

iscte

INSTITUTO
UNIVERSITÁRIO
DE LISBOA

Emprego e Relações Laborais das Mulheres Imigrantes no sector da Limpeza - Um estudo na área metropolitana de Lisboa

Nádia da Luz Costa Fernandes

Mestrado em Ciências do Trabalho e Relações Laborais

Orientador(a): Doutor Alan David Stoleroff, Professor Associado, ISCTE- Instituto Universitário de Lisboa

Novembro, 2020



SOCIOLOGIA
E POLÍTICAS PÚBLICAS

Emprego e Relações Laborais das Mulheres Imigrantes no sector da Limpeza - Um estudo na área metropolitana de Lisboa

Nádia da Luz Costa Fernandes

Mestrado em Ciências do Trabalho e Relações Laborais

Orientador(a): Doutor Alan David Stoleroff, Professor Associado, ISCTE- Instituto Universitário de Lisboa

Novembro, 2020

“Nas grandes batalhas da vida, o primeiro passo para a vitória é o desejo de vencer”!

Mahatma Gandhi

Dedicatória

Dedico este trabalho aos meus pais, **Maria de Jesus Brito Costa Fernandes** e **José Alves Fernandes**, por todo o apoio e por terem sempre acreditado em mim; sem vocês nada disso seria possível. Obrigada de todo o coração.

Agradecimentos

Primeiramente agradeço a Deus pela dádiva da vida, pela força para prosseguir sempre nas horas mais difíceis que se sucederam durante todo este trajeto.

Um especial agradecimento ao meu orientador, o Professor Alan David Stoleroff, pela sua dedicação, disponibilidade, por todo o aprendizado que me transmitiu, e pela paciência incansável que teve, e pelas orientações dadas que foram fundamentais para a realização desta dissertação.

Agradeço aos meus pais Maria e José, que são as minhas referências para a vida, em quem eu me inspiro para alcançar os meus objetivos, e que mesmo estando longe apoiaram e acompanharam a minha trajetória. Agradeço pela força que sempre me deram e por acreditarem que isto seria possível.

Um agradecimento especial aos meus irmãos Mônica e Gabriel pela força que sempre me deram e pela alegria que demonstram ter pelo meu estudo.

Aos meus avós um agradecimento especial pelas palavras de incentivo, de carinho e apoio e pelo orgulho que demonstram ter em meu estudo.

O meu agradecimento á minha querida tia Maria Tereza, por estar sempre presente e por ter me apoiado ao longo de toda a minha trajetória enquanto estudante.

A todos os meus familiares agradeço as palavras de encorajamento que sempre me transmitiram, pelos conselhos, por estarem sempre presentes e por me terem apoiado do início ao fim.

Agradeço imensamente as senhoras imigrantes trabalhadoras de limpeza, que aceitaram colaborar comigo no meu estudo de forma aberta. Agradeço a disponibilidade que sempre mostraram e a força que sempre me transmitiam no final de cada entrevista. Agradeço imensamente; sem vocês nada disso seria possível.

Um agradecimento à Dr^a. Vivalda Silva e ao Dr. Carlos Trindade do STAD (Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas e Atividades Diversas), pela colaboração valiosa que tiveram no meu trabalho e pelas informações disponibilizadas.

Agradeço a todos os meus amigos em especial ao Jean, Válter e Jair, a todos os que de forma direta e indiretamente ajudaram para que este sonho fosse possível.

Resumo

O presente estudo tem como tema, “Emprego e Relações Laborais das Mulheres Imigrantes no Sector da Limpeza – Um estudo na área metropolitana de Lisboa”.

Existem diversos estudos relacionados ao fenómeno da imigração. Como exemplo disso temos estudos retratando temas como: a imigração para Portugal, imigração e mercado de trabalho, imigração e racismo. Mesmo assim este tema ainda reserva muitos estudos futuros, sendo que derivado do fenómeno migratório estão sempre a surgir novos temas de grande relevância e de interesse social e académico.

Relativamente ao tema mulheres imigrantes no sector da limpeza, os estudos existentes não aprofundam este tema, fazem apenas a menção a alguns aspetos e deixando por conhecer vários outros pontos sobre o tema que tem muita importância para a sociedade e que é necessário na maioria das áreas de trabalho existentes. De um modo geral, pode se dizer que este é um sector pouco valorizado pela sociedade, considerado de baixa qualificação, e que pouca importância tem recebido por parte dos estudos que são realizados.

Assumindo que este é um serviço presente em todos os sectores de atividade, e levando em conta as constantes mutações ao emprego, dando origem a formas atípicas de emprego que colocam o trabalhador numa situação de fragilidade, e por outro lado, considerando o facto de serem mulheres e ainda imigrantes, torna-se ainda mais curioso saber em que condições estas desenvolvem o seu trabalho.

Foram realizadas entrevistas semiestruturadas a 20 mulheres imigrantes, que trabalham no sector da limpeza na área metropolitana de Lisboa.

Palavras chaves: Mulheres Imigrantes, Relações Laborais, Indústria da Limpeza, Portugal.

Abstract

This study has as its theme “Employment and Labour Relations of Immigrant Women in the Cleaning Sector – a Study in the Lisbon Metropolitan Area”.

There are diverse studies related to the immigration phenomenon. For example we have studies portraying themes such as: immigration to Portugal, immigration and labour market, immigration and racism. Even so, this subject still reserves many future studies, being that derived from the migratory phenomenon, new themes of great relevance and social and academic interest are always emerging.

Regarding the issue of immigrant women in the cleaning sector, the existing studies do not deepen this theme, they only mention a few aspects and leave several other points unknown on this issue that is very important for society and that is necessary in most of the existing areas of work. In general, it can be said that this is a sector that is little valued by society, considered of low qualification, and that has received little importance from the studies that are carried out.

Assuming that this is a service present in all sectors of activity, and taking into account the constant changes in employment, giving rise to atypical forms of employment, which place the worker in a situation of fragility, and on the other hand, considering the fact that they are women and still immigrants, it becomes even more curious to know under what conditions they develop their work.

Semi-structured interviews were conducted with 20 immigrant women, working in the cleaning sector in the Lisbon metropolitan area.

Keywords: Immigrant Women, Labour Relations, Cleaning Industry, Portugal.

Índice

Agradecimentos.....	i
Resumo.....	iii
Abstract	iv
Índice.....	v
Índice de Quadros.....	viii
Índice de Figuras	viii
Glossário.....	ix
Introdução.....	1
CAPÍTULO 1	3
1. Migração.....	3
1.1. Conceitos – Migração, Emigração, Imigração.....	3
1.1.1. Fatores que motivam as migrações.....	3
1.1.2. Importância dos imigrantes para os países recetores.....	4
1.1.3. A evolução da imigração para Portugal.....	5
1.2. O fenómeno da feminização da imigração.....	7
1.3. Evoluções estatísticas recentes aos números dos imigrantes em Portugal	9
1.3.1. Nacionalidades com mais representatividade em Portugal	10
1.3.2. Dados da imigração por gênero em Portugal.....	11
1.3.3. Tipos de despacho para obtenção de autorização de residência para as mulheres imigrantes	12
CAPÍTULO 2	14
2. Imigração e Mercado de Trabalho	14
2.1. Comunidades de imigrantes em Portugal e a sua inserção no mercado de trabalho 14	
2.2. Estrutura do mercado de trabalho Português para os imigrantes.....	16
2.3. As mulheres imigrantes no mercado de trabalho português	17
2.4. O desemprego para os imigrantes	19

CAPÍTULO 3	20
3. Imigração, flexibilidade e precariedade laboral	20
3.1. A precariedade laboral no sector das limpezas	22
CAPÍTULO 4	24
4. Discriminação e desigualdades de gênero no mercado de trabalho	24
4.1. Discriminação - conceito	24
4.1.1. Tipos e formas de discriminação	24
4.2. Desigualdades do gênero no mercado de trabalho.....	25
4.3. A discriminação das mulheres imigrantes no mercado de trabalho.....	27
CAPÍTULO 5	29
5. Sindicato e os imigrantes.....	29
5.1. A atuação sindical para com os trabalhadores imigrantes	29
5.2. A influência sindical nas mulheres	32
CAPÍTULO 6	34
6. Metodologia	34
6.1. A metodologia qualitativa	34
6.2. Entrevista semiestruturada	34
6.3. Critérios de seleção das mulheres para entrevista.....	35
6.4. A amostra	36
CAPÍTULO 7	38
7. Apresentação dos Resultados	38
7.1. Razões/motivos da emigração.....	38
7.2. Situação profissional antes da imigração.....	39
7.3. Local de trabalho.....	40
7.4. Horário de trabalho	41
7.5. Salário	42
7.6. Empregador.....	44

7.7. Vínculo laboral.....	45
7.8. Descontos	46
7.9. Férias/ Subsídios	48
7.10. Satisfação no emprego	48
7.11. Discriminação/desigualdades.....	48
7.12. Relações no trabalho	50
7.13. Progressão na carreira/Rotatividade de funções	51
7.14. Formação.....	52
7.15. Sindicalização	54
Conclusão	56
Referências Bibliográficas	58
Sites consultados.....	61
Anexos.....	62
Anexo A. Guião de entrevista para as mulheres imigrantes trabalhadoras de limpeza.....	62
Anexo B. Guião de Entrevistas aos Sindicatos.....	64
Anexo C. Entrevistas às Mulheres Imigrantes Trabalhadoras de Limpeza	66
Anexo D. Entrevista aos Sindicatos	143

Índice de Quadros

Quadro 1.1. Número total de imigrantes a residir em Portugal no período de 2009 a 2019...	10
Quadro 1.2. Número total de imigrantes por género em Portugal de 2009 a 2019.....	11
Quadro 1.3. “População estrangeira residente do sexo feminino por tipo de despacho associado á autorização de residência (AR), entre 2008 e 2018”	12
Quadro 6.1. Amostra	37

Índice de Figuras

Figura 1.1. Nacionalidades presentes em Portugal por peso de representatividade, ano 2019.	11
Figura 2.1. 2Distribuição da população empregada por atividade económica e por nacionalidade” – 2017	17
Figura 2.2. “Taxa de desemprego em Portugal, segundo a nacionalidade, entre 2001 e 2018”	19

Glossário

ACM - Alto Comissário para as Migrações

CEE - Comunidade Económica Europeia

CGTP-IN - Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses – Intersindical Nacional

CIT – Conferencia Internacional do Trabalho

MTSSS - Ministério do Trabalho, solidariedade e Segurança Social

OIM – Organização Internacional para as Migrações

OIT - Organização Internacional do Trabalho

ONU – Organização das Nações Unidas

PALOP - Países Africanos de Língua Oficial Portuguesa

SEF – Serviços de Estrangeiros e Fronteiras

STAD - Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas e Atividades Diversas.

UE – União Europeia

UGT - União Geral de Trabalhadores

Introdução

A globalização favoreceu bastante a migração, permitindo que mais fronteiras se abrissem, facilitando as deslocações e intensificando a onda migratória entre países. Uma das consequências desta mudança constante é a desregulamentação do mercado de trabalho, que origina uma série de formas flexíveis de trabalho (Kalarova & Peixoto, 2009), que por sua vez conduzem à precarização das condições de trabalho. Os imigrantes são os grandes alvos das formas flexíveis de trabalho que têm surgido, uma vez que estes estão propensos a aceitar trabalhos mesmo que em condições precárias devido a razões que se prendem por estarem de forma vulnerável no país, pela necessidade de trabalhar para ajudar a família que ficou no país de origem e por serem muitas vezes detentores de baixos níveis de escolaridade que os colocam numa posição de desvantagem e os levam a aceitar qualquer tipo de trabalho.

