

***Mobilidade de trabalhadores portugueses no sector
da construção civil e obras públicas entre o
Norte de Portugal e a Galiza***

***EURES Transfronteiriço
Norte Portugal - Galicia***



EUROpean Employment
Services



Universidade do Minho



Universidade de
Vigo

Título: *Mobilidade de trabalhadores portugueses no sector da construção civil e obras públicas entre o Norte de Portugal e a Galiza*

Ficha técnica:

Coordenação do estudo:

J. Cadima Ribeiro,

Universidade do Minho

(NIPE, Escola de Economia e Gestão)

Autores do estudo:

Ana Gueimonde-Canto,

Isabel Diéguez-Castrillón,

Universidade de Vigo

Eduardo Oliveira,

Universidade do Minho

Agradece-se ainda a colaboração de Xoán M. Lombardero da *Universidade de Vigo* e, de Carlos Arriaga Costa da Escola de Economia e Gestão da *Universidade do Minho*

ISBN: 978-972-99252-2-1

Depósito legal: 252978/07

Índice geral

INTRODUÇÃO

CAPÍTULO 1 . ENQUADRAMENTO TEÓRICO 4

1.1 Mobilidade laboral ou migração ?..... 4

1.2 As migrações e os fenómenos que se vinculam com elas 5

1.3 As migrações no seio da União Europeia 7

CAPÍTULO 2 . CARACTERIZAÇÃO DO SECTOR DA CONSTRUÇÃO CIVIL.11

2.1 O sector da construção civil na Galiza 11

2.1.1. Valor da produção e formação bruta de capital fixo..... 11

2.1.2. Emprego 13

2.1.3. Desemprego 16

2.2 O sector da construção no norte de Portugal..... 18

2.2.1 Evolução do sector..... 18

2.2.2 Empresas e volume de negócios 19

2.2.3 Emprego e condições de trabalho 21

2.3 Comparação salarial entre o norte de Portugal e a Galiza 27

2.4 Nota conclusiva..... 30

CAPÍTULO 3 . QUANTIFICAÇÃO E TIPOLOGIA DO FENÓMENO 32

3.1 Nota introdutória 32

3.2 Cidadãos portugueses residentes na Galiza: volume, evolução e distribuição territorial33

3.3 Procura e oferta de mão-de-obra..... 37

3.3.1 Actividade, desemprego, ocupação e situação laboral 37

3.3.2 Procura de emprego, registos na Segurança Social e contratação 40

3.3.2.1 Procura de emprego por parte de estrangeiros 40

3.3.2.2 Registo de trabalhadores na Segurança Social..... 41

3.3.2.3 Contratos registados correspondentes a trabalhadores estrangeiros 43

3.4 Nota conclusiva..... 45

CAPÍTULO 4 . ENQUADRAMENTO LEGISLATIVO..... 48

4.1 Nota introdutória 48

4.2 Direito Internacional	49
4.3 Direito Comunitário	51
4.4 Direito Português.....	70
4.5 Direito Espanhol.....	82
4.6 Nota conclusiva.....	96
CAPÍTULO 5 . ESTUDO EMPÍRICO.....	98
5.1 Análise de imprensa.....	98
5.1.1 Nota introdutória.....	98
5.1.2 Análise da imprensa portuguesa.....	100
5.1.2.1 Análise de frequências	100
5.1.2.2 Diferenças entre jornais nacionais e regionais.....	102
5.1.2.3 Caracterização do fenómeno	105
5.1.2.4 Quantificação do fenómeno	106
5.1.2.5 Condições laborais	107
5.1.3 Análise da imprensa de âmbito galego e de âmbito espanhol.....	109
5.1.3.1 Análise de frequências	109
5.1.3.2 Diferenças entre jornais estatais e autonómicos	110
5.1.3.3 Caracterização do fenómeno	112
5.1.3.4 Quantificação do fenómeno	112
5.1.3.5 Condições laborais	113
5.1.4 Nota conclusiva	115
5.2 Análise de opinião de entidades sindicais.....	118
5.2.1 Nota introdutória.....	118
5.2.2 Opinião dos sindicatos portugueses	119
5.2.3 Opinião dos sindicatos galegos	122
5.2.4 Nota conclusiva	125
5.3 Análise de opinião de entidades de inspeção	126
5.3.1 Opinião das inspeções de trabalho de Viana do Castelo e Braga.....	126
5.3.2 Opinião do inspector-chefe de trabalho de Vigo	128
5.3.3 Nota conclusiva	130
5.4 Condições de trabalho na perspectiva dos trabalhadores	131
5.5 Análise de opinião de gabinetes de assessoria contabilística e fiscal a empresas de Tui, Galiza	137

CONCLUSÃO	141
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	150
Legislação:	154
Sítios da <i>Internet</i> :	156
ANEXOS	159
Anexo 1 – Guião de entrevista a entidades sindicais	159
Anexo 2 – Protocolo de colaboração entre a CIG e o Sindicato de Trabalhadores da Construção Civil e Madeiras do Distrito de Braga	163
Anexo 3 – Panfleto conjunto CIG – Sindicato de Trabalhadores da Construção Civil e Madeiras do Distrito de Braga	165
Anexo 4 - Guião de entrevista a trabalhadores	167

Índice de Figuras

Figura 1 – Comparação salarial entre Portugal e Províncias da Galiza	pág. 29
Figura 2 – Distribuição dos trabalhadores portugueses residentes na Galiza por ocupação	pág. 38
Figura 3- Situação profissional dos trabalhadores estrangeiros na Galiza (%)	pág. 39
Figura 4 – Temporalidade dos contratos com cidadãos estrangeiros na Galiza (%)	pág. 40

Índice de quadros

QUADRO 1 - Componentes do PIB. Galiza 2000-2006 (milhares de euros). Oferta.....	11
QUADRO 2 - Componentes do PIB. Galiza 2000-2006 (milhares de euros). Procura	12
QUADRO 3 - Formação bruta do capital fixo a preços de mercado. Milhões de euros. Estado Espanhol 2006.....	12
QUADRO 4 - Emprego no sector da construção. Totais (nº trabalhadores) e percentagem (%)	13
QUADRO 5 - População ocupada na Galiza (em milhares). 1996-2006.....	14
QUADRO 6 - População ocupada por situação profissional (x1000). Galiza 2006	15
QUADRO 7 - População empregada por actividade económica e por classes de idade (milhares). Galiza 2006	16
QUADRO 8 - População desempregada (em milhares). 2006	17
QUADRO 9 - Desemprego registado na Galiza. Setembro 2006	18
QUADRO 10 - Empresas da Região Norte, por NUT III, no sector de construção civil em 31-12-2004.....	20
QUADRO 11 - Comparação das taxas de desemprego por regiões de Portugal no 2º trimestre de 2005 e 2º trimestre de 2006	22
QUADRO 12 - Comparação salarial por profissão no sector da construção civil entre 2005 e 2006 e salários por hora de serviço para 2006.....	24
QUADRO 13 - Acidentes de trabalho mortais entre 2002 e 2006	26
QUADRO 14 - Comparação salarial entre Portugal e províncias da Galiza para os anos de 2005 e 2006 (Portugal e Ourense).....	28
QUADRO 15 - População estrangeira na Galiza. 1998-2006.....	34
QUADRO 16 - Distribuição dos cidadãos procedentes de Portugal, residentes na Galiza, segundo a idade e o sexo. 2004	35
QUADRO 17 - Estrangeiros com cartão ou autorização de residência em vigor (2004)....	35
QUADRO 18 - Comparação: cidadãos com autorização de residência - cidadãos registados (2004)	36
QUADRO 19 - Taxas de actividade, ocupação e desemprego da população estrangeira na Galiza (ano 2001).....	37
QUADRO 20 - Taxas de actividade, ocupação e desemprego da população estrangeira na Galiza, por sexo (ano 2001)	38
QUADRO 21 - Demandantes de emprego portugueses na Galiza (ano 2004).	41
QUADRO 22 - Trabalhadores portugueses com registo laboral na Segurança Social - valores absolutos e relativos - (ano 2004)	42
QUADRO 23 - Trabalhadores estrangeiros com registo laboral na Segurança Social e cidadãos portugueses com autorização de residência (ano 2004)	43
QUADRO 24 - Contratos de trabalhadores portugueses (anos 2002 e 2004)	44
QUADRO 25 - Distribuição sectorial dos contratos de trabalhadores portugueses em Espanha (ano 2004)	45
QUADRO 26 - Frequências de notícias por jornal.....	100
QUADRO 27 - Notícias por âmbito geográfico do jornal no período de análise.....	101
QUADRO 28 - Frequências de notícias por jornal.....	109
QUADRO 29 - Frequências de notícias no período de pesquisa	110

Introdução

O Tratado da União Europeia de 1992 estabeleceu a abolição das fronteiras na União Europeia (à frente UE). A partir deste marco histórico os cidadãos dos estados-membros passaram a poder circular livremente entre países, viver e trabalhar em qualquer estado-membro. Dando continuidade ao Tratado, elaboraram-se regulamentações e implementaram-se políticas com o fim de garantir os direitos e a não discriminação dos cidadãos que livremente se movimentem¹. Entre os instrumentos criados conta-se o EURES (European Employment Services), que é uma rede criada pela Comissão Europeia, com representação em todos os estados-membros, cujo objectivo é a prestação de serviços de informação e ajuda, destinados aos trabalhadores e aos empresários, sobre o mercado de trabalho no Espaço Económico Europeu (à frente EEE). Dentro da rede EURES, encontra-se o serviço EURES Transfronteiriço, que tem como objectivo dar resposta às necessidades de informação ligadas à mobilidade fronteiriça de trabalhadores e empresários.

A livre mobilidade de trabalhadores e a integração dos mercados de trabalho têm expressão particular nas euro-regiões. Estas são territórios da UE formados por regiões fronteiriças onde se procura a colaboração, mais ou menos institucionalizada, nas áreas do planeamento territorial, transportes, meio ambiente, política económica, questões sociais e culturais e mercado de trabalho (Perkmann, 2002). Uma mostra clara do interesse que na UE suscita a integração dos mercados de trabalho das euro-regiões é o facto de, das duas políticas implementadas para o desenvolvimento das euro-regiões (o programa INTERREG e o serviço EURES Transfronteiriço), uma focar-se especificamente no mercado laboral. Existem actualmente mais de 20 parcerias transfronteiriças EURES, distribuídas geograficamente por toda a Europa e envolvendo mais de 13 países. Em concreto, o EURES Transfronteiriço norte de Portugal - Galiza foi criado em 1997 e abrange o território da euro-região norte de Portugal - Galiza.

A euro-região em estudo compreende as quatro províncias galegas, Corunha, Lugo, Ourense e Pontevedra, e os distritos portugueses de Braga, Bragança, Porto, Viana do Castelo e Vila Real. A euro-região tem uma superfície de 51 000 km², onde residem 6 300

¹ Veja-se o capítulo quatro para uma exposição mais alongada do estabelecido neste ponto pelo direito comunitário.

000 habitantes (2,7 milhões na Galiza e 3,6 milhões na NUT II norte de Portugal, segundo os respectivos Censos da População do ano 2001), com consideráveis assimetrias regionais.

A Galiza e o norte de Portugal constituem um espaço que historicamente apresenta fortes laços de integração e interpenetração, particularmente os seus territórios que confinam com a fronteira. A mobilidade de trabalhadores entre a região norte e a Galiza reflecte esses laços de integração e consubstancia uma realidade social e económica das duas regiões, revelando características do mercado de trabalho dos dois territórios. A vinda de médicos da Galiza para Portugal ou a deslocação em sentido inverso de trabalhadores de Portugal para a construção civil revelam-nos esses aspectos diferenciadores. Em qualquer dos aspectos, a mobilidade laboral apresenta uma dinâmica com claras vantagens económicas ao permitir a exploração de recursos complementares, a diminuição das taxas de desemprego, a transferência de conhecimentos, a melhoria das circunstâncias económicas individuais para aquelas pessoas que não encontravam trabalho no seu lugar de origem. Mas a mobilidade laboral pode conduzir, também, a uma integração laboral não plena e em condições de inferioridade dos cidadãos que se deslocam, com a consequente criação de um mercado de trabalho segmentado.

No âmbito das actividades para 2006 do Gabinete EURES Transfronteiriço norte de Portugal e a Galiza foi incluída a elaboração do presente relatório, onde se procurou reflectir sobre a mobilidade dos trabalhadores portugueses no sector da construção civil e obras públicas entre o norte de Portugal e a Galiza.

O sector de construção civil e obras públicas apresenta características que facilitam a mobilidade de trabalhadores. O sistema de subcontratação com recurso a empresas diferentes da empresa que detém os contratos de concessão ou, mesmo, a adjudicação de projectos a empresas de ambos os países permite o recrutamento de trabalhadores em espaços fronteiriços. Contudo, as condições de trabalho revelam situações de risco quer em termos de acidentes de trabalho quer em matéria de incumprimentos de relações contratuais.

Este relatório pretende analisar as características da mobilidade de trabalhadores no sector da construção civil. Para tal, procurámos compreender o funcionamento desta actividade económica no norte de Portugal e Galiza, respectivamente, compreender diferenças salariais e outras dinâmicas económicas que expliquem a mobilidade de trabalhadores.

Pesquisámos a legislação laboral vigente em ambos os estados, com o fim de compreender o contexto regulamentar nos dois países e detectar fragilidades ao nível da regulamentação do sector. Conduzimos entrevistas directas aos agentes do sector da construção civil e obras públicas, respectivamente, a trabalhadores, sindicatos e entidades públicas, com o objectivo de detectar aspectos que escapam às estatísticas oficiais e compreender as distorções existentes, nomeadamente nos incumprimentos legais, contratuais e formas de resolução dos acidentes de trabalho, quer dizer, o que se prende com internamentos e cuidados de saúde. Procedemos ainda à análise de imprensa, com objectivos idênticos aos das entrevistas directas, e também com a finalidade de compreender o funcionamento da mobilidade de trabalhadores do norte de Portugal para a Galiza. Com esse fim, pesquisámos «expressões-chave» relacionadas com a mobilidade laboral de trabalhadores portugueses no sector da construção civil e obras públicas em jornais galegos, espanhóis e portugueses, de tiragem nacional e regional.

Finalmente, as conclusões pretendem sintetizar as características da mobilidade de trabalhadores entre as duas regiões identificadas, culminando este relatório com a apresentação de recomendações. Estas têm como objectivo ser um elemento do processo de aconselhamento das entidades públicas, em particular, na perspectiva do futuro robustecimento do quadro regulamentar e institucional de suporte ao sector, bem como contribuir para um mercado de trabalho euro-regional mais integrado e transparente, em benefício dos trabalhadores (e das empresas) que dele podem tirar partido.

Capítulo 1 . Enquadramento Teórico

1.1 Mobilidade laboral ou migração?

A mobilidade laboral apresenta-se como um fenómeno económico com manifestações visíveis ao nível das alterações na localização de trabalhadores no espaço físico (mobilidade geográfica) e nos tipos de trabalho (mobilidade ocupacional) [Long e Ferrie, 2003]. Oferece-se como uma dinâmica com claras vantagens económicas: permite a exploração de recursos complementares, a diminuição das taxas de desemprego, a transferência de conhecimentos, a melhoria das circunstâncias económicas individuais para aquelas pessoas que não encontravam trabalho no seu lugar de origem, etc. Boa parte dos estudos desenvolvidos sobre mobilidade laboral procuram analisar o efeito do fenómeno sobre as variáveis que permitem identificar a configuração dos mercados de trabalho.

Outro conceito próximo é o termo migração. E aqui existe um amplo e longo enquadramento analítico, de carácter mais teórico e menos empírico que aquele que envolve o conceito de mobilidade laboral. Tem-se associado à análise de diferentes situações e conceitos: tráfico de mão-de-obra, *smuggling* (contrabando), exploração de trabalhadores, coacção, etc.

Portanto, quando se pretende destacar as faces positivas da mobilidade de pessoas entre diferentes países, emprega-se o termo “mobilidade laboral”, e quando o que se quer é destacar as faces negativas, alude-se à “migração”. De igual modo, quando se está a falar de movimentações de trabalhadores no âmbito dos países mais desenvolvidos tende a preferir-se o primeiro termo, optando-se pelo termo migração quando se fala de fluxos de pessoas desde o chamado terceiro mundo para o chamado primeiro mundo.

Porém, a variedade de situações que hoje podemos considerar apresentam-se com uma elevada complexidade. As fronteiras entre conceitos e entre países são difusas e mesmo quando nos referimos a movimentações de trabalhadores entre países integrados numa mesma área económica, como a União Europeia (onde tende a preferir-se o termo mobilidade laboral ao de migração), fenómenos de exploração ou incumprimento da legalidade são susceptíveis de ocorrerem.

Na União Europeia importa aprofundar, pois, nos conceitos associados ao fenómeno das migrações, para ver se são também aplicáveis à mobilidade laboral no âmbito da UE, ou, não sendo plenamente aplicáveis, se apresentam com as suas características específicas.

1.2 As migrações e os fenómenos que se vinculam com elas

Reflectiremos de seguida, e de maneira muito sucinta, sobre três questões analisadas pelos investigadores dos fluxos migratórios: as explicações do fenómeno; a intervenção de terceiras pessoas no processo migratório e no processo de procura de emprego; e a segmentação do mercado laboral.

Um alargado campo da literatura científica sobre migrações assenta sobre o desenvolvimento de teorias explicativas do fenómeno (na análise das diferentes situações que lhe subjazem e das consequências que decorrem das movimentações de mão-de-obra).

Quanto às razões, estas têm a ver com o desajustamento entre a oferta de mão-de-obra nos países de origem e a procura de mão-de-obra barata e flexível nos países de destino, combinado com a expansão dos sectores informais e da chamada “economia subterrânea”, nos países de destino (Ruggiero, 1997; Taran e Moreno-Fontes, 2002; Kaye, 2003).

Quanto às consequências macroeconómicas das migrações, dois grandes tipos de abordagem têm sido mantidos: um, o neoclássico; outro, o estruturalista-histórico, com raízes na economia política marxista (Castles, 2000). Segundo a abordagem neoclássica, considera-se que os movimentos migratórios equilibram as condições (nomeadamente, os níveis salariais) entre países de origem e de destino. Na abordagem estruturalista-histórica, os trabalhadores imigrantes são um novo “exército industrial de reserva”, que agirá conseqüentemente, impondo restrições aos aumentos salariais. Este exército de reserva desempenha um papel essencial na acumulação de capital, no aumento da produção e na introdução de novas técnicas, condições indispensáveis para o crescimento económico dos países capitalistas e, portanto, para a estabilização do sistema capitalista (Castles e Kosack, 2000).

De acordo com a literatura, confere-se também interesse a um fenómeno recente mas de crescente importância: a intervenção de terceiros, agentes ou redes que conduzem os fluxos migratórios (Gurak e Caces, 1992; Fawcett, 1989; Salt, 2000). A grande variedade de

situações faz com que uma parte importante do esforço dos investigadores se concentre na simples conceptualização do objecto de estudo.

São dois os termos que se empregam e se pretende balizar: *trafficking* e *smuggling* (isto é, “tráfico” e “contrabando”). Diferentes autores têm-se atarefado em diferenciar ambas as situações (e.g. Anderson e Davidson, 2003; Kyle e Dale, 2001; Salt, 2000). Tal diferenciação tem interesse analítico, e também político, já que a delimitação clara dos fenómenos é um passo prévio e imprescindível para a adopção de soluções políticas ou legislativas endereçadas a cada uma das situações.

Sem entrar no debate, aportaremos aqui apenas as definições de ambos conceitos que são avançadas pela Assembleia-geral das Nações Unidas, na sua Convenção contra a Criminalidade Organizada Transnacional, celebrada em 2000. Nesta convenção, *The Protocol to Prevent, Suppress and Punish Trafficking in Persons, Especially Women and Children*, define-se o *trafficking* (tráfico) de pessoas como “o recrutamento, o transporte, a transferência, o alojamento ou o acolhimento de pessoas, recorrendo à ameaça ou ao uso da força ou a outras formas de coacção, ao rapto, à fraude, ao engano, ao abuso de autoridade ou de situação de vulnerabilidade ou à entrega ou aceitação de pagamentos ou benefícios para obter o consentimento de uma pessoa que tem autoridade sobre outra, para fins de exploração. A exploração deverá incluir, pelo menos, a exploração da prostituição de outrem ou outras formas de exploração sexual, o trabalho ou serviços forçados, a escravatura ou práticas similares à escravatura, a servidão ou a extracção de órgãos”.

Na mesma Convenção aprova-se *The Protocol Against the Smuggling of Migrants by Land, Sea and Air*, que recolhe como definição *smuggling* (contrabando) e que significa “facilitar a entrada ilegal de uma pessoa num estado-membro do qual essa pessoa não é nacional ou residente permanente, com o objectivo de obter, directa ou indirectamente, um benefício financeiro ou outro proveito material”.

Portanto, se bem o contrabando se relacione unicamente com o auxílio à imigração ilegal, o tráfico abrange o resto das fases do processo migratório, até se chegar ao controlo e acolhimento dos imigrantes no país de destino, e associa-se também aos múltiplos tipos de exploração que no processo podem aparecer.

Porém, a evidência empírica e os trabalhos de diferentes autores (Peixoto *et al.*, 2005; Salt, 2000) sugerem que não se deve tomar ambos os conceitos como variáveis discretas, mas

antes como os extremos de um *continuum* onde são muitos os tipos de intervenção de terceiras pessoas no processo migratório.

Chegados aqueles ao mercado de trabalho dos países de destino dos migrantes, os agentes ou intermediários que conduzem os fluxos migratórios exercem ou podem exercer aqui uma função de relevo: erigir-se em redes de emprego. De acordo com Tilly e Tilly (1998), os mercados laborais são compostos por empresas, empregos, trabalhadores, empregadores, processo de emprego e redes de emprego, que são os canais através dos quais se conciliam ofertas de emprego, com a procura de um posto de trabalho. Num mercado integrado, os trabalhadores com qualificações análogas seguem canais semelhantes para encontrar emprego, que lhes permitem ter acesso a empregos parecidos, em condições semelhantes, o qual implicaria que não se produzissem discriminações entre trabalhadores quanto a condições laborais, salariais ou sociais (Valls Campa, 2005). No entanto, no processo migratório interligam-se elementos procedentes de mercados laborais previamente separados: trabalhadores procedentes de um mercado, com empresas, empregos, empregadores e processos de empregos originários de outro. Para lograr a interação entre os trabalhadores do primeiro mercado com os restantes elementos do segundo mercado, criam-se redes de emprego *ad hoc*, ora de carácter público (essa é um das funções das oficinas dos EURES Transfronteiriços), ora privadas, sejam estas legais, ilegais ou paralegais, e conduzidas com frequência pelos terceiros agentes aos quais nos temos vindo a referir. Como resultado deste processo poder-se-á chegar a um único mercado laboral integrado ou a uma situação de mercado laboral segmentado, onde coexistem um segmento primário, no qual os trabalhadores gozam de melhores condições, maior estabilidade e protecção dos seus direitos, e um outro segmento secundário, onde a instabilidade é maior, as condições laborais e salariais são inferiores e não existem as mesmas garantias nem mecanismos de protecção dos direitos dos trabalhadores.

1.3 As migrações no seio da União Europeia

Ao focar com perspectiva estritamente europeia as razões e consequências expostas para as migrações e a intervenção de terceiras pessoas no processo migratório, consideramos oportuno reflectir nos seguintes elementos:

i) Tanto a estrutura dos mercados de trabalho (sectores produtivos empregadores de mão-de-obra, níveis de ocupação e desemprego, qualificações dos trabalhadores, níveis salariais...) quanto as condições legais (jornadas de trabalho, condições de segurança e risco no posto de trabalho, condições sociais, tipos de contratos laborais...) diferem de uns

estados europeus para outros (diferem mesmo entre distintos territórios de um mesmo Estado). Portanto, dão-se aqui as condições necessárias (ainda que em diferente grau) para falar das mesmas razões do fenómeno migratório que anteriormente aludimos. Têm também as mesmas consequências: entrada de trabalhadores com condições laborais inferiores às vigentes previamente no mercado laboral, o que conduz a médio e a longo prazo a uma diminuição de salários, condições de trabalho segurança, protecção social, etc.;

ii) Na análise das migrações, as possíveis múltiplas ilegalidades e situações de exploração que surgem ficam eclipsadas pelo drama da entrada ilegal nos países de destino. Isto reduz a atenção dada às outras situações de exploração, que ocorrem depois da entrada no país e uma vez integrados os imigrantes no mercado de trabalho. A crescente flexibilização do trabalho e as piores condições dos mercados de trabalho dos países de origem, juntamente com o excesso de oferta sobre procura de mão-de-obra, geram as condições para o aparecimento do trabalho ilegal, em qualquer das suas formas, ou a exploração no posto de trabalho. Embora o primeiro e mais visível tipo de ilegalidade não possa aparecer entre países da União Europeia (ao estar liberalizada a mobilidade de pessoas), dão-se as condições para que apareçam outras formas de ilegalidade. A análise deve centrar-se, neste caso, na exploração económica e nas ilegalidades relativas ao incumprimento das normas que regem os mercados de trabalho de destino;

iii) No âmbito da União Europeia, onde existe livre mobilidade das pessoas, parece sugerir-se que os fenómenos do *trafficking* ou do *smuggling* não teriam relevância, pois desaparece o primeiro degrau do processo (o atravessamento de fronteiras) que gera condições ou incentivos para a intervenção de terceiras pessoas no processo migratório.

Outros factores criadores de tais incentivos, porém, permanecem: **(1)** as imperfeições dos mercados de trabalho (quanto à não existência de informação perfeita) criam problemas para pôr em relação compradores e vendedores de mão-de-obra nos mercados locais, dificultando-se ainda mais a conexão quando os mercados são internacionais. Isto origina uma oportunidade de negócio para agentes que actuam como intermediários entre vendedores de mão-de-obra (que querem melhorar as suas condições de vida trabalhando em mercados de trabalho não locais) e compradores de mão-de-obra (que, em muitos casos, querem reduzir custos laborais); **(2)** na sua organização interna, as grandes empresas tendem cada vez em maior medida a optar pelo *outsourcing* – pela subcontratação de partes do processo produtivo. Deste jeito, pequenas empresas tendem a especializar-se e a competir fortemente em segmentos concretos do processo produtivo global. Algumas

dessas empresas, especializadas na realização de actividades intensivas em mão-de-obra, poderiam dedicar-se ao recrutamento de mão-de-obra em territórios onde esta tenha um menor custo; (3) em países comunitários geograficamente contíguos aparece um tipo específico de migração, que poderíamos chamar de “deslocamento com retorno contínuo”, já que nessas circunstâncias os trabalhadores podem deslocar-se diária ou semanalmente desde as suas casas aos seus postos de trabalho. As empresas, pessoas ou agentes intermediários ou subcontratadores encontram aqui outra oportunidade de negócio: o deslocamento diário ou semanal dos trabalhadores desde a sua residência habitual, localizada num estado-membro, para o local de trabalho, situado num outro.

Estes agentes intermediários obteriam os seus ganhos pela diferença em termos salariais entre ambos os territórios (cobrando a sua remuneração aos níveis de preços do território de destino, mas pagando aos trabalhadores aos níveis salariais do território de origem), apesar de existir legislação que proíbe tais práticas (no caso da União Europeia, é a Directiva 96/71/CE, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 16 de Dezembro, sobre o deslocamento de trabalhadores efectuado no contexto de uma prestação de serviços transnacional), analisada no capítulo 4.

Existem, portanto, incentivos suficientes para a intervenção de agentes intermediários no processo de mobilidade transnacional de trabalhadores, mesmo dentro do quadro institucional da livre circulação de mão-de-obra na União Europeia, isto é, existe ainda margem para o aparecimento de situações de ilegalidade e exploração nesta realidade estatutária.

Neste marco teórico, o estudo empírico que empreendemos sobre a mobilidade laboral de cidadãos portugueses para a Galiza, para trabalhar no sector da construção, apresenta como primordiais objectivos: (1) a pesquisa de possíveis redes de emprego configuradas por (terceiros agentes) intermediários externos, a análise da sua natureza e funcionamento; (2) averiguar a hipotética existência de um mercado não integrado, senão segmentado, com a consequente criação de um mercado secundário ao qual, supostamente, acederiam os trabalhadores procedentes de Portugal; e (3) entender a natureza das hipotéticas situações de ilegalidade e/ou exploração.

Antes de se avançar nessa direcção, são necessárias três investigações prévias. (1) A primeira, uma caracterização do sector da construção na Galiza e em Portugal. A análise das características estruturais deste sector nos dois territórios permitirá comprovar quais são as razões de índole económica que incentivam a mobilidade laboral neste sector ao

longo de toda a euro-região. (2) A segunda reporta-se à dimensão dos fluxos migratórios desenvolvidos em condições de legalidade. Esta quantificação poderá ser feita com a ajuda das fontes estatísticas secundárias disponíveis. Por exclusão, a quantidade que vai entre esse valor e o número total de trabalhadores deslocados para a Galiza para trabalhar na construção (se for possível fazer o cálculo), com origem em Portugal, seria a quantificação do trabalho ilegal. (3) Em terceiro lugar surge o levantamento do quadro legal do sector da construção na Galiza e em Portugal, assim como a legislação relativa às movimentações transfronteiriças de trabalhadores. Esta análise mostra-nos o conjunto de actividades que se enquadram dentro do que a legalidade impõe. Por exclusão, todas as actividades desenvolvidas fora desse marco estão no âmbito da contratação ilegal de cidadãos estrangeiros.

Às três investigações prévias de enquadramento destinaremos os três capítulos seguintes deste trabalho.

Capítulo 2 . Caracterização do Sector da Construção Civil

2.1 O sector da construção civil na Galiza

A importância do sector de construção na economia galega pode determinar-se através de diversos indicadores: valor da produção, formação bruta de capital fixo ou criação de emprego. Analisamos a seguir os dados mais relevantes relacionados com estes indicadores.

2.1.1. Valor da produção e formação bruta de capital fixo

Segundo a distribuição do PIB por actividade económica, observamos que ao longo dos últimos cinco anos, o sector de construção civil registou um crescimento de 92,6 %. Esse crescimento é muito superior ao experimentado por outros sectores de actividade e pelo valor da produção total, que registou um crescimento de 52,86%. Em finais do segundo semestre de 2006, o valor da produção gerada pelo sector da construção na Galiza representava já 12,4% do PIB total (**quadro 1**).

QUADRO 1 - Componentes do PIB. Galiza 2000-2006 (milhares de euros). Oferta

	2000	2005	2006
Sector agrário e pesqueiro	431.513	582.350	560.162
Sector energético	362.589	387.844	428.558
Sector industrial	1.277.920	1.691.585	1.781.609
Construção	835.038	1.433.931	1.609.005
Serviços	4.741.052	6.682.400	7.172.115
Impostos líquidos sobre produtos	840.447	1.248.517	1.424.447
PIB a preços de mercado	8.488.559	12.026.626	12.975.896

Fonte: Elaboração própria, com base em dados da Contabilidade Trimestral, 2º semestre, IGE.

Pelo lado da procura, a formação bruta do capital experimentou uma subida global de 52,8% nos últimos cinco anos na Galiza, enquanto que a formação bruta de capital fixo

creceu a uma taxa muito superior de 82,9%. A desagregação da formação bruta do capital fixo mostra que o investimento realizado no sector da construção é a componente mais importante da formação bruta de capital fixo (**quadro 2 e 3**).

QUADRO 2 - Componentes do PIB. Galiza 2000-2006 (milhares de euros). Procura

	2000	2005	2006
Despesa em consumo final	6.987.606	9.268.550	9.945.212
Formação bruta do capital	2.615.100	4.418.327	4.782.832
Procura interna		9.268.550	9.945.212
Exportação de bens e serviços	5.272.013	7.466.782	8.424.202
Importação de bens e serviços	6.386.160	9.127.033	10.176.350
PIB a preços de mercado	8.488.559	12.026.626	12.975.896

Fonte: Elaboração própria, com base em dados da Contabilidade Trimestral, 2º semestre, IGE.

QUADRO 3 - Formação bruta do capital fixo a preços de mercado. Milhões de euros. Estado Espanhol 2006.

Rubrica/Ano	2006
Formação bruta do capital fixo	73.274
Produtos metálicos e máquinas	11.883
Equipamento de transporte	5.602
Habituação	22.826
Outras construções	20.542
Agricultura, pecuária e pesca	137
Outros produtos	12.284

Fonte: Elaboração própria, com base em dados da Contabilidade Trimestral, 2º semestre, INE.

2.1.2. Emprego

Os últimos dados disponíveis para a Galiza sobre o emprego no sector da construção civil, indicam que trabalham neste sector 144.300 trabalhadores. A percentagem de ocupação na construção representa 12,11% do emprego total na Galiza, em sintonia com a percentagem correspondente ao total estatal. A população que trabalha na construção na Galiza, representa 5,6% da população ocupada na construção em Espanha (**quadro 4**).

QUADRO 4 - Emprego no sector da construção. Totais (nº trabalhadores) e percentagem (%)

Território	Emprego Total	Construção	
		Nº trabalhadores em milhares	%
Estado Espanhol	19.895,60	2.590,10	13,01
Andalucía	3.116,40	475,7	15,26
Aragón	583,6	61,1	10,47
Asturias	424,6	45,4	10,7
Baleares (Illes)	528,9	69,8	13,2
Canarias	887,5	127,2	14,33
Cantabria	252,2	36,1	14,31
Castilla y León	1.063,50	137	12,88
Castilla - La Mancha	805,1	131,8	16,37
Catalunya	3.443,20	431,6	12,53
Comunidad Valenciana	2.153,40	288,9	13,41

Extremadura	404,7	59,4	14,67
<u>Galiza</u>	<u>1.191,10</u>	<u>144,3</u>	<u>12,11</u>
Madrid	2.971,50	345,6	11,63
Murcia	594,8	100,8	16,94
Navarra	289,3	32,5	11,23
País Vasco	994,1	84,9	8,54
Rioja	144,2	14,3	9,91
Ceuta	24	2,4	10
Melilla	23,6	1,3	5,5

Fonte: Elaboração própria, com base em dados da *Encuesta de Población Activa* (EPA), 3º trimestre de 2006

Ao longo da última década, o emprego neste sector cresceu consideravelmente mais na Galiza (41,1%) do que no conjunto da economia do Estado (28,6%) criando-se neste período mais de 30.000 empregos (**quadro 5**).

QUADRO 5 - População ocupada na Galiza (em milhares). 1996-2006

	Agricultura e pesca	Industria	<u>Construção</u>	Serviços	Total
1996	213,3	150,1	<u>102,2</u>	460,4	926,1
1997	185,6	155,9	<u>103,3</u>	489,2	934
1998	177,9	175,3	<u>103,6</u>	502,3	959,2
1999	168,1	173,9	<u>115,2</u>	523,8	981
2000	172,2	187,4	<u>120,9</u>	542,5	1.022,9
2001	144	204,3	<u>132,9</u>	552	1.033,2

2002	137,3	211,7	<u>126,8</u>	575,2	1.051,
2003	131,5	200,8	<u>127,2</u>	610,2	1.069,7
2004	127	213,1	<u>132,8</u>	632,8	1.105,7
2005	110,3	210,9	<u>130,4</u>	685,8	1.137,4
2006	113	214,7	<u>144,3</u>	719,2	1.191,1

Fonte: Elaboração própria, com base em dados da *Encuesta de Población Activa* (EPA), de 1996 a 3º trimestre de 2006

Entre as características do emprego no sector da construção civil destacamos a elevada taxa de *emprego assalariado* e a escassa relevância do emprego feminino (6,72%) (**quadro 6**). A distribuição por idades dos trabalhadores apresenta aproximadamente 11% de menores de 25 anos, percentagem superior aos 9% para o conjunto dos sectores, e uma taxa de maiores de 55 anos algo inferior à considerada para o global (**quadro 7**). Por tanto, os trabalhadores que estão integrados no sector têm uma idade media mais baixa que no resto dos sectores de actividade económica.

QUADRO 6 - População ocupada por situação profissional (x1000). Galiza 2006

	Empresário ou membro de cooperativa	Ajudas familiares	Assalariados	Total
Agricultura e pesca	70,2	12,2	30,6	113
Industria	25,8	2,2	186,7	214,7
<u>Construção</u>	<u>33,8</u>	<u>0,8</u>	<u>109,7</u>	<u>144,3</u>
Serviços	126,3	7,9	585	719,2
Total	256,1	23	912	1.191,10

Fonte: Elaboração própria, com base em dados da *Encuesta de Población Activa* (EPA), 3º trimestre de 2006

QUADRO 7 - População empregada por actividade económica e por classes de idade (milhares). Galiza 2006

	de 16 a 24 anos	de 25 a 54 anos	de 55 e mais anos	Total
Agricultura e pesca	5,6	71,9	35,6	113
Industria	19,6	173,6	21,5	214,7
Construção	15,8	110	18,5	144,3
Serviços	67	572,4	79	719,2
Total	107,9	927,9	155,4	1.191,10

Fonte: Elaboração própria, com base em dados da *Encuesta de Población Activa* (EPA), 3º trimestre de 2006

2.1.3. Desemprego

No que diz respeito à população desempregada galega² (**quadro 8**), os dados do Inquérito à População Activa (EPA) do Instituto Galego de Estatística indicam que 6,6% dos desempregados eram trabalhadores no sector da construção, percentagem inferior à correspondente ao Estado Espanhol (8,5%). A população desempregada no sector da construção na Galiza representa unicamente 4% dos desempregados a nível estatal, percentagem inferior à taxa de desemprego na Galiza (5,57%).

² Para analisar os dados do desemprego em Galiza pode-se utilizar informação de desemprego estimado (a partir de dados mostrais obtidos através do Inquérito de População Activa) ou de desemprego registado (pessoas registadas voluntariamente como tais nos gabinetes de emprego).

QUADRO 8 - População desempregada (em milhares). 2006

	Agricultura	Indústria	Construção	Serviços	Procuram primeiro emprego ou deixaram o último há mais de um ano	Total
Andalucía	58,8	17,4	43	148,8	178,1	446,1
Aragón	1	3,1	3,3	11,2	13,2	31,7
Asturias	0,6	2,1	3,9	18,2	21	45,9
Baleares	0,9	-	3,7	13,6	8,3	26,5
Canarias	3,5	5,3	12,1	49,4	49,3	119,6
Cantabria	.	1	1	6,6	8,6	17,2
Castilla y León	3,4	7,7	7	30,4	37,7	86,3
Castilla - La Mancha	4,9	6,5	6,3	28,6	31,1	77,4
Catalunya	1,6	28,7	20,5	75,6	103	229,4
Comunidad Valenciana	3	23,6	19,9	72,1	76,1	194,8
Extremadura	5,4	2,4	3	18,8	22,2	51,8
Galiza	1,4	7,6	6,2	35,2	43	93,5
Madrid	0,6	15,9	10	87,5	78,7	192,7
Murcia	3,6	4,3	4,9	18,7	19,4	50,9
Navarra	0,7	1,9	1,2	5,6	5,2	14,6
País Vasco	.	9,4	2,9	27,6	29,1	69,1
Rioja	0,8	1,8	1,7	2,2	2,3	8,8
Ceuta	-	-	0,4	1,5	3,6	5,5
Melilla	-	-	-	1,7	-	3,3
Estado Espanhol	90,3	138,6	151,2	653,3	731,6	1.765

Fonte: Elaboração própria, com base em dados da *Encuesta de Población Activa (EPA)*, 3º trimestre de 2006

Para complementar a informação do desemprego proporcionada pela EPA, recorreremos aos dados do desemprego registado nos gabinetes de emprego da Junta de Galiza. Segundo esta informação, dos 9,97% dos desempregados totais, 14.652 pessoas em termos absolutos, são desempregados que ao longo do seu percurso profissional trabalharam no sector (**quadro 9**). Por outro lado, o sector da construção apresenta uma taxa de desemprego mais reduzida que as observadas nos restantes sectores.

QUADRO 9 - Desemprego registado em Galiza. Setembro 2006

Agricultura	4.466
Industria	23.463
<u>Construção</u>	<u>14.652</u>
Serviços	82.745
Sem emprego anterior	21.508
Total	146.834

Fonte: Dados do desemprego disponibilizados pela Junta da Galiza.

Os valores referidos servem para constatar o dinamismo do sector da construção na Galiza e o seu crescimento nos últimos anos, tanto em termos de emprego como de produção. Este dinamismo é considerado como uma das principais razões para que seja considerado um sector destino de desempregados provenientes de outros sectores de actividade ou provenientes de outras regiões ou países como Portugal.

2.2 O sector da construção no norte de Portugal

2.2.1 Evolução do sector

O sector de construção civil em Portugal tem revelado um dinamismo importante nos últimos quinze anos, impulsionado com as obras públicas e no crescimento do parque habitacional. Todavia, nos últimos dois anos e após a construção dos estádios para o euro 2004, o sector tem observado alguma letargia derivado dos sinais menos positivos da economia portuguesa. Tendo em atenção as Estatísticas de Habitação de 2005 do Instituto Nacional de Estatística, disponível em <http://www.ine.pt>, foram licenciados³ em 2004 -

³ Indicador: Edifícios Licenciados em Construções Novas, segundo o Destino e Características em Portugal, por NUTS II e NUTS III - 2005

39 691 edifícios e em 2005 – 37 962, portanto menos 1729. Importa referir que a região Norte representava, em 2005, 33 % do total de edifícios licenciados em Portugal para construções novas. Em 2004 foram concluídos⁴ 42 024 edifícios em Portugal, mais 3334 que em 2005 (38 690 edifícios concluídos), na região Norte neste último ano indicado foram concluídos 12 732 edifícios representando igualmente 33 % dos edifícios concluídos em Portugal, sendo a região de maior dinamismo ao nível da construção em território português. Analogamente, na região de Lisboa foram concluídos em 2005 – 4168 edifícios, portanto 11 % do total nacional. Do valor de edifícios concluídos em 2005 a nível nacional (38 690) 31 977 foram construções novas, 33 133 para habitação familiar, representando este tipo de obra (habitação familiar) 86 % do total de edifícios concluídos. Ainda de acordo com o INE, foram construídos no 2º trimestre de 2006, 5 796 edifícios⁵, portanto menos 3803 edifícios que no final do 3º trimestre de 2005 (9 599 edifícios concluídos), o que demonstra uma desaceleração do sector. Isolando apenas a região Norte, foram concluídos 1791 edifícios (2º trimestre 2006), contra 3092 concluídos no 3º trimestre de 2005, portanto menos 1301 edifícios. Esta desaceleração reflecte-se na população empregue neste sector e sugere um redireccionamento da procura de emprego para outros sectores e para o estrangeiro.

2.2.2 Empresas e volume de negócio

De acordo com as estatísticas de empresas e estabelecimentos do INE, em 2004 encontravam-se registados 1 221 555 estabelecimentos, dos quais 17,8% do sector de construção civil. Relativamente à região Norte, encontravam-se registados 385 999 estabelecimentos, dos quais 15,3% do sector da construção.

Na região Norte e em termos de NUT II apresentam-se no **quadro 10** o número total de estabelecimentos e os registados no sector de construção:

⁴ Indicador: Edifícios Concluídos, segundo o tipo de obra, em Portugal, por NUTS II e NUTS III - 2005

⁵ Inclui construções novas, ampliações, alterações e reconstruções de edifícios

QUADRO 10 - Empresas da Região Norte por NUT III no sector de construção civil, em 31-12-2004

NUT II	Total empresas	Sector Construção	% Sector Construção	Volume negócios Construção civil 1000 euros	% Volume negócios do total por NUT III
Continente	1 172 214	209 618	17,8	24 848 163	9,1
Norte	385 999	58 946	15,3	7 820 915	10,6
Minho-Lima	25 495	6 072	23,8	303 982	11,1
Cavado	41 022	6 589	16,0	1 364 006	18,1
Ave	52 771	7 058	13,4	646 892	6,3
Grande Porto	139 962	17 738	12,7	3 924 358	10,2
Tâmega	52 829	10 064	19,0	896 261	16,0
Entre Douro Vouga	32 666	6 814	20,8	347 192	4,9
Douro	19 546	1 286	6,6	176 727	12,3
Alto Trás-os- montes	21 718	3 056	14,1	161 498	12,2

Fonte: Elaboração própria, com base em dados do Instituto Nacional de Estatística, 2004

Realça-se a percentagem de empresas de construção civil nos NUT III Minho-Lima (23,8%) e Tâmega (19%) áreas de fronteira com as províncias de Pontevedra e Ourense.

Em termos de volume de negócios, para um total de 272,8 mil milhões de euros o sector de construção civil representava em 2004, 9,1% desse volume. O volume de negócios das empresas da região Norte atingia o valor de 74 mil milhões de euros (27,2% do Continente), sendo de 10,6% do volume de negócios das empresas do Norte, no sector de construção. Mais uma vez se observa que o volume de negócios de empresas da construção civil em áreas contíguas às províncias da Galiza atingem percentagens superiores às percentagens, quer da região Norte quer do Continente, sendo de 11,1% em Minho-Lima e de 16% no Tâmega.

Em termos de Valor Acrescentado Bruto (à frente apenas VAB) o sector de construção representava em 2003 7,7% do VAB gerado na região Norte, percentagem ligeiramente acima do VAB da construção ao nível de Portugal (6,9%). Em 2002, ano da última informação disponibilizada pelo INE, o peso das remunerações no VAB no sector de construção civil é de 57,5% em Portugal enquanto que no Norte essa percentagem subia para 60,8%. Na região Norte, este peso das remunerações no sector é apenas superado pelas indústrias transformadoras (63,1%). As remunerações pagas no sector de construção civil representam 8,4% do total de remunerações pagas na região Norte (valores de 2003) enquanto que no país essa percentagem é ligeiramente mais baixa (7,9%).

Finalmente em termos de produtividade, medido pelo VAB/Emprego, a região Norte registava em 2002 um valor de 18 500 euros, valor mais baixo que o registado no país de 22 000 euros. No sector de construção, o indicador regista apenas 15 000 euros na região Norte enquanto que ao nível nacional é de 17 900 euros. Este indicador mostra-nos a fragilidade do sector em criar valor acrescentado e sugere a procura das empresas em regiões onde o valor dos negócios seja maior.

