

# RELATÓRIO COMPARATIVO

## Tema

MOBILEurope: Negociação coletiva para trabalhadores móveis na Europa durante a pandemia de Covid 19 – casos de trabalhadores transfronteiriços, sazonais e migrantes

**JUNHO DE 2024**



## Índice

Introdução .....	3
Principais conceitos do estudo.....	4
Análises documentais.....	6
Pesquisa: Resultados e discussão.....	13
Entrevistas/Grupos focais: Resultados e discussão .....	22
Principais conclusões.....	33
Principais recomendações.....	34

## INTRODUÇÃO

O conceito da sociedade de risco global (Beck, 1992) é talvez o termo mais apropriado nas ciências sociais para descrever a ordem social nas últimas décadas. Esse conceito enfatiza principalmente os riscos causados pelo homem, decorrentes dos efeitos da indústria moderna e da modernização em geral. Esses riscos aumentaram dramaticamente como resultado do processo de globalização das últimas décadas (no período conhecido como pós-modernismo ou modernismo tardio). Esses novos riscos (globais) afetam a vida das pessoas em muitas áreas, incluindo o mundo do trabalho. Exemplos destes riscos globais são a exclusão do mercado de trabalho, emprego precário, rendimentos mais baixos, várias formas de desigualdade, pobreza e exclusão social como resultado de menos oportunidades de emprego. Estes riscos aumentam dramaticamente numa situação de crise, especialmente numa crise global como a pandemia de COVID-19.

De acordo com as Nações Unidas (2020: 2), a pandemia de COVID-19 “virou o mundo do trabalho de ponta-cabeça, pois teve um impacto dramático no trabalho, renda, vida e bem-estar geral dos trabalhadores e suas famílias em todo o mundo. Muitas empresas cessaram as atividades, o que resultou na perda de inúmeros trabalhos e horas de trabalho. Globalmente, milhões de trabalhadores perderam seus empregos e rendimentos. Esses processos foram influenciados principalmente por fatores estruturais, pois os trabalhadores com empregos anteriormente menos seguros e desfavorecidos, foram mais severamente afetados pela pandemia. Os trabalhadores informais sofreram uma perda de renda de 60% no primeiro mês da crise pandêmica. Mais de 40% dos jovens trabalhavam nos setores econômicos mais afetados pela crise. Finalmente, as mulheres também estavam empregadas em setores onde a atividade econômica diminuiu acentuadamente – serviços, turismo e hotelaria (Nações Unidas, 2020: 2).

Uma categoria de trabalhadores foi particularmente vulnerável durante a pandemia de COVID-19 – os trabalhadores móveis, que são o foco da nossa análise. “Os trabalhadores móveis estiveram entre os primeiros a sofrer algumas das consequências negativas do surto da pandemia de COVID-19. Alguns dos problemas que enfrentaram estavam enraizados em sua situação anterior, enquanto outros eram novos. Eles enfrentaram principalmente desafios relacionados a: 1) fechamento (parcial) de fronteiras, 2) perda de emprego ou perspectivas de emprego, 3) perda de direito a benefícios sociais/bem-estar ou assistência, 4) situação relacionada à saúde e segurança no trabalho e 5) condições de vida” (Rasnača, 2020: 1). Esses desafios aumentaram as desigualdades estruturais que existiam antes da pandemia, como a concentração de trabalhadores móveis pouco qualificados (aqueles que estão no fundo da distribuição de renda), o emprego frequente sob contratos a termo certo e a suscetibilidade ao fechamento forçado, uma vez que trabalhavam principalmente em setores que não são adequados para o trabalho online (Fasani, Mazza, 2020: 1).

## PRINCIPAIS CONCEITOS DO ESTUDO

Em nosso projeto, o termo “trabalhadores móveis” refere-se a trabalhadores transfronteiriços, sazonais e migrantes. Esses tipos de trabalhadores são definidos de forma diferente, mas este documento dá prioridade às diretrizes acordadas em conjunto (ou outras disposições legais) da União Europeia e das Nações Unidas.

**O trabalhador transfronteiriço** é definido no Regulamento n. 883/2004 do Parlamento Europeu e do Conselho da União Europeia como "cada pessoa que exerça uma atividade como empregado ou autônomo num Estado-membro e que tenha residência noutro Estado-membro ao qual habitualmente regressa diariamente ou pelo menos uma vez por semana" (Parlamento Europeu, 2004: 2). Ao contrário dos trabalhadores migrantes (que deixam inteiramente o seu país de origem para viver e trabalhar noutro país), os trabalhadores transfronteiriços têm dupla nacionalidade, que decorre do seu local de residência e do seu local de trabalho. No entanto, a definição de trabalhador transfronteiriço pode variar de uma área para outra (por exemplo, em termos de direito fiscal, direito de residência ou direito a benefícios sociais) (EurWORK, 2018). Os legisladores e o Tribunal de Justiça da União Europeia confirmaram repetidamente que os trabalhadores transfronteiriços são, de facto, trabalhadores da UE e que o seu direito à livre circulação deve ser protegido. No entanto, apesar da riqueza desses instrumentos, os trabalhadores transfronteiriços enfrentam muitos obstáculos diretos e indiretos na tentativa de realmente exercer esse direito (Jorens et al., 2015: 4).

**Trabalhador sazonal** é definido como "o cidadão de um país terceiro que mantenha a sua residência principal num país terceiro e resida legalmente e temporariamente no território de um Estado-membro para o exercício de uma actividade que dependa da mudança das estações do ano, de acordo com um ou mais contratos de trabalho a termo certo celebrados diretamente entre esse cidadão de um país terceiro e um empregador estabelecido nesse Estado-membro" (Parlamento Europeu; Conselho da União Europeia, 2014: 381). No entanto, a definição deve ter em conta o fato que o trabalho sazonal poder ser realizado tanto por cidadãos da UE como por cidadãos de países terceiros, ao serem empregues sazonalmente num Estado-Membro da UE, mantendo a sua residência principal noutro Estado-Membro da UE ou país terceiro. A igualdade de tratamento é um princípio básico para ambos os regulamentos legais, que se aplicam a trabalhadores sazonais da UE e de fora da UE. A Diretiva dos trabalhadores sazonais aplica-se a trabalhadores fora da UE que entram num estado-membro da UE para trabalhar temporariamente num setor que depende das estações. A presente Diretiva confere aos trabalhadores o direito à igualdade de tratamento com os nacionais do Estado-Membro de acolhimento no que diz respeito às condições de emprego, idade mínima, condições de trabalho, incluindo remuneração e despedimento, horário de trabalho, férias e ausências, bem como medidas de saúde e segurança no trabalho.

De acordo com a Convenção Internacional das Nações Unidas para a Proteção dos Direitos de Todos os Trabalhadores Migrantes e Membros de Suas Famílias, o termo **trabalhador migrante** “refere-se a uma pessoa que será, é ou que foi empregada numa atividade remunerada num Estado do qual ele/ela não é cidadão” (Assembleia Geral da ONU, 1990: 262). No entanto, esta definição é muito ampla e, se rigorosamente aplicada, pode abranger trabalhadores transfronteiriços e sazonais. Portanto, como já mencionado, uma definição mais precisa de trabalhadores migrantes refere-se apenas a pessoas que deixaram completamente seu país de origem para viver e trabalhar noutro país. Nossa pesquisa precisa se concentrar nos trabalhadores migrantes que são cidadãos de países terceiros e que, no contexto da UE, são muitas vezes chamados "imigrantes" para os distinguir dos cidadãos da UE. Estas duas categorias de trabalhadores estão claramente numa situação jurídica diferente, uma vez que os cidadãos da UE já estão totalmente protegidos pelo quadro legal da livre circulação (d’Auchamp, 2011: 9).

**O diálogo social e a negociação coletiva são um** processo entre sindicatos e empregadores para regular as condições de emprego. No entanto, não existe uma definição padronizada de negociação coletiva nos Estados-Membros da UE. Os principais elementos utilizados para caracterizar o sistema de negociação coletiva são os seguintes:

- Cobertura por negociação coletiva;
- Nível de negociação em que os contratos coletivos são negociados;
- Grau de flexibilidade para as empresas alterarem as condições definidas em contratos de nível superior.

Também na UE não existe uma definição abrangente de **negociação coletiva transfronteiriça e de diálogo social transnacional**. A negociação coletiva transfronteiriça é interpretada aqui como um conceito relativamente estreito que descreve acordos salariais e de condições de trabalho juridicamente vinculativos. Ao contrário dos contratos coletivos negociados pelos parceiros sociais nacionais, os acordos transnacionais de empresas, como os acordos-quadro internacionais e europeus celebrados entre empregadores individuais, são assinados a nível global ou europeu e pelos Conselhos de Empresa Europeus. As áreas de negociação selecionadas para este projeto (em relação aos trabalhadores móveis) são as seguintes:

- Emprego – salários, contratos de trabalho e despedimentos.
- Segurança social e impostos.
- Condições de trabalho – alojamento, segurança e saúde e exames de saúde.
- Questões de mobilidade no contexto de COVID-19 – livre circulação de trabalhadores

## ANÁLISES DOCUMENTAIS

O principal objetivo das análises documentais é fornecer uma breve descrição do contexto nacional de negociação coletiva para trabalhadores móveis durante a pandemia de COVID-19 nos países envolvidos no projeto. Estas análises baseiam-se em fontes secundárias relevantes disponíveis (literatura, leis e outras decisões legais relacionadas com COVID-19, etc.) a nível nacional e europeu (o nível europeu refere-se, em particular, a diretivas ou outras disposições legais da União Europeia).

Foi dada especial atenção à análise comparativa do quadro jurídico europeu e nacional em matéria de negociação coletiva, a fim de regular o trabalho dos trabalhadores móveis. Isto é importante tanto para os países da UE envolvidos no projeto (Espanha, Portugal, Polónia e Grécia) como para os países candidatos (Macedónia do Norte e Sérvia). A este respeito, no entanto, existem diferenças significativas entre os países da UE acima mencionados e os países aderentes. Em Espanha, Portugal, Polónia e Grécia, as diretivas relevantes estão amplamente integradas no quadro jurídico nacional, enquanto a Macedónia do Norte e a Sérvia estão muito atrasadas a este respeito. Contextos nacionais específicos são brevemente descritos nas páginas a seguir.

### *Espanha*

A Espanha é o quarto país mais populoso da UE, com mais de 47 milhões de habitantes, dos quais 85% são cidadãos espanhóis. Desde o início de 2022, a Espanha tem visto um aumento no número de estrangeiros. Os estrangeiros vêm para Espanha principalmente da Roménia, Itália e Alemanha e, no caso de cidadãos de países terceiros, de Marrocos, Colômbia e Reino Unido. Do total da mão de obra na Espanha (dados de julho de 2023), que tem 20.891.884,62 pessoas, os estrangeiros compõem 13%, ou seja, 2.695.239,71 pessoas, das quais: 33%, ou seja, 887.531,33 pessoas são de Estados-Membros da UE e 67%, ou seja, 1.807.708,38 pessoas são de países não pertencentes à UE.

