



Universidades Lusíada

Ribeiro, Maria Eduarda

A fragmentação do mercado de trabalho : os desafios levantados pelos novos desenvolvimentos

<http://hdl.handle.net/11067/4231>

<https://doi.org/10.34628/bvxc-we62>

Metadados

Data de Publicação	2005
Palavras Chave	Mercado de trabalho - Portugal, Trabalho precário - Portugal, Imigrantes - Emprego - Portugal, Mulheres - Emprego - Portugal
Tipo	article
Revisão de Pares	no
Coleções	[ULL-ISSSL] IS, n. 31 (2005)

Esta página foi gerada automaticamente em 2024-04-27T02:24:46Z com informação proveniente do Repositório

Eduarda RIBEIRO*

A fragmentação do mercado de trabalho: os desafios levantados pelos novos desenvolvimentos

1. O que é a fragmentação do mercado de trabalho?

Para os economistas, a mercadoria trocada no mercado de trabalho é o trabalho. O preço do trabalho é o salário. A oferta de trabalho é constituída pelos activos e a procura de trabalho pelas empresas.

Será que se pode falar de um mercado de trabalho único? A realidade mostra-nos que o mercado de trabalho não é como os outros mercados e que está muito segmentado. O mercado de trabalho, tal como era apresentado nas teorias mais antigas, não conseguia explicar um grande número de fenómenos, tais como, as disparidades de salários e de taxas de actividade entre regiões, a diversidade dos empregos e das remunerações, segundo as categorias de trabalhadores, etc. Foi a partir de estudos empíricos, com origem frequentemente nas necessidades de acção política, que surgiram as primeiras críticas ao modelo tradicional único de funcionamento do mercado de trabalho.

De facto, os modos de funcionamento do mercado de trabalho revelavam-se distintos, por segmentos, que variavam segundo a qualificação, o nível de instrução, o género, a idade, a antiguidade e outros atributos dos trabalhadores.

Dáí o aparecimento das teorias que defendem a separação do mercado de trabalho em dois segmentos principais, mais ou menos herméticos. Os empregos localizados no sector primário do mercado de trabalho são caracterizados por salários altos e rendimentos elevados para o capital humano acumulado. Coexistem com estas características, segurança no emprego, protecção social e perspectivas de carreira atractivas. O sector primário é maioritariamente constituído por empresas de dimensão elevada. Pelo contrário, o sector secundário é constituído por empregos

* Economista reformada da Administração Pública.

mal remunerados, de duração limitada e que oferecem uma protecção social reduzida. Acresce que a taxa de desemprego observada no sector secundário é superior à do primário. Finalmente, a taxa de rotação é aí mais elevada, devido a condições de trabalho pouco atraentes e ausência de perspectivas de carreira.

É frequente caracterizar os dois segmentos do mercado de trabalho de acordo com o seguinte quadro:

Características dos empregos	Mercado primário	Mercado secundário
Salários	Razoáveis	Fracos
Estatuto	Estável	Precário
Condições de trabalho	Correctas e controladas	Más, com riscos de acidentes de trabalho
Qualificações	Certificadas	Fracas qualificações, geralmente não reconhecidas
Condições de promoção	Antiguidade/Mérito	Inexistentes
Condições de recrutamento e de ruptura do contrato de trabalho	Submetidas a regras	Grande flexibilidade

Esta separação analítica não é contudo totalmente verdadeira. Com efeito, o dualismo do mercado de trabalho atravessa todos os sectores e, dentro da mesma empresa, podem coexistir os empregos primários e os empregos secundários. Daí falar-se também no mercado interno e no mercado externo. O primeiro é constituído pelos trabalhadores (insiders) com contratos sem prazo, que a empresa tem vantagem em conservar e relativamente aos quais oferece formação profissional e boas perspectivas de carreira. O segundo é formado por trabalhadores suplementares (outsiders), que a empresa pode recrutar em caso de conjuntura favorável, mas que não beneficiam das mesmas vantagens e que poderão ser dispensados quando a conjuntura piorar. O mercado interno está relativamente protegido das forças concorrenciais que incidem sobre o mercado externo.

Há ainda autores que acrescentam, aos mercados de trabalho primário e secundário, o mercado de trabalho informal, que apresenta características muito próprias. Inicialmente, o mercado de trabalho informal era associado à pobreza urbana e ao subemprego, típico das sociedades pouco desenvolvidas. Acreditava-se que, nas economias industrializadas, a informalidade económica assumia apenas uma importância residual. Os estudos mais recentes mostraram porém que o peso da economia informal, nestas economias, estava longe de ser insignificante, apresentando mesmo alguns segmentos uma expansão apreciável, tanto em sectores de actividade económica tradicionais, como nos modernos. A economia informal compreenderia então “acções económicas que evitam os custos e estão excluídas da protecção da lei e das regras administrativas que regulamentam relações de propriedade, licenciamento comercial, contratos de trabalho, delitos, crédito financeiro e sistemas de segurança social.”¹

Questão crucial é a de se saber se existe ou não mobilidade ascensional entre os segmentos do mercado de trabalho, ou seja, se os trabalhadores do mercado secundário têm a chance de, após um certo período de tempo e sob determinadas condições, passar para o sector primário, ou se permanecem “prisioneiros” do mercado secundário. Existe também a possibilidade dos trabalhadores transitarem do mercado primário para o secundário, sem poderem regressar de novo ao mercado primário.