No grupo dos imigrantes destacam-se as mulheres. Ultimamente assistiu-se a uma intensificação da emigração feminina um pouco por todo o mundo, a que autores como Neves et al. (2016) e Miranda (2009) denominaram de “fenómeno da feminização da imigração”. Se antigamente as mulheres emigravam por conta do marido, hoje em dia grande parte delas emigra por conta própria, com o principal objetivo de trabalhar e melhorar a sua condição de vida e a da sua família, emigram numa tentativa de sair da pobreza, para assim poder ter um melhor estatuto social, e emigram como forma de fuga aos diversos problemas que assolam as mulheres nos países de origem que muitas vezes fazem parte da cultura do país e que dificilmente se consegue mudar, colocando assim as mulheres numa situação de inferioridade. É o caso da “discriminação, do preconceito e da opressão”, (Neves et al. 2016:726, citando Morokvasic, 1984; United Nations Development Found for Women, 2003, 2006). As mulheres imigrantes chegando ao país de acolhimento deparam-se com inúmeras dificuldades. Uma destas prende-se com a inserção no mercado de trabalho em empregos pouco ou nada qualificados, onde as condições de trabalho são precárias. Como exemplo têm-se o trabalho das limpezas que é desenvolvido maioritariamente por mulheres imigrantes, e por outro lado as discriminações de que estas são vítimas.

É neste sentido que com a realização deste trabalho tem-se como objetivo principal fazer uma análise pormenorizada sobre as condições de trabalho nas limpezas desenvolvidas pelas mulheres imigrantes que escolheram Portugal para melhorar a sua condição de vida. Como objetivos específicos pretende-se: analisar o fenómeno da imigração para Portugal, e em particular a imigração feminina, procurando perceber a sua evolução e a questão da integração das mulheres no mercado de trabalho, tentando desta forma perceber qual é o trabalho a que

estas mulheres têm acesso; analisar a questão da discriminação no acesso ao trabalho e no local de trabalho das mulheres que trabalham no sector da limpeza, e perceber de que forma elas lidam com esta situação; fazer uma análise de modo a verificar se o emprego das mulheres no sector em questão corresponde ou não a um emprego que obedece os termos das negociações estabelecidas entre os sindicatos e as entidades empregadoras no que respeita principalmente as remunerações, subsídios, condições de trabalho entre outros; verificar qual é a representatividade dessas mulheres nos sindicatos, levantar junto destes as principais questões que têm sido colocadas nesse sector, analisar a atuação dos sindicatos quanto a defesa dos interesses dessa classe trabalhadora; e, por último, fazer uma análise dos impactos que determinadas condições de trabalho trazem para a vida dessas mulheres.

Este estudo realiza-se pretendendo no final ter a resposta para “Qual a situação laboral das mulheres imigrantes que trabalham nas limpezas?”

A dissertação encontra-se estruturado em 7 capítulos. Nos primeiros 5 capítulos corresponde a parte da revisão da literatura tendo em conta o tema. No primeiro capítulo iremos abordar alguns conceitos relacionados ao fenómeno migratório, será feita uma contextualização histórica da imigração para Portugal, e iremos retratar o fenómeno migratório que se desencadeou no seio das mulheres, a feminização da imigração. O segundo capítulo será dedicado ao tema da imigração e o mercado de trabalho, iremos apresentar a forma como se encontra estruturado o mercado de trabalho para os trabalhadores imigrantes, e também apresentar as diversas nacionalidades de imigrantes em Portugal e a sua respetiva inserção no mercado de trabalho. No terceiro capítulo iremos prosseguir com o tema imigração, flexibilidade e precariedade laboral; iremos retratar o conceito de precariedade e flexibilidade do trabalho e do emprego e fazer uma interligação entre esses conceitos com o trabalho das mulheres imigrantes no sector das limpezas. O quarto capítulo dedica-se à questão da discriminação e das desigualdades do género no mercado de trabalho para os imigrantes e em particular para as mulheres. A questão dos sindicatos e imigrantes será retratada no quinto capítulo, e por fim, no sexto e no sétimo capítulo iremos falar da metodologia de estudo utilizada e a apresentação dos resultados das entrevistas realizadas.

CAPÍTULO 1

1. Migração

1.1. Conceitos – Migração, Emigração, Imigração

A Organização Internacional para as Migrações (OIM), no seu glossário, diz que migração diz respeito ao “*processo de atravessamento de uma fronteira internacional ou de um Estado*” (OIM, 2009:40); este processo engloba tanto refugiados, deslocados, desenraizados e migrantes económicos. Já Rodriguês et al. (2013, citando Eisenstadt, 1953 & Pires, 2003), retratam migração como “*o processo de transição física do indivíduo ou de um grupo de uma sociedade para outra*” (2013:87), que implica para o indivíduo desintegrar de uma sociedade para se adaptar a uma nova sociedade.

A OIM define a imigração como, “*um processo através do qual estrangeiros se deslocam para um país, a fim de aí se estabelecerem*” (OIM2009:33), ou seja, é a entrada de pessoas num determinado país. Já a emigração significa “*o abandono ou saída de um estado com a finalidade de se instalar noutro país*” (OIM, 2009:24). Segundo esta organização a saída de pessoas de um país constitui um dos direitos consagrados na carta dos direitos humanos, e apenas em algumas situações é que as pessoas ficam impossibilitadas de saírem do seu país, para Ruivo (2006:3), “*todo o migrante é emigrante e vice-versa*”, quando analisado numa perspetiva do país de acolhimento e do país de origem.

1.1.1. Fatores que motivam as migrações

O fenómeno da migração inicia-se com a decisão de partida de um indivíduo do seu país de origem com destino a outro país. A decisão de partir em grande parte resulta de fatores de cariz interno e externo ao país de origem, e de uma decisão não só com objetivos individuais, mas também coletiva, uma vez que esta afeta uma família. Estas razões, segundo Rodrigues et al. (2013), são categorizadas como razões de cariz “*económico, político, de emergência, étnico cultural, laboral e social, intrínsecas ao país de origem e ao país de acolhimento*” (2013:89).

Ainda para explicar os motivos que levam as pessoas a emigrarem, Gomes & Baptista (2003:113) fazem menção a duas teorias; trata-se do modelo de atração - repulsão e da teoria neoclássica da mobilidade. De acordo com (Gomes & Baptista, citando Malheiros 1996:34), no modelo de atração-repulsão o fator económico, mais precisamente as diferenças nos

rendimentos e nos empregos, é tido como o principal impulsionador quando se trata de avaliar as possibilidades de deixar o país de origem com destino ao outro país. As pessoas fazem uma avaliação das condições económicas do seu país de modo a ponderar através desta a possibilidade de sair ou não do país, quando as condições económicas do país não são favoráveis a motivação para a saída do país é maior, e ao mesmo tempo avaliam as condições económicas do país recetor e as condições sociais. É tido como um fator que lhe irá atrair para o país de destino, ou seja, o indivíduo faz uma estimativa dos “custos e dos benefícios” (Peixoto, 2014:191), que virão da decisão de emigrar ou não.

A teoria neoclássica da mobilidade, tem como fator explicativo para a emigração o salário; de acordo com a mesma, a tendência é para atração de imigrantes para os países onde os salários praticados são mais elevados. Esta prática por sua vez a uma certa altura inverte-se, visto que no país de destino devido ao excesso de mão-de-obra o salário baixa, e no país de origem do imigrante o salário aumenta em resultado da escassez de mão-de obra, (Gomes & Baptista, 2003:113). Ainda reforçando esta ideia, na perspetiva de Kolarova & Peixoto (2009), a deslocação entre países é provocada sobretudo pelas disparidades existentes entre o trabalho existente e os recursos humanos disponíveis, isto sobretudo para os imigrantes provenientes dos países onde os recursos são mais limitados.

1.1.2. Importância dos imigrantes para os países recetores

A imigração faz mudar a configuração demográfica de um país, fazendo aumentar a população residente no país, e dependendo da população que imigra, principalmente se esta for uma imigração jovem, irá ter repercussões positivas para as sociedades acolhedoras, permitindo assim aumentar a população ativa, aumentar a população em idade fértil, mitigar os efeitos do envelhecimento da população (Oliveira & Gomes, 2019), ajudar no desenvolvimento económico do país através da utilização da sua mão-de-obra, bem como a garantia da sustentabilidade do sistema, uma vez que estes irão fazer o “equilíbrio entre a população ativa e não ativa” (Dias & Dias, 2012).

Em Portugal existe uma pluralidade de nacionalidades de imigrantes provenientes das mais diversas partes do mundo, e de acordo com Rodrigues et al. (2013), estes imigrantes, apesar das suas origens diferentes, possuem algo em comum: a maior parte deles imigram para Portugal em idade ativa. De acordo com os dados do relatório do Serviços de Estrangeiros e Fronteira de 2019 (SEF), a maior parte dos imigrantes tinha idades compreendidas entre os 25 a 44 anos,

ou seja, 81,1% dos cidadãos estrangeiros a residir de forma legal em Portugal no ano de 2019 estão em idade ativa, o que constitui uma mais valia para Portugal.

Enquanto o fenómeno migratório é visto por certos estratos sociais ou forças políticas como um problema ou até como uma ameaça, existem organizações que realçam a sua importância e incentivam que este fenómeno ocorra. Por exemplo a Organização das Nações Unidas (ONU), no seu Relatório de Divisão da População, alerta que a União Europeia (UE), “necessitará de 159 milhões de imigrantes até o ano de 2025”, para que esta possa manter os níveis de desenvolvimento. Para combater o envelhecimento da população e conseguir manter a população ativa, a UE iria precisar de um total de “674 milhões de imigrantes” (Dias & Dias, 2012).

1.1.3. A evolução da imigração para Portugal

Portugal até a década de 60 era um país com uma onda migratória mais direccionada à saída de pessoas. Esta predominância, segundo Dias & Dias (2012), começou a tomar um rumo diferente a partir de 1974 em resultado das revoluções políticas e sociais que se desencadearam, fazendo com que a migração ganhasse uma nova dimensão, desta forma fazendo alterar o saldo migratório de Portugal para positivo. Começou a assistir-se um aumento do número de pessoas que entram em Portugal, e em contrapartida diminuiu a saída de pessoas. A partir dessa fase de intensificação da imigração, os estudos que vieram a ser realizadas posteriormente agruparam o fenómeno migratório para Portugal em fases. Na perspectiva de Baganha et al. (2009), este deu-se em três fases.

1ª fase – Processo de descolonização (1975 – 1985)

Nos anos de 1974 e 1975, os acontecimentos que se sucederam marcaram o início de uma nova fase migratória para Portugal. A partir deste período começou a registar-se aumentos significativos de cidadãos oriundos de outros países. Ficou marcada pela revolução política que decreta o fim em 1974 do regime ditatorial e passou a vigorar o regime democrático. De acordo com Dias & Dias (2012), os efeitos desta viragem provocaram uma alteração demográfica resultante das mudanças contínuas que se sucederam nos regimes migratórios, e começa a assistir-se a um aumento de entrada de pessoas em Portugal.

No ano de 1975 alguns países africanos que estavam sob o domínio colonial português conquistaram a sua independência. Desta forma os portugueses que estavam nas colónias quiseram retornar para Portugal. Devido ao tempo que estiveram fora do território estes

perderam o direito a nacionalidade, encaixando-se assim na categoria de imigrantes. Estima-se que cerca de meio milhão de pessoas retornaram a Portugal (Baganha et al. 2009).