Devido à sua localização geográfica, a Espanha faz fronteira com dois Estados-Membros da UE: França no Norte e Portugal no Oeste; e três países não pertencentes à UE: Andorra no Norte e no Sul com Gibraltar, a colónia do Reino Unido e Marrocos (das cidades de Ceuta e Melilha). Quanto aos trabalhadores sazonais na Espanha, eles podem ser classificados em dois principais setores de produção: o setor de turismo e serviços auxiliares (hotéis, restaurantes, esportes, serviços recreativos, atividades culturais, etc.) e o setor agrícola com suas várias formas de emprego: cultivo de frutas (com exceção de frutas vermelhas em meados de abril, que está concentrado no noroeste da península), vegetais (com exceção de espargos, brócolis e alcachofras, que estão concentrados na região de Navarra) e culturas importantes (com exceção de forragens); ou a partir de agosto, como no caso da colheita da uva. Ambos os setores compõem uma mão de obra heterogênea e

móvel que é difícil de classificar em uma categoria estatística bem definida, o que dificulta a quantificação do número de trabalhadores, embora a Pesquisa sobre a mão de obra (LFS) liste um número de cerca de 150.000 pessoas.

Embora ambos os setores utilizem a mão de obra sazonal, o setor de serviços relacionados ao turismo atende às suas necessidades com os trabalhadores espanhóis, enquanto o setor agrícola depende fortemente da mão de obra estrangeira. As condições de trabalho na agricultura são piores do que no setor de serviços, onde a domina a mão de obra sazonal: insegurança (com falta de contratos de trabalho e situações de exploração no caso da agricultura); altas demandas físicas e psicológicas resultantes de períodos de pico de trabalho (e demanda de clientes no setor de serviços); longas jornadas de trabalho e fortes ritmos de trabalho; falta de condições de trabalho decentes (salários, horário de trabalho, intervalos entre turnos, superlotação de acomodações, etc.); aumento do número de acidentes relacionados à saúde e segurança no trabalho; aumento do número de acidentes relacionados à saúde e segurança no trabalho (distúrbios musculoesqueléticos, acidentes no trabalho, infecções e riscos à saúde mental devido a dificuldades em manter a vida emocional e familiar normal, transtornos de humor (ansiedade, depressão), alto consumo de substâncias psicoativas (álcool, cannabis, cocaína).

O modelo de relações industriais em Espanha é um modelo dual, que consiste na dupla representação dos trabalhadores nas suas empresas: representação unificada, conselhos de empresa e representação sindical representando os sindicalistas. Ao estabelecer tal regulamentação das relações de trabalho na Espanha, é necessário destacar duas situações que definem a participação dos trabalhadores, independentemente de sua nacionalidade e com a única condição de que eles tenham um contrato de trabalho para exercer seu trabalho. Em primeiro lugar, o fato de todas as empresas com mais de seis funcionários terem um conselho de empresa com os poderes acima mencionados. Em segundo lugar, o fato de que todos os funcionários estão sujeitos ao contrato que se aplica a eles (na ausência de tal contrato, existe um Estatuto do trabalhador como padrão mínimo para regular essas condições de trabalho).

### *Portugal*

Geralmente, a situação dos migrantes em Portugal é a seguinte:

- O número de imigrantes que vivem em Portugal tem aumentado de forma constante nos últimos anos;
- Em 2020, houve novamente um aumento da população residente estrangeira, em mais de 12% em relação a 2019;

- Os 5 principais países com mais imigrantes em 2020 foram Brasil, Reino Unido, Cabo Verde, Romênia e Ucrânia.

Os imigrantes concentram-se principalmente em áreas urbanas da costa portuguesa e, portanto, têm um maior impacto na população total do Algarve. Sem imigrantes alguns setores económicos e indústrias fracassariam, especialmente em setores como o turismo e a construção. A taxa de participação de estrangeiros na mão de obra é superior à taxa da população nacional (Portugal ocupa o 4º lugar dos 27 Estados-Membros da UE). No entanto, os estrangeiros estão ainda mais representados nos principais grupos ocupacionais (ou seja, serviços de alojamento, restauração e similares, bem como atividades administrativas e serviços auxiliares), não usam as suas competências nas funções que desempenham, apenas um terço dos estrangeiros tem um contrato de trabalho por tempo indeterminado (em comparação com 69,8% dos trabalhadores portugueses em 2020) e geralmente têm uma duração média mensal mais longa do horário de trabalho padrão.

### *Polónia*

De acordo com um advogado do sindicato NSZZ Solidarność, que lida principalmente com negociações coletivas e disputas trabalhistas, a Polónia é o país com a menor taxa de funcionários cobertos por contratos coletivos na União Europeia, em 27º lugar. Pode-se, portanto, supor que o nível de negociação coletiva para trabalhadores móveis é próximo de zero. Os contratos coletivos existentes não contêm disposições relativas às necessidades específicas dos trabalhadores migrantes.

Isso é confirmado pelas palavras de um especialista da organização Empregadores da Polónia (Pracodawcy Rzeczypospolitej Polskiej), que, quando perguntado sobre a negociação coletiva em relação aos trabalhadores móveis, apontou que não há legislação especial para esse grupo de trabalhadores. Ela acrescentou que as pessoas com contratos regulados pelo Código Civil têm o direito de ingressar em sindicatos e negociar como qualquer outro funcionário ou contratante na Polónia, mas que os trabalhadores móveis não exercem esse direito por vários motivos (que serão discutidos mais adiante no relatório).

Também deve ser enfatizado que os direitos dos funcionários na Polónia são regulados por atos normativos – o Ato de 26 de junho de 1974 que rege a Lei do Trabalho e o Ato de 20 de abril de 2004 sobre a melhoria do emprego e das Instituições do mercado de trabalho – e que os benefícios a que têm direito dependem do tipo de contrato assinado. Assim, os trabalhadores móveis (migrantes) têm os mesmos direitos e condições de trabalho que os trabalhadores polacos empregados sob tipos semelhantes de contratos (contrato de trabalho, contrato de encomenda, menos frequentemente, contrato para um trabalho específico). O mesmo aconteceu durante a pandemia de COVID-19.



Na Polónia, a autorização de trabalho para estrangeiros é emitida para uma posição específica com um determinado empregador e constitui a base para solicitar um direito de residência. Os cartões de residência são emitidos pelas autoridades provinciais. No entanto, de acordo com o Escritório principal de auditoria (2019), trata-se de procedimentos de longo prazo, o que significa que os trabalhadores estrangeiros antes da pandemia dependiam de seus empregadores não apenas para o trabalho, mas também para a residência legal. Após a declaração do estado de emergência durante a epidemia, as autoridades provinciais encarregadas de emitir autorizações de residência, deixaram de receber pessoalmente os requerentes. Isso tornou o acesso aos procedimentos praticamente impossível. Os serviços continuaram a funcionar no final de maio, mas alguns clientes não foram aceitos novamente até o final de julho. O envio de documentos pelo correio ainda era possível, mas em alguns serviços o tempo de espera para a primeira reunião sobre o início do procedimento durou vários meses (Cope et al., 2021: 13).

Antes da pandemia, em 2018, foi introduzido um novo tipo de contrato – um contrato de assistência à colheita, que atendeu às expectativas da indústria polonesa de frutas e hortaliças diante de uma enorme escassez de mão de obra no mercado de trabalho nacional, facilitando o emprego legal de cidadãos de países terceiros. Embora o contrato de colheita se refira à realização de determinados trabalhos para o agricultor e, portanto, represente uma relação de trabalho em termos econômicos, não é uma espécie de contrato de trabalho. Os termos do contrato não garantem o direito à saúde e segurança no trabalho (por exemplo, salário mínimo, direito ao descanso diário e semanal, direito à saúde e segurança no trabalho e nos feriados, ou normas para elevação manual máxima, uso de agentes químicos e equipamentos de proteção individual).

Após o surto da pandemia de COVID-19, no contexto da disseminação do vírus SARS-CoV-2, foram emitidas diretrizes para os produtores agrícolas que empregam estrangeiros em trabalhos sazonais, permitindo isenções das regras gerais de quarentena para manter a produção agrícola. No entanto, essas medidas não puderam ser totalmente aplicadas na prática. Os estrangeiros que trabalham e vivem em fazendas não tiveram a oportunidade de se isolar de outros trabalhadores. No entanto, o objetivo geral era garantir a continuidade do trabalho agrícola, que foi considerado de maior valor do que a saúde e a vida humana.

### *Grécia*

De acordo com as estimativas de 2022, existem atualmente cerca de 757.000 imigrantes que moram na Grécia, representando cerca de 7% da população total. Sabe-se muito menos sobre os trabalhadores transfronteiriços e sazonais na Grécia, embora possamos supor que a representação coletiva de trabalhadores transfronteiriços e sazonais na Grécia é quase inexistente. Embora exista uma ampla estrutura legal e institucional para esses grupos de imigrantes na Grécia, suas características heterogêneas e provável falta de coordenação levam a relações de trabalho e

modelos contratuais bastante individualizados. Além disso, um grande número de imigrantes na Grécia trabalha em relações de trabalho atípicas, e os trabalhadores transfronteiriços e sazonais no setor primário da economia muitas vezes trabalham sem proteção legal.

Maroukis (2016) também argumenta que os trabalhadores migrantes a termo certo são desproporcionalmente empregados em empregos informais, temporários e precários em pequenas e médias empresas. Até à última década, não existia na Grécia um quadro jurídico específico para os trabalhadores sazonais e transfronteiriços, exceto as regulamentações relevantes da UE. Em geral, o direito do trabalho e as leis de migração na Grécia também abrangem grupos de trabalhadores transfronteiriços e sazonais. Enquanto a Lei sobre o Conteúdo Legislativo (AD 90/1 .5.2020) isentou os estrangeiros do regime de vistos no contexto dos trabalhadores sazonais, a posterior Lei 4690/30-05-2020 permitiu a prorrogação automática da validade das autorizações de trabalho por mais seis meses após o termo da autorização. Em 2021 foi introduzido visto digital para atrair trabalhadores sazonais de outros países e destina-se principalmente a grupos de trabalhadores altamente qualificados.

As relações industriais e os regulamentos laborais aplicam-se a todos os membros da mão de obra, e o contrato coletivo nacional também abrange trabalhadores transfronteiriços e sazonais, quando aplicável (Gabinete de Coordenação Nacional EURES Grécia, 2021). A pandemia de COVID-19 e as políticas governamentais relacionadas afetaram os trabalhadores migrantes documentados de diferentes maneiras. As quarentenas impediram a mobilidade desses trabalhadores e a entrada no país para o trabalho sazonal. Além disso, o súbito encerramento da atividade económica teve um sério impacto nas suas fontes de rendimento, e muitos deles sofreram uma perda significativa de rendimento devido a perdas de emprego. As medidas de política nacional tomadas para proporcionar uma rede de segurança para esses trabalhadores incluíram a prorrogação e/ou renovação das autorizações de residência (Sommarribas, Nienaber, 2021).