2. Os desenvolvimentos recentes

O mercado de trabalho tem passado por profundas transformações que, entre outros desenvolvimentos, favoreceram o crescimento dos empregos atípicos, associados em geral ao mercado de trabalho secundário. Estas transformações foram largamente influenciadas por reformas económicas, por programas de ajustamento estrutural e pelo aprofundamento da globalização da produção e do comércio.

¹ Baganha, Maria Ioannis, Ferrão, João, Malheiros, Jorge Macaísta, “Os imigrantes e o mercado de trabalho: o caso português”, *Análise Social*, vol xxxiv (150), 1999, 147-163.

As reformas económicas empreendidas nos anos mais recentes têm visado a restauração ou sustentação do crescimento económico, através da alteração da organização da produção e do trabalho, o aumento da eficiência na afectação dos recursos, o desenvolvimento do sector privado, a promoção da abertura da economia e a melhoria da competitividade internacional, geralmente através do reforço das forças do mercado, em detrimento da intervenção e dos controlos estatais. O desenvolvimento rápido da tecnologia actuou também de forma a facilitar as alterações na produção e o aparecimento de uma nova divisão do trabalho. Neste contexto, verificaram-se três grandes desenvolvimentos no mercado de trabalho:

- Uma crescente flexibilização, associada a uma desregulação do mercado, onde o recrutamento de pessoal altamente qualificado, que constitui o “núcleo duro” das empresas, vai a par do recurso crescente a trabalhadores temporários, que se mantêm na periferia do sistema de emprego.
- O recurso cada vez maior à informalização, através do crescimento da economia paralela, da subcontratação, do trabalho a tempo parcial involuntário, do trabalho por conta própria, favorecendo o aumento do número de trabalhadores não cobertos por legislação do trabalho e com reduzida protecção social.
- A maior fragmentação, proporcionada pela crescente individualização das relações económicas e proliferação do trabalho atípico e, muitas vezes, precário. Esta situação está frequentemente associada a maiores desigualdades do rendimento, aumento da pobreza, emergência de grupos de “novos pobres” e número crescente de trabalhadores que não consegue chegar ao núcleo principal e é marginalizado.

Ora, de acordo com a Organização Internacional do Trabalho, os mercados de trabalho devem contribuir para:

- A eficiência
- O crescimento
- A equidade
- A justiça social

Face aos desenvolvimentos recentes do mercado de trabalho, a pergunta que se põe é a de saber se estão convenientemente acauteladas as quatro finalidades apontadas ao mercado de trabalho. Muito em particular, a escolha (trade-off) entre a eficiência e a equidade não pode ser iludida, sobretudo porque a eficiência do mercado, embora podendo ser considerada como um instrumento poderoso do progresso social, não assegura, por si só, a justiça social.

Quando a fragmentação do mercado de trabalho ultrapassa determinados limites, pode estar em causa a eficácia social do sistema, dando lugar ao enfraquecimento das capacidades socializantes do trabalho e afectando a coesão social. Daí a importância acrescida da contratualização das relações de trabalho e da reedificação do Direito de Trabalho, de forma a permitir uma resposta adequada aos novos problemas do mercado de trabalho. Trata-se de um desafio tanto mais difícil de realizar, quanto se sabe que uma das consequências do acréscimo da competitividade, decorrente das condições económicas actuais, é a desregulação e a instrumentalização económica do Direito do Trabalho.

Outro dos efeitos da fragmentação do mercado de trabalho é a descentralização da negociação colectiva de trabalho. Se esta descentralização corresponde, em muitos casos, à necessidade de responder a uma diversidade de situações concretas vividas, presentemente, no mundo do trabalho, que aconselham alguma flexibilidade, pode levantar também alguns problemas, quanto à obtenção de uma maior equidade na distribuição dos rendimentos gerados no mercado de trabalho, em particular quanto ao cumprimento do preceito, “a trabalho igual, salário igual”.

3. Fragmentação e mercado de trabalho em Portugal

Existem vários estudos sobre a segmentação do mercado de trabalho em Portugal, apontando para algumas das características e das causas dessa segmentação. Em menor número são as análises sobre as trajectórias de certos trabalhadores do sector secundário, de modo a averiguar sobre o grau de mobilidade dos mesmos. O conhecimento dos mecanismos de segmentação e a composição dos segmentos é contudo essencial para se

compreender e resolver muitos dos problemas ligados ao desemprego, à pobreza e à discriminação.