2ª Fase – Abertura da economia ao exterior (1986 – 1999/2000)

Após a fase da imigração provocada pela descolonização, até meados dos anos 80 houve um abrandamento na imigração. A entrada em 1986 de Portugal para Comunidade Económica Europeia (CEE) trouxe avanços em termos de desenvolvimento económico; o país foi beneficiado com os “*fundos estruturais de coesão*”, que traduziam em verbas destinadas ao desenvolvimento do país em algumas áreas como, transporte, habitação, e infraestruturas, (Baganha et al. 2009:2). Para a concretização destes investimentos seria necessária uma grande quantidade de mão-de-obra, de que no momento Portugal não dispunha. Os trabalhos disponíveis eram sobretudo na construção civil, atraindo imigrantes vindos particularmente dos Países Africanos de Língua Oficial Portuguesa (PALOP), como Angola, Moçambique, Guiné Bissau, e em maior número os cabo-verdianos.

Neste período a economia portuguesa era considerada uma economia em transição, por isso o mercado incorporava trabalhos pouco ou nada qualificados, e trabalhos qualificados. Para os trabalhos qualificados, eram preenchidas por imigrantes com níveis de qualificação elevados. Esta imigração ocorre em muitos casos pela transferência do trabalhador. Estes trabalhos atraíram principalmente imigrantes do Brasil e do Leste da Europa, mas é de salientar que imigrantes oriundos destes países também ocupavam segmentos não qualificados no mercado de trabalho, como limpezas e construção civil. Esta época ainda ficou marcada pela vinda de imigrantes de alguns países asiáticos, como é o caso da China, Índia, Bangladesh e Paquistão (Baganha et al. 2009).

Outro marco que impulsionou a imigração nesta fase, foi a entrada em vigor em 1995 do acordo de Schengen retificado, acordo este que Portugal já tinha aderido no ano de 1991. Este acordo permitiu o lançamento oficial de Portugal como um dos países que podia receber imigrantes, deixando assim as fronteiras livres para qualquer cidadão dos países que assinaram este acordo (Dias & Dias, 2012: 32).

3ª Fase – Favorável conjuntura económica de Portugal (2001 – 2003/2004)

Esta fase inicia-se mais concretamente nos finais dos anos 90, e marca a transição do Século XX para XXI. Neste período, de acordo com Baganha et al. (2009), ainda estavam a ser lançadas em Portugal a construção de grandes obras que iria precisar de mais mão-de-obra. É o caso da “Expo’98, Ponte Vasco da Gama, Metro do Porto, e estádios para o Euro 2004”. Com isto abriu-

se uma nova onda migratória, desta vez vinda do Leste Europeu, em maior número da Ucrânia. Esta imigração foi um pouco inesperada, visto que este país não tinha qualquer laço com Portugal. É de salientar que numa das regularizações extraordinárias¹ realizadas os cidadãos desta nacionalidade estavam no topo da lista dos imigrantes em Portugal.

1.2. O fenómeno da feminização da imigração

De acordo com Assis (2007:750), a imigração feminina começou a ganhar mais intensidade a partir da década de 70. Até meados do Séc. XX, os estudos relacionados à imigração eram direcionados sobretudo para o género masculino, excluindo assim o papel que as mulheres assumiam no contexto migratório. O papel desempenhado pelos homens na economia era dado mais ênfase, enquanto que as mulheres eram tidas como agentes não ativos na sociedade, desconsiderando assim o seu contributo para a economia. Estes pressupostos advinham das teorias neoclássicas e macroestruturais referentes às migrações (Miranda 2009:22).

Assis (2007, citando Passer, 1999) afirma que o termo “migrante” era carregado de uma conotação masculina, sobretudo porque estes estavam mais dispostos a correr riscos decorrentes do processo migratório, enquanto que as mulheres apareciam no contexto migratório apenas como dependentes do marido. É nesta linha de pensamento que Batalha (2008:32) afirma que *“inicialmente a migração era sobretudo de homens solteiros ou casados (...), e as mulheres só chegavam anos mais tarde, quando os homens já estavam instalados”*, revelando assim a clara dependência da migração das mulheres no passado.

Decorrente do aumento da migração feminina, surge o termo “feminização da imigração”. De acordo com Miranda (2009:24, citando Castles e Miller, 1998), *“a feminização da imigração é internacional, e assumida por muitos autores como uma das cinco características que marcam o período atual das migrações”*. Para Marinucci (2007), a feminização da imigração é sinónimo de coragem e aceitação dos riscos que podem surgir da imigração, significa o poder de escolha das mulheres e liberdade, tendo em mente edificação de um mundo mais humano. No contexto atual, a imigração feminina deixou de ser vinculada à imigração masculina; as

¹ Em Portugal foram feitas três regularizações extraordinárias de imigrantes, de acordo com o Relatório de Imigração Fronteiras e Asilo do ano de 2008 produzido pelos Serviços Estrangeiros e Fronteiras, a primeira regularização aconteceu no ano de 1992, ao abrigo do Decreto-Lei, nº212/92, de 12 de outubro, (concessão de um título de residência provisória por um período de 1 ano). A segunda regularização aconteceu no ano de 1996, ao abrigo da Lei nº17/96, de 24 de maio, (concessão de um título provisório anual renovado por um período de três anos). E por último no ano de 2001 ao abrigo do Decreto-Lei nº244/98. De 8 de agosto, alterada pelo Decreto-Lei nº 4/2001, de 10 de janeiro, que possibilitou a regularização de trabalhadores por conta de outrem. https://sefstat.sef.pt/Docs/Rifa_2008.pdf

mulheres emigram por conta própria, motivada pela busca de uma vida melhor e independência financeira.

As mulheres imigrantes desempenham nas sociedades recetoras um papel crucial. Segundo Miranda (2009), elas chegam para substituir aquela que era a figura da mulher tradicional, cujo papel era cuidar da casa e dos filhos, e que do decorrer das mudanças ocorridas no Sul da Europa, impulsionadas sobretudo pela *“terciarização, modernização, aumento do nível educacional, dinamismo do sector informal, etc.”* (2009:24), as mulheres pertencentes as classes médias e altas começaram a se encaixar na vida laboral, e a dedicarem-se inteiramente a sua profissão, atribuindo o papel de dona de casa às empregadas domésticas, neste caso às mulheres imigrantes, que possuíam poucas ou nenhuma qualificação, sendo que para o exercício deste trabalho não lhes era exigida muita qualificação.

A imigração autónoma das mulheres constitui uma conquista, e um fator de empoderamento na sociedade, mas o certo é que nem sempre as mulheres que emigram de forma autónoma, chegando aos países de destino conseguem fazer face aos desafios que lhes são impostas, e assim cumprir com o seu principal objetivo de melhoria da condição de vida, neste processo elas enfrentam inúmeras dificuldades. Marinucci (2007) realça que muitas dessas mulheres têm responsabilidades que se prendem com o cuidar dos filhos, enviar remessas para os familiares no país de origem, e em certos casos pagar dívidas decorrentes das viagens, isto para situações que a imigração foi por meio de esquemas ilícitas.

Por outro lado, Miranda (2009:28) faz alusão às dificuldades enfrentadas pelas mulheres imigrantes no meio laboral, no que respeita aos incumprimentos das obrigações por parte dos patrões e as ameaças, principalmente quando estas se encontram a residir de forma ilegal no país, elas auferem baixos salários e não recebem pelas horas extras, sofrem abusos e discriminações, trabalho excessivo, condições precárias de trabalho e fragilidade no gozo dos seus direitos.

Na base das migrações internacionais das mulheres, está a busca da autonomia financeira. Entretanto existem outros fatores que incentivam as mulheres a imigrarem. Assis (2007:751) diz que o recurso à imigração muitas vezes é encarado como forma de fuga à realidade que lhes são impostas, sobretudo relacionada com práticas inerentes a algumas culturas que interferem na sexualidade das mulheres, como exemplo dessas práticas temos a *“mutilação genital”*. Outras imigram por serem muitas vezes vítimas de violências por parte dos maridos, e vêm a imigração como uma forma de fuga; esta autora ainda aponta a falta de oportunidade para as mulheres, porque ainda em muitas sociedades domina a cultura que o trabalho das mulheres se

limita apenas ao espaço doméstico, sendo assim as mulheres vêm na imigração uma forma de entrarem no mercado de trabalho afim de terem o seu próprio rendimento.

1.3. Evoluções estatísticas recentes aos números dos imigrantes em Portugal

A imigração para Portugal apresenta características peculiares, variadas e instáveis. O país tem sido procurado para uma estadia temporária, sobretudo para os estudantes, para uma estadia permanente, isto quando se trata de imigração com finalidades de trabalho e reagrupamento familiar, também uma imigração sazonal, que ocorre em épocas específicas para a agricultura e o turismo (Gois et al. 2018:24).

Tomando como referência a última fase da imigração para Portugal citada acima, até os dias de hoje, os fluxos migratórios evoluíram a um ritmo bastante considerável, sendo que a tendência é para um aumento constante, havendo períodos em que os números oscilam, justificada sobretudo pela situação económica do país.

De acordo com os dados disponíveis pelos Serviços de Estrangeiros e Fronteiras (SEF) dos últimos dez anos (de 2009 a 2019), nos anos de 2010 até 2015 a tendência foi sempre para uma descida do número de imigrantes, passando de 445 262 para 388 731. Esta descida de acordo com Góis et al. (2018:72), deve-se especificamente a alguns fatores como: “descida do número de imigrantes que entram no país, obtenção da nacionalidade portuguesa fazendo com que os que eram considerados imigrantes deixassem de se encaixar nesta categoria, a crise económica de 2008 que gerou desemprego e tornou o mercado pouco atrativo, levando a que muitos imigrantes mudassem de país de imigração e também a mudança na posição das nacionalidades que mais procuravam Portugal como destino”. Já a partir do ano 2016 até os últimos dados divulgados pelo SEF, respeitante ao ano de 2019 a tendência foi sempre de crescimento, passando de 397 731 imigrantes em 2016 para 590 348 imigrantes em 2019, contabilizando assim o maior número de imigrantes registados em Portugal desde sempre. Em relação ao ano de 2018 e ao ano de 2019, os dados apontam para um crescimento de 22,9%, no número de imigrantes que entraram em Portugal; passou de um total de 480 300 para 590 348 imigrantes. É de realçar que estes números se referem apenas aos que estão a residir de forma legal no país. Estima-se que existem mais imigrantes em Portugal, visto que os que estão a residir de forma ilegal não são contabilizados nos dados do SEF.

O crescimento da população estrangeira a partir do ano de 2015 deve-se sobretudo à melhoria da condição económica de Portugal pós-crise, que tem se traduzido num aumento de empregos no país, atraindo assim os imigrantes, (SEF,2019).

Quadro 1.1. Número total de imigrantes a residir em Portugal no período de 2009 a 2019.

Ano	Número de imigrantes
2009	454 191
2010	445 262
2011	436 822
2012	417 042
2013	401 320
2014	395 195
2015	388 731
2016	397 731
2017	421 711
2018	480 300
2019	590 348

Fonte: Relatórios de Imigração, Fronteiras e Asilo dos Serviços Estrangeiros e Fronteiras. <https://sefstat.sef.pt/forms/relatorios.aspx>

Analisando a distribuição geográfica dos imigrantes pelos diversos distritos de Portugal, os dados do Relatório do SEF de 2019, apontam para uma maior concentração dos imigrantes nos distritos de Lisboa, Faro e Setúbal. Ao todo nestes três pontos do país está concentrada 68,6% do total dos imigrantes residentes em Portugal no ano de 2019, sendo que no distrito de Lisboa a maior parte dos imigrantes reside na área metropolitana de Lisboa, esta que é a área delimitada para o nosso estudo.