2.2.3 Emprego e condições de trabalho

De acordo com o Boletim Estatístico de Julho de 2006 da Direcção Geral de Estudos, Estatísticas e Planeamento do Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social (à frente apenas DGEEP/MTSS⁶ e disponível em <http://www.dgeep.mtss.gov.pt/>), a população total estimada de Portugal no final no 2º semestre de 2006 era de 10 579.607 indivíduos, dos quais 5 121.80 homens e 5 457.7 mulheres, do total de população, 5 586.400 indivíduos encontravam-se em situação activa, o que corresponde a um taxa de actividade⁸ de 52.8%. Relativamente à região Norte, as últimas estimativas conhecidas referem-se a 31 de Dezembro de 2004. Para esse ano, a população residente estimada no norte do país é de 3 727 310 indivíduos, dos quais 1 803 844 homens e 1 923 460 mulheres e correspondendo a 35,3% da população residente em Portugal. Do total da população a residir na região norte, 1 942 700 encontravam-se em situação activa, o que corresponde a uma taxa de actividade de 52,1%, ligeiramente abaixo da

⁶ DGEEP/MTSS: Direcção-Geral de Estudos, Estatística e Planeamento do do Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social;

⁷ Valor em milhares

⁸ **Taxa de actividade:** População activa (15 e mais anos)/ população total (15 e mais anos)

taxa de actividade no país. A distribuição da população pelos NUT III é a seguinte: Minho-Lima (6,7%), Cávado (10,8%), Ave (13,9%), Grande Porto (34,1%), Tâmega (14,9%), Entre Douro e Vouga (7,6%), Douro (5,8%) e Alto Trás-os-montes (5,9%).

A população empregada totalizava 1 794 000 correspondendo a 92,3% da população activa. No sector de construção civil encontravam-se empregados 548 000 indivíduos correspondendo a 10,7% da população empregada em Portugal. Na região Norte, encontravam-se empregados 191 500 indivíduos no sector de construção civil, correspondendo a idêntica percentagem relativamente à população empregada na região Norte (10,7%).

Numa leitura do indicador de “população desempregada – indicadores globais” do estudo estatístico da DGEEP – Julho de 2006, no 2º trimestre de 2006 estavam em situação de desemprego 405 mil indivíduos, 191 mil dos quais homens e 214 mil mulheres, essencialmente na faixa etária dos 25-44 anos - 215.7 mil (53 % da população desempregada encontrava-se neste grupo etário). A taxa de desemprego situava-se nos 7.3 %, 6.4 % de homens e 8.3 % de mulheres, mantendo praticamente o mesmo valor que em igual período do ano precedente (**quadro 11**). Em termos regionais, os valores mantêm-se em relação ao mesmo período de 2005, continuando a região do Alentejo a apresentar a taxa de desemprego mais elevada (8.9 %), seguindo-se a região Norte com uma taxa de desemprego de 8.4 % que reflecte uma tendência de decréscimo em relação aos trimestres anteriores.

QUADRO 11 - Comparação das taxas de desemprego por regiões de Portugal no 2º trimestre de 2005 e 2º trimestre de 2006		
Taxa de desemprego	2º trimestre de 2005 em %	2º trimestre de 2006 em %
Norte	8.7	8.4
Centro	4.5	5.1
Lisboa	8.0	8.1
Alentejo	8.5	8.9
Algarve	6.3	5.0
Açores	4.3	3.8
Madeira	3.9	5.0
Fonte: Elaboração própria, com base no Boletim Estatístico de Julho de 2006 da DGEEP/MTSS		

Apesar desta tendência de decréscimo da taxa de desemprego na região Norte, importa ter em atenção o indicador “pedidos de emprego”⁹ que de forma resumida traduz o número de

⁹ Valores registados no mês de Julho de 2006

indivíduos inscritos nos Centros de Emprego do Instituto de Emprego e Formação Profissional, onde verificamos a existência de 43 654 indivíduos inscritos a nível nacional, 15 354 na região Norte, o que equivale a 35 % do total nacional de inscritos, seguindo-se a região de Lisboa e Vale do Tejo com 33 % de inscritos em Centros de Emprego. Das profissões consideradas pela DGEPP/MTSS aquelas com maior número de inscritos nos Centros de Emprego, são os profissionais dos “serviços de protecção e segurança” (6402), seguidos dos “empregados de escritório” (4859), estando inscritos 3849 indivíduos do grupo profissional de “trabalhadores não qualificados de minas, **construção** civil, indústria transformadora”. Para fazer face aos 43 654 indivíduos inscritos nos Centros de Emprego, foram colocadas em aberto 8 858 ofertas de emprego, 2582 na região Norte, valor manifestamente insuficiente para os 15 354 desempregados inscritos, ainda assim representam 30 % das ofertas de emprego totais. Em termos sectoriais das 8 858 vagas para trabalho, 64 % visavam o preenchimento de vagas nos “serviços” e 30 % nos sectores da “indústria, energia, água e **construção**”, tendo sido colocados em Julho de 2006, 1545 indivíduos em actividades ligadas à “indústria, energia, água e **construção**”. Reflectindo sobre os 3849 inscritos nos Centros de Emprego, como profissionais de “minas, construção civil e indústria transformadora”, nos 2837 postos de trabalho «oferecidos» e nas 1545 colocações, podemos inferir que muitos deles (2304) se encontravam, à data de Julho de 2006, numa das seguintes situações: **i)** sem emprego; **ii)** colocados em outras áreas profissionais; **iii)** responderam a ofertas de emprego que não passaram pelos Centros de Emprego, designadamente para o exterior de Portugal.

De acordo com o Índice de Produção, Emprego, Remunerações e horas Trabalhadas na construção e obras públicas do INE em Agosto de 2006, a produção na construção e obras públicas, apresentou uma quebra de 7,6% face a idêntico período do ano anterior. A “Construção de Edifícios”, à semelhança do que se tem verificado nos últimos anos, apresentou uma variação homóloga de -8,0%, por seu lado, o segmento de “Obras de Engenharia”, registou uma variação homóloga de -6,7%.

O emprego na construção e obras públicas em Agosto de 2006 e quando comparado com o mesmo mês do ano anterior, apresentou uma descida de 7,7%.

De acordo com o Boletim Estatístico de Julho 2006 da DGEPP/MTSS, o ganho médio mensal no sector da construção em Outubro de 2005 foi de 803.30 euros, valor que tem vindo progressivamente a aumentar nos últimos anos. Por exemplo, em Outubro de 2006 o ganho médio mensal na construção foi de 754.7 euros, menos 48 euros que em 2005, em

2004 de 624 e em 1995 a remuneração média mensal base na construção foi de 422 euros, sendo as “actividades financeiras” aquelas onde o ganho médio mensal é mais elevado, com 1 974.5 euros (DGEEP/MTSS, Julho 06).

De acordo com a mesma fonte, podemos comparar o vencimento mensal em Portugal no sector da construção civil – **quadro 12** onde verificamos uma subida gradual do salário na construção civil para todas as actividades comparadas.

QUADRO 12 - Comparação salarial por profissão no sector da construção civil entre 2005 e 2006 e salários por hora de serviço para 2006

Salários em Euros na construção civil em Portugal Janeiro de 2005 e 2006	Janeiro de 2005	Janeiro de 2006	Taxa de Salário horário 2005	Taxa de Salário horário 2006
Engenheiro civil	1 998.00	2 028.00	11.72	11.91
Pedreiro	605.00	640.00	3.49	3.69
Armador de ferro	603.00	624.00	3.48	3.60
Encarregado de Construção civil	1 043.00	1 134.00	6.02	6.54
Estucador	587.00	612.00	3.38	3.53
Pintor	592.00	619.00	3.41	3.57
Serralheiro	703.00	725.00	4.06	4.18
Servente	<u>518.00</u>	<u>545.00</u>	<u>2.99</u>	<u>3.14</u>
Fonte: Elaboração própria, com base no Boletim Estatístico de Julho de 2006 da DGEEP/MTSS				

Importa referir que pelas opiniões recolhidas no âmbito deste estudo e pelas notícias veiculadas pela imprensa analisada no âmbito desta investigação (ver capítulo 5) o pagamento por hora de serviço base (não extraordinária) em Espanha e na Galiza ultrapassam os 6 / 7 euros/hora para um servente de construção. Em Portugal, pelo inquérito realizado pela DGEEP/MTSS um servente de construção recebe por hora pouco mais de 3 euros, portanto metade do que poderá receber em Espanha. Saliente-se que para as quatro províncias da Galiza efectuar-se-á no item seguinte uma comparação salarial com Portugal, no entanto a título comparativo para pagamentos por horas extraordinárias de

serviço (não horas base) podemos referir que na Galiza a média é de 9 euros/ hora extra, portanto valor muito superior ao verificado para hora de serviço base em Portugal, o que a juntar à insuficiente oferta de emprego para o sector da construção, impulsiona a mobilidade transfronteiriça.

Em síntese, podemos inferir que a diferença salarial entre Portugal (não dispomos de dados relativos ao norte de Portugal) e a Galiza é uma variável que sugere mobilidade pendular de trabalhadores no sentido daquela Comunidade Autónoma, quer na modalidade de trabalhador destacado, portanto aquele que por conta de outrem vai exercer uma actividade para um outro estado, designadamente Espanha, quer na modalidade de trabalhador destacado quer como trabalhadores fronteiriços, estando ambos sujeitos a legislação específica, como veremos mais à frente.

Para uma caracterização dos acidentes de trabalho em Portugal, consultamos informações na Inspeção-Geral do Trabalho (à frente IGT) e da Direcção-Geral de Estudos, Estatística e Planeamento do Ministério do Trabalho e Segurança Social. O regime jurídico dos acidentes de trabalho enquadra-se na Lei n.º 100/97, de 13 de Setembro e Decreto-Lei n.º143/99, de 30 de Abril que o regulamenta.

De acordo com a IGT, entre 2002 e 2006¹⁰ o número de acidentes mortais manteve-se acima das 100 vítimas, embora com um decréscimo significativo desde 2002, para todas as actividades profissionais. Na construção civil esse decréscimo inter-anual foi significativo, de 103 vítimas mortais em 2002 passou a 55 vítimas em 2006. Note-se que em 2002, do total de acidentes registados pela IGT em actividades profissionais, 47 % ocorreram na construção civil, proporção que se manteve em 2006, pois 45 % do total de acidentes ocorreram neste sector, conforme mostra o **quadro 13** Destes valores, infere-se que embora o valor absoluto de acidentes de trabalho mortais na construção civil tenha diminuído no período 2002 – 2006, em termos relativos continua a ser o sector de actividade mais “mortífero” para os trabalhadores. Das 55 vítimas mortais, 20 foram provocadas por “quedas em altura”, 36 % das causas de acidentes mortais no sector. Do total de acidentes mortais por “quedas em altura” em todos os sectores de actividade em 2006, 68 % registaram-se na construção civil, naturalmente se explica pela elevada exposição dos trabalhadores a condições de trabalho em edifícios e obras de elevada envergadura.

¹⁰ Valor actualizado em 15 de Outubro de 2006

QUADRO 13 – Acidentes de trabalho mortais entre 2002 e 2006					
Acidentes de trabalho mortais	2002	2003	2004	2005	2006
Total nacional	219	183	197	169	121
Total construção	103	88	101	86	55
Fonte: Elaboração própria, com base em dados do IGT - http://www.igt.gov.pt					

Procuramos nas fontes indicadas informações mais recentes sobre este indicador - **acidentes de trabalho**, revelador na dinâmica de actividade do sector. Para além da comparação efectuada no quadro anterior, apenas nos foi possível aceder a dados estatísticos para o ano 2001 da DGEPP/MTSS, onde verificamos que o número total de acidentes de trabalho para esse ano foi de 244 936, dos quais 365 mortais. A análise da taxa de incidência dos acidentes de trabalho por actividade económica destaca negativamente o sector da “construção”, com um valor de 9 623.1¹¹, sendo apenas ultrapassada pela “industria transformadora” com uma taxa de incidência por 100 000 de 17 759.0. O maior número de acidentes verificou-se nas “industrias transformadoras”, com 92 071 acidentes (37 % do total), dos quais 59 mortais, seguindo-se a “construção”, com 56 401 acidentes (23 % do total), 139 dos quais com perda de vida para o trabalhador, sendo o sector de actividade com mais mortalidade por acidentes de trabalho. Comparando com o quadro anterior verificamos uma tendência de decréscimo absoluto do número de vítimas mortais em acidentes na construção. Numa análise do indicador – “Acidentes de trabalho por actividade económica, segundo o escalão etário do trabalhador acidentado” e centrando-nos no sector que nos interessa em particular neste estudo, verificamos que o grupo etário mais exposto acidentes de trabalho é o grupo dos 25 aos 34 anos, com 16 948 acidentes, concentrando 30 % dos acidentes registados em 2001 no sector – 56 401. Portanto verifica-se uma elevada percentagem de acidentes em idades mais adultas, no entanto deve preocupar os 10 197 de acidentes registados em indivíduos com menos de 24 anos (18 % do total de acidentes no sector). Em termos de distribuição geográfica dos acidentes verificamos que 42 % ocorreram na região Norte, seguida da região “Lisboa e Vale do

¹¹ **Taxa de incidência de Acidentes** de trabalho por 100 000, sendo a taxa de incidência o claculo do número de acidentes de trabalho/ número de pessoas expostas ao risco por 105 (n.º de acidentes de trabalho/n.º de pessoas expostas ao risco) x 105

Tejo”. Em termos de local de acidente em contexto de serviço, verificamos que a maior percentagem de acidentes na construção ocorre no “estaleiro, na construção propriamente dita, mina a céu aberto”, com 48 308, portanto 85 % do total, seguido dos acidentes na zona industrial, mas num número largamente inferior - 3183. Numa análise mais detalhada verificamos que os principais motivos de lesão que conduziram ao acidente estão relacionados com o “esmagamento em movimento vertical/horizontal sobre/contra objecto móvel”, cerca de 14 659 dos casos e por “pancada por objecto em movimento ou colisão”, 14 632 casos, encontrando-se num terceiro patamar de causas “o constrangimento físico e psíquico do corpo”, com 12 122 acidentes.

2.3 Comparação salarial entre o norte de Portugal e a Galiza

A comparação salarial entre a Galiza e Portugal não se mostra tarefa fácil, uma vez que cada província daquela Comunidade celebra anualmente um convénio por sector de actividade, onde se inclui o da construção civil, procedendo à revisão salarial para cada categoria de profissão em cada ano o que conduz a uma diferença em termos de comparação Portugal/ Galiza, uma vez que não dispomos de dados exactos para as diferentes profissões da construção civil para a região norte de Portugal, como os valores encontrados por convénio na Galiza.

A título comparativo, de acordo com os convénios galegos consultados e o Boletim Estatístico de Julho de 2006 (Direcção-Geral de Estudos, Estatística e Planeamento, 2006) e para a profissão de servente da construção civil (profissão que consideramos mais próxima do grupo XII - “peón ordinário” da tabela de profissões de todas as províncias galegas), apenas uma das várias profissões desempenhadas pelos trabalhadores portugueses na construção civil, podemos referir que em Portugal à data de Janeiro de 2006 um servente recebia **545 euros**, como vimos. Ao exercer legalmente a actividade equiparada (“peón”) em Pontevedra receberia 883.09 euros (tendo em atenção a tabela salarial 2006, publicada no BOP n.º 66 de 04 de Março de 2006), em Ourense, para a mesma categoria de “peón” receberia 908.58 euros (atendendo à tabela salarial publicada no B.O.Ourense n.º 60 de 14 de Março de 2006) e Lugo um “peón ordinário” tinha como valor salarial em 2006 - 869.98 euros (B. O. Lugo n.º 211 de 13 de Setembro de 2006). Para a Província de Corunha e num cálculo estimado para um valor diário de 24.26 euros um trabalhador servente da construção recebeu mensalmente 727.80 euros. A média das quatro províncias

Galegas é de 832 euros, portanto cerca de 300 euros a mais do que o valor que um servente de construção pode receber em Portugal – ver quadro 14.

QUADRO 14 - Comparação salarial entre Portugal (único dado disponível) e províncias da Galiza para os anos de 2005 e 2006 (Portugal e Ourense)

Salários em Euros na construção civil em Portugal e Galiza	Portugal Janeiro de 2006 ¹²	Pontevedra 2006 ¹³	Ourense 2006 ¹⁴	Lugo 2006 ¹⁵	Corunha 2006 ¹⁶	Média Galiza
Engenheiro civil/ “Titulado Superior”	2 028.00	1 313.58	1 087.59	991.28	1 466.84	1214.80
Servente/ “Peón”	545.00	883.09	908.58	869.98	Aprx. 727.80 (aproximadamente)	847.37
Fonte: Elaboração própria, com base nas tabelas salariais citadas (notas de rodapé de 12 a 16)						

Tendo em atenção apenas esta variável - remuneração base e pela análise de opiniões recolhidas durante o estudo, inferimos que as melhores condições económicas da parte espanhola da euro-região norte de Portugal – Galiza exercem uma forte atracção de mão de obra portuguesa. No gráfico da figura seguinte (**figura 1**) verificamos que as províncias galegas onde o salário é mais elevado são: Ourense e Pontevedra que coincidem com as regiões onde se encontram o maior número de cidadãos portugueses.

¹² Boletim Estatístico de Maio de 2006 da DGEEP/MTSS

¹³ Boletim Oficial de Pontevedra n.º 66, de 04 de Abril de 2006

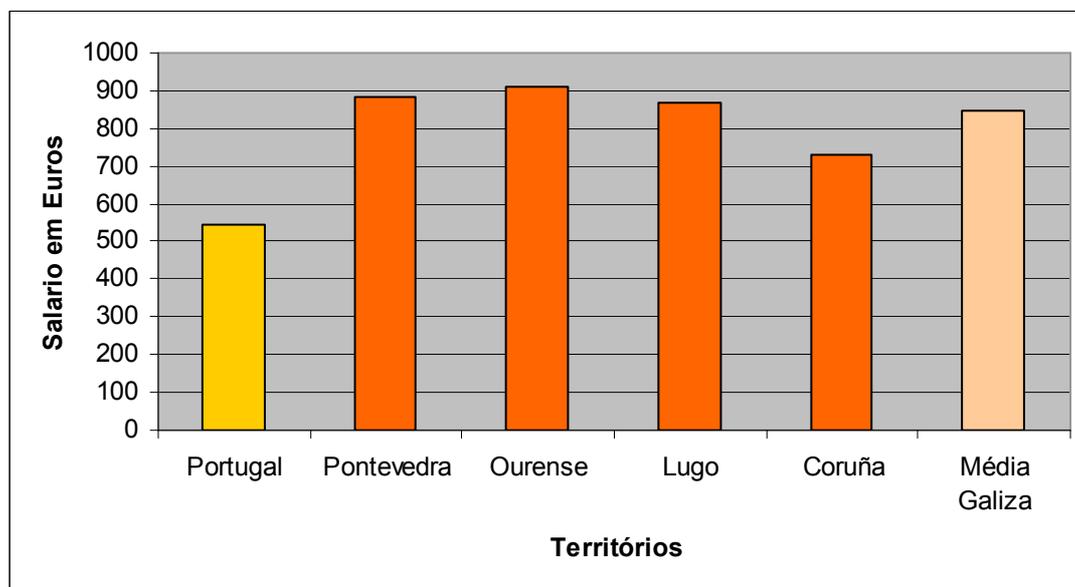
¹⁴ Boletim Oficial de Ourense n.º 60, de 14 de Março de 2006

¹⁵ Boletim Oficial de Lugo n.º 211, de 13 de Setembro de 2006

¹⁶ Boletim Oficial de A Corunha n.º 45, de 23 de Fevereiro de 2006

Embora sem dados oficiais para documentar os procedimentos que conduzem empresários e trabalhadores para a Galiza, podemos referir, pela síntese de ideias recolhidas junto das entidades consultadas, que os trabalhadores portugueses, aliciados pelas condições salariais mais favoráveis, número de ofertas de trabalho insuficiente para os inscritos nos Centros

Figura 1 – Comparação salarial entre Portugal e Províncias da Galiza



Fonte: Elaboração própria, com base nas tabelas salariais citadas no quadro anterior (notas de rodapé de 12 a 16)

de Emprego e os empresários confrontados com uma diminuição do número de licenças atribuídas pelas Câmaras Municipais vêm-se obrigados a explorar outros mercados para o exercício da profissão. Os empresários fazem-no cada vez em maior número através de um «passa a palavra» entre empresários, sendo recrutados temporariamente por empresas espanholas, destacando, por sua vez e a título temporário trabalhadores para a Galiza, mas também para toda a Espanha. Por outro lado, os trabalhadores não afectos a empresas tentam a sua «sorte» no outro lado da fronteira, sendo muitas vezes recrutados em situação legal dúbia, num contexto económico «subterrâneo» o que transforma este fenómeno num facto social bem mais complexo. À luz da legislação comunitária sobre livre circulação de trabalhadores e prestação de serviços transnacional, uma empresa pode operar num outro estado-membro da União Europeia nas mesmas condições de igualdade concorrencial que as empresas desse estado, o mesmo acontece com os trabalhadores, que em igualdade de oportunidades podem desempenhar funções profissionais em qualquer país do Espaço Económico Europeu (a legislação comunitária relativa à mobilidade de trabalhadores é objecto de análise no sub - capítulo 4.3). No entanto numa tentativa de perceber o porquê da intensificação nos últimos anos da mobilidade de trabalhadores da construção civil para a Galiza, importa referir que os trabalhadores ao assumirem o estatuto de trabalhador

fronteiriço desempenhando uma actividade profissional na Galiza, estão sujeitos à legislação daquele país em matérias múltiplas estabelecidas por convénio sectorial para cada uma das províncias, estando ainda enquadrados juridicamente, à semelhança dos trabalhadores destacados, pelo **Regulamento n.º 883/2004**, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 29 de Abril de 2004, relativo à coordenação dos sistemas de segurança social e pela **Directiva 96/71/CE**, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 16 de Dezembro de 1996, relativa ao destacamento de trabalhadores no âmbito de uma prestação de serviços. Aos trabalhadores destacados à semelhança da legislação aplicável aos trabalhadores fronteiriços, aplica-se a legislação comunitária, encontrando-se estes a exercer uma actividade na Galiza estão sujeitos aos estabelecido em convénio provincial para o sector da construção civil, que como vimos oferece condições económico-sociais mais favoráveis que em Portugal.

2.4 Nota conclusiva

Os principais dados recentes da evolução do sector da construção na Galiza são configurados no forte incremento da produção do sector (superior ao incremento experimentado pelos restantes sectores de produção), no forte crescimento do emprego e numa taxa de desemprego relativamente reduzida (6,6% de desemprego no sector na Galiza, contra um desemprego de 7,3% para o conjunto dos sectores produtivos daquela Comunidade e 8,5% de desemprego na construção no Estado Espanhol, segundo dados do 3º trimestre do ano 2006). Aliás, cumpre ter em consideração que a construção é um dos sectores de maior relevo na economia galega (descontando os sectores de serviços, é o segundo sector em termos de Valor Acrescentado Bruto, apenas ultrapassado pelo sub-sector da Agricultura, Silvicultura e Pesca).

Por seu turno, em Portugal e nomeadamente no norte do país, a situação do sector após 2004 é justamente a contrária da verificado na vizinha Galiza. A nota característica é a desaceleração no crescimento do sector, quer este seja medido pelo número de edifícios licenciados e/ou concluídos ou pela produção, quer seja expresso pela evolução da população empregue no sector. Esta letargia afecta a região Norte, mas também é extensível a todo o país. Aliás, a região Norte apresenta uma maior especialização relativa no sector da construção do que o resto do país (quando descemos no nível de observação geográfica até à NUT III, comprovamos que a superior especialização relativa se concentra grandemente em áreas fronteiriças com a Galiza).

Aos panoramas da situação do sector em questão na Galiza e em Portugal, convém acrescentar outros dois quadros de informação:

Primeiro, em Portugal, de acordo com o Boletim Estatístico de Julho de 2006 da Direcção Geral de Estudos, Estatísticas e Planeamento do Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social, no segundo trimestre do ano, registou-se uma taxa de desemprego nacional de 7.3%, encontrando-se a segunda maior taxa regional de desemprego no norte do país, com 8.4%. Na Galiza, a taxa de desemprego tem sido tradicionalmente mais elevada que a registada em Portugal. No entanto, nos tempos mais recentes, experimenta uma tendência de aproximação (10% no primeiro trimestre do 2006, 8.6% no segundo trimestre e 7.3% no terceiro trimestre, segundo dados da *Encuesta de Población Activa* - à frente apenas EPA). As informações relativas ao sector da construção demonstram, de acordo com os dados recolhidos nos gabinetes de emprego da Junta de Galiza, que o desemprego registado na Galiza no mês de Setembro de 2006, no sector da construção, era de 14.652 pessoas. Por seu turno, em Portugal, da análise do indicador de desemprego registado no sector dos trabalhadores não-qualificados de minas, construção civil e indústrias transformadoras, resulta que se encontravam inscritos no Instituto de Emprego e Formação Profissional 39.585 indivíduos, no mês de Julho de 2006.

Em segundo lugar, as remunerações salariais médias são superiores na Galiza. Ao fazermos uma média, para Portugal, do ganho mensal correspondente às 16 categorias laborais abrangidas, entre engenheiro civil e servente de construção civil, o valor obtido é de **779 €**. Efectuámos também a média dos salários mensais, aprovados por convénio na Galiza, correspondentes às 11 categorias laborais abrangidas entre “Titulado Superior” e “Peón ordinário”. O valor obtido para o conjunto do país é de **993,32 €** (1015,01 € de média em Ourense, 952,62 € em A Corunha, 950,35 € em Lugo e 1055,29 € em Pontevedra).

Destes dados, os desequilíbrios entre os territórios (Galiza e norte de Portugal) em termos de dinamismo produtivo e níveis salariais no sector da construção saem bem vinculados. Neste pano de fundo, insere-se e emerge de forma bem presente a mobilidade de trabalhadores portugueses para a Galiza para trabalhar na construção.

Capítulo 3 . Quantificação e Tipologia do Fenómeno

3.1 Nota introdutória

A mobilidade laboral no âmbito de uma euro-região apresenta valores mais elevados que a observável entre territórios não fronteiriços. Assim, identificamos um primeiro movimento de pessoas, que denominaríamos “fluxo migratório de longo prazo”, caracterizado pelo estabelecimento de residência do cidadão emigrante no país de destino. Esta população pode ter distintos tipos de relação com o mercado de trabalho (ocupados por conta alheia e por conta própria; desempregados; ou inactivos).

Junto com esse primeiro tipo de fluxo de longo prazo, numa euro-região é muito habitual a existência de um “fluxo migratório de curto prazo”, um movimento pendular de “deslocamento com retorno contínuo”, já que os trabalhadores compatibilizam o trabalho num território da euro-região com a residência num outro território. Neste âmbito encontram-se exclusivamente trabalhadores empregados por conta de outrem, que se deslocam para trabalhar no território de destino (no caso em estudo, esses trabalhadores entram, portanto, em território galego já com um posto de trabalho definido). Por sua vez, os movimentos migratórios de curto prazo podem ser de dois tipos:

- Trabalhadores transfronteiriços, que se deslocam diária ou semanalmente, cujo contrato de trabalho está no país de destino, mantendo-se a residência no país de origem;
- Trabalhadores destacados, que vão trabalhar num outro país por contratação de uma empresa do seu país de origem, numa situação de carácter temporário. A empresa para a qual trabalham assina com eles um contrato de trabalho no país de origem com o intuito de destacá-los para realizar serviços em centros de trabalho ou em empresas situadas no país de destino. Segundo o Direito Comunitário, um “trabalhador destacado é todo aquele que realiza o seu trabalho num território de um Estado membro distinto daquele em cujo território trabalha habitualmente” (Ceino, 2006).

As fontes estatísticas oficiais disponíveis não permitem quantificar o volume de trabalhadores transfronteiriços. O seu contrato realiza-se no país de destino e as fontes estatísticas espanholas não destringem entre contratos assinados com residentes e com não

residentes. Quantificar a situação do destacamento pelas estatísticas também não é tarefa fácil.

Na medida em que as empresas que realizam estas actividades têm a obrigatoriedade de comunicar à Administração da Segurança Social a informação relativa aos destacamentos que realizam, a Administração dispõe de informação de registos verificados neste âmbito, mas essa informação não está, no momento, pública e disponível.

Em suma, a inexistência de fontes de dados secundários sobre trabalho transfronteiriço ou destacamento de trabalhadores impossibilitou que documentássemos neste estudo o fluxo migratório de curto prazo¹⁷. Existem, apenas, fontes de dados secundários que recolhem o fenómeno da mobilidade laboral de longo prazo e que oferecem dados acerca da quantidade e situação perante o mercado de trabalho dos cidadãos portugueses residentes permanentemente na Galiza. À análise desta informação destinaremos as seguintes epígrafes.

Focamos o problema baseando-nos em dados da população portuguesa residente na Galiza, que figuram no Censo de População de 2001, nos *Padrões Municipais de Habitantes*¹⁸ do Instituto Nacional de Estatística de Espanha (INE) e em informação dos trabalhadores portugueses na Galiza, recolhida no *Anuário de Estrangeiria do Ministério de Trabalho e Segurança Social* (MTSS). Com estas fontes de informação, analisaremos num primeiro momento a situação global para todo o tipo de ocupações e pessoas de nacionalidade portuguesa. Posteriormente, enquadraremos nesse marco o estado da questão no que diz respeito do sector da construção civil e obras públicas.

3.2 Cidadãos portugueses residentes na Galiza: volume, evolução e distribuição territorial

Desde o ano 1998, o número de residentes portugueses na Galiza tem vindo progressivamente a aumentar. Para o período analisado (1998-2006), a percentagem de incremento global atinge os 74,51%. Entre 1999 e 2002, o número de residentes portugueses na Galiza cresceu a uma taxa constante de 9%. Nos dois anos seguintes aparentava iniciar-se uma alteração de tendência, pois o incremento interanual de 2002 para

¹⁷ Questão que considerávamos, por outra parte, de sumo interesse para a análise do nosso objecto de estudo.

¹⁸ **Padrões Municipais de Habitantes/ Padrão Municipal de Habitantes:** informação estatística intercensitária recolhida a nível municipal no território espanhol

2003 foi de apenas 5%, passando a uma diminuição do número de residentes no ano 2004, de 6 %, comparativamente com 2003. Uma nova e forte alteração de tendência caracteriza, porém, o período 2005-2006, quando as taxas de incremento interanual passam a situar-se nos 13 %.

O colectivo de portugueses (13.188 habitantes, segundo os últimos dados disponíveis) representa, no último dos anos considerados, 62,83% dos residentes estrangeiros na Galiza, procedentes da UE, assim como 18,36% do número global de estrangeiros na Galiza.

Em relação a sua localização geográfica, os dados indicam que são as províncias galegas de Ourense e Pontevedra as que concentram o grosso do fluxo de população portuguesa. Em 2006 residem em Ourense 37,04%, do total, e em Pontevedra 38,79%. Portanto, conjuntamente, 75,83% dos portugueses residentes na Galiza estão localizados nas províncias fronteiriças com Portugal (**ver quadro 15**).

QUADRO 15 - População estrangeira na Galiza. 1998-2006

		1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
Cidadãos procedentes de Portugal	Residentes em A Corunha	831	899	1.001	1.138	1.300	1.439	1.339	1.549	1.804
	Residentes em Lugo	976	1.086	1.147	1.136	1.169	1.178	1.050	1.197	1.384
	Residentes em Ourense	3.236	3.549	3.786	4.096	4.359	4.333	4.190	4.530	4.885
	Residentes em Pontevedra	2.514	2.682	3.015	3.361	3.726	4.102	3.755	4.397	5.115
	Total Galiza	7.557	8.216	8.949	9.731	10.554	11.052	10.334	11.673	13.188
Cidadãos procedentes da UE	11.193	12.123	13.404	14.985	16.761	18.840	18.904	22.432	20.991	
Total cidadãos estrangeiros	19.693	21.787	25.602	33.058	42.462	53.808	58.387	69.363	71.796	

Fonte: Elaboração própria, com base em dados do *Padrão Municipal de Habitantes* de 1998 - 2006

A distribuição por sexo da população portuguesa residente na Galiza indica-nos que mais da metade são homens (56,6%, frente a 43,39% de mulheres). Por idades, destaca-se a concentração em duas faixas etárias: dos 20 aos 24 e dos 35 aos 49 anos. Neste intervalo de idades encontram-se 63,4% dos portugueses residentes, percentagem muito superior aos 43,3% do total de cidadãos residentes na Galiza, nesses grupos etários. Daí, inferimos que a maioria da população de origem portuguesa se encontre em idade activa (**quadro 16**).

QUADRO 16 - Distribuição dos cidadãos procedentes de Portugal, residentes na Galiza, segundo a idade e o sexo. 2004

	0-19	20-34	35-49	50-65	> 65
Homens	767	2.016	2.225	1151	593
Mulheres	738	1.392	1.773	731	515
Total	1.505	3.408	3.998	1.882	1.108
Total Padrão	456.979	626.529	590.423	518.705	428.702
Fonte: Elaboração própria, com base em dados do <i>Padrão Municipal de Habitantes 2004</i>					

A informação analisada até ao momento pode ser complementada com a proporcionada pela Secretaria de Estado de Imigração e Emigração, dependente do Ministério de Trabalho e Segurança Social. A partir dos dados do Observatório Permanente da Imigração, a citada Secretaria de Estado elabora o Anuário Estatístico de Imigração. Aqui recolhe-se, para cada ano, o número de estrangeiros com cartão ou autorização de residência em vigor (a informação é-lhes proporcionada pela Direcção-Geral da Polícia - Ministério de Interior). Os últimos dados disponíveis referem-se a cartões ou autorizações vigentes a 31 de Dezembro de 2004 (**quadro 17**), e incluem os estrangeiros nacionais de Portugal, aos quais se aplica o Regime Comunitário. Assim, esta estatística constitui uma fonte alternativa para medir o volume de cidadãos portugueses residentes na Galiza.

QUADRO 17 - Estrangeiros com cartão ou autorização de residência em vigor (04)

Território	Total	Portugueses
Corunha	14.576	1.250
Lugo	5.021	1.139
Ourense	7.143	3.430
Pontevedra	16.394	3.236
Galiza	43.134	9.055
Espanha	1.977.291	50.955
Fonte: Elaboração própria, com base em dados <i>Anuario estadístico de inmigración</i>		

Dos dados da quadro anterior (**17**), deduzimos que 21% dos estrangeiros com cartão ou autorização de residência em vigor são portugueses, percentagem que explica a importância do fenómeno migratório para a Galiza, se o comparamos com os 2.57 % de estrangeiros portugueses a residir em Espanha.

Ourense e Pontevedra são as províncias galegas que acolhem o maior número de cidadãos portugueses com cartão ou autorização de residência. O protagonismo destas duas províncias já se deduzia da análise feita do *Padrão de População*. Cumpre assinalar, no entanto, o caso de Ourense, onde os portugueses representam 48,01% dos estrangeiros com cartão em vigor.

Comparando os dados do *Padrão de População* para o ano 2004 e os do *Anuário de Estrangeiros* (ver quadro 18), verifica-se uma diferença apreciável nos valores referentes a cidadãos portugueses residentes na Galiza. Comprovámos, no entanto, que essas disparidades estatísticas afectam em menor medida o colectivo de portugueses que a totalidade dos estrangeiros.

As diferenças entre os valores do *Padrão de População* e os dados de estrangeiros com autorização de residência é um indicador utilizado com frequência para estimar a realidade da população estrangeira em situação irregular. Ainda que este uso das estatísticas possa ser usado como modelo estimativo, entendemos que não pode ser empregue como uma verdadeira medida. Para explicar a diferença, devemos ter presente também, outras causas: erros de inscrição; possível multiresidencialidade; ou um possível sobre-estimação de residentes derivada dos processos recentes de identificação de imigrantes. Em relação com isto, o Instituto Nacional de Estatística relaciona a inexactidão dos números do *Padrão* com problemas de qualidade dos documentos de identificação e com a dificuldade dos nomes noutras línguas, assim como por «baixas» não comunicadas por reemigração ou retorno.

QUADRO 18 - Comparação: cidadãos com autorização de residência - cidadãos registados (2004)

Nacionalidade	Cidadãos residentes¹⁹	Cidadãos com autorização de residência	Diferença
Portugueses	10.334	9.055	12,38%
Estrangeiros	58.387	43.134	26,12%
Fonte: Elaboração própria, com base em dados do <i>Padrão Municipal de Habitantes 2004</i> e <i>Anuario estadístico de inmigración</i> .			

¹⁹ São considerados *cidadãos residentes* – aqueles que se encontram recensados para efeitos eleitorais

3.3 Procura e oferta de mão-de-obra²⁰

3.3.1 *Actividade, desemprego, ocupação, e situação laboral*

A informação do último Censo de População elaborado pelo INE, para 2001, permite identificar as particulares características da actividade, ocupação e desemprego dos residentes portugueses na Galiza e, em geral, de todos os imigrantes.

Os dados contidos no **quadro 19** indicam que a população imigrante tem uma participação laboral mais elevada que a do conjunto galego e depara-se com maior frequência com situações de desemprego. No entanto, a específica informação dos censos sobre as taxas de actividade e ocupação dos imigrantes de origem portuguesa apresenta valores inferiores aos considerados tanto para o global do colectivo de estrangeiros procedentes da UE como para os estrangeiros em conjunto. O desemprego afecta em menor medida os trabalhadores originários de Portugal que o resto de estrangeiros, circunstância ou facto motivado pela menor taxa de actividade.

É claro que a menor taxa de actividade relativa corresponde uma maior taxa de inactividade relativa. Na medida em que a inactividade encobre habitualmente situações de desemprego e trabalho irregular, poder-se-ia formular como hipótese a possível existência de maior desemprego encoberto e maior trabalho irregular para o colectivo de cidadãos portugueses.

QUADRO 19- Taxas de actividade, ocupação e desemprego da população estrangeira na Galiza (ano 2001)

	Portugueses	UE	Estrangeiros	Total Galiza
Taxa de actividade	56,7%	57,5%	60,7%	50,7
Taxa de ocupação	47%	47,4%	48,7%	44,3
Taxa de desemprego	17,2%	17,5%	19,8%	12,5

Fonte: Elaboração própria, com base em dados do *Censo de población e viviendas, 2001*.

Por género (sexo) [ver **quadro 20**], a maior taxa de actividade entre os imigrantes é dos homens de nacionalidade portuguesa, que, apesar de ser inferior à taxa dos estrangeiros, está 9 pontos percentuais acima da taxa correspondente dos homens galegos. A taxa de

²⁰ Na informação tratada para a redacção de este epígrafe (registos na Segurança Social espanhola e contratos registados em Espanha), estariam incluídos, ademais dos trabalhadores portugueses residentes na Galiza, os trabalhadores transfronteiriços, sem que exista a possibilidade de segmentação desses dados.

actividade para as mulheres portuguesas não apresenta diferenças significativas em comparação com as mulheres galegas.

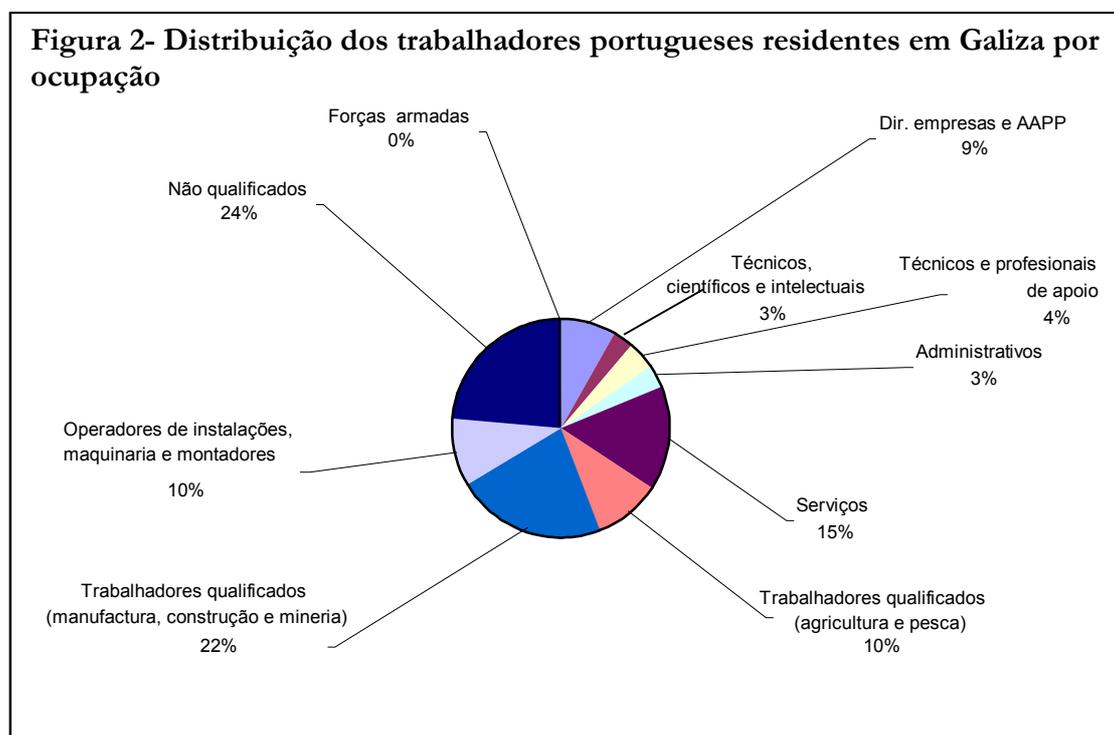
Quanto à distribuição do desemprego por sexos, tanto as taxas dos homens como as correspondentes às mulheres galegas eram claramente mais baixas que as dos portugueses, sendo maior a diferença no caso dos homens, concretamente 9,95% contra 15,6 %.

QUADRO 20 - Taxas de actividade, ocupação e desemprego da população estrangeira na Galiza, por sexo (ano 2001)

	Portugueses		UE		Estrangeiros		Total Galiza	
	H	M	H	M	H	M	H	M
Taxa de actividade	71,3	41,5	70,1	43,9	73,6	50,3	62,1	40,3
Taxa de ocupação	60,2	33,2	59,4	34,5	61,7	38,2	55,9	33,8
Taxa de desemprego	15,6	20,1	15,2	21,3	16,3	24,0	9,9	16,1

Fonte: Elaboração própria com base em dados do *Censo de población e viviendas*.

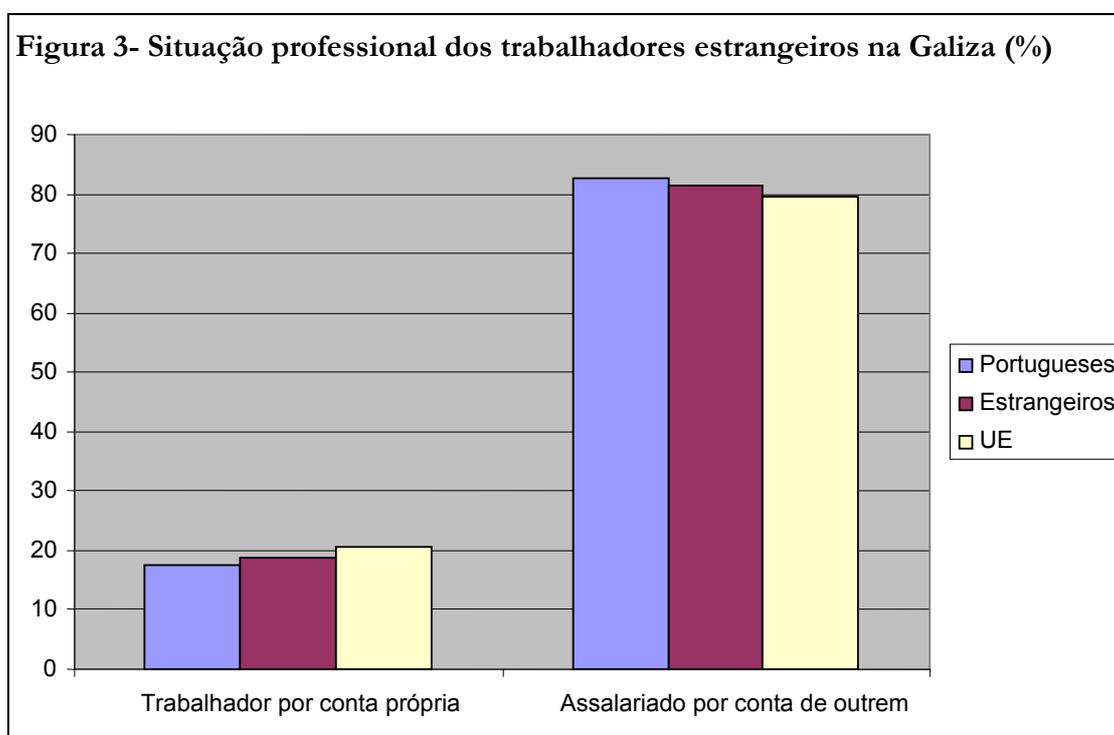
Analisando concretamente a profissão desempenhada, observamos primeiramente (figura 2) que os trabalhadores portugueses se situam, fundamentalmente, ora em empregos onde se exigem menos qualificações, ora como trabalhadores qualificados das indústrias manufactureiras, da construção e da extracção mineira.



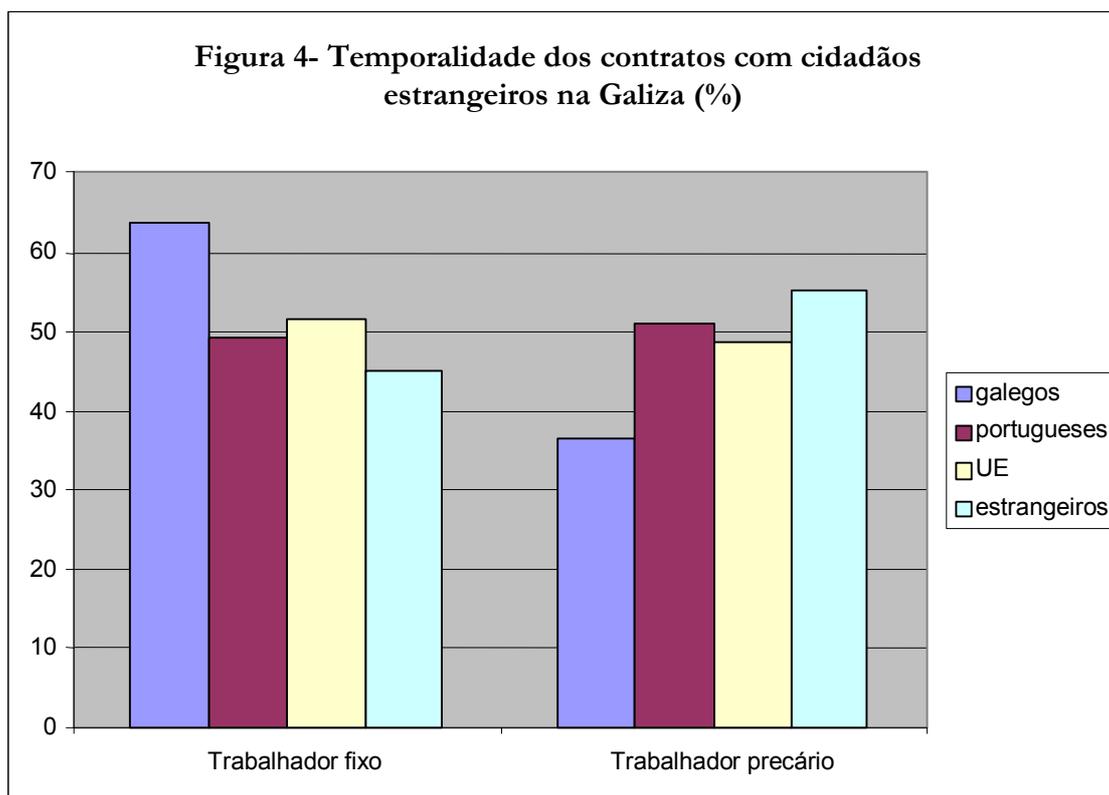
Fonte: Elaboração própria, com base em dados do *Censo de población e viviendas*.