Tendo em conta os trabalhos já desenvolvidos, afigura-se que a segmentação do mercado de trabalho em Portugal está predominantemente ligada aos seguintes aspectos:

- Peso significativo da economia informal e do trabalho não declarado
- Crescimento e diversificação dos contratos de trabalho atípicos
- Recurso acrescido ao trabalho imigrante
- Segregação ligada ao género

Tem-se a consciência que há outros factores que contribuem igualmente para a segmentação do mercado de trabalho português, mas não lhes será feita referência ou porque não ganharam ainda uma dimensão apreciável ou porque não foram suficientemente estudados. É o caso, por exemplo, da idade, sobretudo quando ligada ao trabalho pouco qualificado, responsável por uma parte significativa do desemprego de longa duração e pelas saídas precoces do mercado de trabalho. Outros aspectos, que poderão contribuir, em maior ou menor escala, para a fragmentação do mercado de trabalho português, são as práticas vigentes quanto à individualização das remunerações e aos sistemas de remuneração, relativamente aos quais as informações disponíveis estão longe de serem suficientes.

3.1 A economia informal e o trabalho não declarado

De acordo com dados do Banco Mundial, respeitantes a 2001 e 2002, a percentagem da economia informal relativamente à economia oficial tem vindo a aumentar, a nível mundial, representando presentemente, em média, 41% nos países em desenvolvimento, 38% nos países ditos de transição e 18% nos países da OCDE.

A OCDE aponta como factores decisivos para o crescimento da economia informal nos países membros, na década 1989/90-2001/02, os seguintes:

- As políticas adoptadas pelos governos
- A nova dimensão e estrutura da economia europeia em termos de mercado único

- A nova vertente geoestratégica da economia da Europa, resultante da queda do muro de Berlim e consequente abertura a Leste.

Em Portugal, a percentagem representada pela economia informal no PIB 2001/2002 era da ordem dos 22,5%, uma taxa superior à média da OCDE (18%) e dos países constituem a União Europeia (21%). A taxa de Portugal é a mesma da Espanha (22,5%) e inferior à da Itália (27%) e Grécia (28,5%). No entanto, a referida taxa é significativamente superior às da França (15%), Holanda (13%), Alemanha (16%), Reino Unido (12,5%), Irlanda (15,7%) e Áustria (10,6%).

Comparativamente com os países de Leste, só a Eslováquia e a República Checa apresentavam percentagens inferiores (18,9% e 19,1%, respectivamente) a Portugal, já que todos os restantes países possuíam taxas superiores (as correspondentes percentagens eram de 25,1%, 27,6%, 27,1%, respectivamente na Hungria, Polónia e Eslovénia).

Entre 1989/90 e 2001/02, o peso da economia informal cresceu porem mais rapidamente em Portugal (+ 41,5%) do que na Europa (+36%), tendo passado de 15,9% do PIB em 1989/90 para os já referidos 22,5%.

No que respeita mais especificamente ao trabalho não declarado, este pode ser definido como abrangendo todo o trabalho desenvolvido no âmbito da economia subterrânea, entendida como sendo a actividade económica não reconhecida nas estatísticas oficiais da contabilidade nacional e, também, a associada ou integrada na economia legal, mas omitida com o propósito deliberado de evasão fiscal e fraude e outras vantagens ilegítimas. Entre as formas de trabalho não declarado que mais contribuem para a fragmentação do mercado de trabalho estão as ligadas à não declaração de trabalhadores por entidades empregadoras clandestinas ou legalizadas.

A actividade dos empregadores clandestinos em Portugal tem sido explicada pelo desenvolvimento de estratégias empresariais de redução de custos a qualquer preço e rápida acumulação de capital, insuficiências ao nível dos sistemas de informação e cultura de incumprimento. De referir porém que existe um número considerável de empregadores ou empresas legalmente constituídas, que não declaram parte dos trabalhadores que exercem actividades por sua conta, conjugando trabalho legal com trabalho não declarado.

Os trabalhadores que em Portugal são acantonados na economia informal estão geralmente sujeitos a condições de trabalho particularmente gravosas, em particular no que se refere à ausência de protecção, em caso de doença, acidente de trabalho e acesso às prestações sociais, constituindo um segmento do mercado de trabalho especialmente desfavorecido e vulnerável. Estão sobretudo representados em sectores de actividades específicas, como é o caso da construção e obras públicas, restauração e determinados tipos de serviços pessoais e às empresas. Entre estas formas de trabalho estão o trabalho ilegal de estrangeiros, que será objecto de uma referência mais à frente, o trabalho infantil e o trabalho domiciliário informal.

No que se refere ao trabalho infantil, sabe-se que é explicado fundamentalmente por razões de natureza cultural, económica e social e que está concentrado nas zonas Norte e Centro, no âmbito das tarefas domésticas, agricultura, indústria do calçado, vestuário e confecções, construção civil, mobiliário, têxtil, panificação e hotelaria. Muito embora os vários inquéritos realizados ao trabalho infantil em Portugal tenham concluído que a maioria dos menores (cerca de 78%, segundo um inquérito realizado em 1998)² esteja simultaneamente a frequentar a escola, uma percentagem muito elevada (da ordem dos 86,3%, de acordo com o mesmo inquérito) não tinha cumprido a escolaridade obrigatória, registando-se a existência de um grau elevado de insucesso escolar, o que se poderá reflectir num abandono escolar mais alto do que o verificado para os outros menores, constituindo um factor fortemente penalizador da sua integração no mercado de trabalho formal.