1.3.1. Nacionalidades com mais representatividade em Portugal

A alteração ao número dos imigrantes está a acontecer em simultâneo com mudanças nas nacionalidades presentes no país. Analisando os números disponíveis pelo SEF no gráfico abaixo apresentado, constata-se que os cabo-verdianos deixaram de ser a nacionalidade com mais peso em Portugal, isto desde 2007. A nacionalidade brasileira assumiu a liderança deste período até os últimos dados apresentados. Segundo os números do SEF relativos ao ano 2019, o total de imigrantes brasileiros é de 151 304, representando cerca de 25,6% do total de imigrantes, registando um crescimento de 45,5%, em comparação com o ano anterior. A segunda nacionalidade com mais representatividade é a cabo-verdiana, com 6,3% do total dos imigrantes, e a seguir encontra-se os imigrantes provenientes do Reino Unido que representam 5,8% do total dos imigrantes. Os dados deste relatório ainda mostram um crescimento dos imigrantes provenientes da UE. É de destacar o caso da nacionalidade italiana como a segunda nacionalidade que mais aumento teve, um total de 28,5%, (SEF,2019).

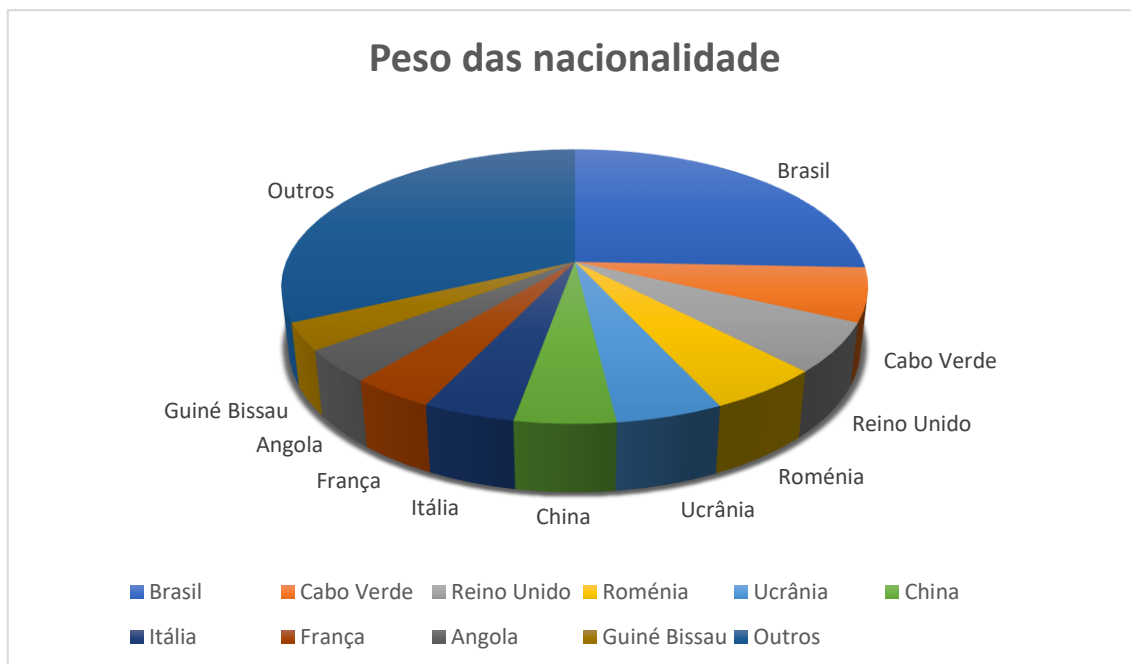


Figura 1.1. Nacionalidades presentes em Portugal por peso de representatividade, ano 2019.

Fonte: SEF, Relatório de Imigração, Fronteiras e Asilo, 2019.

1.3.2. Dados da imigração por gênero em Portugal

Em Portugal os dados relativos a imigração por gênero divulgadas anualmente nos relatórios da imigração do SEF, tendem a mostrar uma realidade completamente diferente do que foi há tempos atrás. Há uma tendência de crescimento anual do número das mulheres imigrantes, ao mesmo tempo que o número dos homens imigrantes tende a decrescer.

Da análise dos números apresentados no quadro em baixo pode verificar-se que, do ano 2009 até 2011 os homens estavam em maior número do que as mulheres. Já a partir do ano de 2012, os números inverteram-se, as mulheres estavam em maior número. Esta posição foi mantida até o ano de 2018. Nos últimos dados apresentados pelo SEF do ano 2019, os homens voltaram a ser o grupo com maior peso em Portugal.

Quadro 1.2. Número total de imigrantes por gênero em Portugal de 2009 a 2019

Ano	Número total de mulheres	Número total de homens
2009	219 711	234 412
2010	219 689	225 564
2011	217 685	219 137
2012	210 529	206 513

2013	205 776	195 544
2014	203 630	191 565
2015	200 086	188 645
2016	202 111	190 842
2017	215 873	205 874
2018	242 834	237 466
2019	293 931	296 417

Fonte: Relatórios de Imigração, Fronteiras e Asilo do SEF, ano 2009 a 2019. <https://sefstat.sef.pt/forms/relatorios.aspx>

1.3.3. Tipos de despacho para obtenção de autorização de residência para as mulheres imigrantes

O aumento do número de imigrantes do sexo feminino em Portugal, vem mostrar que estamos na presença do fenómeno de feminização da imigração. De acordo com Oliveira & Gomes (2019), em análise às concessões de autorização de residência atribuídas pelo SEF em cada ano, a tendência é para um aumento de atribuição de autorizações de residência que não seja num contexto de “reagrupamento familiar”, enfraquecendo assim o discurso da imigração das mulheres dependente da imigração dos homens; grande parte das mulheres atualmente imigram por iniciativa própria.

Os dados no quadro abaixo, extraídos do Relatório Estatístico Anual do Observatório das Migrações, respetivas ao ano de 2018, refletem algumas razões que estão na base da imigração feminina para Portugal. Pode-se verificar que: “as atribuições dos títulos de residência por reagrupamento familiar diminuíram substancialmente do ano de 2008 até 2018, uma descida de -55% num período de dez anos. O aumento de concessão de residências para fins de estudos no ensino superior registou uma taxa de variação de +186,7%, nos últimos dez anos, é de destacar ainda a “taxa de variação em +584%” das concessões de residências para fins de exercício de trabalhos altamente qualificados, e o aumento em +29% para fins de exercício de trabalhos por conta própria”, estes números realçam ainda mais a autonomia e o empoderamento procurada pelas mulheres na sociedade.

Quadro 1.3. “População estrangeira residente do sexo feminino por tipo de despacho associado á autorização de residência (AR), entre 2008 e 2018”

Autorização de residência	2008	2011	2017	2018	Variação 2008-2018 (%)
AR para atividade profissional subordinada	5,1	1,5	3,2	2,5	-43,9
AR atividade independente ou para imigrantes empreendedores	0,1	0,0	0,4	0,1	+29,5
AR atividade de docência, altamente qualificada e cultural	0,0	0,1	0,6	0,3	+584,0
AR para estudantes do ensino superior e investigadores	1,3	1,9	1,8	3,1	+186,7
AR estudantes do ensino secundário, estagiários e voluntários	0,5	0,8	0,3	0,4	-16,2
AR reagrupamento familiar	10,0	2,8	3,3	3,9	-55,0
AR permanente	12,2	11,2	10,9	31,6	+200,8
AR com dispensa de visto de residência	5,6	2,2	1,6	0,3	-94,6
ARI	0,0	0,0	1,1	2,4	-
Outros	65,2	79,6	76,8	55,5	-1,3
Total	100	100	100	100	-
Total (nº absolutos)	209.711	217.685	215.837	242.834	+15,8

Fonte: in Oliveiras & Gomes (2019:62), Indicadores de Integração de Imigrantes: Relatório estatístico anual. <https://www.om.acm.gov.pt/documents/58428/383402/Indicadores+de+Integra%C3%A7%C3%A3o+de+Imigrantes.+Relat%C3%B3rio+Estat%C3%ADstico+Anual+2019/98bf34e6-f53f-41b9-add6-cdb4fc343b34>

CAPÍTULO 2

2. Imigração e Mercado de Trabalho

Os imigrantes conforme vimos no capítulo anterior, desempenham um papel importante para o país de acolhimento, eles dão um grande contributo para o desenvolvimento económico do país, tanto que na maioria dos casos estas apresentam uma maior taxa de atividade em relação aos cidadãos nacionais (62,5% contra 57,3%), isto para a média dos países da UE28 (dados da EUROSTAT referentes ao ano 2018 segundo Gomes & Oliveira [2019:143]). A mão-de-obra dos imigrantes concentra-se em áreas específicas do mercado de trabalho; sendo assim estes fazem crescer estas áreas com a sua força de trabalho.

Falar do mercado de trabalho em Portugal para os imigrantes implica conhecer as diversas comunidades de imigrantes residentes em Portugal, bem como a sua caracterização e por outro lado, os segmentos do mercado de trabalho existentes, e em qual segmento se encaixa cada comunidade.

2.1. Comunidades de imigrantes em Portugal e a sua inserção no mercado de trabalho

Rodriguês et al. (2013) fala de quatro comunidades de imigrantes residentes em Portugal, provenientes do continente Africano, Americano, Asiático e Europeu. Segundo o autor a comunidade africana que emigra para Portugal é oriunda principalmente das antigas colónias portuguesas, o caso de países como “Angola, Guiné-Bissau, Moçambique, São Tomé e Príncipe e em maior número os cabo-verdianos”. No geral estes imigrantes são identificados por possuírem poucas ou nenhuma qualificações, que irão influenciar diretamente na sua integração em trabalhos mais precários, e trabalhos cujos nacionais não estão dispostos a exercer, aquele que Peixoto (2014:202) apelida de “atividades remanescentes”, ou seja, o trabalho que sobra. É o caso de construção civil para os homens e trabalhos domésticos, limpezas e restauração para as mulheres, (Esteves et al. 2017:96).

A comunidade vinda do continente Americano, descrita por Rodrigues et al. (2013), é maioritariamente da nacionalidade brasileira, aliás como já referimos anteriormente é a comunidade que desde 2007 passou a ser a maior comunidade presente em Portugal. Estes imigrantes, de acordo com Baganha et al. (2009), caracterizam-se por serem detentores de níveis elevados de qualificação, o que lhes confere um melhor posicionamento no mercado de

trabalho; encaixam -se em profissões de distinção em áreas como marketing, imobiliário, bancas, etc. Os trabalhadores brasileiros também se encontram inseridos em trabalhos pouco qualificados, como restauração, limpezas, comércio, construção civil e serviços domésticos. De acordo com Machado (2006), o brasileiro já está incorporado num discurso político português como detentora de uma cultura objetiva, que a faz transparecer entre as outras comunidades de imigrantes, e os torna mais aptos a ocuparem determinados postos de trabalho que exigem competências específicas, neste caso competências comunicacionais; o brasileiro é conhecido por ser um povo bastante comunicativo, encaixando se perfeitamente em áreas de atendimento.

Os imigrantes oriundos do continente Europeu podem ser classificados em dois grupos, por um lado estão os imigrantes provenientes dos países pertencentes a UE, e do outro os imigrantes dos países do Leste da Europa como Roménia, Moldávia e Rússia, e num número mais significativo os da Ucrânia, (Rodríguez et al. 2013:89). Elas possuem semelhanças e diferenças. Os imigrantes provenientes dos países da UE e os ucranianos ambas possuem níveis elevados de qualificação, mas encontram-se inseridos em posições diferentes no mercado de trabalho. Os ucranianos inserem-se no mercado de trabalho em áreas como a construção civil, serviços domésticos e limpezas, (Rodríguez et al. 2013:89), enquanto que os imigrantes provenientes da UE, têm uma boa inserção social e laboral e distinguem-se por ocuparem quadros superiores nas empresas, grande parte deles emigram para Portugal devido ao processo de internacionalização de algumas empresas. Esteves et al. (2017, citando Marques e Góis, 2010:68; OECD, 2008:27-31), diz que diferente dos imigrantes da UE, as qualificações dos ucranianos estão sujeitas a passarem pelo processo designado de “*desvalorização e brain west*”, presume-se que aqui tanto estes imigrantes como Portugal saem a perder, uma vez que são potenciais que podem contribuir para o desenvolvimento do país, mas que não são aproveitados.