Numa análise mais demorada da situação contratual dos trabalhadores portugueses (figuras 3 e 4), importa reflectir sobre os seguintes dados:

- (1) A maioria dos trabalhadores portugueses são assalariados por conta de outrem (83%). Esta percentagem é ligeiramente superior à que se verifica tanto para os estrangeiros procedentes da UE como para o conjunto de estrangeiros;
- (2) A distribuição de trabalhadores em função do tipo de contrato indica que mais de metade dos mesmos contam com um contrato precário (51%). No que diz respeito ao valor global dos que dispõem de contratos temporários, no conjunto trabalhadores estrangeiros (55,09%), poderíamos dizer que a taxa correspondente aos trabalhadores portugueses não é elevada; mas convém fazer a comparação com os outros trabalhadores estrangeiros procedentes da UE (48,6%), o que permite verificar que precariedade contratual dos portugueses se situa em quotas inferiores. A comparação com os dados de temporalidade contratual dos trabalhadores galegos indica que a precariedade contratual é um elemento estrutural de todos os imigrantes;



Fonte: Elaboração própria, com base em dados do *Censo de población e viviendas*.



Fonte: Elaboração própria, com base em dados do *Censo de población e vivendas*.

3.3.2 Procura de emprego, registos na Segurança Social e contratação

Como complemento à informação referida até aqui, procedente fundamentalmente dos Censos de População e dos *Padrões Municipais de Habitantes*, usámos o Anuário Estatístico de Imigração, fonte de dados que trata de forma mais específica o tema objecto de análise. Aí encontramos dados relativos aos cidadãos estrangeiros, sobre procura de emprego, baixas laborais comunicadas à Segurança Social e contratos registados. Nos parágrafos seguintes analisaremos a informação pesquisada.

3.3.2.1 Procura de emprego por parte de estrangeiros

Entende-se por procura de emprego a solicitação de um posto de trabalho ou pedido de auxílio na colocação profissional que realiza um trabalhador, desempregado ou não, perante um Serviço de Emprego, Agência de Colocação, Serviço Europeu de Emprego ou *Registo de Demandantes de Emprego do Exterior*.

A condição de procurar emprego não equivale à de trabalhador desempregado, devido a que alguns desempregados não indicam estar à procura de emprego e parte dos inscritos

podem estar a trabalhar de forma irregular (Colectivo IOE, 1998). Embora a informação sobre os indivíduos que procuram emprego poder não corresponder estritamente à definição de desempregado do Censo de População, esta informação proporciona uma perspectiva complementar sobre a população imigrante desempregada de grande interesse.

A fonte utilizada para esta informação é a Subdirecção-Geral de Informática e Estatística e a Subdirecção-Geral de Serviços Técnicos - Serviço Público de Emprego Estatal (INEM)-Ministério de Trabalho e Assuntos Sociais de Espanha. Os dados referem-se a 31 de Dezembro de 2004. O comportamento observado (**quadro 21**) indica que a província galega de Pontevedra é a que conta com o maior número de pessoas à procura de emprego, figurando em segundo lugar a província de Ourense.

QUADRO 21 - Demandantes de emprego portugueses na Galiza (ano 2004).

Território	Indivíduos à procura de emprego
Corunha	237
Lugo	156
Ourense	375
Pontevedra	527
Galiza	1295
Fonte: Elaboração própria, com base no <i>Anuário estadístico de inmigración</i>	

3.3.2.2 Registo de trabalhadores na Segurança Social

A realização de uma actividade lucrativa por conta própria ou por conta de outrem implica a obrigação de filiação no sistema de Segurança Social. A fonte consultada para esta informação é a Tesouraria-Geral da Segurança Social. Empregamos os números recolhidos em 14 de Janeiro de 2005 (**quadro 22**).

Convém precisar *apriori* que, tal como acontece frequentemente com os dados censitários ou estatísticos, aos valores estatísticos da Segurança Social é preciso analisá-los com certas cautelas:

- por um lado, a realização de mais de uma actividade laboral dá lugar a registo em mais de um regime de segurança social ou a mais de um registo. Surge, então, a possibilidade de contabilização de um mesmo trabalhador mais que uma vez por estar em situação de pluriactividade ou pluriemprego;

- aliás, diversos estudos que comparam os dados de filiação a nível estatal e com os dados do Censo de População de 2001 (CES, 2004), concluem que a filiação provavelmente recolhe um volume de emprego imigrante menor que o real.

Com estas cautelas de fundo, utilizámos a informação da população total ocupada (proporcionada pelo *Inquérito de População Activa, 4º Trimestre 2004*) e a dos registos laborais de cidadãos portugueses na Segurança Social (disponível no *Anuário Estatístico de Imigração*), na procura de indicadores da presença de trabalhadores portugueses no mercado laboral galego (ver **quadro 22**).

Em termos gerais, podemos concluir que nesta Comunidade o número de trabalhadores que possuem nacionalidade portuguesa é muito superior à média espanhola (0,57% na Galiza, contra 0,23% em Espanha), assim como a sua representatividade no conjunto dos trabalhadores estrangeiros (abrangem os 30% dos registos laborais no total da população imigrante na Galiza, frente a uns exíguos 3,82% em Espanha). Outras estatísticas que atestam o relevante peso da população portuguesa na Galiza são:

- 14,4% dos registos de trabalhadores portugueses na Segurança Social espanhola foram realizadas na Galiza;
- Pontevedra, com 51,1% dos registos, é a província que acolhe maior número de indivíduos registados;
- Em Ourense, os trabalhadores portugueses representam mais da metade dos trabalhadores estrangeiros;

**QUADRO 22 - Trabalhadores portugueses com registo laboral na Segurança Social
- valores absolutos e relativos - (ano 2004²¹)**

	N.º trabalhadores portugueses	N.º trabalhadores estrangeiros	% trab. portugueses sobre total trabalhadores estrangeiros	Total Pop. Ocupada EPA	% trabalhadores portugueses sobre a pop. ocupada total
Corunha	834	6.640	12,6%	460.100	0,18%
Lugo	834	2.674	12,6%	147.700	0,56%

²¹ Para homogeneizar a informação, na medida do possível, empregámos os dados da EPA do derradeiro trimestre do ano 2004 e os dados de registos laborais na Segurança Social correspondentes ao primeiro mes do 2005.

Ourense	1.410	2.654	53,1%	119.900	1,17%
Pontevedra	3.221	8.984	35,8%	378.000	0,85%
Galiza	6.299	20.952	30%	1.105.000	0,57%
Espanha	43.620	1.140.426	3,82%	18.288.000	0,23%
Fonte: Elaboração própria, com base no <i>Anuário estadístico de inmigración</i> e <i>Encuesta de Población Activa</i> , 2004					

Todavia, conferindo os dados de cidadãos portugueses inscritos na Segurança Social com os correspondentes valores de portugueses com cartão de residência em vigor (**quadro 23**), podemos observar que o rácio de portugueses com cartão de residência em vigor registados na Segurança Social espanhola é superior ao de outros colectivos de estrangeiros, o que supõe uma maior visibilidade dos trabalhadores portugueses nos dados estatísticos do mercado laboral.

QUADRO 23 - Trabalhadores estrangeiros com registo laboral na Segurança Social e cidadãos portugueses com autorização de residência (ano 2004)

	Cidadãos portugueses com autorização de residência	Cidadãos estrangeiros com autorização de residência	% Trabalhadores portugueses com autorização de residência	% Trabalhadores estrangeiros com autorização de residência
Corunha	1.250	14.576	66,7%	45,5%
Lugo	1.139	5.021	73,2%	53,2%
Ourense	3.430	7.143	19,7%	37,1%
Pontevedra	3.236	16.394	99,5%	54,8%
Galiza	9.055	43.134	69,6%	48,6%
Espanha	50.955	1.977.291	85,6%	57,6%
Fonte: Elaboração própria, com base no <i>Anuário estadístico de inmigración</i> , 2004				

3.2.3.3 Contratos registados correspondentes a trabalhadores estrangeiros

Os dados usados correspondem aos contratos registados ao longo de 2002 e 2004. Esta informação figura na Subdirecção de Informática e Estatística – Serviço Público de Emprego Estatal (INEM), Ministério de Trabalho e Segurança Social.

Da análise da evolução da contratação entre 2002 e 2004 (**quadro 10**), depreende-se que a contratação de trabalhadores portugueses cresceu 91,4% na Galiza e 89,91% em Espanha. Portanto, verifica-se uma tendência de incremento do número de contratos de trabalhadores portugueses quer na Galiza quer em Espanha.

Os contratos registados de trabalhadores portugueses ao longo do 2004, na Galiza, representaram 13% dos registados em Espanha. Em Pontevedra, por exemplo, registaram-se 57,55% dos contratos de trabalhadores portugueses do total galego.

Comparando as informações dos **quadros 23 e 24**, sobressai o maior número de contratos realizados ao longo do ano (8.766), face ao número de trabalhadores registados na Segurança Social (6.299), se bem que nos registos figurem também as de trabalhadores por conta própria. A explicação tem a ver com o possível não registo nem cotização dos trabalhadores contratados, como com a multiplicidade de contratos temporais ao longo de um mesmo ano para um mesmo trabalhador. Assim o fenómeno do recurso a contratos temporais de curta duração implica que estes engrossem o número de contratos, ainda que no momento da contabilização de trabalhadores no activo na Segurança Social figure um valor muito inferior. A maior frequência na contratação aponta, assim, para o carácter temporário dos empregos que ocupam os imigrantes, provavelmente associado, por sua vez, à sua distribuição sectorial e ocupacional. As ocupações destes trabalhadores não são propriamente empregos, mas antes contratos transitórios, temporários ou contingentes.

QUADRO 24 - Contratos de trabalhadores portugueses (anos 2002 e 2004)

Território	2002	2004
Corunha	687	1602
Lugo	532	746
Ourense	908	1373
Pontevedra	2452	5045
Galiza	4579	8766
Espanha	35725	67848
Fonte: Elaboração própria, com base no <i>Anuario estadístico de inmigración</i> , 2002 e 2004		

Não se dispõe de informação relativa à distribuição sectorial destes contratos para a Galiza, mas sim para o conjunto do Estado (**ver quadro 25**). Com os dados disponíveis para Espanha, constatamos que o sector mais relevante é o da construção, já que chega a representar quase 41% dos contratos realizados. Com estes dados, podemos ratificar os dados do Censo de população, já comentados anteriormente, que nos apresentavam os cidadãos de nacionalidade portuguesa como trabalhadores qualificados das indústrias manufactureiras, da construção e da indústria mineira.

QUADRO 25- Distribuição sectorial dos contratos de trabalhadores portugueses em Espanha (ano 2004)

	% de contratos
Agricultura	18,53
Industria	6,31
Construção	40,91
Serviços	34,25
Fonte: Elaboração própria, com base no <i>Anuário estadístico de inmigración</i> , 2004	

Numa aproximação muito grosseira, aplicando a percentagem de contratos realizados no sector da construção em Espanha (40,91%) ao número de contratos assinados com trabalhadores portugueses na Galiza (8.766), poderíamos estimar um número de 3.586 cidadãos portugueses legalmente contratados no sector da construção na Galiza.

3.4 Nota conclusiva

Conhecer em pormenor a situação da mão-de-obra estrangeira na Galiza é um objectivo impossível de atingir na sua totalidade com o simples recurso às fontes estatísticas oficiais disponíveis. A diversidade de fontes que disponibilizam informação dificulta a comparação entre os dados. Acresce, ainda, segundo se salienta em vários trabalhos de investigação, que os últimos Censos e *Padrões* (censos municipais) de população subestimam os residentes e trabalhadores estrangeiros (López de Lera, 1991; Colectivo IOE, 1998; CES, 2004). Por outro lado, a utilização dos dados do Ministério de Trabalho espanhol implica contemplar unicamente os trabalhadores em situação regular, prescindindo do contingente de trabalhadores em situação irregular. Também não se recolhem nas estatísticas oficiais informações sobre variáveis importantes para a análise da situação dos trabalhadores estrangeiros no mercado laboral, como qualificação do trabalhador, tipo de empresa na qual trabalha, remunerações, tipo de contrato, etc. O estudo das ditas questões não se pode fazer, nesta data, partindo de fontes oficiais. Ao empregá-las, impõe-se sublinhar as suas limitações na quantificação com precisão do fenómeno (CES, 2004).

Pretende-se de estudos monográficos neste âmbito que apresentem informação aprofundada sobre as características da mobilidade de trabalhadores. Todavia, não há informação quanto a trabalhadores transfronteiriços e destacados, a qual seria de enorme

interesse para analisar a mobilidade laboral nas euro-regiões, como o norte de Portugal e a Galiza.

Apesar destas dificuldades, a análise das fontes oficiais tem a sua utilidade para obter uma primeira imagem do trabalho imigrante realizado num quadro de legalidade e sintetizar algumas conclusões iniciais do objecto de análise deste estudo. Neste caso, da informação obtida, retemos:

- i. os dados estatísticos referentes à mobilidade laboral dos trabalhadores portugueses na construção na Galiza devem ter como marco de referência o fluxo migratório dos últimos anos, que parece estar a crescer desde o ano 2005. O último dado referente ao volume de cidadãos portugueses presentes na Galiza é de 13.188, o que representa 62,83% dos estrangeiros procedentes da UE. Pontevedra e Ourense são as províncias onde reside a maior comunidade portuguesa;
- ii. como características da mão-de-obra portuguesa na Galiza, destaca-se a participação laboral mais elevada que a identificada para a mão-de-obra galega, sobretudo no caso dos homens. No entanto, esta é inferior à do conjunto dos estrangeiros, enfrentando, por outro lado e com maior frequência, situações de desemprego;
- iii. os trabalhadores portugueses ocupam, prioritariamente, ora postos de trabalho menos qualificados, ora postos onde se exige mais qualificação, como indústrias manufactureiras, de construção e extracção mineira;
- iv. observa-se uma tendência crescente nos últimos anos do número de contratos realizados com portugueses, tratando-se, em mais do 50% dos casos, de contratos eventuais, pelo que a precariedade no emprego indica que a rotação é a estratégia básica de negociação da mão-de-obra pelos empresários;
- v. o maior contingente de trabalhadores portugueses encontra-se a trabalhar nas províncias galegas de Pontevedra e Ourense;
- vi. arriscando-nos a extrapolar dados estatísticos referentes ao território espanhol para a Galiza, estima-se que perto de 3600 trabalhadores portugueses, dispondo de um contrato laboral na Galiza, operem no sector da construção.

Tomando como ponto de partida esta informação, e estando conscientes da ausência de estudos que abordem em profundidade o tema, pretende-se na segunda parte deste trabalho fazer uma aproximação, recorrendo a uma metodologia de natureza qualitativa, fazer o estudo da realidade dos trabalhadores portugueses a operar na construção na Galiza, procurando, desse modo, complementar a visão que as estatísticas oficiais oferecem. Nesse sentido, trabalharemos na identificação das causas do fluxo migratório, assim como nos efeitos do mesmo, nomeadamente na sua expressão em termos de economia subterrânea.

Capítulo 4 Enquadramento legislativo

4.1 Nota introdutória

No presente capítulo pretendemos enquadrar o fenómeno social em estudo na legislação laboral em vigor a nível internacional e comunitária. Adicionalmente, por se tratar de uma investigação sobre um fenómeno com manifestação num território da União Europeia (UE) que congrega dois estados soberanos, houve necessidade de pesquisar legislação referente a cada um dos estados, especifica do caso em análise.

A nível comunitário, tem sido produzido um conjunto de legislação de importância para a coesão regional da UE em áreas tão diversas como a livre circulação de pessoas e mercadorias, transportes, saúde, emprego, assistência social, entre outros sectores. Destacaremos nesta análise os instrumentos jurídicos comunitários²² que regulam a circulação de trabalhadores; designadamente: **Regulamento n.º 1612 de 1968**, a **Directiva 71/1996/CE** e o **Regulamento n.º 883 de 2004**.

Sendo a euro-região norte de Portugal/Galiza um território onde a mobilidade de trabalhadores apresenta valores crescentes em ambos os sentidos geográficos, como é exemplo a mobilidade dos profissionais da saúde, que se deslocam da Galiza para Portugal, e os trabalhadores da construção civil, que se deslocam em movimentos pendulares diários e semanais para exercerem na Galiza uma actividade remunerada, mostrava-se de primordial importância enquadrar esta mobilidade na legislação laboral vigente.

Embora os regulamentos e directivas produzidos a nível comunitário sejam elementos jurídicos fundamentais para a percepção dos direitos e deveres de um trabalhador da UE, procurámos enquadrar a mobilidade laboral específica do caso em estudo no direito

²² “Os instrumentos jurídicos comunitários constituem os instrumentos de que as instituições comunitárias dispõem para o cumprimento da sua missão no âmbito do Tratado que institui a Comunidade Europeia e no respeito pelo princípio da subsidiariedade. Esses instrumentos são: o regulamento, que é obrigatório em todos os seus elementos e directamente aplicável em todos os Estados-Membros; a directiva, que vincula os Estados-Membros destinatários quanto ao resultado a alcançar, necessita de uma transposição para o quadro jurídico nacional e deixa uma margem de manobra quanto à escolha da forma e dos meios da respectiva execução; a decisão, que é obrigatória em todos os seus elementos para os destinatários que designar expressamente; a recomendação e o parecer: não têm efeito vinculativo, possuindo natureza meramente declarativa” (<http://europa.eu/>, em 11/08/2006);

português e espanhol, designadamente nos códigos de trabalho, bem como compreender os princípios legais pelos quais os trabalhadores portugueses destacados na Galiza se devem reger. Ao nível espanhol, é feita referência particular à Lei n.º45/1999, de 29 de Novembro, lei esta sobre o destacamento de trabalhadores no quadro de uma prestação de serviços transnacional, e ao conjunto de convénios colectivos em vigor no ano de 2006, assinados entre entidades sindicais, a administração provincial e o sector da construção civil das províncias galegas de Corunha, Ourense, Pontevedra e Lugo.

4.2 Direito Internacional

A Declaração Universal dos Direitos do Homem declara no seu artigo 23º que “toda a pessoa tem direito ao trabalho, à livre escolha do trabalho, a condições equitativas e satisfatórias de trabalho” (...) (**Gabinete de Documentação e Direito Comparado**²³, no sítio <http://www.gddc.pt>, em 11/08/2006). Portanto, toda a legislação deverá ser elaborada tendo em atenção a protecção dos trabalhadores, com respeito pelos valores da igualdade e pelos direitos individuais.

A Organização Internacional do Trabalho (à frente OIT) tem produzido um conjunto de Convenções relativas ao emprego, aos direitos dos trabalhadores e respeito pelo princípio universal da igualdade entre os indivíduos. Dessas Convenções, destacamos a número 143, de 24 de Junho de 1975, “sobre as imigrações efectuadas em condições abusivas e sobre a promoção da igualdade de oportunidades e de tratamento dos trabalhadores migrantes” (**Convenção n.º 143**, disponível no sítio da Organização Internacional do Trabalho, em <http://www.ilo.org>), que foi transposta para o direito português pela **Lei n.º52, de 25 de Julho de 1978** e de uma forma menos específica para a ordem jurídica espanhola.

Na génese da criação da OIT prevaleciam os objectivos da protecção dos interesses dos trabalhadores empregados num país diferente do da sua naturalidade. A necessidade de elaborar um documento que fomentasse o respeito pelos direitos dos trabalhadores migrantes, tomar medidas contra abusos e exploração humana, contra o tráfico ilícito de mão-de-obra, promover a igualdade de oportunidades e o tratamento igualitário entre indivíduos de diferentes nacionalidades conduziu à elaboração, em 1975, da Convenção n.º143, sobre Trabalhadores Migrantes. A Convenção encontra-se dividida em três partes: a

²³ O Gabinete de Documentação e Direito Comparado (GDDC) foi criado em 1980, e funciona na dependência da Procuradoria-geral da República. É um serviço de assessoria especializada do Ministério Público nas áreas das relações internacionais, da informação jurídica, da actividade editorial e da utilização das novas tecnologias da informação.

parte I procura reflectir sobre as migrações que se processam sob condições exploratórias; a parte II estabelece os princípios para a promoção de igualdade de oportunidades e de tratamento e a parte III contém as disposições relativas à sua aplicabilidade.

No seu artigo 1º, refere que todos os estados signatários da Convenção devem “respeitar os direitos fundamentais do Homem de todos os trabalhadores migrantes” e, à luz da alínea a) do artigo 3º, devem ser capazes de “suprimir as migrações clandestinas e o emprego ilegal de migrantes”, devendo para tal estabelecer contactos de cooperação com outros estados e entidades empregadoras de trabalhadores (**Convenção n.º 143**, disponível em <http://www.ilo.org>). Do artigo 8º, retemos uma referência à perda de emprego por parte do trabalhador migrante. Aí se estabelece que o trabalhador migrante que se encontre em situação de desemprego depois de ter exercido uma actividade profissional legal não deve ser considerado imediatamente como ilegal, devendo-lhe ser concedidos os mesmos direitos que a um cidadão nacional desse país. Em síntese, da primeira parte da Convenção, destaca-se o estabelecimento de princípios para o respeito dos direitos dos trabalhadores migrantes, com tratamento igualitário entre trabalhadores, independentemente da sua nacionalidade, alertando os estados signatários para a necessidade de minimizarem os efeitos negativos de fluxos ilegais de mão-de-obra.

Como referido, a segunda parte destaca a igualdade de oportunidades em matérias como: emprego; segurança social; e direitos sindicais e culturais (artigo 10º). Para o caso particular do fenómeno em estudo, importa compreender o que reserva a Convenção para trabalhadores que se desloquem temporariamente para um país diferente do de residência, para o exercício de uma actividade remunerada. Na alínea a) do ponto 2 do artigo 11º, verificamos que a Convenção n.º143 não se aplica aos trabalhadores fronteiriços e, pela alínea e) do mesmo artigo, concluímos que também não se aplica “aos indivíduos empregados por organizações ou empresas que laborem no território de um país e que tenham sido admitidos temporariamente nesse país, a pedido do seu empregador a fim de cumprir funções ou executar tarefas específicas durante um período limitado” (...) (Artigo 11º da Convenção n.º 143 da OIT, disponível em <http://www.ilo.org>). Exclui, assim, do seu âmbito de aplicação os trabalhadores fronteiriços ou com estatuto de destacados. A parte três, que compreende os artigos 15º a 24º, estabelece as disposições finais de aplicação dos princípios da Convenção, como a possibilidade de celebração de acordos bilaterais ou multilaterais entre estados, para melhor aplicar os princípios estabelecidos pela OIT.

A Convenção citada reveste-se de alguma importância para o nosso estudo, na medida em que procura uma equidade internacional de tratamento dos trabalhadores, tentando assegurar igualdade na aplicação individual dos direitos fundamentais. Com a Convenção citada, a OIT procurou cumprir uma obrigação solene: a de apoiar programas que fomentem o pleno emprego e facilitem a mobilidade geográfica de trabalhadores.

4.3 Direito Comunitário

Celebrou-se em Maastrich a 1992 o tratado constitutivo da União Europeia. Pode ler-se no artigo A do citado Tratado²⁴ que “o presente tratado assinala uma nova etapa no processo de criação de uma união cada vez mais estreita entre os povos da Europa (...)”, o artigo B enaltece a “criação de um espaço sem fronteiras internas, o reforço da coesão económica e social e o estabelecimento de uma União Económica e Monetária (...)”, portanto caminhava-se para uma União Europeia onde a abolição de fronteiras e livre circulação de pessoas e mercadorias seria uma realidade.

Desde data da sua fundação (Tratado de Roma de 1957) que a Comunidade Económica Europeia, actual União Europeia (instituída, como vimos, em 1992 - à frente UE), tem demonstrado preocupação pelo respeito efectivo dos direitos fundamentais dos cidadãos, referindo que esta posição assume importância não só para os cidadãos Europeus mas também para a credibilidade e coerência internacional de estados e instituições. Desde a entrada em vigor do Tratado de Amesterdão (celebrado em 1997²⁵), a Comissão Europeia tem produzido instrumentos que visam garantir um respeito efectivo dos direitos fundamentais dos cidadãos da UE, como é exemplo a “Resolução sobre o respeito pelos Direitos do Homem na União Europeia” do Parlamento Europeu de 1997. Considerando que o respeito pelos Direitos do Homem, inerentes à dignidade da pessoa humana, constitui um princípio fundamental subscrito por todos os estados-membros da União Europeia assumiu como ponto de partida das suas normativas as declarações das Nações Unidas e de outras organizações não-governamentais, como a OIT. Daí surgiu um conjunto de princípios que visam proteger os direitos fundamentais dos cidadãos europeus. De todos os instrumentos passíveis de uma abordagem no presente capítulo, dedicaremos especial atenção à Carta dos Direitos Sociais Fundamentais dos Trabalhadores, actual Carta

²⁴ Publicado oficialmente no Jornal Oficial das Comunidades Europeias n.º C 191/4, de 29 de Julho de 1992 (disponível em <http://eur-lex.europa.eu>)

²⁵ Jornal Oficial n.º C 340, de 10/11/1997, disponível em <http://eur-lex.europa.eu>

Social Europeia, ao estabelecido pelo Cartão Europeu de Seguro de Doença e às disposições legais que regulamentam a livre circulação de trabalhadores no seio da UE.

Como referido, o respeito pelos cidadãos enquanto seres humanos sempre foi preocupação das instituições da União Europeia. Como exemplo dessa preocupação destacamos a Carta Social dos Direitos Sociais Fundamentais dos Trabalhadores²⁶, também designada por Carta Social, adoptada em 1989. Este instrumento político, diz essencialmente respeito ao mercado de trabalho, à formação profissional, à igualdade de oportunidades e à segurança no trabalho. A Carta Social Europeia foi revista em 1996 e entrou em vigor na ordem jurídica internacional em 1999. Com esta revisão pretendeu-se dar um novo impulso e mais visibilidade à Carta Social. De particular interesse para o estudo, destacamos a parte I da Carta Social Europeia Revista²⁷, onde se estabelecem um conjunto de princípios relativos aos direitos dos trabalhadores, que são desenvolvidos na parte II; designadamente: Direito à segurança e higiene (parágrafo 3 e artigo 3º); Direito de se associar livremente a organizações para a protecção económica e social (parágrafo 5 e artigo 5º); Direito à negociação colectiva (parágrafo 6 e artigo 6º).

Para além do referido, estabelece regimes de protecção ou direitos respeitantes a crianças (artigo 7º), pessoas portadoras de deficiência (artigo 15º) e mulheres trabalhadoras (artigo 8º). Pela relevância que assume para a investigação em curso, citamos o princípio 18, desenvolvido no artigo 18º, onde se salienta que “os nacionais de uma das Partes têm o direito de exercer no território de uma outra Parte qualquer actividade lucrativa, em pé de igualdade com os nacionais desta última, sob reserva das restrições fundadas em razões sérias de carácter económico ou social”, que vai ao encontro da Convenção 143, da OIT, e reforça um dos objectivos primários do Tratado de Amesterdão, a livre circulação dos trabalhadores. É esse o sentido do artigo 39º, onde estabelece que todo o trabalhador “tem o direito de responder a ofertas de emprego efectivamente feitas bem como deslocarem-se livremente, para o efeito, no território dos Estados-membros, podendo nele residir com o objectivo de exercer um emprego, em conformidade com as disposições legais, regulamentares e administrativas aplicáveis ao emprego dos trabalhadores nacionais” (Tratado de Amesterdão). Ainda na Parte I da Carta Social Europeia, são referidos os princípios 19 – “Direito dos trabalhadores migrantes e das suas famílias à protecção e à Assistência e princípio 20 - Direito à igualdade de oportunidades e de tratamento em

²⁶ Carta Social Europeia, disponível no sítio <http://www.gddc.pt>

²⁷ Carta Social Europeia Revista, disponível no sítio do Gabinete de Documentação e Direito Comparado (GDDC), em <http://www.gddc.pt>

matéria de emprego e de profissão, sem discriminação baseada no sexo” (Carta Social Europeia); em concreto:

- no Artigo 19º, lê-se que os “trabalhadores migrantes originários de uma das Partes e suas famílias têm direito a protecção e à assistência no território” de um outro estado signatário da Carta, que deverá auxiliá-los na sua integração, na cedência de informações e tratamento não menos favorável do que aos nacionais;
- no Artigo 20º, por sua vez, diz-se que “todos os trabalhadores têm direito à igualdade de oportunidades e de tratamento em matéria de emprego e de profissão, sem discriminação baseada no sexo.”

[Fonte: Carta Social Europeia, disponível no sítio <http://www.gddc.pt>, em 11/08/2006 (adaptado)]

Os 31 artigos da Carta constituem direitos fundamentais dos cidadãos em diversas áreas da vida social e representam a prossecução do estabelecido na Declaração Universal dos Direitos do Homem e na Resolução de 1997, do Parlamento Europeu, sobre o respeito pelos Direitos do Homem na União Europeia.

Embora a Carta Social Europeia fosse um instrumento já com alguma visibilidade nas instituições dos estados-membros, o Conselho Europeu considerou que seria necessário congregar num único documento os diversos instrumentos legislativos, como legislação nacional e convenções internacionais do Conselho da Europa, das Nações Unidas e da Organização Internacional do Trabalho, dando origem, em 2000, na cidade de Nice, à Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia. O objectivo central da elaboração desta Carta foi conferir maior visibilidade aos diferentes instrumentos que foram sendo criados ao longo da história da UE. “Reforçar a protecção dos direitos fundamentais, à luz da evolução da sociedade, do progresso social e da evolução científica e tecnológica” (Preâmbulo da Carta dos Direitos Fundamentais da União²⁸) manteve-se como preocupação basilar. A Carta compreende um preâmbulo de introdução e 54 artigos, distribuídos em 7 capítulos, onde se estabelece o seguinte: Capítulo I – Dignidade; Capítulo II – Liberdades; Capítulo III – Igualdade; Capítulo IV – Solidariedade, onde se incluem o “(...) direito de negociação e de acção colectiva, direito de acesso aos serviços de emprego, protecção em caso de despedimento sem justa causa, condições de trabalho justas e equitativas (...)”; Capítulo V – Cidadania; Capítulo VI – Justiça; Capítulo VII – Disposições gerais.

²⁸ Disponível no Jornal Oficial nº C 364, de 18/12/2000, e no sítio <http://eur-lex.europa.eu>

[Fonte: Carta dos Direitos Fundamentais da União, disponível no Jornal Oficial nº C 364, de 18/12/2000, e no [sitio http://eur-lex.europa.eu](http://eur-lex.europa.eu), em 11/08/06 (adaptado)]

Todos os 54 artigos da Carta se revestem de vital importância para os cidadãos da União Europeia. No entanto, pelo seu conteúdo, destacamos o artigo 15º - “Liberdade profissional e direito de trabalhar”, onde se lê, no ponto 2, que todos os cidadãos da União “têm a liberdade de procurar emprego, de trabalhar, de se estabelecer ou de prestar serviços em qualquer estado-membro” (Carta dos Direitos Fundamentais da União). Trata-se de um artigo que vai ao encontro do preceituado pelos instrumentos políticos e legislativos citados anteriormente, reforça, portanto, o objectivo primário da constituição da UE da livre circulação dos trabalhadores.

A livre circulação de pessoas, de serviços e de capitais no espaço geográfico da União Europeia é uma meta enunciada desde o Tratado constitutivo da Comunidade Europeia, de 25 de Março de 1957. Com a revisão dos tratados apenas de alteraram numerações de artigos, uma vez que o princípio geral da livre circulação sempre ficou contemplado na Comunidade e foi sendo reforçado com instrumentos de direito derivado, que lhe deram uma maior visibilidade e permitiram regulamentar casos específicos associados à mobilidade de pessoas e mercadorias. Da versão compilada do Tratado que instituiu a Comunidade Europeia, destacamos o Título III, correspondente à livre circulação de pessoas, de serviços e de capitais. O Capítulo I do Título III denomina-se de **“os trabalhadores”** e congrega nos artigos 39º a 42º um conjunto de princípios relacionados com o direito adquirido de um trabalhador circular livremente pela Comunidade. Assim, destacamos:

- O ponto 3 do artigo 39º - “A livre circulação dos trabalhadores compreende, sem prejuízo das limitações justificadas por razões de ordem pública, segurança pública e saúde pública, o direito de”:
 - Alínea b) – “Deslocar-se livremente, para o efeito, no território dos Estados-membros”;
 - Alínea c) – “Residir num dos Estados-membros a fim de nele exercer uma actividade laboral, em conformidade” com as disposições legislativas, regulamentares e administrativas que regem o emprego dos trabalhadores nacionais.

[Fonte: **Tratado que institui a Comunidade Europeia** (versão compilada), disponível no Jornal Oficial nº C 325, de 24 de Dezembro de 2002, e no sítio <http://eur-lex.europa.eu/>, em 11/08/2006]

Tal como uma lei geral, este artigo apenas estabelece princípios gerais de mobilidade laboral, sendo posteriormente reforçado por um conjunto de regulamentos e directivas que tentam regulamentar o direito invocado pelo artigo 39º, o do livre exercício de uma profissão em qualquer estado-membro. Dos artigos 40º, 41º e 42º que compõem o capítulo I do Título III retemos:

- O artigo 40º - “O Conselho, deliberando de acordo com o procedimento previsto no artigo 251º e após consulta do Comité Económico e Social, tomará, por meio de directivas ou de regulamentos, as medidas necessárias à realização da livre circulação dos trabalhadores”;
- O artigo 41º - “Os Estados-membros devem fomentar, no âmbito de um programa comum, o intercâmbio de jovens trabalhadores”;
- O artigo 42º - “O Conselho, deliberando nos termos do artigo 251º, tomará, no domínio da segurança social, as medidas necessárias ao estabelecimento da livre circulação dos trabalhadores (...)”.

[Fonte: **Tratado que institui a Comunidade Europeia** (versão compilada), disponível no Jornal Oficial nº C 325, de 24 de Dezembro de 2002, e no sítio <http://eur-lex.europa.eu/>, em 11/08/2006]

Determinados os direitos fundamentais dos cidadãos europeus pelo direito comunitário geral, revestia-se de importância elaborar um conjunto de princípios jurídicos derivados que dessem forma a esses direitos fundamentais, aos quais nos fomos referindo, efectuando a sua aplicação prática no quotidiano europeu. Em síntese, podemos referir que os trabalhadores, ao exercerem o seu livre direito de mobilidade profissional na União Europeia, estão a contribuir para um mercado europeu de emprego. Sob o princípio primário de que todos os nacionais de um estado-membro têm direito a trabalhar num outro país também membro da EU, foram criados regulamentos e directivas para melhor defender os direitos dos trabalhadores e seus familiares. No seguimento da referência efectuada na nota introdutória do presente capítulo, citamos de seguida os principais instrumentos normativos vigentes no direito comunitário em vigor nos estados-membros. Assim a livre circulação dos trabalhadores baseia-se nos seguintes instrumentos:

- **Regulamento n.º 1612/68**, do Conselho, de 15 de Outubro de 1968, relativo à livre circulação dos trabalhadores na Comunidade;

- **Regulamento n.º 1408/71**, do Conselho, de 14 de Junho de 1971, relativo à aplicação dos regimes de segurança social aos trabalhadores assalariados e aos membros da sua família que se deslocam no interior da Comunidade;
- **Regulamento n.º 574/72**, que estabelece as modalidades de aplicação do Regulamento n.º 1408/71, relativo à aplicação dos regimes de segurança social aos trabalhadores assalariados, aos trabalhadores não-assalariados e aos membros da sua família que se deslocam no interior da Comunidade;
- **Regulamento n.º 883/2004**, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 29 de Abril de 2004, relativo à coordenação dos sistemas de segurança social;
- **Rectificação ao Regulamento n.º 883/2004**, do Parlamento Europeu do Conselho, de 29 de Abril de 2004, relativo à coordenação dos sistemas de segurança social;
- **Directiva 71/1996/CE**, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 16 de Dezembro de 1996, relativa ao destacamento de trabalhadores no âmbito de uma prestação de serviços.

[Fonte: **Sítio oficial de acesso ao Direito da União Europeia**, disponível em <http://eur-lex.europa.eu/>, em 11/08/2006]

A livre circulação dos trabalhadores tem como instrumento regulamentar principal o Regulamento n.º 1612/68²⁹, que considera no preâmbulo “que a livre circulação constitui para os trabalhadores e para as suas famílias um direito fundamental”. O regulamento considera que a mobilidade profissional entre estados-membros deve garantir aos trabalhadores a possibilidade de melhorar as suas condições de vida. Ainda no preâmbulo do citado regulamento, salienta que o direito à livre circulação se aplica “ao trabalhadores «permanentes», sazonais, fronteiriços ou àqueles que exerçam a sua actividade aquando de uma prestação de serviços” (Regulamento n.º 1612/68). O diploma comunitário regulamentar encontra-se estruturado em quatro partes. Na **parte I** estabelece-se os princípios do Emprego e da família dos trabalhadores, na **parte II** - Do contacto e compensação das ofertas e pedidos de emprego, na **parte III** – Dos organismos encarregados de assegurar uma estreita colaboração entre os estados-membros em matéria de livre circulação e de emprego dos trabalhadores e na **parte IV** – Disposições transitórias e finais.

(Fonte: Regulamento n.º 1612/68, disponível no **sítio oficial de acesso ao Direito da União Europeia**, <http://eur-lex.europa.eu/>, em 11/08/2006)

²⁹ Regulamento n.º 1612/68, disponível em <http://eur-lex.europa.eu>

O princípio base consiste na igualdade de tratamento entre indivíduos trabalhadores, independentemente do seu estado-membro de origem. Todos os cidadãos têm a possibilidade de exercer uma actividade remunerada num outro país da UE nas condições económicas, sociais e assistenciais aplicáveis aos nacionais desse estado. Trata-se de uma síntese que podemos fazer da leitura atenta do artigo 1º e 2º do Regulamento n.º 1612/68 e que citamos em baixo, pelo facto de, em nosso entender, serem os artigos que desde logo se aplicam à mobilidade temática em investigação, pois conferem enquadramento legal aos movimentos laborais pendulares associados aos trabalhadores da construção civil portugueses que se deslocam para o exercício de uma actividade profissional, por sua conta, num outro estado-membro da UE, como é o caso dos que procuram emprego na Galiza. Assim temos:

- Artigo 1º -
 - Ponto 1 – “Os nacionais de um estado-membro, independentemente do local da sua residência, têm o direito de aceder a uma actividade assalariada e de a exercer no território de outro estado-membro, em conformidade com as disposições legislativas, regulamentares e administrativas que regem o emprego dos trabalhadores nacionais deste Estado”.
 - Ponto 2 – “Beneficiarão, nomeadamente, no território de outro estado-membro, da mesma prioridade que os nacionais deste Estado no acesso aos empregos disponíveis”.

No artigo 2º pode ler-se que:

- Artigo 2º - “Os nacionais de um estado-membro e as entidades patronais que exerçam uma actividade no território de um estado-membro podem trocar os seus pedidos e ofertas de emprego, celebrar e executar contratos de trabalho em conformidade com as disposições legislativas, regulamentares e administrativas em vigor, sem que disso possa resultar qualquer discriminação”.

(Fonte: Regulamento n.º 1612/68, disponível no **sítio oficial de acesso ao Direito da União Europeia**, <http://eur-lex.europa.eu/>, em 11/08/2006)

Conclui-se, daí, que deverá prevalecer um critério igualitário no acesso ao emprego nos países que constituem a actual União Europeia. Referimo-nos ao acesso ao emprego, no entanto importa destacar que o regulamento ao qual nos referimos estipula também comportamentos não discriminatórios ao nível de: “(...) todas as condições de emprego e de trabalho, nomeadamente em matéria de remuneração, de despedimento e de reintegração profissional ou de reemprego, se ficar desempregado” (ponto 1 do artigo 7º); “acesso ao ensino nas escolas profissionais e nos centros de readaptação ou de

reconversão” (ponto 3 do artigo 7º); “(...) em matéria de filiação em organizações sindicais e de exercício dos direitos sindicais, incluindo o direito de voto (...)” (ponto 1 do artigo 8º); “(...) direitos e vantagens concedidos aos trabalhadores nacionais em matéria de alojamento, incluindo o acesso à propriedade da habitação de que necessita (...)” (ponto 1 do artigo 9º); e à luz da alínea a), do ponto 1, do artigo 10º, o “cônjuge e descendentes menores de vinte e um anos”, e, pela alínea b) do mesmo ponto, “os ascendentes do trabalhador e os do seu cônjuge que se encontrem a seu cargo têm o direito de se instalar como trabalhador nacional de um estado-membro empregado no território de outro estado-membro, seja qual for a sua nacionalidade” (artigos 7º, 8º, 9º e 10º do Regulamento n.º 1612/68). A propósito da instalação da família, importa, ainda, referir que a Directiva 38/2004/CE³⁰, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 29 de Abril de 2004, relativa ao direito à livre circulação e residência dos cidadãos da União e dos membros das suas famílias no território dos estados-membros, veio alterar o Regulamento n.º 1612/68.

Assegurar a mobilidade dos trabalhadores na Comunidade, com a abolição das discriminações baseadas na nacionalidade, no que se refere ao emprego, à remuneração, ao alojamento, bem como ao direito de o trabalhador reunir junto a si a família, foram vectores que o Regulamento n.º 1612/68 procurou estabelecer. Este regulamento estabelece direitos gerais, fundamentais, e aplica-se, como vimos, aos trabalhadores da União Europeia, no entanto não especifica normas para os trabalhadores fronteiriços ou destacados. Esta modalidade do exercício de uma actividade profissional é regulamentada pela **Directiva 96/71/CE**³¹, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 16 de Dezembro de 1996, relativa ao destacamento de trabalhadores no âmbito de uma prestação de serviços.

Um dos desafios que a União Europeia coloca a si mesma é o da criação de uma espaço geográfico onde impere uma mobilidade real, onde a liberdade de circulação ultrapasse a esfera do direito legal e se torne numa prática corrente do quotidiano civilizacional do espaço europeu. Perante a existência de alguns obstáculos práticos susceptíveis de colocar em causa uma real liberdade de prestação de serviços no seio da UE, e evitar potenciais abusos de exploração da mão-de-obra destacada, foi elaborada a citada Directiva 96/71/CE, transposta para a ordem jurídica portuguesa pela Lei n.º 9/2000, de 15 de Junho, entretanto revogada pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, que aprova o Código de

³⁰ Portal da União Europeia, <http://europa.eu/>

³¹ Jornal Oficial n.º L 018, de 21/01/1997, disponível em <http://eur-lex.europa.eu/>

Trabalho³². Seguindo os mesmos procedimentos a Directiva 96/71/CE foi transposta para a ordem jurídica espanhola pela Lei n.º 45/1999, de 29 de Novembro. Esta directiva é estruturalmente composta por um preâmbulo e nove artigos. No preâmbulo destaca-se a pertinência da directiva, onde os legisladores afirmam que a “realização do mercado interno proporciona condições dinâmicas para a prestação transnacional de serviços e convida um número crescente de empresas a destacar trabalhadores para executarem temporariamente um trabalho no território de um estado-membro diferente do Estado onde habitualmente trabalham” (parágrafo 3 da Directiva 96/71/CE). Importa realçar uma definição de prestação de serviço feita pela Directiva, referindo que este tipo de modalidade de trabalho pode “consistir quer na execução de trabalhos por uma empresa, por sua conta e sob a sua direcção, no âmbito de um contrato celebrado entre essa empresa e o destinatário da prestação de serviços, quer na colocação de trabalhadores à disposição de uma empresa para nela se utilizarem os seus serviços, no âmbito de um contrato público ou privado” (parágrafo 4 da Directiva 96/71/CE). O estabelecido na directiva procura ir ao encontro do enunciado nos tratados constitutivos da Comunidade, designadamente no que respeita aos direitos dos trabalhadores e às condições de trabalho, tentando conciliar os diferentes instrumentos legislativos que regem uma prestação de serviços entre os estados-membros. O sujeito da directiva são “as empresas estabelecidas num estado-membro que, no âmbito de uma prestação transnacional de serviços e nos termos do n.º 3, destaquem trabalhadores para o território de um estado-membro” (artigo 1º da Directiva 96/71/CE). Embora seja claro que a directiva se aplica às empresas, é importante citar o ponto 3 do artigo 1º, onde se clarificam em concreto as entidades alvo:

- Artigo 1º - “Âmbito de aplicação”
 - Ponto 3 - A “presente directiva é aplicável sempre que **as empresas** mencionadas no nº 1 tomem uma das seguintes medidas transnacionais”:
 - Alínea a) – “**Destacar um trabalhador** para o território de um estado-membro, por sua conta e sob a sua direcção, no âmbito de um contrato celebrado entre a empresa destacadora e o destinatário da prestação de serviços que trabalha nesse estado-membro, desde

³² Diário da República (DR), 1ª Série-A n.º 197, de 27 de Agosto de 2003, e respectiva regulamentação, aprovada pela Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, publicada no DR, 1ª Série-A n.º 177, de 29 de Julho de 2004, posteriormente alteradas pela Lei n.º 9/2006, de 20 de Março, publicada no DR, 1ª Série-A n.º 56, de 20 de Março de 2006; disponíveis em <http://www.dre.pt> (Diário da República Eletrónico - DRE)

que durante o período de destacamento exista uma relação de trabalho entre a empresa destacadora e o trabalhador”;

- Alínea b) – “**Destacar um trabalhador** para um estabelecimento ou uma empresa do grupo situados num estado-membro, desde que durante o período de destacamento exista uma relação de trabalho entre a empresa destacadora e o trabalhador”;
- Alínea c) – “**Destacar, na qualidade de empresa de trabalho temporário** ou de empresa que põe um trabalhador à disposição, um trabalhador para uma empresa utilizadora estabelecida no território de um estado-membro ou que nele exerça a sua actividade, desde que durante o período de destacamento exista uma relação de trabalho entre o trabalhador e a empresa de trabalho temporário ou a empresa que põe o trabalhador à disposição”.

