

Em (Re)Construção.
Elementos para uma sociologia
da atividade na indústria
da Construção em Portugal

Organizado por Virgílio Borges Pereira

Em (Re)Construção:

Elementos para uma Sociologia da Atividade na Construção em Portugal.

Projeto científico: Instituto de Sociologia da Universidade do Porto | Faculdade de Letras da Universidade do Porto

Investigador responsável: Virgílio Borges Pereira

Investigadores: Bruno José Rodrigues Monteiro, Carla Aurélia Rodrigues de Almeida, Ester Maria dos Reis Gomes da Silva, João Pedro Luís de Queirós e José Fernando Madureira Pinto

Bolseiras de investigação: Laura Cristina Amaro Galhano e Vanessa Margarida Carvalhosa Rodrigues

Investigadores colaboradores: Maria Inês Rocha de Azevedo Vilar Coelho, Sandra Margarida Couto Cerejeira Leitão e Tiago Nuno de Castro Moreira Coelho de Lemos

Consultores: Nicolas Jounin, Jan Cremers, João Fraga de Oliveira, Jorge Oliveira, Loïc Wacquant, Iria Vázquez e Yasmine Siblot

Este Livro foi desenvolvido no âmbito do projeto “Novos Terrenos para a Construção: Mudanças no Campo da Construção em Portugal e seus Impactos nas Condições de Trabalho no Século XXI” cofinanciado pelo Programa Operacional Competitividade e Internacionalização (POCI), através do Portugal 2020 e do Fundo Europeu de Desenvolvimento Regional (FEDER) e por fundos nacionais através da FCT – Fundação para a Ciência e a Tecnologia.

This book is a result of the project “Breaking ground for construction: changes in the Portuguese construction field and their impacts on working conditions in the 21st century”, supported by Competitiveness and Internationalisation Operational Programme (POCI), under the PORTUGAL 2020 Partnership Agreement, through the European Regional Development Fund (ERDF) and through national funds by the FCT – Fundação para a Ciência e a Tecnologia.

A edição em livro da presente obra respeita os princípios estabelecidos na Política sobre Acesso Aberto a Publicações Científicas resultantes de Projetos de I&D Financiados pela FCT (adotada a 5 de maio de 2014).

Design & Layout: Grupo Almedina

Capa: Pormenor da zona das Fontainhas e da sua envolvente, na cidade do Porto (fotografia de Virgílio Borges Pereira, novembro de 2019)

Edição: Faculdade de Letras da Universidade do Porto

Impressão: Papelmunde

Tiragem: 400 exemplares

Depósito Legal: 466977/20

ISBN: 978-989-8969-51-4

Data de Publicação: junho de 2020



Capítulo 17

O destacamento de trabalhadores portugueses para a indústria da Construção em Bruxelas, na Bélgica: Notas exploratórias

Virgílio Borges Pereira, Vanessa Rodrigues & Laura Galhano

A mobilidade, como sabido, é uma dimensão intrínseca da atividade no setor da Construção, envolvendo não só as empresas, mas também os trabalhadores¹. Neste domínio, as últimas décadas têm vindo a ser marcadas por um alargamento da superfície de ação desta mobilidade e por um significativo crescimento da sua complexidade. Nos últimos 30 anos, o mercado da construção europeu viveu uma tendência global de desregulação relativamente à contratação de mão de obra, combinada com o recurso a práticas de subcontratação em larga escala, contribuindo para um aumento internacional da utilização de trabalhadores não qualificados, sem contratos ou proteção social (Wells, 2012). A Comunidade Europeia, em 1996, com a Diretiva 96/71/CE, relativa ao destacamento de trabalhadores no âmbito de uma prestação de serviços, deu início a um processo de regulação da circulação de trabalhadores que, através do seu empregador e para o seu empregador, vão, de forma temporária, exercer a sua atividade, ou similar, num outro país. Na legislação portuguesa, esta diretiva de 1996 é inicialmente transposta para o Código de Trabalho. Uma primeira vez em 2003² e depois em 2009 (Revisão do Código do Trabalho). No entanto, em 2017 é promulgada uma lei (Lei n.º 29/2017, de 30

¹ O presente trabalho foi desenvolvido no âmbito do projeto “Novos terrenos para a construção: Mudanças no campo da construção em Portugal e seus impactos nas condições de trabalho no século XXI” (PTDC/IVC-SOC/5578/2014-016621), sediado na Faculdade de Letras da Universidade do Porto (FLUP), financiado por fundos nacionais através da FCT/MEC (PIDDAC) e cofinanciado pelo FEDER – Fundo Europeu de Desenvolvimento Regional através do COMPETE – Programa Operacional Fatores de Competitividade.

² Lei n.º 99/2003, de 27 de agosto (Código do trabalho) entretanto revogada pela revisão de 2009 (Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro) que aprova o novo Código de trabalho.

de maio) exclusivamente dirigida para a sua transposição na regulação nacional. Nesta, vemos instituídas a cooperação administrativa e a assistência mútua entre Portugal e os outros Estados-membros, estabelecendo a ACT (Autoridade para as Condições de Trabalho) como entidade competente nacional³. Num quadro legislativo e institucional sensível a importantes descoincidências nos planos europeu e nacional, o mais recente documento legal que se dirige a este quadro regulatório é a Diretiva (UE) 2018/957 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 28 de junho de 2018, que altera a Diretiva 96/71/CE (e cuja transposição terá de estar concluída até 30 de julho de 2020, data em que as normas atualizadas devem entrar em vigor em todos os Estados-membros da União Europeia).

Principalmente depois da adesão dos países da Europa de Leste à União Europeia (UE), tem vindo a verificar-se um grande movimento de incremento de migrações temporárias e circulares, sendo que muitos destes movimentos ocorrem sob a forma de trabalho destacado (Caro, Bernsten, Lillie & Wagner, 2015, pp. 1600-1601). Não se tratando, em teoria, de uma movimentação de mão de obra não qualificada, sem contrato e sem proteção social, conforme menção anterior, a conceção da figura do destacamento foi inicialmente prevista para períodos curtos consagrados à realização de tarefas específicas, associadas a necessidades pontuais; atualmente, a utilização desta figura legal incorpora de forma significativa estratégias variadas para contornar a legislação laboral mais adequada a situações mais permanentes, mas que trazem custos acrescidos a quem emprega estes trabalhadores, subterfúgios estes que podem resultar em empregos mal pagos e em condições precárias (Cremers, 2010). O presente estudo analisa as incidências sociais destes processos, procurando situar, por um lado, à luz da informação estatística oficial disponível em relação ao trabalho destacado na União Europeia, Portugal enquanto país de envio de trabalhadores e, por outro, os operadores de sentido desenvolvidos a propósito desta realidade não só por trabalhadores e empresários, mas também por representantes dos sindicatos e do patronato local, tomando como referência a realidade que pudemos documentar no quadro de um trabalho de campo desenvolvido sobre este tema na Bélgica – contexto que, como veremos, possui um estatuto de especial relevo neste domínio. Para já, propomo-nos observar a informação estatística disponível em relação ao trabalho destacado na União Europeia e, em particular, ao contexto português como país de envio de trabalhadores.

³ Neste texto é transposta a Diretiva Europeia 2014/67/UE respeitante à execução da já mencionada Diretiva 96/71/CE. Esta atualização prende-se, principalmente, com a alteração do Regulamento (UE) n.º 1024/2012 relativo à cooperação administrativa através do Sistema de Informação do Mercado Interno («Regulamento IMI»).

Destacamento de trabalhadores portugueses na Europa e na Bélgica: Regulação e grandes números

Os dados apresentados de seguida referem-se ao número de certificados emitidos pelos serviços da Segurança Social – *Portable Documents A1* – PDs A1⁴ -, que apenas permitem apresentar uma estimativa do número de trabalhadores destacados, não se referindo, portanto, ao número exato deste perfil de trabalhadores num determinado ano⁵. Estes certificados são fornecidos pelos Estados-membros competentes a pedido do empregador ou da pessoa em causa (caso esta pretenda destacar-se como trabalhador independente) e estabelecem a presunção de que o empregador e o trabalhador estão devidamente associados ao sistema de segurança social do Estado-membro que emitiu o certificado e, conseqüentemente, confirmam que a pessoa em causa não tem obrigação de pagar contribuições noutra Estado-membro⁶.

Conforme se pode observar na Tabela 17.1, o número de destacamentos tem vindo a aumentar ao longo dos últimos 10 anos, verificando-se um incremento de 700 mil casos entre 2008 e 2017 no quadro dos países da UE e da EFTA. Portugal acompanha esta tendência, apresentando um aumento de mais de 200% do número de certificados PD A1.

A distribuição destes números pelos setores de atividade (Tabela 17.2) permite compreender a natureza da configuração profissional genérica dos trabalhadores envolvidos em processos de destacamento e a respetiva evolução. O setor secundário reúne a maioria dos Certificados PD A1 emitidos em todo o período considerado, sendo que Portugal, na perspetiva de país de envio de trabalhadores, reúne para este setor 95% dos documentos emitidos, enquanto que os países da UE-EFTA registam cerca de 55% dos casos. Entre 2009 e 2017, registou-se, em Portugal, uma ligeira diminuição desta percentagem, ao passo que para os países da UE-EFTA se observa um ligeiro aumento. Direcionando agora a análise para a indústria da Construção, verifica-se que se trata do setor com o maior número de

⁴ Estas declarações vêm substituir os formulários E101, em vigor até abril de 2010, através da EC 883/2004, em coordenação com os sistemas de segurança social dos diferentes países. Não obstante, nem todos procederam à devida alteração nesse ano.

⁵ Esta limitação prende-se com os seguintes aspetos: nalguns casos, o destacamento ocorre sem que as instituições tenham sido informadas; um PD A1 pode ser apresentado com efeitos retroativos; devido à existência de mais do que um enquadramento legal para o destacamento (*Basic Regulation* e Directiva 96/71/EC), os registos podem não espelhar a verdadeira dimensão e características do fenómeno; o número de PDs A1 não é necessariamente igual ao número de pessoas envolvidas, já que mais do que uma declaração pode referir-se a um mesmo trabalhador durante o ano de referência.