E por último temos os imigrantes provenientes do continente Asiático, em maior número de países como a China, Índia, Paquistão, Bangladesh e algumas que vieram a surgir recentemente; é o caso do Nepal e da Tailândia. Segundo (Rodríguez et al. 2013, citando Peixoto, 2008). São imigrantes que possuem qualificações e caracterizam-se especialmente pela criação dos seus próprios negócios, investindo em áreas de comércio a grosso a retalho e restauração, empregando as suas próprias comunidades, levando a formação de uma rede de empregos entre estes imigrantes. Assim como as outras nacionalidades, Esteves et al. (2017) salienta que alguns dos imigrantes asiáticos sobretudo os nacionais do Bangladesh e Tailândia também se encontram empregados na construção civil e na agricultura.

2.2. Estrutura do mercado de trabalho português para os imigrantes

A estrutura do mercado de trabalho português para os imigrantes poderá ser classificada a partir do momento da intensificação da onda migratória para Portugal, mais concretamente a década de 90. De acordo com Góis et al. (2018), o facto de a economia portuguesa neste período estar em transição, incorporava trabalhos que exigiam qualificação e trabalhos que não exigiam qualquer qualificação, atraindo assim imigrantes qualificados e não qualificados. É pelo facto de existir oportunidades para os dois grupos de imigrantes, que o mercado de trabalho português foi caracterizado de acordo com Peixoto (2014:191, citando Piore, 1979), como “*mercado segmentado ou dual*”, ou seja, o mercado de trabalho estava dividido em dois sectores, o mercado primário e o mercado secundário, e pode se dizer que até hoje o mercado de trabalho para os imigrantes mantém a mesma estrutura.

Os dois mercados incorporam características distintas. Peixoto (2014) e Gomes & Baptista (2003), caracterizam o mercado primário, como sendo aquela que oferece empregos estáveis, com bons salários com oportunidades de progressão na carreira, o acesso à formação profissional e à proteção social. Já o mercado de trabalho secundário foi caracterizado pelos dois autores por serem empregos instáveis, com salários baixos, sem oportunidades de progressão na carreira e sem segurança social; estes empregos na sua maioria fazem parte da economia informal, onde a tendência é sempre para a precarização das condições de trabalho.

Como já tínhamos referido anteriormente, os imigrantes provenientes dos quatro continentes encontram-se divididos por estes dois sectores, e há uma tendência para cada comunidade de imigrante se integrar num segmento. É neste sentido que Gomes & Baptista (2003) referem que os imigrantes provenientes dos PALOP, da Europa do Leste e do continente asiático direcionam-se sobretudo para o segmento secundário, enquanto que os imigrantes da UE e da América do Norte, encontram-se inseridos no segmento primário. No entanto é de salientar que de acordo com a integração dos imigrantes no mercado de trabalho feita no ponto anterior, os imigrantes provenientes da América do Norte um grande número encontra-se inseridos no segmento secundário.

Dados relativos às atividades desenvolvidas pelos imigrantes referentes ao ano de 2017, apresentada pelo Gabinete de Estratégias e Planeamento do Ministério do Trabalho Solidariedade e Segurança Social (MTSSS), demonstram que a percentagem dos imigrantes em atividades como a construção civil, alojamento, restauração, atividades administrativas e dos serviços de apoio e atividades domésticos, são maiores em comparação com a percentagem dos cidadãos nacionais que trabalham nestas áreas de atividade. Os números no quadro abaixo

mostram que a percentagem dos estrangeiros que trabalham na construção civil ultrapassa os 12%, enquanto que a percentagem dos nacionais é pouco mais de 5%. Outro dado interessante é para a restauração, a taxa de atividade dos imigrantes nesta área ronda os 15%, enquanto que os nacionais ronda os 6%. Uma outra área onde o predomínio da mão-de-obra estrangeira é bastante significativa é as atividades domésticas, a taxa de ocupação dos estrangeiros nesta área ronda os 7%, e os nacionais ronda os 3%, já a área onde se concentra as trabalhadoras alvo do nosso estudo, as atividades administrativas e dos serviços de apoio, a percentagem dos trabalhadores estrangeiros é de aproximadamente 10% enquanto que os trabalhadores nacionais situa-se entre os 4%.

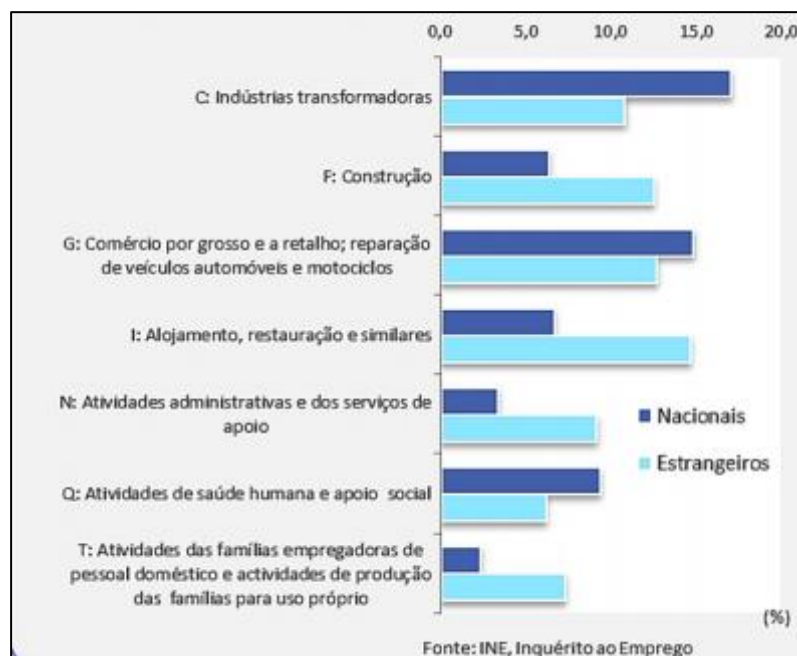


Figura 2.1. “Distribuição da população empregada por atividade económica e por nacionalidade – 2017”

Fonte: MTSSS, Gabinete de Estratégias e Planeamento, 2018.

http://www.gep.mtsss.gov.pt/documents/10182/80545/emtp_2017.pdf/585e2eaa-5f3f-410b-a921-7ef5238b9b17

2.3. As mulheres imigrantes no mercado de trabalho português

A integração no mercado de trabalho constitui um dos objetivos das mulheres quando saem de um país para o outro à procura de melhores condições de vida, e, conforme vimos acima, a imigração com finalidades de trabalho por parte das mulheres tem sido uma das grandes razões que estão na base da emigração para Portugal.

A desvalorização do trabalho das mulheres é um acontecimento duradouro a qual mulheres em todas as sociedades foram e até ainda estão sujeitas, conforme diz Dias & Dias (2012:40), as mulheres imigrantes não ficam imunes a este fenómeno, e no entanto associado à imigração, sobretudo das mulheres, encontram-se as redes migratórias de empregos que se formaram levando a criação de categorias étnicas associadas a profissões específicas, como por exemplo o caso das mulheres cabo-verdianas que estão associadas a trabalhos de limpezas e trabalhos domésticos (Pereira, 2013:136), e as mulheres brasileiras que estão associadas a trabalhos de restauração e comércio (Esteves et all. 2017:96). Esta categorização de imigrantes em empregos por sua vez pode ter repercussões negativas na vida de algumas imigrantes, sobretudo as que se direcionam para os trabalhos precários, a ascendência destas trabalhadoras para empregos de melhor qualidade fica congestionada devido a esta rede, e em Portugal este fenómeno é bastante visível no trabalho das mulheres imigrantes.

A integração das mulheres imigrantes em Portugal no mercado de trabalho tende a estar pautado e definido sobretudo para as que possuem um baixo nível de escolaridade. Conforme diz Peixoto (2008:22), as mulheres imigrantes tendem a encaixar-se em trabalhos domésticos, trabalhos de limpezas, cuidados a idosos e crianças, serviços de saúde e comércio e trabalhos de hotelaria e restauração. Estes trabalhos alinhando com o a divisão da estrutura do mercado de trabalho para os imigrantes feita no ponto anterior, pode-se dizer que estão direcionadas para o segmento secundário do mercado de trabalho, onde os trabalhos são precários. E como iremos abordar mais a frente, as mulheres imigrantes estão mais sujeitas a se encaixar nas modalidades flexíveis de emprego, que irá contribuir ainda mais para o agravamento das suas condições de trabalho.

Direcionando um pouco para a nossa área de estudo, as mulheres imigrantes que se encontram inseridas no trabalho das limpezas de acordo com Pereira (2013), a condição laboral destas não constitui no seu todo um trabalho precário; estas têm um contrato de trabalho estável e são abrangidos por contratos coletivos de trabalho, mas ainda assim as suas condições de trabalho são precárias. Tendo em conta que estas conclusões sobre o trabalho das mulheres no sector das limpezas, realizadas pela Sónia Pereira, dizem respeito ao ano de 2013, mais afrente neste trabalho iremos apresentar o que são hoje as condições de trabalho nesta área para as mulheres imigrantes.

A predominância no trabalho das limpezas é sobretudo das mulheres imigrantes dos PALOP, e em particular das mulheres cabo-verdianas; estas são mais aproveitadas pelos empregadores visto que apresentam maior disponibilidade para o trabalho e aceitam as condições que são propostas, uma vez que estas querem é o salário necessário para suprir as

suas necessidades e as necessidades das suas famílias, e devido a baixa escolaridade destas mulheres que as direcionam para o trabalho das limpezas (Pereira, 2013).

2.4. O desemprego para os imigrantes

Os imigrantes no mercado de trabalho estrangeiro são vistos sempre como o grupo mais vulnerável, não só por ter acesso aos trabalhos mais precários, como também por serem mais frágeis em situações de crise económica. A crise de 2008 que afetou o mercado de trabalho português teve grande impacto no emprego dos imigrantes; em comparação com os nacionais estes foram os mais atingidos pela crise (Oliveiras & Gomes, 2019:41). Os dados apresentados pelas autoras no quadro abaixo retratam a situação de desemprego dos imigrantes em Portugal do ano 2001 até o ano 2018. É possível constatar que a taxa de desemprego dos imigrantes é sempre mais alta, quer seja nos momentos de crescimento económico do país, quer seja nos períodos de crise. Do ano de 2001 até 2008 a taxa de desemprego dos imigrantes foi sempre mais elevado, mas não haviam grandes diferenças em relação ao total da população; já a partir do ano de 2009, começou a registar uma subida constante nos números do desemprego, até que em 2013 quando a crise atingiu o seu pico, o desemprego dos imigrantes era num número bastante elevado, 30,4 pontos percentuais (p.p), uma diferença de 14,2 p.p em relação ao desemprego do total da população. Os anos de 2015 até 2018 registaram-se sempre uma descida constante do desemprego para os dois grupos (Oliveira & Gomes, 2019).