(Fonte: Artigo 1º da Directiva 96/71/CE, disponível em <http://eur-lex.europa.eu/>, em 11/08/2006)

São usadas no artigo precedente expressões como: “empresa destacadora; destacar um trabalhador”; e, implicitamente, trabalhador destacado. Importa definir, nomeadamente, o que se entende por trabalhador destacado, e essa definição é-nos dada pelo ponto 1 do artigo 2º da presente directiva: “(...) entende-se por trabalhador destacado qualquer trabalhador que, por um período limitado, trabalhe no território de um estado-membro diferente do Estado onde habitualmente exerce a sua actividade” (ponto 1 do artigo 2º da Directiva 96/71/CE). O artigo 3º, o mais extenso da directiva, estipula as **condições de trabalho e emprego** a que as empresas referidas no ponto 1 do artigo 1º estão sujeitas. Pode ler-se no artigo 3º que cabe aos estados-membros garantir aos trabalhadores destacados regras imperativas de protecção, através de instrumentos legais válidos, aplicáveis às empresas; em concreto:

- Artigo 3º - “**Condições de trabalho e Emprego**”
 - Ponto 1 – “Os Estados-membros providenciarão no sentido de que, independentemente da lei aplicável à relação de trabalho, as empresas referidas no nº 1 do artigo 1º garantam aos trabalhadores destacados no seu território as condições de trabalho e de emprego relativas às matérias adiante referidas que, no território do estado-membro onde o trabalho for executado, sejam fixadas.”

Essas condições devem ser estabelecidas por disposições legislativas, regulamentares, administrativas ou por convenções colectivas ou decisões arbitrais declaradas, de aplicação

geral, desde que se tratem das actividades de construção civil estabelecidas em anexo da directiva³³.

As condições de trabalho e emprego são de diversa natureza, e encontram-se estabelecidas nas alíneas de a) a g) do ponto 1, do artigo 3º:

- Artigo 3º - “Condições de trabalho e Emprego”
 - Ponto 1 -
 - “a) Períodos máximos de trabalho e períodos mínimos de descanso;
 - b) Duração mínima das férias anuais remuneradas;
 - c) Remunerações salariais mínimas, incluindo as bonificações relativas a horas extraordinárias a presente alínea não se aplica aos regimes complementares voluntários de reforma;
 - d) Condições de disponibilização dos trabalhadores, nomeadamente por empresas de trabalho temporário;
 - e) Segurança, saúde e higiene no trabalho;
 - f) Medidas de protecção aplicáveis às condições de trabalho e emprego das mulheres grávidas e das puérperas, das crianças e dos jovens;
 - g) Igualdade de tratamento entre homens e mulheres, bem como outras disposições em matéria de não discriminação;”

(Fonte: Artigo 3º da Directiva 96/71/CE, disponível em <http://eur-lex.europa.eu/>, em 11/08/2006)

Relativamente ao salário mínimo e férias remuneradas, está prevista uma certa flexibilidade de aplicação, pois os estados-membros podem decidir não aplicar o estabelecido na “alínea c) do artigo 3º aos casos referidos no n.º3, alíneas a) e b), do artigo 1º, quando o período de destacamento não for superior a um mês” (n.º3 do artigo 3º da Directiva 96/71/CE), devendo ainda os estados-membros prever que as “empresas referidas no nº 1 do artigo 1º garantam aos trabalhadores, na acepção do nº 3, alínea c), do artigo 1º, o benefício das condições aplicáveis aos trabalhadores temporários no estado-membro onde é efectuado o trabalho” (n.º9 do artigo 3º da Directiva 96/71/CE). Os artigos 1º, 2º e 3º são os que se

³³ O anexo único da Directiva 96/71/CE, de 16 de Dezembro, salienta que as actividades a que se refere o nº1, segundo travessão, do artigo 3º abrangem todas as actividades no domínio da construção que visem a realização, reparação, manutenção, alteração ou eliminação de construções e, nomeadamente, os seguintes trabalhos: 1. Escavação; 2. Aterros; 3. Construção; 4. Montagem e desmontagem de elementos pré-fabricados; 5. Arranjo ou instalação de equipamento; 6. Transformação; 7. Renovação; 8. Reparação; 9. Desmantelamento; 10. Demolição; 11. Conservação; 12. Manutenção; 13. Saneamento; Fonte: Directiva 96/71/CE, disponível em <http://eur-lex.europa.eu/>, em 11/08/2006)

revestem de maior importância para a compreensão de toda a envolvente jurídica de um trabalhador destacado. No artigo 4º estabelecem-se princípios que visam fomentar uma cooperação entre administrações públicas em matéria de fiscalização das condições de trabalho, procurando uma resposta célere em casos de abuso de actividades transnacionais de prestação de serviços.

A Lei n.º9/2000, de 15 de Junho, que transpõe para o direito português a Directiva 96/71/CE, é aplicável ao destacamento de trabalhadores para prestação de serviços em território de Portugal nas mesmas condições que as estabelecidas no n.º3 do artigo 1º da Directiva, no entanto é necessário que se verifique que o “contrato de trabalho entre a empresa que efectua o destacamento e o trabalhador se mantenha durante o destacamento” em Portugal (n.º2 do artigo 2º da Lei n.º5/2000, de 15 de Junho). Considera-se, ainda, que “trabalhadores destacados nos termos do artigo 2º têm direito às condições de trabalho previstas na lei e na regulamentação colectiva de trabalho vigentes em território nacional respeitantes” ao citado no n.º1 do artigo 3º, da Directiva 96/71/CE.

O tema em investigação no presente estudo é o destacamento de trabalhadores portugueses na construção civil na Galiza, pelo que é importante considerar a legislação espanhola, facto que merecerá a nossa atenção no ponto posterior deste capítulo. Ainda a respeito da transposição da Directiva 96/71/CE para o direito português, demonstra-se de interesse referir que no artigo 4º da Lei n.º9/2000, de 15 de Junho, que compete à Inspecção-Geral do Trabalho “cooperar com os serviços de fiscalização das condições de trabalho de outros estados-membros do espaço económico europeu, em especial no que respeita a informações sobre destacamentos efectuados no quadro das situações referidas na alínea c) do n.º 1 do artigo 2º, incluindo abusos manifestos ou casos de actividades transnacionais presumivelmente ilegais” (alínea a) do n.º 1 do artigo 4º da Lei n.º9/2000, de 15 de Junho). Portanto, as entidades de fiscalização das condições de trabalho em Portugal (no caso português, a Inspecção-Geral de Trabalho) devem proceder ao estudo da realidade do destacamento de mão-de-obra, devendo actuar no sentido de minimizar abusos e condenar actos exploratórios, conforme o estabelecido no artigo 4º da Directiva 96/71/CE, através da cooperação entre entidades.

O percurso histórico da formação da actual União Europeia, foi sendo construído sob pilares fundamentais, entre os quais a livre circulação de pessoas e serviços. O Tratado constitutivo de 1957 abriu lugar à elaboração de instrumentos legislativos para regular o futuro da prestação de serviços e mobilidade laboral entre os estados-membros, levando a que ao longo de décadas fossem elaborados regulamentos e directivas para assegurar o estabelecido nos artigos 46º a 49º do Tratado. A Directiva abordada particulariza as regras

imperativas a aplicar aos trabalhadores destacados e permitiu o reforço dos instrumentos legais criados em anos anteriores, como o Regulamento n.º 1612/68, ao qual já nos referimos, e o Regulamento n.º 1408/71, revogado pelo Regulamento n.º 883/2004³⁴, ao qual dedicaremos os parágrafos seguintes.

O Regulamento n.º 1408/71³⁵, do Conselho, de 14 de Junho de 1971, “relativo à aplicação dos regimes de segurança social aos trabalhadores assalariados e aos membros da sua família que se deslocam no interior da Comunidade”, foi criado com o objectivo geral de coordenar as legislações nacionais de segurança social, visando uma protecção eficaz dos direitos de segurança social dos indivíduos que se deslocam no UE. Este regulamento é complementado pelo Regulamento n.º 574/72³⁶, que estabelece as modalidades de aplicação práticas, em termos de autoridades nacionais responsáveis e formalidades administrativas, entre outras considerações. O Regulamento n.º 1408/71 foi revogado pelo Regulamento n.º 883/2004, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 29 de Abril de 2004 (Jornal Oficial n.º L 166, de 30 de Abril de 2004), posteriormente rectificado em 07 de Junho de 2004 (Jornal Oficial n.º L 200, de 07 de Junho de 2004), conforme se pode ler no artigo 90º do Regulamento n.º 883/2004:

▪ Artigo 90º - Revogação

- Ponto 1 – “O Regulamento (CEE) n.º 1408/71 é revogado a partir da data de aplicação do presente regulamento”;
- “No entanto, o Regulamento (CEE) n.º 1408/71 continua em vigor e o seus efeitos jurídicos mantêm-se para efeitos do estabelecido nas alíneas a), b), c) do citado ponto 1 do artigo 90º.”

(Fonte: Artigo 90º do Regulamento n.º 883/2004, disponível em <http://eur-lex.europa.eu/>, em 11/08/2006)

Assim, consideraremos para efeitos do tema em estudo no presente relatório o regulamento mais recente, em vigor no direito comunitário e por conseguinte na ordem jurídica dos estados-membros da UE, como Portugal e Espanha, onde se inclui o território em estudo – a euro-região do norte de Portugal/Galiza. No entanto, o Regulamento n.º 1408/71 mantêm-se em vigor para determinados actos comunitários e acordos que a UE faz, para salvaguardar alguma segurança jurídica.

³⁴ Disponível em <http://eur-lex.europa.eu/>, em 11/08/2006

³⁵ Jornal Oficial n.º L 149, de 05/07/1971, disponível em <http://eur-lex.europa.eu/>

³⁶ Versão consolidada — Jornal Oficial n.º L 28, de 30/01/1997, disponível em <http://eur-lex.europa.eu/>

No preâmbulo do Regulamento n.º 883/2004, de 29 de Abril de 2004, encontra-se uma justificação para a revogação do Regulamento n.º 1408/71, relativo à aplicação dos regimes de segurança social aos trabalhadores assalariados, aos trabalhadores não assalariados e aos membros das suas famílias que se deslocam no interior da Comunidade. Em concreto, salienta-se que “foi alterado e actualizado em numerosas ocasiões, a fim de ter em conta não só a evolução verificada a nível comunitário, nomeadamente os acórdãos do Tribunal de Justiça, mas também as alterações introduzidas nas legislações a nível nacional. Esses factores contribuíram para tornar complexas e extensas as regras comunitárias de coordenação. Por conseguinte, a substituição dessas regras por outras mais modernas e simplificadas é essencial para alcançar o objectivo da livre circulação de pessoas” (parágrafo 3 do preâmbulo do Regulamento n.º 883/2004). Quer dizer, pretendeu-se com este novo regulamento simplificar o que tinha sido estabelecido na década de 70, pelo Regulamento n.º 1408. O Regulamento em vigor é composto por um preâmbulo de quarenta e quatro parágrafos e noventa e um artigos, distribuídos por seis títulos: Título I - Disposições Gerais; Título II - Determinação da Legislação Aplicável; Título III - Disposições Especiais Relativas às Diferentes Categorias de Prestações; Título IV - Comissão Administrativa e Comité Consultivo; Título V - Disposições Diversas; Título VI - Disposições Transitórias e Finais.

(Fonte: Regulamento n.º 883/2004, disponível em <http://eur-lex.europa.eu/>, em 11/08/2006)

Dada a extensão do Regulamento, centraremos a nossa análise nos artigos mais relevantes para o caso em estudo, isto é, identificaremos aqueles que se aplicam directamente aos “trabalhadores fronteiriços; a saber: uma pessoa que exerça uma actividade por conta de outrem ou por conta própria num estado-membro e que resida noutro estado-membro ao qual regressa, em regra, diariamente ou, pelo menos, uma vez por semana” [alínea f) do artigo 1º do Regulamento n.º 883/2004].

Para além do enunciado anteriormente relativamente aos objectivos centrais da reformulação do regulamento de 1971, esteve a necessidade de garantir aos indivíduos abrangidos pela legislação do sistema de coordenação “igualdade de tratamento relativamente às diferentes legislações nacionais” (parágrafo 5 do Regulamento n.º 883/2004). No parágrafo 8, realça-se a importância desse sistema de coordenação social para os trabalhadores que “não residem no estado-membro em que exercem a sua actividade, nomeadamente os trabalhadores fronteiriços”. Outro objectivo clarificado no preâmbulo prende-se com a necessidade de assegurar que as pessoas que se “deslocam no interior da Comunidade estejam sujeitas ao regime de segurança social de um único estado-

membro, de modo a evitar a sobreposição das legislações nacionais aplicáveis e as complicações que daí possam resultar” (parágrafo 15). O presente regulamento aplica-se, de acordo com o n.º1 do artigo 2º, “aos nacionais de um estado-membro, aos apátridas e refugiados residentes num estado-membro que estejam ou tenham estado sujeitos à legislação de um ou mais Estados-membros, bem como aos seus familiares e sobreviventes” (artigo 2º do Regulamento n.º 883/2004) e, em termos materiais, aplica-se igualmente “a todas as legislações relativas aos ramos de segurança social” (artigo 3º do Regulamento n.º 883/2004). A questão da igualdade de tratamento foi largamente referenciada quando considerámos nesta análise a Carta dos Direitos Fundamentais, procurando este regulamento, à semelhança do que procurava o Regulamento n.º 1408/71, uma igualdade de tratamento entre cidadãos de diferente nacionalidade. No artigo 4º (Regulamento n.º 883/2004) pode ler-se que “as pessoas a quem o presente regulamento se aplica beneficiam dos direitos e ficam sujeitas às obrigações da legislação de qualquer estado-membro nas mesmas condições que os nacionais desse estado-membro”, como se encontra estabelecido nos instrumentos legislativos mais abrangentes da união Europeia, como tratados e cartas fundamentais. Para além da prossecução desta igualdade de tratamento, estabelece-se ainda que os cidadãos apenas estão sujeitos à legislação de um único país da UE, quer exerçam a sua actividade por conta de outrem ou por conta própria. No entanto subsistem algumas regras especiais; a saber:

▪ Artigo 11º - Regras gerais

- Ponto 1 - “As pessoas a quem o presente regulamento se aplica apenas estão sujeitas à legislação de um estado-membro (...)”
- Ponto 3 – “Sem prejuízo dos artigos 12º a 16º:”
 - Alínea a) – “A pessoa que exerça uma actividade por conta de outrem ou por conta própria num estado-membro está sujeita à legislação desse estado-membro;”
 - Alínea b) - “O funcionário público está sujeito à legislação do estado-membro de que dependa a administração que o emprega;”
 - Alínea c) - “A pessoa que receba prestações por desemprego nos termos do artigo 65.º ao abrigo da legislação do estado-membro de residência está sujeita à legislação desse estado-membro;”

- Alínea d) - “A pessoa chamada, uma ou mais vezes, para o serviço militar ou para o serviço civil de um estado-membro está sujeita à legislação desse estado-membro;”
- Alínea e) - “Outra pessoa à qual não sejam aplicáveis as alíneas a) a d) está sujeita à legislação do estado-membro de residência, sem prejuízo de outras disposições do presente regulamento que lhe garantam prestações ao abrigo da legislação de um ou mais outros Estados-membros;”

(Fonte: Regulamento n.º 883/2004, disponível em <http://eur-lex.europa.eu/>, em 11/08/2006)

Pela leitura deste artigo, podemos verificar que no caso de indivíduos emigrantes ser-lhes-á aplicada a legislação de segurança social do país onde estiver a exercer a sua profissão. Por exemplo, um trabalhador português que emigre para Espanha ficará sujeito à legislação espanhola. No entanto, é necessário atentar no estabelecido nos artigos 12º a 16º (“regras especiais”). Uma regra especial, de extrema importância para compreendermos que instrumento legal se aplica aos trabalhadores portugueses destacados para serviços de construção civil na Galiza, é consagrada no artigo 12º:

- Artigo 12º - Regras especiais
 - Ponto 1 - “A pessoa que exerça uma actividade **por conta de outrem** num estado-membro, ao serviço de um empregador que normalmente exerça as suas actividades nesse estado-membro, e que seja destacada por esse empregador para realizar um trabalho por conta deste noutro estado-membro, continua **sujeita à legislação do primeiro estado-membro**, na condição de a duração previsível do referido trabalho não exceder **24 meses e de não ser enviada em substituição de outra pessoa.**”
 - Ponto 2 – “A pessoa que exerça normalmente uma actividade **por conta própria** num estado-membro e vá exercer uma actividade semelhante noutro estado-membro permanece sujeita à legislação do primeiro estado-membro, na condição de a duração previsível da referida actividade não exceder 24 meses.”

(Fonte: Regulamento n.º 883/2004, disponível em <http://eur-lex.europa.eu/>, em 11/08/2006)

Daqui se conclui que, caso a migração do trabalhador não exceda os 24 meses de actividade profissional, continuará sujeito à legislação do estado-membro onde se encontrar a sede legal do seu empregador. Cruzando este artigo do Regulamento n.º 883/2004 com o que nos diz a Directiva 96/71/CE devemos referir que tal situação pode ser alterada por convenções celebradas entre estados-membros. Ao abrigo do artigo 3º da Directiva 96/71/CE, os estados-membros devem providenciar que as empresas garantam aos trabalhadores destacados no seu território as mesmas condições que as aplicadas aos nacionais. Tendo em atenção uma crescente mobilidade de pessoas no seio da Comunidade, inclusive de profissionais que podem exercer actividade em dois países ou mais, o Parlamento Europeu introduziu o artigo 13º no Regulamento n.º 883/2004:

- Artigo 13º - Exercício de actividades em dois ou mais estados-membros
 - Ponto 1 - “A pessoa que exerça normalmente uma actividade por **conta de outrem em dois ou mais** estados-membros está sujeita à legislação:”
 - Alínea a) - “**Do estado-membro de residência**, se exercer parte substancial da sua actividade nesse estado-membro ou se depender de várias empresas ou empregadores que tenham a sua sede ou domicílio em diferentes Estados-membros;”
 - Aliena b) - “**Do estado-membro em que a empresa ou o empregador tem a sua sede ou domicílio**, se não exercer uma parte substancial das suas actividades no estado-membro de residência.”
 - Ponto 2 - “A pessoa que exerça normalmente uma actividade por **conta própria em dois ou mais estados-membros** está sujeita à legislação:”
 - Alínea a) - “**Do estado-membro de residência**, se exercer parte substancial da sua actividade nesse estado-membro;”
 - Aliena b) - “**Do estado-membro em que se encontra o centro de interesse das suas actividades**, se não residir num dos Estados-membros em que exerce parte substancial da sua actividade.”

(Fonte: Regulamento n.º 883/2004, disponível em <http://eur-lex.europa.eu/>, em 11/08/2006)

Significa isto que a referencia base é que um individuo apenas deverá estar sujeito a uma legislação. Como vimos, caso o trabalhador não permaneça num estado-membro pelo período de destacamento, portanto de 24 meses (12 + 12 meses), aplicar-se-lhe-á a legislação do país de residência; caso tenha actividade em dois Estados-membros, prevalece também a legislação da sua residência. Isto pelo direito comunitário; no entanto, é necessário considerar a legislação nacional de cada estado para perceber que direitos são atribuídos aos trabalhadores destacados.

Os artigos seguintes do Regulamento, embora de vital importância para a coordenação dos sistemas de segurança social, estão relacionados com as diferentes categorias de prestações, como doença, maternidade e paternidade, o que ultrapassa o objecto central do presente estudo.

Numa tentativa de superar os obstáculos à mobilidade geográfica, o Conselho Europeu de Barcelona decidiu criar um Cartão Europeu de Seguro de Doença. A isso se reporta a Decisão n.º189, de 18 de Junho de 2003, da Comissão Administrativa das Comunidades Europeias para a Segurança Social dos Trabalhadores Migrantes, onde se estipula a substituição dos formulários necessários para a aplicação dos Regulamentos (CEE) n.º 1408/71 e (CEE) n.º 574/72, do Conselho (revogados pelo Regulamento n.º 883/2004, de 30 de Abril de 2004, versão rectificada) “pelo Cartão Europeu de Seguro de Doença, no que respeita ao acesso aos cuidados de saúde durante uma estada temporária num estado-membro que não seja o Estado competente ou de residência” (Decisão n.º 189, de 18/06/2003³⁷). O objectivo central da entrada em vigor do cartão europeu de seguro de doença em vinte e nove Estados - vinte e cinco estados-membros da UE (Alemanha, Áustria, Bélgica, Chipre, Dinamarca, Eslovénia, Estónia, Grécia, Espanha, Finlândia, França, Hungria, Irlanda, Itália, Letónia, Lituânia, Luxemburgo, Malta, Países Baixos, Polónia, Portugal, Reino Unido, República Checa, República Eslovaca e Suécia), mais três Estados do Espaço Económico Europeu (Islândia, Liechtenstein, Noruega) e Suíça - é simplificar formalidades e processos no acesso a prestação de cuidados de saúde, quando cidadãos de um dos vinte e nove Estados referidos se desloquem temporariamente entre eles para o exercício de actividades de lazer, recreação, destacamento, estudo, procura de emprego e em trânsito rodoviário. Para beneficiar de assistência médica no exercício de qualquer uma das actividades referidas, o cidadão teria de preencher um conjunto de

³⁷ Jornal Oficial das Comunidades n.º L 276, de 27/10/2003, disponível em <http://eur-lex.europa.eu/>

formulários, consoante a actividade a desenvolver. Por exemplo, no caso de destacamento, teria de preencher o formulário E 128, que passou a ser substituído por um documento nominativo e individual, emitido sem encargos para o beneficiário e válido pelo período estabelecido pela entidade emissora; no caso português, 3 anos. Após 1 de Junho de 2004 – seguindo o estabelecido no Regulamento n.º 631/2004, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 31 de Março de 2004, que anulou a emissão do E 128 – passou a ser emitido apenas o E 111, que, por sua vez, foi substituído pelo Cartão Europeu de Seguro de Doença. Este cartão vai ao encontro do princípio da igualdade de tratamento no seio da UE, estabelecido pelos instrumentos legais citados, pois qualquer pessoa que permaneça temporariamente noutro Estado pode aceder aos cuidados de saúde imediatamente necessários, nas mesmas condições que os cidadãos nacionais desse Estado. A substituição dos formulários iniciou-se pelos formulários E 111³⁸ e E 111B, conforme estabelecido na Decisão n.º 191, de 18 de Junho de 2003³⁹ e foi progredindo para a substituição de outros formulários. Pode ler-se no artigo 1.º da Decisão n.º 191 que, “a partir de 1 de Junho de 2004, o cartão europeu de seguro de doença substitui os formulários E 111 e E 111 B previstos na Decisão n.º 187 para se poder beneficiar da tomada a cargo dos cuidados de saúde quando de uma estada temporária num estado-membro que não seja o Estado competente ou de residência”. O Cartão Europeu de Seguro de Doença surgiu no decurso da sessão da Primavera do Conselho Europeu de Barcelona de 2002 e foi reiterado pela de Bruxelas, do ano seguinte. Encontra-se em vigor desde 1 de Junho de 2004. Alguns Estados dispuseram de períodos transitórios para a sua introdução. Por exemplo, Portugal dispôs de um período transitório que se esgotou em 28 de Fevereiro de 2005. O modelo e especificações Técnicas do Cartão Europeu de Seguro de Doença encontram-se estabelecidos na Decisão n.º 190, de 18 de Junho de 2003. O projecto de Cartão Europeu de Seguro de Doença não visa uma harmonização dos dispositivos de protecção e assistência médica existentes em cada estado: a sua aplicação deve ser flexível e progressiva, e respeitar uma proporcionalidade estrita entre o objectivo prosseguido — favorecer a mobilidade em caso de estadia temporária — e os meios utilizados (adaptado da comunicação da Comissão das Comunidades Europeias relativa à introdução do Cartão Europeu de Seguro de Doença, em Bruxelas, a 17/02/2003, disponível em <http://eur-lex.europa.eu/>, em 11/08/2006).

³⁸ Atestado do direito às prestações em espécie durante uma estadia num estado-membro (Regulamento n.º 1408/71 e Regulamento n.º 574/72, revogados pelo Regulamento n.º 883/2004).

³⁹ Jornal Oficial n.º L 276, de 27/10/2003, disponível em <http://eur-lex.europa.eu/>

Todos os nacionais de um estado-membro têm direito a exercer uma actividade profissional num outro Estado da União Europeia. Os instrumentos legislativos comunitários, como Regulamentos, Directivas, Cartão Europeu de Seguro de Doença, em vigor, são aplicáveis quando um individuo decide exercer o seu direito à mobilidade, beneficiando o próprio e a sua família, pois a lei prevê protecção jurídica para o agrupamento familiar do trabalhador migrante. Todos os passos da União Europeia vão no sentido da construção de uma unidade social entre os Estados, procurando a coesão das suas Euro-regiões através de programas de desenvolvimento inter-regionais e criando instrumentos legais que fomentem um verdadeiro mercado de emprego europeu.

4.4 Direito Português

Como vimos nas páginas anteriores, ser cidadão da União Europeia confere aos cidadãos uma série de direitos que, por vezes, estes desconhecem. Por exemplo, um cidadão da euro-região norte de Portugal – Galiza pode estudar, trabalhar ou mesmo reformar-se noutra estado-membro da União Europeia, beneficiando dos mesmos direitos que os nacionais desse país. Um trabalhador português pode procurar emprego em Espanha, formalizar ali um contrato de trabalho e beneficiar das condições de emprego e de assistência de um cidadão de Espanha. Situação análoga à aplicada aos cidadãos espanhóis que queiram trabalhar em Portugal. No caso específico de trabalhadores destacados, isto é, na situação de assalariado que, durante um período limitado, executa o seu trabalho no território de outro estado-membro que não o estado-membro no qual exerce habitualmente a sua actividade, a entidade patronal deve informar os trabalhadores, por escrito e antes da sua partida, das condições de trabalho e de salário durante esse destacamento. No caso específico de prestação de serviços temporária, o direito comunitário reserva direitos e deveres, como vimos na análise da “Directiva 96/71/CE, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 16 de Dezembro de 1996, relativa ao destacamento de trabalhadores no âmbito de uma prestação de serviços” (<http://eur-lex.europa.eu/>). Se é trabalhador fronteiriço, isto é, se trabalha num país da União distinto daquele onde reside e regressa a casa pelo menos uma vez por semana, tem direito ao mesmo tratamento que os trabalhadores do país onde exerce a sua profissão, no que diz respeito ao acesso ao emprego, às condições de trabalho e aos benefícios sociais. No entanto, é necessário analisar o que reserva o direito interno desses países membros da UE relativamente ao caso específico de trabalhadores destacados e fronteiriços. No caso particular em estudo, procurámos abordar primeiramente o que reserva o direito português para estas situações de trabalho migrante temporário e posteriormente o direito espanhol.

No caso do direito português, analisaremos os seguintes instrumentos legislativos:

- Código de Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, e publicado em Diário da República, da I Série-A n.º 197, de 27 de Agosto de 2003;
 - Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho (Diário da República da I Série-A n.º 177, de 29 de Julho de 2004), entretanto alterada pela Lei n.º 9/2006, de 20 de Março.

(Fonte: Diário da República, I Série-A n.º 56, de 20 de Março de 2006, disponíveis em <http://www.portugal.gov.pt/> ou em <http://www.dre.pt>⁴⁰, em 11/08/2006)

- Código do Processo de Trabalho, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 480/99, de 09 de Novembro, e publicado no Diário da República, I Série-A n.º 261, de 09 de Novembro de 1999 (disponível em <http://www.mj.gov.pt> ou em <http://www.dre.pt>, em 11/08/2006);
- Lei n.º 146/99, de 1 de Setembro (segunda alteração ao regime do trabalho temporário Decreto-Lei n.º 358/89, de 17 de Outubro, alterado pela Lei n.º 39/96, de 31 de Agosto), publicada em Diário da República, I Série-A n.º 204, de 1 de Setembro de 1999, que regula “(...) o exercício da actividade das empresas de trabalho temporário, as suas relações contratuais com os trabalhadores temporários e com os utilizadores, bem como o regime de cedência ocasional de trabalhadores (...)”;

Dada a extensão dos documentos citados e embora sejam da primordial importância para a regulamentação do trabalho e respectivas condições deste em Portugal, cingir-nos-emos aqui aos artigos de maior relevância para o estudo, isto é, aqueles que se prendem com a regulamentação das condições de destacamento ou de trabalho fronteiriço.

O Código de Trabalho entrou em vigor no dia 1 de Dezembro de 2003 (artigo 3º da Lei n.º 99/2000, de 27 de Agosto), cumprindo assim o estabelecido na Constituição da República Portuguesa (à frente CRP) relativamente à obrigatoriedade de “fazer leis sobre todas as matérias, salvo as reservadas pela Constituição ao Governo” (alínea c) do artigo 161º da

⁴⁰ Diário da República Portuguesa - <http://www.dre.pt>

CRP (disponível em http://www.parlamento.pt/const_leg/crp_port/⁴¹, em 31/08/2006).

Através da alínea i) do artigo 2º da Lei n.º 99/2000, de 27 de Agosto, que aprovou o Código de Trabalho, Portugal efectuou a transposição da Directiva 96/71/CE, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 16 de Dezembro, para a ordem jurídica nacional. O destacamento encontra-se consagrado nos artigos 7º, 8º, 9º, 100º, 322º a 329º do Código de Trabalho e nos artigos 11º a 13º e 290º e 292º da Lei n.º 35/2004, de 19 de Julho - Regulamentação do Código de Trabalho. Como referimos, o Código de Trabalho foi alterado, em 2006, pela Lei n.º 9/2006, de 20 de Março. Esta situação conduziu a nossa análise primeiramente ao documento normativo mais recente e, portanto, à alteração verificada no Código de Trabalho pré-existente:

- Artigo 1º - Alteração Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, que aprova o Código de Trabalho
 - Ponto único – “Os artigos 12º, 533º, 543º, 550º, 551º, 557º, 559º, 567º, 568º, 569º, 570º, 581º, 587º, 595º e 599º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, passam a ter a seguinte redacção (...)”.

[Fonte: Lei n.º 9/2006, de 20 de Março (Diário da República, I Série-A n.º 56, de 20 de Março de 2006), disponível em <http://www.dre.pt>, em 11/08/2006]

O único artigo com relevância para o nosso estudo é o artigo 9º, que consideraremos na análise, adiante. Os restantes artigos citados abordam matérias de menor relevância para a temática da mobilidade de trabalhadores da construção civil e obras públicas na Euro-região objecto de atenção.

De todos os artigos que compõem o Código de Trabalho, importa reter aqueles que se referem à lei laboral aplicável nos contratos de trabalho, bem como perceber o que reserva este documento aos trabalhadores em regime de destacamento. Assim, no artigo 6º pode ler-se que:

- Artigo 6º - Lei aplicável ao contrato de trabalho⁴²

⁴¹ Assembleia da República Portuguesa - <http://www.parlamento.pt>

⁴² À luz do artigo 12º da Lei n.º 9/2006, de 20 de Março, que altera o Código de Trabalho, “Presume-se que existe um contrato de trabalho sempre que o prestador esteja na dependência e inserido na estrutura

- Ponto 1 – “O contrato de trabalho rege-se pela lei escolhida pelas partes.”
- Ponto 2 – “Na falta de escolha de lei aplicável, o contrato de trabalho é regulado pela lei do Estado com o qual apresente uma conexão mais estreita.”
- Ponto 3 – “Na determinação da conexão mais estreita, além de outras circunstâncias, atende-se:”
 - Alínea a) “À lei do Estado em que o trabalhador, no cumprimento do contrato, presta habitualmente o seu trabalho, mesmo que esteja temporariamente a prestar a sua actividade noutro Estado;”
 - Alínea b) “À lei do Estado em que esteja situado o estabelecimento onde o trabalhador foi contratado, se este não presta habitualmente o seu trabalho no mesmo Estado;”
- (...)

[Fonte: Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto - Código de Trabalho (disponível em <http://www.dre.pt>, em 11/08/2006)]

De realçar que, mesmo quando um trabalhador desempenhe funções temporariamente num outro Estado não especificamente da União Europeia, aplicar-se-á a Lei portuguesa ou a lei onde se encontrar sedado o estabelecimento que o emprega. No ponto 7 do artigo 6º, salienta-se que nenhum cidadão pode ser privado dos direitos que o Código de Trabalho em vigor lhe proporcione. No entanto, importa perceber o que reservam os artigos 7º, 8º e 9º do citado Código. No artigo 7º, procede-se a uma definição de destacamento: em síntese, trata-se da prestação temporária de um serviço em território português. Pelo ponto 2, conclui-se que o Código de Trabalho se aplica aos trabalhadores destacados em território português, com reserva do estabelecido no artigo 8º e 9º; citando:

- Artigo 7º - Destacamento em território português
 - Ponto 1 – “O destacamento pressupõe que o trabalhador, contratado por um empregador estabelecido noutro Estado e enquanto durar o contrato de trabalho, preste a sua actividade em território português num estabelecimento do empregador ou em execução de contrato celebrado

organizativa do beneficiário da actividade e realize a sua prestação sob as ordens, direcção e fiscalização deste, mediante retribuição” (Diário da República, I Série-A n.º 56, de 20 de Março de 2006, disponível em <http://www.dre.pt>, em 11/08/2006).

entre o empregador e o beneficiário da actividade, ainda que em regime de trabalho temporário.”

- Ponto 2 – “As normas deste Código são aplicáveis, com as limitações decorrentes do artigo seguinte, ao destacamento de trabalhadores para prestar trabalho em território português e que ocorra nas situações contempladas em legislação especial.”

[Fonte: Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto - Código de Trabalho (disponível em <http://www.dre.pt>, em 11/08/2006)]

De acordo com o artigo 8º da Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto - Código de Trabalho, os trabalhadores destacados têm direito às condições de trabalho estabelecidas no Código, designadamente nas matérias identificadas nas alíneas de a) a l); concretamente:

- Artigo 8º - Condições de Trabalho
 - Ponto único – “Sem prejuízo de regimes mais favoráveis constantes da lei aplicável à relação laboral ou previstos no contrato de trabalho e ressalvadas as excepções constantes de legislação especial, os trabalhadores destacados nos termos do artigo anterior têm direito às condições de trabalho previstas neste Código e na regulamentação colectiva de trabalho de eficácia geral vigente em território nacional respeitantes ao estabelecido nas alíneas: a) Segurança no emprego; b) Duração máxima do tempo de trabalho; c) Períodos mínimos de descanso; d) Férias retribuídas; e) Retribuição mínima e pagamento de trabalho suplementar; f) Condições de cedência de trabalhadores por parte de empresas de trabalho temporário; g) Condições de cedência ocasional de trabalhadores; h) Segurança, higiene e saúde no trabalho; i) Protecção da maternidade e paternidade; j) Protecção do trabalho de menores; l) Igualdade de tratamento e não discriminação;”

[Fonte: Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto - Código de Trabalho (disponível em <http://www.dre.pt>, em 11/08/2006)]

No artigo 9º estabelecem-se as normas contratuais para trabalhadores destacados para outros Estados, quando a empresa se encontra estabelecida em Portugal:

- Artigo 9º - Destacamento para outros Estados
 - Ponto único – “O trabalhador contratado por uma empresa estabelecida em Portugal, se prestar a sua actividade no território de outro Estado, tanto num estabelecimento do empregador como em execução de contrato celebrado entre o empregador e o beneficiário da actividade, ainda que em regime de trabalho temporário, enquanto durar o contrato de trabalho e

sem prejuízo de regimes mais favoráveis constantes da lei aplicável à relação laboral ou previstos contratualmente, tem direito às condições de trabalho constantes do artigo anterior.”

[Fonte: Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto - Código de Trabalho (disponível em <http://www.dre.pt>, em 11/08/2006)]

Portanto, caso uma empresa com sede legal em Portugal destaque trabalhadores para o exercício de funções num outro país do mundo, o trabalhador deverá manter as condições de trabalho estipuladas no citado artigo 8º, com a excepção de se verificarem regimes ou condições de trabalho mais favoráveis no estado onde este se encontre a trabalhar.

As disposições legais sobre o destacamento de trabalhadores para o exercício de uma actividade profissional remunerada em Portugal encontram-se regulamentadas pelo Código de Trabalho nos termos dos artigos citados anteriormente, do artigo 6º ao artigo 9º. No entanto, como referimos, o Código de Trabalho encontra-se regulamentado pela **Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho**, onde, no ponto 1 do artigo 1º, pode ler-se: “O regime previsto na presente lei aplica-se aos contratos de trabalho regulados pelo Código do Trabalho, bem como aos contratos com regime especial relativamente às normas que não sejam incompatíveis com a especificidade destes, sem prejuízo do âmbito de aplicação de cada capítulo”. Isto quer dizer que os contratos de destacamento não estão sujeitos apenas à Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, mas deve ter-se também como documento de referência a regulamentação dada pela Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho (Diário da República n.º 177, de 29/07/04).

No capítulo II da citada Lei regulamentadora definem-se as bases de aplicação prática do exercício do destacamento. Assim, podemos considerar que a lei portuguesa entende por destacamento em território português o estabelecido no artigo 11º da Lei n.º 35/2004, de 29/07:

- **Capítulo II - Destacamento**
 - Artigo 11º - Âmbito
 - Ponto 1 - (...)
 - Ponto 2 – “O presente capítulo é aplicável ao destacamento de trabalhador para prestar trabalho em território português, efectuado por empresa estabelecida noutro Estado, que ocorra numa das seguintes situações:”

- “a) Em execução de contrato entre o empregador que efectua o destacamento e o beneficiário que exerce actividade em território português, desde que o trabalhador permaneça sob a autoridade e direcção daquele empregador;
 - b) Em estabelecimento da mesma empresa, ou empresa de outro empregador com o qual exista uma relação societária de participações recíprocas, de domínio ou de grupo;
 - c) Se o destacamento for efectuado por uma empresa de trabalho temporário ou empresa que coloque o trabalhador à disposição de um utilizador.”
- Ponto 3 – “O presente capítulo é também aplicável ao destacamento efectuado nas situações referidas nas alíneas a) e b) do número anterior por um utilizador estabelecido noutra Estado, ao abrigo da respectiva legislação nacional, desde que o contrato de trabalho subsista durante o destacamento.”
 - Ponto 4 – (...)
- [Fonte: Lei n.º 35/2004 de 29 de Julho – Regulamenta a Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto - Código de Trabalho (disponível em <http://www.dre.pt>, em 11/08/2006)]

No artigo 12º estabelecem-se parâmetros relativos às condições de trabalho, designadamente: “abonos atribuídos aos trabalhadores por causa do destacamento, as férias, a retribuição mínima e o pagamento de trabalho suplementar” (artigo 12º da Lei n.º 35/2004 de 29 de Julho). No artigo 13º - Cooperação em matéria de informação, identifica-se a Inspeção-Geral do Trabalho como a entidade competente em matéria de fiscalização, definindo-lhe o âmbito de actuação:

- Artigo 13º - Cooperação em matéria de informação
 - Ponto único – Compete à Inspeção-Geral do Trabalho:
 - Alínea a) – “Cooperar com os serviços de fiscalização das condições de trabalho de outros estados-membros do Espaço Económico Europeu, em especial no que respeita a informações sobre destacamentos efectuados em situações referidas na alínea c) do n.º 2 do artigo 11º, incluindo abusos manifestos ou casos de actividades transnacionais presumivelmente ilegais”;

- Alínea b) – “Prestar informações, a pedido de quem tenha legitimidade procedimental, nos termos do Código do Procedimento Administrativo, sobre as condições de trabalho referidas no artigo 8º do Código do Trabalho, constantes da lei e de instrumento de regulamentação colectiva de trabalho de eficácia geral vigente em território nacional”;

[Fonte: Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho – Regulamenta a Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto - Código de Trabalho (disponível em <http://www.dre.pt>, em 11/08/2006)]

Em síntese, cabe à Inspecção-Geral do Trabalho coordenar as estratégias de inspecção de trabalho em regime de destacamento, de modo a identificar situações de exploração e de índole jurídica ilegal, accionando os mecanismos necessários à sua superação.

Importa referir que cabe à empresa que destaca trabalhadores para outro Estado, pelo período superior a um mês, informar o trabalhador sobre várias condições. O artigo 100º do Código de Trabalho esclarece que:

- Artigo 100º - Informação relativa à prestação de trabalho no estrangeiro
 - Ponto 1 - “Se o trabalhador cujo contrato de trabalho seja regulado pela lei portuguesa exercer a sua actividade no território de outro Estado, por período superior a um mês, o empregador deve prestar-lhe, por escrito e até à sua partida, as seguintes informações complementares”:
 - “Alínea a) Duração previsível do período de trabalho a prestar no estrangeiro;
 - Alínea b) Moeda em que é efectuada a retribuição e respectivo lugar do pagamento;
 - Alínea c) Condições de eventual repatriamento;
 - Alínea d) Acesso a cuidados de saúde;”
 - Ponto 2 - (...)

[Fonte: Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto - Código de Trabalho (disponível em <http://www.dre.pt>, em 11/08/2006)]

De referir que o Código de Trabalho, nos artigos 322º a 329º da Secção III, considera o regime de “cedência ocasional”, que, à luz do artigo 322º, “(...) consiste na disponibilização temporária e eventual do trabalhador do quadro de pessoal próprio de um empregador para

outra entidade, a cujo poder de direcção o trabalhador fica sujeito, sem prejuízo da manutenção do vínculo contratual inicial” (Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto - Código de Trabalho, disponível em <http://www.dre.pt>). Mas, para que a cedência ocasional de trabalhadores ocorra dentro da legalidade, é necessário respeitar o estabelecido no artigo 324º do Código de Trabalho, que citamos em baixo, e no regulamentado nos artigos 290º e 291º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho; a saber:

- Artigo 324º - Condições
 - Ponto único — “A cedência ocasional de trabalhadores é lícita quando se verificarem cumulativamente as seguintes condições”:
 - “Alínea a) O trabalhador cedido esteja vinculado ao empregador cedente por contrato de trabalho sem termo resolutivo;
 - Alínea b) A cedência ocorra no quadro de colaboração entre sociedades coligadas, em relação societária de participações recíprocas, de domínio ou de grupo, ou entre empregadores, independentemente da natureza societária, que mantenham estruturas organizativas comuns;
 - Alínea c) O trabalhador manifeste a sua vontade em ser cedido, nos termos do n.º 2 do artigo seguinte;
 - Alínea d) A duração da cedência não exceda um ano, renovável por iguais períodos até ao limite máximo de cinco anos”;

[Fonte: Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto - Código de Trabalho (disponível em <http://www.dre.pt>, em 11/08/2006)]

A abordagem detalhada das condições de cedência ocasional demonstra-se de interesse para a compreensão das condições possíveis de prestação de serviços por parte de um trabalhador. No entanto, e pelo facto de não ser um conceito abordado pela comunicação social consultada como sendo uma prática corrente entre o grupo de trabalhadores portugueses na Galiza, entendemos apenas referir a sua existência enquanto forma possível de contratação.

Vimos, no artigo 100º, que o trabalhador deve ser informado, nomeadamente em matéria de saúde [alínea d)], o que nos remete para um diploma de 1997, da Assembleia da

República. Na Lei n.º 100/97, de 13 de Setembro⁴³, a propósito do regime jurídico dos acidentes de trabalho e das doenças profissionais, pode ler-se que “os trabalhadores portugueses e os trabalhadores estrangeiros residentes em Portugal sinistrados em acidentes de trabalho no estrangeiro ao serviço de empresa portuguesa terão direito às prestações previstas nesta lei, salvo se a legislação do Estado onde ocorreu o acidente lhes reconhecer direito à reparação, caso em que o trabalhador poderá optar por qualquer dos regimes” (artigo 5º da Lei n.º 100/97, de 13 de Setembro). Estando, portanto, o trabalhador português a cumprir serviço fora de Portugal, em caso seja vítima de acidente, deve ser compensado pelo estabelecido na citada lei. Contudo, se o estado onde este estiver a exercer a sua actividade, mesmo que afecto a empresa portuguesa, lhe proporcionar melhores condições, deverão prevalecer as mais vantajosas para o trabalhador.

Já havíamos referido anteriormente que o regime de trabalho temporário é regulado pela Lei n.º 146/99, de 1 de Setembro (segunda alteração ao regime do trabalho temporário - Decreto-Lei n.º 358/89, de 17 de Outubro, alterado pela Lei n.º 39/96, de 31 de Agosto, publicada em Diário da República, I Série-A n.º 204, de 1 de Setembro de 1999). Pelo facto dos trabalhadores destacados para a construção civil e obras públicas na Galiza poderem ser trabalhadores contratados por empresas de trabalho temporário portuguesas e depois destacadas para obras na Galiza, como a Lei n.º 9/2000, de 15 de Junho, referente aos trabalhadores destacados, foi entretanto revogada pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, optámos por analisar este instrumento legal. Assim, ao abrigo da alínea a) do artigo 2º, é considerada uma empresa de trabalho temporário uma “pessoa, individual ou colectiva, cuja actividade consiste na cedência temporária a terceiros, utilizadores, da utilização de trabalhadores que, para esse efeito, admite e remunera”; e, ao abrigo da alínea b) do citado artigo, um “trabalhador temporário é uma pessoa que celebra com uma empresa de trabalho temporário um contrato de trabalho temporário, pelo qual se obriga a prestar a sua actividade profissional a utilizadores, a cuja autoridade e direcção fica sujeito, mantendo, todavia, o vínculo jurídico-laboral à empresa de trabalho temporário” (artigo 2º do Regime de trabalho temporário, anexo à Lei n.º 146/99, de 1 de Setembro - em <http://www.dre.pt>). Dos trinta e seis artigos da citada Lei do regime de trabalho temporário, importa referir o que prevê para o trabalho temporário no estrangeiro. Assim citamos:

⁴³ Diário da República, I Série-A n.º 212, de 13 de Setembro de 1997; disponível em <http://www.dre.pt>

- Artigo 12.º - Trabalhar no estrangeiro
 - Ponto 1 - “Sem prejuízo da caução referida no n.º 1 do artigo 6.º, a empresa de trabalho temporário que celebre contratos para utilização temporária de trabalhadores no estrangeiro deve”:
 - Alínea a) “Constituir, a favor do Instituto do Emprego e Formação Profissional, uma caução específica no valor de 10% das retribuições correspondentes à duração previsível dos contratos e no mínimo de dois meses de retribuição ou no valor das retribuições, se o contrato durar menos de dois meses, acrescido do custo das viagens para repatriamento”;
 - Alínea b) “Garantir aos trabalhadores prestações médicas, medicamentosas e hospitalares, sempre que aqueles não beneficiem das mesmas prestações no país de acolhimento, através de seguro que garanta o pagamento de despesas de valor pelo menos igual a seis meses de retribuição”;
 - Alínea c) “Assegurar o repatriamento dos trabalhadores, findo o trabalho objecto do contrato, verificando-se a cessação do contrato de trabalho ou, ainda, no caso de falta de pagamento pontual da retribuição”.
 - Ponto 2 - “A caução prevista na alínea a) do número anterior não é exigível se, nos 36 meses anteriores ou, relativamente a empresas de trabalho temporário constituídas há menos tempo, desde o início da sua actividade, não tiver havido pagamentos de créditos a trabalhadores através da caução referida no n.º 1 do artigo 6.º.”
 - Ponto 3 - “A empresa de trabalho temporário deve, ainda, comunicar previamente à Inspeção-Geral do Trabalho a identidade dos trabalhadores a deslocar, o utilizador, o local de trabalho e o início e o termo previsíveis da deslocação, bem como a constituição da caução e a garantia das prestações, nos termos das alíneas a) e b) do n.º 1”.