⁶ Informação disponível em: Directorate-General for Employment, Social Affairs and Inclusion. Network Statistics FMSSFE (Contract VC/2017/0463 “Network of Experts on intra-EU mobility – Lot 2: Statistics and compilation of national data”), 2018.

destacamentos formalizados durante o período considerado: a evolução dos destacamentos em Portugal regista um aumento em 2011, seguindo-se uma diminuição gradual até ao ano de 2017, que, ainda assim, reúne uma percentagem ligeiramente superior ao ano de 2009. No que diz respeito à percentagem de certificados emitidos pelos países da UE-EFTA, observa-se que, entre 2009 e 2017, ocorre um aumento de mais de 20%.

Tabela 17.1

Certificados PD A1 emitidos entre 2008 e 2017 na UE e EFTA^(a) e em Portugal

Posting according to Article 12 BR ^(b)		
Anos	UE-EFTA	Portugal
2008	1 023 681	19 188
2009	1 010 533	54 594
2010	1 058 314	58 923
2011	1 208 805	54 043
2012	1 230 614	54 580
2013	1 340 671	81 687
2014	1 453 855	74 735
2015	1 489 622	64 020
2016	1 618 380	62 005
2017	1 730 038	64 320

Fontes: *Comissão Europeia*. Destacamento de trabalhadores na União Europeia e países da EFTA: Relatórios sobre os certificados E101 emitidos em 2008 e 2009, sobre os documentos portáteis A1 emitidos em 2010 e 2011, em 2012 e 2013, em 2015 e em 2017.

Notas: [2009] Dados administrativos dos Estados-Membros da UE, IS, LI, NO e CH sobre os formulários E101 emitidos em conformidade com o Regulamento (CE) n.º 1408/71 relativo à aplicação dos regimes de segurança social aos trabalhadores assalariados, trabalhadores por conta própria e pessoas e/ou membros das suas famílias que se deslocam no interior da Comunidade Europeia; [2011] Dados administrativos dos Estados-Membros da UE, IS, LI, NO e CH sobre os documentos portáteis A1 emitidos em conformidade com o Regulamento (CE) n.º 833/2004 relativo à coordenação dos sistemas de segurança social; [2013-2017] Dados administrativos – PD A1 Questionários 2014, 2015 e 2018

^(a) Membros da União Europeia e da EFTA (Islândia, Liechtenstein, Noruega e Suíça);

^(b) O artigo 12 da *Basic Regulation* em vigor não contempla trabalhadores de companhias aéreas, militares e trabalhadores destacados em dois ou mais países ao mesmo tempo.

Tabela 17.2

Distribuição dos Certificados PD A1 emitidos pelos países membros da EU e EFTA e por Portugal, segundo o grande setor de atividade e o setor da Construção (% em relação ao total da economia) (2009-2017)

Anos	I – Agricultura, caça e pesca (NACE A, B)		II – Indústria (NACE C a F)				III – Serviços (NACE G a P)	
			II -Total		Construção (NACE F)		III -Total	
	Portugal	EU-EFTA	Portugal	EU-EFTA	Portugal	EU-EFTA	Portugal	EU-EFTA
2009	0,8	0,7	95	54,9	53,1	23,6	4,2	44,3
2011	3,6	2,5	88,8	70,7	67,5	43,5	7,6	26,8
2013	0,2	1,6	72,1	66,6	58,6	43,9	27,7	31,8
2015	0,4	1,2	76,7	66,1	54,3	41,5	23	32,7
2017	0,3	0,9	79	72,5	55,7	46,5	20,6	26,7

Fontes: *Comissão Europeia*. Destacamento de trabalhadores na União Europeia e países da EFTA: Relatórios sobre os certificados E101 emitidos em 2008 e 2009 (p. 26), sobre os documentos portáteis A1 emitidos em 2010 e 2011, em 2012 e 2013, em 2015 e em 2017.

Notas: [2009] Dados administrativos dos Estados-Membros da UE, IS, LI, NO e CH sobre os formulários E101 emitidos em conformidade com o Regulamento (CE) n° 1408/71 relativo à aplicação dos regimes de segurança social aos trabalhadores assalariados, trabalhadores por conta própria e pessoas e/ou membros das suas famílias que se deslocam no interior da Comunidade Europeia; [2011] Dados administrativos dos Estados-Membros da UE, IS, LI, NO e CH sobre os documentos portáteis A1 emitidos em conformidade com o Regulamento (CE) n° 833/2004 relativo à coordenação dos sistemas de segurança social; [2013-2017] Dados administrativos – PD A1 Questionários 2014, 2015 e 2018.

É, de facto, atualmente, muito comum identificar grupos de trabalhadores oriundos de países distintos daqueles onde se situa a sede dos trabalhos, sendo que no setor da Construção, e no âmbito da União Europeia, essa realidade é particularmente visível (Caro, Bernsten, Lillie & Wagner, 2015). Na Tabela 17.3 está expressa essa mobilidade para o caso português, na perspetiva do envio de trabalhadores. O destaque vai, neste caso, para França, que recebe durante o período aqui considerado a maior percentagem de destacamentos vindos de Portugal. Espanha, por sua vez, tem vindo a registar uma diminuição, sendo que, em 2017, recebe apenas 15,6% dos destacamentos. Contexto significativo de emigração portuguesa – de acordo com os dados mais recentes, o décimo primeiro país do mundo com maior presença de emigrantes portugueses residentes (Pires, Azevedo, Vidigal & Veiga, 2019, p.108) -, a Bélgica apresenta-se, em matéria de trabalho destacado, com algumas particularidades, que importa referir:

entre 2008 e 2017, verificou-se um aumento bastante significativo na percentagem de destacamentos emitidos com este destino e, tendo em conta que a percentagem total dos certificados emitidos por Portugal para este setor não tem vindo a sofrer grandes alterações, um tal aumento dá conta de uma alteração efetiva de destinos neste contexto de mobilidade laboral; é um país que tem, neste momento, cerca de 11 milhões e meio de habitantes e um território de 30 688 quilómetros, enquanto que a França, por exemplo, tem cerca de 70 milhões de habitantes e quase 644 mil quilómetros de área. Estamos, assim, perante um país de pequena dimensão que recebe uma percentagem cada vez mais significativa do total de destacamentos através de empresas portuguesas para os países em análise.

Tabela 17.3

Distribuição dos Certificados PD A1 emitidos em Portugal pelos principais países de destino dos trabalhadores portugueses do setor da Construção (%)

Anos	Países de Destino			
	Bélgica	Espanha	França	Países Baixos
2008	7,1	23,6	29,8	18,7
2009	4,9	36,4	19,4	6,2
2012	13,4	19,8	43,4	8,6
2013	16,5	13,2	47,1	7,7
2016	21,9	14,9	43,2	4,7
2017	23,1	15,6	40,8	5,5

Fontes: *Comissão Europeia*. Destacamento de trabalhadores na União Europeia e países da EFTA: Relatórios sobre os certificados E101 emitidos em 2008 e 2009 (p. 26), sobre os documentos portáteis A1 emitidos em 2010 e 2011, em 2012 e 2013, em 2015 e em 2017.

Notas: [2009] Dados administrativos dos Estados-Membros da UE, IS, LI, NO e CH sobre os formulários E101 emitidos em conformidade com o Regulamento (CE) n° 1408/71 relativo à aplicação dos regimes de segurança social aos trabalhadores assalariados, trabalhadores por conta própria e pessoas e/ou membros das suas famílias que se deslocam no interior da Comunidade Europeia; [2011] Dados administrativos dos Estados-Membros da UE, IS, LI, NO e CH sobre os documentos portáteis A1 emitidos em conformidade com o Regulamento (CE) n° 833/2004 relativo à coordenação dos sistemas de segurança social; [2013-2017] Dados administrativos – PD A1 Questionários 2014, 2015 e 2018.

Segundo a informação disponível na *site* da segurança social belga, na secção que se reporta ao trabalho internacional, o Estado belga declara que procura criar um ambiente mais atraente para o processamento de trabalhadores destacados no país, dando, igualmente, especial atenção aos seus direitos e condições de trabalho. A este respeito, instituiu a obrigação do registo por parte dos empresários que

pretendem destacar trabalhadores através de uma declaração denominada de “Limosa”, em vigor desde 1 de abril de 2007. As obrigações administrativas inerentes a esta formalidade reportam-se, resumidamente, à informação e atualização, sempre que necessário, dos termos da atividade desenvolvida no país de acolhimento e à apresentação dos documentos dos trabalhadores que se pretendem destacar. Esta iniciativa procurou reforçar a legalidade do trabalho pendular, de acordo com as regras europeias, cujo não cumprimento pode dar origem a sanções penais ou administrativas. O empresário português fica então incumbido de atuar com retidão neste processo, que implica uma relação com a segurança social de ambos os países, sob a forma da emissão dos certificados PD A1 e das declarações Limosa-1.

A pesquisa no terreno

Na ausência de informação mais detalhada sobre os processos em apreço, procurámos explorar pistas analíticas substantivas sobre a presente temática com recurso a uma abordagem etnográfica, aqui encarada a partir de uma prática multi-situada (Marcus, 1995). Na operacionalização da abordagem etnográfica multi-situada foi necessário ativar um conjunto alargado de técnicas de observação, de registo e de inquirição, obrigando a um planeamento exigente do trabalho de pesquisa. Não obstante, o acesso ao local e às pessoas pautou-se igualmente por estratégias exploratórias e adaptáveis à realidade encontrada. Estas características não condicionaram a cientificidade/objetividade da abordagem, antes criaram um processo dinâmico de pesquisa que, sem nunca perder de vista o enquadramento teórico-empírico maturado do estudo, tal como se espera de um programa de conhecimento que consagra o “papel de comando” da teoria (Almeida & Pinto, 1986, p.62), permitiram uma abordagem sensível ao contexto local, às práticas laborais, às experiências e às diferenças culturais encontradas. Para além disso, o local, ou os locais, situam-se em configurações mais alargadas, que são da ordem do político, do económico e do social, – informadas por desigualdades significativas, entre outras –, e as trajetórias dos trabalhadores incorporam os avanços e recuos potenciados, por exemplo, por alterações legislativas nos quadros nacional e europeu.

A execução de todas as atividades levadas a cabo neste contexto de observação implicou a organização de uma vasta e complexa rede de contactos, cujos contributos recolhidos permitiram, então, não só o desenvolvimento de análises acerca das condições de trabalho dos trabalhadores, mas também acerca de questões que as transcendem, mas que nelas se inscrevem: “a investigação etnográfica pode localizar-se em pontos críticos onde estas relações são reconfirmadas e reconstruídas em termos do local e do global, do eu e do outro, do cidadão e do Estado, da sociedade e da economia, etc.” (Tutt & Pink, 2019, p. 476, tradução própria).

