Social*, 34 (150), pp. 147-173.
- Baganha, M. I., Ferrão, J., et al. (org.) (2002), *Os Movimentos Migratórios Externos e a sua Incidência no Mercado de Trabalho em Portugal*, Lisboa: Observatório do Emprego e Formação Profissional.
- Carneiro, R., Corrêa D'Almeida, A. et al. (2006), *A Mobilidade Ocupacional do Trabalhador Migrante em Portugal*, Lisboa: Direcção-Geral de Estudos Estatística e Planeamento (DGEEP).
- Cerdeira, M. d. C. (2005), «Estratégias sindicais e precariedade do emprego», in Illona Kóvacs (org.), *Flexibilidade de Emprego - riscos e oportunidades*, Oeiras: Celta Editora.
- De Grip, A., Hoevenberg, J. et al. (1997), «Atypical employment in the European Union», *International Labour Review*, 136(1), pp. 49-71.
- Foti, A. (2004), «Precarity and n/european Identity. Interview with Merjin Oudenampsen and Gavin Sullivan», *Greenpepper*.
- Justino, D. (2007), «Integração política e cívica: cidadania e civismo. participação política. acesso à nacionalidade», in António Vitorino (org.), *Imigração: oportunidade ou ameaça?*, Lisboa: Principia.
- Kalleberg, A. L. (2000), «Non-standard employment relations: part-time, temporary and contract work», *Annual Review of Sociology*, 26, pp. 341-365.
- Kovács, I., (org.) (2005a), *Flexibilidade de Emprego - riscos e oportunidades*, Oeiras: Celta Editora.
- Kóvacs, I. (2005b). «Emprego flexível em Portugal: alguns resultados de um projecto de investigação», in Illona Kóvacs, *Flexibilidade de Emprego - riscos e oportunidades*, Oeiras: Celta Editora.
- Machado, F. L. e Abranches, M. (2005), «Caminhos limitados de integração social: trajectórias socioprofissionais de cabo-verdianos e hindus em Portugal», *Sociologia, Problemas e Práticas*, 48, Oeiras: Celta Editora, pp. 67-89.
- Neilson, B. e Rossiter, N. (2006), «From precarity to precariousness and back again: labour, life and unstable networks», *Variant*, 25.

- OECD (2007), *The labour market integration of immigrants in Portugal*, Genebra: Employment Labour and Social Affairs Committee.
- Oliveira, C. R. de (2006), «Empresários de origem Cabo-Verdiana: estratégias de mobilidade ou situações de sobrevivência material temporária», *Oficina do CES*, 243, Coimbra: CES, pp. 1-31.
- Peixoto, J. (2002), «Os mercados da imigração: Modos de incorporação laboral e problemas de regulação dos imigrantes estrangeiros em Portugal», *CADERNOS de Sociedade e Trabalho*, 2, Lisboa: DEEP/MSST, pp. 57-68.
- Peixoto, J., Casaca, S. F. et al. (2006), *Mulheres Migrantes: Percursos Laborais e Modos de Inserção Socioeconómica das Imigrantes em Portugal*, Lisboa: SOCIUS/UTL.
- Pena Pires, R. (2006), *A Integração Socioprofissional dos Imigrantes: contexto e desafios*, Lisboa: Metropolis.
- Pereira, S. e Vasconcelos, J. (2007), *Combate ao Tráfico de Seres Humanos e Trabalho Forçado: Estudos de Caso e Respostas de Portugal*, Genebra: Organização Internacional do Trabalho (OIT).
- Phizacklea, A. (2005), «Os mercados de trabalho flexível e o trabalho incerto: o caso da migração», in Illona Kóvac (org.), *Flexibilidade de emprego - riscos e oportunidades*, Oeiras: Celta Editora.
- Piore, M. (1979), *Birds of passage: migrant workers and industrial society*, Nova Iorque: Cambridge University Press.
- Portes, A. e Borocz, J. (1989), «Contemporary Immigration: theoretical perspectives on its determinants and modes of incorporation», *International Migration Review*, 23(3), pp. 606-630.
- Sertório, E. e Sousa, P. F. (2004), *Mulheres Imigrantes*, Lisboa: Ela por Ela.
- Smith, V. (1997), «New forms of work organization», *Annual Review of Sociology*, 23, pp. 315-339.
- Treu, T. (1992), «Labour Flexibility in Europe», *International Labour Review*, 131(4,5), pp. 497-512.