[Fonte: Regime de trabalho temporário, anexo à Lei n.º 146/99, de 1 de Setembro (disponível em <http://www.dre.pt>, em 31/08/2006)]

Importa reter que, para além da empresa de trabalho temporário ter de depositar uma caução no Instituto de Emprego e Formação Profissional para eventuais situações de incumprimento, terá de garantir aos seus trabalhadores os cuidados médicos e assistência e

assegurar o seu repatriamento. A nosso ver, o estabelecido no ponto 3 do artigo 12º é de extrema importância e urge assegurar o seu total cumprimento; referimo-nos ao dever das empresas de trabalho temporário comunicarem à entidade laboral fiscalizadora competente (que, nos termos do artigo 4º da Lei n.º5/2000, de 15 de Junho, e artigo 13º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, é a Inspeção-Geral de Trabalho) os pormenores da prestação temporária de serviços no estrangeiro. O cumprimento desta regulamentação permitiria, nomeadamente, qualificar e quantificar o fenómeno da mobilidade temporária de trabalhadores portugueses contratados por empresas de trabalho temporário para prestação de serviços no exterior de Portugal.

Entre as modalidades possíveis de contratação, figura na legislação portuguesa uma outra forma jurídica de mediação entre potenciais trabalhadores e o mercado de trabalho, que são as denominadas agências privadas de colocação, regulamentadas pelo Decreto-Lei n.º 124/89, de 14 de Abril, publicada no Diário da República, I Série n.º 87, a 14 de Abril de 1989. O objecto legal destas agências é o estabelecido no artigo 3º que, em síntese, visa a colocação no mercado de trabalho de candidatos a emprego depois da recepção da sua inscrição. Digamos que estes operadores fazem uma intermediação entre candidato e a possível entidade empregadora. Quando se trate da colocação de candidatos a emprego no estrangeiro, têm de cumprir o regulamentado no artigo 5º.

Ainda na ordem jurídica interna, encontra-se vigente o Código de Processo do Trabalho, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 480/99, de 09 de Novembro⁴⁴ e que entrou em vigor em 01 de Janeiro de 2000.

O processo do trabalho comunga, simultaneamente, dos princípios do processo civil e do processo penal, uma vez que, no seu âmbito, poderão ser instauradas acções de natureza cível e de natureza criminal. O processo do trabalho é regulado pelo Código de Processo do Trabalho, como refere o número 1 do artigo 1º, e visa a aplicação pelos tribunais de trabalho⁴⁵ da legislação existente em matéria de trabalho. Quer isso dizer que é a este instrumento legal que os tribunais têm de recorrer caso se registem infracções o ilegalidades ao estabelecido pela legislação laboral vigente na ordem jurídica da República Portuguesa.

⁴⁴ Diário da República, I Série-A n.º 261, de 09 de Novembro de 1999, disponível em <http://www.dre.pt>

⁴⁵ “Os tribunais do trabalho são tribunais judiciais, de 1.ª instância, de competência especializada, conforme dispõem os art.ºs 64.º, 67.º, 78.º alínea d) e 85.º a 88.º da Lei n.º 3/99, de 13 de Janeiro - Lei de Organização e Funcionamento dos Tribunais Judiciais [c.f. **TIMÓTEO**, Rui (2002), Processo de Trabalho – Texto de apoio, Centro de Formação de Oficiais de Justiça da Direcção Geral da Administração da Justiça; disponível em <http://www.mj.gov.pt>, em 31/08/2006].

4.5 Direito Espanhol

O sector da construção civil em Espanha apresenta-se presentemente com um dinamismo superior ao panorama da região norte de Portugal, exercendo atracção sobre os trabalhadores portugueses que, em regime de migração mais duradoura ou em destacamento, aí procuram melhores condições económicas e sociais. Nesta perspectiva, abordaremos o que reserva a legislação laboral espanhola aos trabalhadores de outras nacionalidades, em especial aos trabalhadores destacados e fronteiriços para serviços na construção civil em Espanha.

Teremos em atenção nesta reflexão os seguintes instrumentos jurídicos. Como documentos reguladores da livre mobilidade de trabalhadores, temos:

- **O *Texto Refundido da Lei do Estatuto dos Trabalhadores*⁴⁶;**
- **Lei n.º 45/1999, de 29 de Novembro relativa ao destacamento de trabalhadores no marco de uma prestação de serviços transnacional;**
- **Real - Decreto 178/2003, de 14 de Fevereiro⁴⁷, sobre a entrada e permanência em Espanha de nacionais de Estados-membros da União Europeia;**

Como instrumentos que norteia a actividade da construção civil, foram analisados:

- **Lei 32/2006, de 18 de Setembro, reguladora da subcontratação no sector da construção⁴⁸;**
 - **Convénios sectoriais consultados:**
- **Convénio colectivo do sector da construção da província da Corunha, de 21 de Julho de 2005⁴⁹ e tabela salarial no B.O. Corunha número 45, de 23 de Fevereiro de 2006;**

⁴⁶ [(Real-Decreto Legislativo 1/1995, do 24 de marzo, polo que se aproba o Texto Refundido da Lei do Estatuto dos Traballadores (BOE, do 29 de marzo de 1995). Actualización: agosto de 2005, em Boletín Oficial del Estado <http://www.boe.es/g/es/>)]

⁴⁷ Boletín Oficial del Estado; disponível em <http://www.boe.es/g/es/>

⁴⁸ Boletín Oficial del Estado número 250, de 19 de Outubro de 2006, disponível em <http://www.boe.es/g/es/>

⁴⁹ Boletim Oficial da Província de A Corunha n.º 166; disponível em <http://www.dicoruna.es/bop/>

- **Convénio colectivo do sector da construción civil de Pontevedra, de 7 de Setembro de 2005⁵⁰ e tabela salarial publicada no B.O.Pontevedra número 66, de 4 de Abril de 2006;**
- **Convénio colectivo do sector da construción de Ourense, de 18 de Julho de 2005⁵¹ e tabela salarial publicada no B.O.Ourense número 60, de 14 de Março de 2006;**
- **Convénio colectivo do sector da construción civil de Lugo, de 13 de Setembro de 2006⁵²;**

O Estado español incorporou na sua ordem jurídica os tratados internacionais validamente celebrados sobre diferentes matérias de interesse social e económico, como a mobilidade laboral e directos fundamentais de trabalhadores. Incorporou, também, as convenções, recomendações e resoluções da Organização Internacional do Trabalho e dois importantes pactos internacionais celebrados no âmbito da Assembleia-geral das Nações Unidas: o Pacto Internacional de Directos Cívicos e Políticos (1966, ratificado em 1977); e o Pacto Internacional de Direitos Económicos, Sociais e Culturais (1966, ratificado em 1977). Ao nível europeu, o governo espanhol ratificou o Convénio Europeu para a Protecção dos Direitos Humanos e Liberdades Fundamentais, a Carta Social Europeia e, naturalmente, todos os tratados que dão corpo à União Europeia. Por serem instrumentos importantes para assegurar uma verdadeira protecção social dos cidadãos europeus, subscreveu também as directivas e regulamentos sociais em vigor no direito comunitário. Procurámos nos instrumentos reguladores do trabalho em Espanha perceber o estabelecido para trabalhadores de outros estados que aí prestem serviços.

Tendo em atenção a Lei do Estatuto dos Trabalhadores, verificamos que o seu âmbito de aplicação se encontra estabelecido no artigo 1º, que passamos a citar:

- o “Artigo 1º - Ámbito de aplicación”
 - “Ponto 1 - Esta Lei seralles de aplicación aos traballadores que voluntariamente presten os seus servizos retribuídos por conta allea

⁵⁰ Boletim Oficial da Província de Pontevedra n.º 172; disponível em <http://bop.depontevedra.es/html/ga/>

⁵¹ Boletim Oficial da Província de Ourense n.º 163, disponível em <http://www.depourense.es/web/bop1.htm>

⁵² Boletim Oficial da Província de Lugo n.º 211; disponível em <http://www.boletines.org/boplugo/>

e dentro do ámbito de organización e dirección doutra persoa, física ou xurídica, denominada empregador ou empresario.”

[Fonte: Texto Refundido da Lei do Estatuto dos Traballadores (Real Decreto Legislativo 1/1995, do 24 de Marzo, polo que se aproba o Texto Refundido da Lei do Estatuto dos Traballadores (BOE, do 29 de marzo de 1995). Actualización: Agosto de 2005, em *Boletín Oficial del Estado*; dispoñíbel em <http://www.boe.es/g/es/>)]

Portanto, aplica-se aos traballadores que por conta de outrem exercen unha actividade profesional remunerada, sob a orientación de un empregador. Dos restantes puntos que compoñen o artigo 1º, salientamos o punto 4, onde se establece que os traballadores españois que presten servizo no estranxeiro ao servizo de empresas con sede legal en España ficam suxeitos à legislación laboral española:

o “Artigo 4º - Ámbito de aplicación”

- (...)
- “Punto 4 - A legislación laboral española será de aplicación ao traballo que presten os traballadores españois contratados en España ao servizo de empresas españolas no estranxeiro, sen prexuízo das normas de orde pública aplicábeis no lugar de traballo. Estes traballadores terán, cando menos, os dereitos económicos que lles corresponderían de traballaren en territorio español.”

[Fonte: Texto Refundido da Lei do Estatuto dos Traballadores (Real Decreto Legislativo 1/1995, do 24 de Marzo, polo que se aproba o Texto Refundido da Lei do Estatuto dos Traballadores (BOE, do 29 de marzo de 1995). Actualización: Agosto de 2005, em *Boletín Oficial del Estado*; dispoñíbel em <http://www.boe.es/g/es/>)]

Relativamente ao destacamento de traballadores ou, mellor, ao regime legal aplicábel aos traballadores de outros Estados-membros que exercen unha actividade en España, non encontramos referencias específicas. Apenas no artigo 40º, referente à mobilidade xeográfica, se establecen os principios da mobilidade de traballadores afectos a unha empresa que presta servizos en local diferente da súa sede legal.

Referencias máis específicas relativamente à entrada e permanencia en España de nacionais de outros Estados-membros da Unión Europea, son referenciadas no Real-

Decreto 766/1992, de 26 de Junho, alterado pelo Real Decreto 737/1995, de 5 de Maio⁵³, ambos revogados pelo Real-Decreto 178/2003, de 14 de Fevereiro⁵⁴, que pode ser considerado como o instrumento base da regulação dos estrangeiros em Espanha. Podemos considerar o seu âmbito de aplicação bastante extenso, pois pode ler-se no seu artigo 1º que:

o “Artigo 1º - Ámbito de aplicación”

- (...)
- “Ponto 1 - El presente Real Decreto regula las formalidades administrativas para el ejercicio de los derechos de entrada y permanencia en España por parte de nacionales de los Estados miembros de la Unión Europea y otros Estados parte en el Acuerdo sobre el Espacio Económico Europeo.”
- “Ponto 2 - El contenido del presente Real Decreto se entenderá sin perjuicio de lo dispuesto en leyes especiales y en los tratados internacionales en los que España sea parte.”

(Fonte: Real-Decreto 178/2003, de 22 de Fevereiro; disponível em em <http://www.boe.es/g/es/>)

Significa isso que se aplica a todos os cidadãos de Estados-membros da União Europeia e outros pertencentes ao Espaço Económico Europeu. Importa referir, adicionalmente, que se aplica a “(...) nacionales de los Estados miembros de la Unión Europea y otros Estados (...)” (Real-Decreto 178/2003, de 22 de Fevereiro) e não se dirige especificamente aos trabalhadores, pois nos artigos do Real-Decreto são feitas referencias aos direitos de entrada e permanência no país, direito de residência e, também, ao direito a aceder a uma actividade remunerada. A respeito deste último direito, importa citar o ponto 2 do artigo 2º, onde verificamos que os cidadãos que emigrem para Espanha terão o direito de usufruir das mesmas condições que os cidadãos nacionais:

⁵³Publicado no Boletín Oficial del Estado n.º 133, de 5/6/1995; disponível em <http://www.boe.es/g/es/>

⁵⁴Publicado no Boletín Oficial del Estado n.º 46, de 22/02/2003; disponível em <http://www.boe.es/g/es/>

- “Artigo 3º - Dereitos”
 - (...)
 - “Ponto 2 – Así mesmo, estas persoas, exceptuando as consideradas na alínea c) do artigo 2, teñen dereito a acceder a calquera actividade, tanto por conta allea coma por conta propia, nas mesmas condicións que os españois, sen prexuízo da limitación establecida no artigo 39.4 do Tratado constitutivo da Comunidade Europea.”

(Fonte: Real-Decreto 178/2003, de 22 de Fevereiro; disponível em <http://www.boe.es/g/es/>)

Estes cidadáns nacionais de Estados-membros da UE que desenvolvam una actividade profesional por súa conta ou por conta de outrem têm o dereito de residir en España, de forma permanente (artigo 7º do Real-Decreto 178/2003, de 22 de Fevereiro). Pelo citado Real-Decreto, concluímos que un cidadán de Portugal pode circular en España e nela exercer una actividade profesional, usufruindo aínda do dereito de residencia. Inferimos, do seu articulado, que este instrumento se destina aos cidadáns de nacionalidade diferente da española que procura traballo en España de forma temporánea ou permanente, e non particulariza o caso dos traballadores com o estatuto de destacados.

Constatado que o documento anterior se aplica aos cidadáns, en xeral, procurámos instrumentos legais que particularizassem os traballadores ou o exercicio de una actividade profesional en España, no ámbito de una prestación de servizos numa perspectiva interestadual e, se posíbel, euro-regional. Nesse sentido, fomos encontrar na Lei 45/1999, de 29 de Novembro, referências ao destacamento de traballadores no ámbito de una prestación de servizos transnacional. Esta lei incorpora no ordenamento jurídico español a Directiva 96/71/CE, de 16 de Dezembro, referenciada no punto anterior. O seu artigo 1º clarifica o ámbito de aplicación da lei:

- “Artigo 1º - Objeto, ámbito de aplicación”
 - “Punto 1 - La presente Ley tiene por objeto establecer las condiciones mínimas de trabajo que los empresarios deben garantizar a sus trabajadores desplazados temporalmente a España en el marco de una prestación de servicios transnacional, cualquiera que sea la legislación aplicable al contrato de trabajo.”
 - “Punto 2 - Esta Ley será de aplicación a las empresas establecidas en un Estado miembro de la Unión Europea o en un Estado signatario del Acuerdo sobre el Espacio Económico Europeo que

desplacen temporalmente a sus trabajadores a España en el marco de una prestación de servicios transnacional, con exclusión de las empresas de la marina mercante respecto de su personal navegante.”

- Ponto 3 - (...)

(Fonte: Lei 45/1999, de 29 de Novembro, Boletim Oficial do Estado n.º 286, de 30/11/1999; disponível em <http://www.boe.es/g/es/>)

Trata-se de uma norma dirigida às empresas com sede legal num país da UE ou do EEE com a finalidade de assegurar os direitos dos trabalhadores, quando destacados para serviços em Espanha. À luz da Lei 45/1999, de 29 de Novembro, um trabalhador destacado é:

- “Artigo 2º - Definiciones”

- “Ponto 2 - «Trabajador desplazado», el trabajador, cualquiera que sea su nacionalidad, de las empresas incluídas en el ámbito de aplicación de la presente Ley desplazado a España durante un período limitado de tiempo en el marco de una prestación de servicios transnacional, siempre que exista una relación laboral entre tales empresas y el trabajador durante el período de desplazamiento.”

(Fonte: Lei 45/1999, de 29 de Novembro, Boletim Oficial do Estado n.º 286, de 30/11/1999; disponível em <http://www.boe.es/g/es/>)

Fica também claro que os empresários devem garantir aos trabalhadores as condições de trabalho previstas na legislação laboral espanhola:

- “Capítulo II - Obligaciones de los empresarios que desplacen a España a sus trabajadores en el marco de una prestación de servicios transnacional”
 - “Artigo 3º - Condiciones de trabajo de los trabajadores desplazados.”
 - “Ponto 1 - Los empresarios incluidos en el ámbito de aplicación de la presente Ley que desplacen a España a sus trabajadores en el marco de una prestación de servicios transnacional deberán garantizar a éstos, cualquiera que sea la legislación aplicable al contrato de trabajo, **las condiciones de trabajo previstas por la legislación laboral española relativas a:**”

- “Alínea a) El tiempo de trabajo, en los términos previstos en los artículos 34 a 38 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, texto refundido aprobado por Real Decreto legislativo 1/1995, de 24 de marzo.”
- “Alínea b) La cuantía del salario, en los términos a que se refiere el artículo 4 de esta Ley.”
- “Alínea c)⁵⁵ La igualdad de trato y la no discriminación por razón de sexo, origen, estado civil, edad dentro de los límites legalmente marcados, raza, condición social, ideas religiosas o políticas, afiliación o no a un sindicato y a sus acuerdos, vínculos de parentesco con otros trabajadores en la empresa, lengua o disminuciones físicas, psíquicas o sensoriales siempre que los trabajadores se hallasen en condiciones de aptitud para desempeñar el trabajo o empleo de que se trate.”
- “Alínea d) El trabajo de menores, de acuerdo con lo establecido en el artículo 6 del Estatuto de los Trabajadores.”
- “Alínea e) La prevención de riesgos laborales, incluidas las normas sobre protección de la maternidad y de los menores.”
- “Alínea f) La no discriminación de los trabajadores temporales y a tiempo parcial.”
- “Alínea g) El respeto de la intimidad y la consideración debida a la dignidad de los trabajadores, comprendida la protección frente a ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual.”
- “Alínea h) La libre sindicación y los derechos de huelga y de reunión.”

(Fonte: Lei 45/1999, de 29 de Novembro, Boletim Oficial do Estado n.º 286, de 30/11/1999; disponível em <http://www.boe.es/g/es/>)

⁵⁵ A alínea c) do ponto 1 do artigo 3º da Lei 45/1999, de 29 de Novembro, foi alterada pelo artigo 39º da Lei 62/2003, de 30 de Dezembro, conforme se publica no Boletim Oficial do Estado n.º 313, de 31/12/2003

Quer dizer, esta lei integra todas as condições laborais estabelecidas na Directiva comunitária 96/71/CE. Em síntese, verificamos que a Lei 45/1999, de 29 de Novembro, se aplica a empresas com sede legal em outro estado-membro que ao abrigo de uma prestação de serviços transnacional destaquem trabalhadores para serviços em Espanha, devendo estes garantir as mesmas condições que as atribuídas a trabalhadores nacionais, incluindo compensações salariais mínimas, como se estabelece na alínea b) do artigo 3º, consolidado no artigo 4º. Importa, também, referir que, ao abrigo do artigo 12º, constitui infracção administrativa uma não prestação das mesmas condições laborais aos trabalhadores destacados que aquelas que vigoram na legislação laboral espanhola.

- “Artigo 4º - Cuantía mínima del salario de los trabajadores desplazados”
 - “Punto 1 - Los empresarios que desplacen trabajadores a España deberán garantizar a éstos la cuantía mínima del salario prevista en las disposiciones legales o reglamentarias o en los convenios colectivos (...)”

(Fonte: Lei 45/1999 de 29, de Novembro, Boletim Oficial do Estado n.º 286, de 30/11/1999; disponível em <http://www.boe.es/g/es/>)

Todo o empresário que destaque trabalhador para Espanha deverá comunicar o destacamento à autoridade laboral espanhola do território onde se processará o serviço. A este respeito, pode ler-se no artigo 5º que:

- “Artigo 5º - **Comunicación de desplazamiento**”
 - “Punto 1 – A efectos de asegurar el cumplimiento de la presente Ley, el empresario que desplace trabajadores a España en el marco de una prestación de servicios transnacional deberá comunicar el desplazamiento, antes de su inicio y con independencia de su duración, a **la autoridad laboral española competente por razón del territorio donde se vayan a prestar los servicios.**”
 - “Punto 2 - La comunicación de desplazamiento contendrá los datos e informaciones siguientes:”
 - “Alínea a) La identificación de la empresa que desplaza al trabajador.”
 - “Alínea b) El domicilio fiscal de dicha empresa y su número de identificación a efectos del Impuesto sobre el Valor Añadido.”
 - “Alínea c) Los datos personales y profesionales de los trabajadores desplazados.”

- “Alínea d) La identificación de la empresa o empresas y, en su caso, del centro o centros de trabajo donde los trabajadores desplazados prestarán sus servicios.”
- “Alínea e) La fecha de inicio y la duración previstas del desplazamiento.”
- “Alínea f) La determinación de la prestación de servicios que los trabajadores desplazados van a desarrollar en España con indicación del supuesto que corresponda de los previstos en el artículo 2.1.1”
- (...)
- “Ponto 5 - La autoridad laboral pondrá en conocimiento de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social y de la Agencia Estatal de Administración Tributaria, a los efectos oportunos, las comunicaciones de desplazamiento que hubiera recibido, en los términos que se establecerán reglamentariamente.”

(Fonte: Lei 45/1999, de 29 de Novembro, Boletim Oficial do Estado n.º 286, de 30/11/1999; disponível em <http://www.boe.es/g/es/>)

Portanto, as entidades que devem zelar pelo cumprimento da legislação laboral espanhola devem ser informadas de todas as situações de destacamento para o território espanhol. Para além de terem de ser informadas, devem informar as restantes instituições laborais, designadamente a Inspeção do Trabalho, sobre os casos de destacamento de trabalhadores. Conforme se estabelece no ponto 1 do artigo 7º, “La autoridad laboral del territorio donde se vayan a prestar los servicios en España es el órgano competente para informar sobre las condiciones de trabajo que, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 3, deben garantizar las empresas que desplacen a sus trabajadores a España en el marco de una prestación de servicios transnacional” (ponto 1 do artigo 7º Lei 45/1999, de 29 de Novembro⁵⁶). As entidades laborais da província onde decorrerá a prestação de serviços, por sua vez, devem informar as empresas das condições laborais em vigor naquele território.

Em matéria de inspeção e de acordo com o artigo 8º, cabe à “Inspección de Trabajo y Seguridad Social” assegurar o cumprimento do estabelecido na Lei 45/1999, de 29 de Novembro.

⁵⁶ Boletín Oficial do Estado n.º 286, de 30/11/1999, disponível em <http://www.boe.es/g/es/>

Face ao incremento das cadeias de subcontratação na construção civil em Espanha e por muitas das empresas subcontratadas não terem a mínima estrutura organizativa o que por vezes conduz a uma não prestação de todos os direitos e condições de trabalho aos seus assalariados o estado espanhol avançou para a elaboração de uma lei destinada a regular a subcontratação no sector da construção - Lei 32/2006, de 18 de Outubro⁵⁷. Os legisladores demonstraram preocupação pelos possíveis excessos da subcontratação designadamente ao nível de praticas incompatíveis com a higiene e segurança no trabalho e “trabajo sumergido”. É reconhecido no preâmbulo da lei a importância e tradição da subcontratação na construção civil em Espanha. Os legisladores entenderam que a subcontratação é uma expressão da liberdade empresarial prevista no artigo 38 ° da Constituição Espanhola. No entanto e apesar da importância dada à subcontratação, referem os legisladores que esta modalidade de actuação no mercado da construção, leva a que muitas empresas, de pequena e média dimensão, muitas vezes sem qualquer estrutura organizativa o que pode levar ao não cumprimento de obrigações de protecção da saúde e segurança dos trabalhadores, pelo que legislação específica nesta área se mostrava essencial. Portanto a Lei 32/2006, de 18 de Outubro aborda pela primeira vez a regulação do regime jurídico da subcontratação, essencialmente com o objectivo de evitar problemas à integridade física e saúde dos trabalhadores envolvidos em cadeias de subcontratação sectorial.

No artigo 1º estabelece-se o objecto da lei, e sintetiza todo o preâmbulo da lei, portanto que “tiene por objeto mejorar las condiciones de trabajo del sector, en general, y las condiciones de seguridad y salud de los trabajadores del mismo”, aplicando-se a todos os contratos que se celebram em regime de subcontratação para um conjunto de variados trabalhos de construção civil. Para que uma empresa possa intervir no processo de subcontratação, quer como empresa principal – “contratista” [alínea e) do artigo 3º] ou “subcontratista” [alínea f) do artigo 3º] tem de cumprir um conjunto de requisitos previstos no artigo 4º, onde salientamos a necessidade de estarem inscritas no “Registro de Empresas Acreditadas” [alínea b) do ponto 2 do artigo 4º], portanto todas as empresas portuguesas que queiram trabalhar em Espanha no sector da construção civil tem necessariamente de cumprir o estabelecido no artigo 4º e estar inscritas num conceito análogo a «registro de empresas» aptas a exercer em regime de subcontratos. O regime da subcontratação, com esta lei passou a ter novas orientações jurídicas, contempladas no artigo 5º que interpreta a subcontratação como uma forma de organização produtiva (ponto n.º1), onde o promotor

⁵⁷ Boletín Oficial del Estado n.º 250, de 19 de Outubro de 2006, disponível em <http://www.boe.es/g/es/>

de uma obra pode contratar directamente com o número de “contratistas”, portanto empreiteiros consoante as necessidades do serviço [alínea a) do ponto n.º2], por seu turno a empresa contratada pelo promotor, ao abrigo do estabelecido na alínea B) do mesmo ponto pode “contratar com las empresas subcontratistas o trabajadores autónomos la ejecución de los trabajos”. Seria importante para o caso em estudo que a presente lei salienta-se a nacionalidade das empresas que podem ser subcontratadas, no entanto essa referência não é feita. Naturalmente que prevalecendo na ordem jurídica espanhola a legislação comunitária de prestação de serviços transnacional da EU, as empresas portuguesas de construção civil ao serem contratadas para obras em Espanha ficaram sujeitas ao estabelecido na lei 32/2006, de 18 de Outubro. Com esta lei foi criado o “Registro de Empresas Acreditadas” - artigo que deve estar dependente das autoridades laborais autonómicas onde se encontre o domínio social da empresa que contrata ou da que é subcontratada. Embora dependente da autoridade autonómica, a inscrição no “Registro de Empresas Acreditadas” é válido para todo o território de Espanha. Para além deste registo todas as empresas “contratistas” devem dispor de um “Libro de Subcontratación” (artigo 8º), onde devem constar as principais características da obra, como prazos, pessoa responsável pela direcção da obra, representante dos trabalhadores, devendo este documento síntese da empreitada permanecer na obra durante a execução da mesma, para o caso do promotor da obra ou as autoridades laborais pretenderem consultar. Nos artigos finais da lei, contempla-se a necessidade de identificar um representante legal dos trabalhadores (artigo 9º), a formação dos trabalhadores necessária à execução dos serviços (artigo 10º) e as infracções e sanções aplicáveis (artigo 11º).

Importa, por outro lado, avaliar o que estabelecem os Convénios colectivos para o sector da construção civil em Espanha, particularmente na Comunidade Autónoma da Galiza, pois, como vimos, relativamente à regulação do destacamento de trabalhadores, a lei quadro é a citada Lei 45/1999, de 29 de Novembro. É necessário considerar, no entanto, o que cada Comunidade Autónoma estipula em termos económicos, sociais, culturais e, em particular, de condições de trabalho.

De acordo com o Texto Refundido da Lei do Estatuto dos Trabalhadores “(Real-Decreto Legislativo 1/1995, do 24 de Marzo)”, os convénios resultam de um processo de negociação entre trabalhadores e empresários e representam as suas vontades (artigo 82º). Em termos de conteúdo dos convénios, importa citar o artigo 85º:

- “Artigo 85º - Contido”
 - “Ponto 1 - Dentro do respecto ás leis, os convenios colectivos poderán regular materias de índole económica, laboral, sindical e, en xeral, cantas outras afecten ás condicións de emprego e ao ámbito de relacións dos traballadores e as súas organizacións representativas co empresario e as asociacións empresariais (...)”

[Fonte: Texto Refundido da Lei do Estatuto dos Traballadores “[Real-Decreto Lexislativo 1/1995, do 24 de Marzo, polo que se aproba o Texto Refundido da Lei do Estatuto dos Traballadores (BOE, do 29 de marzo de 1995). Actualización: Agosto de 2005, Boletín Oficial del Estado; dispoñíbel en <http://www.boe.es/g/es/>”]

Deste artigo, percebemos qual a importância dos convénios em termos de regulação laboral, inclusive em termos de regime salarial. Em seguida, consideraremos na análise os convénios celebrados para o sector da construção civil nas províncias da Galiza de Corunha, Ourense, Lugo e Pontevedra, reportados às datas mais recentes que nos foi possível obter.

O Convénio Colectivo de Trabalho para a Indústria da Construção da Província Corunha foi assinado em 4 de Julho de 2005 e publicado no Boletín Oficial de La Província n.º 166, de 21 de Julho de 2005⁵⁸. De acordo com o artigo 2º - “Ámbito Territorial”, o Convénio é aplicado em todo o territorio da provincia de Corunha e é de “obligado cumplimiento en todas las actividades propias del sector de la construcción que se determinan en el convenio general del sector y que no tengan convenio propio” (artigo 1º). No artigo 3º - “Ámbito personal”, pode ler-se que “La normativa de este convenio será de obligada y general observancia para todas las empresas, entidades públicas y trabajadores de las actividades enumeradas en el artículo 1º” (artigo 3º). Portanto, aplica-se a todas as empresas que exerçam uma actividade ligada à construção civil na provincia galega de Corunha, para o período anual de 1 de Janeiro de 2005 a 31 de Dezembro de 2006. No final deste período proceder-se-á à elaboração de novo Convénio ou apenas de uma revisão das cláusulas salariais, à qual já nos referimos no item 2.3. Este Convénio para o sector da construção civil na provincia da Corunha abarca diferentes facetas do trabalho no sector. Em termos estruturais, é composto por sessenta artigos e um conjunto extenso de anexos, com formulários e considerações complementares. Em síntese, destacamos o facto de existir um

⁵⁸ Boletim Oficial da Província da Corunha; dispoñíbel em <http://www.dicoruna.es/bop/>

documento normativo para o sector em cada província da Galiza e, ainda, o facto destes se destinarem a regular a actividade de todas as empresas do sector em matérias como salários, assistência médica, filiação sindical, horário de trabalho, férias entre outros elementos que fazem parte do quotidiano dos trabalhadores deste sector profissional. Assim sendo, os trabalhadores portugueses que se encontrem a laborar nesta localidade galega estão sujeitos ao estabelecido pelo referido Convénio, naturalmente, desde que se encontrem em situação de completa legalidade.

O Convénio Colectivo da Construção da Província de Pontevedra, publicado no Boletín Oficial de La Província n.º 172, de 07 de Setembro de 2005⁵⁹, apresenta uma estrutura muito próxima do Convénio citado no parágrafo anterior. De acordo com o artigo 3º - “Ámbito Funcional”, o Convénio “será de aplicación a **tódalas empresas e traballadores que prestan os seus servicios na provincia de Pontevedra, independentemente da súa nacionalidade**, contratación ou categoría profesional. Aplicarase en Pontevedra, sempre que sexa máis beneficioso que o do lugar donde procedan. Será de aplicación a tódalas empresas que se adiquen a calquera das actividades que figuran no Convenio Xeral da Contrucción, agás as que teñan convenio propio” (artigo 3º do Convénio, disponível em). Realçamos o facto deste artigo se aplicar a todas as empresas, independentemente da sua nacionalidade, desde que exerçam a sua actividade no território provincial de Pontevedra. O Convénio a que acabámos de nos referir é válido até ao dia 31 de Dezembro de 2006 e estabelece condições específicas de: contratação; subcontratação (artigo 21º); condições de trabalho (artigo 22º); cláusulas salariais (artigo 30º); alimentação (artigo 48º). Como frisado, o conteúdo deste Convénio segue de perto o que se encontra consagrado no celebrado para Corunha, com a especificidade de se aplicar a todas as empresas do sector qualquer que seja o seu território de origem, bem como aos trabalhadores. Encontra-se, por isso, mais próximo de uma realidade social que é o exercício de funções por parte de empresas portuguesas naquela província da Galiza e a presença dos trabalhadores portugueses ali destacados para trabalhar na construção ao abrigo do estatuto técnico de «trabalhador destacado» ou trabalhador que procurou por sua conta uma actividade profissional na Galiza.

Fazem ainda parte da Galiza as províncias de Ourense e Lugo, também elas territórios potenciais para o exercício de funções na construção de empresas portuguesas ou trabalhadores portugueses.

⁵⁹ Boletim Oficial da Província de Lugo; disponível em <http://bop.depontevedra.es/>

O convénio colectivo para a província de Lugo, assinado a 26 de Julho de 2006, regula o sector da “Edificacion y Obras Públicas” (Boletim Oficial da Província de Lugo n.º 211, de 13 de Setembro de 2006), destinando-se a regular um conjunto de vinte e oito actividades do sector da construção (artigo 1º - âmbito funcional). Embora o convénio seja exaustivo no que compreende a regular o sector, importa destacar os seus artigos iniciais, como o artigo 3º - âmbito territorial, onde se pode ler que o convénio é de aplicação da todas as empresas e trabalhadores que realizam a sua profissão naquela província, relativamente ao âmbito pessoal, o convénio afecta todos os trabalhadores e empresas que desempenham alguma ou algumas das vinte e oito actividades no território de Lugo. Característica comum a todos os convénios é o estabelecimento de tabelas salariais, para esta província estabeleceu-se a 30 de Março o novo quadro salarial para o sector da construção. A jornada de trabalho encontra-se estabelecida no artigo 16º, não devendo ocupar mais de 8 horas diárias, num total semanal de 40 horas, devendo as horas extraordinárias serem pagas de acordo com a tabela salarial vigente.

No que se refere à província de Ourense acedemos ao convénio colectivo para o sector da construção publicado no Boletim Oficial da Província n.º 163, de 18 de Julho de 2005, encontrando-se em vigor até 31 de Dezembro de 2006. A aplicação funcional do convénio abrange um conjunto de múltiplas actividades de construção, trabalhos com madeiras, recuperação de edifícios, obras públicas, à semelhança dos convénios celebrados para as anteriores províncias citadas. Importa salientar o artigo 2º - âmbito pessoal, pois refere os destinatários do regulamento, referindo que todos os trabalhadores que prestam serviços laborais a empresas que desenvolvam a sua actividade no âmbito das tarefas consignadas no artigo 1º, quer sejam em empresas estabelecidas à data do convénio ou que eventualmente venham a estabelecer-se. Afecta de igual modo todos aqueles trabalhadores que prestam serviços para uma empresa de Ourense, mesmo que esta esteja a exercer a sua actividade fora da província. A todos os que se encontrem na situação definida pelos artigos citados aplicar-se-á o quadro salarial estabelecido pelo convénio e respectiva revisão anual. Não cabe no âmbito deste estudo uma análise exaustiva dos convénios, no entanto importa perceber que cada província celebra para um determinado período um convénio colectivo de trabalho entre entidades patronais, sindicais e autonómicas, procedendo a uma revisão salarial a cada ano. Estes convénios estabelecem regras para praticamente todas as situações inerentes ao sector da construção inclusive a necessidade de a entidade patronal fornecer aos trabalhadores roupas de trabalho adequadas às tarefas a desenvolver. Os convénios contempla ainda um elemento importante para os trabalhadores, portanto as tabelas salariais, que variam de província para província, como tivemos oportunidade de avaliar no

item 2.3 considerando que estas diferenças remuneratórias são um dos vectores fundamentais para o incremento da mobilidade de trabalhadores no sentido Portugal – Galiza.

4.6 Nota conclusiva

Iniciámos este capítulo pelo documento de referência da Organização Internacional do Trabalho em matéria de imigrações e possíveis condições abusivas inerentes, a Convenção n.º 143. Esta Convenção ilustra os objectivos inerentes à criação da OIT, portanto: a protecção dos interesses dos trabalhadores empregados num país diferente do da sua naturalidade e o respectivo direito a receber um tratamento igualitário; o respeito pelos direitos dos trabalhadores migrantes e a tomada de medidas contra abusos e exploração humana, contra o tráfico ilícito de mão-de-obra e a promoção da igualdade de oportunidades. Sendo Portugal e Espanha membros da OIT e tendo incorporado nas suas ordens jurídicas esta Convenção, deverá ser preocupação de ambos os governos o respeito pelos trabalhadores, independentemente da sua nacionalidade.

Do conjunto de legislação considerada, importa reter o direito comunitário. A este título, mereceram-nos especial referência o Tratado de Amesterdão, que instituiu a livre circulação dos trabalhadores, a Carta Social dos Direitos Sociais Fundamentais dos Trabalhadores da União Europeia, onde se salienta que os cidadãos de um estado-membro têm o direito de exercer no território de um outro qualquer actividade lucrativa, em pé de igualdade com os nacionais deste último estado, e um conjunto múltiplo de normas de direito derivado que se tem procurado estabelecer no sentido de criar um verdadeiro mercado europeu de emprego.

Em síntese, podemos referir que os trabalhadores, ao exercerem o seu livre direito de mobilidade profissional na União Europeia, estão a contribuir para objectivo antes enunciado. Sob o princípio primário de que todos os nacionais de um estado-membro têm direito a trabalhar num outro país também membro da UE, foram criados regulamentos e directivas para melhor defender os direitos dos trabalhadores e seus familiares.

O Regulamento n.º 1612/68, considera que a “livre circulação constitui para os trabalhadores e para as suas famílias um direito fundamental”. Assegurar a mobilidade dos trabalhadores na Comunidade, com a abolição das discriminações baseadas na nacionalidade, no que se refere ao emprego, à remuneração, ao alojamento, bem como ao direito de o trabalhador reunir junto de si a família, foram vectores que o Regulamento n.º

1612/68 procurou estabelecer. No sentido de reforçar os direitos dos trabalhadores num contexto de prestação de serviços transnacional, foi elaborada, em 1996, a Directiva 71, do Parlamento Europeu. Este instrumento legal enquadra o estatuto de trabalhador destacado, portanto, todo aquele que, por um período limitado, trabalhe no território de um estado-membro diferente do Estado onde habitualmente exerce a sua actividade. Quer Portugal quer Espanha integraram nas suas ordens jurídicas esta Directiva, que podemos considerar elemento base dos direitos dos trabalhadores portugueses na Galiza.

Considerando que um dos maiores desafios da União é o da criação de um espaço geográfico onde impere uma mobilidade real, onde a liberdade de circulação ultrapasse a esfera do direito legal e se torne numa prática corrente do quotidiano civilizacional do espaço europeu, foram sendo elaborados importantes instrumentos para uma harmonização dos sistemas de segurança social.

Estando nós a reflectir sobre um fenómeno com múltiplas dimensões e repercussões em dois estados soberanos, detivemo-nos sobre os instrumentos jurídicos de cada um dos estados, de onde retivemos, como principal nota, o facto dos trabalhadores portugueses em Espanha estarem sujeitos à legislação daquele estado, em particular, os convénios sectoriais estabelecidos para cada província de cada uma das comunidades autónomas. Estes convénios estabelecem regras para praticamente todas as situações inerentes ao sector da construção, inclusive a necessidade da entidade patronal fornecer aos trabalhadores roupas de trabalho adequadas às tarefas a desenvolver. Os convénios contemplam ainda um outro elemento sobremaneira importante para os trabalhadores, isto é, as tabelas salariais, que variam de província para província, e que podemos considerar como um dos vectores fundamentais para o incremento da mobilidade de trabalhadores no sentido Portugal/Galiza.

Capítulo 5 . Estudo empírico

5.1 Análise de imprensa

5.1.1 Nota introdutória

O objectivo da presente análise de imprensa é proceder a uma identificação e breve análise das principais notícias difundidas por alguns órgãos da comunicação social escrita portuguesa e espanhola sobre a temática da mobilidade laboral de trabalhadores portugueses, no sector da construção civil e obras públicas, entre o norte de Portugal e a Galiza. Os órgãos de imprensa retidos foram os jornais regionais Diário do Minho e Correio do Minho e os jornais nacionais Jornal de Notícias, Correio da Manhã e Expresso, na sua versão digital (<http://www.expresso.clix.pt>), no caso da revista de imprensa portuguesa. No caso da análise de imprensa espanhola foram pesquisados os jornais estatais El País (incluindo o suplemento semanal de Negócios), El Mundo e ABC, e os jornais galegos El Correo Gallego, Faro de Vigo, La Opinión, La Voz de Galicia, Metro Galicia e Vigo Metropolitano. Com esta análise pretende-se obter uma perspectiva geral sobre o fenómeno, tendo em atenção as suas múltiplas dimensões, bem como perceber qual a imagem transmitida pelos citados órgãos de comunicação sobre a questão da mobilidade de trabalhadores no território euro-regional em análise.

A pesquisa nos órgãos de imprensa escrita de Portugal e Espanha teve como referência temporal o período entre 01 de Janeiro de 2005 e 16 de Junho de 2006, portanto dezassete meses e meio⁶⁰. Centrando-nos na revista de imprensa portuguesa, devemos referir que, para além da pesquisa neste espaço temporal, foram também recolhidas notícias relevantes publicadas nos meses imediatamente anteriores ao período definido (Maio a Dezembro de 2004). Desta análise, resultou um dossiê composto por um total de 74 notícias, 64 nos jornais de tiragem regional e 10 nos jornais de tiragem nacional. A pesquisa foi efectuada a partir das versões electrónicas dos jornais citados, utilizando as seguintes palavras/expressões – chave: “Galiza”; “Mobilidade”; “Mão-de-obra”; “Emigração”; “Emigrante (s)” e “Trabalho ilegal”.

⁶⁰ A pesquisa no jornal português de tiragem regional “Diário do Minho” teve como data de pesquisa inicial o dia 13 de Maio 2005, pois não foi possível aceder às notícias publicadas no período imediatamente antes desse momento.

No caso da análise de imprensa espanhola e galega, o período temporal foi o referido no parágrafo anterior, tendo-se recorrido às seguintes expressões chave: “Trabalhadores”; “Obreiros”; “Portugueses”; “Lusos” e “Construção”, resultando um dossiê com 60 notícias temáticas, 38 nos jornais galegos e 22 nos jornais espanhóis, sendo a pesquisa efectuada com o auxílio de um motor de pesquisa de notícias, o ICONOCE (<http://www.iconoce.com>).

O presente relatório encontra-se estruturado da forma seguinte: depois desta breve introdução, segue-se, separadamente, uma análise cuidada da revista de imprensa efectuada nos jornais portugueses e espanhóis. Nestas secções específicas, apresentam-se os quadros relativos à análise de frequências das notícias temáticas relevantes dos 2 Estados-membros da Euro-região norte de Portugal-Galiza, de acordo com os critérios de pesquisa referidos. Posteriormente, é feita uma caracterização do tipo de notícias por tipo de expressão geográfica do jornal, do enfoque e do tom utilizado nas notícias pesquisadas. Nas restantes alíneas é feita uma caracterização do fenómeno a partir dos factos noticiados, que permitirá compreender a perspectiva que a imprensa detém sobre o fenómeno, com consequentes impactos na opinião pública. A análise de frequências e a caracterização do fenómeno resultam apenas da leitura atenta da imprensa consultada.

O presente relatório termina com uma síntese dos dados obtidos na análise dos jornais portugueses e espanhóis relativamente à temática da mobilidade laboral de trabalhadores portugueses no sector da construção civil e obras públicas na euro-região em estudo.

5.1.2 *Análise da imprensa portuguesa*

5.1.2.1 *Análise de frequências*

Antes de partirmos para uma análise de frequências por jornais, importa referir que, das 74 notícias que continham as expressões-chave de pesquisa, nem todas destacam o tema em investigação - mobilidade laboral de trabalhadores portugueses no sector da construção civil e obras públicas entre o norte de Portugal e a Galiza. Num exercício de síntese, destacamos como principais temas abordados pelos meios de comunicação escrita de expansão nacional consultados os seguintes: a mobilidade de profissionais de medicina, referido em 3 notícias; a situação precária de trabalhadores em Espanha, com destaque em 3 notícias; a aprendizagem do Castelhana em determinadas escolas portuguesas; o projecto do comboio de alta velocidade; a crise económica em Portugal; o agravamento da situação do desemprego; e os investimentos governamentais efectuados no sentido de dinamização da mobilidade transfronteiriça.

Nos jornais regionais pesquisados; encontrámos os seguintes temas: o fluxo migratório de trabalhadores entre Portugal e o exterior; o agravamento do desemprego em Portugal, referenciado por cerca de 10 vezes - este facto social foi ainda referido em mais 11 vezes num grupo que consideramos de análise estatística e descrição de dados; a precariedade dos trabalhadores portugueses em Espanha; os eventos relacionados com a temática do emprego, noticiados por 9 vezes; e, com menor frequência, os projectos de infra-estruturas, com destaque em 4 notícias (**quadro 26**).

QUADRO 26 – Frequências de notícias por jornal	
JORNAIS	NÚMERO DE NOTÍCIAS
Jornais de tiragem regional	
Diário do Minho (após 13 de Maio de 2005)	44
Correio do Minho	20
Total	64
Jornais de tiragem nacional	
Jornal de Notícias	4
Correio da Manhã	5
Expresso (versão digital)	1
Total	10
Fonte: Elaboração própria, com base na imprensa consultada	

Numa análise quantitativa da imprensa, verificamos que o destaque principal do fenómeno é dado pelos diários de tiragem regional, o Diário do Minho e o Correio do Minho. A temática do emprego, no geral, é abordada com especial ênfase no Diário do Minho, que contempla notícias relativas ao desemprego em Portugal, deslocalização de empresas, mobilidade de mão-de-obra e publicitação de eventos relacionados com emprego e empreendedorismo. Numa análise comparativa com os jornais de tiragem nacional consultados, verificamos que a temática da mobilidade de trabalhadores no período em causa foi apenas difundida por 4 vezes nos jornais diários: Jornal de Notícias e Correio do Minho. No semanário Expresso apenas verificámos 1 notícia relativa a projectos de infra-estruturas transfronteiriços, como o comboio de alta velocidade, a nova ponte internacional de Chaves e a auto-estrada entre o norte de Portugal e a Galiza.