A percentagem efectivamente representada pelo trabalho infantil na economia portuguesa é difícil de quantificar. De acordo com o inquérito que se tem vindo a citar, na óptica dos menores, 4% dos jovens entre os 6 e os 15 anos de idade exercia actividade económica, enquanto que, na óptica dos adultos, este valor decrescia para 1,7%. Segundo os autores do estudo em análise, a diferença de valores reflecte as diferentes percepções de adultos e crianças sobre o que é o trabalho, do ponto de vista da actividade económica e, nomeadamente, sobre o que é o trabalho familiar não remunerado. Para os adultos, esse trabalho tende em muitos casos a ser considerado uma ajuda doméstica, enquanto que para a criança é sobretudo associado a trabalho em sentido económico.

² “Trabalho infantil em Portugal: Caracterização Social dos Menores em Idade Escolar e suas Famílias”, Ministério do Trabalho e da Solidariedade, PETI, 2000.

Na evolução do trabalho infantil em Portugal existe, cada vez mais, a convicção de que a utilização desta mão-de-obra poderá estar a transferir-se para a esfera domiciliária, onde a sua detecção pelas autoridades ainda é mais problemática.

Por sua vez, o trabalho domiciliário tem sido usado entre nós essencialmente nos sectores do calçado e confecções e tem recorrido maioritariamente às mulheres, bem como aos menores. Mais recentemente, o desenvolvimento das tecnologias da informação e da comunicação e, em especial do tele-trabalho, terá contribuído, muito possivelmente, para um aumento do trabalho domiciliário, sem que se conheça muito bem as características dos trabalhadores afectos a este segmento, ainda que se suspeite que esteja em causa um conjunto fortemente heterogéneo.

3.2 O crescimento e a diversificação dos contratos de trabalho atípicos

As formas de trabalho atípicas são aquelas que se opõem ao contrato de trabalho “standard”, que é caracterizado como sendo um trabalho por conta de outrem, a tempo inteiro, por tempo indeterminado, protegido pela negociação colectiva de trabalho. Permite a identificação e a inserção social do indivíduo. Está ligado a um único empregador e exerce-se sobre um único local de trabalho.

As formas de trabalho atípicas distinguem-se do emprego “standard” ou “emprego clássico” essencialmente no que se refere à duração do contrato de trabalho e têm vindo a cobrir novas realidades, que se vão desenvolvendo e transformando, em função de vários factores, relacionadas não só com as necessidades decorrentes de formas de produzir diferentes das do passado, proporcionadas entre outras pelas Novas Tecnologias, mas também por novas formas de gestão da mão de obra, o que contribuiu para o reforço da segmentação do mercado de trabalho. O aumento da concorrência e a crescente integração internacional levaram os empregadores a adoptar estratégias de utilização da mão-de-obra de acordo com as flutuações do mercado.

Entre nós, as modalidades mais frequentes de trabalho atípico ou não permanente são os contratos a termo, os contratos de prestação de serviços

(recibo verde), o trabalho ligado a empresas de trabalho temporário, o trabalho sazonal e o trabalho ocasional ou pontual. Os contratos a prazo representam a parcela largamente maioritária do total do trabalho não permanente (acima dos 70%, segundo o Inquérito ao Emprego do Instituto Nacional de Estatística).

De acordo com o EUROSTAT, os contratos não permanentes representavam, em 2003, cerca de 13% (13,7% e 12,2%, respectivamente para as mulheres e os homens) do emprego por conta de outrem da Europa 25. As percentagens encontradas, variam consideravelmente, segundo o Estado Membro, registando-se valores inferiores ou da ordem dos 5% na Estónia, Irlanda, Luxemburgo, Malta e Eslováquia e de 30% na Espanha, seguida por Portugal e Polónia, com cerca de 20%.

Para a Europa 15, o crescimento dos contratos não permanentes registou aumentos até 2000 (13,6% do total do emprego por conta de outrem), tendo decrescido marginalmente para 12,8% em 2003. Já no que respeita a Portugal, segundo os dados do Inquérito ao Emprego do Instituto Nacional de Estatística, o peso representado pelos contratos em análise, no total do emprego por conta de outrem, conheceu um pequeno decréscimo entre 1992 e 1994 (12,1% e 10,6%, respectivamente), em parte como resultado da respectiva sensibilidade à evolução do nível da actividade económica. De facto, existe maior facilidade em contratar trabalhadores não permanentes, quando a actividade económica se revela favorável, e em os dispensar quando há um arrefecimento no nível da economia, o que explica uma velocidade elevada no respectivo ritmo de ajustamento. Após 1994, o crescimento dos contratos atípicos foi muito rápido, atingindo a percentagem de 21,5% em 2002. Depois de 2002 voltou a registar-se um decréscimo, já que a proporção dos empregos não permanentes desceu para 19,8%, o que aponta, mais uma vez, para a sensibilidade destes empregos na evolução da conjuntura económica. Vários autores têm também explicado o crescimento rápido dos contratos não permanentes em Portugal pelo facto da legislação do trabalho ser demasiadamente protectora do emprego, em particular no que respeita às dificuldades levantadas aos despedimentos, o que teria levado os empresários a flexibilizar a gestão da mão de obra através do recurso a estes contratos, bem como a outras formas de trabalho, como são os casos dos contratos de prestação de serviços, o trabalho temporário, etc.