### *Macedónia do Norte*

Nos últimos anos, a República da Macedónia do Norte tem "exportado" cada vez mais mão de obra, o que significa que uma parte significativa da população em idade ativa está realmente empregada no exterior, temporariamente ou permanentemente. Os trabalhadores transfronteiriços transmitem essencialmente a sensação de um mercado aberto dentro da União Europeia, que geralmente permite a livre circulação de mão de obra de um Estado-Membro para outro. Nesta perspetiva, os trabalhadores transfronteiriços são de extrema importância e a sua proteção merece especial atenção. Durante a pandemia de COVID-19, sem dúvida, enfrentaram vários desafios, principalmente devido ao fechamento de fronteiras dentro dos Estados-Membros da União Europeia.

No passado, mas também nos últimos tempos, a República da Macedónia do Norte tem tido contactos frequentes com migrantes de outros países, principalmente devido à sua posição ao longo da rota de migração dos seus países de origem, principalmente países africanos, para a Europa. No entanto, há relativamente poucos trabalhadores migrantes que realmente ficam na República da Macedónia do Norte para trabalhar. É certo que os trabalhadores sazonais são os mais numerosos em relação às outras categorias. De facto, um número significativo de trabalhadores macedónios viaja constantemente para países vizinhos em busca de trabalho sazonal, mas também para os Estados-Membros da UE em geral, que geralmente são mais desenvolvidos no turismo e, portanto, precisam de mão de obra adicional, e esses trabalhadores também se mudam para os Estados-Membros da UE. Embora isso seja muito mais raro, certos setores que precisam de trabalhadores sazonais têm que depender de mão de obra estrangeira devido à migração de trabalhadores.

Os sindicatos têm grandes dificuldades em identificar trabalhadores móveis. Isto deve-se principalmente ao facto de serem muitas vezes empregados sem um contrato adequado, ou seja, ilegalmente, o que torna praticamente impossível a sua inclusão em sindicatos, se tais sindicatos existirem a nível do empregador ou da indústria. Os trabalhadores móveis são empregues principalmente nos setores de hotelaria, turismo, construção e agricultura, ou seja, no setor privado. Escusado será dizer que a negociação coletiva na República da Macedónia do Norte é extremamente inadequada, dado que o contrato coletivo geral não contém disposições sobre trabalhadores móveis, bem como disposições relacionadas ao emprego e trabalho de estrangeiros. O referido contrato coletivo foi celebrado há mais de 10 anos, o que torna um pouco compreensível que não existam disposições nele relativas a essas categorias de trabalhadores, porque naquela época eles eram praticamente inexistentes na categoria de trabalhadores.

### *Sérvia*

Durante décadas, a Sérvia foi (e continua a ser) predominantemente um país de emigração de trabalhadores. A alta taxa de emigração em combinação com o declínio da população pode explicar por que a Sérvia se tornou recentemente um destino favorito para os trabalhadores móveis. Além do Artigo 17 da Constituição da República da Sérvia (2006), o emprego de cidadãos estrangeiros na República da Sérvia é mais regulamentado por leis e regulamentos, em particular a Lei do emprego de cidadãos estrangeiros (2014) e o Livro de regras sobre autorizações de trabalho (2018). Nos últimos anos, o número de autorizações de trabalho emitidas para estrangeiros na Sérvia aumentou significativamente. No primeiro semestre de 2023, foram emitidas 24.785 autorizações de trabalho, o que representa 1.000 a mais do que em todo o ano de 2021. Em 2022, a Sérvia emitiu 35.168 autorizações de trabalho para estrangeiros. A maioria dos trabalhadores estrangeiros vem para a Sérvia da China, Rússia, Turquia, Índia, Cuba, Bielorrússia, Ucrânia e Nepal, seguidos por trabalhadores de países vizinhos - Montenegro, Bósnia e Herzegovina e Macedónia do Norte.

Quando se trata de negociação coletiva para trabalhadores móveis na Sérvia, pode-se considerar que ela essencialmente não existe (por várias razões). Mesmo quando se trata de trabalhadores nacionais, a negociação coletiva é praticamente inexistente na Sérvia (especialmente no setor privado). Os empregadores em grande parte limitam o funcionamento (e até mesmo o estabelecimento) dos sindicatos, e a principal razão para essa situação pode ser encontrada nas emendas extremamente (para os trabalhadores) desfavoráveis à Lei do Trabalho de 2014, que atrasaram irreversivelmente a negociação coletiva (Kožul, 2023).

Os trabalhadores móveis são, em certa medida, protegidos pelo mecanismo de emissão de autorizações de trabalho para o emprego de cidadãos estrangeiros, uma vez que essas autorizações de trabalho são emitidas apenas para os empregadores que cumprem as leis trabalhistas e os regulamentos de imigração. No início da pandemia, o Governo da República da Sérvia adotou uma Decisão sobre a prorrogação da duração das autorizações de trabalho para cidadãos estrangeiros durante o estado de emergência (Decisão sobre a validade de autorização de trabalho emitida para um estrangeiro durante o estado de emergência, 2020). Isso, em termos formais e legais, não mudou a situação em relação ao emprego de pessoas que não são cidadãos da Sérvia. A pesquisa empírica realizada neste projeto mostrará a situação real dos trabalhadores móveis durante a pandemia de COVID-19.

## PESQUISA: RESULTADOS E DISCUSSÃO

### *Introdução*

Em geral, os resultados da pesquisa confirmaram que existem grandes diferenças no status e nos direitos relacionados ao trabalho dos trabalhadores móveis nos países envolvidos no projeto. Isso se aplica antes, durante e depois da pandemia de COVID-19. Essas diferenças nacionais são apresentadas nas páginas seguintes.

### *Espanha*

O perfil geral dos entrevistados na Espanha é o seguinte. A maioria são mulheres (59%), 52% pertencem à faixa etária de 45-54 anos. Quando se trata da situação familiar, 48% são casadas, moram com um parceiro (86%) e têm dois filhos (41%) que moram com o seu parceiro. Em geral, 41% têm ensino superior. A área do trabalho mais representada é o setor de saúde (45% dos respondentes trabalham nessa área), seguido pelo setor de serviços com 17%. É um pouco surpreendente que 93% das pessoas sejam membros do sindicato (o número mais alto em comparação com outros países incluídos no estudo). A maioria dos contratos de trabalho antes da pandemia de COVID-19 era por tempo indeterminado e dizia respeito a 86% dos entrevistados. Atualmente, a parcela dos contratos de trabalho por tempo indeterminado ainda é um pouco maior do que durante a pandemia e é de quase 90%. A partir disso, podemos concluir que não há diferenças entre os dois períodos e que a situação do emprego não mudou.

A maioria dos entrevistados, ou seja, 41%, desconhecia as condições de trabalho quando assinou o contrato (“simplesmente assinaram-no”). O percentual daqueles que afirmaram que essas condições lhes foram explicadas de uma forma que não conseguiam entender foi de apenas 24%. Os 34% restantes afirmaram que suas condições eram geralmente explicadas a eles. Quando se trata da prestação de serviços profissionais, as condições estavam de acordo com o contrato de trabalho em 62% dos casos, enquanto em 41 casos não estavam de acordo com o contrato. 28% admitiram que seus termos e condições do contrato “coincideram parcialmente”.

O percentual daqueles que declaram que suas condições de trabalho não foram afetadas pela pandemia (35%) e daqueles que declaram que sofreram suspensão parcial do trabalho (34%) é semelhante. 2% tiveram de parar de trabalhar completamente e os 17% restantes tiveram de estender o horário de trabalho durante a pandemia. O horário de trabalho foi afetado apenas no setor de saúde durante a pandemia: 40% dos entrevistados trabalhavam mais de 40 horas e 33% mais de 50 horas. Em termos de segurança social e prestação de serviços, apenas o setor de saúde relatou dificuldades em usar licença (feriados e pausas diárias e semanais) durante a pandemia. Quando se trata de apoio financeiro, 97% dos entrevistados afirmaram que não receberam nenhum apoio.

Por fim, nesta área, 38% dos entrevistados afirmaram que estavam informados sobre a saúde no local de trabalho, e outros 38% afirmaram que estavam “parcialmente informados”. Apenas 4% afirmaram que não receberam nenhuma informação e 14% afirmaram que estavam mal informados. Na área de assistência à saúde por meio de equipamentos de proteção individual (EPI), 41% afirmaram que receberam, e 31% que receberam “alguns”, enquanto 10% afirmaram que não receberam EPI. A partir desses dois últimos números, pode-se concluir que, em geral, foram fornecidas informações sobre COVID-19 e os trabalhadores receberam pelo menos alguns equipamentos de proteção individual. Por fim, os entrevistados apontaram que o maior problema que enfrentaram durante COVID-19 diz respeito aos cuidados de saúde. Isso foi citado por 94 entrevistados, embora em graus variados: 31% citaram problemas gerais, enquanto 63% citaram problemas parciais. O segundo maior problema foi o transporte, que afirmou 45%, enquanto 31% não tiveram problemas nessa área.

A fonte de informação mais importante para os funcionários sobre seus direitos é o sindicato em 90% dos casos, seguido pela Internet e instituições públicas com 17% cada. Ao transferir esse aspecto das informações para as informações que receberam sobre seus direitos durante COVID-19, 52% afirmaram que receberam essas informações do sindicato e 8% do empregador. Em contraste, 31% dos entrevistados afirmaram que não receberam nenhuma informação sobre seus direitos durante a pandemia. Dos entrevistados, 59% afirmaram que estavam bem informados e 28% afirmaram que estavam apenas parcialmente informados, em comparação com 11% dos entrevistados que afirmaram que estavam “mal informados” e 4% que não estavam informados. A afirmação de que a informação é a melhor ajuda que os sindicatos podem oferecer aos trabalhadores migrantes foi dada por 83 entrevistados, seguida de apoio e representação com 62% e tratamento justo e acesso à negociação coletiva com 48% e 45%, respectivamente.

### *Portugal*

Os trabalhadores migrantes representaram a grande maioria (97%) dos entrevistados em Portugal. Metade dos trabalhadores que responderam à pesquisa afirmaram que tinham um contrato de trabalho a termo certo durante a pandemia. Os trabalhadores autônomos representaram apenas 20%. Pouca coisa mudou nessa situação, além de um aumento significativo dos casos com contrato de trabalho por tempo indeterminado (23%) e a correspondente diminuição do número de trabalhadores autônomos, que chegou a 13%. A maioria afirmou que o conteúdo do contrato de trabalho foi explicado de forma geral (43%) ou detalhada (33%).

De uma forma geral, as condições de trabalho estão totalmente alinhadas com os termos do contrato de trabalho, conforme declarado por 57% dos entrevistados. A grande maioria trabalha há mais de 7 anos (35%). Temos 31% dos entrevistados com até 3 anos de serviço e 34% daqueles com entre 4 e 6 anos de serviço. A grande maioria trabalha há mais de 7 anos (35%). Temos 31% dos

entrevistados com até 3 anos de serviço e 34% daqueles com entre 4 e 6 anos de serviço. Verificou-se também que, para a maioria dos funcionários, a pandemia de COVID-19 não afetou de forma alguma o funcionamento da sua organização do trabalho (47%). Apenas alguns (27%) sofreram interrupção do trabalho da organização durante um determinado período. A maioria dos contratos de trabalho a termo certo não foi alterada (41%). No entanto, deve ser enfatizado que em 23% dos casos o contrato de trabalho foi rescindido. Durante a pandemia, 60% dos entrevistados trabalhavam 40 horas por semana. Alguns (10%) trabalhavam 48 horas e outros 60 horas.