A importância dada ao reconhecimento de que a indústria não é representada apenas pelos seus operários, mas também por profissionais de outros níveis, como engenheiros, empresários, coordenadores de segurança, etc., assim como por instituições que orbitam em seu redor, e pelas comunidades em que a indústria se insere esteve também na base das opções metodológicas acionadas. A prática da etnografia multi-situada permitiu, desta forma, ir além das condições práticas do trabalho no estaleiro, e contemplar não só as necessidades, os receios, os constrangimentos, mas também compreender a rede de relações de comunicação e de relações de poder nas quais estes estão inseridos (Pink, Tutt & Dainty, 2013).

A investigação etnográfica levada a cabo no contexto de observação estabelecido em Bruxelas traduziu-se no registo de observações, através da redação de diário de campo e da produção de um diário visual (com recurso à fotografia) em relação a uma variedade de incursões: percursos pela cidade e arredores, principalmente em zonas com estaleiros de obra e zonas de habitação, lazer e convívio dos trabalhadores, que permitiram, por um lado, aceder às dinâmicas dos estaleiros visíveis do exterior, aos impactos que os mesmos têm no quotidiano dos locais e na própria paisagem da cidade, e, por outro, reunir os testemunhos de funcionários ou donos de estabelecimentos do setor da Restauração frequentados por trabalhadores portugueses do setor da Construção, de trabalhadores nos seus momentos de pausa ou de refeição, assim como a participação em eventos de convívio dirigidos aos mesmos; visitas ao interior dos estaleiros, através da autorização de pelo menos um elemento presente na obra, que possibilitaram não só a interação com vários trabalhadores, como a observação não participante das dinâmicas de comunicação entre os mesmos, das atividades de trabalho, da distribuição das equipas, etc. Envolvendo um esforço prévio de inventário documental (institucional e estatístico) e de identificação de atores, o trabalho realizou-se, de modo intensivo, durante 10 dias e permitiu, assim, registar informação significativa sobre as práticas e as representações relativas à movimentação de empresas e de operários portugueses da Construção na região de Bruxelas, tanto em relação a questões de trabalho, como de condições de vida e de hábitos de socialização. Foram realizadas 16 entrevistas semidiretivas, objeto de gravação áudio, a quatro empresários portugueses (naturais da Régua, de Mafra e da Suíça), um diretor belga de uma grande empresa local, dois diretores de obra portugueses destacados (naturais de Braga e de Ponte de Lima), quatro oficiais portugueses destacados (naturais de Valongo e de Paredes) e oito informantes privilegiados, afetos a sete entidades distintas: *Confédération Construction Bruxelles-Capitale*; *La Fédération Européenne des Travailleurs du Bois et du Bâtiment* (FETBB); *Fédération Générale du Travail de Belgique* (FGTB); Associação Emaús de Bruxelas (comunidade portuguesa); Órgão representativo da contratação para obras públicas na comuna de *Ixelles*; Federação das Associações Portuguesas na Bélgica (FAPB); e Direção-Geral dos

Assuntos Consulares e das Comunidades Portuguesas (entrevista essa realizada em Portugal). Foram ainda estabelecidas conversas com vários trabalhadores portugueses emigrados em Bruxelas. Foi, assim, possível documentar as representações que os mesmos têm relativamente à vaga de destacamento de trabalhadores (portugueses e de outras nacionalidades) que se tem vindo a acentuar na última década.

O destacamento de trabalhadores portugueses na indústria da Construção na Bélgica em perspetiva

Para além do incremento da mobilidade laboral e do trabalho destacado na Europa, a reflexão e a análise sociológicas sobre estes fenómenos sublinham, com grande regularidade, a escassez de conhecimento científico pormenorizado sobre a sua lógica de estruturação social, a grande opacidade a que esta última está sujeita e a necessidade urgente de preencher tais lacunas, face aos quadros de desigualdade e de iniquidade a que estarão potencialmente expostas. No quadro da presente pesquisa, e à luz destas questões, procurámos encontrar respostas para pelo menos alguns dos problemas que se inscrevem nestes processos. Foi assim que explorámos percursos de atores institucionais que acompanham, em diferentes âmbitos, a atividade económica e o trabalho no setor e que procurámos conhecer múltiplos agentes sociais envolvidos na indústria da Construção, observando, para esse efeito, as suas atividades na região de Bruxelas, na Bélgica. Tratando-se de uma primeira leitura que resulta de uma incursão que envolveu a recolha de um extenso conjunto de materiais, o presente texto deve ser lido como um trabalho exploratório, convidando a aprofundamentos suplementares. Em todo o caso, uma tal incursão permitiu definir um conjunto de coordenadas interpretativas sobre o lugar dos portugueses no trabalho destacado nesta indústria e sobre o quadro de representações que o informa.

Dimensão já aqui reconhecida como habitual no modo como o trabalho destacado é encarado, em geral, pelos seus estudiosos, também na incursão belga realizada no quadro desta pesquisa sobre a indústria da Construção nos deparámos com o seu reconhecimento como uma realidade opaca. Contudo, a investigação desenvolvida a seu propósito, sem romper totalmente com essa opacidade, permite, pelo menos, superar alguns dos obstáculos que se colocam ao seu conhecimento e defini-la como plural, multidimensional e, talvez mais importante, como um fenómeno em evolução.

O destacamento de trabalhadores na indústria da Construção belga e o lugar dos portugueses, de acordo com responsáveis institucionais do setor

A emigração portuguesa na Bélgica é “histórica”. Incomparavelmente menor do que a que foi formada por italianos ou marroquinos, a presença dos portugueses neste país é habitualmente tida como correspondendo a um quadro consolidado de implantação social. A associação dos portugueses à problemática do trabalho destacado e, nomeadamente, aos contornos mais orientadamente tensos de que esta se reveste entre quem acompanha política e institucionalmente o fenómeno não é, por isso, imediata. O foco a este nível, nos tempos que correm, na Bélgica, está muito mais direcionado para os movimentos dos trabalhadores provenientes do Leste da Europa. É para um tal quadro de proveniências nacionais e para um registo específico de problemas sociais que nos remete o vereador do bairro de *Ixelles* (bairro com mais de 80 000 habitantes e com cerca de 50% de votantes potenciais com nacionalidade estrangeira) entrevistado no âmbito deste trabalho:

“Ouvimos mais sobre isso quando falamos da Europa do Leste em geral, e o que podemos ver, por outro lado, é a devastação desta política de trabalhadores destacados sobre as populações da Europa do Leste. A diferença de padrões de vida é muito maior do que com a comunidade portuguesa e, por isso, o rendimento gerado pelo trabalho aqui é demasiado baixo para satisfazer as suas necessidades, muito dinheiro é enviado para casa e, muitas vezes, têm de trabalhar muito mais para poderem satisfazer as suas necessidades aqui e, por isso, estão a entrar num ciclo de empobrecimento crescente, de grandes dificuldades sociais e de desenraizamento das suas famílias, das suas redes e, portanto, de isolamento. E tudo isto leva, muitas vezes, à falta de habitação, uma situação muito precária nestas comunidades. Falamos mais da Europa de Leste, falamos de romenos, falamos de polacos e não de portugueses (...).”

(Vereador das obras públicas da *Commune d’Ixelles*)

“(…) Na Bélgica, há uma imigração italiana significativa, há uma imigração marroquina significativa e há menos imigração portuguesa, mas ainda é significativa e histórica. Por isso, temos centros comunitários portugueses aqui, na Bélgica, que já estão bem estabelecidos. Podemos reconhecer os atores com quem trabalhamos, o que não é o caso dos atores da Europa de Leste. A imigração é bastante recente, não é sustentável, digamos assim. É realmente no quadro dos trabalhadores destacados e, por isso, não há criação de laços sociais, não há criação de vizinhos, não há criação de comunidades aqui porque é apenas uma passagem na vida (...).”

(Vereador das obras públicas da *Commune d’Ixelles*)

Em todo o caso, tanto responsáveis políticos locais como responsáveis com atividade no enquadramento económico, político e sindical da indústria da Construção na Bélgica reconhecem que os trabalhadores destacados portugueses são um elemento importante no funcionamento económico e no desenvolvimento do trabalho neste setor da indústria do país. Desenvolvendo leituras com inevitáveis diferenças sobre o significado deste tipo de modalidade de trabalho na indústria belga da Construção e sobre o lugar que nela ocupam empresas e trabalhadores portugueses, os representantes patronais e sindicais entrevistados, no âmbito da presente pesquisa, começam por sublinhar a este propósito alguns aspetos convergentes: o mercado de trabalho na Construção sofreu uma reconfiguração significativa na última década, traduzindo-se em diminuição de investimento e perda de postos de trabalho diretamente criados pelas empresas belgas, e os trabalhadores destacados desempenharam um papel relevante numa tal reconfiguração.

De acordo com um representante da confederação patronal:

“Depois dos anos 2000, o que aconteceu essencialmente? A Bélgica era um mercado mais estável do que outros Estados-membros da União Europeia. Um pouco como a Alemanha, com um nível de investimento relativamente baixo em relação ao PIB, mas com uma variação relativamente menor do que outros mercados. Então, não tivemos um grande colapso no setor após a crise financeira e económica de 2008. Na verdade, éramos um dos únicos países onde ainda havia uma atividade económica em crescimento. Na Bélgica, como na Alemanha, já agora. Tivemos uma pequena queda depois, mas eu diria que o mercado se comporta ainda relativamente bem, exceto em termos de investimento público, onde houve uma queda muito grande, mas digo isso porque significa que num mercado único europeu, quando há áreas onde ainda há atividades e, claro, isso atrai o resto do mundo para esse mercado. Assim, vimos um número bastante grande de empresas que vieram trabalhar diretamente, mas mais frequentemente como subcontratantes de empresas belgas com trabalhadores destacados, e um movimento razoavelmente maciço de trabalhadores independentes e falsos trabalhadores independentes que vieram trabalhar em estaleiros de construção na Bélgica. (...) Como dizer, houve muita pressão sobre os custos e, por isso, houve uma grande procura de trabalhadores destacados, que vêm trabalhar, por boas ou más razões, mas a preços muito mais baixos do que os trabalhadores belgas. Então isto é algo que foi bastante preocupante. Hoje estamos em... eu não vou dizer hoje, porque ainda não sei os números para 2018. Deve-se dizer que, nos últimos dois anos, temos visto novamente um crescimento bastante significativo na Construção. O crescimento permaneceu muito baixo, estivemos em 0% durante vários anos, e agora estamos de volta ao crescimento de 3%, que é melhor do que o crescimento geral. Assim, até 2017, 25% das pessoas empregadas em estaleiros de construção na Bélgica eram trabalhadores destacados. Destacados ou independentes provenientes de um outro Estado-membro. Esta é uma das taxas mais altas da Europa.”