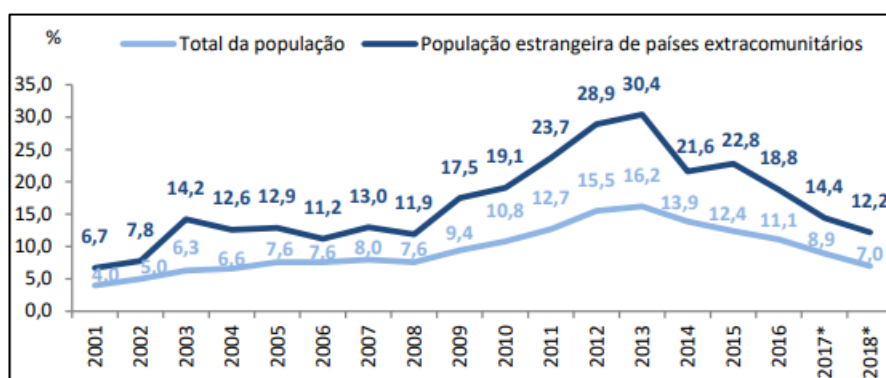


Figura 2.2. “Taxa de desemprego em Portugal, segundo a nacionalidade, entre 2001 e 2018”

Fonte: in Oliveira & Gomes, 2019:41

CAPÍTULO 3

3. Imigração, flexibilidade e precariedade laboral

Para desenvolver esta temática importa esclarecer o conceito de flexibilidade e precariedade associados ao trabalho.

Kovács et al. (2014) fazem uma abordagem exaustiva em torno destes conceitos, analisando-as nas suas diversas vertentes. Casaca (2014:34, citando Ramos dos Santos, 1989; Dal-Ré, 1999) diz que *“a flexibilidade é uma noção suscetível de se apropriar de uma diversidade de conteúdos, nem sempre homogêneos, congruentes e compatíveis entre si”*. É neste sentido que, na sua abordagem a este tema, fala de flexibilidade de trabalho, flexibilidade produtiva, e faz ainda a referência ao modelo de flexibilidade empresarial que se divide em quatro tipos de flexibilidade (numérica, funcional, distanciação e remuneratória), flexibilidade de tempo de trabalho, e ainda fala das três dimensões da flexibilidade (emprego, salarial e mobilidade). Apesar de todas estas modalidades de flexibilidade serem importantes, neste trabalho iremos fazer alusão à flexibilidade de emprego e de trabalho. Kovács (2004:34) diz que *“flexibilidade de emprego refere-se as novas formas de contratação que surgiram, tem haver com os aspetos legais relacionadas com o contrato de trabalho”*. Os empregos flexíveis que surgiram são em resultado da reestruturação da produção, e das mudanças ocorridas no mercado de trabalho que fez dela mais flexível, e que levou a mudanças na forma como esta é realizada. Já a flexibilidade de trabalho resulta das alterações ocorridas em detrimento da flexibilidade de emprego, fazendo alterar assim *“as formas de recrutamento, remuneração, contratação, conteúdos e qualificações das tarefas, tempos de trabalho e proteção social”* (Casaca, 2014:35).

A flexibilidade veio aumentar as novas formas de contratação atípicas. De acordo com Ferreira (2010:265, citando Kovács, 2005; Casaca, 2005, 2008) assiste-se a uma intensificação de *“contratos temporários, trabalhos a tempo parcial, teletrabalho, trabalho independente, trabalho on-call”*.

A globalização incorporou no mercado económico mundial, nas sociedades e nas tecnologias a incerteza e uma dinâmica diferente (Rebelo, 2010:61). Com o aumento da competitividade entre as empresas, as formas flexíveis de trabalho são tidas como um recurso importante para atender às necessidades do mercado, e dar respostas aos seus clientes em menos tempo ao mais baixo custo. É neste sentido que Kovács (2004) diz que as formas flexíveis de

trabalho surgem como uma alternativa aos empregadores que optam por estes tipos de trabalho como forma de obter mais rentabilidade no seu negócio.

A flexibilidade é vista como algo que favorece as empresas; esta age como um “*motor de desenvolvimento*” (Rebelo, 2010:62). A flexibilidade permite a empresa entrar na rota da competitividade e facilita a vida a alguns trabalhadores, uma vez que estas podem recorrer a formas de trabalho que lhes permita fazer a conciliação entre a vida familiar e o trabalho (Casaca, 2014, citando Myreson e Ross, 1999), mas por outro lado, é visto como algo que irá fragilizar as condições de trabalho do trabalhador, trazendo “*insegurança, baixos salários, falta de acesso a formação e ausência de perspectiva de carreira*” (Casaca, 2014:154), principalmente quando estas estão na condição de trabalho temporário, a tempo parcial, teletrabalho, entre outros.

O conceito de precariedade também contem as suas diversidades; por si só este conceito nos leva a imaginar uma situação de vulnerabilidade/fragilidade do indivíduo. Casaca (2014:42) fala de precariedade objetiva e subjetiva e da precariedade do emprego, do trabalho e social. Iremos fazer alusão à precariedade de emprego e precariedade de trabalho. Para a autora a precariedade de emprego evidência a situação social e de emprego vivenciada pelo indivíduo em resultado da sua situação contratual, traduz-se num trabalho instável, inseguro, sem perspectivas para o futuro, com fragilidade económica e limitação dos direitos. Já a precariedade de trabalho foi definida como sendo uma análise que deverá ser feita para além do contrato do indivíduo, mas também às condições de trabalho que os indivíduos estão sujeitos, nomeadamente a remuneração, o reconhecimento no trabalho e a satisfação do indivíduo perante o trabalho. No entanto estes dois tipos de precariedade quando presentes conduzem a precariedade social, ou seja, o indivíduo passa a enfrentar problemas sociais e económicos que levam a exclusão social.

É comum encontrar literaturas que associam a precariedade laboral como resultado da flexibilidade laboral; o certo é que isto realmente acontece, mas há exceções. Kovács (2004) diz que o recurso a trabalhos flexíveis por parte dos trabalhadores “*pode ser uma opção (...) ou uma imposição*” (2004:63), os indivíduos altamente qualificados podem recorrer a formas flexíveis de emprego por opção ou para obter um rendimento extra. Sendo assim estes estão numa situação de flexibilidade de trabalho, mas não estão necessariamente na presença de precariedade laboral, e os indivíduos menos qualificados que recorrem as formas flexíveis de emprego, como uma forma de obter um rendimento, estão propensos a vivenciar a precariedade laboral (Casaca, 2014). A precariedade laboral resultante da flexibilidade atingiu mais os trabalhadores menos qualificados.

Como já vimos anteriormente os imigrantes estão mais direcionados para o segmento secundário do mercado de trabalho, onde os trabalhos são mais precários, e há uma predominância de procura de formas flexíveis de trabalho para atender às necessidades dos empregadores. É neste sentido que Peixoto (2008, citando Phizacklea, 2005) diz que a mão-de-obra dos imigrantes tem sido a resposta para flexibilidade laboral.

Segundo Peixoto (2014), o recurso a mão-de-obra imigrante pelos empresários faz-se principalmente através do trabalho temporário, e também através do trabalho a tempo parcial e falso trabalho independente. Os imigrantes, sobretudo os recém-chegados, as mulheres e os jovens com pouca escolaridade, os imigrantes que se encontram em situação irregular, são os que mais recorrem a este tipo de trabalho. Este para além de oferecer condições precárias, o indivíduo vive na incerteza e na insegurança visto que pode ser despedido a qualquer momento (Peixoto, 2014:202).

As mulheres imigrantes constituem um grupo vulnerável e orientado a se encaixar nas modalidades flexíveis de emprego e estão mais sujeitas a precariedade laboral. Estas trabalham em sectores onde os trabalhos são menos qualificados e o recurso a flexibilidade laboral é muito utilizado; é o caso das limpezas, o nosso foco de estudo para esta dissertação, e também os trabalhos de hotelaria, restauração e serviços domésticos.

A precariedade associada à flexibilidade das condições de trabalho dos imigrantes para a sua análise completa terá de incidir sobre uma multiplicidade de indicadores. Pereira (2008:53) cita, para além da “inexistência do contrato e a não inscrição na segurança social e a vulnerabilidade a situações de desemprego”, um outro conjunto de onze indicadores, que são: empregador, vínculo laboral, horas de trabalho e o horário de trabalho, condições salariais, contribuições para a segurança social, permanência e rotatividade no trabalho, progressão na carreira, vulnerabilidade ao desemprego, discriminação no acesso e no local de trabalho, formação profissional. É de salientar que mais à frente no desenvolvimento deste trabalho irei utilizar alguns destes indicadores para avaliar as condições de trabalho das mulheres imigrantes que trabalham nas limpezas.

3.1. A precariedade laboral no sector das limpezas

O trabalho nas limpezas por si só constitui um trabalho pouco valorizado, onde muitas vezes as condições de trabalho são precárias. Este trabalho sendo desenvolvido quase exclusivamente por mulheres, é nesta área que muitas das mulheres imigrantes também trabalham. As mulheres particularmente as imigrantes que não possuem uma formação académica adequada e

adicionando a necessidade de um emprego para sustentar a família, torna-as ainda mais vulneráveis à precariedade laboral. Os fatores acima mencionados são muitas vezes aproveitados pelas entidades patronais para impor essa precariedade a essas mulheres, de modo a responder as necessidades do mercado.

A precariedade laboral no sector das limpezas não afeta somente as mulheres imigrantes, mas são estas que mais sentem as repercussões negativas deste trabalho, uma vez que como já referimos anteriormente, derivado ao contexto migratório em que estas se encontram, têm responsabilidades que se prendem com o envio de dinheiro para os familiares que ficaram no país de origem, e sendo que estas têm de dividir o pouco salário que ganham com os familiares, e associando ainda as despesas de habitação, alimentação, saúde e educação no país de acolhimento, vai ter um agravamento das condições de vida destas, levando-as vivenciarem a precariedade social.

CAPÍTULO 4

4. Discriminação e desigualdades de gênero no mercado de trabalho

4.1. Discriminação - conceito

A discriminação é um problema social que afeta negativamente as sociedades e principalmente as pessoas que são vítimas destes atos. O racismo é uma das formas de discriminação que mais tem tido repercussão na sociedade ultimamente, e tem gerado uma onda de manifestações um pouco por todo o mundo. Segundo Góis et al. (2018), os atos discriminatórios fragilizam e violam os direitos fundamentais concebidos ao ser humano, e ao mesmo tempo debilitam o posicionamento do indivíduo na esfera social, económico, político e cultural.

O Alto-Comissário para as Migrações (ACM), fazendo referência à discriminação, define-a como sendo “*situações onde as pessoas são excluídas, distinguidas e restritas de determinadas participações sociais*”, são impedidas de acesso a trabalhos e inúmeras outras atividades e alvo de discriminação, em função da sua cor de pele, origem, raça ou etnia.

A Organização Internacional do Trabalho (OIT), na sua recomendação 111², adotado em 1958, sobre a “discriminação em matéria de emprego e profissão”, define discriminação como “*toda distinção, exclusão ou preferência, com base em raça, cor, sexo, religião, opinião política, nacionalidade ou origem social, que tenha o efeito de anular ou reduzir a igualdade de oportunidade ou de tratamento em emprego ou ocupação*”.

4.1.1. Tipos e formas de discriminação

A discriminação assume duas tipologias, a discriminação direta e indireta, (Góis et al. Citando, Pettigrew, 1985). A discriminação direta para o ACM prende-se com a distinção em função da origem e da raça, em que numa situação são atribuídos tratamentos desiguais, desfavorecendo um determinado grupo e favorecendo o outro, trata-se de uma atitude praticada de forma intencional (Góis et al. 2018). Já a discriminação indireta de acordo com o ACM, acontece de forma imparcial, o indivíduo é posto numa posição de desvantagem em função da sua raça ou etnia.

² Organização Internacional do Trabalho (OIT). Recomendação 111 de 1958, sobre Discriminação em matéria de Emprego e Profissão: http://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_242717/lang--pt/index.htm

Segundo Abramo (2013), a discriminação quanto à sua forma pode ser em função do gênero, raça, etnia, religião, opinião política, origem nacional e social, orientação sexual, idade e condição física.