Atualmente, 50% trabalham 40 horas por semana. Verificou-se, também, que cerca de 13% trabalham 50 horas por semana. Em 40% dos casos, o horário de trabalho e a renda permaneceram as mesmas durante a pandemia. Em outros 40% foram reduzidos o horário de trabalho e/ou a renda, e 13% foram classificados como desempregados. Em 77% dos casos não houve problemas com a previdência social. Apenas em 7% dos casos houve problemas com a aprovação de dias de licença remunerada.

Atualmente, a situação previdenciária no local de trabalho dos entrevistados não se alterou significativamente. Quando se trata de informações sobre direitos trabalhistas, a maioria (63%) afirma que está informada ou mesmo completamente informada (20%). Quando se trata de informações sobre direitos trabalhistas, a maioria (63%) afirma que está informada ou mesmo completamente informada (20%). Em termos de país de origem, a maioria dos entrevistados são do Brasil (27%) e Guiné-Bissau (20%). A maioria dos entrevistados pertence à faixa etária entre 35 e 44 anos (33%), seguida da faixa etária imediatamente inferior (25-34 anos), ou seja, 30%. Curiosamente, a grande maioria tem um diploma universitário (57%). Do total de entrevistados, 37% eram mulheres. Metade dos entrevistados são casados e 64% vivem com o cônjuge em Portugal, onde também vivem com filhos (44%). Interessante também que a maioria (63%) não é membro do sindicato e não tem intenção de juntar-me a ele.

### *Polónia*

Na Polónia, foi utilizada a versão em inglês do questionário, juntamente com as versões em ucraniano e russo. O maior número de questionários foi preenchido por trabalhadores migrantes (ou seja, pessoas que vivem na Polónia há muito tempo). Um total de 30 estrangeiros preencheram o questionário, metade dos quais eram mulheres. Quase metade dos entrevistados tinha entre 25 e 34 anos, enquanto quase um quarto tinha entre 35 e 45 anos. 13% dos entrevistados tinham entre 45 e 54 anos e os 3 restantes estavam na faixa etária de 55 anos ou mais.

Quatro pessoas (cidadãos ucranianos) eram trabalhadoras transfronteiriças (contactados através de contactos privados) e 26 pessoas eram trabalhadores migrantes. Todos os 4 questionários foram preenchidos por homens de nacionalidade ucraniana, um trabalhava em uma instituição de saúde polonesa e três eram motoristas de transporte internacional, empregados em empresas de transporte

ucranianas. A partir de suas respostas, pode-se concluir que a pandemia de COVID-19 não alterou a natureza de seus contratos, horário de trabalho ou rendimentos.

Quando se trata de trabalhadores migrantes, neste grupo de 26 entrevistados, 8 eram da Ucrânia, 4 de outros Estados-Membros da UE (2 da Espanha e 1 cada da Holanda e Portugal) e 14 eram cidadãos de países terceiros (4 dos EUA, 2 da Índia e 1 cada do Afeganistão, Chile, Costa Rica, Maurícias, México, Peru, Turquia e Reino Unido). Apenas um homem (de Portugal) afirmou de ser membro de sindicato. Por outro lado, 12 pessoas marcaram “Não sou membro do sindicato, mas gostaria de juntar-me”.

Quando perguntados em qual setor da economia trabalham:

- 8 entrevistados referiram a indústria de TI;
- 4 entrevistados referiram a indústria alimentar;
- 2 entrevistados referiram o setor de serviços;
- 2 entrevistados referiram construção e infraestrutura;
- um entrevistado referiu o setor da saúde;
- os restantes 9 entrevistados deram uma resposta diferente.

Metade dos entrevistados afirmou que a pandemia de COVID-19 não afetou o seu local de trabalho, 5 pessoas afirmaram que a sua organização expandiu as suas atividades durante a pandemia. Seis pessoas relataram que as organizações para as quais trabalhavam suspenderam suas atividades por um período limitado. No entanto, apenas uma pessoa experimentou um impacto negativo na forma de demissões, e apenas três pessoas relataram uma diminuição no horário de trabalho e na renda devido à pandemia. Para a grande maioria, a situação não mudou, enquanto 5 pessoas receberam um aumento nos ganhos. Três pessoas também experimentaram uma melhoria nas condições de trabalho – seus contratos a termo certo foram convertidos em contratos por tempo indeterminado. Com base nessas respostas, os resultados da pesquisa não podem ser considerados representativos de forma alguma.

Tendo em mente o acima exposto, foi interessante perguntar como os entrevistados consideram que os sindicatos podem ajudar os estrangeiros no mercado de trabalho polonês.

Foram dadas as seguintes respostas:

1. Fornecendo informações e apoio sobre os direitos dos trabalhadores e saúde e segurança no trabalho (7 solicitações);
2. Promovendo o tratamento justo e a igualdade de oportunidades para os trabalhadores migrantes (4 solicitações);
3. Trabalhando com a comunidade para apoiar a integração social e económica dos trabalhadores migrantes (1 solicitação);
4. Negociando com os empregadores em nome dos trabalhadores migrantes sobre melhores salários e condições de trabalho (1 solicitação);



5. Prestar assistência jurídica e representação aos trabalhadores migrantes que são discriminados ou explorados (6 solicitações);
6. Criando redes e comunidades de trabalhadores migrantes para apoiar uns aos outros e fornecendo recursos (3 solicitações);
7. Outros (8 respostas, 4 das quais indicaram que queriam marcar tudo acima).

Uma pessoa também afirmou que, na prática, nunca recebeu nenhum contato ou apoio do sindicato em nenhum dos pontos acima. Isso sugere que há potencial para organizar estrangeiros no mercado de trabalho polonês, apenas devem ser encontrados canais eficazes de informação para facilitar seu acesso às estruturas sindicais.

### *Grécia*

O número final de participantes na pesquisa na Grécia foi de trinta e um. Destes, 41,9% afirmaram que os trabalhadores sazonais foram destacados para trabalhar temporariamente no exterior. O segundo maior grupo foram os trabalhadores migrantes e os trabalhadores transfronteiriços, que juntos representaram 25,8%. Outras categorias tiveram percentuais relativamente mais baixos. Com foco nas ocupações primárias dos trabalhadores entrevistados, destacados para trabalho temporário no exterior, percebe-se que 29% trabalhavam no setor de construção e infraestrutura e no setor de serviços. Segue o setor de alimentos e bebidas com 19,4% entrevistados. As seguintes categorias, incluindo TI, tiveram percentuais mais modestos.

A maioria dos entrevistados, 29%, afirmou que não tinha um contrato de trabalho formal durante a pandemia da COVID-19. Em termos de situação laboral atual, a grande maioria, 36,7%, afirmou que ter um contrato de trabalho a termo certo. Vale a pena destacar a tendência reconhecível de que, após a pandemia da COVID-19, o número de pessoas com contrato de trabalho a termo certo aumentou, enquanto o número de pessoas sem contrato de trabalho diminuiu em 19.

A maioria significativa dos trabalhadores destacados no exterior para trabalho temporário, 80,6%, afirmou que receberam uma explicação antes de assinar o contrato. Apenas uma pequena porcentagem, 3,2%, afirmou o contrário, e os restantes entrevistados não possuíam contrato formal de trabalho. Daqueles que tinham contrato, 77,4% confirmaram que suas condições de trabalho estavam de acordo com as condições especificadas no contrato de trabalho. Os entrevistados listaram diferentes períodos durante os quais foram enviados para trabalhar temporariamente no exterior, e os períodos mais comumente selecionados foram um ano, dois anos, quatro anos e cinco meses.

A grande maioria dos funcionários (83,9%) afirmou que seu contrato de trabalho não havia sido alterado durante a pandemia de COVID-19. No entanto, um percentual menor, 16,1%, afirmou que seus contratos haviam sido rescindidos. Quando se tratava de horários de trabalho semanais durante

a pandemia, as respostas variavam, sendo a faixa mais comum entre quarenta e quarenta e cinco horas por semana. Uma ulterior pesquisa sobre o horário de trabalho atual semanal mostrou que a maioria dos entrevistados relata de quarenta a quarenta e cinco horas por semana.

Em termos de impacto nas condições de trabalho, 64,5% dos entrevistados afirmaram que não experimentaram uma redução nas horas de trabalho e salários durante a pandemia. Em contraste, 29% confirmaram que enfrentaram tais cortes, enquanto outros relataram fechamento de fábricas durante esse período. Quando perguntados sobre problemas relacionados à previdência social no trabalho durante a pandemia, 36,4% responderam negativamente, enquanto 24,2% tiveram problemas com o uso de licença remunerada. Além disso, 9,1% tiveram problemas como seguro de saúde, seguro previdenciário e uso de licença médica remunerada. 30,2% dos entrevistados afirmaram que não houve problemas com a segurança social no trabalho. Problemas com licença remunerada tiveram 16,3%, com férias remuneradas 11,6%, com seguro previdenciário 9,3% e com seguro de saúde 4,7%.

Quando perguntados sobre seu conhecimento de seus direitos como funcionários, 41,9% disseram que estavam parcialmente informados, 32,3% disseram que estavam completamente informados, 22,6% disseram que estavam minimamente informados e apenas 3,2% disseram que não estavam informados sobre seus direitos como funcionários. Os trabalhadores destacados no exterior dependem principalmente de várias fontes importantes para obter informações sobre seus direitos. Os principais canais incluem Internet, agências governamentais, informações de seus empregadores e conselhos sindicais.

Em relação às questões relacionadas à saúde e segurança no local de trabalho durante a pandemia, 64,5% dos entrevistados afirmaram que não houve problemas, 32,3% afirmaram que houve problemas e os demais entrevistados declararam fechamento de empregos durante o período crítico. Quando se trata das informações e treinamentos fornecidos pelos empregadores para evitar a disseminação de COVID-19, 35,5% receberam algumas informações, 32,3% receberam informações importantes e 16,1% não receberam nenhuma informação. Quando perguntados sobre o fornecimento de equipamentos de proteção adequados pelos empregadores, 51,6% responderam que sim, enquanto 29% afirmaram que não era esse o caso.

Quando perguntados sobre como os sindicatos podem ajudar os trabalhadores migrantes, a maioria das respostas deste último grupo enfatizou que os sindicatos podem dar um apoio valioso, fornecendo informações e assistência sobre os direitos e a segurança dos trabalhadores no trabalho. Além disso, os entrevistados destacaram a importância da defesa sindical para o tratamento justo e a igualdade de oportunidades para os trabalhadores migrantes e da negociação com os empregadores para alcançar melhores salários e condições de trabalho para os trabalhadores migrantes.