(Coordenador na *Confédération Construction Bruxelles-Capitale*)

O diagnóstico de representantes institucionais do sindicato da Construção da região de Bruxelas e Lovaina (a secretária sindical da secção da Construção de Bruxelas e o futuro presidente do sindicato), com uma longa experiência no acompanhamento do setor, não se afasta diametralmente desta leitura, sublinhando imediatamente o *dumping* social subjacente ao processo de recomposição verificado:

“ (...) porque se perderam 20.000 postos de trabalho desde 2012 no setor, por isso, por causa do *dumping* social, e temos notado que há muitos trabalhadores portugueses. (...) E o que estamos a ver é que os trabalhadores belgas estão a ser despedidos (...) e o trabalho está a ser feito por trabalhadores destacados, portugueses, romenos, búlgaros, polacos, ou estão a ser despedidos, portanto, na pior das hipóteses. Então aí está, assim sem mais nem menos, perdemos 20 000 empregos. Entre 20 000 e 25 000 empregos belgas no setor. Este é um fenómeno enorme. (...) O problema é que quem vem do estrangeiro, sejam portugueses ou romenos, não faz muita diferença. Eles são muito mais baratos do que um trabalhador na Bélgica. Assim, muitas vezes, as empresas quase utilizam que, em certos ofícios, por exemplo, a alvenaria, quase não há trabalhadores de origem, que vivam aqui na Bélgica, a desempenhar este ofício. Tudo é feito por empresas estrangeiras, com pessoas que nem sequer são pagas por hora, mas pelo metro quadrado, por isso temos pessoas trabalhando 17, 18, 20 horas, porque são pagas pelo metro quadrado e não à hora.”

(Representante da *Fédération Générale du Travail de Belgique* – FGTB -, Bruxelles)

Um segundo aspeto salienta o potencial evolutivo do fenómeno do destacamento de trabalhadores na Europa e as injunções contraditórias em que este se poderá integrar.

Os representantes patronais destacam os riscos de uma evolução marcada já não tanto pelos custos salariais mais baixos, mas pela pura e simples ausência de mão de obra disponível para trabalhar no setor:

“(…) Neste momento, não nos podemos queixar. As coisas estão a correr bem. Temos novamente ... e este é o lado negativo do balanço dos problemas laborais, porque temos uma escassez de mão de obra em toda uma série de profissões onde já não há trabalhadores qualificados na Bélgica. E como a Construção voltou a subir, não só na Bélgica, mas também no resto da Europa, todos nós temos o mesmo problema. Eu fui a uma reunião da nossa federação europeia anteontem. Todos têm o mesmo problema de escassez de mão de obra na indústria da Construção. Em toda a Europa, ou seja, mesmo o destacamento não é uma solução. Estamos também em competição para [encontrar mão de obra].”

(Representante da *Confédération Construction Bruxelles-Capitale*)

Por sua vez, os responsáveis sindicais relevam o risco, na ausência de efetiva regulação nacional e europeia, de uma evolução marcada por tensões racistas e nacionalistas entre trabalhadores permanentes instalados no setor e trabalhadores de outras origens nacionais:

“Aqui a visão do sindicato no nosso país é que todos são bem-vindos para trabalhar na Bélgica, mas tudo o que pedimos é que os trabalhadores aqui portugueses, porque o estudo é sobre os portugueses que aqui vêm, devem ter as mesmas condições e os mesmos salários que os nossos trabalhadores. Assim, não há competição entre os dois. Hoje isso é verdade e, às vezes, é quase racismo. Dizem que vão para o seu país porque vêm para roubar o nosso trabalho e agora não temos nada e por isso lá vão, às vezes é muito complicado. Portanto, o que pedimos como sindicato, e você verá isso também com o sindicato europeu, é que no país onde você vai trabalhar, e esta é normalmente a legislação também, você deve ter as condições de trabalho deste país; então para aqui, as condições de trabalho que permanecem em vigor na Bélgica, então estão todas nestes livros com os salários que estão neles, e, em segundo lugar, todos os impostos, todas as contribuições para a segurança social, pensão, Mutualidade são pagos como os trabalhadores fazem aqui na Bélgica. Isto não se faz, nunca se faz, tantas vezes as pessoas são pagas debaixo da mesa, são pagas.”

(Representante da *Fédération Générale du Travail de Belgique* – FGTB -, Bruxelles)

Um terceiro aspeto saliente diz respeito a problemas de regulação legal do destacamento de trabalhadores. Dadas as especificidades da legislação laboral belga, para além de manipulações do próprio estatuto de cidadão nacional dos trabalhadores destacados (por exemplo, trabalhadores brasileiros passam por portugueses e nem sempre as autoridades do trabalho conseguem distinguir sotaques, o mesmo se passando com outras nacionalidades), verificam-se, globalmente, tentativas crescentes de contornar questões centrais na lei laboral belga – como as relativas ao cumprimento de horários de trabalho e de quotizações sociais – com recurso a falsos trabalhadores independentes. Entre vários processos, com uma lei de acesso aos mercados públicos de construção muito rigorosa em matéria de taxaço, de regulação de salários e cumprimento de horários de trabalho, com taxas de sindicalização da mão de obra permanente das empresas (nomeadamente das maiores) na ordem dos 100% e, ao mesmo tempo, com a generalização da subcontratação, o uso de mão de obra com o estatuto de independente permite não apenas intensificar a jornada de trabalho, mas também escapar ao pagamento de impostos no país e ao cumprimento de obrigações legais de vária ordem. Difíceis de seguir pelas autoridades e de representar pelos sindicatos, como reconhecem representantes patronais e sindicais, numa convergência de posições assumida (pelo menos entre representantes das pequenas e médias empresas e sindicatos), tais práticas interfe-

rem ativamente com a estrutura do mercado de trabalho, alterando com injustiça a sua configuração.

O representante patronal entrevistado descreve o problema com muito detalhe:

“(…) Há muitos pequenos empresários que não querem contratar pessoal porque é verdade que, administrativamente, é muito trabalho, é correr riscos, as pessoas ficam doentes, e assim por diante. Assim, eles querem evitar isso e todas as chatices relacionadas com isso e, por outro lado, associam-se a outros independentes. Conheço alguns deles que estão muito bem estabelecidos, há até alguns que trabalham e você vai e assim eles têm a sua qualificação profissional, mas eles decidem trabalhar juntos e assim eles vão realizar obras de renovação em geral; estes são trabalhos de relativamente pequena escala e assim, é dizer, há um que tem um pouco mais de talento comercial, o outro que é um carpinteiro, há um electricista, há um pintor de teto e eles trabalham com quatro ou cinco [colegas] sistematicamente. Então isto está totalmente autorizado, não há problema e é uma forma de trabalhar entre independentes que lhes permite assumir uma missão completa e cada um faz a sua parte do mercado. A outra coisa que é muito mais fraudulenta são os sócios ativos. (...) Portanto, estes são a base dos trabalhadores independentes que não são pagos como empregados ou mesmo como independentes, mas são pagos como coaccionistas, coparceiros na empresa. Isto é muito interessante do ponto de vista do mecanismo fraudulento, porque quem usa falsos independentes no caso de uma inspeção que dê errado será informado: «Mas ouça, essas pessoas não são independentes, você dá-lhes instruções, você fornece-lhes materiais, você fornece-lhes ferramentas, na verdade eles são falsos independentes.» Deveria tê-los aceitado como trabalhadores assalariados, mas concordou em aceitá-los sob contrato da empresa. O contrato da empresa é falso porque, de facto, deveria ter sido um contrato de trabalho e por isso você é o empregador. Se você chamar uma empresa com parceiros ativos, será realizada uma inspeção e você dirá: «Ah, mas ah, mas esses trabalhadores não trabalham como independentes.» E depois o que acontece, quem é o patrão? O empregador é a empresa, não é aquele que recorre à empresa e, portanto, pode-se, de facto, contornar o pagamento de encargos sociais e impostos sobre o trabalho, seja trabalhando como um falso independente, que é a desvantagem de haver tantos contratos quanto falsos independentes, ou como um sócio ativo, há apenas um contrato com a empresa da frente e todos aqueles que estão por trás são sócios ativos. Portanto, em caso de controle, o problema de alguma forma desaparece porque a empresa se torna o empregador, mas a empresa provavelmente terá como gerente alguém cujo domicílio tenha sido fixado em algum lugar numa caixa postal onde a pessoa nunca será encontrada e, é isso, não há mais ninguém. Há vítimas que são independentes, falsos independentes, mas não há ninguém para culpar.”

(Representante da *Confédération Construction Bruxelles-Capitale*)

Reconhecendo o procedimento, o representante sindical destaca sobretudo a dificuldade que se coloca na luta contra os falsos independentes e, em particular, a própria impossibilidade de representar sindicalmente estes ativos no setor, num

quadro de ação sindical já fragilizado pela subcontratação, nomeadamente nas empresas mais pequenas. Em alguns casos, o recurso à figura do falso independente não chega a ser do conhecimento do próprio visado:

“ (...) São vistos como trabalhadores independentes por fazerem parte da sociedade, sem terem consciência disso, não têm estatuto de trabalhadores, por isso, para nós, não sabemos como defendê-los, e as condições de trabalho não se lhes aplicam, porque a diretiva do destacamento de 1996 foi transposta na Bélgica, dizem: «Aí está, salário igual para trabalho igual.» (...) Também se aplica aos trabalhadores destacados, mas eles contornaram o sistema tornando as pessoas independentes. E como trabalhador independente, não tem horas de trabalho, pode trabalhar ao fim-de-semana, é um contrato entre o trabalhador independente e o cliente, não tem o salário mínimo do setor, pelo que não se aplicam todos os acordos que foram celebrados a nível setorial. (...) É terrível, então você realmente percebe que o emprego fixo de trabalhadores da Construção caiu, o número de independentes subiu, e é isso aí (...). (...) Mas, agora temos o novo fenómeno dos independentes e é difícil lutar contra ele. Sim, podemos enviar a inspeção e dizer que ele não é um trabalhador independente, ele é um trabalhador porque recebe as suas horas diretamente. Ele tem um cronograma, mas antes de provar o procedimento, leva um tempo enorme, porque há muito poucos inspetores. Ao nível da inspeção social, estão sobrecarregados com todos estes processos, não sabem como seguir tudo, leva tempo, mas na maioria dos casos a empresa já saiu.”