Tanto em Portugal como na Europa¹⁵, a frequência do trabalho não permanente diminui com a idade. As elevadas percentagens (da ordem dos 40%) encontradas³ nos grupos mais jovens (15 a 24 anos) leva a concluir que os contratos não permanentes são utilizados de forma generalizada como uma forma de integração dos jovens na vida de trabalho. Existe porém o receio de que os contratos em estudo, para além de acudir à flutuações da produção, de constituírem uma porta de entrada dos jovens no mercado de trabalho e de facilitarem o reingresso no mercado de trabalho dos desempregados de longa duração, estejam a ser utilizados de forma abusiva. Particularmente gravosas são as situações em que os trabalhadores transitam entre várias ou a mesma modalidade de contrato não permanente, sem terem a possibilidade de ocupar um emprego por tempo indeterminado, contra a sua vontade e sem acederem a acções que lhes permitam aumentar as suas competências e qualificações. Neste caso, poder-se-ia falar, com propriedade, de segmentação do mercado de trabalho.

Reveste-se, portanto, da maior importância o estudo das trajetórias dos trabalhadores com contratos não permanentes, ao longo do tempo, para avaliar se eles se arriscam ou não a permanecer indefinidamente no segmento dos empregos precários e, eventualmente, de má qualidade e sem perspectivas de carreira.

Num trabalho publicado em 2002, com recurso à análise longitudinal, defendeu-se que, em Portugal, os contratos não permanentes eram utilizados, maioritariamente, pelos empresários no mercado de trabalho, com a finalidade de seleccionar trabalhadores para empregos por tempo indeterminado. Mais recentemente⁴, os mesmos autores voltaram a olhar para as transições entre o trabalho não permanente e os vários tipos de situações no mercado de trabalho (emprego “standard” ou não, desemprego, inactividade) e concluíram que, muito embora os contratos não permanentes estejam associados a mais transições de fora do emprego para as outras situações do mercado de trabalho, esta constatação não é contraditória com a sua utilização, tanto por parte dos empregadores como dos trabalhadores, como meio de procura e de selecção de empregos, já que uma

³ Ribeiro, Maria Eduarda, “O trabalho a termo em Portugal: exploração de dados estatísticos”, Coleção “Estudos” 15, Ministério da Segurança Social e do Trabalho.

⁴ Varejão, José e Portugal, Pedro, “Matching Workers to Jobs in the Fast Lane: The Operation of Fixed-term Contracts”, Working Papers. Banco de Portugal. Abril 2004.

parte significativa dos empregos não permanentes passavam a empregos “standard”.

A comparação entre o perfil dos ganhos, em função da idade, dos contratos “regulares” e dos contratos a termo, indica porém que o emprego temporário implica mais custos para os trabalhadores mais velhos, que acumularam experiência no mercado de trabalho se, por alguma razão (por exemplo, perda do emprego por motivos relacionados com o fecho das empresas), perderem o seu emprego “standard”. O emprego temporário implica a perda da compensação devida à experiência e a idade reduz a probabilidade de obter um novo emprego. Mais particularmente, ao longo do ciclo de vida, os trabalhadores com contratos a termo recebem retribuições menores tanto pela experiência como pela antiguidade.

3.3 Recurso acrescido ao trabalho imigrante

Portugal transformou-se, em apenas alguns anos, num país essencialmente de emigração, num país de destino de imigrantes. Em 1997, o número de estrangeiros activos já era três vezes superior ao registado no ano de 1980. A partir dos inícios da década de 90, o volume de entradas de estrangeiros passou a ser superior ao das saídas, tornando positivo o saldo migratório. Presentemente, os imigrantes legais representam já cerca de 8% da população activa, percentagem esta que é contudo inferior à dos países onde a imigração começou mais cedo, como são os casos da França, Alemanha, Reino Unido, Holanda, etc. Aquela percentagem subiria para um valor superior, se entrássemos em conta o trabalho dos imigrantes ilegais que, apesar das legalizações extraordinárias entretanto levadas a efeito, continua a existir.

Já antes de 1980, se verificara um boom na chegada de africanos provenientes das antigas colónias. Depois de 1980, o número de estrangeiros continuou a crescer a um ritmo apreciável, verificando-se simultaneamente uma diversificação da origem dos imigrantes, sendo mais representativos os fluxos provenientes do Brasil e, mais tarde, depois das mudanças que ocorreram na Europa de Leste, a componente ligada aos nacionais desses países.