QUADRO 27 - Notícias por âmbito geográfico do jornal no período de análise			
Meses	Jornais de tiragem regional	Jornais de tiragem nacional	Total
Antes do período de análise	4	0	4
2005			
Janeiro	1	1	2
Fevereiro	0	0	0
Março	0	0	0
Abril	0	0	0
Maio	5	3	8
Junho	5	0	5
Julho	6	0	6
Agosto	1	0	1
Setembro	6	0	6
Outubro	4	0	4
Novembro	12	1	13
Dezembro	7	2	9
2006			
Janeiro	3	0	3
Fevereiro	1	0	1
Março	5	0	5
Abril	1	0	1
Maio	2	2	4
Junho	1	1	2
Total	64	10	74
Fonte: Elaboração própria, com base na imprensa consultada			

Numa leitura estatística da revista de imprensa, verificámos que o fenómeno da mobilidade transfronteiriça de trabalhadores na sua globalidade é abordado no essencial pelos órgãos de comunicação regionais, como o Diário do Minho e o Correio do Minho, em números absolutos bastante superiores aos jornais de tiragem nacional.

Numa análise por frequência de notícias nos meses investigados, observámos um maior interesse nos meses de Novembro e Dezembro, com o especial destaque a ser dado pelos jornais Diário do Minho e Correio do Minho, seguindo-se posteriormente o mês de Maio, com um total de 8 notícias, 3 das quais publicadas em jornais nacionais (**quadro 27**). De destacar que os valores de Novembro se devem em grande medida à divulgação de eventos ou jornadas de debate em torno da temática do emprego e da mobilidade, como o Fórum Emprego: IV Jornadas Universitárias de Emprego 2005.

5.1.2.2 Diferenças entre jornais nacionais e regionais

As diferenças entre jornais de tiragem nacional e regional prendem-se, no essencial, com o tipo de acontecimentos que noticiam. Os jornais nacionais dedicam as suas notícias não só ao caso particular da construção civil mas preocupam-se, também, com a mobilidade dos profissionais da saúde no sentido Espanha – Portugal, e, designadamente, com os incentivos dados à fixação de médicos em área de fronteira. Os projectos transfronteiriços de infra-estruturas entre o norte de Portugal e a Galiza são igualmente abordados como elementos essenciais para potenciar a mobilidade entre as populações, como é o caso do comboio de alta velocidade. A criação do Centro Internacional de Investigação Científica e Desenvolvimento, anunciado na XXI Cimeira Luso-Espanhola de Évora, mereceu destaque na imprensa portuguesa, sendo o anúncio visto como uma excelente oportunidade para reter investigadores em Portugal e, a partir da localização sede do investimento, em Braga, para fomentar a cooperação transfronteiriça entre o norte de Portugal e Galiza. No seguimento das relações entre Portugal e Espanha, noticia-se também a aprendizagem do Castelhana no 2º ciclo do ensino básico como sendo de vital importância para a integração dos estudantes portugueses que procuram ingressar nas universidades espanholas. Como exemplo da mobilidade de estudantes entre Portugal e Espanha, é noticiado que cerca de 800 portugueses estudam na Galiza, na sua grande maioria em medicina.

Recentemente, em notícia de Junho de 2006, o Sindicato da Construção do Norte alerta que existem actualmente 50 000 trabalhadores portugueses a trabalhar em Espanha, 60% dos quais sem contrato de trabalho. O tom utilizado nesta notícia é consideravelmente forte, na perspectiva da chamada de atenção para o problema por parte das autoridades

portuguesas e espanholas. Os trabalhadores são muitas vezes aliciados a trabalhar em Espanha, sendo depois confrontados com situações de exploração, condições de habitabilidade degradantes, trabalhando em alguns casos 12 horas por dia. A crise na construção civil e no mercado imobiliário português são as principais razões apontadas pelo Jornal de Notícias estando na base do aumento dos números da emigração de portugueses para Espanha, França, Holanda e Inglaterra. Relatos de trabalhadores são a base da notícia, que salienta o elevado número de trabalhadores na Comunidade Autónoma da Galiza. Na generalidade, as notícias assumem um tom neutro, com algumas denúncias por parte dos trabalhadores entrevistados, designadamente diferenças de tratamento das entidades empregadoras para com os trabalhadores portugueses.

Relativamente aos jornais de tiragem regional, noticiam periodicamente a temática do emprego, do desemprego sectorial, do desemprego de jovens licenciados, da mobilidade transfronteiriça, de conferências ou reuniões que reflectem sobre a temática. Usam um tom descritivo, com recolha de informações junto de entidades sindicais, entrevistas a trabalhadores, participação em debates. Em termos geográficos, reflectem com especial atenção sobre a situação do norte de Portugal e as relações de mobilidade envolvendo a Galiza, numa perspectiva alargada e não centrada apenas na construção civil.

Tendo em atenção que os jornais regionais analisados podem ser considerados os de maior expressão na região do Minho, Diário do Minho e Correio do Minho permitem, portanto, uma aproximação à realidade laboral do território objecto de investigação.

Das 64 notícias relacionadas com o emprego, desemprego e mobilidade transfronteiriça de trabalhadores, destacam-se considerações de dirigentes sindicais que reflectem sobre a realidade, empregando em alguns casos um tom de denuncia de situações de desigualdade social entre trabalhadores, de falta de fiscalização por parte das autoridades de Inspeção do Trabalho, dando especial ênfase, como referimos, às relações laborais entre o norte de Portugal e a Galiza. Esta situação merece destaque em ambos os diários quando entidades governamentais portuguesas visitam a região do Minho ou a cidade de Braga. Visitas oficiais do Ministro do Trabalho e dos Secretários de Estado do Ministério do Trabalho são noticiadas num tom de descrição factual mas contemplam, em regra, um conjunto de preocupações sobre a precariedade do trabalho, o elevado número de desempregados em Portugal, as situações de ilegalidade de trabalhadores portugueses em Espanha, em especial no sector da construção civil.

Estatísticas do Instituto de Emprego e Formação Profissional (à frente, IEFP) e dos Centros de Emprego do distrito são também bastante frequentes, sendo consecutivas as comparações mensais em valores absolutos dos números do desemprego. O intercâmbio de trabalhadores entre o norte de Portugal e a Galiza é referido em várias notícias, abordando a fuga de mão-de-obra dos sectores têxtil, calçado e construção civil do norte de Portugal em direcção à Galiza. Os fluxos migratórios no sentido geográfico inverso ao referido, portanto de trabalhadores galegos para Portugal também são noticiados. A mobilidade transfronteiriça de trabalhadores galegos apresenta características diferentes, uma vez que trata-se de trabalhadores qualificados, essencialmente das áreas da saúde. Enquanto que os jornais nacionais noticiam acontecimentos relacionados com a empregabilidade e fluxos de trabalho à escala nacional, a imprensa regional centra-se em casos específicos, como a precariedade na construção civil na Galiza, recorrendo no essencial às entidades sindicais e a entrevistas a trabalhadores para abordarem a realidade.

Eventos relacionados com o emprego, como a criação do Observatório do Desemprego no Minho, conferências sobre a temática do emprego e do empreendedorismo, a criação do Instituto Ibérico de Investigação resultante da XXI Cimeira Luso Espanhola de Évora foram também noticiados como sendo importantes contributos para a mobilidade de investigadores entre o norte de Portugal e a Galiza.

Pela dimensão quantitativa do desemprego no norte de Portugal, as estatísticas produzidas pelo IEFP são periodicamente noticiadas. Mais uma vez, os sindicatos, no caso dos citados pelos Diário do Minho e Correio do Minho, a União de Sindicatos de Braga e Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil e Madeiras do Norte e do Distrito de Braga são a principal fonte de informação, revelando os números da realidade laboral da região, e dando destaque aos sectores têxtil, calçado e construção civil. Em termos de mobilidade de trabalhadores, a imprensa regional destaca 2 realidades: a situação dos imigrantes de leste em Portugal; e os trabalhadores portugueses que procuram emprego na Galiza. Uma outra realidade do emprego no norte de Portugal abordada com alguma frequência é o desemprego de jovens licenciados.

A leitura geográfica do território, norte de Portugal, é sistematicamente realizada pela imprensa que se preocupa em referir que o desemprego afecta perto de 51 300 pessoas no distrito de Braga, dos quais 30 000 são mulheres, destacando-se o concelho de Guimarães, com 23 % dos desempregados do distrito.

Numa perspectiva síntese da análise de imprensa, assinala-se que a temática da mobilidade de trabalhadores é, de facto, referenciada nos meios de comunicação social escrita consultados, em especial nos jornais de tiragem regional. No entanto, considerações sobre o processo de recrutamento de mão-de-obra, identificação das principais empresas que recrutam trabalhadores portugueses e localização das principais obras não são temas noticiados no período de análise de imprensa considerado neste estudo.

5.1.2.3 Caracterização do fenómeno

As fontes mais importantes para a caracterização do fenómeno, a partir da análise de imprensa efectuada aos jornais Diário do Minho, Correio do Minho, Jornal de Notícias, Correio da Manhã e Expresso (versão electrónica), resultam de declarações das entidades sindicais do sector da construção civil e entrevistas a trabalhadores. O Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil e Madeiras do Distrito de Braga refere que existem mais de seis mil trabalhadores da construção civil em situação de desemprego, nos distritos de Braga e Viana do Castelo. Ainda de acordo com o sindicato, estes seis mil desempregados representam cerca de 20 % do emprego do sector mas, em termos reais, os níveis de desemprego podem ser mais elevados, devido ao recrutamento de mão-de-obra ilegal por parte de subempregados. O fim da construção dos estádios para o Euro 2004, a suspensão de obras públicas por cortes no financiamento das autarquias, a quebra no sector imobiliário são considerados como os factores explicativos dos elevados índices de desemprego no norte de Portugal. Cruzando informações da União dos Sindicatos de Braga com o referido anteriormente, os valores do desemprego conduziram ao aumento da emigração de portugueses para países europeus, na sua maioria jovens à procura de melhores condições de vida, mas também desempregados de longa duração, com mais de 55 anos.

Espanha, em particular a Comunidade da Galiza, é referida como um dos principais destinos dos trabalhadores portugueses. Algumas notícias referem que o intercâmbio de mão-de-obra entre o norte de Portugal e a Galiza move centenas de trabalhadores galegos e portugueses. Da Galiza, os fluxos migratórios caracterizam-se pelo nível de qualificação superior, tratando-se essencialmente de profissionais de sectores ligados às áreas da saúde, ao invés dos portugueses que, pelas dificuldades económicas que contribuem para os actuais valores de desemprego em Portugal, procuram melhores condições laborais na construção civil. No entanto, as condições encontradas pelos trabalhadores portugueses não correspondem às expectativas. De acordo com fontes sindicais, 50 mil trabalhadores estão a trabalhar na construção civil, 60 % dos quais em situações de precariedade laboral,

sem contratos de trabalho, sendo empregados por empresas portuguesas que não cumprem a legislação. No entanto, mantém-se um grande vazio no que diz respeito à inspecção dos direitos e condições de trabalho destes trabalhadores e empresas. Segundo o Sindicato da Construção do Norte, os trabalhadores contratados já não são apenas serventes e trolhas, mas também se incluem especialistas, como electricistas, serralheiros e carpinteiros. Alguns operários entrevistados pelos jornais consultados desempenhavam funções de apontadores e pedreiros. Não é, entretanto, feita qualquer referência aos processos de recrutamento da mão-de-obra, designadamente a redes de contratação

Um decréscimo populacional de 1.3% na Galiza, com claros reflexos na percentagem de população em idade activa, a vitalidade imobiliária e os investimentos em infra-estruturas proporcionam oportunidades de emprego aos portugueses, em especial aos residentes nas localidades na área de fronteira da Euro-região norte de Portugal/Galiza.

5.1.2.4 Quantificação do fenómeno

Centrando-nos na temática da mobilidade laboral de trabalhadores portugueses no sector da construção civil e obras públicas entre o norte de Portugal e a Galiza, nos jornais pesquisados deparamo-nos com diferentes valores que variam de acordo com as fontes citadas, que, voltamos a referir, são essencialmente entidades sindicais.

- Segundo o Sindicato da Construção do Norte, estarão a trabalhar em Espanha cerca de 50 mil trabalhadores;
- 60 % dos referidos 50 mil não possuem contrato de trabalho;
- De acordo com a Federação Espanhola de Sindicatos da Construção e o Sindicato da Construção do Norte, integrado na CGTP, pelo menos 8 mil portugueses trabalham ilegalmente e em condições inferiores às estabelecidas no sector da construção civil em Espanha;
- Foram identificadas pelos menos 3 empresas (empreitadas) com mais de 100 portugueses;
- Os trabalhadores portugueses trabalham, em média, 12 horas/dia;
- Em média 3 quartos albergam 15 pessoas.

5.1.2.5 Condições laborais

Como referimos na análise de imprensa efectuada, a clarificação das modalidades contratuais que permitem aos trabalhadores portugueses irem para a Galiza não é clara. Cingindo-nos às notícias da imprensa, apenas podemos analisar alguns processos de recrutamento e situações contratuais, essencialmente descritas por entrevistas a operários da construção civil.

Perseguindo melhores condições de trabalho, melhorias na respectiva situação económica, os trabalhadores acabam por responder a anúncios de jornal ou recorrem à rede de contactos pessoais, que os levam até à Galiza. Um trabalhador português residente em Vila Nova de Gaia “refere que as carrinhas vêm buscar o pessoal aos cais de Gaia às duas da manhã e trazem-nos no final do dia de trabalho”. Salienta, que “são carrinhas de 9 lugares que transportam 11 pessoas”. Relativamente aos contratos, “são passados com o salário mínimo, para não haver descontos para a Segurança Social” (Jornal de Notícias, 06/07/01), revestindo-se de elevada precariedade pelo facto de permitirem total liberdade à entidade patronal para despedir o trabalhador sem aviso prévio e sem atribuição de direitos laborais por despedimento. Os portugueses trabalham entre as 8 e as 20 horas, podendo o horário prolongar-se até às 23 horas, sem que lhes sejam pagas horas extraordinárias e com uma constante alteração de local de trabalho, de modo a contornarem as entidades de inspecção. Através de relatos de outros trabalhadores, podemos concluir que alguns são contratados por empresas espanholas, sendo-lhes proporcionadas boas condições de trabalho, outros há que prestam serviços para empreiteiros nacionais que não propiciam condições laborais e pós-laborais dignas, não cumprindo as condições salariais prometidas aos trabalhadores aquando da contratação. As redes de recrutamento, os processos de angariação menos claros que eventualmente possam existir não são referidos.

O contrato de trabalho depende da entidade contratante. Tendo em atenção as declarações das entidades sindicais e trabalhadores portugueses à comunicação social, os trabalhadores contratados directamente pelas empresas espanholas beneficiam de melhores condições laborais e de habitabilidade substancialmente superiores às concedidas pelas empresas portuguesas recrutadas para obras ou serviços na Galiza, como subcontratadas. Nesta última situação, os trabalhadores recebem o mesmo que em Portugal, trabalham mais horas e, em regra, tem de se deslocar grandes distâncias. Na maioria das vezes, chegam à Galiza sem saberem os valores salariais que vão receber ou, então, os valores prometidos à partida raramente são cumpridos pela entidade patronal. Em concreto:

- Os trabalhadores portugueses trabalham em média 12 horas/dia;

- O salário/hora ronda os 4,5 e os 6,5 euros,
- A permanência média de um trabalhador numa obra é de 2 a 3 meses, sendo, posteriormente transferidos de local de serviço.

As jornadas diárias de 12 horas de trabalho, o carácter temporário das obras, a inexistência de uma filosofia de protecção da integridade física do trabalhador, expõem a elevados riscos de acidente de trabalho a comunidade portuguesa que desempenha funções na construção civil em obras na Galiza. Esta afirmação é substanciada em declarações de alguns trabalhadores, que referem que “não têm, ainda, direito a equipamento de segurança, muito menos a assistência hospitalar” (Jornal de Notícias, 06/07/01). Um outro problema regista-se nas deslocações entre a residência e o local da obra. Na maioria das vezes, estas deslocações são efectuadas em carrinhas de 9 lugares, registando-se uma elevada taxa de acidentes com estes veículos envolvendo portugueses. Da análise de imprensa, apenas o Jornal de Notícias destacou os 5 trabalhadores portugueses mortos numa obra em Granada, e o Correio da Manhã salientou os maus-tratos de um português que trabalhava na apanha de fruta numa quinta da Galiza.

Pelo que podemos perceber da análise de imprensa, as condições de segurança proporcionadas aos trabalhadores variam de empresa para empresa, sendo em regra piores nas empresas portuguesas contratadas para serviços na Galiza. Estas condições vão desde o próprio contexto da obra, respeito pela hora de almoço e até ao local de descanso nocturno. A falta de adaptação às condições de trabalho, as longas jornadas de serviço depois de um período de viagem longo conferem um elevado risco laboral aos portugueses.

Como referimos, a identificação de locais onde portugueses desenvolvem trabalho na construção civil não foi tema abordado pela imprensa portuguesa analisada. Podemos identificar alguns locais pelos relatos efectuados por trabalhadores portugueses:

- Deputación Provincial de Lugo (caso particular do Hospital de Lugo);
- Concelhos de Vigo; Ferrol, Narón e também Salamanca;

A partir da análise de imprensa efectuada não nos é possível identificar o nome das empresas que se encontram a laborar em Espanha, em particular na Galiza, pelo facto de não serem citadas pelos meios de comunicação analisados.

5.1.3 *Análise da imprensa de âmbito galego e de âmbito espanhol*

5.1.3.1 *Análise de frequências*

Uma análise de frequências realizada sobre a base dos jornais, mostra-nos que o fenómeno é recolhido em maior medida pelos jornais galegos, e fundamentalmente pela Voz de Galicia e pelo Faro de Vigo (**quadro 28**).

QUADRO 28 – Frequências de notícias por jornal	
JORNAIS	NÚMERO DE NOTÍCIAS
Jornais de tiragem autonómica	
El Correo Gallego	1
Faro de Vigo	13
La Opinión	2
La Voz de Galicia	19
Metro Galicia	2
Vigo Metropolitano	1
Total	38
Jornais de tiragem estatal	
ABC	8
El Mundo	3
El País	11
Total	22
Fonte: Elaboração própria, com base na imprensa consultada	

Observamos que o maior interesse no tema se centra nos meses de Fevereiro, Maio e Novembro do ano 2005 (**quadro 29**). Renova-se o interesse, ainda que com menor incidência, nos meses de Abril e Maio do presente ano (2006). Cumpre referir também as diferenças existentes entre jornais espanhóis e galegos. Os primeiros dão atenção ao fenómeno quase em exclusividade no mês de Novembro, época em que se produziu uma série de acidentes em obras públicas, todas elas situadas fora da Galiza, e onde se viram implicados cidadãos de nacionalidade portuguesa. Desta circunstância, juntamente com a menor incidência do tema nos jornais de âmbito estatal, aferimos a existência de diferenças de focagem entre jornais galegos e espanhóis. Focamo-nos a seguir nesta questão.

QUADRO 29 – Frequências de notícias no período de pesquisa			
Número de notícias por âmbito geográfico do jornal no período de análise			
Meses	Jornais de tiragem autonómica - Galiza	Jornais de tiragem estatal - Espanha	Total
2005			
Janeiro	1	0	1
Fevereiro	6	1	7
Março	0	0	0
Abril	1	0	1
Maio	10	1	11
Junho	2	0	2
Julho	0	0	0
Agosto	3	1	4
Setembro	1	0	1
Outubro	0	0	0
Novembro	6	15	21
Dezembro	1	1	2
2006			
Janeiro	0	1	1
Fevereiro	0	0	0
Março	0	2	2
Abril	4	0	4
Maio	3	0	3
Junho	0	0	0
Fonte: Elaboração própria, com base na imprensa consultada			

5.1.3.2 Diferenças entre jornais estatais e autonómicos

As diferenças entre jornais espanhóis e galegos referem-se a que os primeiros têm em maior medida notícias factuais que recolhem a informação sobre os acidentes ocorridos. Assim, 3 notícias recolhem acidentes de tráfico nos quais se vêem implicados carros ou carrinhas onde se deslocavam trabalhadores portugueses, 2 notícias referem-se ao acidente com feridos acontecido nas obras do AVE (comboio de alta velocidade) em Valência, no dia 19 de Novembro, e 14 notícias referem-se ao acidente com mortos acontecido nas obras de uma autoestrada em Almuñécar (Granada), no 7 de Novembro. A gravidade do acidente de Almuñécar foi o que determinou a acumulação de informações no mês de Novembro. Tratava-se de uma obra subcontratada por uma empresa galega, que, por sua vez, subcontratara uma outra portuguesa, a qual contratara e transportara até Granada trabalhadores do norte de Portugal (boa parte do quadro de pessoal era da Galiza e do norte de Portugal).

O tom empregue em todas estas notícias é neutro, se bem nas notícias sobre o acontecido em Almuñécar se indague e se levantem suspeitas sobre as condições laborais praticadas (jornadas laborais, salários e folgas), assim como sobre as condições contratuais escolhidas para a realização de obras públicas (possíveis ilegalidades na actuação e indefinição de responsabilidades em matéria de segurança quando existem empresas subcontratadas). As fontes usadas nestas denúncias são: boatos procedentes de Portugal, depoimentos de sindicatos e de trabalhadores entrevistados no dia seguinte ao acidente ou de familiares dos trabalhadores falecidos. Porém, esta informação é contraposta à que oferecem empresários, responsáveis políticos e da administração, assinalando a legalidade das obras e o cumprimento de normas.

Nos jornais espanhóis aparecem também outras três notícias que não se podem classificar no anterior grupo: duas delas referem-se a trabalhos de investigação, pequenas reportagens, e uma terceira é uma breve notícia que refere de forma totalmente neutra os destacamentos de portugueses para trabalhar maioritariamente em Benavente e no sector da construção, com entrada em Espanha através das fronteiras de Zamora, Salamanca e León.

As notícias dos jornais espanhóis também se caracterizam por não focarem o tema da incidência do fenómeno na Galiza (onde se concentra a maior parte dos destacamentos de portugueses). Isto diferencia-os claramente da focagem adoptada pelos jornais galegos.

Por seu turno, nos jornais galegos denota-se interiorização do problema por parte dos próprios jornais, assim como dos agentes implicados (sindicatos, analistas, decisores públicos...). No entanto, a partir do que se recolhe nos jornais espanhóis, parece existir um maior alheamento do problema a nível estatal (por exemplo, as denúncias quanto a condições laborais não se concretizam na situação específica dos trabalhadores portugueses).

As notícias de jornais galegos são dos seguintes tipos: maioritariamente, dão conta da apresentação de relatórios elaborados por sindicatos ou de denúncias de sindicatos; constituem notícias de denúncia dos próprios jornais com base em informações aportadas por confidentes ou em pesquisas do próprio jornal. Também, em menor medida, encontramos notícias que relatam a situação, mas sem matiz de denúncia e com um tom descritivo. Recolhe a imprensa, além disso, o acordo entre as duas inspecções de trabalho, o posicionamento face ao tema da Confederação de Empresários de Pontevedra e de empresários do sector. A questão foi também tratada no “Foro Nacional de Prevención de

Riesgos Laborales”, realizado em Pontevedra em Abril do 2006, sendo destacada a sua presença neste foro pela imprensa.

5.1.3.3 Caracterização do fenómeno

O crescimento económico e o incremento na procura de casas, propicia na Galiza um auge no sector da construção, tanto em matéria de obra civil genérica quanto em edificação de apartamentos. Paralelamente, em Portugal assiste-se a um incremento da taxa de desemprego, consequência da desaceleração da economia, que conduziu a que o sector imobiliário se encontre numa situação de estagnação.

O sector da construção na Galiza é um sector intensivo em mão-de-obra, com problemas de recrutamento, motivados, por uma parte, pelos problemas demográficos decorrentes do envelhecimento da população e, por outra parte, pela imagem negativa que o sector mantém. Isto propicia que os jovens não se incorporem no mesmo. Acontece ainda que os salários que se pagam na construção nas ilhas Canárias são maiores, o que vem alimentando um contínuo fluxo de jovens galegos para essa Comunidade.

No sector, está a generalizar-se a subcontratação, vinculada à necessidade de trabalhadores especialistas em poucas tarefas, e não a pessoas com conhecimentos amplos do ofício.

As três circunstâncias actuam como factores que favorecem a atracção de portugueses para o sector da construção da Galiza, e conduzem a movimentos de trabalhadores de Portugal para Galiza, procurando tanto emprego como melhores condições económicas que as vigentes em Portugal.

5.1.3.4 Quantificação do fenómeno

A quantificação do fenómeno varia muito segundo distintas fontes ou distintos jornais. Alguns valores citados pela imprensa são:

- Segundo os sindicatos, trabalham na zona de Vigo 10.000 e em toda Galiza 20.000 trabalhadores portugueses;
- Uma em cada dez empresas da província de Pontevedra emprega assalariados portugueses;
- Segundo a imprensa portuguesa e segundo a UGT e as CCOO, trata-se de 8.000 pessoas.

5.1.3.5 Condições laborais

Numa tentativa de definição das condições contratuais, a imprensa refere que se trata de subcontratação de pessoal. O modelo de funcionamento é o seguinte: as empresas espanholas aportam o material e fixam com empresários portugueses os preços da mão-de-obra por metro quadrado (sobre tudo no caso de levantamento de estruturas), sendo eximidos de responsabilidades de controlo do pessoal, segurança social, salários e, mesmo, férias. Outra modalidade utilizada é a do recurso à subcontratação de empresas portuguesas que criam uma empresa em Espanha, que recorre à contratação de trabalhadores portugueses, já que, legalmente, uma empresa estrangeira não pode trabalhar em Espanha por mais de seis meses. É relativamente habitual encontrar na imprensa referência a “máfias” que operam no norte de Portugal.

Os «engajadores» (pessoas e empresas intermediárias subcontratadas que funcionam como aliciadores e comissionistas desta mão de obra) obtêm uma vantagem financeira que iguala a diferença entre o que cobram das empresas galegas e o que pagam aos trabalhadores portugueses, contratados com salários de Portugal, aos quais retêm aproximadamente 30% do salário, a título de custos de deslocação (transporte) e manutenção. Portanto, em primeiro lugar, formalizam-se os contratos em Portugal de modo a receberem salários inferiores aos galegos, já que o salário mínimo inter-profissional é menor em Portugal. Posteriormente, não se lhes aplica a normativa laboral espanhola e, por fim, não estão inscritos na Segurança Social espanhola. Esta situação leva a que trabalhadores portugueses feridos em acidentes de trabalho sejam transferidos para Portugal para receberem assistência médica (a imprensa refere mesmo o caso de um trabalhador morto e transferido de imediato para Portugal).

Os trabalhadores chegam pela mão de empresas consolidadas no sector. Por regra, os contratos são por obra e serviço. São aliciados e recrutados por cidadãos de nacionalidade portuguesa, encarregados do transporte dos trabalhadores, em regra em carrinhas. Normalmente, trata-se de destacamentos diários ou semanais.

O contrato de trabalho tem as condições de Portugal, onde o salário mínimo é inferior ao espanhol. Acresce que, em Portugal, também os seguros e as multas são mais baratos. Alguns valores referidos são:

- Cobram dois euros e meio a mais por hora que no seu país;
- Cobram como se estivessem em Portugal, uns 33% menos que na Galiza;

- Cobram uma média de 350 euros menos de salário que os galegos;
- Jornadas diárias até 12 horas;
- Começam a cobrar horas extras a partir das 10 horas de trabalho;
- Chegam sem conhecerem o salário que vão receber;

As empresas fazem os seus pedidos quanto ao número de trabalhadores mas, se se recrutam mais trabalhadores do que o procurado, contratam-se todos e reparte-se o salário que inicialmente se pensava pagar por todos os que aceitaram a oferta de trabalho. Trata-se de trabalhadores não qualificados e também qualificados que se incorporam em ocupações como encofradores, “escaiolistas”, “azulejadores”, “ferralhistas”, carpinteiros.

O facto de ocuparem empregos temporários incrementa a possibilidade de acidentes laborais, tanto pelo maior desleixo no cumprimento das normas de segurança como pelo interesse de trabalhadores e empresários no prolongamento da jornada laboral. O maior interesse em trabalhar mais horas, em razão das motivações de carácter económico, redundam em risco laboral adicional (segurança e saúde), relacionado com o alargamento da jornada laboral em postos que exigem elevado esforço físico.

A generalização do regime de subcontratação de pequenas empresas que carecem de cultura em matéria de saúde laboral propicia a elevada incidência de acidentes laborais. Além disso, os trabalhadores subcontratados, pela sua falha de integração na empresa principal, carecem de informação e formação adequadas, conduzindo a uma maior exposição a riscos profissionais.

As condições de vida e de habitabilidade são as seguintes: em alguns casos criam-se espaços nas próprias obras para que vivam, comam, descansam ou durmam; por outro realiza-se diariamente a deslocação desde os seus fogos até às obras situadas, nalguns casos, a muita distância; têm acordos com os patrões portugueses que lhes facilitam habilitação, nalguns casos também a comida, a deslocação, além da verificação do cumprimento do acordado com o empresário principal. Convivem em apartamentos massificados (convivem até 10 a 15 colegas de emprego ou de profissão). Em definitivo, as três casuísticas representam elementos acrescentados para o risco laboral. A situação psico-social do trabalhador pode repercutir-se também na segurança e saúde no trabalho. Quanto mais curto é o período de tempo desde a chegada ao país, menos adaptados se encontram às novas condições de trabalho e rotina diária, o que se repercute negativamente na organização do trabalho e, portanto, na sua relação com os riscos laborais.

Podemos identificar alguns locais onde se encontram trabalhadores portugueses. Em regra, como foi referido, são obras adjudicadas a empresas espanholas, subcontratadas a outras posteriormente. Entre as localidades que podem ser referidas, encontram-se:

- Deputación Provincial de Lugo: Obras de Eroski, novo hospital de Lugo;
- Vigo e arredores: San Paio de Navia, Valadares; Finca do Conde; vía rápida do Morrazo; parque tecnolóxico de Valadares e Universidade de Vigo;

5.1.4 Nota conclusiva

A pesquisa de notícias temáticas sobre o fenómeno da mobilidade de trabalhadores portugueses no sector da construção civil e obras públicas entre o norte de Portugal e a Galiza teve como referência temporal o período entre 01 de Janeiro de 2005 e 16 de Junho de 2006, portanto dezassete meses e meio. Os meios de comunicação consultados no período em causa foram, no caso português, Diário do Minho, Correio do Minho (ambos, de tiragem regional), Jornal de Notícias, Correio da Manhã e Expresso *on-line* (de tiragem nacional), e, no caso espanhol, os jornais espanhóis de expansão estatal, El País, El Mundo e ABC e os jornais diários da Galiza El Correo Gallego, Faro de Vigo, La Opinión, La Voz de Galicia, Metro Galicia e Vigo Metropolitano.

No jornais de tiragem nacional em Portugal, o fenómeno específico da mobilidade transfronteiriça de trabalhadores é apenas referido em três notícias, mas todas elas têm como pilar base do assunto o aumento do desemprego em Portugal e as quebras nos sectores têxtil, calçado e construção civil. A mobilidade de trabalhadores merece destaque nacional quando ocorrem situações graves de exploração, acidentes ou quando se realizam eventos que procuram debater a temática do emprego, como o caso da jornada de trabalho do mês de Maio, em Vigo, do Conselho das Comunidades Portuguesas, que reuniu com sindicalistas e inspeção-geral do trabalho de Espanha e da Galiza. Na esmagadora maioria, os factos referidos são abordados nos Diário e Correio do Minho. No entanto, pelo conteúdo das notícias publicadas na imprensa regional não é possível elaborar um quadro das características do fenómeno. As notícias resumem-se a fazer eco da existência de trabalho precário e ilegal de portugueses na construção civil na Galiza e da possibilidade do fenómeno ganhar uma maior dimensão quantitativa a breve prazo. Os jornais da Galiza referem que a vitalidade económica da Comunidade e o aumento da procura de casas são duas das razões para o incremento da mobilidade de trabalhadores na área de fronteira da Euro-região. As notícias pecam por não caracterizar os movimentos pendulares dos trabalhadores, de modo a perceber-se se passam a fronteira diária ou semanalmente. As

condições de habitabilidade são abordadas porque os trabalhadores entrevistados se referem a elas. O estatuto, isto é, se são trabalhadores destacados para serviços na Galiza, se são contratados por angariadores de mão-de-obra ou directamente por empresas galegas sem recurso a rede de intermediários, também ficam isentas de uma abordagem clara e real.

Embora, como foi dito atrás, não seja possível ter uma noção exacta das características da mobilidade dos trabalhadores no espaço geográfico de referência (a euro-região norte de Portugal – Galiza), infere-se a partir do teor das notícias publicadas/recolhidas que os trabalhadores que se deslocam no sentido norte de Portugal – Galiza serão sobretudo trabalhadores com baixas qualificações, ocupando postos de trabalho que exigem uma baixa especialização técnica (trabalhadores dos sectores das indústria têxtil e construção que procuram empregos na área da construção civil, fugindo, por um lado, ao aumento do desemprego em Portugal naqueles sectores e procurando, por outro, oportunidades de trabalho melhor remuneradas. No sentido inverso (Galiza – norte de Portugal) também se registam movimentos pendulares de trabalhadores, no entanto assumem características diferentes da mobilidade dos portugueses, pois caracterizam-se por serem altamente qualificados, procurando postos de trabalho para os quais a mão-de-obra em Portugal é deficitária. Toma aqui especial destaque o sector da saúde, uma área onde a oferta de mão-de-obra em Espanha ultrapassará as necessidades do mercado de trabalho local (estatal). Este fenómeno é referenciado principalmente pelo impacto que tem nos concelhos da área de fronteira da Euro-região norte de Portugal – Galiza.

Os investimentos na rede de transportes, em acções de dinamização da Investigação e Desenvolvimento e outras propostas governamentais apresentadas para equipamento estrutural do norte de Portugal merecem particular ênfase nos órgãos de comunicação social escrita portugueses citados.

Pela análise de imprensa efectuada, concluímos que o fenómeno é maioritariamente abordado pelos jornais da Galiza, em especial pela Voz de Galicia e o Faro de Vigo, à semelhança daquilo que se registou no período de pesquisa na imprensa portuguesa, onde os jornais diários da região, o Diário do Minho e o Correio do Minho dão maior destaque ao fenómeno. Os jornais estatais salientam o fenómeno após determinado acidente laboral ou rodoviário envolvendo trabalhadores portugueses. A abordagem efectuada resulta de denúncias, depoimentos de agentes envolvidos ou trabalhos de investigação jornalística.

Relativamente à caracterização da mobilidade laboral em estudo encontramos valores análogos na análise de imprensa portuguesa e espanhola, designadamente 8.000 ilegais na

construção civil só na Comunidade Autónoma da Galiza, jornadas diárias de 12 horas, movimentos pendulares entre residência e obra, com repercussões em acidentes laborais. Toda esta situação é alimentada por um vector comum citado na imprensa da Euro-região consultada que é o processo de recrutamento por intermediários, vulgo «engajadores» ou por subcontratação de empresas portuguesas por parte de empresas da Galiza.

Tanto na imprensa portuguesa como na espanhola, não é fácil encontrar situações de exploração ou ilegalidade condenadas, nem se consegue uma real percepção quantitativa do fenómeno. Perceber a localização das principais obras também se reveste de alguma complexidade, pois não são directamente abordadas localizações ou nomes de empresas pela imprensa.

Em síntese, consideramos que a imprensa encara este fenómeno social da mobilidade laboral no sector da construção civil e obras públicas na Euro-região como um acontecimento de escala regional, pois é tratado com especial cuidado e frequência pelos jornais de expansão regional. Os jornais estatais apenas fazem eco do mesmo quando ocorrem situações graves de acidentes ou exploração humana extrema.

5.2 Análise de opinião de entidades sindicais

5.2.1 Nota introdutória

Na sequência do dinamismo registado no sector da construção civil em Espanha, em geral, e na Galiza, em particular, comprovado estatisticamente no capítulo dois, e das conclusões da análise de imprensa efectuada, referida ao período entre 01 de Janeiro de 2005 e 16 de Junho de 2006, aos jornais de tiragem autonómica galega, espanhóis, e portugueses de tiragem nacional e regional, que reflectiam sobre o crescimento do número de trabalhadores portugueses a trabalhar no sector da construção civil na Galiza, fomos questionar as entidades sindicais do território para perceber melhor este fenómeno da mobilidade.

Em termos metodológicos, o presente relatório resulta de entrevistas presenciais, efectuadas ao longo dos meses de Junho, Julho e Agosto de 2006, aos responsáveis das diferentes centrais sindicais galegas e portuguesas, com representatividade no sector da construção. No caso de Portugal, entrevistou-se o responsável sindical da União dos Sindicatos de Braga (à frente denominada apenas por USB), o senhor Adão Mendes, e o senhor José Maria Ferreira, do Sindicato da Construção Civil e Madeiras do Distrito de Braga. Por seu turno, no caso galego foram entrevistados os responsáveis da Confederación Intersindical Galega (à frente denominada apenas por CIG), os senhores Xosé Xoán Melón González e Alberto Fernández Campo, secretário nacional e secretário de saúde laboral, respectivamente, da Federação da Construção e Madeira da CIG, os responsáveis da Unión Xeral de Traballadores (à frente designado apenas por UXT), o senhor José Antonio Álvarez González, Secretário de MCA UGT Vigo, e a senhora Ana Isabel Díaz Docal, e o responsável das Comisións Obreiras (à frente designada apenas por CCOO), o senhor Francisco Estévez Rodríguez, Secretário Geral para Vigo da Federação da Construção, Madeira e Afins.

Em todos os casos, recorreu-se a um guião de entrevista (**disponível no anexo 1**) para levantamento de informação de primordial importância para a investigação em curso. Nos parágrafos seguintes apresenta-se, separadamente, uma análise cuidada do resultado das entrevistas com os sindicatos portugueses e galegos.

5.2.2 Opinião dos sindicatos portugueses

A construção civil e as obras públicas em Portugal atravessam um período de estagnação, com mais de 600 obras paradas. O fim das obras para a construção dos novos estádios do Europeu de Futebol de 2004, os cortes no financiamento das autarquias, a paralisação dos projectos de infra-estruturas públicas, a quebra do poder de compra do consumidor, com reflexos no mercado imobiliário, são as razões apontadas pelos sindicatos para o desemprego no sector da construção civil em Portugal.

A mobilidade de trabalhadores na Euro-região Galiza - norte de Portugal é mais elevada nos grupos etários superiores aos 25 anos. Os jovens com menos de 25 anos procuram primeiramente uma actividade profissional noutros sectores de actividade e só depois, quando encontram dificuldades na inserção no mercado de trabalho, é que procuram emprego na construção civil. Numa referência feita pelo Sindicato da Construção, podemos referir que dos grupos de trabalhadores deslocados fazem também parte indivíduos até aos 55 anos que têm necessidade de voltar, por uma segunda vez na sua vida, a procurar trabalho fora de Portugal. Trata-se de trabalhadores unicamente do sexo masculino, com habilitações escolares baixas, ao nível do ensino básico, com uma situação socioprofissional à partida de Portugal de desemprego. Alguns trabalhadores que em Portugal executavam tarefas de mão-de-obra mais especializada como electricistas, carpinteiros, entre outros, também são impelidos a trabalhar na Galiza, como serventes da construção civil, aliciados pelas melhores condições salariais.

A USB e o Sindicato de Construção referem que estamos perante duas realidades conducentes ao destacamento dos trabalhadores. Por um lado, temos empresas portuguesas que, perante a ausência de obras em Portugal, se vêem obrigados a procurar serviços/obras na Galiza, estabelecendo aí contratos de subempreitada. Neste caso, os trabalhadores são portugueses, encontram-se contratados pelas empresas portuguesas, verificando-se uma mobilidade, em alguns casos diária, no sentido norte de Portugal – Galiza e, noutros casos, semanal. No caso de movimentos semanais, a pernoita é feita em contentores de obra, ou em casas alugadas pelo empreiteiro para os trabalhadores. Em ambos os casos, pelo número excessivo de pessoas por metro quadrado de espaço físico, as condições de higiene e salubridade não são as melhores. Uma outra situação de contratação bem menos clara resulta do recrutamento de trabalhadores por angariadores de mão-de-obra. Trata-se de indivíduos que estabelecem contacto com um empreiteiro galego e se encarregam de constituir equipas de trabalho em Portugal para executarem determinados serviços, em regra de cariz geral, portanto trabalhos da primeira linha da construção civil.

Estes intermediários, denominados pelos responsáveis sindicais como «engajadores», assumem uma posição privilegiada, pois são eles que, ao conseguirem trabalho para operários portugueses estabelecem as condições salariais. Nesta situação, o trabalhador, recrutado «à mesa do café», é transportado em carrinhas de nove lugares para a respectiva obra, num fluxo também ele diário ou semanal.

Em termos geográficos, este processo de recrutamento ocorre com maior frequência nas localidades de Póvoa de Lanhoso, Vieira do Minho, Cabeceiras de Basto, Celorico de Basto, Mondim de Basto, Guimarães, mas também no Porto, em Vila Real e Bragança. Enquanto que os trabalhadores residentes nas unidades territoriais do Minho se deslocam com mais frequência para a Galiza, como Porriño, Pontevedra, Vigo, Caldas de Rei, Vilagarcía de Arousa, Corunha e Ourense, os da área de Alto Trás-os-Montes tendem a privilegiar os destinos que, por sua vez, lhes são mais próximas, como Salamanca. De acordo com os sindicatos entrevistados, estes trabalhadores recebem cerca de mil euros. No entanto, referem que duzentos euros serão para o angariador de mão-de-obra, vulgo engajador, que os transporta até ao local da obra. O pagamento é feito entre o empreiteiro e o intermediário, depois este procede ao pagamento aos trabalhadores que ele próprio «angariou». As jornadas diárias de trabalho prolongam-se por 12 horas, aplicadas na execução de todo o tipo de trabalhos, constituindo a mão-de-obra portuguesa já uma importante comunidade na Galiza. A USB estima que cerca de cinco mil trabalhadores portugueses trabalhem na Galiza, em alguns casos com mais de 100 trabalhadores na mesma empresa (empreitada).

A contratação de trabalhadores via intermediários envolve alguns problemas. No essencial, a não existência de um contrato oficial entre empreiteiro e trabalhador resulta em situações de não cumprimento da totalidade do acordo verbal celebrado à partida. Uma outra situação prende-se com a assistência, em caso de acidente. Os trabalhadores acidentados em contexto de obra na Galiza, para não serem detectados em situação de ilegalidade, não recorrem aos serviços de saúde na área de trabalho, acabando por serem assistidos em Portugal, com graves consequências para a sua integridade física. No caso dos trabalhadores deslocados ao serviço de empresas portuguesas a executar obras na Galiza, são assistidos pelas entidades de saúde da Galiza, sem problemas. A entrega de trabalhos a empresas portuguesas ou equipas de trabalhadores portugueses é feita pela qualidade/preço do serviço a prestar, em regra mais baixo (o preço, entenda-se) que o praticado pelas empresas galegas, que ocasionalmente protestam, afirmando tratar-se de uma situação de concorrência desleal.

Assunto abordado com mais insistência pelos responsáveis sindicais da USB e Sindicato da Construção é o citado recrutamento com recurso a intermediários. Os sindicatos referem que uma boa parte destes intermediários encontram-se em Valença e são fundamentais para um trabalhador conseguir uma ocupação na Galiza. A USB refere que um indivíduo de forma isolada terá sérias dificuldades em conseguir trabalho. Não é fácil entrar no circuito pré-estabelecido local de residência – carrinha – obra na Galiza, refere o responsável sindical da USB. Há necessidade de recorrer ao angariador. Caso particular referido por ambas as entidades citadas e demonstrativo da fragilidade e pouca clareza jurídica deste processo é a utilização de vias rodoviárias secundárias na área de fronteira como Valença (ponte velha), Melgaço, Monção, Chaves, entre outros locais de atravessamento, de modo a contornarem eventuais fiscalizações. É entre estas localidades e a Galiza que se processa grande parte do fluxo pendular de trabalhadores. Estes grupos de trabalhadores não afectos contratualmente a empresas portuguesas movimentam-se com grande frequência no interior da euro-região, não só entre Portugal e a Galiza, mas também dentro daquela Comunidade Autónoma.

O Sindicato da Construção, conhecedor do histórico da mobilidade laboral de trabalhadores na Euro-região, refere que há mais de duas décadas que se estabelece este tipo de contactos de recrutamento de mão-de-obra entre o norte de Portugal e a Galiza. No entanto, a actual estagnação do sector da construção civil e das obras públicas tem aumentado a frequência do fenómeno. Os trabalhadores portugueses conhecem a realidade salarial dispar da Euro-região, o que os alicia a atravessar a fronteira para trabalhar. Os sindicatos entrevistados salientam que alguns trabalhadores encontram-se em situação de desemprego, mas procuram integrar estas equipas de trabalhadores «engajados» por intermediários, mantendo uma situação de duplo rendimento, essencial para o agregado familiar.

Em termos de denúncias às entidades sindicais por parte dos trabalhadores, referem-nos que não são frequentes e que, quando acontecem, ocorrem no final do processo de recrutamento, no essencial quando se dão situações de falta de pagamento de salários (remanescentes). Em termos de apoio ao trabalhador na Galiza, importa referir que, estando estes em condição jurídico-laboral precária e ilegal, a assistência a vários níveis é praticamente nula. Ao abrigo de um protocolo celebrado entre a CGTP e a CIG da Galiza (Confederación Intersindical Galega), os trabalhadores podem recorrer às entidades sindicais citadas para solicitar apoio, quer sejam trabalhadores portugueses destacados na Galiza ou o inverso.

5.2.3 Opinião dos sindicatos galegos

Na hora de fazer uma caracterização do perfil dos trabalhadores portugueses que optaram por trabalhar no sector da construção na Galiza, os sindicatos galegos coincidem, no essencial, com a caracterização feita pelos seus homólogos portugueses: profissionais jovens, de idades superiores a 30 anos (com uma média de 35 anos), exclusivamente de sexo masculino, com diversas trajectórias laborais prévias (nuns casos, provêm do sector da construção, noutros, são trabalhadores desempregados de empresas dos sectores que entraram em crise em Portugal, e, ainda, noutros casos, são pessoas que estão a beneficiar do subsídio de desemprego em Portugal. Acorrem à Galiza por falta de oferta de trabalho em Portugal e procurando melhores salários. Em boa parte trabalham como serventes, ainda que os sindicatos destaquem que há também muito e bom pessoal qualificado para, por exemplo, aplicar azulejo e pavimentos ou trabalhar a pedra.

A CIG refere que a chegada massiva de, forma organizada, efectua-se com maior visibilidade desde 2005 (percebe-se nas grandes obras de natureza pública, fundamentalmente em Vigo, nas obras de Navia, Gran Vía, Parque Tecnológico de Valadares, na segunda cintura, Universidade de Vigo, em Finca do Conde. Os sindicatos indicam também as localizações de As Neves, na construção de moradias, e Pontearas como locais de presença de trabalhadores portugueses). Segundo as CCOO, a razão alegada pelos empresários para recorrer a esse recrutamento é a insuficiência de mão-de-obra especializada local – derivada da emigração dos trabalhadores galegos para outras comunidades, como Canárias ou País Basco, onde os salários pagos são mais elevados. Porém, o sindicato em causa aponta que as razões finais são as enormes possibilidades de lucro que no processo aparecem para os múltiplos subempreiteiros implicados. Indicam igualmente que, se no princípio se contratava pessoal qualificado, logo começou a contratar-se pessoal menos qualificado, como serventes.