### *Macedónia do Norte*

Os participantes da pesquisa na Macedónia do Norte vêm de diferentes setores e, embora seu número não seja representativo, eles ainda nos levaram a certas conclusões. Seis entrevistados afirmaram que são trabalhadores sazonais, cinco entrevistados afirmaram que são trabalhadores transfronteiriços, quatro entrevistados afirmaram que são trabalhadores migrantes, enquanto os restantes cinco trabalhadores eram trabalhadores nacionais. Trabalham nos seguintes setores: saúde e assistência social (cinco entrevistados); construção e infraestrutura (também 5); setor de serviços (4); setor de TI (2); e 1 cada nos seguintes setores: instituições públicas; finanças; autogoverno local; educação.

De um total de 20 entrevistados, 8 afirmaram que tinham um contrato de trabalho a termo certo durante a pandemia de COVID-19, 9 afirmaram que tinham um contrato de trabalho por tempo indeterminado, enquanto 3 entrevistados afirmaram que não tinham um contrato de trabalho formal naquele momento. Seis entrevistados afirmaram que o conteúdo do contrato de trabalho lhes foi explicado em detalhe, 9 entrevistados assinaram o contrato de trabalho sem explicação do seu conteúdo, 4 entrevistados afirmaram que receberam uma descrição geral do contrato de trabalho, enquanto 1 entrevistado afirmou que não recebeu um contrato de trabalho formal. Em relação às mudanças trazidas pela pandemia de COVID-19, 5 entrevistados responderam que sua organização do trabalho parou de funcionar dentro de um determinado período, 10 entrevistados acreditam que a pandemia de COVID-19 não afetou o funcionamento de sua organização do trabalho, 4 entrevistados responderam que sua organização do trabalho até expandiu suas atividades durante a pandemia de COVID-19.

Os entrevistados também foram perguntados se houve uma diminuição no horário de trabalho e nos ganhos durante a pandemia de COVID-19, à qual todos responderam de forma diferente. Três entrevistados afirmaram que seus horários de trabalho foram reduzidos, mas seus salários permaneceram os mesmos, 2 entrevistados afirmaram que seus salários foram aumentados, 7 entrevistados afirmaram que seus horários de trabalho e salários permaneceram os mesmos, 6 entrevistados afirmaram que seus horários de trabalho e salários foram reduzidos, enquanto apenas um entrevistado respondeu que seu horário de trabalho permaneceu o mesmo, mas seu salário foi reduzido. Em relação a possíveis problemas relacionados à previdência social no trabalho durante a pandemia de COVID-19, 9 entrevistados afirmaram que não tiveram problemas, 6 entrevistados tiveram problemas para obter aprovação para licença médica remunerada ou para seguro de saúde e previdência, 4 entrevistados tiveram problemas para obter aprovação para dias de folga remunerada, enquanto um entrevistado teve dificuldade em obter aprovação para licença remunerada.

Cinco entrevistados afirmaram que sua saúde e segurança foram seriamente ameaçadas durante a pandemia de COVID-19, 6 entrevistados acreditam que sua saúde e segurança foram um pouco ameaçadas durante a pandemia de COVID-19, 8 entrevistados afirmaram que sua saúde e

segurança no trabalho não foram ameaçadas durante a pandemia de COVID-19, enquanto apenas um entrevistado afirmou que sua organização do trabalho parou de funcionar durante a fase mais crítica da pandemia de COVID-19. Quando questionados se tiveram acesso a apoio financeiro durante a pandemia, 15 entrevistados responderam que não, enquanto os 5 restantes receberam algum tipo de apoio financeiro de seu estado.

Quando se trata de possíveis (ou melhor, desejáveis) maneiras pelas quais os sindicatos podem ajudar os trabalhadores móveis, 13 entrevistados acreditam que os sindicatos podem ajudar fornecendo apoio e informações sobre os direitos e a segurança dos trabalhadores no trabalho, fornecendo assistência jurídica e representando os trabalhadores migrantes que enfrentam discriminação ou exploração, bem como defendendo o tratamento justo e a igualdade de oportunidades para todos. Dois entrevistados afirmaram que acreditam que o sindicato pode ajudar criando redes e comunidades de trabalhadores migrantes, 3 entrevistados acreditam que o sindicato deve defender melhores salários e condições de trabalho por meio de negociações coletivas e negociações com os empregadores, enquanto um entrevistado acredita que o papel do sindicato deve se concentrar em trabalhar com a comunidade local para apoiar a integração social e econômica dos trabalhadores migrantes.

A maioria dos entrevistados (12) afirmou que pertencia à faixa etária de 35 a 44 anos. Em termos de nível de educação, a grande maioria (17) concluiu o ensino médio ou a faculdade. Surpreendentemente, três quartos deles afirmaram que eram membros de um sindicato, 3 que não eram membros de um sindicato, mas gostariam de juntar-me, enquanto um entrevistado disse que não era membro de um sindicato e que não pretendia juntar-me. No final, a proporção é de 10 entrevistados do sexo masculino para 10 do sexo feminino.

### *Sérvia*

O número total de entrevistados na Sérvia é de 44, dos quais os mais numerosos são trabalhadores migrantes, 54% (22), seguidos por trabalhadores transfronteiriços, 25% (10) e quase tantos trabalhadores sazonais, 21% (9). Uma porcentagem muito maior de entrevistados era do sexo masculino, 68% (28), em comparação com 29% dos entrevistados do sexo feminino (12) e um entrevistado que se identificou como não binário. A distribuição etária é interessante, pois aqueles com 25 anos ou menos de 35-45 estão em minoria com 7% cada (3), enquanto a maioria dos entrevistados tem entre 25 e 34 anos, 55% (22) e entre 45 e 54 anos, 32% (13). A estrutura dos respondentes por nível de qualificação é relativamente uniforme, pois metade da amostra é composta por entrevistados com ensino superior (51%), e a outra metade de entrevistados que completou o ensino médio profissional (49%). O país de origem de mais da metade dos entrevistados (61%) é um dos países vizinhos, enquanto os demais entrevistados são predominantemente da Rússia, África (Zâmbia, Zimbábue, Tunísia), Turquia e apenas uma pessoa da UE (França).

Cerca de um terço dos entrevistados, 34% (14), têm um contrato de trabalho por tempo indeterminado, 46% (19) têm um contrato a termo certo, cerca de 7% (3) são trabalhadores autônomos, enquanto 12% (5) não têm um contrato de trabalho formal. A maioria deles está empregada no setor de serviços, 39% (16), na construção, 20% (8), na indústria alimentar, 17% (7), no setor de TI 15% (6), enquanto os demais entrevistados estão empregados na agricultura e outros setores. Apenas 10% (4) dos entrevistados da amostra são membros de sindicatos, enquanto 28% (11) não são membros de sindicatos (mas gostariam de ser se tivessem a oportunidade), enquanto 63% (25) não são membros de sindicatos, nem pretendem ser. Durante a pandemia de COVID-19, 38% dos entrevistados tinham um contrato de trabalho por tempo indeterminado, enquanto 30% dos entrevistados tinham um contrato de trabalho a termo certo. 8% dos entrevistados eram trabalhadores autônomos, enquanto 25% dos entrevistados não tinham um contrato de trabalho formal. Pessoas com níveis mais baixos de qualificação tinham menos probabilidade de serem empregues por tempo indeterminado (26%) e eram mais propensas a serem despedidos sem um contrato de trabalho durante a crise de COVID-19 (37% em comparação com 15% para aqueles com níveis mais altos de qualificação). A maioria daqueles que trabalham sem contrato de trabalho se enquadra na categoria de trabalhadores transfronteiriços e sazonais, e a minoria na categoria de trabalhadores migrantes. A única diferença está no sexo, pois apenas os homens estão representados na categoria de empregados que trabalham sem contrato de trabalho. A idade dos entrevistados não está relacionada ao grau de segurança do emprego.

Durante a pandemia, cada décimo entrevistado notou uma redução no horário de trabalho, enquanto os ganhos permaneceram inalterados, e cerca de menos de um quarto experimentou horários de trabalho reduzidos e ganhos reduzidos. Cerca de 7% dos entrevistados afirmam que seus horários de trabalho permaneceram os mesmos, mas seus ganhos foram reduzidos. Mais da metade dos entrevistados afirma que seus horários de trabalho e ganhos permaneceram inalterados durante a pandemia, enquanto um em cada vinte aponta o fato de que seu salário foi aumentado e o escopo do trabalho permaneceu inalterado. No geral, um em cada três funcionários sofreu uma perda de renda durante a pandemia, o que definitivamente afetou sua qualidade de vida e até mesmo seus meios de subsistência. Os riscos eram particularmente acentuados se vivessem em um país estrangeiro, onde as redes informais de apoio não estão suficientemente desenvolvidas e a possibilidade de obter apoio institucional é menor, devido à falta de informação, bem como às barreiras legais e linguísticas.

Quando se trata de saúde e segurança no local de trabalho, um número significativo de entrevistados se sentiu ameaçado durante a pandemia (mais de um quarto – 27%). Dois terços (66%) afirmam que sua saúde e segurança no trabalho não foram ameaçadas no período observado, enquanto 7% afirmam que suas empresas suspenderam temporariamente o trabalho. Os trabalhadores sazonais também estavam particularmente em risco a este respeito. Aproximadamente menos da metade dos entrevistados (44%) acredita que os empregadores forneceram informações e treinamento extensivos para evitar a disseminação de COVID-19 no local de trabalho, enquanto outro terço (34%) acredita que tenham fornecido alguma informação e

formação. No entanto, 15% dos entrevistados afirmam que os empregadores não forneceram nenhuma informação ou treinamento. Dado que mais de metade dos entrevistados não recebeu qualquer informação ou formação e informações inadequadas sobre os riscos da pandemia, pode concluir-se que um número significativo deles estava em risco.

Quando perguntados sobre como os sindicatos apoiam os trabalhadores migrantes, os entrevistados escolheram as seguintes opções. A maioria deles (68%) acredita que os sindicatos devem fornecer informações e apoio sobre os direitos dos trabalhadores e a segurança no trabalho. A segunda opção mais comumente escolhida é fornecer assistência jurídica e representação para trabalhadores migrantes que são discriminados ou explorados (13%). Quase um em cada dez entrevistados (8%) apoia a defesa sindical por tratamento justo e igualdade, enquanto um em cada vinte entrevistados (5%) cita o estabelecimento de redes de trabalhadores migrantes e comunidades para apoiar uns aos outros e fornecer recursos. O número de entrevistados que citaram como a principal atividade das organizações sindicais o trabalho comunitário para apoiar a integração social e econômica dos trabalhadores migrantes foi baixo (3%), bem como o número daqueles que citaram negociações com os empregadores para alcançar melhores salários e condições de trabalho (3%).

## ENTREVISTAS/GRUPOS FOCAIS: RESULTADOS E DISCUSSÃO

### *Introdução*

Semelhante às partes anteriores da pesquisa (análises documentais e pesquisas nacionais), o estudo qualitativo destaca o fato de que existem grandes diferenças na posição dos trabalhadores móveis em diferentes países (neste caso, do ponto de vista de representantes de sindicatos, empregadores, organizações de empregadores e instituições).