Para além das razões para o aumento do trabalho imigrante relacionadas com a procura de mão-de-obra, por parte do mercado de trabalho português, vários autores⁵ têm defendido que existem outros elementos relevantes, designadamente de carácter social e cultural, que estão associados aos locais de origem dos imigrantes. Assim, a grande representatividade de cidadãos originários dos PALOP, ainda dominantes nas décadas de 80 e 90, mostra a relevância dos laços culturais e das redes migratórias estabelecidas ao longo da segunda metade dos anos 70. A importância da comunidade brasileira seria explicada, para além dos laços culturais, pela crise económica brasileira de finais dos anos 80 e a adesão de Portugal à CEE, que aumentaram tanto o desejo de partir como a atracção exercida por Portugal. Finalmente, a entrada de imigrantes originários da Europa de Leste é o resultado do desenvolvimento dos fluxos migratórios internacionais daí provenientes, ainda que eles tenham afectado menos Portugal do que outros países da Europa Ocidental. Para além das oportunidades oferecidas pelo mercado de trabalho português, os factores explicativos destas correntes migratórias foram a informação que circula nos canais de migração e a acção das redes internacionais que organizam a circulação de trabalho migrante ilegal.

O padrão de implantação dos imigrantes em Portugal tem, por um lado, uma forte polarização nas profissões altamente qualificadas e nas de baixa qualificação e, por outro lado, uma concentração nas aglomerações urbanas mais importantes, designadamente na Área Metropolitana de Lisboa, e em determinados sectores de actividade, tais como construção civil, limpeza industrial, comércio, hotelaria e alguns ramos da indústria transformadora mais intensivos em mão de obra, que praticam trabalho por turnos⁶. A sobre-representação nas categorias altamente qualificadas deveu-se à primeira fase do processo de internacionalização da economia portuguesa, que levou a um aumento dos fluxos de capital estrangeiro e a uma maior penetração das empresas multinacionais, para além das necessidades sentidas com a modernização do tecido empresarial português.

⁵ Baganha, Maria Ioannis, Ferrão, João, Malheiros, Jorge Macaísta, "Os imigrantes e o mercado de trabalho: o caso português", *Análise Social*, Vol xxxiv (150), 1999.

⁶ Malheiros, Jorge Macaísta, "Nova imigração e desenvolvimento regional: situação actual e oportunidades para as regiões portuguesas."

Facto importante a reter é que, para as ocupações não qualificadas, a integração dos estrangeiros no mercado de trabalho português tem tido lugar, em larga escala, na economia paralela. O estudo de Baganha, Ferrão e Macaísta Malheiros que tem vindo a ser referido mostrou que, mesmo levando em linha de conta o elevado nível de informalidade dos sectores de actividade onde os imigrantes se encontram concentrados, a sua presença no sector informal é claramente mais significativa do que a situação aí vivida pelos trabalhadores portugueses. Por outro lado, o nível de vulnerabilidade dos trabalhadores imigrantes envolvidos em actividades clandestinas é normalmente mais elevado do que o dos trabalhadores nacionais na mesma posição, por duas razões principais. Em primeiro lugar, porque muitos dos trabalhadores clandestinos estrangeiros encontram-se no país ilegalmente. Em segundo lugar, porque estes trabalhadores demonstram frequentemente não possuírem os conhecimentos necessários para lidarem com os esquemas regulatórios do país de destino.

De tudo o que foi dito ressalta a complexidade do sistema de imigração português, bem como a sua heterogeneidade, o que pode contribuir para a segmentação do mercado de trabalho. Sendo assim, é importante conhecer os modos de incorporação dos imigrantes no mercado de trabalho português, ou seja, admite-se que existam factores que conduzem os imigrantes a segmentos de emprego específicos.

De acordo com o mesmo estudo, que se socorreu de um inquérito realizado junto de imigrantes, foi possível estabelecer uma tipologia das modalidades de inserção dos trabalhadores estrangeiros no nosso mercado de trabalho, construída com base em dois tipos de variáveis: variáveis inerentes à estratégia individual (motivos de migração, estratégias de procura de emprego e outras) e variáveis associadas ao funcionamento estrutural do mercado de trabalho (tipo de contrato, regime de trabalho, estabilidade de emprego). Foram identificados nove modos básicos de integração no mercado de trabalho, correspondendo a nove tipos de perfis de trabalhadores estrangeiros activos. A referida tipologia permitiu verificar que a dicotomia básica entre profissionais altamente qualificados e trabalhadores não qualificados é apenas uma das características do fenómeno, já que, num quadro mais abrangente e aprofundado dos processos de incorporação, foi possível ter em conta diferentes características (estatuto ocupacional, profissão, tipo de contrato, estratégias associadas à procura de emprego e outras).

A questão que se põe de seguida é a de se saber da possibilidade de mobilidade dos imigrantes, sobretudo os que se encontram nos segmentos dotados de condições de trabalho mais gravosas, para outros segmentos detentores de situações mais favoráveis, mesmo quando conseguem ver a sua situação regularizada no país de destino. Estudos realizados noutros países revelam que nem sempre os imigrantes podem beneficiar de mobilidade ascensional entre os dois segmentos do mercado de trabalho. O caso da Suíça é particularmente ilustrativo desta situação, ainda que deva ser feita referência ao facto de ser muito restritivo o sistema de licenças de trabalho em vigor na Suíça, relativamente à população estrangeira.

3.4 Segregação ligada ao sexo

A segmentação do mercado de trabalho em função do género é especialmente visível na concentração das mulheres em determinados sectores (segregação sectorial) e profissões (segregação por profissões) e na existência de remunerações mais baixas para as mulheres do que para os homens, para o mesmo trabalho e qualificação.