A procedência dos trabalhadores é diversa (Vila Nova de Cerveira, Caminha, Póvoa de Varzim, Braga, arredores do Porto, etc.). A imensa maioria desloca-se diariamente, em grupos, mas, quando pernoitam na Galiza, fazem-no habitualmente em estaleiros da própria empresa, no rés-do-chão dos edifícios em obras, ou em apartamentos pagos pelos empreiteiros, onde convivem 8 ou 9 pessoas. Chegam às obras em carrinhas da empresa, ainda que em alguns casos se desloquem em grupo, desde Valença, onde chegam no seu próprio carro. A CIG refere um caso de trabalhadores procedentes de Portugal que iam e vinham todos os dias desde as suas habitações até Ribadeo (concelho situado no extremo

norte da costa da Galiza). Neste caso, a Inspeção de Trabalho abriu um processo pelo risco que a situação acarretava para a segurança no trabalho.

Situação problemática, que merece consideração à parte, é a dos brasileiros que chegam dissimuladamente integrados nos grupos de cidadãos portugueses. Nestes casos, perante eventuais incumprimentos salariais por parte dos empregadores, os trabalhadores não dispõem de muita margem de actuação, dada a sua situação de imigração ilegal que se configura, muitas vezes. Isto conduz a que as situações de abuso, quando as há, sejam ainda mais graves no caso destes trabalhadores, especialmente vulneráveis.

Os sindicatos não são capazes de identificar com precisão as diferentes modalidades de contratação que se utilizam, embora refiram que são muito variadas: subcontratação a empresas portuguesas que trazem pessoal para cobrir toda a estrutura hierárquica (chefes de obra, trabalhadores de distintas categorias, capatazes, oficiais, serventes), empresas de recrutamento, pessoas individuais que servem de contacto e que aliciam cidadãos através de anúncios, ou do «boca a orelha», portanto contactos informais, acordando procedimentos e valores salariais, nalgum lugar. Por regra, existe uma longa cadeia de empresas subcontratadas em cujo começo se acham, preferentemente, grandes empresas e cujas subempreiteiras que cedem mão-de-obra são portuguesas. Algumas destas empresas estabelecem a sua morada fiscal em Tui, para regularizarem formalmente a sua situação perante o estado espanhol.

As condições laborais sintetizam-se no incumprimento da legalidade vigente e em piores condições de trabalho face aos demais trabalhadores. Os responsáveis das CCOO falam da existência de facturas falsas, que identificam valores superiores aos realmente pagos, o qual supõe um benefício acrescentado para o empregador (ao desagrarar perante a fazenda pública os encargos decorrentes das facturas falsas) e uma perda substancial para o trabalhador (ao ter que pagar impostos em correspondência com o valor das facturas falsas. Os salários realmente pagos são inferiores aos recebidos pelos trabalhadores galegos, não obstante serem superiores aos que receberiam em Portugal. A CIG exemplifica-o do seguinte modo: enquanto um trabalhador (servente) em Portugal receberia 389 € mensais, por contrato, na Galiza poderá receber quase o triplo (794€, num caso que os responsáveis do sindicato identificaram). Esta cifra, porém, é muito inferior ao salário que obrigatoriamente deveriam receber, de acordo com o convénio colectivo em vigor na Galiza. Esta diversidade salarial é um factor que conduz a uma diminuição dos salários no sector, em geral, e a que a situação nas obras seja de separação entre trabalhadores

portugueses e os restantes. “Ao princípio, chegámos a ter medo de que os trabalhadores galegos queimassem as carrinhas dos portugueses”, salienta a CIG.

Os sindicatos referem que a discriminação não é apenas salarial, mas estende-se a todo tipo de condições de trabalho e direitos sociais (não há férias, as jornadas de trabalho são extremamente longas, não há acesso aos serviços da Segurança Social galegos, e há mesmo piores condições de segurança – refere a UXT-...). Os trabalhadores portugueses não constam nos registos que quantificam a sinistralidade laboral. Há que ter em conta, também, como referem a CIG e as CCOO, que, em boa parte das empresas, o incumprimento das condições laborais que a legislação estabelece se estende à totalidade dos trabalhadores da construção.

A presença dos cidadãos portugueses nas obras é muito visível, mas os sindicatos não se aventuraram a fazer uma quantificação do fenómeno. A UXT estima um valor percentual de 60% de trabalhadores galegos e 40% de trabalhadores portugueses.

O contacto entre os sindicatos galegos e os trabalhadores portugueses tem sido muito reduzido e motivado por denúncias dos próprios trabalhadores portugueses ou, nalguns casos, por informações dos trabalhadores galegos. Os sindicatos coincidem em destacar que se trata de pessoas que não falam da sua situação laboral nem com os companheiros nem com os sindicatos.

A UXT recebeu cinco denúncias de trabalhadores portugueses a operar em obras nos arredores de Vigo. As causas das denúncias prendiam-se com o não pagamento dos salários aquando da finalização dos contratos. Mas, uma vez apresentada a denúncia perante o sindicato, e conseguida a resolução do problema (total ou mesmo parcialmente), os responsáveis sindicais não voltam a saber dos denunciantes. A UXT refere que os trabalhadores ocultam aos seus companheiros portugueses o facto de terem solicitado apoio ao sindicato, pois estes, à sua chegada a Portugal, poderiam comunicá-lo ao angariador, que deixaria de lhes oferecer mais trabalho. Afirmam os responsáveis sindicais: “quando vêm às nossas oficinas deixam os carros fora de Vigo, para que não se saiba onde é que eles foram”.

As denúncias que receberam nas CCOO foram originadas também pelo não pagamento de salários, e os processos correram de forma semelhante ao relatado pelos responsáveis da UXT: os trabalhadores não voltam a contactar com o sindicato uma vez resolvido o problema. Referem ser habitual que os trabalhadores assegurem por sua conta um

pagamento com o empreiteiro principal (a primeira empresa que contrata), à margem do sindicato, ainda que este, em simultâneo, esteja a tentar resolver o problema pela via legal. Esta solução individual de recorrer ao empreiteiro principal é relativamente habitual. Nalguns casos, trata-se da resposta encontrada perante a ausência de pagamento por parte da subempreiteira. Nestes casos, a empreiteira principal realiza o pagamento ao trabalhador, ajustando depois a dívida com a subempreiteira. Pagando-lhe quantias inferiores em futuros contratos que com ela estabeleça. Noutras ocasiões, também se oferecem pagamentos deste tipo às famílias dos trabalhadores, quando ocorrem acidentes ou, mesmo, falecimentos.

No caso da CIG, começaram por levar a cabo actuações no âmbito desta questão no princípio de 2005, quando se observou uma chegada massiva de cidadãos portugueses e no sindicato receberam advertências dos trabalhadores galegos. Perante isto, a CIG estabeleceu contacto com a Inspeção de Trabalho (neste ponto, os distintos responsáveis dos diferentes sindicatos coincidem em que a actuação da Inspeção é insuficiente – “não são capazes de ordenar tudo isto”, salienta a CIG – “deveria haver uma actuação policial”, indicam as CCOO), e realizaram assembleias em obras, conjuntamente com representantes do Conselho das Comunidades Portuguesas. Em paralelo aos contactos com a Administração, os representantes da CIG tiveram os primeiros contactos com os sindicatos portugueses, em Maio/Abril 2005. Logo da análise do fenómeno por parte dos sindicatos portugueses, sucederam-se várias reuniões conjuntas, em resultado das quais foi elaborado um Protocolo de colaboração entre a CIG e o Sindicato de Trabalhadores da Construção Civil e Madeiras do Distrito de Braga (**anexo 2**), tendo sido elaborado e distribuindo nas obras um panfleto conjunto (**anexo 3**).

5.2.4 Nota conclusiva

A mobilidade transfronteiriça de trabalhadores é uma realidade no seio da Euro-região norte de Portugal – Galiza e os sindicatos conhecem essa realidade. Apesar de terem conhecimento do fenómeno social da mobilidade de trabalhadores da construção civil na Euro-região, não é fácil a quantificação dos envolvidos. As referências feitas pela União dos Sindicatos de Braga e pelo Sindicato da Construção Civil e Madeiras do Distrito de Braga resultam de contactos estabelecidos com trabalhadores que se encontram a operar nestas condições e de deslocações dos responsáveis à Galiza, de modo a inteirarem-se da realidade junto dos trabalhadores e das entidades sindicais locais. Os sindicatos galegos (CIG, CCOO e UXT) têm consciência do fenómeno pelo seu conhecimento geral do funcionamento do sector e por denúncias de trabalhadores portugueses e galegos.

Enquanto os cidadãos portugueses denunciam pontuais situações de incumprimento dos seus contratos, os galegos recorrem aos sindicatos para denunciar a precarização laboral que se gera e a quebra salarial que lhe vem associada. Cumpre assinalar que os cidadãos portugueses acorrem muito ocasionalmente aos sindicatos e quando o fazem é exclusivamente para denunciar o não pagamento dos salários acordados com o seu empregador, e não para denunciar os distintos incumprimentos da legalidade vigente que referem tanto os sindicatos como a imprensa.

Os trabalhadores tanto podem estar a trabalhar em edifícios de grandes dimensões (numa grande área comercial em Pontevedra, no Parque Tecnológico de Valadares, na construção de empreendimentos em Navia, etc.), como na construção de habitação familiar na área de Porriño ou Ourense, realçam os sindicatos. As empresas detentoras dos direitos de construção são, em regra, grandes empresas, porém, as que iniciam a cadeia de subcontratação que conduz ao recrutamento de cidadãos portugueses são pequenas empresas. O vector mais importante a reter das entrevistas prende-se com as modalidades de recrutamento, insistentemente sublinhadas pelos sindicatos.

5.3 Análise de opinião de entidades de inspecção

5.3.1 Opinião das inspecções de trabalho de Viana do Castelo e Braga

As inspecções de trabalho, pela obrigatoriedade institucional de perceberem os fenómenos inerentes ao funcionamento do mercado de trabalho, são também peças fundamentais na compreensão do caso em estudo, isto é, a mobilidade laboral no contexto euro-regional. Neste sentido, a equipa de trabalho entrevistou os chefes das delegações regionais de Viana do Castelo e Braga da Inspeção-geral de Trabalho (à frente IGT) e o Inspector-chefe de trabalho de Vigo, matéria tratada no item seguinte.

O objectivo principal destas entrevistas era perceber a dimensão do fenómeno do destacamento de trabalhadores no seio da euro-região norte de Portugal / Galiza, designadamente pela voz dos delegados regionais de Viana do Castelo e Braga. Para enriquecer as informações recolhidas da análise de imprensa realizada em jornais galegos, espanhóis e portugueses de tiragem nacional e regional, a equipa de trabalho pretendia perceber a posição da IGT relativamente ao fenómeno, bem como quantificar os casos

registados de denúncias de trabalhadores que tenham vivido alguma experiência profissional como destacados na prestação de serviços na Galiza.

O delegado Luís de Castro, delegado regional de Viana do Castelo da Inspeção-geral do Trabalho, referiu que a instituição tem total disponibilidade em contribuir para o desenvolvimento do estudo, no entanto salientou que o contributo da IGT poderia não corresponder às expectativas, pelo facto de ser um fenómeno que escapa à actividade normal e âmbito de actuação da IGT. A não obrigatoriedade de comunicar à Inspeção o destacamento de trabalhadores faz com que seja um fenómeno que só em situações extremas de denúncia de trabalhadores é que passa a ser do conhecimento desta entidade fiscalizadora. A IGT tem consciência dos problemas que surgem em torno do destacamento de trabalhadores embora as informações que vão recolhendo sobre o assunto tenham origem na imprensa ou contactos pessoais que vão estabelecendo. O delegado de Viana do Castelo salientou que o destacamento é de comunicação obrigatória aos serviços distritais da Segurança Social, no entanto a dimensão social do fenómeno ultrapassa a esfera do destacamento de trabalhadores no sentido legal do termo e assume parâmetros de ilegalidade e «contratação subterrânea». As delegações regionais da IGT presentes revelaram que conscientes do problema têm estabelecido contactos de cooperação com as entidades de inspeção de Espanha em particular da Galiza no sentido de quantificar o fenómeno e minorar eventuais problemas de exploração de mão-de-obra.

O delegado Manuel Nunes de Sá, delegado da delegação de Braga da IGT iniciou o seu comentário pela referência à existência de três tipos de situações. Na realidade a mobilidade fronteiriça de trabalhadores ocorre numa situação de destacamento real, em que a empresa comunica à segurança social a realização do destacamento procedendo a todos os tramites legais previstos na legislação laboral, numa outra situação ocorre com trabalhadores fronteiriços, ou seja indivíduos que por sua conta vão exercer uma actividade laboral para Espanha e regressem todos os dias ou pelo menos uma vez por semana ao seu domicílio. Regista-se ainda a colocação de trabalhadores em Espanha com o auxílio de empresas privadas de colocação ou empresas angariadoras de mão-de-obra regulamentadas em território português pelo Decreto-Lei n.º 124/89 de 14 de Abril. Para o delegado Manuel Sá quantificar o problema não é tarefa fácil, pois vai ao encontro da posição do delegado Luís de Castro ao referir que a situação ultrapassa a área de actuação da IGT e que apenas em situações de acidentes de trabalho ou denúncias de trabalhadores tem conhecimento de casos reais. Para tentar compreender o problema realizam-se encontros com as entidades de inspeção de trabalho de Portugal e Galiza, uma vez que ambas as delegações referem

que ao ser um problema que na prática ocorre no território soberano de Espanha não podem actuar com uma fiscalização, apenas cooperar com as entidades locais. Na delegação da IGT em Braga apenas existe um caso registado de denúncia de abuso de um conjunto de trabalhadores que se encontravam a prestar serviços na Holanda. Na delegação de Viana do Castelo não há qualquer caso registado de exploração ou ilegalidade de destacamento ou migração pendular por motivos profissionais.

Ambos os delegados referiram que o problema resulta da impossibilidade de levantar autos de notícia ou processos sobre possíveis situações de exploração com base apenas em testemunhos ou denúncias de gabinete. Para se proceder à instauração de um processo contra uma empresa, um indivíduo, uma entidade angariadora de mão-de-obra ou instituição pela realização de alguma ilegalidade terá de ser baseada numa prova testemunhal e na actualidade é impossível à Inspeção-geral do Trabalho portuguesa fiscalizar obras na Galiza.

Para perceber a realidade da inspeção de trabalho do outro lado da euro-região, fomos questionar o Inspector-chefe de trabalho de Vigo sobre o conhecimento empírico do fenómeno de movimentos pendulares por motivos profissionais de trabalhadores portugueses para aquela Comunidade espanhola.

5.3.2 Opinião do Inspector-chefe de trabalho de Vigo

Tratando-se de um fenómeno social com repercussões numa escala euro-regional, demonstrava-se de todo o interesse entrevistar o chefe da Inspeção-geral de trabalho de Vigo, o senhor José María Casas de Ron.

Pretendeu-se com esta entrevista perceber a dimensão do fenómeno do destacamento de trabalhadores portugueses para a Galiza, através do conhecimento empírico de uma entidade de inspeção de trabalho local, sendo possível apenas realizar uma entrevista de carácter aberto com o citado Inspector de Vigo. Importa referir que na Galiza existe um inspector-chefe e um inspector por cada província, a saber: Pontevedra, onde se inclui Vigo; Ourense; Lugo e Corunha.

O inspector em causa iniciou o comentário geral da situação referindo que possui um conhecimento mais próximo da realidade através da comunicação social, salientando que existe um profundo desconhecimento do caso específico do destacamento de trabalhadores portugueses para a Galiza. No entanto, reconhece que existe um fluxo intenso de portugueses para a Espanha, designadamente para a comunidade autónoma de Castela e

León e outras localidades, por referência a informação informal obtida junto de outras entidades de inspecção. A falta de uma maior interacção e comunicação institucional entre inspecções de trabalho do norte de Portugal e da Galiza resulta na impossibilidade de uma maior cooperação, no sentido de procurar soluções práticas para problemas inerentes à livre circulação de pessoas. O Inspector-chefe, Casas de Ron, salientou a realização periódica de plenários entre as inspecções de trabalho da Euro-região, que resultam em considerações teóricas de reduzido sucesso prático, não havendo possibilidade de quantificar os diferentes fenómenos laborais, designadamente o do destacamento de trabalhadores, o que conduz à discrepância de valores que emerge na comunicação social.

O problema fundamental do não conhecimento real da situação, na opinião do Inspector de Vigo, está na inexistente falta de comunicação entre entidades de inspecção, quer na própria comunidade autónoma da Galiza, quer, essencialmente, entre as inspecções galegas e as correspondentes autoridades portuguesas. O problema base não está nos mecanismos legais, já que estes existem e permitem um enquadramento da situação. A incapacidade técnica para lidar com fenómenos como a crescente colocação de mão-de-obra de portugueses em Espanha resulta em infracções à lei e conseqüente persistência de situações de ilegalidade. Por outro lado, a falta de meios técnicos conduz a uma posição de indiferença da inspecção face ao problema. À semelhança da realidade portuguesa, a Inspecção de trabalho em Espanha apenas pode actuar juridicamente caso presencie casos de ilegalidade, após actividade de inspecção. Em vinte e cinco mil actuações da inspecção, tem conhecimento de três casos com trabalhadores portugueses. Aproximadamente cinco por cento dos autos levantados no sector da construção civil pela Inspecção aplicam-se a empresas portuguesas ou a empresas que empregam portugueses, e sempre no seguimento de processos de inspecção previamente agendados pelas autoridades da Inspecção autonómicas, embora esta possa realizar acções de fiscalização mediante informações de uma entidade ou de um trabalhador. O Inspector-chefe lembrou que aos trabalhadores portugueses destacados em Espanha aplica-se a normativa daquele país, não devendo haver qualquer forma de discriminação.

Por conhecimento pessoal, o Inspector José María Casas de Ron refere que empresas e trabalhadores são aliciados pelas condições económicas mais favoráveis. Na Galiza, um salário médio na construção aproxima-se dos mil e duzentos euros. O transporte entre Portugal e Espanha é realizado em carrinhas, com uma periodicidade semanal ou, no caso da área fronteiriça, podem ocorrer deslocações diárias, segundo informações veiculadas pela comunicação social e pelas entidades sindicais.

5.3.3 Nota conclusiva

Em síntese, a equipa responsável por este estudo depositava grande expectativa nos dados que pudesse obter das entrevistas de carácter aberto com os delegados das autoridades de inspecção do trabalho da euro-região, quer do norte de Portugal, quer da Galiza. Esperava-se das autoridades de inspecção que fossem capazes de transmitir casos concretos desta realidade, que é a mobilidade de trabalhadores portugueses para a Galiza.

Embora a abertura para a cedência de informações fosse elevada, os resultados alcançados com as entrevistas mantidas não corresponderam ao esperado, pois não foi possível obter em concreto informações sobre processos de averiguação de possíveis casos de exploração de mão-de-obra portuguesa naquela comunidade. Esta não disponibilização de informação prática não se ficou a dever a falta de vontade por parte dos Delegados Regionais portugueses e do Inspector de Vigo, mas antes ao facto daqueles não disporem de condições técnicas e humanas para fiscalizarem possíveis situações de ilegalidade. Uma outra razão, essencialmente sublinhada pelo inspector de Vigo, prende-se com a falta de comunicação existente entre as autoridades de inspecção dos dois lados da fronteira, que urge superar através de resoluções praticas que permitam às inspecções de trabalho concertarem actuações no acompanhamento deste tipo de fenómeno laboral, a mobilidade de trabalhadores via destacamento transfronteiriço.

A principal conclusão que sai das entrevistas é a impossibilidade de quantificar o fenómeno e a quase ausência de actuações registadas, dando origem a processos associados a conduta exploratória de empresas e empresários para com trabalhadores.

5.4 Condições de trabalho na perspectiva dos trabalhadores

Sendo os trabalhadores o elemento central do fenómeno de mobilidade em análise, recolher a sua opinião mostrava-se essencial. Apesar da pertinência da recolha de opiniões dos trabalhadores, não foi fácil à equipa de trabalho entrevistá-los, «fugindo» os contactos concretizados àquilo que podemos considerar o perfil típico do trabalhador português na Galiza. As entrevistas de carácter aberto foram auxiliadas por um guião que se encontra em anexo (**anexo 4**).

A primeira entrevista foi realizada a um trabalhador de nacionalidade brasileira residente em Portugal que, no seu percurso profissional de duas décadas enquanto técnico de mecânica, trabalhou (e está a trabalhar, ainda) no Estado Espanhol, especificamente em Barcelona.

Como referimos, a equipa de investigação procurou realizar entrevistas com trabalhadores portugueses que tenham exercido ou se encontrem a exercer actividades profissionais no sector da construção civil na Galiza. No entanto, esta tarefa revestiu-se de alguma complexidade, pelo que, conseguindo-se um contacto com um trabalhador a residir em Portugal mas a trabalhar na Comunidade Autónoma da Catalunha, se mostrou de elevada importância para a percepção do fenómeno do movimento pendular Portugal – Espanha, concretizar essa entrevista com quem, por motivos profissionais viveu de perto uma experiência similar aquela que era alvo de estudo.

O trabalhador entrevistado, que demonstrou completa disponibilidade para o esclarecimento das questões, iniciou o seu comentário sobre a realidade actual referindo que as empresas portuguesas, para laborarem em Espanha, têm de ter permissão das entidades administrativas daquele país. Algumas empresas e empresários já regularizaram a sua situação laboral (empresarial), outras encontram-se em processo de legalização. No caso específico deste trabalhador, o destino foi e continua a ser Barcelona, repetindo uma experiência profissional ao serviço de uma empresa de Barcelos. A contratação ocorreu em Portugal, mas a empresa para quem prestará serviço encontra-se legalizada em Espanha, sendo os seus proprietários um português e um espanhol. Numa tentativa de perceber a origem geográfica das empresas ou empresários, referiu-nos que na sua maioria são originários de Barcelos e encontram-se ligadas ao sector da construção civil, continuando

em regra a actividade que exerciam em Portugal. Refere que muitos trabalhadores atravessam a fronteira em direcção a Espanha sem qualquer experiência no sector da construção civil. São, em regra, indivíduos jovens, com baixo nível de formação, que partem à procura de melhorar a sua condição económica e social, aliciados por melhores condições salariais. Esta falta de experiência resulta em contínuos acidentes de trabalho, pelo facto de não haver experiência na actividade e porque a formação prestada é insuficiente para lidar com a complexidade de tarefas a que estão sujeitos, a que acrescem ainda extensas jornadas de trabalho. A origem geográfica dos trabalhadores não apresenta um padrão comum. Este primeiro trabalhador entrevistado, na sua experiência, conviveu com operários do norte de Portugal, como de Barcelos, Vila Nova de Famalicão, Porto, mas também do Sul do país.

O pagamento do vencimento é feito pela empresa portuguesa que os contrata e que se encontra estabelecida em Espanha, sendo o cálculo da remuneração efectuada por horas de serviço prestado. Fala-se em seis euros e meio/sete por cada hora de trabalho, o que resulta num salário mensal flexível. O “trabalhador nunca sabe o que vai receber no final do mês”, salientou, embora a empresa estabeleça como salário base os “quatrocentos e cinquenta euros”, sobre o qual efectuarão as contribuições para a segurança social. O referido valor será facilmente ultrapassado pelo elevado número de horas de trabalho. A jornada de trabalho pode prolongar-se por um período superior a doze horas, registando-se, por ocasião da aproximação do Inverno, uma carga horária mais extensa. Em caso de acidente de trabalho, o trabalhador passará a receber o valor que é descontado para a segurança social, portanto deixa de receber os seis euros e meio ou sete por cada hora de trabalho.

Este trabalhador, como experiência profissional, como referimos, trabalhou inicialmente para uma empresa de Barcelos legalizada em Espanha, e que na actualidade terá aproximadamente quatrocentos trabalhadores destacados. O transporte entre Portugal e o local de trabalho é efectuada em carrinhas de nove lugares e, mesmo, em carros ligeiros, em regra por conta da empresa. O alojamento é assegurado pela empresa, registando-se, na sua perspectiva, boas condições de habitabilidade, sendo os apartamentos em regra com três a quatro quartos e partilhados por cinco trabalhadores. A alimentação é da responsabilidade dos trabalhadores.

A respeito do referido pelos sindicatos da construção civil entrevistados para o estudo, que salientaram que muitos trabalhadores começam por trabalhar na Galiza, sendo posteriormente destacados para outras localidades de Espanha, como Barcelona, País Basco,

Palma de Maiorca, entre outros lugares, pelas palavras do trabalhador inferimos que não é regra que isso aconteça.

Em termos de inspecção, referiu-nos que durante a sua permanência em Barcelona, apenas ocorreram inspecções da segurança e higiene no trabalho, tendo-se registado problemas ao nível da falta de equipamento de segurança. Referiu-nos, também, que o objectivo máximo em termos de trabalho dos empresários espanhóis para quem é feita a prestação do serviço é que o mesmo seja feito com qualidade, não havendo diferenciação de tratamento por nacionalidade. Em relação ao uso de equipamento de segurança, foi-nos referido que algum do equipamento causa desconforto físico na execução de tarefas, o que leva alguns trabalhadores, de forma voluntária a prescindir do mesmo. Em termos de incumprimento de procedimentos contratuais, refere que tem conhecimento de uma acção colectiva contra uma empresa que deslocou trabalhadores para Espanha e não cumpriu com os direitos adquiridos dos trabalhadores, estando neste momento a correr uma acção colectiva.

Na opinião do trabalhador entrevistado, a razão principal do movimento de trabalhadores portugueses para Espanha prende-se com as condições salariais, mas muitas vezes os trabalhadores não conhecem os seus direitos e passam por dificuldades. Referiu que, em regra, as empresas tratam bem os seus funcionários.

Como referimos, este trabalhador não se encontra a trabalhar na Galiza, embora tenha tido múltiplos contactos com trabalhadores portugueses que operam naquele mercado.

Na tentativa de conhecer a opinião de um trabalhador com experiência laboral na Galiza, a equipa de trabalho realizou, também, uma entrevista com um trabalhador de nacionalidade portuguesa que trabalha naquela comunidade autónoma. A entrevista, de carácter aberto, foi orientada de acordo com o citado guião que se remete no anexo 4.

Segundo o operário entrevistado, na maioria dos casos e por experiência pessoal, são os próprios trabalhadores destacados quem realiza funções de angariação, ao recrutar nas suas zonas de origem pessoas da sua confiança pessoal, encorajando outros potenciais trabalhadores para o exercício de uma actividade na Galiza, na perspectiva da obtenção de um ordenado mais elevado que em Portugal. Referiu-nos que também existem, com função específica, angariadores de empresas espanholas que recrutam operários em Portugal, ora por intermediação pessoal, ora mediante anúncios na imprensa.

O fenómeno da angariação assume, portanto, uma variante informal, onde o elemento chave são trabalhadores na Galiza que, de maneira espontânea, publicitam esta possibilidade de exercício de uma actividade profissional.

Segundo a nossa fonte, as principais empresas construtoras seriam actores activos no envio de «aliciadores», vulgo angariadores de mão-de-obra da Galiza a Portugal. Para ele, quem estimula esta figura de angariador profissional são claramente as empresas construtoras espanholas. Estas, em primeiro lugar, fazem contactos em Portugal com empresas que, por sua vez, contratam pessoal para trabalhar do outro lado da fronteira. Estas pessoas são as encarregadas de conseguir e concretizar o recrutamento.

Este trabalhador, refere que, por regra, os «trabalhadores angariados» assinam um contrato privado, onde se lhes garantem salários espanhóis. Os contratados geralmente confiam nestas garantias ou, simplesmente, não têm maior interesse em conhecer em detalhe as condições de trabalho vigentes. Uma vez na Galiza, o operário português não cobra horas extras, dias feriados nem férias, sendo o seu ordenado sensivelmente inferior ao do trabalhador galego, pelo mesmo trabalho, em certa medida um desvio ao prometido pelos recrutadores.

O entrevistado assinala que os trabalhadores portugueses realizam as piores tarefas. Em numerosas ocasiões, o ordenado de dias úteis na Galiza, ou de uma parte do total trabalhado, também não é cobrado pelo operário.

Este trabalhador salienta que conhece casos tanto de deslocamento diário em carrinhas, como de operários que ficam de segunda a sexta-feira na Galiza, regressando a Portugal ao fim-de-semana. No que diz respeito às carrinhas, refere que são as próprias empresas construtoras espanholas quem organiza e realiza as deslocações. Os operários que ficam durante a semana na Galiza, em regra, vivem em apartamentos de média a pequena dimensão, podem pernoitar num mesmo espaço até dez ou mais pessoas.

Esta fonte pessoal de informações constata uma alteração recente nas formas de operar destas redes. Assim, pessoas de nacionalidade portuguesa criam e estabelecem empresas sedeadas em território galego, recrutando a partir daí cidadãos portugueses para o exercício de funções na construção. Desta forma, confere-se um aparente grau de legalidade, embora a real situação sócio-laboral destes trabalhadores seja ambígua e simultaneamente complexa, sendo também desconhecida a dita complexidade de enquadramento por parte dos próprios atingidos.

Em actividades de rotina por parte da inspecção de trabalho, presenciadas por este trabalhador, os trabalhadores portugueses envolvidos encontravam-se em situação legal, agindo com normalidade.

Os vínculos de solidariedade entre trabalhadores portugueses não existem, segundo o entrevistado. As atitudes são individualistas e o relacionamento entre as pessoas não favorece as condições laborais e de habitação. Detecta, igualmente, rivalidade entre estes trabalhadores e os galegos, por causa das diferenças salariais e das tarefas desempenhadas. Salienta que também não detecta solidariedade entre os próprios trabalhadores galegos. As relações entre galegos e portugueses, para ele, não vão além da troca de frases funcionais para o normal desenvolvimento do trabalho, sem qualquer intento de aproximação que ultrapasse o da mínima cooperação necessária, num dia de trabalho.

Os contactos com sindicatos portugueses ou galegos também não são evidenciados pelo entrevistado, não surgindo senão em ocasiões de incumprimento muito graves para o trabalhador.

A opinião pública e os poderes políticos portugueses conhecem o fenómeno do destacamento de trabalhadores, no entanto assumem uma posição despreocupada em relação ao assunto, uma vez que proporciona emprego à população. Sendo, todavia, os ordenados na Galiza mais elevados do que em Portugal, os trabalhadores portugueses vêem neste trabalho uma saída satisfatória para situação de desemprego ou salários baixos vigente nos seus lugares de origem.

É opinião geral da sociedade, quer da região norte, quer a nível nacional, que esta mobilidade laboral para a Galiza e para toda a Espanha é uma oportunidade para os operários portugueses. Os salários mais elevados, a alternativa a uma situação certa de desemprego em Portugal colocam num segundo plano o sentimento de exploração a que os trabalhadores em causa podem, eventualmente, estar sujeitos.

Como nota final e como referimos, não foi tarefa fácil chegar à conversa com trabalhadores portugueses na Galiza. As entrevistas realizadas permitiram perceber pela vivência prática dos entrevistados os mecanismos inerentes à mobilidade laboral no sentido Portugal – Espanha. No primeiro caso, o trabalhador encontra-se a trabalhar em Barcelona recrutado directamente por uma empresa de Barcelos que se encontra já à alguns anos naquela comunidade, tendo, portanto a sua situação jurídica regularizada, o que lhe permite movimentar um elevado número de trabalhadores originários de diferentes localidades

portuguesas. No segundo caso, o trabalhador encontra-se a exercer profissionalmente uma actividade na Galiza, referindo que muitas vezes são os trabalhadores que na sua rede pessoal de contactos, encorajam outros potenciais trabalhadores, assumindo o fenómeno da angariação de mão-de-obra uma dimensão informal e por conseguinte menos controlável num contexto de mercado livre europeu. Ambos os entrevistados referem que na maioria dos casos os trabalhadores não sabem os direitos que têm ao exercer uma profissão em Espanha e vincam uma das características mais marcantes o do deslocamento diário ou semanal em carrinhas. No entanto partilham pontos de vista diferentes relativamente às tarefas desempenhadas, no primeiro caso refere que não existem diferenças de tratamento em relação às tarefas atribuídas, enquanto que no caso do trabalhador a exercer na Galiza, salienta que aos portugueses são atribuídas funções mais pesadas.

A realidade é que nos seis últimos anos o número de portugueses em Espanha tem vindo progressivamente a aumentar. Motivados por salários mais altos, por ofertas de emprego inexistentes a saída para o país vizinho é uma alternativa de primeira linha. Quer ao fim do dia de um comum domingo, quer ao amanhecer de todos os dias laboráveis do ano multiplicam-se um pouco por toda a região norte os pontos de encontro com trabalhadores da construção civil. Barcelos, Vila Nova de Famalicão, Guimarães, Vizela, Braga, terras do interior, espaços da área transfronteiriça são alguns dos territórios de referência na caracterização deste tipo de mobilidade laboral. Em regra homens na casa dos 25 a 45 anos, com a escolaridade mínima deixam para trás mulher e filhos partindo com vontade de regressar para uma vida melhor, mas muitas vezes são «rasteirados» por falsas promessas e contratos não cumpridos. Quer os entrevistados, quer a imprensa referem que um assalariado em Espanha podem receber mais de 6,5/7 euros por cada hora de serviço, numa jornada de trabalho superior a 10 horas, desgastante mas aliciante para um número cada vez mais elevado de portugueses, muitos deles desempregados do sector têxtil.

Por contacto pessoal ou divulgação mais ou menos formal nos jornais locais, as ofertas chegam aos potenciais trabalhadores como o caminho mais fácil para um emprego, fazendo parte de uma mobilidade complexa pela diferentes facetas que pode assumir.

5.5 Análise da opinião de gabinetes de assessoria contabilística e fiscal a empresas de Tui, Galiza

No seguimento da recolha de opinião de entidades que lidam de alguma forma com o fenómeno da mobilidade de trabalhadores portugueses para a Galiza, a equipa de trabalho realizou duas entrevistas de carácter aberto com dois gabinetes de assessoria jurídica e contabilística a empresas, localizadas em Tui, isto é, na área geográfica Transfronteiriça norte de Portugal/Galiza. Procurou-se nestas entrevistas perceber a realidade inerente à contratação de trabalhadores portugueses por parte de empresas espanholas e compreender em que situação jurídico-legal se encontram as empresas portuguesas a trabalhar naquela comunidade autónoma.

Na primeira entrevista obtivemos informações de relevância para o conteúdo do estudo em curso. O responsável administrativo do gabinete revelou que a maioria das situações de operação de empresas portuguesas na Galiza resulta de processos de subcontratação por parte de grandes empresas espanholas. Em regra, as empresas subcontratadas são empresas pequenas, com nove a dez trabalhadores, que, para laborarem dentro da legalidade, têm necessidade de regularizar a sua situação fiscal em Espanha. Essa legalização pode ocorrer segundo dois modelos: pode passar pela criação de uma filial da empresa em território espanhol; ou criação de uma empresa independente da empresa sede, dentro da figura legal do direito espanhol de «estabelecimento permanente». Caso a duração da prestação de serviço seja inferior a seis meses, não é necessário a criação de um «estabelecimento permanente». Sendo o período da prestação de serviço superior aos seis meses, é necessário regularizar a situação da empresa em matéria de liquidação de IVA.

Criar um «estabelecimento permanente» não significa, obrigatoriamente, ter um espaço físico. Em termos legais, a criação de um endereço fiscal em Espanha para efeitos de liquidação de impostos (IVA) é suficiente para uma empresa com sede em Portugal iniciar actividade em Espanha, podendo posteriormente proceder ao destacamento de trabalhadores. Depois deste processo de legalização, a empresa deverá respeitar toda a legislação espanhola e os convénios de cada província.

O movimento de legalização de empresas portuguesas em Espanha é um fenómeno recente, com cerca de dois anos. No sentido de aligeirar processos burocráticos de legalização, os empresários recorrem a agências de assessoria em Espanha, designadamente

em Tui, na Galiza. O Gabinete entrevistado no âmbito da investigação, salientou que tem doze clientes de nacionalidade Portuguesa, originárias de Porto, Braga, Guimarães, Vila Nova de Famalicão, entre outros municípios. A actual situação da construção civil em Espanha caracteriza-se por uma elevada mobilidade geográfica. As empresas podem ter o seu endereço fiscal na Galiza e exercer ou prestar serviços em Santiago de Compostela ou em outras comunidades autónomas, como no País Basco, em Madrid, na Andaluzia, como acontece com alguns clientes do gabinete de assessoria entrevistado. Em regra, os serviços prestados envolvem obras públicas, mas é possível identificar trabalhadores portugueses em empreendimentos imobiliários, loteamentos de maior ou menor dimensão. Esta empresa de assessoria refere que a angariação de clientes não passa por uma estratégia de marketing mas resulta, antes, de um passar da palavra. Por conhecimento próprio, o responsável salientou que na maioria dos casos os empresários portugueses criam um endereço fiscal para se legalizarem em Espanha, no entanto alguns empresários optam por criar filiais em Espanha ou fundar novas empresas, a título individual ou em sociedade.

O responsável pelo gabinete entrevistado referiu um facto bem vincado pela comunicação social e pelos sindicatos, o do deslocamento em carrinhas desde Portugal para o local da obra ao domingo à noite ou às segundas-feiras, permanecendo durante a semana junto da obra.

Também em Tui, foi entrevistada um outro gabinete de assessoria jurídica e contabilística, que referiu que cerca de 90 % dos trabalhadores da construção civil na Galiza serão de nacionalidade portuguesa - número não oficial. Esses trabalhadores encontram-se afectos a uma empresa de origem portuguesa que criaram o referido endereço fiscal em Espanha, trabalhando como empresas subcontratadas, num cenário de forte mobilidade geográfica, de obra para obra. Alguns empresários encontram entraves na criação desse endereço fiscal, pois é exigida uma certidão de residência, atestando a presença no território à mais de cento e oitenta dias, que lhes é impossível de comprovar. Este segundo escritório trata da contabilidade de cerca de dez sociedades de construção de origem portuguesa que criaram um «estabelecimento permanente» em Espanha, contratando a partir daí os trabalhadores. Alguns dos seus clientes encontram-se a trabalhar em obras de Vigo, como num centro comercial, em obras em Corunha e em outras localidades um pouco por toda a Espanha, sendo o seu território de origem o norte de Portugal, com especial destaque para Barcelos.

Relativamente à assistência médica, a situação não é totalmente favorável, dado que, face à necessidade de baixa médica por acidente de trabalho necessitará de um cartão “sanitário” para poder beneficiar desse apoio social, o qual só pode ser formalizada por um médico de família. Os pagamentos à segurança social são feitos por conta da empresa, sendo o vencimento pago pelo empresário ao trabalhador. Na perspectiva do responsável deste gabinete, este movimento de trabalhadores é um fenómeno recente, com cerca de dois a três anos. O dinamismo do mercado da construção em Espanha serve de incentivo ao deslocamento de empresários e conseqüente destacamento de trabalhadores. O número de pedidos para registo de domínio fiscal tem-se revelado ascendente nos últimos anos, perfazendo um número próximo do milhar aqueles que trabalham para empresas cuja contabilidade é tratada pela empresa entrevistada, sendo o principal estatuto o de trabalhador destacado, embora se verifiquem no dia-a-dia deslocamentos transfronteiriços de trabalhadores. Uma outra questão social referida por um dos responsáveis do gabinete envolve o benefício de abono de família. Para que um trabalhador possa beneficiar de abono de família o seu rendimento anual terá de ser inferior a 9000 euros anuais, o que em regra não acontece com os trabalhadores da construção, que recebem valores superiores ao estipulado para benefício do abono de família em Espanha.

Estes gabinetes trabalham directamente com o empresário e não com os trabalhadores. Ao contrário do que alguma comunicação social refere, estes gabinetes de assessoria não contratam trabalhadores. Têm conhecimento da realidade pelo contacto com empresários portugueses. Este tipo de gabinetes presta apenas assessoria contabilística e fiscal, uma vez que a assessoria legal exigiria uma responsabilidade solidária, o que em alguns casos poderia resultar em problemas jurídicos para o próprio gabinete.

Em síntese, as duas entrevistas realizadas permitiram-nos perceber que uma elevada percentagem de trabalhadores afectados por situações de mobilidade transfronteiriça se encontra vinculada a empresas que dispõem de um registo fiscal em Espanha, necessário para operar naquele mercado. A partir dessa legalização, cumprem ou é suposto cumprirem o estabelecido na legislação espanhola e nos convénios autonómicos do sector da construção civil e obras públicas para com os seus trabalhadores.

Importa salientar que o recurso de empresas ou empresários portugueses a gabinetes de contabilidade tem vindo progressivamente a aumentar nos últimos anos, movimentando um número cada vez mais elevado de trabalhadores, sinónimo do interesse e necessidade

por parte de empresários e trabalhadores tentarem uma oportunidade de negócio/trabalho na Galiza.

Conclusão

A análise demorada do fenómeno e a consulta de distintos agentes relacionados com o movimento de mão-de-obra na euro-região norte de Portugal - Galiza para trabalhar no sector da construção evidenciou a complexidade do fenómeno. Foi possível constatar a variedade de situações e a divergência nas respostas face ao fenómeno entre diferentes entidades implicados. Embora se verifiquem casos de total regularidade ao longo do processo de contratação e mobilidade transfronteiriça, também constatámos a aparição de situações de ilegalidade ou de irregularidade nas distintas fases do processo de entrada e permanência de trabalhadores portugueses na Galiza para o exercício de uma actividade profissional no sector da construção.

Motivados por salários mais altos e/ou por ofertas de emprego inexistentes na sua terra de origem/residência, a saída para o país vizinho é uma alternativa de primeira linha. Quer ao fim do dia de um comum domingo, quer ao amanhecer de todos os dias laboráveis do ano, multiplicam-se um pouco por toda o norte do país os pontos de encontro de trabalhadores da construção civil que, regularmente, rumam à Galiza e a outras comunidades do estado espanhol. Territórios do litoral minhoto, como Barcelos, Guimarães, Vila Nova de Famalicão, e espaços da área transfronteiriça são alguns dos locais de referência na caracterização deste tipo de mobilidade laboral. Numa grande maioria, trata-se de homens na casa dos 25 aos 45 anos, habilitados com a escolaridade mínima.

Os trabalhadores tomam contacto das ofertas de emprego através de múltiplos canais: através de anúncio em jornais; contactos directos de empresários para o qual prestam serviço em Portugal; ou por meios menos claros, como contacto por angariadores de mão-de-obra.

A legislação enquadradora deste trabalho é ampla, pois um trabalhador do norte de Portugal que procure emprego e o concretize do outro lado do espaço geográfico transfronteiriço, designadamente na Galiza, está sujeito à legislação comunitária, por se tratar de dois estados-membros da União Europeia, podendo neste âmbito fazerem-se várias interpretações dos diplomas. Estão ainda sujeitos à legislação de Portugal em matéria de destacamento, para além da necessidade de respeitarem a legislação estatal espanhola. Característica particular das províncias das diferentes comunidades autónomas de Espanha é a celebração de convénios sectoriais. Isto é, cada província celebra convénios entre entidades patronais, sindicais e governamentais para o subsector da construção civil, pelo que um trabalhador, ao exercer uma profissão na construção numa das quatro províncias

da Galiza, estará sujeito ao estabelecido no respectivo convénio. No entanto, as informações recolhidas apontam para um amplo incumprimento dos convénios e da legislação vigente, em geral, constituindo os trabalhadores portugueses da construção um segmento secundário do mercado laboral, usufruindo de condições laborais e salariais inferiores às usufruídas pelos operários locais.

Para além da dimensão pessoal deste fenómeno, importa referir que o referido incumprimento constitui um entrave de primeira magnitude para a integração dos mercados laborais galego e do norte de Portugal. Assim é já que este facto dificulta a solidariedade entre trabalhadores dos dois territórios, uma vez que a parte galega fica com a percepção de serem os trabalhadores portugueses os responsáveis pela quebra nos salários. Com isto coloca-se em risco a identidade comum e a integração social da euro-região, ficando esta apenas reduzida a um *desideratum* das elites político-administrativas.

Um dos problemas do fenómeno reside na circunstância em que se processa a inspecção das condições de trabalho a que os trabalhadores estão sujeitos, pois ambas as entidades de inspecção se confrontam com a incapacidade prática de actuar em territórios fora do seu espaço de jurisdição. Daí que urja proceder a uma concertação e troca recíproca de informação entre as entidades encarregues da fiscalização e, mesmo, que se estude a viabilidade de operacionalizar fiscalizações conjuntas no espaço transfronteiriço, de modo a identificar casos de possível exploração de trabalhadores e dar eficácia à inspecção realizada.

Só pela via de concertação de actuações que enunciamos, será possível detectar eficazmente e punir as actividades ilícitas, e estabelecer desincentivos à sua manifestação. Como sublinhámos já, está em causa a constituição de um autêntico mercado laboral integrado na euro-região, por contraponto da simples inserção de trabalhadores procedentes de um mercado laboral num outro, dando lugar a processos de segmentação, onde os trabalhadores do país de destino formam um primeiro mercado e usufruem de condições laborais e salariais superiores às dos trabalhadores que se deslocam do outro país. Nas circunstâncias até agora prevaletentes, estes integram um mercado secundário, com inferiores condições laborais e salariais.