### *Espanha*

Na Espanha, foram realizadas um total de 30 entrevistas, organizadas da seguinte forma: 10 pessoas em um grupo focal organizado em 20 de dezembro de 2023 e mais 20 entrevistas individuais. 50% dos entrevistados eram mulheres e 50% eram homens, então o equilíbrio de sexo foi alcançado. Por sua “categoria”, 11% são dirigentes sindicais e 89% são membros do sindicato. Quando se trata de setores econômicos, são os mesmos que foram já mencionados na fase de análise da pesquisa, sendo o setor da saúde (61% dos entrevistados) e o setor dos serviços (28%) os mais importantes.

Em geral, existe uma falta generalizada de conhecimento sobre os sistemas de emprego dos trabalhadores móveis. Por exemplo, apenas 55% a nível geral e 44% a nível setorial sabem que o sistema é um contrato de trabalho por escrito. Em relação às diferenças de direitos entre

trabalhadores móveis e trabalhadores locais (muito discutidas no grupo focal), 70% consideraram que não havia nenhum, pois ambos estão cobertos pelo mesmo contrato coletivo de trabalho de acordo com seu setor e legislação geral espanhola. No entanto, 15% afirmaram que as condições para os trabalhadores locais são melhores.

Quando perguntados em que setores de actividade têm as piores condições para os trabalhadores móveis, 35% responderam que é o caso da agricultura, dos serviços de higiene e dos serviços sociais e de saúde. Quando se trata dos desafios enfrentados pelos trabalhadores móveis durante seu destacamento temporário no exterior, umas amplas gamas de questões foram levantadas nos debates, que categorizamos de acordo com o número de opiniões recebidas:

- Contratos a termo certo e piores condições de trabalho, 35%;
- Trabalhos inseguros, 20%;
- Enquadramento legal desconhecido ou mal compreendido, 15%;
- Falta de apoio específico, 5%.

Quando se trata de negociação coletiva, apenas 25% dos entrevistados de COVID-19 afirmaram que estavam familiarizados com as disposições legais para trabalhadores móveis, e 80% deles consideraram que não eram eficazes. No entanto, a maioria dos entrevistados, 60%, afirmou que não está familiarizada com estes regulamentos a nível nacional ou europeu. A insegurança do emprego (25%) e a falta de mobilidade devido ao fechamento de fronteiras (25%) são as principais tendências em relação à prestação de serviços de trabalhadores móveis durante a pandemia. A falta de cobertura e informação (25% dos entrevistados), as lacunas legais (25%) e a necessidade de trabalhar para exercer certos direitos (15%) são listadas como as maiores incertezas legais durante a pandemia.

Em geral, os entrevistados concordaram que as medidas mais importantes tomadas para os trabalhadores móveis durante a pandemia de COVID-19 foram a melhoria das condições de trabalho por meio da negociação coletiva (35%), a melhoria das informações sobre os direitos dos trabalhadores (15%) e a melhoria da proteção social (15%). As respostas do sindicato a essas medidas foram que elas foram implementadas por meio de negociação coletiva (40%) e por meio de alguma forma de mobilização (20%).

Na mesma parte, quanto à contribuição do sindicato para o apoio aos trabalhadores móveis, as opiniões foram as seguintes:

- Por meio de acordos e petições de apoio a esses trabalhadores, 40%;
- Fornecendo melhores informações sobre direitos e leis, 35%;
- Fazendo pressão com empregadores e governos, 15%;
- Através de mais e melhor ação a nível central da UE, 10%.

A maioria (50%) dos entrevistados afirmou que não tiveram conhecimento da existência de negociação coletiva para trabalhadores móveis. 25% dos entrevistados mencionaram a inclusão de

garantias de emprego para esses grupos. Em termos de medidas de médio prazo para melhorar a negociação coletiva para trabalhadores móveis, as opiniões mais populares foram a inclusão de mais e melhor informação para esses trabalhadores em seus contratos de trabalho (45%) e a inclusão de direitos sociais para melhorar as condições de trabalho (40%).

### *Portugal*

Em Portugal, foram organizados dois grupos focais com conselhos de trabalhadores e membros do conselho de administração de duas grandes empresas do setor automóvel em Portugal: AutoEuropa e Faurecia. O primeiro grupo focal foi realizado no dia 11 de janeiro de 2024 nas instalações da empresa AutoEuropa, que pertence ao Grupo Volkswagen. É uma das maiores fábricas do Grupo a nível internacional e emprega cerca de 5.000 pessoas. Nos últimos anos, tem sido produzindo o modelo Volkswagen T-Roc. O grupo era constituído por dois representantes do conselho de trabalhadores, quatro representantes do setor das comunicações, um líder de equipa e um representante do setor dos recursos humanos.

As principais conclusões em relação aos trabalhadores móveis foram as seguintes:

1. De acordo com Rogério Nogueira, representante do conselho de trabalhadores da AutoEuropa, entre 4800 trabalhadores há 500 membros do sindicato. O sindicato mais representado é SITE SUL, filiado à CGTP, seguido pelo SINDEL, filiado à UGT, e um pequeno sindicato chamado STASA (Sindicato dos Trabalhadores do Setor Automóvel), entre outros.
2. A taxa de sindicalização será entre 8 e 9% e é homogênea em diferentes partes da linha de produção atual.
3. Rogério Nogueira, representante do conselho de trabalhadores da AutoEuropa, disse que a empresa emprega atualmente cerca de 30 trabalhadores da América Latina, África e Sudoeste Asiático.
4. Atualmente, o número de pessoas que vieram para Portugal é muito menor e a maioria dos que vieram para Portugal são engenheiros da Alemanha.
5. O diretor de recursos humanos da AutoEuropa explicou que a AutoEuropa é uma fábrica de média dimensão que é gerida em cooperação com o conselho de trabalhadores.
6. O diretor de recursos humanos da AutoEuropa também explicou que a gestão conjunta é boa e implica um diálogo sobre mudanças na inovação de processos na linha de produção. É uma relação média no contexto de um conselho de trabalhadores (*contrato coletivo*) no Grupo VW. O caso de negócios é preparado pela administração e, em seguida, discutido com o conselho de trabalhadores sobre aspectos como formação, digitalização e muito mais.

O segundo grupo focal foi realizado em 11 de janeiro de 2024 na Forvia Faurecia. O grupo foi composto por 4 representantes do conselho de trabalhadores, 2 representantes da direção da fábrica e 3 investigadores do Projeto europeu.



As principais conclusões sobre a posição dos trabalhadores móveis foram as seguintes:

1. De acordo com o diretor de produtividade e digitalização, Anselmo Rodriguez, a Faurecia tinha um funcionário permanente em Madri que foi destacado para trabalho temporário da fábrica em Palmela. No entanto, o diretor explicou que o visitava e o verificava a cada 15 dias para controlar as condições no hotel e a comida e se ele estava "se comportando adequadamente".
2. Este diretor antecipa que para um novo cliente da VW em Pamplona precisará criar uma estrutura mais permanente. Esta equipa deve incluir elementos que foram retirados da fábrica de Palmela.
3. Segundo o representante do conselho de trabalhadores da Faurecia, Daniel Bernardin, o número de trabalhadores é de 441, dos quais 146 são mulheres e 49 são trabalhadores a termo certo. O salário médio é de 1365 euros.

### *Polónia*

Com base em entrevistas com ativistas sindicais e representantes dos empregadores, é possível identificar uma série de setores em que é mais fácil para os estrangeiros conseguirem um emprego. Esses setores são: transportes, agricultura e indústria alimentar, hotelaria, construção, serviços domésticos (limpeza e cuidados), indústria de TI. A principal vantagem competitiva dos trabalhadores estrangeiros é a sua maior flexibilidade e disponibilidade em termos de tempo, o que foi destacado em entrevistas com representantes de agências de trabalho temporário:

*Eles estavam mais abertos a novas sugestões, mais dispostos a se mover, mesmo a longas distâncias. Em certo sentido, eles vieram aqui para ganhar dinheiro, então viviam onde havia trabalho, não o contrário. (Entrevista, pág. 13)*

Os trabalhadores e ativistas do Comitê Nacional do NSZZ Solidarność no campo dos transportes e da indústria hoteleira afirmaram por unanimidade em entrevistas que grandes empresas e empresas multinacionais empregam estrangeiros na mesma base que os trabalhadores poloneses e que respeitam os requisitos relacionados à saúde e segurança. O problema está nas pequenas empresas privadas, que às vezes tentam tirar proveito do desconhecimento dos estrangeiros, por exemplo, empregando-os com um valor de salário diário inferior ao aplicável, deixando de cumprir obrigações formais, como registar um contrato com o ZUS (*Instituto do Seguro Social*) e, como resultado, deixando de pagar contribuições ou atrasos. No entanto, os sindicatos apontam que essa falta de conhecimento é um problema universal e transfronteiriço.

Os entrevistados listaram a construção e os serviços domésticos como setores onde o emprego ainda ocorre sem um contrato formal (embora isso não se aplique a grandes empresas de construção que não podem se dar ao luxo de violar os direitos trabalhistas e as normas relacionadas à saúde e segurança) e onde os trabalhadores estrangeiros às vezes são explorados por empregadores

desonestos. Esta foi também a razão para a reunião de um grupo de trabalhadores domésticos ucranianos em 2019, que mais tarde estabeleceu o Conselho de Trabalhadores Domésticos (Komisja Pracownic e Pracowników Domowych) no sindicato Iniciativa dos Trabalhadores (Inicjatywa Pracownicza). Em seus dois anos de funcionamento, o conselho interveio com sucesso em vários casos de abuso de cuidadores, principalmente devido ao não pagamento de salários. Além disso, os membros organizam reuniões regulares para informar os cuidadores sobre seus direitos.

Uma indústria em particular neste contexto é o setor de TI, que se esforça para atrair uma mão de obra altamente qualificada. As entrevistas também mostram que os empregadores poloneses valorizam muito as competências dos profissionais de TI dos países vizinhos (Ucrânia, Bielorrússia). A sua vantagem adicional é uma cultura de trabalho como a da Polónia, que não traz desafios adicionais ao empregador em termos de gestão de equipas. Neste setor, os trabalhadores estrangeiros podem esperar as mesmas condições de trabalho que os trabalhadores poloneses.

A maioria dos migrantes é empregue com base em um contrato de pedido. Se eles forem contratados com base num contrato de trabalho, trata-se normalmente de um contrato a termo certo ou de um contrato de estágio. Também é importante lembrar que, para os trabalhadores sazonais que pretendem retornar ao seu país de origem, a principal motivação é o salário, que é maior no caso de um contrato de pedido. Além disso, eles podem não estar totalmente cientes dos diferentes tipos de contratos e benefícios que, por exemplo, poderia oferecer a eles um contrato a termo certo. Em termos de respeito aos direitos dos trabalhadores (Inspeção Estadual do Trabalho 2021, 2022), as violações mais comuns dos direitos dos trabalhadores foram:

1. Descumprimento de normas ou regulamentos de saúde e segurança;
2. Falta de pagamento de salários ou outros benefícios no prazo acordado, pagamento insuficiente ou deduções injustificadas;
3. Violação de regulamentos de horário de trabalho ou regulamentos sobre os direitos dos funcionários relacionados à parentalidade e ao emprego juvenil.