As diferenciações observadas no mundo de trabalho relativamente às mulheres têm também origem a montante do mercado de trabalho, ao nível dos símbolos e imagens ligados ao género feminino e à divisão sexual do trabalho doméstico, em particular o relacionado com os cuidados às crianças e aos idosos da família.

Hoje em dia é cada vez mais reconhecida a centralidade das relações sociais de sexo no mundo de trabalho⁷. Os estudos realizados “demonstraram que as relações sociais de sexo têm um papel fundamental na determinação das formas de autoridade e de supervisão, na afectação de status, remunerações e formas contratuais, bem como na qualificação atribuída a cada tarefa”.

De facto, tem-se constatado que as relações sociais de sexo produziram uma série de divisões, que levam a afirmar que as mulheres tendem a ocupar, em geral os empregos secundários, ou seja, os empregos caracterizados por piores condições de trabalho, remunerações mais baixas e menores perspectivas de carreira.

⁷ Ferreira, Virgínia, “A segregação sexual do mercado de trabalho – Perspectivas teóricas e políticas”, Sociedade e Trabalho, nº 6 Departamento de Estudos, Prospectiva e Planeamento, MTS, 1999.

É certo que as mulheres têm vindo a registar progressos no mundo de trabalho, designadamente no que se refere ao aumento da respectiva participação no mercado de trabalho, através da elevação das taxas de actividade e do crescimento da sua qualificação escolar. No entanto, apesar das melhorias registadas em vários domínios, as disparidades registadas no mercado de trabalho entre homens e mulheres têm revelado uma inércia considerável, particularmente nalguns segmentos do emprego feminino.

Os estudos realizados nesta área⁸ têm apontado para duas tendências contraditórias. Por um lado, regista-se um conjunto de mudanças que favorecem a equidade entre homens e mulheres no mercado de trabalho, nomeadamente no âmbito das representações e práticas sociais e familiares e de incremento da acção social a favor das crianças e dos idosos. Por outro lado, “ os processos de flexibilização e de competitividade que formatam os sistemas de emprego conduzem à permanência de um modelo desequilibrado, na medida em que penalizam especialmente as mulheres, dada a conciliação que tentam garantir entre as actividades profissionais e as domésticas”.

Em Portugal, a participação das mulheres no mercado de trabalho é superior à média europeia, mas mantém-se abaixo da dos homens (67% e 79%, respectivamente, em 2004), se bem que se tenha vindo a assistir a uma aproximação progressiva entre as duas taxas. Nalguns dos países europeus com taxas de actividade femininas superiores às nossas, como são os casos da Dinamarca, Finlândia, Suécia, Reino Unido e Holanda, os valores registados devem-se, em proporção significativa, à importância aí assumida pelo trabalho a tempo parcial. Em Portugal as mulheres recorrem relativamente pouco ao trabalho a tempo parcial, que tem conhecido evoluções modestas, nos anos mais recentes, apesar de algumas medidas tomadas para o favorecer. O recurso ao trabalho não permanente das mulheres é porem bastante significativo, situando-se mesmo, em percentagem da mão-de-obra feminina, acima da dos homens.

O diferencial entre as taxas de emprego femininas e masculinas era da ordem dos 12,9 pontos percentuais, no 1º semestre de 2004, mas tem vindo a atenuar-se, já que essa diferença era de 17,4 pontos percentuais,

⁸ André, Isabel Margarida, “Igualdade de oportunidades: um longo percurso até chegar ao mercado de trabalho” Sociedade e Trabalho, nº6, Departamento de Estudos, Prospectiva e Planeamento, MSS, 1999.

em 1998. Por sua vez, a taxa de desemprego das mulheres mantém-se superior à dos homens (cerca de 1,8 pontos percentuais, no 1º semestre de 2004 e 2,2 pontos percentuais, em 1998).

Em Portugal, as mulheres continuam a ocupar percentagens elevadas do emprego em sectores de actividade e profissões tradicionais, caracterizados por baixos salários, de que são exemplo a têxtil, as confecções, os serviços pessoais e o trabalho doméstico, apesar dos progressos verificados em sectores detentores de melhores condições de trabalho e de salários, como são os casos da Administração Pública e da Educação. Facto merecedor de realce é a melhoria verificada nos níveis de instrução das mulheres, que, em determinados grupos etários, ultrapassam as dos homens. Assim, a taxa de nível educacional (com conclusão do último ciclo do secundário) do grupo etário dos 20 aos 24 anos era de 52% para as mulheres e 41,2% para os homens, no 1º trimestre de 2004 (44,2% e 34,1%, respectivamente, em 1998). Apesar desta evolução, os índices de segregação entre os sexos, por sectores de actividade⁹ e por profissão¹⁰ mantêm-se relativamente estacionários, ao longo do tempo. De acordo com o Plano Nacional de Emprego 2004, o valor do índice de segregação sectorial era, no primeiro trimestre de 2004, da ordem dos 20,5% (20,6%, em 1998). Os correspondentes valores do índice de segregação por profissões era de 26,5% e 25,2%, respectivamente, o que aponta mesmo para um pequeno agravamento.