(Representante da *Fédération Générale du Travail de Belgique* – FGTB -, Bruxelles)

Um quarto aspeto remete para a associação do trabalho destacado com uma crise de reprodução da mão de obra do setor e, especificamente, com um problema presente e futuro de qualificações dos respetivos ativos. O seguinte diálogo entre as entrevistadoras e os entrevistados representantes da confederação patronal restitui preocupações significativas e prioridades de ação a este nível:

Entrevistado: “Eu, pessoalmente, já trabalho aqui há quase dez anos. O *dumping* social tem sido um tema desde o início da minha carreira, dizendo: ‘não vai dar certo, temos que fazer algo a respeito ou, pelo menos, encontrar soluções.’ (...) Agora o assunto é que estou sem mão de obra. Como encontrar homens qualificados? O que não era o caso há dois anos. Há dois anos era sim, sim, o *dumping* social não está bem. Hoje temos de abrir centros de formação. Temos de formar os que procuram emprego porque já não conseguimos satisfazer a procura.

Entrevistadora: “A profissão de construtor é valorizada na Bélgica?”

Entrevistado: “Não, isso é um problema que nós temos. Bem, depende. As profissões intelectuais, sim engenheiros e outros, sim agora as profissões dos trabalhadores da construção civil no processo educativo na escola foram relegadas para um nível que – vou usar uma palavra forte -, mas é um pouco de educação do lixo. Tenta-se a educação geral para tentar entrar na universidade, falha-se, vai-se para o ensino técnico. Isso não é bom: tu vais para o ensino profissional. Então, é uma cascata que nos traz

aqui. Com os jovens em Bruxelas, fizemos o exercício, temos cerca de 200 jovens a sair da educação na Construção em Bruxelas. Apenas 4% estavam no setor no ano seguinte. Isto também significa que o Estado investiu em 200 jovens através de instalações e pessoal e tudo isso, só que apenas estes se encontram no setor no ano seguinte. Então, porquê? Porque existe um desencontro entre o processo de formação e a realidade no terreno. Colocar uma parede num local seco aquecido e a começar às 9 da manhã não é o mesmo que colocar uma parede a partir das 6 da manhã, quando há um chuvisco e está frio. Então não, o que fizemos foi pegar nos jovens e colocá-los no local o mais cedo possível e dizer-lhes que este é o setor da Construção, está no local e conseguimos passar de uma taxa de transição de 4% para 34%”.

Uma conselheira social da Federação Europeia dos Trabalhadores da Madeira e da Construção, anteriormente conselheira política pelo acompanhamento das questões europeias e internacionais numa grande organização sindical francesa, também ouvida sobre este assunto no âmbito da presente pesquisa, não ignorando o problema, alerta, em complemento, para a importância de conhecer as razões que estão subjacentes à crise de futuro que os jovens nacionais em diferentes Estados europeus associam ao trabalho na indústria da Construção:

Entrevistadora: “E o que acha da questão da escassez de mão-de-obra? É algo que ouvimos muito... ouvimos muito: ‘há falta de mão-de-obra’.”

Entrevistada: “Bem, em alguns ofícios talvez. Porque eu também tenho frequentemente discussões com os empregadores e eles dizem-me, por exemplo, que: ‘não há mais soldadores em França’. É por isso que, em geral, todos os soldadores em França são romenos, porque, aparentemente, na Roménia, há muitos soldadores e, em França, já não há soldadores. Gostaria de acreditar nisso, mas penso que o problema é que, em vez de falar da escassez de mão de obra, é saber porque não há ninguém nestes setores e quando vemos realmente as condições de trabalho na Construção, esse facto não faz um jovem imaginar entrar na indústria da Construção, sabendo que já existe uma hipótese em duas de não ser contratado porque é mais barato encontrar outro [no] sistema de trabalho destacado ou assim por diante. Mesmo que sejam contratados, na Construção, os salários ainda estão próximos do salário mínimo, não mais, mesmo depois de vinte anos de carreira. Estamos a aumentar os salários um pouco mais, mas as condições de trabalho ainda são muito baixas, então, sim, os jovens não sonham com isso. O que deve ser feito é obviamente elevar o perfil da profissão, oferecer formação e até mesmo tornar o trabalho mais atrativo, e isso também envolve remuneração. Acredito, de facto, que há menos mão de obra em certos aspetos da profissão, mas, infelizmente, penso que este é realmente um problema vocacional que também está ligado ao facto de o mercado de trabalho neste setor ser muito baixo.”

É nesta configuração que se inscreve a ação dos trabalhadores destacados portugueses. Ainda que não tendo nesta um papel preponderante, uma tal presença envolve, contudo, uma participação modalizada no conjunto identificado e algumas propriedades específicas que informam as tomadas de posição dos atores

do setor. Sintomaticamente, as leituras dos atores entrevistados privilegiam aspectos precisos desta presença portuguesa. Os representantes patronais estão particularmente atentos à configuração da inserção de empresas e de trabalhadores portugueses no processo, bem como à sua gênese, sublinhando, por um lado, as diferenças de capacidade de instalação das empresas portuguesas da Construção na Bélgica e o significado distinto de que se reveste a presença de empresas que são (sub)contratadas pelo capital técnico que possuem e, por outro, a relevância da subcontratação de empresas pelo que significam em matéria de acesso a mão de obra barata, num quadro em que as empresas portuguesas que destacam trabalhadores são claramente ultrapassadas por outras provenientes de outros países que praticam preços mais baixos. Em todo o caso, num tal quadro, tudo aponta para que a presença dos trabalhadores portugueses seja mediada por três grandes configurações de entrada, uma claramente dependente de grandes grupos empresariais, uma outra de pequenas empresas subcontratadas, em diversos níveis, e ainda uma outra que se configura em torno do recurso a trabalhadores independentes, mais ou menos verdadeiros. As incidências da leitura que os representantes patronais efetuam são visíveis nos seguintes depoimentos:

“Eu diria que, no caso de grandes projetos, existem grandes projetos em que há empresas portuguesas a trabalhar como subcontratantes, como co-empregados. Como dizia B. [colega], quem entrega o contrato diretamente, sabendo que, apesar da abertura dos mercados a nível europeu, pela simples questão da familiaridade local, é sempre mais fácil para uma empresa belga atribuir o contrato para um estaleiro na Bélgica do que para uma empresa portuguesa. Muitas vezes, existe uma associação entre empresas onde cada uma traz o seu *know-how* e as suas capacidades, etc., ou aquele que terá a liderança é antes a empresa local, quanto mais não seja pelas questões administrativas e tudo isso. Eu diria que, para grandes projetos, as empresas portuguesas vêm trabalhar como subempregados ou diretamente. Agora, no resto do mercado, o que vemos muito menos na Bélgica, como vimos no passado, é pequenas empresas portuguesas a trabalhar no mercado privado. Há muito menos destas aqui do que no passado. Eu diria que esta parte do mercado é constituída por outras empresas europeias de outros países, principalmente empresas da Europa de Leste. Estas são principalmente polacas e romenas, embora vejamos quase tantas romenas como antes. (...) (...) Duas coisas devem ficar claras: quando se tem empresas que vêm com trabalhadores em regime de destacamento, há dois cenários. Há o caso de *Casaís*, *Duarte* e assim por diante. Estas são empresas que realmente vêm trabalhar com, como devo dizer, com a sua capacidade de negócio, os seus gerentes, há engenheiros, etc. E então você tem subcontratação, que é realmente subcontratação de capacidade. Na Bélgica, durante muito tempo, desde o início dos anos 80 até aproximadamente o início dos anos 2000, o trabalho temporário foi proibido na construção civil, o que levou a um recurso maciço à subcontratação. «Preciso de 50 trabalhadores, não os tenho no meu pessoal, mas é só por um período de um ano, o que é que eu faço? Eu subcontrato? Peço a um subempregado para vir trabalhar?» Assim, na Bélgica, durante muito tempo, o trabalho temporário foi subs-

tituído pela subcontratação e o hábito permaneceu. Assim, para, como podemos dizer, satisfazer as necessidades da força de trabalho, recorremos a subempreiteiros e onde havia o que chamávamos de fornecedores de mão de obra belgas, que eram obviamente pessoas com quem não era fácil conviver. Eles foram completamente excluídos do mercado por fornecedores de mão de obra de outros países europeus onde o trabalho é mais barato. Sabendo que ainda hoje o salário horário mínimo búlgaro é dez vezes inferior ao salário horário mínimo na Bélgica, existe obviamente um grande interesse. E assim são criados os circuitos de mão de obra barata em toda a Europa e este é o problema a que chamámos *dumping* social através do destacamento, que era um enorme problema na Bélgica até não há muito tempo.”

(Representante da *Confédération Construction Bruxelles-Capitale*).

Por sua vez, e para além de acentuar o problema constituído pela dinâmica de concorrência desigual estruturada em torno dos salários baixos que está subjacente ao modelo de destacamento, a que se acrescentam os problemas decorrentes das condições de trabalho e de vida fora do trabalho experimentadas pelos trabalhadores destacados, em geral, uma realidade de que também os portugueses podem ser vítimas, os representantes dos sindicatos priorizam as questões que estão subjacentes às dinâmicas de defesa sindical dos trabalhadores e à dinâmica de medo que os envolve. A representante do Sindicato Europeu da Construção leva um pouco mais longe este raciocínio e salienta a importância da capacidade de defesa de interesses laborais que diferentes categorias nacionais de trabalhadores destacados estão em condições de realizar. A este propósito, os trabalhadores portugueses, sendo nisso acompanhados pelos espanhóis, são tidos como ativos na defesa de interesses, incluindo a nível sindical, salientando a responsável sindical europeia o trabalho que os sindicatos da Construção portugueses, espanhóis e franceses realizam no acompanhamento mútuo de ações neste domínio e como isso pode contrariar o medo, dominante entre trabalhadores, de expor os problemas durante o destacamento:

Entrevistadora: “ (...) E há algo de especial nesta migração portuguesa? Desta força de trabalho?”