Aparte a recomendação acabada de enunciar (que voltaremos a sublinhar sobre diferentes tónicas), avançam-se de seguida várias outras propostas (recomendações) destinadas à melhoria do funcionamento do referido mercado e a permitir que se avance no conhecimento do fenómeno que é alvo de atenção neste estudo. São elas as seguintes:

- i) **melhoria e agilização das redes ou canais de emprego** através dos quais os trabalhadores e os empregadores se encontrem no mercado de trabalho, de modo que se reduza o espaço de intervenção de angariadores ou outros agentes que não garantam a legalidade de todo o processo de contratação e mobilidade, e a assegurar que a informação devida aos trabalhadores lhes chegue. *Nesta dimensão, abre-se um espaço adicional para a actuação dos Gabinetes EURES Transfronteiriços;*
- ii) **construção de canais ou redes de emprego transfronteiriços** – sendo um dos princípios da UE a mobilidade laboral e a criação de um mercado de trabalho unificado, comum a todos os países membros, o caminho para aí chegar começa nas euro-regiões que, com esse fim, são (deverão ser) dotadas de meios e recursos através da rede EURES. Construir um mercado laboral unificado a partir de mercados previamente separados implica a necessidade de construir canais ou redes de emprego transfronteiriças, que permitam congregar a oferta e procura que previamente estavam separadas. Esse é já um dos objectivos dos gabinetes EURES transfronteiriços, ao qual se deveria conceder maior relevância e prover os gabinetes dos meios necessários para tal fim, assim como oferecer informação aos potenciais utentes da existência e dos serviços oferecidos por uma rede pública e ágil de emprego transfronteiriço;
- iii) **constituição de uma inspecção de trabalho transfronteiriça** - a pretensão por parte da UE e da euro-região norte de Portugal - Galiza de criar um mercado laboral integrado leva à necessária *criação de instituições comuns*, demonstrando-se imprescindível a existência de uma acção inspectora integrada e coordenada. Aliás, da entrevista com os inspectores chefes da Galiza e do norte de Portugal, de ambos os lados do Minho, ficou a conclusão de que o entrave maior à detecção de potenciais irregularidades no trabalho transfronteiriço se relacionava com a ausência de coordenação e de mecanismos de intercâmbios de informação entre as inspecções, e com a impossibilidade de operar na Galiza por parte dos inspectores de trabalho do norte de Portugal, e vice-versa. Na mesma linha, o trabalho conjunto de sindicatos e inspecção de trabalho permitiria avançar e agilizar a identificação de possíveis irregularidades e soluções para as mesmas;
- iv) **implementação corrente de actuações inspectivas (policiais) conjuntas entre as polícias da Galiza e a do norte de Portugal** – este modelo de actuação possibilitaria a descoberta de possíveis situações de exploração e redes de tráfico de

peessoas. A eficácia deste tipo de intervenção pode ser ilustrada retendo os resultados de uma acção pioneira desencadeada, cujos dados foram tornados públicos através de notícias recolhidas pela imprensa galega e portuguesa nos dias 28 de Outubro e 16 e 17 de Novembro de 2006. Nessas notícias, dava-se conta das operações policiais empreendidas na Galiza que tiveram como resultado a detenção de vários empresários galegos e um empresário de nacionalidade brasileira, responsável por uma empresa de construção civil em Portugal. Segundo as notícias, o segundo empresário “fornecia” mão-de-obra aos primeiros e as condições de trabalho eram de autêntica exploração (jornadas laborais longas, salários inferiores aos estabelecidos em convénio, não pagamento de salários...);

v) inclusão do tema da mobilidade laboral transfronteiriça e da problemática que lhe está associada nas agendas das “cimeiras”/ reuniões políticas bilaterais – aparte o desenvolvimento de estudos que permitam alcançar um melhor conhecimento do fenómeno em análise e respectivo acompanhamento, é nosso entendimento que deveriam ser feitos esforços sérios de identificação de soluções políticas, legislativas, judiciais e institucionais que permitam combater as irregularidades apontadas neste trabalho no que às relações laborais e condições de trabalho e emprego se refere e que, como sublinhado, estão a conduzir a processos de segmentação do mercado laboral da euro-região. Esses passos não se darão, nem mesmo os que possam conduzir à criação de estruturas inspectivas e serviços de emprego comuns, enquanto as cúpulas políticas dos dois estados não adquirirem a suficiente sensibilidade para o problema e decidam dar-lhe a prioridade que a situação reclama;

vi) agravamento das punições que recaiam sobre situações laborais irregulares detectadas – Esta medida é, obviamente, complementar das já referidas em matéria de revisão regulamentar/legal e do reforço da capacidade e eficácia inspectiva. A este propósito, note-se que, nesta pesquisa, detectou-se que, se bem que uma parte das contratações respeite formalmente as condições legais, inclusive os convénios, na prática, mesmo algumas dessas empresas não cumprem todas as dimensões da legislação vigente. Torna-se, portanto, necessário estabelecer mecanismos que permitam desvendar as condições de emprego e trabalho “reais” dos operários portugueses da construção. A este nível, importa fazer cumprir a Lei 45/1999, de 29 de Novembro, sobre o destacamento de trabalhadores no quadro de uma prestação de serviços transnacional. Esta é uma lei de incorporação no

ordenamento jurídico espanhol da Directiva Comunitária 96/71/CE. A Lei prevê que uma empresa residente noutro estado da União Europeia que desloque trabalhadores para o estado espanhol deverá garantir aos trabalhadores as condições de trabalho estabelecidas pela legislação laboral espanhola relativas a: jornada de trabalho, salário, igualdade de trato e a não discriminação; trabalho de menores; prevenção de riscos laborais; não discriminação dos trabalhadores temporais ou a tempo parcial; livre sindicalização e direito à greve. Assim, será obrigação da empresa que desloque os seus trabalhadores para territórios do estado espanhol comunicar tal circunstância perante a autoridade laboral espanhola competente da província onde se vai prestar o serviço, com anterioridade a que se produza e independentemente da duração da deslocação;

vii) agilização da articulação entre as administrações aos diversos níveis relevantes para o fenómeno em observação – na mesma senda da articulação entre agentes dos serviços de emprego e inspecções do trabalho, também noutros âmbitos de intervenção institucional (saúde; segurança social) se demonstra necessária uma maior e mais ágil colaboração (troca de comunicação) entre administrações para cobrir as possíveis lacunas regulamentares existentes, propiciadas pela dissolução de responsabilidade entre os diversos participantes no fenómeno, assim como pelas diferentes situações que convivem no mesmo;

viii) estabelecimento de um quadro normativo relativo às relações de trabalho transfronteiriço com o qual se harmonizem procedimentos e tratamentos legais que na actualidade não estão homogeneizados e que, em consequência, supõem problemas para a normal integração dos mercados laborais. Assim, importa fazer avanços: na harmonização do funcionamento das empresas de trabalho temporário; e na harmonização da legislação sobre subcontratação. Em vista está que se ofereça um tratamento unificador a situações nas quais se vêem envolvidas, dentro de uma cadeia de subcontratação, diferentes empresas subcontratantes galegas e portuguesas (por exemplo, unificando os procedimentos judiciais relativos a empresas subcontratantes, especialmente quando nos procedimentos se quer incluir empresas galegas e portuguesas responsáveis por incumprimento legal). Em definitivo, importa realizar uma exaustiva análise comparativa da legislação aplicável nos dois países e, uma vez detectadas as situações para as quais existe duplicidade de procedimentos ou dificuldades de

translação de um lado para o outro da fronteira, criar um quadro normativo específico unificador;

- ix) estabelecimento de mecanismos de intercâmbio de informação entre instituições implicadas nos dois países**, conforme amiúde sublinhado já e em estreita relação com o que é dito no parágrafo anterior. Essa medida permitiria a necessária fluidez nas relações dos cidadãos com a administração, bem como detectar situações de não cumprimento da legalidade que se produzem ao amparo precisamente dessa opacidade de informação (um exemplo de ilegalidade é beneficiar da prestação de desemprego num país com o exercício de trabalho ilegal no outro);
- x) colocação em funcionamento do Registo de Empresas Acreditadas para serem subcontratadas**, situação prevista na Lei espanhola 32/2006, de 18 de Outubro, reguladora da subcontratação no Sector da Construção. Este registo existe com a finalidade de certificar e recolher informação de empresas que, pretendendo ser contratadas ou subcontratadas para trabalhos de construção, dispõem de uma suficiente estrutura empresarial, bem como da organização, meios e formação necessários para cumprir os requerimentos de prevenção de riscos laborais. Junto com o Registo de Empresas, cria-se pela mesma Lei 32/2006 o *Livro de Subcontratação*. É um documento cujo preenchimento é obrigatório para todos os empresários que contratam e que deverá espelhar todas e cada uma das subcontratações realizadas numa determinada obra. Ambos os documentos, *Registo de Empresas* e *Livro de Subcontratação*, disponibilizam, ferramentas de informação muito valiosas para a actuação dos agentes sociais e inspectores, assim como para o estudo das cadeias de subcontratação. Ambos os documentos permitirão levar a cabo análises, ainda pendentes de realização, que visem testar hipóteses relativas à relação entre subcontratação e trabalho transfronteiriço, entre subcontratação e maior precariedade laboral ou entre subcontratação, segurança e acidentes no trabalho;
- xi) desenvolvimento de uma campanha de formação e informação especificamente dirigida aos trabalhadores e aos empreiteiros sobre a legislação laboral relevante** – nos termos já acima referidos, esta constituiria uma medida de prevenção do não cumprimento da legislação vigente e facilitaria a integração dos trabalhadores portugueses no mercado laboral galego nas condições

desejáveis de igualdade. Neste sentido, propõe-se a implementação das seguintes *campanhas institucionais*: 1) campanha de *sensibilização social* relativa à importância e repercussão social do fenómeno; 2) campanha de *informação aos trabalhadores sobre os seus direitos na Galiza*, para que possam proteger-se de situações de abuso, recorrendo a mecanismos de protecção legal; 3) *implicação de agentes sociais e serviços de emprego em actuações de assessoria, formativas, de acompanhamento e mediação*; 4) *divulgação, junto de trabalhadores e de empresários, dos riscos penais e laborais das práticas ilícitas*; 5) *campanha informativa dirigida aos empresários relativa à documentação e trâmites necessários para a legalização* de trabalhadores transfronteiriços;

xii) simplificação e normalização da documentação necessária para que os empresários portugueses destaquem trabalhadores para a Galiza e os empresários galegos legalizem trabalhadores estrangeiros;

xiii) elaboração de censos relativos ao fluxo transfronteiriço de pessoas e ao destacamento de trabalhadores, de forma a espelhar-se com clareza e realidade condições e dimensão dos fluxos migratórios, a integração dos migrantes na sociedade e no mercado de trabalho. Tem-se presente que as migrações internacionais são dos fenómenos mais difíceis de avaliar do ponto de vista estatístico. As dificuldades são múltiplas: baixa qualidade e comparabilidade da informação estatística; divergências metodológicas intracomunitárias; discrepâncias conceptuais; ausência de registos informáticos e centralizados entre países; insuficiência de sistemas de informação; etc. Apesar das dificuldades, a pretensão de criar mercados laborais unificados torna indispensável a existência de informação harmonizada, consistente, actualizada, rigorosa e exaustiva sobre as condições das migrações intracomunitárias. Estes censos facilitarão a actuação das instituições com responsabilidades sobre o fenómeno que nos ocupa (Inspeção de Trabalho e Segurança Social, fundamentalmente). Constituem também um ponto de partida imprescindível para uma análise mais aprofundada da natureza do fenómeno. A partir deles poder-se-á construir uma tipologia de movimentos transfronteiriços de pessoas e quantificar a sua dimensão. Para a necessária recolha de dados estatísticos que propomos, é imprescindível a colaboração entre diferentes instituições públicas, já que muito provavelmente a citada recolha deverá fazer-se através de registos de população ou outros registos administrativos. Constituem os registos uma das três fontes principais recomendadas pelas Nações Unidas para a recolha de dados estatísticos sobre migrações (junto com o controlo nas fronteiras e os

recenseamentos ou inquéritos à população), e são uma fonte cada vez mais utilizada na União Europeia para a recolha deste tipo de informação estatística. No entanto, para a elaboração de registos públicos é necessária a colaboração e coordenação entre responsáveis das diferentes instituições, entre as quais se encontram disseminados ficheiros administrativos com informação relativa a movimentos transfronteiriços de população (exemplo: Segurança Social, Ministério de trabalho português e Conselharia de trabalho galega, Secretaria Geral de Emigração dependente da Junta de Galiza, Secretaria de Estado das Comunidades Portuguesas dependente do Governo da República Portuguesa, Conselho das Comunidades Portuguesas);

Como marco de referência do fluxo de população analisado situam-se as maiores taxas de desemprego no sector em Portugal, comparativamente às registadas na Galiza. Os dados convidam a reflectir sobre a conveniência de propiciar actuações para reduzir o desemprego deste colectivo e facilitar a sua inserção laboral, o que, em todo o caso, vai para além do âmbito deste estudo.

No presente trabalho de investigação, avançou-se na determinação da relevância do fenómeno de mobilidade de trabalhadores entre Portugal e a Galiza tomando como referência o sector da construção. No entanto, o tema requer um maior estudo.

Os métodos de pesquisa utilizados permitiram-nos realizar uma aproximação ao estado da questão a partir de: recolha da informação estatística existente, revisão da legislação vigente, recolha da focagem do fenómeno que adoptam empresas, trabalhadores, inspecções de trabalho e sindicatos, bem como através da visibilidade e características da mobilidade recolhidas na imprensa. Conforme se adiantou nos parágrafos acima, relativos a recomendações, consideramos como ferramentas úteis para avançar na análise a realização de censos de trabalhadores transfronteiriços e destacados, censos de empresas subcontratadas, e a análise comparativa entre legislações aplicáveis em matéria de processo de trabalho da construção nos dois lados da euro-região. É nosso entendimento que cumpre continuar a aprofundar o estudo do fenómeno da mobilidade laboral no sector da construção entre o norte de Portugal e a Galiza através de novos trabalhos e maiores esforços de investigação, procurando clarificar a situação laboral deste colectivo de trabalhadores, até por se tratar de um fenómeno complexo e de relevância social inquestionável.

Referências bibliográficas

Anderson, B. e Davidson, J.O.C. (2003): “Is trafficking in human beings demand driven? A multi-country pilot study”, *Migration Research Series*, nº 15, International Organization for Migration, Geneva.

Castles, S. (2000): “Globalization and migration: some pressing contradictions”, *Ethnicity and globalization: from migrant worker to transnational citizen*, Ed. S. Castles, Sage Publications, London.

Castles, S. e Kosack, G. (2000): “Western Europe: the “guests” who stayed”, *Ethnicity and globalization: from migrant worker to transnational citizen*, Ed. S. Castles, Sage Publications, London.

Ceinos Suárez, A. (2006): “El trabajo de los extranjeros en España”, La Ley, Madrid.

Colectivo IOE (1995): “Inmigrantes y mercados de trabajo en España. Planteamiento general y aplicación a un caso concreto: los trabajadores marroquíes en el sector de la construcción en la Comunidad de Madrid”, *Seminario Inmigración, Empleo e Integración Social*, Universidad Menéndez Pelayo, Santander.

Colectivo IOE (1998): “Inmigración y trabajo. Trabajadores inmigrantes en el sector de la construcción”, *Colección Observatorio Permanente de la Inmigración*, nº 1. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales-Instituto de Migraciones y Servicios Sociales, Madrid.

Comissão das Comunidades Europeias (2003): “Orientações relativas ao destacamento de trabalhadores no âmbito de uma prestação de serviço”, em <http://eur-lex.europa.eu/>.

Comissão das Comunidades Europeias (2003): “Orientações relativas à introdução do cartão europeu de seguro de doença”, em <http://eur-lex.europa.eu/>.

Consejo Económico y Social de España (CES) (2004): “Informe sobre la inmigración y el mercado de trabajo en España”, <http://www.ces.es/informes/2004/inf0204.pdf>.

Direcção Geral de Estudos, Estatística e Planeamento (2001): “Acidentes de Trabalho – 2001”, em DGEEP: <http://www.dgeep.mtvss.gov.pt>.

Direcção Geral de Estudos, Estatística e Planeamento (2005): “Inquérito aos Salários por Profissões na Construção”, em DGEEP: <http://www.dgeep.mtvss.gov.pt>.

Direcção Geral de Estudos, Estatística e Planeamento (2005): “Inquérito aos Ganhos e Duração do Trabalho”, em DGEEP: <http://www.dgeep.mtvss.gov.pt>.

Direcção Geral de Estudos, Estatística e Planeamento (2006): “Boletim Estatístico de Maio de 2006”, em DGEEP: <http://www.dgeep.mtvss.gov.pt>.

Direcção Geral de Estudos, Estatística e Planeamento (2006): “Boletim Estatístico de Julho de 2006”, em DGEEP: <http://www.dgeep.mtvss.gov.pt>.

Fawcett, J.C. (1989): “Networks, linkages and migration systems”, *International Migration Review*, Vol. 23, pp. 671-680.

Gurak, D.T. e Caces, F.E. (1992): “Migration networks and the shaping of migration systems”, *International migration systems: a global approach*, Ed. M.M. Kritz *et al.*, Clarendon Press, Oxford.

Instituto Galego de Estatística (IGE) (2001): “Censo de poboación e vivendas 2001”, em <http://www.ige.eu/>.

Instituto Galego de Estatística (IGE) (1986-2006): “Padrón municipal de habitantes: 1998-2006.” em <http://www.ige.eu/ga/index.htm>.

Instituto Galego de Estatística (2006): “Contabilidade trimestral”, em <http://www.ige.eu/ga/index.htm>.

Instituto Galego de Estatística (2006): “Padrão Municipal de Habitantes de 1998 - 2006”, em <http://www.ige.eu/ga/index.htm>.

Instituto Galego de Estatística (2004): “Padrão Municipal de Habitantes de 2004”, em <http://www.ige.eu/ga/index.htm>.

Inspecção-Geral de Trabalho (2006): “Estatísticas de Acidentes de Trabalho”, em <http://www.igt.gov.pt>.

Instituto Nacional de Estadística (2002): “Los extranjeros residentes en España 1998-2002”, Madrid.

Instituto Nacional de Estadística (2005): “Encuesta de Población Activa - 2005”, Madrid.

Instituto Nacional de Estatística (Dezembro 99 – Janeiro 2000): “Inquérito de Avaliação das Condições de Trabalho dos Trabalhadores”, em <http://www.ine.pt>.

Instituto Nacional de Estatística (2003): “Retrato Territorial de Portugal - 2003”, em <http://www.ine.pt>.

Instituto Nacional de Estatística (2005): “Estatísticas da Construção e Habitação 2005”, em <http://www.ine.pt>.

Instituto Nacional de Estatística (2004-2006): “Estatísticas do Emprego – Indicadores de População”, em <http://www.ine.pt>.

Instituto Nacional de Estatística (2006): “Construção de Edifícios, Licenciamento de Obras”. em <http://www.ine.pt>.

Instituto Nacional de Estatística (2006): “Produção, Emprego, Remunerações e Horas trabalhadas na Construção e Obras Públicas, com Evolução Negativa”, em <http://www.ine.pt>.

Junta da Galiza (2006): “Dados do desemprego”, em <http://www.xunta.es/>.

Kaye, M. (2003): “The migration trafficking nexus: combating trafficking through the protection of migrants human rights”, Anti-Slavery International, London.

Kyle, D. e Dale, J. (2001): “Smuggling the state back in: agents of human smuggling reconsidered”, *Global human smuggling: comparative perspectives*, Ed. D. Kyle e R. Koslowski, The John Hopkins University Press, London.

Long, J. e Ferri, J. (2003): “Labour mobility”, *The Oxford encyclopedia of economic history*, Ed. J. Mokyr, Oxford University Press, New York.

López de Lera, D. (1993): “Análisis de las estadísticas sobre población extranjera”, *Serie de Artículos y Ponencias del Instituto de Demografía del CSIC*, Madrid.

Martínez Veiga, U. (2004): “Trabajadores invisibles. Precariedad, rotación y pobreza de la inmigración en España”, Editorial Catarata, Madrid.

Ministerio de Trabajo e Asuntos Sociales (MTAS): “Anuario estadístico de inmigración”, <http://extranjeros.mtas.es/>.

Organização das Nações Unidas (1978): “Declaração Universal dos Direitos do Homem.” em Diário da República Electrónico em <http://www.dre.pt>.

Organização Internacional de Trabalho (1975): “Convenção n.º 143 relativa às migrações em condições abusivas e à promoção de igualdade de oportunidades e de tratamento dos trabalhadores migrantes”. em <http://www.oit.org/>.

Peixoto, J., Goucha Soares, A., Costa, P.M., Murteira, S., Pereira, S., Sabino, C. (2005): “O tráfico de migrantes em Portugal: Perspectivas sociológicas”, jurídicas e políticas, Alto-comissariado para a imigração e minorias étnicas (ACIME), Porto.

Perkmann, M. (2002): “Euroregions: institutional entrepreneurship in the European union”, *Globalization, Regionalization and Cross-Border Regions*, Ed M. Perkmann e S. Ngai-Ling, Palgrave, London.

Ruggiero, V. (1997): “Trafficking in human beings: slaves in contemporary Europe”, *International Journal of the sociology of law*, Vol. 25, pp. 231-244.

Salt, J. (2000): “Trafficking and human smuggling: an European perspective”, *international migration*, Vol. 35, pp. 367-491.

Secretaria de Estado de Inmigración y Emigración (2004): “Anuario estadístico de inmigración” em http://extranjeros.mtas.es/es/general/ANUARIO_INMIGRACION_2004.pdf.

Taran, P.A. e Moreno-Fontes Chanmartin, G. (2002): “Getting at the roots: stopping exploitation of migrant workers by organized crime”, International Labour Organization, Geneva, <http://www.ilo.org/public/english/protection/migrant/download/pom/pom1e.pdf>.

Tilly, Ch. e Tilly, Ch. (1998): *Work under capitalism*, Wetview Press, Oxford.

Timóteo, Rui (2002): “Processo de Trabalho – Texto de apoio, Centro de Formação de Oficiais de Justiça”, Em Direcção Geral da Administração da Justiça: <http://www.mj.gov.pt>.

União Europeia (1996): “Carta Social Europeia (revista)”, em Portal da Europa: <http://europa.eu/>.

União Europeia (1997): “Resolução sobre o respeito pelos Direitos do Homem na União Europeia do Parlamento Europeu”, em Portal da Europa: <http://europa.eu/>.

União Europeia (2000): “Carta dos Direitos Sociais Fundamentais dos Trabalhadores”, em Portal da Europa: <http://europa.eu/>.

União Europeia (2000): “Carta dos Direitos Fundamentais da União”, em Jornal Oficial, n.º C 364, de 18 de Dezembro de 2000 em Portal da Europa: <http://europa.eu/>.

União Europeia (2002): “Tratado que institui a Comunidade Europeia” (versão compilada), Jornal Oficial n.º C 325, de 24 de Dezembro de 2002 em <http://eur-lex.europa.eu/>.

Valls Campa, L. (2005): “Desaparición y persistencia de la frontera entre España y Portugal: El caso de los trabajadores transfronterizos en la eurorregión Galiza-norte de Portugal”, em <http://www.ritsumei.ac.jp/acd/re/k-rsc/lcs/kiyou/17-4/17-4VALLS%20CAMP.pdf>

Legislação:

Convénio colectivo do sector da construção da província da Corunha, de 21 de Julho de 2005 e tabela salarial no Boletim Oficial da Corunha número 45, de 23 de Fevereiro de 2006;

Convénio colectivo do sector da construção civil de Pontevedra, de 7 de Setembro de 2005 e tabela salarial publicada no Boletim Oficial Pontevedra número 66, de 4 de Abril de 2006;

Convénio colectivo do sector da construção de Ourense, de 18 de Julho de 2005 e tabela salarial publicada no Boletim Oficial Ourense número 60, de 14 de Março de 2006;

Convénio colectivo do sector da construção civil de Lugo, de 13 de Setembro de 2006;

“Decreto-Lei n.º 124/89, de 14 de Abril”, *Diário da República*, I Série, n.º 87, de 14 de Abril, Lisboa, 1989

“Decreto-Lei n.º 64/93, de 5 de Março”, *Diário da República*, I Série-A, n.º 54, de 5 de Março, Lisboa, 1993

“Decreto-Lei n.º 100/97, de 13 de Setembro”, *Diário da República*, I Série-A, n.º 212, de 13 de Setembro, Lisboa, 1997

“Decreto-Lei n.º 480/99, de 9 de Novembro”, *Diário da República*, I Série-A, n.º 216, de 9 de Novembro, Lisboa, 1999

“Decisão n.º 189, de 18 de Junho de 2003”, *Jornal Oficial da União Europeia*, n.º L 276, de 27 de Outubro de 2003

“Decisão n.º 190, de 18 de Junho de 2003”, *Jornal Oficial da União Europeia*, n.º L 276, de 27 de Outubro de 2003

“Decisão n.º 191, de 18 de Junho de 2003”, *Jornal Oficial da União Europeia*, n.º L 276, de 27 de Outubro de 2003

“Directiva 96/71/CE, de 16 de Dezembro de 1996”, *Jornal Oficial da União Europeia* n.º L 018, de 21 de Janeiro de 1997

“Lei n.º 52/1978, de 25 de Julho”, *Diário da República*, I Série, n.º 169, de 25 de Julho, Lisboa, 1978

“Lei n.º 146/99, de 1 de Setembro”, *Diário da República*, I Série-A, n.º 204, de 1 de Setembro; Lisboa, 1999

“Lei n.º 45/1999, de 29 de Novembro”, *Boletim Oficial do Estado*, n.º 286, de 30 de Novembro, Madrid, 1999

“Lei n.º 9/2000, de 15 de Junho”, *Diário da República*, I Série-A, n.º 137, de 15 de Junho de 2000

“Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto”, *Diário da República*, I Série-A, n.º 197, de 27 de Agosto, Lisboa, 2003

“Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho – Regulamenta a Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto que aprovou o Código de Trabalho”, *Diário da República*, I Série-A, n.º 177, de 29 de Julho, Lisboa, 2004

“Lei n.º 9/2006, de 20 de Março”, *Diário da República*, I Série-A, n.º 56, de 20 de Março, Lisboa, 2006

“Ley 32/2006, de 18 de Setembro, reguladora de la subcontratación en el sector de la construcción”, *Boletim Oficial do Estado*, n.º 250, de 19 de Outubro, Madrid, 2006

“Real Decreto 1/1995, de 24 de Março”, que aprovou o “Texto Refundido da Lei do Estatuto dos Trabalhadores”, *Boletim Oficial do Estado*, n.º 75, de 29 de Março, Madrid, 1995

“Real Decreto 737/1995, de 5 de Maio”, *Boletim Oficial do Estado*, n.º 133, de 5 de Junho, Madrid, 1995

“Real Decreto 178/2003, de 14 de Fevereiro”, *Boletim Oficial do Estado*, Suplemento n.º 5, de 1 de Março, Madrid, 2003

“Regulamento n.º 1612/1968, de 15 de Outubro”, *Jornal Oficial da União Europeia*, n.º L 257, de 19 de Outubro de 1968

“Regulamento n.º 1408/1971, de 14 de Junho”, *Jornal Oficial da União Europeia*, n.º L 149, de 05 de Julho de 1971

“Regulamento n.º 574/1972 de 01 de Outubro”, *Jornal Oficial da União Europeia*, n.º L 74, de 27 de Março de 1972

“Regulamento n.º 883/2004, de 29 de Abril”, *Jornal Oficial da União Europeia*, n.º L 166, de 30 de Abril de 2004

“Rectificação ao Regulamento n.º 883/2004, de 29 de Abril”, *Jornal Oficial da União Europeia*, n.º L 200, de 7 de Junho de 2004

Sítios da Internet:

Assembleia da República Portuguesa; em <http://www.parlamento.pt>

Associação Empresarial de Portugal; em <http://www.aeportugal.pt/>

Boletim Oficial do Estado; em <http://www.boe.es/g/es/>

Boletim Oficial da Província de A Corunha; em <http://www.dicoruna.es/bop/>

Boletim Oficial da Província de Lugo; em <http://www.boletines.org/boplugo/>

Boletim Oficial da Província de Ourense; <http://www.depourense.es/web/bop1.htm>

Boletim Oficial da Província de Pontevedra; em <http://bop.depontevedra.es/html/ga/>

Centro de Documentação Europeia da Universidade do Minho; em

<http://www.cdeum.uminho.pt/pt/index.html>

Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego; em

<http://www.cite.gov.pt/cite/Legisnac.htm>

Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses – Intersindical Nacional - CGTP-IN/Portugal; <http://www.cgtp.pt/index.php>

Confederação Intersindical Galega; em <http://www.cigadmon.org/lexislacion.htm>

Confederação Intersindical Galega; em

http://www.cigadmon.org/lexislacion/estatuto_dos_traballadores_atualizado_agosto2005.pdf

Confederación Sindical de Comisiones Obreras – CC.OO/Espanha;

<http://www.ccoo.es/cscceo/>

Diário da República Eletrónico; em <http://www.dre.pt> consultado em 11 de Agosto de 2006

Diário Oficial da Junta da Galiza; em <http://www.xunta.es/diario-oficial>

Direcção-geral de Emprego e das Relações de Trabalho; em

<http://www.dgert.msst.gov.pt/>

Direcção-geral de Estudos, Estatística e Planeamento; em

<http://www.dgeep.mtss.gov.pt/>

Direcção-geral de Protecção Social aos Funcionários e Agentes da Administração Pública; em <http://www.adse.pt/>

Direito do Trabalho do Instituto Politécnico de Beja; em

http://www.estig.ipbeja.pt/~ac_direito/dtrableis.html

Faculdade de Direito da Universidade de Coimbra; em <http://www.fd.uc.pt/>

Gabinete de Documentação e Direito Comparado; em <http://www.gddc.pt>

Instituto de Emprego de Espanha; em <http://www.inem.es/>

Instituto Galego de Estatística; em <http://www.ige.eu/ga/index.htm>

Instituto Nacional de Estadística; em <http://www.ine.es/>

Instituto Nacional de Estatística; em <http://www.ine.pt>

Junta da Galiza; em <http://www.xunta.es/>

Obra Católica Portuguesa das Migrações; em <http://www.ecclesia.pt/ocpm/>

Ministério da Presidência de Espanha; em
<http://www2.mpr.es/mpr2/serc/AspP8/Ficha.asp?IDENT=120>

Portal da União Europeia; em http://europa.eu/index_pt.htm

Portal Europeu da mobilidade profissional; em <http://europa.eu.int/eures/>

Portal de legislação; em <http://www.portolegal.com/>

Portal do EURES Transfronteiriço norte de Portugal – Galiza; em <http://www.eures-norteportugal-Galiza.org/>

Portal do Ano Europeu da Mobilidade de Trabalhadores; em
http://ec.europa.eu/employment_social/workersmobility_2006/index.cfm?language=PT

Portal da Organização Internacional de Trabalho; em
<http://www.oit.org/public/portugue/region/eurpro/lisbon/index.htm>

Portal do Ministério do Trabalho e Assuntos Sociais; em <http://www.mtas.es/>

Portal dos requerentes de asilo; em <http://www.refugiados.net/>

Secção Sindical da CIG; em <http://cigtelefonica.com/normativa/normativa.php>

Secretaria de Estado de Inmigración y Emigración; em
http://extranjeros.mtas.es/es/general/ANUARIO_INMIGRACION_2004.pdf

Sindicato Nacional de CC.OO. de Galicia – CC.OO/Galicia;
<http://www.galicia.ccoo.es>

União Geral de Trabalhadores – UGT/Portugal; <http://www.ugt.pt>

Unión General de Trabajadores – UGT/Galicia; <http://www.ugtgalicia.org>

Anexos

Anexo 1 – Guião de entrevista a entidades sindicais

1. CARACTERIZAÇÃO GERAL DOS TRABALHADORES

- 1.1 Grupo etário mais frequente
- 1.2 Naturalidade (identificar as principais regiões/cidades/concelhos de origem dos trabalhadores)
- 1.3 Habilitações escolares
 - 1.3.1 Analfabetos
 - 1.3.2 Ensino básico
 - 1.3.3 Ensino secundário
 - 1.3.4 Ensino superior
- 1.4 Estado Civil
- 1.5 Situação socioprofissional à partida de Portugal
 - 1.5.1 Empregados no sector da construção
 - 1.5.2 Empregados no sector da construção mas em empresas diferentes das que operam na Galiza
 - 1.5.3 Empregados em outros sectores
 - 1.5.4 Empregados mas procuram melhores condições laborais e salariais
 - 1.5.5 Desempregados
- 1.6 Como se processa o recrutamento dos trabalhadores?
 - 1.6.1 Procura de emprego por conta do próprio trabalhador
 - 1.6.2 Recrutados por empresas de recrutamento de mão-de-obra galegas
 - 1.6.3 Recrutados por empresas de recrutamento de mão-de-obra portuguesas
 - 1.6.4 Recrutados por entidades privadas (angariadores de mão-de-obra)
 - 1.6.5 Em serviço para empresas portuguesas subcontratadas para projectos/serviços de obra na Galiza
 - 1.6.6 Em serviço para empresas portuguesas detentoras dos direitos de obra via concurso internacional
- 1.7 Local de residência durante a semana de trabalho
 - 1.7.1 Residem em Portugal
 - 1.7.2 Residem na Galiza
- 1.8 Como se deslocam os trabalhadores?
 - 1.8.1 Deslocam-se sozinhos utilizando meios próprios ou familiares

- 1.8.2 Deslocam-se sozinhos com a ajuda de terceiros
- 1.8.3 Deslocam-se em grupo
- 1.8.4 Deslocam-se em equipas de trabalho por conta de empresas
- 1.8.5 Outras situações (especificar)
- 1.8 Tipo de residência ocupada pela maioria dos trabalhadores enquanto executam trabalhos na Galiza
 - 1.8.1 Habitação social
 - 1.8.2 Casa clandestina
 - 1.8.3 Casa arrendada pela empresa
 - 1.8.4 Estaleiro da empresa
 - 1.8.5 Quarto arrendado
 - 1.8.6 Hotel, Pensão ou outro estabelecimento hoteleiro
 - 1.8.7 Outro (especificar)
- 1.9 Estatuto legal da maioria dos trabalhadores
- 1.10 Vínculo contratual dos trabalhadores
 - 1.10.1 Contrato verbal
 - 1.10.2 Contrato a termo certo
 - 1.10.3 Contrato permanente
 - 1.10.4 Independentes (recibo verde)
 - 1.10.5 Outro (Especificar)
- 1.11 Vínculo contratual dos trabalhadores durante os projectos de obra na Galiza
 - 1.11.1 Mantêm o mesmo contrato que usufruíam em Portugal
 - 1.11.2 O contrato de trabalho é actualizado às condições laborais espanholas
- 1.12 Caracterização da jornada de trabalho (nº horas de trabalho/dia)
- 1.13 Saber se os trabalhadores estão inscritos na Segurança Social espanhola de modo a beneficiarem de assistência média em caso de acidente laboral
- 1.14 Se beneficiam de outras condições de assistência social (especificar)
- 1.15 Se recebem apoio por parte das entidades sindicais de Portugal e da Galiza
- 1.16 Quantas denúncias e de que tipo têm recebido os sindicatos no que diz respeito à situação dos trabalhadores portugueses na Galiza

2 QUESTÕES SOCIAIS

- 2.1 Se existe diferença de tratamento relativamente aos trabalhadores galegos
- 2.2 Se existirem diferenças como se classificam

- 2.2.1 Diferenças salariais
- 2.2.2 Dificuldades de progressão na carreira
- 2.2.3 Despenham tarefas mais pesadas ou em horários menos favoráveis ou mais extensos
- 2.2.4 Deficientes condições de segurança
- 2.2.5 Não reconhecimento de direitos laborais
- 2.2.6 Outra (especificar)
- 2.3 Principais razões para a escolha da Galiza como local de trabalho
- 2.4 Principais razões para a fuga da mão-de-obra portuguesa para a Galiza
 - 2.4.1 Falta de oferta de trabalho em Portugal
 - 2.4.2 Procura de melhores condições laborais por parte dos trabalhadores
 - 2.4.3 Condições financeiras mais aliciantes para empresários

3 QUANTIFICAÇÃO DO FENÓMENO – Questões para o conhecimento da realidade empresarial

- 3.1 Identificar as empresas de recrutamento de mão-de-obra. São portuguesas ou galegas.
- 3.2 As empresas de recrutamento de mão-de-obra dedicam-se apenas ao recrutamento ou tem outra actividade para encobrir.
- 3.3 Identificar se os angariadores de mão-de-obra são portugueses ou galegos
- 3.4 Qual a condição jurídica dos angariadores de mão-de-obra (ilegais ou legais). Se são legais qual a condição jurídica:
 - 3.4.1 Empresários individuais
 - 3.4.2 Pessoas dos gabinetes de contabilidade
 - 3.4.3 Outros
- 3.5 Actualmente qual o número e quais as empresas portuguesas a operar na Galiza
- 3.6 Condição jurídica da maioria das empresas portuguesas que operam na Galiza
 - 3.6.1 Contratação por concurso internacional
 - 3.6.2 Subcontratação por empresas da Galiza
 - 3.6.3 Subcontratação por outras empresas espanholas
- 3.7 Identificar qual o número e quais as empresas galegas (ou espanholas) que contratam trabalhadores portugueses
- 3.8 Condição jurídica dessas empresas
 - 3.8.1 Contratação por concurso internacional
 - 3.8.2 Subcontratação por empresas da Galiza

3.8.3 Subcontratação por outras empresas espanholas

3.9 Do total dessas empresas qual a percentagem aproximada de trabalhadores portugueses sobre o total de trabalhadores

3.10 Identificar as principais regiões da Galiza onde em regra as empresas portuguesas operam

3.11 Em regra em que tipo de projectos estão envolvidas as empresas onde há trabalhadores portugueses (montagem de estaleiro; estruturas; infra-estruturas de transporte; edifícios, obras públicas)

3.12 Qual o tamanho das empresas onde há trabalhadores portugueses

Que tipo de mão-de-obra contratam (motoristas; manobreadores; operadores de máquinas; carpinteiros; serralheiros; pintores; serviços gerais)

Anexo 2 – Protocolo de colaboración entre a CIG e o Sindicato de Traballadores da Construción Civil e Madeiras do Distrito de Braga

PROTOCOLO SINDICAL TRANSFRONTEIRIZO GALIZA-NORTE DE PORTUGAL

Entre a Federación da Construción e Madeira da Confederación Intersindical Galega (FCM-CIG) e o Sindicato dos Traballadores da Construción Civil e Madeiras do Distrito de Braga establécese o seguinte Protocolo de Colaboración e Acción Sindical, que se regulará nos seguintes termos:

1. As dúas Organizacións Sindicais fortemente representativas dos traballadores do sector da Construción e da Madeira, manifestan a súa grande preocupación cara á continua e progresiva mobilidade transfronteiriza destes traballadores.
2. As dúas Organizacións Sindicais coñecen as precarias condicións laborais e sociais en que se desenvolve a ocupación transfronteiriza dos traballadores, con maior gravidade para os traballadores portugueses que traballan en Galiza.
3. Frente a esta situación, as dúas Organizacións acordan facer funcionar, a partir desta data, o intercambio de informacións contractuais e legislativas vixentes nos seus ámbitos de actuación, tendentes a achegar información sindical ós traballadores no camiño de protexelos nos seus dereitos e deberes.
4. As dúas Organizacións establecen que a partir desta data, os traballadores afiliados a calquera dos sindicatos asinantes poderán recorrer ós seus servizos xurídicos indistintamente, nas Sedes e Delegacións dos dous territorios de implantación e nas mesmas condicións reguladas nos estatutos da Organización á que pertencen.
5. As dúas Organizacións acordan realizar reunións conxuntas para a avaliación do traballo sobre o terreo, de tres en tres meses de maneira ordinaria, e cando o consideren oportuno ambas dúas Organizacións de maneira extraordinaria, a efectuar alternadamente en Guimaraes- Portugal e en Vigo-Galiza.
6. Do resultado dos traballos realizados e para a resolución dos problemas que xurdan, as dúas Organizacións farán intervir, sempre que o motivo o xustifique, as institucións Governamentais e Administrativas.

7. Os documentos elaborados conxuntamente serán distribuídos ós traballadores, nas obras, nos talleres e fábricas, polas respectivas Organizacións implantadas en cada un dos dous territorios.
8. Sempre que se considere necesario, podera haber intervencións conxuntas diante dos traballadores, nas obras, talleres, e fábricas, en calquera dos lados da fronteira.
9. O presente protocolo entra en vigor en data da súa sinatura polas dúas Organizacións e manterase en vigor mentras non sexa denunciado por calquera das partes asinantes.

En Guimaraes e Vigo a 11 de agosto de 2005.

**** Polo Sindicato dos Traballadores da Construção Civil e Madeiras do Distrito de Braga**




 José María Alves Ferreira
 Presidente da Dirección


 Alfredo Adao Freitas de Sa
 Secretario da Dirección

**** Pola Federación de Construcción e Madeira da Confederación Intersindical Galega (FCM – CIG)**




 Xosé Xoán Melón González
 Secretario Nacional


 Alberto Fernández Campo
 Secretario Saúde Laboral

Anexo 3 – Panfleto conjunto CIG – Sindicato de Trabalhadores da Construção Civil e Madeiras do Distrito de Braga



**SINDICATO DOS TRABALHADORES DA CONSTRUÇÃO CIVIL
E MADEIRAS DO DISTRITO DE BRAGA**
Sede: Av. D. João IV - 4810-533 GUIMARÃES Telef. 253412415 - Fax 253414258
E.mail : geral@sccmbraga.mail.pt

AOS PORTUGUESES QUE TRABALHAM NA GALIZA

Companheiros e Amigos

O Sindicato dos trabalhadores da Construção Civil e Madeiras do Distrito de Braga – C.G.T.P.-I.N., Portugal e a C.I.G.- Confederação Inter-sindical Galega, Galiza, Espanha, tem vindo a reunir com o objectivo de identificar as condições em que os trabalhadores dos dois Países exercem as suas profissões de um e do outro lado da fronteira, com destaque para os sectores da Construção Civil e da Industria das Madeiras.

Há imensos problemas nas relações laborais, na aplicação dos Contratos e das Leis. Existem Leis Nacionais e Comunitárias que se devem aplicar tanto em Portugal como em Espanha, Independentemente da nacionalidade dos trabalhadores.

Se é verdade que muitas empresas cumprem as Regulamentações Laborais em vigor, não é menos verdade que muitas outras usam e abusam da utilização de mão de obra clandestina, não pagam os salários e subsídios legais, não entregam as contribuições na Segurança Social e, pior que isso, exploram os trabalhadores em horários de trabalho alargados, não pagam horas extras, feriados e subsídios contratuais. Há dormitórios impróprios, má alimentação, transportes inseguros, problemas de segurança, higiene e saúde no trabalho.

É PRECISO SINDICALIZAR-SE, INFORMAR-SE E AGIR

Para isso, as duas Organizações Sindicais estão ao vosso dispor para vos informar dos vossos direitos e fazer aplicar as Leis e os Contratos de Trabalho aplicáveis ao sector, tendo em conta que:

Os trabalhadores Espanhóis que trabalham em Portugal tem os mesmos direitos que os trabalhadores Portugueses e os trabalhadores portugueses que trabalham em Espanha tem os mesmos direitos que os trabalhadores Espanhóis.

O que é preciso é coragem e determinação para exigir Respeito, Dignidade e Justiça no trabalho.

Com o nosso Sindicato e a C.G.T.P.-I.N. em Portugal e com a C.I.G.- Confederação Inter-sindical Galega, na Galiza, Espanha, Lutamos Pelo Emprego com Direitos

2005-07-15

SINDICALIZA-TE

LOCAIS DAS NOSSAS DELEGAÇÕES	
FAFE Rua General Humberto Delgado, 81 . 1º. Telefone 253493715	FAMALICÃO Rua Alves Roçadas. 67 Telefone 252372739
BRAGA Rua D. Gualdim Pais, 28 Telefone 253263836	BARCELOS Rua Barjona de Freitas. 33 - 1º. Telefone 253811364

A TÓDOLOS TRABALLADORES DA CONTRUCCION

O convenio da Construcción de Pontevedra é de aplicación a tódolos traballadores do sector **independentemente da súa nacionalidade**.

SALARIOS.- A pesares de establecerse salarios mensuais estase a xeneralizar a práctica do “axuste do xornal por hora” (esixindo xornadas de 10 ou máis horas, o que é **ilegal**), que na maioría dos casos convértese nunha estafa ós traballadores.

A título informativo expoñemos os prezo mínimo da hora traballada, segundo o estipulado no Convenio Colectivo:

Categoría	Hora normal	Hora extra	Hora extra festiva
Encargado	7,33	12,83	14,66
Oficial 1ª	7,07	12,37	14,14
Oficial 2ª	6,95	12,17	13,90
Peón	6,74	11,80	13,48

Ó salario mensual hai que engadir un plus de 80,05 €.

Ó finalizar o contrato de obra, a maiores da liquidación que corresponda por vacacións e pagas extraordinarias, **o traballador recibirá unha indemnización do 4,5% de todos os salarios cobrados**.

XORNADA.- O convenio establece unha xornada ordinaria de 40 horas semanais de luns a venres. Isto significa que tódalas que excedan as 8 diarias ou 40 semanais, teñen o carácter de horas extraordinarias, así como as que se realicen en sábados, domingos, festivos ou festivos de convenio

VACACIONS.- O convenio establece vacacións de 30 días naturais dos que 21 como mínimo terán que ser laborables. Si non as disfrutas antes de finalizar o contrato, esixe que che sexan aboadas coa liquidación.

Si tes dúbidas e necesitas asesoramento, acude ós locais da CIG:

VIGO: Gregorio Espino 47 **O PORRIÑO:** A. Palacios (Casa Sindical)
PONTEVEDRA: Pasantería 1 **VILAGARCÍA:** Alexandre Bóveda 2-2º



Confederación Intersindical Galega
CONSTRUCCION E MADEIRA

Anexo 4 - Guião de entrevista a trabalhadores

1. Processo de recrutamento para a Galiza. Situação à partida.

1.1. Angariadores:

1.1.1. Quem são?

1.1.2. Como os angariadores fazem o contacto com os operários?

1.1.3. Oferecem algum tipo de contrato (verbal, escrito) ao operário?

1.2. Operários

1.2.1. Conhecem as condições reais de trabalho na Galiza?

1.2.2. Diferenças entre as condições oferecidas pelo angariador e as realmente existentes.

1.2.3. Têm conhecimento de algum tipo de comissão para o angariador pelo seu recrutamento?

2. Condições de trabalho.

2.1. Deslocamentos:

2.1.1. Fazem-se a diário?

2.1.2. Médios de transporte utilizados.

2.2. Condições de vida e habitação para não deslocados.

2.2.1. Contingências medicas na Galiza. Acidentes laborais.

2.3. Qual legislação laboral vigora no seu caso, portuguesa, espanhola?

2.4. Inspeção de trabalho na Galiza. Receberam alguma inspecção?

2.4.1. São avisados pelo empreiteiro os trabalhadores antes ou no decorrer de uma inspecção?

2.4.2. Como é que agem caso de uma inspecção?

3. Relacionamento com outros operários.

3.1.1. Relacionamento entre operários portugueses; estabelecem-se vínculos de solidariedade?

3.1.2. Relacionamento com operários galegos: integração, normalidade, distanciamento, isolamento.

3.1.3. Do ponto dos trabalhadores galegos, como agem estes perante os trabalhadores portugueses?

3.1.4. Existe vontade dos operários portugueses e galegos em se integrar?

4. Relacionamento com sindicatos portugueses e galegos.

5. Acha que este fenómeno tem repercussão pública (política, mediática)?

5.1. Em Portugal.

5.2. Na Galiza.

5.3. Quais conotações?

6. Que consideração têm os próprios operários portugueses da sua situação: trabalhadores migrantes, trabalhadores que se deslocam, trabalhadores explorados, trabalhadores que aproveitam oportunidade lá onde está?
7. Qual considera que é a percepção alargada em Portugal deste fenómeno: trabalho, oportunidade, exploração?