De acordo com as informações da entrevista, os sindicatos organizaram até o momento as seguintes atividades para os trabalhadores estrangeiros:

- Organização de reuniões regulares de informação e integração;
- Publicação de informações em idiomas locais em sites e redes sociais (Facebook, Telegram);
- Trabalho dos centros de informação que oferecem aconselhamento e orientação, também em ucraniano e russo;
- Fornecimento de ofertas para cursos de polaco e inglês;
- Implementação de programas de certificação para agências de emprego (em conjunto com a Confederação Lewiatan);
- Intervenção com os empregadores em nome dos funcionários;
- Apresentação das reclamações à Inspeção do Trabalho Estadual.

Especialistas de agências de emprego também apontaram que a estrutura de emprego dos estrangeiros está mudando e que novos desafios estão surgindo. Durante muitos anos, o mercado de trabalho foi dominado por cidadãos da Ucrânia e da Bielorrússia. Hoje, mais e mais estrangeiros estão se envolvendo de países geograficamente e culturalmente distantes, como Indonésia, Colômbia, Filipinas, Cuba, Geórgia e Cazaquistão.

### *Grécia*

Trinta e cinco entrevistas foram realizadas na Grécia de duas maneiras, dez delas foram entrevistas presenciais/individuais e as restantes foram realizadas como grupos focais online. De acordo com os entrevistados, os trabalhadores móveis na Grécia encontram frequentemente emprego em setores sazonais, como a agricultura e o turismo. Em ambos os casos, trata-se principalmente das atividades sazonais, como agricultura, turismo e agroprocessamento, bem como emprego durante todo o ano na indústria e construção. O emprego é geralmente temporário e o trabalho a tempo parcial é comum em ambas as categorias. De acordo com membros e representantes sindicais, os trabalhadores móveis muitas vezes têm problemas com questões legais relacionadas ao status de residência e registo. Por outro lado, representantes de empregadores e instituições afirmaram que a legislação trabalhista geralmente se aplica a todos os trabalhadores, independentemente de sua nacionalidade, e que não há diferenças na legislação trabalhista e nos direitos entre trabalhadores móveis e domésticos. Foi enfatizada a importância da obtenção de uma autorização de trabalho e foi observado que os trabalhadores migrantes podem ter menos direitos se não forem registrados.

Quando se trata de setores específicos em que os trabalhadores móveis na Grécia têm direitos e condições mais ou menos favoráveis (em comparação com os trabalhadores locais), as respostas revelam certas tendências:

- **Construção:** Em alguns casos, a indústria da construção pode estar associada a condições de trabalho difíceis.
- **Serviços de limpeza e gestão hoteleira:** os trabalhadores móveis podem ter empregos com salários mais baixos e benefícios mais baixos.
- **Indústria de catering/alimentos:** os empregos nos restaurantes e na indústria alimentar podem oferecer salários mais baixos e benefícios limitados.
- **Limpeza/manutenção:** Os trabalhadores migrantes podem realizar trabalhos de limpeza ou manutenção doméstica, onde as condições de trabalho nem sempre são favoráveis.
- **Trabalhadores agrícolas:** Os trabalhadores migrantes podem ter empregos com salários mais baixos e benefícios mais baixos (por exemplo, trabalhos manuais e trabalhos que não envolvem a operação de máquinas, como tratores, etc.)

Os entrevistados destacaram diferentes maneiras pelas quais os sindicatos podem contribuir para melhorar a posição dos trabalhadores móveis na Grécia:

- Informação e educação: Os sindicatos podem fornecer sessões de treinamento e informação sobre direitos trabalhistas, leis e condições de trabalho no país de acolhimento para garantir que os trabalhadores migrantes sejam informados e capacitados.
- Em casos de violação de direitos laborais ou de violação de acordos, os sindicatos desempenham um papel fundamental na prestação de apoio jurídico aos trabalhadores em questão.
- Negociações e contratos coletivos: por meio de negociações, os sindicatos podem defender, em nome de seus membros, incluindo os trabalhadores migrantes, salários mais altos, melhores condições de trabalho e benefícios adicionais.
- Proteção social: Os sindicatos prestam apoio sob a forma de serviços como seguros, cuidados de saúde e outros benefícios, contribuindo para a proteção social global dos trabalhadores.
- Empoderamento comunitário: Ao promover um senso de comunidade, os sindicatos fornecem apoio psicossocial e solidariedade e ajudam os trabalhadores migrantes a se integrar e encontrar apoio entre seus colegas.
- Supervisão: Para garantir a proteção dos direitos dos trabalhadores, promovem condições de trabalho justas e respondem às suas necessidades específicas.
- Influência política: Os sindicatos participam ativamente nos esforços políticos para melhorar as leis e políticas que afetam os trabalhadores migrantes, contribuindo para a melhoria geral dos seus direitos e tratamento social.

Em relação aos desafios específicos devido à pandemia de COVID-19, os participantes gregos explicaram que tanto a União Europeia como os seus Estados-Membros (incluindo a Grécia) tomaram medidas para enfrentar o impacto no mercado de trabalho. Essas medidas incluem flexibilidades em áreas como horário de trabalho, segurança do emprego e desemprego. A opinião geral expressa nas respostas é que esses arranjos são considerados eficazes para enfrentar os desafios causados pela pandemia. No entanto, os trabalhadores transfronteiriços, os trabalhadores sazonais e os trabalhadores migrantes encontraram obstáculos durante a pandemia de COVID-19, como atividades de trabalho limitadas, aumento dos riscos para a saúde, acesso limitado a serviços sociais e médicos e suspensão ou perda de trabalho devido a dificuldades económicas. Para abordar essas questões, agências governamentais e organizações trabalhistas normalmente implementam políticas e programas destinados a melhorar a saúde e a segurança dos trabalhadores, promover o emprego e a estabilidade econômica e fornecer proteção social. Muitas vezes, o foco está no fortalecimento dos protocolos de saúde e segurança para os trabalhadores que enfrentam esses desafios.

O segundo entrevistado respondeu que a segurança e a proteção pessoal dos trabalhadores móveis estavam a ser reforçadas.

Quando perguntados sobre exemplos de práticas bem-sucedidas para melhorar a posição dos trabalhadores móveis, os entrevistados referiram iniciativas práticas:

- Informação e formação: Os esforços bem-sucedidos foram a implementação de medidas de formação e informação para aumentar a consciencialização dos trabalhadores móveis sobre os seus direitos, condições de trabalho e oportunidades de negociação. Além disso, a inclusão da formação profissional.
- Cooperação transfronteiriça: A cooperação transfronteiriça entre sindicatos e organizações em diferentes países levou a resultados positivos e fortaleceu a solidariedade e a proteção dos direitos dos trabalhadores móveis.
- Estabelecimento de centros de aconselhamento: Exemplos em destaque incluem o estabelecimento de centros de aconselhamento em regiões específicas para fornecer aconselhamento e apoio aos trabalhadores migrantes em várias questões, incluindo aspectos legais e sociais.
- Estabelecimento de centros de acolhimento e informação.
- Programas de inclusão social.
- Redes de apoio.
- Prorrogação, renovação de contrato, aumento salarial.

### *Macedónia do Norte*

Dentro deste projeto, foram implementados três grupos focais com um total de 30 participantes. Metade dos entrevistados nos grupos focais realizados eram representantes de funcionários, enquanto a outra metade era de empregadores ou representantes de organizações de empregadores. Seis entrevistados afirmaram ser membros de um sindicato, dez entrevistados foram registados como líderes sindicais ou presidentes, quatro entrevistados eram representantes ou membros de uma organização de empregadores, enquanto dez entrevistados afirmaram ser empregadores.

Em geral, os entrevistados apontaram para o fato de que os trabalhadores móveis geralmente têm menos direitos do que os trabalhadores domésticos, especialmente em termos de salários mais baixos, contribuições não pagas, falta de previdência social e que geralmente não são cobertos pelas disposições legais que se aplicariam a eles se fossem membros de um sindicato, por exemplo. Falta de segurança social e assistência à saúde, falta de documentos oficiais relacionados ao trabalho, falta de proteção sindical devido à falta de filiação sindical, falta de seguro de saúde, social e previdenciário e barreira linguística e cultural são alguns dos desafios destacados pelos entrevistados. Alguns entrevistados acreditam que não tiveram problemas e que têm os mesmos direitos que os trabalhadores domésticos.

Em termos de como os sindicatos podem ajudar os trabalhadores móveis, é dada ênfase à prestação de assistência jurídica, filiação sindical, informação, educação sobre os seus direitos e prestação de assistência jurídica, celebração de um memorando internacional de cooperação com sindicatos de outros países e celebração de contratos coletivos e realização de novas alterações legais. Quando

se trata das medidas tomadas pelo sindicato/associação/instituição (se aplicável) nos últimos anos (antes, durante e após a pandemia de COVID-19) em relação à posição dos trabalhadores móveis e à negociação coletiva com eles, a maioria dos entrevistados afirmou que não foram tomadas algumas medidas. Os entrevistados que afirmaram que algumas medidas foram tomadas, apontaram os requisitos para trabalhar em casa, créditos fiscais para empresas, a criação da infraestrutura necessária para pagamentos, alterações nos dispositivos legais, apoio sindical e a assinatura de acordos de cooperação com outros sindicatos de outros países.

Quando se trata das principais tendências em relação à saúde e segurança no trabalho, contratos de trabalho, demissões (incluindo salários) de trabalhadores transfronteiriços, trabalhadores sazonais e trabalhadores migrantes durante a crise causada pela pandemia de COVID-19, a maioria dos entrevistados afirmou que a maioria das medidas de saúde e segurança no trabalho foram tomadas durante a pandemia; no entanto, este também foi o período em que o maior número de trabalhadores foi despedido devido à redução da carga de trabalho. Em algumas respostas, os entrevistados enfatizaram que são a favor de classificar COVID-19 como uma doença ocupacional.

Entre as inseguranças jurídicas mais frequentemente citadas, vividas pelos trabalhadores móveis em relação à passagem da fronteira, previdência social e tributação durante a pandemia de COVID-19 estão o fechamento de fronteiras e a incapacidade de deixar o país, o que leva à travessia ilegal de fronteiras e ao trabalho na economia informal, bem como à permanência ilegal no país, mas também ao despedimento e destacamento de trabalhadores para licenças forçadas.

As medidas de médio prazo a serem tomadas por instituições, sindicatos, associações e empresas que sejam relevantes para promover a negociação coletiva e os contratos de trabalhadores móveis, incluem as seguintes medidas recomendadas pelos participantes do grupo focal:

- Filiação sindical e contínua informação e consulta dos trabalhadores;
- Regulamentação do status e dos direitos dos trabalhadores móveis;
- Reuniões mais frequentes com Câmaras de comércio;
- Proteção e fornecimento de condições de trabalho dignas;
- Regulamentação de direitos e proteção sob novos contratos coletivos, alterações legais, propostas de alterações e integrações, etc.;
- Formação e educação contínuas;
- Facilitar a livre circulação de mão de obra;
- Controlo e monitorização mais rigorosos;
- Melhoria da segurança social e dos cuidados de saúde.