Entrevistada: “Particularidade? Eu diria mais no sentido de que eles defendem os seus direitos mais do que os outros trabalhadores. Isto significa que, se tomarmos todos os trabalhadores destacados, os mais vulneráveis são muitas vezes os trabalhadores romenos, os trabalhadores polacos, os trabalhadores búlgaros, enquanto os portugueses, os espanhóis, em geral, não se deixam aproveitar. Isto significa que, assim que virem uma injustiça, irão às organizações sindicais, pedirão ajuda e nós ajudá-los-emos. Enquanto os trabalhadores romenos destacados, especialmente os trabalhadores romenos, em geral, não dizem absolutamente nada às organizações sindicais, a menos que deixem realmente de ser pagos. Se já não são pagos, vemo-los partir, mas se não, antes disso, aceitam condições, a serem pagos 500 euros por mês, por várias razões. O salário

mínimo romeno de 300 euros – já está certamente nos 300 euros, – e podemos dizer a nós próprios, não sei «ganho 600 euros, o dobro do salário mínimo», por isso talvez haja esta ideia, mas há também, penso eu, a cultura que é muito fechada em relação às organizações sindicais, há pouca ou nenhuma confiança nas organizações sindicais na Roménia. Agora, ela está sendo construída, mas, durante anos, a história significou que não existiam organizações sindicais, então eu acho que é muito difícil para eles ter esta abordagem de ir às organizações sindicais em caso de um problema, então quando eles estão num país onde eles não falam a língua, eles não vão às organizações sindicais, então eles ficam muito vulneráveis. Eles não fazem nada, eles sofrem, enquanto os portugueses e os espanhóis, eu acho que eles são muito mais reativos, se houver uma injustiça, eles vão dizer o que em geral, não todos eles, mas ... Porque há mais confiança nos sindicatos por parte das organizações em Portugal e Espanha. Em Portugal, existem organizações sindicais fortes, em Espanha também, por isso, penso que existe uma cultura ligeiramente diferente em relação às organizações sindicais e, portanto, mais exigências por parte delas.”

Entrevistadora: “Vocês [o sindicato francês] têm contatos com os sindicatos portugueses, por exemplo?”

Entrevistada: “Sim, sim. Com a FEVICCOM.”

Entrevistadora: “FEVICCOM? Vocês têm isso a nível de... organizaram um encontro ou é porque é a nível europeu, porque eu sei que a FEVICCOM faz parte do sindicato europeu.”

Entrevistada: “É porque fazemos atividades em conjunto sobre a questão do destacamento. Normalmente, no próximo ano, eu não estarei mais em funções, porque era o que eu fazia na CGT, então eu não estarei mais em funções, mas nós tínhamos planeado realizar um curso de formação sindical em regime de destacamento entre a FEVICCOM, a CGT na França e as *Comisiones Obreras* na Espanha. Se diferentes pessoas da FEVICCOM virem os problemas dos trabalhadores portugueses destacados, podem contactar diretamente os ativistas sindicais franceses ou espanhóis (...).”

Segundo os pontos de vista dos atores institucionais ouvidos, a mão de obra portuguesa destacada na indústria da Construção belga não constitui o caso nacional que concentra a maior atenção na discussão pública a que este assunto, polémico, está sujeito no país. Uma tal atenção tem estado polarizada em torno da mão de obra proveniente do Leste da Europa. Importa, contudo, ter presente que o trabalho português destacado na indústria da Construção do país não é imune a processos de desqualificação e de posicionamento opaco no interior do sistema de emprego – aspetos centrais de definição pública do destacamento no trabalho enquanto problema na Bélgica -, ainda que possua, pelo menos em alguns casos, uma inserção em segmentos capacitados económica e produtivamente do mercado de trabalho. Num mercado hierarquizado, sensível à subcontratação, mas com regras apertadas na definição do acesso às grandes obras públicas – em matéria de legislação laboral, desde logo -, a mão de obra portuguesa “não é a mais barata” e, contrariamente a outras, é, ela própria, na perspetiva dos sindicatos, mais sensível,

em termos relativos, à justiça no cumprimento de direitos no mercado de trabalho transnacional da Construção no país.

Ver por dentro a lógica em que se configura o destacamento dos trabalhadores portugueses na indústria da Construção Belga

Em aproximações sucessivas, a incursão efetuada no âmbito da presente investigação junto dos ativos portugueses envolvidos no processo de destacamento de trabalhadores na indústria da Construção belga confirma, no essencial, o retrato efetuado pelos agentes institucionais previamente entrevistados a este propósito: as trajetórias dos agentes envolvidos no trabalho destacado acompanham os ciclos de crise e de recomposição a que a economia e o mercado de trabalho na Construção estiveram sujeitos na última década; é igualmente claro que o recurso ao trabalho destacado português na Bélgica se relaciona com um processo de procura de embaratecimento dos custos da mão de obra suportados pela indústria; e que esta procura se confronta, crescentemente, com uma ausência de mão de obra qualificada que assume contornos problemáticos para o setor. A incursão efetuada permite, contudo, introduzir no retrato algumas especificidades adicionais que decorrem do enfrentamento prático e técnico das incidências sociais e legais do destacamento e que são, largamente, função do quadro organizado e da trajetória em que se inscreve a ação dos protagonistas destes movimentos.

Em complemento, parece ser, assim, claro, para os agentes envolvidos neste processo na Bélgica, que a presença dos trabalhadores destacados portugueses se tem vindo a recompor e a afirmar também a partir do capital económico, cultural e técnico instalado nas empresas. As empresas mais capacitadas em matéria económica, cultural e técnica têm margem mais alargada não apenas para responder aos requisitos económicos e técnicos que estão inscritos no processo de mobilização transnacional de mão de obra, mas têm também maior capacidade para fazer face aos desafios sociais e legais que assim se configuram. Com esforço acrescido, as pequenas empresas são também capazes de acompanhar estes processos, frequentemente a partir de estruturas organizacionais muito pequenas, mas funcionalmente e tecnicamente adaptadas às dinâmicas da subcontratação. As empresas com maior volume de capital profissionalizam as funções de gestor de projeto que estão associadas ao desenvolvimento destas atividades. Mário R., engenheiro civil, responsável técnico de uma média empresa por uma área de projeto empresarial que se ocupa desta atividade – empresa com sede no Norte de Portugal, com 50 a 70 trabalhadores destacados na Bélgica –, descreve os procedimentos em que se ocupa de modo muito pormenorizado, revelando um horizonte delimitado de preocupações essenciais para o cumprimento do destacamento:

Entrevistado: “Portanto, o pessoal não é pago à hora pelo empreiteiro geral, pelo cliente, é... (...) O trabalho efetuado é pago metro quadrado, ok? (...) Portanto, aquilo que produzires é o que tu recebes.”

Entrevistadora: “E aí tiram para si, não é? Fazem a distribuição...”

Entrevistado: “Esse dinheiro, essa produtividade, tem que dar um rendimento mínimo. O rendimento é produtividade por trabalho hora, ok. Por horas efetuadas para produzir aquilo (...) E desse rendimento tem que se ter um rendimento tal que dê para pagar a todos os funcionários, para pagar à parte administrativa da empresa e para ter uma margem de lucro choruda para poder continuar a investir e para poder continuar fazer crescer a empresa”.

Entrevistadora: “Tem salários fixos?”

Entrevistado: “Eh, o pessoal que trabalha é todo à hora...”

Entrevistadora: “Ok, se não vão trabalhar, não recebem?”

Entrevistado: “Se não vão trabalhar, não recebem. Recebem a alimentação. Se não vão trabalhar não recebem (...) Estão destacados (...) Recebem à hora, não está no contrato (...) Recebem mais (...). Deixa-me explicar as coisas direito. Tu assinas uma coisa em Portugal, um contrato, certo? (...) Vens para cá, para a Bélgica, mas já sabes o acordo que tens, isto a nível do [contrato] oficial. Já sabes que o acordo que tens é um acordo de trabalho à hora (...) Cada funcionário tem um valor hora que varia mediante as capacidades que o mesmo apresentar (...) Eles, lá em baixo, dizem todos que são os campeões e chefes de corrida, chegam cá acima e, muitas vezes, nunca viram uma escora ou um martelo.”

Entrevistadora: “Isso depois avalia-se aqui?”

Entrevistado: “E depois é avaliado cá, é conversado com o funcionário e o funcionário, se tiver de acordo, (...) fica e recebe a partir daí, recebe aquele valor. Se não tiver de acordo, é-lhe pago um valor que foi-lhe dito lá em baixo que se, o valor máximo que lhe foi dito lá em baixo, em Portugal, que ele receberia, é-lhe pago a viagem e ele volta para Portugal. Ficamos todos contentes”.

Entrevistadora: “Mas recebem, pelo menos, o salário mínimo daqui?”

Entrevistado: “Recebem mais do que o salário mínimo daqui. (...) Isso depois dos recibos e tudo mais é outra história (...) tenho quase a certeza de que o que é declarado em Portugal, é declarado um valor acordado com o funcionário.”

Nas empresas mais pequenas, os empresários, com ou sem a ajuda de pessoal especializado, ocupam-se também destas funções. Estas representam, sistematicamente e sobretudo por força da exposição ao controlo das autoridades de inspeção do trabalho, uma fonte de preocupação crescentemente integrada no respetivo repertório de atividades quotidianas. André V. é um empresário há seis anos em atividade na Bélgica, com momentos em que chegou a ter mais de vinte trabalhadores destacados a operar neste país. Com o tempo, habitou-se a realizar, em conjunto com a equipa que dirige, uma gestão estratégica de obras em Portugal e na Bélgica, para potenciar o esforço. Ainda que não tenha presente todos os procedimentos, conta com apoio para desenvolver a logística do destacamento dos trabalhadores:

Entrevistado: “Nós fazemos muito bem a gestão de trabalho aqui e lá, não é? Para compensar o, o trabalho aqui, como, como aqui temos sempre excesso de trabalho, eh, dá muito jeito lá que, que, que fique até de vez em quando para...”

Entrevistadora 2: “Ah! Então, eles [os trabalhadores destacados] estão sempre lá?”