4.2. Desigualdades do gênero no mercado de trabalho

Como referimos acima, uma das formas de discriminação que acontece é em função do gênero, isto sobretudo no mundo do trabalho, onde as desigualdades entre homens e mulheres são muito visíveis. Mas as mulheres por seu lado não têm estado a cruzar os braços perante as diversas limitações que lhes têm sido colocadas, o movimento de emancipação feminina tem sido um meio importante através do qual estas lutam pela igualdade entre os gêneros e pela conquista dos seus direitos em todo o mundo. Santos & Oliveira (2010, citando TOSCANO; GOLDENBERG, 1992, P. 18-20), fazem menção a algumas lutas desencadeadas pelas mulheres, tendo em vista a conquista de direitos iguais em relação aos homens e por um espaço melhor na sociedade, referindo a luta que se deu em França que no Séc. 18 com a criação da “*associação de mulheres revolucionárias*”, onde conseguiram conquistar “*a declaração do respeito da importância da mulher como agente de mudanças e como vanguarda da revolução*” (2010:15), conseguiram ainda a implementação do casamento civil e a legalização do divórcio, e o direito ao voto. Na Inglaterra no Séc.19, numa perspetiva mais virada para as questões de trabalho, as mulheres uniram para uma luta de modo a que “o mercado de trabalho fosse mais amplo, pela igualdade tanto nos salários como nos direitos de trabalho com os homens e ainda exigiram uma maior proteção à maternidade”. Já na Europa, segundo nos dão conta, o movimento feminista teve a sua ação a partir dos anos 1920, na luta pelo “direito ao voto, e por uma mudança na sociedade” (Santos & Oliveira 2010:15 citando TOSCANO; GOLDENBERG, 1992). Estas são apenas exemplos de algumas lutas entre as inúmeras que foram realizadas, e que até hoje ainda estão sendo realizadas pelo movimento feminista um pouco por todo mundo, uma vez que ainda existem desigualdades e discriminações para com as mulheres em diversas esferas da sociedade.

Em Portugal relativamente a igualdade de oportunidade entre os gêneros, Ferreira (2010) fala da importância que a criação de leis específicas para esta matéria tem para atenuar as desigualdades no mercado de trabalho. A lei servirá como um instrumento que irá auxiliar na questão da igualdade salarial e trabalho assalariado para as mulheres, e acabar com o tabu de associar a figura da mulher apenas no espaço doméstico. A mudança do estado novo para a democracia trouxe consigo um conjunto de mudanças na lei, onde o papel da mulher é

valorizado em diversas esferas, um deles é no contributo que estas podem dar para a economia e conseqüentemente para a sociedade em geral, sendo assim que o acesso ao trabalho em pé de igualdade com os homens tanto no conteúdo como na remuneração e na liberdade de escolha da profissão se fez transparecer. Esta mudança na lei veio fazer oposição a antiga lei do artigo 8º que vigorava até 25 de abril de 1974, onde as mulheres tinham um acesso limitado ao mercado de trabalho. Já a nova lei do artigo 58^{o3}, Direito ao Trabalho, da Constituição da República Portuguesa, confere a todos o direito ao trabalho e também a igualdade de oportunidade entre homens e mulheres no acesso ao mercado de trabalho (Ferreira, 2010).

Apesar de todas as lutas, de todas as leis criadas, a classe feminina ainda é confrontada pela discriminação no mercado de trabalho, visto que nem sempre as leis são cumpridas. De acordo com o Relatório da Conferência Internacional do Trabalho (CIT) 107ª sessão de 2018, com o tema “Iniciativa Mulheres no Trabalho: impulso para igualdade”, diz que em todo o mundo a chance de integração das mulheres no mercado de trabalho situa-se nos 30%, e quando integram nos mercados de trabalhos elas são direcionadas para os trabalhos precários. Ainda neste relatório é citado o quão injusto foi e tem sido o mercado de trabalho quando se trata de acolher as mulheres, elas são obrigadas a ajustar-se num mercado que está configurado para os homens, a sua força de trabalho tem sido utilizada muitas vezes para atender às necessidades temporárias das empresas, onde estas podem ser descartadas a qualquer momento, e ainda o acesso a um bom emprego pelas mulheres implica que elas tenham de frequentar formações onde a predominância seja dos homens.

A OIT nesta matéria reconhece que somente a criação de leis não é o suficiente para acabar com as discrepâncias que acontecem no mercado de trabalho em relação à classe feminina. É neste sentido que para complementar as leis numa das conferências realizadas em 2014 no dia Internacional da Mulher, foi proposto que houvesse medidas de queixas individuais, mas também que houvesse uma ação por parte do governo no sentido de fazer com que os empregadores promovam a igualdade no contexto laboral e formas acessíveis para resolver os conflitos e ainda que haja uma ação da própria OIT com o objetivo de melhorar as suas convenções nesta matéria para que se tornassem ainda mais eficientes, (Relatório da CIT, 2018).

³ Artigo 58º Direito ao Trabalho. 1. Todos têm direito ao trabalho; 2. Para assegurar o direito ao trabalho, incumbe ao Estado promover: a) a execução de políticas de pleno emprego; b) Igualdade de oportunidades na escolha da profissão ou género de trabalho e condições para que não seja ou limitado, em função do sexo, o acesso a quaisquer cargos trabalhos ou categorias profissionais. <https://dre.pt/web/guest/legislacao-consolidada/-/lc/337/202010082152/128021/diploma/indice>

O esforço das mulheres é notório, elas têm acedido a quase todos os sectores da vida social e laboral, estas também conseguiram aceder a trabalhos que no passado eram reservados apenas para a classe masculina.

No entanto acedendo a trabalhos que eram considerados da exclusividade da classe masculina, deparam-se com as disparidades salariais que são praticados entre esses dois grupos de trabalhadores. As mulheres no mercado de trabalho um pouco por todo o mundo recebem menos de que os homens, de acordo com o Relatório da CIT, 2018, com o tema “Iniciativa Mulheres no Trabalho: impulso para igualdade”. Estas recebem 30% a menos de que os homens, mesmo quando as funções desempenhadas exigem o mesmo esforço, responsabilidade e que os resultados obtidos sejam iguais ou até de que as mulheres sejam mais eficazes. Os números são claros, de acordo com os dados disponibilizados pela PORDATA de 2018, as disparidades salariais entre homens e mulheres para a média dos países da União Europeia situa-se nos 14,8%; já para Portugal os dados apontam para uma disparidade de 16,2%. (O país da UE que apresenta os valores mais baixos para as disparidades salariais é a Roménia, com 3,0%). Analisando estes dados podemos dizer que ainda em Portugal falta muito a se fazer para reduzir as desigualdades salariais entre os géneros.

Ainda outro problema que tem incomodado as mulheres no mundo do trabalho são as violências e os assédios sofridos. No Relatório da CIT, 107^a sessão, de 2018 sobre “violência e o assédio contra homens e mulheres no mundo do trabalho”, fala-se da violência sexual a qual as mulheres estão expostas no mundo do trabalho; este tipo de violência pode ser “física ou psicológica e resume-se a um conjunto de situações desagradáveis como, comentários e gestos que intimidam a pessoa vítima da violência sexual, e também agressões de carácter sexual”. Em matéria de assédio sexual o referido relatório fala de dois tipos: a primeira ocorre quando o emprego da trabalhadora é posta em questão pelo facto de esta aceitar ou não praticar um determinado ato sexual, é o denominado – “*assédio sexual quid pro quo*”; o segundo tipo de assédio refere-se ao tipo de ambiente de trabalho proporcionado, onde a pessoa se sente incomodada com certas atitudes de intimidação e humilhação, este foi denominado de – “*assédio sexual que resulta de um ambiente de trabalho hostil*”. A violência e o assédio no trabalho faz com que as mulheres se sintam fragilizadas, num espaço que deveria ser de promoção dos direitos de igualdade e de tratamento, uma vez que a força de trabalho feminino tem criado muito valor tanto para a economia como para a sociedade em geral e para as famílias.

4.3. A discriminação das mulheres imigrantes no mercado de trabalho

A discriminação das mulheres imigrantes no mercado de trabalho não é de todo diferente das discriminações referidas em supra, acrescentado o facto da discriminação muitas vezes é pelo facto de serem imigrantes, o que configura um ato de xenofobia. A integração no mercado de trabalho das mulheres imigrantes é acompanhada de algumas situações desagradáveis. Estão sujeitas a fatores de discriminação em detrimento da sua “*raça, etnia, cultura, religião, classe, nacionalidade e orientação sexual*” (Jerónimo 2019:49). É de referir também que a discriminação em algumas circunstâncias ocorre pelo facto de estarem inseridas em sectores informais do mercado de trabalho, o que leva ficarem isentas do gozo de alguns dos seus direitos. Conforme diz Santos (2007:67), “o direito á cidadania não é facilmente facultado ás mulheres imigrantes, (...)” tornando assim a exclusão destas o resultado de discursos e práticas que tem como fundamento a discriminação. Este autor ainda refere que em diversas situações as mulheres imigrantes são encaradas como uma ameaça para as sociedades recetoras, visto que, conforme diz Kalarova & Peixoto (2009), estas são privilegiadas nas modalidades flexíveis de emprego, o que irá contribuir para a desregulamentação do mercado de trabalho, e para a instabilidade do emprego de todos os trabalhadores.

O combate à discriminação das mulheres exige a unificação de esforços de diversas organizações, tanto nacionais como internacionais. É neste sentido que baseado nos objetivos da Organização das Nações Unidas (ONU), a convenção sobre todas as formas de discriminação contra as mulheres, na recomendação geral nº26⁴ sobre as mulheres trabalhadoras migrantes, menciona que como forma de promover o direito das mulheres migrantes, a primeira recomendação é no sentido de haver uma reformulação à escala global das políticas destinadas às mulheres sobretudo no que refere aos direitos das mesmas. Isto deve ser feito tanto nos países de origem como nos países de acolhimento. Outra recomendação é no sentido de os estados utilizarem estas recomendações para formular políticas promovendo a igualdade e a não discriminação, de forma ajudar na integração das mulheres no mercado de trabalho. E levando em conta que a discriminação das mulheres no mercado de trabalho em diversos casos ocorre em função das dificuldades da expressão linguística, Jerónimo (2019) refere que nesta mesma recomendação compete ao estado proporcionar programas de formação linguística para os imigrantes, para assim poderem ter uma melhor inserção no mercado laboral e na sociedade.

⁴Plataforma Portuguesa para os Direitos das Mulheres, (2016). CEDAW4ALL. <https://plataformamulheres.org.pt/docs/Brochura-CEDAW4ALL.pdf>

CAPÍTULO 5

5. Sindicato e os imigrantes

Falar de relações laborais implica abordar a questão do sindicalismo. Os sindicatos desempenham um papel importante nas questões de trabalho, estes enquanto agentes ativos na defesa dos interesses inerentes à classe trabalhadora, a sua atuação deve ser de uma forma abrangente de modo a abarcar todas as categorias de trabalhadores, quer os nacionais como os estrangeiros, os qualificados como os menos qualificados e todos os sectores de atividade.

O fenómeno da globalização, que tem a sua repercussão diretamente no mercado de trabalho e no trabalho das pessoas, constitui um dos grandes desafios para o sindicalismo, sobretudo quando esta tem efeitos negativos para o trabalho, acrescentando a este fenómeno o fator migração, os sindicatos se vêm ainda com um desafio maior; é neste sentido que Peixoto et all. (2008:209), diz que a preocupação dos sindicatos, tanto os internacionais como os portugueses, desde a sua criação é na defesa dos direitos dos trabalhadores, sobretudo das que encontram numa situação de maior fragilidade social e laboral.

5.1. A atuação sindical para com os trabalhadores imigrantes

Levando em conta que o trabalho a que os imigrantes têm acesso é considerado precário, e devido à baixa escolarização dos mesmos, o conhecimento dos seus direitos são limitados, tornando-se um fator que lhes fragiliza ainda mais perante o seu emprego; assim, os sindicatos devem ter uma atenção especial na defesa dos seus interesses, e na posição de Peixoto et all. (2008:208), esses trabalhadores devem ter respostas “*imediatas, céleres e consistentes*” por parte dos sindicatos.