## Sérvia

Trinta entrevistas individuais (presenciais) foram realizadas na Sérvia, 15 com representantes sindicais, 13 com representantes de empregadores e 2 com representantes de instituições. Os representantes sindicais apontam que a questão dos trabalhadores móveis na Sérvia acabou de vir a público e que nenhuma das partes responsáveis pela regulamentação de seus direitos e obrigações (e pelo menos as instituições públicas) está suficientemente preparada para a imigração para a Sérvia. A prática anterior mostra que os trabalhadores móveis na Sérvia têm sido empregados de várias maneiras, desde empregos completamente legais até empregos completamente não regulamentados, o que é praticamente invisível para as instituições.

Ainda há um grande número de estrangeiros empregados informalmente, especialmente nos setores de construção e agrícola, onde os trabalhadores muitas vezes não têm as autorizações necessárias, e às vezes até têm apenas vistos de turista. Os representantes sindicais fazem uma distinção clara entre os três tipos de trabalhadores a seguir: 1. trabalhadores com autorização de residência e autorização de trabalho, 2. trabalhadores destacados para trabalho temporário no exterior e 3. trabalhadores contratados por meio de agências de trabalho temporário. Os representantes sindicais apontam que os trabalhadores móveis estão expostos a um alto risco de exploração, que se manifesta na forma de salários mais baixos, pagamentos nas contas que não sejam contas dos trabalhadores (pagamento em dinheiro), contratos de trabalho ausentes ou inadequados, condições de trabalho (horário de trabalho, penalidades por violação da disciplina de trabalho) e, em casos extremos, até extorsão, confisco de passaportes, informações falsas sobre as condições de trabalho, etc.

Os representantes sindicais consideram a importância de serem informados um fator importante que pode contribuir para melhorar as condições dos trabalhadores móveis. Por exemplo, folhetos nos idiomas dos países de origem dos trabalhadores móveis forneceriam informações importantes sobre seus direitos na Sérvia, bem como os possíveis riscos aos quais eles geralmente estão expostos na Sérvia. *“Alguém, digamos, da Índia ou do Vietnã, cujos sindicatos enviamos convites para reuniões, deve dar a eles esses folhetos em nosso idioma e traduzi-los para o idioma deles para informá-los sobre o que precisam saber quando seus trabalhadores vêm para a Sérvia para trabalhar, e eles também devem obter nossos endereços para que os trabalhadores saibam onde nos encontrar...”*

A maioria dos empregadores compartilha a visão de que os trabalhadores móveis não são uma opção melhor nem mais barata em comparação com os trabalhadores locais, mas são a única opção confiável no mercado de trabalho atual. *“Se está a organizar um canteiro de obras, o mercado está muito mais volátil hoje, principalmente na construção, e as fronteiras estão abertas. O nosso pessoal pode ir para a Alemanha. Os migrantes não podem fazer isso.”* Os trabalhadores móveis enfrentam uma série de desafios, desde não estarem cientes de todos os direitos que têm até à possível manipulação por parte das agências que organizam o seu trabalho aqui (por exemplo,

confisco de passaportes em casos extremos). Outro desafio é que os empregadores domésticos nem sempre estão familiarizados com as maneiras pelas quais os trabalhadores móveis podem realmente exercer seus direitos sociais e, portanto, são incapazes de apoiá-los quando necessário. Os empregadores observam que a barreira linguística é um pré-requisito importante para os trabalhadores móveis entenderem o contexto em que seus direitos existem e como eles podem exercê-los. Apenas alguns entrevistados estão realmente familiarizados com os regulamentos e normas internacionais, especialmente com as diretivas europeias específicas. Vários entrevistados só estão familiarizados com a lei trabalhista porque ela se aplica aos trabalhadores domésticos.

Representantes de instituições têm uma posição ainda mais delicada sobre a posição dos trabalhadores móveis e os desafios que eles geralmente enfrentam. A forma mais comum de emprego de trabalhadores móveis é através de agências de emprego, o que torna esses trabalhadores em risco devido à natureza de empregos instáveis e temporários. *"Eles não estão em emprego permanente e não estão integrados ao sistema jurídico público formal, e em várias ocasiões foram até negligenciados por regulamentações sobre o emprego de estrangeiros. Contratos informais são geralmente contratos temporários relacionados a empregos específicos e empregos ad hoc."* Eles acreditam que as práticas e leis sob as quais os sindicatos nacionais operam limitam a possibilidade de representar uma parte significativa dos trabalhadores móveis, porque representam trabalhadores que têm um contrato de trabalho. *"Como regra e de acordo com os nossos regulamentos, ou seja, especificamente na República da Sérvia, os sindicatos não são capazes de representar pessoas que não estão permanentemente empregadas e não as reconhecem como potenciais membros do sindicato."*



## PRINCIPAIS CONCLUSÕES

1. status e os direitos laborais dos trabalhadores móveis diferem significativamente nos países parceiros individuais do projeto.
2. Dependendo do país que foi objeto da análise, houve pequenas ou grandes diferenças entre os tipos de contratos que foram celebrados antes e depois da pandemia, o que, em certos casos, levou à cessação das operações.
3. Ao assinar um contrato de trabalho, há um grande grau de desconhecimento em relação aos termos do contrato de trabalho. Isso indica que um alto percentual dessas condições contratuais não corresponde realmente às condições que estão realmente presentes na prática.
4. Os problemas mais significativos durante a pandemia são o acesso a cuidados de saúde, mobilidade limitada, dificuldades de transporte e insegurança no emprego.
5. Durante a pandemia, entre os trabalhadores móveis houve uma sensação de incerteza em relação ao seguinte: falta de proteção e informações, existência de “brechas” na lei, bem como a necessidade de trabalhar para garantir certos direitos.
6. As condições de trabalho mais desfavoráveis foram observadas no setor saúde durante a pandemia. Por exemplo, como aumento do número de horas de trabalho, dificuldades na obtenção de licenças (durante as férias, bem como descanso diário e semanal) e vários outros problemas no setor da saúde.
7. A maioria das informações relacionadas aos seus direitos durante a pandemia de COVID-19 e relacionadas à pandemia mesmo, os trabalhadores móveis as receberam por meio de sindicatos, online e por meio de organizações oficiais.
8. A melhor forma de os sindicatos ajudarem os trabalhadores móveis é fornecer acesso à informação, apoiar e representar os seus interesses, a fim de alcançar um tratamento justo e o acesso à negociação coletiva.
9. A maior contribuição do sindicato para apoiar os trabalhadores móveis é chegar a um acordo e apoiar as demandas desses trabalhadores, pressionando os empregadores e as autoridades; com uma atividade mais forte e melhor a nível central da UE.
10. Reconhece-se que a melhoria das condições de trabalho previstas no contrato coletivo, a melhoria da informação sobre os direitos dos trabalhadores, bem como a melhoria da proteção social, que são as medidas mais significativas adotadas durante a pandemia de COVID-19, que dizem respeito aos trabalhadores móveis.
11. Existe um desconhecimento difundido de medidas que poderiam ser implementadas no contexto da negociação coletiva para trabalhadores móveis. Reconhece-se a necessidade de melhorar a informação disponível para esses trabalhadores em seus contratos de trabalho, bem como a necessidade de incluir direitos sociais, a fim de melhorar as condições de trabalho nos termos de contratos coletivos.

## PRINCIPAIS RECOMENDAÇÕES

1. Tendo em conta a falta de legislação específica relativa aos trabalhadores móveis a nível da UE e os constantes desafios enfrentados por estes grupos de trabalhadores, recomenda-se a elaboração de um quadro regulamentar específico que regule as condições de trabalho dos trabalhadores móveis (trabalhadores transfronteiriços, trabalhadores sazonais e trabalhadores migrantes), bem como a definição de um quadro para o diálogo social transnacional que regule as condições de trabalho.
2. Tanto os Estados-Membros da UE como os países candidatos precisam de melhorar os seus quadros jurídicos nacionais e os processos de negociação coletiva, especificando as condições de trabalho para os trabalhadores móveis, a fim de alcançar uma melhor posição e melhores direitos laborais para os trabalhadores móveis.
3. Devem ser fortalecidas as atividades dos sindicatos e conselhos de empresa que visam prestar apoio aos trabalhadores migrantes, por meio de contratos e apoio aos seus pedidos, melhorando as informações sobre direitos e legislação, facilitando o acesso à assistência direta e à representação individual e coletiva, bem como possibilitando o tratamento justo e o acesso à negociação coletiva.
4. As instituições governamentais e as organizações independentes devem reconhecer certos desafios enfrentados por diferentes categorias de trabalhadores móveis: trabalhadores transfronteiriços, trabalhadores sazonais e trabalhadores migrantes, bem como promover a sua visibilidade e integração no seu país de acolhimento.
5. Deve ser fornecida também a tradução de documentos para sua língua materna, especialmente aqueles relacionados aos direitos laborais com os quais o trabalhador migrante deve estar familiarizado.
6. É necessária a promoção de ferramentas de educação e formação para os migrantes na sua língua materna, para garantir a sua melhor integração na sociedade e facilitar o seu emprego.
7. Devem ser estabelecidos canais básicos de informação sobre as condições de trabalho e de vida dos trabalhadores móveis, com particular destaque para a utilização e o acesso às redes sociais e aos sítios Web nacionais.
8. Os trabalhadores migrantes devem estar abrangidos pelas garantias previstas nas diretivas europeias relativas ao destacamento de trabalhadores no âmbito da prestação transfronteiriça de serviços, tendo em conta o afluxo deste tipo de trabalhadores, bem como as garantias previstas nas convenções coletivas e na legislação nacional.
9. É necessário melhorar as condições de trabalho através da negociação coletiva sob a forma de acordos coletivos setoriais, bem como garantir a sua aplicação a todos os trabalhadores migrantes nos seus locais de trabalho.
10. Também é aconselhável elaborar regulamentos dedicados aos trabalhadores migrantes em setores onde há um alto volume de emprego e certas deficiências quando se trata de proteção, como o setor agrícola, o setor de turismo e o setor de saúde e cuidados de saúde, que estão passando por um grande “boom” causado pelo envelhecimento da população.

11. É necessário combater a economia paralela em termos de trabalhadores móveis e trabalhar na formação de inspetores de mercado para identificar irregularidades nos contratos de trabalho e impor sanções severas àqueles que não agem de acordo com os regulamentos.
12. Deve ser garantido o respeito pelos direitos fundamentais consagrados na Carta: dignidade, liberdade, igualdade e não discriminação, solidariedade (reconhecimento do direito a condições de trabalho justas e equitativas e do direito à proteção social e aos cuidados de saúde), cidadania e justiça.
13. Devem ser prestados cuidados de saúde abrangentes, necessários a todos. O grau de urgência, os itens básicos (como um exame médico ou acesso aos medicamentos necessários), os cuidados de saúde das mulheres grávidas, bem como a assistência médica e a educação de menores em situações irregulares devem ser determinados nas mesmas condições que para os cidadãos de um determinado país.



*This copy is free*

*“Funded by the European Union. Views and opinions expressed are however those of the author(s) only, and do not necessarily reflect those of the European Union or European Commission. Neither the European Union nor the granting authority can be held responsible for them.”*



Co-funded by  
the European Union