A diferenciação salarial entre sexos era, segundo o Plano Nacional de Emprego 2004, da ordem dos 23% no sector empresarial e de 10% no total dos sectores público e privado. Estas percentagens revelam também tendência para não se modificarem, nos anos mais recentes, apesar dos progressos registados no nível de instrução das mulheres.

De acordo com alguns autores¹¹, “existem fortes indícios de que a crescente procura de sobre-educação por parte das mulheres em países

⁹ Percentagem média nacional de emprego dos homens e das mulheres aplicada a cada sector: as diferenças são somadas para se obter o valor total do desequilíbrio entre sexos, apresentado em percentagem do emprego total.

¹⁰ Percentagem média nacional de emprego dos homens e das mulheres aplicada a cada profissão: as diferenças são somadas para se obter o valor total do desequilíbrio entre sexos, apresentado em percentagem do emprego total

¹¹ Lopes, Margarida Chagas, “A igualdade de oportunidades como estratégia empresarial”, Sociedade e Trabalho, nº6, Departamento de Estudos, Prospectiva e Planeamento, MTS, 1999

como o nosso mais não é do que uma estratégia individual de investimento de compensação – as mulheres têm consciência de que só com um maior investimento em escolaridade podem atenuar as situações de desigualdade de oportunidades perante o emprego e em matéria de remuneração”.

Tendo em conta que as políticas que procuram expressamente limitar e fazer regredir os níveis de segregação em função do género devem ter em conta que as relações sociais de sexo são produzidas em múltiplos lugares na sociedade, designadamente nos sistemas familiares e de parentesco e na acção do Estado, merece a pena chamar a atenção para o grau de cobertura das crianças que beneficiam de cuidados sem ser de familiares. As percentagens fornecidas pelo Plano Nacional de Emprego 2004, apontam para valores de 21,5%, 70,6% e 90,4%, respectivamente para os menores de 3 anos, com 3 e 4 anos e com 5 anos, percentagens estas que estão longe de permitirem o desejável equilíbrio entre a vida familiar e profissional, em particular se se tiver presente que as portuguesas trabalham predominantemente a tempo inteiro.

4. Síntese

Com o presente trabalho procurou-se rever os principais conceitos ligados à segmentação do mercado de trabalho e apontar para os desenvolvimentos que, a nível mundial, têm vindo a actuar no sentido do reforço da fragmentação daquele mercado.

No caso de Portugal, considera-se que a segmentação do mercado de trabalho está predominantemente relacionada com: o peso significativo da economia informal e do trabalho não declarado; o crescimento e diversificação dos contratos de trabalho atípicos; o recurso acrescido ao trabalho imigrante; e a segregação ligada ao sexo.

Foram apresentados alguns números que pretendem dar a conhecer a evolução dos factores apontados como explicativos da segmentação do mercado de trabalho português. Essa evolução vai no sentido do reforço dessa segmentação, apesar de se terem registado alguns desenvolvimentos que atenuaram o grau de segregação encontrado em determinados segmentos do mercado de trabalho.

Esta constatação levanta desafios à condução da política económica e social, em particular na luta contra o desemprego, a pobreza e a discriminação, e pode por em causa a coesão social e a eficácia social do sistema económico.

Bibliografia

- ANDRÉ, Isabel Margarida, *Igualdade de oportunidades: um longo percurso até chegar ao mercado de trabalho*, Sociedade e Trabalho, nº 6, Departamento de Estudos, Prospectiva e Planeamento, MSS, 1999
- BAGANHA, Maria Ioannis, FERRÃO, João e MALHEIROS, Jorge Macaísta, *Os imigrantes e o mercado de trabalho: o caso português*, Análise Social, vol xxxiv (150), 1999.
- FERREIRA, Virgínia, *A segregação sexual do mercado de trabalho – Perspectivas teóricas e políticas*, Sociedade e Trabalho, nº6 Departamento de Estudos, Prospectiva e Planeamento, MTS, 1999.
- GAMBIER, Dominique et VERNIERES, Michel, *Le marché du travail*, Económica, 1982.
- Imigração e mercado de trabalho*, Cadernos Sociedade e Trabalho, II, MSST/DEPP, 2002.
- LOPES, Margarida Chagas, *A igualdade de oportunidades como estratégia empresarial*, Sociedade e Trabalho, nº6, Departamento de Estudos, Prospectiva e Planeamento, MTS, 1999
- MALHEIROS, Jorge Macaísta, *Nova imigração e desenvolvimento regional: situação actual e oportunidades para as regiões portuguesas*.
- RIBEIRO, Maria Eduarda, *O trabalho a termo em Portugal: exploração de dados estatísticos*, Colecção “Estudos 15”, Ministério da Segurança Social e do Trabalho.
- Trabalho infantil em Portugal: caracterização social dos menores em idade escolar e suas famílias*, Ministério do Trabalho e da Solidariedade, PETI, 2000.
- VAREJÃO, José e PORTUGAL, Pedro, *Matching Workers to Jobs in the Fast Lane: The Operation of Fixed-term Contracts*, Working Papers. Banco de Portugal. April 2004.