Entrevistado: “Eles estão sempre lá, vêm três, quatro vezes ao, ao ano aqui. Mas, neste momento, *tão só* oito pessoas (...) Baixámos estrategicamente para apertar um bocadinho o cliente, conseguimos...”

Entrevistadora 2: “Como é que baixa? Tem, tem que dispensar os trabalhadores?”

Entrevistado: “Não, não, metemos aqui [em Portugal]. (...) Metemos aqui, estamos sempre com necessidade aqui...”

(...)

Entrevistadora 1: “E pode explicar a, a logística de, quando...”

Entrevistadora 2: “De ir para, para a Bélgica, de ir trabalhar pra lá?”

Entrevistado: “Um carro...” *Entrevistadora 1:* “Um carro, mas um carro... como?”

Entrevistado: “Carro de, de, de passageiro e de, temos que ter o, o carro preparado para as necessidades que tem lá, neste caso, eh, lá, em termos materiais, *são muito poucas, portanto, é praticamente o carro de transporte...* (...) já tivemos 3 carros, não é? Vai, vai, vai-se fazendo a logística mediante as necessidades... (...) Casa: casa, pagamos renda, pagamos água, pagamos tudo como se tivéssemos uma casa alugada aqui. No entanto, como é difícil sermos nós, empresa, nova, e eles [a empresa belga que subcontrata] não precisam de dinheiro, basicamente os belgas tão muito bem de saúde, financeira e, eh, e, eh, pronto, o nosso cliente ajuda-nos nisso, nessa parte logística, arranjar casa lá. (...) Inicialmente, meteram-nos num barraco. Ameacei logo que vinha logo na mesma semana para baixo. Arranjaram-nos depois uma casa bastante boa, estão muito bem instalados neste momento lá...”

Entrevistadora 2: “Eles ficam sempre lá? Os outros trabalhadores vivem lá?”

Entrevistado: “Sempre numa casa, em X [localidade a 30 km de Bruxelas], que é a meio de, de, da Bélgica... (...) E fazem tudo aí.”

O reconhecimento desta capacidade de responder perante as exigências que a lei consagra em matéria de destacamento de trabalhadores é um aspeto que os mecanismos de contratação formalizados a partir das dinâmicas do estaleiro integram progressivamente, nomeadamente entre empresas com dimensão mais estruturada. Joannes S., um diretor de uma empresa de construção de classe 7 (na Bélgica, a classe máxima, que permite realizar obras públicas de grande exigência, é a 8), engenheiro civil e arquiteto de formação, com larga experiência na gestão de obras na região de Bruxelas, subcontrata empresas portuguesas no âmbito das suas atividades e tem também uma leitura clara da importância da capacidade instalada que estas revelam para se integrarem no mercado da Construção belga. Num quadro de grande competitividade no mercado da Construção do país, os preços, a qualidade e o cumprimento de prazos são critérios determinantes. As empresas portuguesas que se revelam capazes de responder a estes critérios, integram-se e tornam-se reconhecidas, sendo, por isso, recomendadas no momen-

to da subcontratação. Tal é tanto mais importante quanto este processo se possa verificar com o pessoal “todo em ordem”.

Importa, contudo, não esquecer que a exposição ao lado mais problemático do destacamento de trabalhadores, dos pontos de vista legal e social, aumenta com a debilidade organizacional e com a própria exposição às cadeias de subcontratação e, com estas, ao esmagamento dos preços praticados em matéria de contratação de serviços. Nem todos os empresários conseguem ajustar os seus negócios a preços e a regras legais no recurso a trabalhadores destacados. No decurso do trabalho de campo realizado, emergem com regularidade, a partir do estaleiro, empresários portugueses, já sediados na Bélgica, que têm leituras muito críticas, mas reveladoras, do recurso ao destacamento de trabalhadores, das suas exigências e do modo como está a ser potenciado.

João A. é um empreiteiro, proprietário de uma microempresa na Bélgica, que assalaria três portugueses e um equatoriano. Há 23 anos na Bélgica, tem uma opinião vincada sobre o destacamento de trabalhadores de Portugal, que considera uma prática que veio “apodrecer o negócio”. Reconhecendo que o destacamento de trabalhadores envolve encargos sociais significativos, tem a noção, no entanto, de que não consegue concorrer com os preços praticados pelas empresas que estão envolvidas nestes contratos.

Duarte P. é empresário em Bruxelas. Começou, com sofrimento, como trabalhador destacado, numa empresa com cerca de duzentos trabalhadores. A pequena empresa que, entretanto, fundou, especializada em acabamentos externos, tem 17 trabalhadores, entre portugueses, espanhóis e trabalhadores oriundos de África. Explorando a lei belga e “para sermos competitivos”, transformou parte dos funcionários em trabalhadores independentes, recorrendo à figura dos *sócios-ativos*. O extenso diálogo que se reproduz seguidamente é, a vários títulos, ilustrativo do modo de operar de um empresário que, sob pressão de preços, procura manter-se em jogo (ainda que claramente em desfasamento com o negócio – “detesto isto”), não podendo e não contando com o trabalho destacado nas suas equações de trabalho:

Entrevistado: “Ah, então, eu explico-te. Tu aqui só tens duas hipóteses de ser, três. Ou portugueses, tá a acabar, portugueses com contratos de Portugal destacados para cá, ou assalariados, que são os que têm direito a tudo e a mais alguma coisa; mas cada homem fica [custa] para nós, se ele ganhar 1.600 [euros] pago 4.800 [euros] [refere-se às cotizações sociais, seguros e impostos na Bélgica].”

Entrevistadora 1: “Por causa dos impostos e tudo.”

Entrevistado: “E os prémios, férias. 4 mil e tal euros.”

Entrevistadora 1: “Ok.”

Entrevistado: “E há outra, que é os sócios ativos que é uma percentagem da empresa, mínima”.

Entrevistadora 1: “Ah.”

Entrevistado: “São independentes...”

Entrevistadora 1: “Independentes, mas com ligação...”

Entrevistado: “A forma legal que eles [o sistema de emprego belga] arranjaram de a gente trabalhar legal e ser possível trabalhar. De outra forma, para nós, não é possível.”

Entrevistadora 1: “Então, mas eles têm uma pequena cotação da empresa?”

Entrevistado: “Sim.” *Entrevistadora 1:* “E têm exclusividade? Só podem trabalhar para a sua empresa?”

Entrevistado: “Só.”

Entrevistadora 1: “Ou podem ser sócios ativos em mais do que uma?”

Entrevistado: “10.”

Entrevistadora 1: “Podem ser em várias? Que, no fundo, são independentes?”

Entrevistado: “Exatamente.”

Entrevistadora 1: “Mas são sócios? São sócios ativos porque estão a trabalhar?”

Entrevistado: “Eles são cinco por cento de 1.000 partes. Eu tenho 1.000 partes, eles têm cinco”.

Entrevistadora 2: “Mas, em caso de dívida, se a empresa contrair muitas dívidas, o que é que acontece?”

Entrevistado: “Tamos a falar de 1.000 partes, eles têm cinco. Percebeste o que eu estou a dizer?”

Entrevistadora 1: “Ok.”

Entrevistado: “Além disso, não acontece. Nenhum patrão tem interesse em que ele fique, porque há parte das dívidas, mas também há a outra parte. E é mais fácil haver a parte dos carros, das casas, do que haver a parte das dívidas. Porque as dívidas é a empresa que deve, só depois vai aos sócios”.

Entrevistadora 2: “Hm hm”.

Entrevistado: “Ok? Portanto, nós temos que ter algum cuidado. Por exemplo, eh eu tive uma empresa que tinha 100 partes, o que é um perigo, tu metes 11 homens já, já, já... eles juntos já te metem na rua.”

Entrevistadora 1: “Ok.”

Entrevistado: “Agora tenho uma de 1.000 partes.”

Entrevistadora 2: “Claro, estou a perceber.”

Entrevistadora 1: “E há algum tipo de limitação para...”

Entrevistado: “Há, claro que há. Isto não é ilegal, não é legal, é aqui uma forma de contornar... de ser possível trabalhar, porque senão nós não somos competitivos.”

Entrevistadora 1: “Não teria, não seria bem assim, não é? Na teoria, está previsto que um sócio ativo não seria um trabalhador como o senhor tem.”

Entrevistado: “Não é...”

Entrevistadora 1: “Seria...”

Entrevistado: “Não é, um sócio ativo é um sócio ativo.”

Entrevistadora 1: “Seria como o senhor a trabalhar.”

Entrevistado: “Com uma percentagem mínima.”

Entrevistadora 2: “É como uma cooperativa, não é?”

Entrevistado: “É como uma cooperativa.”

Entrevistadora 2: “Só que uma cooperativa de 1.000 pessoas...”

Entrevistadora 1: “No fundo, o senhor é o sócio maioritário.”

Entrevistado: “Exatamente.”

Entrevistadora 1: “Oficialmente, é patrão também?”

Entrevistado: “Oficialmente sou sócio maioritário”

Entrevistadora 1: “Oficialmente é sócio maioritário, pois”.

Entrevistadora 2: “E diz que se não, não seria competitivo?”

Entrevistado: “Não.”

Entrevistadora 1: “Porque não podia pagar.”

Entrevistado: “Não conseguimos chegar...”

Entrevistadora 1: “Não conseguiam pagar como os belgas.”

Entrevistado: “Porque os belgas trabalham a um preço completamente diferente de nós. Por exemplo, para teres uma ideia...”

Entrevistadora 2: “Sim.”

Entrevistado: “Enquanto eu trabalho a 50 euros/metro quadrado, eles trabalham a 100.”

Entrevistadora 1: “E eles não acham que isto é uma... concorrência desleal? Não?”

Entrevistado: “Eu acho que não...”

Entrevistadora 1: “Como é que...”

Entrevistado: “Que não sinto isso”.

Entrevistadora 1: “Não?” *Entrevistado:* “Eu não sei como é que eu te respondo a isso. Mas não...”

Entrevistadora 2: “E, então, eu se quero fazer uma obra...”

Entrevistado: “Porque também não há muita gente a querer fazer isto, aqui deles.”

Entrevistadora 2: “Se eu quero fazer uma obra em *brique*, o que é que faz que eu escolha uma empresa belga e o que é que faz com que eu escolha uma empresa portuguesa? O que é vai ... os empresários?”

Entrevistado: “É assim, uma empresa, o tipo de obra que eu faço – eu só posso falar do que eu faço...”

Entrevistadora 2: “Sim, é isso.”

Entrevistado: “São obras de uma duração enorme, 7 milhões, 10 milhões...”

Entrevistadora 1: “Mas a empresa é belga?”

Entrevistado: “Esquece, eu nunca consigo fazer uma coisa dessas, a minha empresa é belga. Ou seja, eu trabalho para uma *Teixeira Duarte*”.

Entrevistadora 1: “Uma *Teixeira Duarte* belga, hm, hm”.

Entrevistado: “Imagina uma *Teixeira Duarte* e eu sou o empreiteiro da *Teixeira Duarte*.”

Entrevistadora 1: “É só o empreiteiro deles, sim.”

Entrevistado: “O *Teixeira Duarte* é... o geral.”

Entrevistadora 1: “O geral.”

Entrevistadora 2: “Mas a minha pergunta é: essas empresas de belgas ainda continuam, ainda existem?”

Entrevistado: “As grandes?”

Entrevistadora 2: “Sim.”

Entrevistado: “Sim.”

Entrevistadora 1: “E não há pequenas, da dimensão da sua, por exemplo?”

Entrevistado: “Não conheço.”

Entrevistadora 1: “Ah.”

Entrevistado: “E se houver trabalha na zona *flamande*. Aquilo é muito... fechado”.

Entrevistado 1: “Então é mais aqui, em Bruxelas.”

Entrevistado: “Em Bruxelas aqui até baixo.”

Entrevistadora 2: “Em Bruxelas, quer dizer que é um mercado... funciona mais com as pessoas que se conhecem.”

Entrevistado: “Eles falam *flamand!* Falam *flamand!* Só por aí vês. Como é que tu chegas? Eu não falo *flamand.*”

Entrevistadora 2: “Pois.”

(...)

Entrevistado: “Aqui é como em Portugal e como em todas as áreas, todas não. Eh, é assim, eu por exemplo, agora vou fazer uma obra muito grande, numa empresa muito grande aqui. Eles contactaram-me porque ouviram falar de mim... Eles pedem-me, eles vão comigo às outras obras, ok, mostrar o que eu faço.”

Ainda que o capital económico, cultural e técnico das empresas se traduza, potencialmente, em modalidades alternativas de configurar o destacamento de trabalhadores, é relativamente seguro assumir que este se configura em incentivos, praticamente generalizados, à intensificação permanente do trabalho (“o chefe parte-nos todos”, “temos aí um chefe maluco”, “mas o corpo habitua-se”). Para além dos reflexos que uma tal entrega ao trabalho tem nos planos comportamental – desde logo, no próprio contexto de trabalho – e familiar, cujas incidências exploraremos em trabalho ulterior, será importante registar, à medida que nos aproximamos do final desta análise e a este propósito, que toda esta vivência é informada por um movimento de grande atenção aos aspetos contratuais estabelecidos nas negociações entre empresas, encarregados e operários. Não negligenciando o significado de que se reveste a informalidade no setor, importa ter presente o lugar que o registo formal de contratos tem na organização do trabalho para estes trabalhadores, reconhecendo-se, necessariamente, a dupla configuração de que esta contratualização se reveste: a oficial, que serve para mostrar às autoridades; a efetiva, que vincula empresas e trabalhadores, e que pode ser muito distante daquela, mas que está investida do cumprimento de resultados para ambas as partes (Wagner, 2018, pp. 67-69). Reconhecendo-se a grande distância que se configura entre a regulação legal do destacamento de trabalhadores a nível europeu e a realidade dos estaleiros⁷, importa ter presente, num quadro de trabalho tão dependente da intensidade de trabalho quanto aquele que se encontrou no quadro desta pesquisa – entre os portugueses, recorrentemente, circula a ideia de que apenas os imigrantes instalados revelam maior disponibilidade para o cumprimento efetivo do horário de trabalho; os trabalhadores destacados, os *independentes* (falsos, ou não), cumprem sistematicamente mais horas –, que a regulação formal e infor-

⁷ Ver a este propósito o capítulo 5 deste trabalho.

mal do trabalho assume, para os trabalhadores destacados, grande saliência na estruturação do quotidiano laboral, algo tanto mais relevante quanto se sabe que a exposição ao incumprimento de contratos não é invulgar nesta indústria. Entre os trabalhadores entrevistados são relativamente claras a consciência de direitos e a sensibilidade ao cumprimento justo de acordos estabelecidos. Nesse sentido e a propósito da experiência dos trabalhadores destacados na indústria da Construção, tudo indica que valerá a pena continuar a explorar sociologicamente o quadro de estruturação desta relação com os contratos, com o Direito do Trabalho e Europeu e com o sentido de justiça que neles se inscrevem.

Notas finais

A investigação sociológica sobre a indústria da Construção tem vindo a sublinhar a importância de que se reveste o estudo etnográfico para o aprofundamento do conhecimento sobre os dinamismos sociais no setor e o significado associado ao acompanhamento dos movimentos globais de pessoas e de bens num tal quadro (Tutt & Pink, 2019, p. 479). Ao abrigo destas preocupações e das que informam os mais recentes resultados de pesquisa sociológica sobre a circulação de trabalhadores destacados na indústria da Construção de determinados contextos nacionais na Europa (Wagner, 2018), analisámos, com recurso a trabalho etnográfico e a entrevistas, as práticas e as representações sociais sobre o destacamento de trabalhadores portugueses na indústria da Construção belga. Recorrendo a resultados de pesquisa efetuada na região de Bruxelas – um contexto importante da ação de empresas portuguesas que destacam trabalhadores para a atividade na Construção –, identificámos coordenadas significativas de entendimento sobre o fenómeno em apreço entre representantes institucionais, provenientes de representantes políticos, patronais e sindicais, e protagonistas que vivenciam estes processos no setor.

Entre representantes institucionais, o destacamento de trabalhadores na Construção belga é tido como um processo de grande relevância e como estando inscrito numa reconfiguração do emprego no país que se articula com a procura do embaratecimento dos custos de mão de obra pelas empresas do setor e com um processo de crise de reprodução desta última – seja esta mais ou menos qualificada. Igualmente central é, a este propósito, toda a questão do enquadramento legal do processo de destacamento de trabalhadores e a noção de que um conjunto relevante de estratégias de contorno dos respetivos efeitos é desenvolvido, com prejuízo da concorrência e das finanças públicas, por segmentos não irrelevantes dos atores do setor, assumindo-se neste conjunto, com particular saliência, a figura do estatuto do trabalho independente e o recurso à constituição de “sócios-ativos”. As perspetivas que se formulam sobre as empresas e os trabalhadores destacados na indústria da Construção com origem em Portugal integram-se nesta configura-

ção, não constituindo, contudo, o foco principal das atenções institucionais, que se polarizam mais habitualmente em torno dos trabalhadores destacados provenientes do Leste europeu.

As perspetivas dos agentes envolvidos nestes processos, que também tivemos a possibilidade de reconstituir no âmbito da presente pesquisa, confirmam os quadros práticos e simbólicos previamente documentados e acentuam-lhes algumas propriedades.

Entre estas é possível salientar a importância do modo como se estrutura o enfrentamento prático e técnico das várias implicações (económicas, sociais e legais) do destacamento, nos planos organizacional e da própria trajetória de empresas e de indivíduos responsáveis nestas. A profissionalização e/ou o apoio de especialistas no desenvolvimento dos processos de destacamento de trabalhadores constituem ativos importantes na capacitação da ação das empresas neste domínio, que nem todos os agentes envolvidos no trabalho conseguem mobilizar. Por outro lado, e na perspetiva dos operários entrevistados, é particularmente saliente o significado dos processos de intensificação do trabalho a que estes se encontram sujeitos, assumindo a formalização, mais ou menos dúplice, dos contratos em que esta se suporta – por mais paradoxal que tal pareça – especial centralidade no modo como encaram os processos em que estão inscritos.

Referências Bibliográficas

- Almeida, J. F. & Pinto, J. M. (1986). Da teoria à investigação empírica. Problemas metodológicos gerais. In A. S. Silva & J. M. Pinto (Eds), *Metodologia das Ciências Sociais* (pp. 55-78). Porto: Afrontamento.
- Caro, E., Bernsten, L., Lillie, N. & Wagner, I. (2015). Posted Migration and Segregation in the European Construction Sector. *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 41(10), 1600-1620.
- Cremers, J. (2010). Rules on working conditions in Europe: Subordinated to freedom of services?. *European Journal of Industrial Relations*, 16(3), 293-306.
- Pink, S., Tutt, D. & Dainty, A. (Eds.) (2013). *Ethnographic research in the construction industry*. New York: Routledge.
- Pires, R. P. (Ed.), Azevedo, J., Vidigal, I. & Veiga, C. M. (2019). *Emigração Portuguesa: relatório estatístico 2019*. Lisboa: Observatório da Emigração.
- Wells, J. (2012). Informal Construction activity in developing countries. In G. Ofori (Ed.), *New perspectives on construction in developing countries* (pp. 166-181). London and New York: Spon Press.
- Tutt, D. & Pink, S. (2019). Refiguring global construction challenges through ethnography. *Construction Management and Economics*, 37(9), 475-480.
- Wagner, I. (2018). *Workers Without Borders. Posted Work and Precarity in the EU*. Ithaca and London: ILR Press.

Outras Fontes:

- Comissão Europeia. *Destacamento de trabalhadores na União Europeia e países da EFTA: Relatórios sobre os certificados E101 emitidos em 2008 e 2009*. [tradução] Brussels/Luxembourg: European Commission.
- Comissão Europeia. *Destacamento de trabalhadores na União Europeia e países da EFTA: Relatórios sobre os documentos portáteis A1 emitidos em 2010 e 2011*. [tradução] Brussels/Luxembourg: European Commission.
- Comissão Europeia. *Destacamento de trabalhadores na União Europeia e países da EFTA: Relatórios sobre os documentos portáteis A1 emitidos em 2012 e 2013*. [tradução] Brussels/Luxembourg: European Commission.
- Comissão Europeia. *Destacamento de trabalhadores na União Europeia e países da EFTA: Relatórios sobre os documentos portáteis A1 emitidos em 2015*. [tradução] Brussels/Luxembourg: European Commission.
- Comissão Europeia. *Destacamento de trabalhadores na União Europeia e países da EFTA: Relatórios sobre os documentos portáteis A1 emitidos em 2017*. [tradução] Brussels/Luxembourg: European Commission.