A atuação de qualquer organização implica primeiro conhecer quais são os problemas ou os desafios que se colocam de modo a definir melhor a sua forma de atuação. Os sindicatos ao longo da sua experiência de trabalho com os trabalhadores imigrantes apresentaram algumas daquelas que consideram ser os principais problemas enfrentados por esta classe trabalhadora. Kolarova & Peixoto (2009), destacam como principal problema a questão dos imigrantes que estão a viver de forma ilegal no país, situação esta que dá origem a um conjunto de condições degradantes para o trabalho dos imigrantes, cria uma situação de medo, incerteza, chantagem, exploração e domínio por parte dos patrões. Outro problema citado por estes autores tem a ver com a não contribuição dos imigrantes para a segurança social, o que os coloca numa situação

de precaridade social quando estes estão no desemprego e perante outras situações onde irão precisar da proteção social, e constitui ainda um problema devido ao elevado número de imigrantes nos trabalhos de regime temporário, a discriminação no trabalho relativamente a questões salariais, o salário praticado para os trabalhadores imigrantes, que é inferior ao praticado para os outros trabalhadores que desempenham as mesmas funções, as fracas possibilidades de progressão na carreira, a ocupação pelos imigrantes de categorias profissionais inferiores, a realização de cargas horárias excessivas e, por último, o não pagamento pelas horas extras realizadas pelos trabalhadores imigrantes; tudo isto são apontados como principais constrangimentos para estes trabalhadores.

Em Portugal a defesa dos interesses dos trabalhadores, incluindo os trabalhadores imigrantes está a cargo da Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses – Intersindical Nacional (CGTP-IN) e da União Geral de Trabalhadores (UGT).

No que refere à atuação dos sindicatos perante os trabalhadores imigrantes, ambas as maiores centrais sindicais (CGTP-IN e UGT) têm dado o seu contributo. De acordo com Pereira, (2013), possuem departamentos que tratam especificamente das questões relacionadas com a migração e na resolução do problema dos migrantes. É de destacar a atuação nas questões relacionadas com a política da imigração, como menciona Kolarova & Peixoto (2009), as duas centrais sindicais participaram na primeira legalização extraordinária dos migrantes que aconteceu em 1992. Estes também têm dado a sua colaboração junto das associações de imigrantes e para imigrantes em assuntos como a discriminação, e têm confrontado frequentemente o governo para as questões de direito à saúde dos imigrantes, questões relativos a integração dos imigrantes e ao trabalho e emprego dos imigrantes.

De um modo individual, a UGT, de acordo com Kolarova & Peixoto (2009), é conhecida principalmente nos sectores da administração pública, e dos serviços de saúde e de ensino, sectores estes onde se nota uma fraca presença dos imigrantes. Sendo assim, pode-se dizer que a UGT não tem trabalhado de uma forma direta com os imigrantes, e não tem abrangido muito estes trabalhadores.

Já a CGTP-IN, central sindical que tem estado a desempenhar o papel de um agente ativo para as questões laborais dos imigrantes, a sua atuação perante este grupo já vem sendo desenvolvida desde a muito tempo, mas foi sobretudo a partir da década de 90, período em que se deu a segunda fase da imigração para Portugal, onde a comunidade imigrante tinha uma representatividade de 6% na população portuguesa, que este sindicato começou a ter mais engajamento para os problemas laborais que afetam os imigrantes, (CGTP-IN, 2019). A CGTP, segundo Kolarova & Peixoto (2009), é uma organização que devido à forma como se encontra

estruturada consegue abranger um maior número de trabalhadores imigrantes de diversas áreas, em diversas regiões de Portugal e trabalhadores de todas as categorias, isto é, os qualificados e os menos qualificados, o grupo onde se encontra inserido grande parte dos trabalhadores imigrantes. Este movimento sindical, no desenvolver das suas atividades, aposta no contacto direto com os imigrantes nas empresas, organiza lutas pelos direitos e tem apostado sobretudo na sindicalização dos mesmos (Kolarova e Peixoto, 2009).

A CGTP-IN inclui um número extenso de sindicatos das mais diversas áreas, dentre elas destaca-se o sindicato representante da nossa área de estudo (as limpezas), o STAD (Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas e Atividades Diversas). Este sindicato tem como objetivo *“defender, praticar e aprofundar a democracia económica, social, cultural e política, sustentada no desenvolvimento e na repartição justa da riqueza”*, consideram que esta é a forma de manter uma sociedade onde haja bem-estar e justiça social para todos (STAD).

De acordo com a entrevista feita à coordenadora do STAD, Dr^a Vivalda Silva, neste momento do total de 40 000 trabalhadores de limpeza em Portugal, estão sindicalizados apenas 8 000 trabalhadores. A maior dificuldade apontada para a sindicalização, foi o facto de quase 80% dos trabalhadores de limpeza trabalharem com um horário a tempo parcial, o que dificulta a chegada dos sindicatos a estas trabalhadoras; no entanto aponta que é mais provável e mais fácil de se sindicalizarem trabalhadores com um horário de trabalho a tempo inteiro.

“O grande número, cerca de 80% dos homens e das mulheres do sector das limpezas trabalham em tempo parcial, que é mais difícil nós chegarmos porque trabalham ou das 6 às 9 horas da manhã, ou então das 18h às 20h, (...) nestes horários os sítios aonde elas estão ainda estão fechados, a gente chega a uma companhia de seguros ainda está fechada, eles estão lá dentro mas aquilo está fechado, e por isso que é muito difícil nós chegarmos a elas (...)”. (Dr^a. Vivalda)

Os sindicatos têm apostado fortemente na melhoria das condições de trabalho das mulheres trabalhadoras de limpeza, sobretudo no que diz respeito à questão da melhoria do salário e na melhoria das condições de trabalho que são oferecidas a estas. De acordo com Dr^a. Vivalda o STAD, através da celebração dos contratos coletivos de trabalho, tem conseguido a melhoria do salário desta classe trabalhadora de forma igual para todos os trabalhadores.

“(...) quando nós celebramos o contrato coletivo de trabalho e com os aumentos salariais nós só representamos os sócios, só assinamos em nome dos sócios, é como a associação patronal só assina em nome das empresas que são filiadas na associação, e quando sai o contrato aplica-se às empresas da associação e aos trabalhadores sócios dos sindicatos que trabalham nessas empresas, mas depois o que nós logo fazemos juntamente com os patrões é pedir que o ministério do trabalho publique a portaria de extensão, para estender às empresas todas e todos os trabalhadores o contrato coletivo de trabalho, a partir daí aplica-se todos igual, assim que sai a portaria de extensão”. (Dr^a. Vivalda)

5.2. A influência sindical nas mulheres

As mulheres constituem um grupo social vulnerável, sobretudo no que respeita às questões laborais. Estão mais sujeitas à *“desregulação do mercado de trabalho, (...), e a exploração”*, (Peixoto et al., 2008:209), ficando assim a merecer por parte dos sindicatos uma maior atenção. A atuação do sindicato não tem discriminado o gênero. A luta sindical pelo que constamos durante a nossa pesquisa bibliográfica engloba todos os gêneros e reas, o que consequentemente beneficia de que maneira a classe trabalhadora objeto deste estudo. De forma particular a CGTP-IN, na sua atuação, considera de grande relevância a proteção dos trabalhadores imigrantes, a integração dos mesmos no mercado de trabalho e a sensibilização destes para se sindicalizarem (CGTP-IN, 2019).

As mulheres nos sindicatos muitas vezes vêm a sua participação em assuntos do seu interesse a serem limitados, e por sua vez preferem acomodar deixando de participar em organizações que lhes seriam úteis na defesa dos seus direitos laborais.

Santana (2009) aponta alguns fatores que levam ao desinteresse por parte das mulheres perante os sindicatos. Esta afirma que *“o desinteresse feminino pelos sindicatos reside na organização e na atuação dos próprios sindicatos”* (2009:51). De entre os fatores que levam ao desinteresse feminino, a autora destaca o facto de as mulheres estarem inseridas em áreas de trabalho onde a união em organizações para defesa dos interesses coletivos torna-se prejudicial para elas, pondo em causa o seu emprego. Por outro lado sendo que as mulheres estão mais direcionadas a se encaixarem em trabalhos de baixa qualificação, e segundo diz (Santana, 2009, citando Ellis, 1981, Aldred, 1981, cit. In Munro, 1999), a atuação dos sindicatos tem tido resultados mais eficazes no seio dos trabalhadores qualificados. As mulheres tomam o nível de inserção em trabalhos menos qualificados como um fator determinante para a sua não

sindicalização; outro fator prende-se com a base histórica do surgimento dos sindicatos, que de acordo com a autora está diretamente ligada ao trabalho masculino, trabalho manual e aos operários. O facto de as mulheres ocuparem sobretudo trabalhos a tempo parcial, que as torna desprovidas de proteção, constitui uma condicionante à sindicalização das mesmas. Destaca-se também o fraco envolvimento das mulheres para com o trabalho, e conforme diz Santana (2009, citando Ellis, 1981, cit. In Munro, 1999), quanto mais envolvida os trabalhadores tiverem ao trabalho mais é a probabilidade de estes se sindicalizarem.

CAPÍTULO 6

6. Metodologia

O presente trabalho tem como objeto de estudo as mulheres imigrantes que residem na área metropolitana de Lisboa, e que trabalham no sector da limpeza. A motivação deste estudo consiste em saber em que condições estas mulheres que escolheram Portugal para viver e a área da limpeza para trabalhar, desenvolvem o seu trabalho.

6.1. A metodologia qualitativa

Para a realização deste estudo utilizamos como método a investigação qualitativa. A investigação qualitativa “*constitui uma forma de questionamento social, que foca na forma como as pessoas interpretam e dão sentido ás suas experiências no mundo que vivem*”. (Resende, 2016:51, citando Spakers e Smith, 2014)

Ainda de acordo com Pinto et al. (2018), a investigação qualitativa caracteriza-se por ser um método onde a principal fonte de informação é a experiência quotidiana vivida pelos participantes do estudo. Neste método os dados recolhidos têm carácter descritivo. O pesquisador tem de investigar os participantes de forma a obter o máximo de informações para o estudo. A identificação pelo pesquisador da importância que o participante dá a um determinado fenómeno constitui o foco da pesquisa. Finalmente a análise dos dados deve ser de forma indutiva, partindo de uma premissa particular para uma premissa geral.

É um método de estudo que permite que se tenha uma diversidade de técnicas de recolha de informações. Pinto et al. (2018) diz que este método é caracterizado por ser multimetodológico; pode-se fazer o recurso a “*narrativas, histórias de vida, documentos históricos, entrevistas, observações, fotografias, textos visuais*” (2018:31).

6.2. Entrevista semiestruturada

Optamos pela utilização da entrevista semiestruturada. A escolha deste método de entrevista foi com o objetivo de obter respostas na medida que possibilitasse a compreensão da situação laboral das mulheres imigrantes na área da limpeza. Esta técnica permite uma maior abertura por parte do entrevistado dado a proximidade entre o entrevistado e o entrevistador, permitindo que fale de forma mais aberta, e dando assim respostas interessantes e relevantes para a pesquisa. Tem-se um guião prévio para a condução das entrevistas, mas ao longo da conversa

admite-se que possa vir a surgir novas questões em função da condução da entrevista, afim de conhecer melhor o que se pretende estudar (Resende, 2016); o entrevistador deve estar atento ao que o entrevistado diz, afim de fazer novas questões em função do que foi dito, de modo a elucidar certos pontos que não ficaram esclarecidos ou aprofundar ainda mais alguma questão (Boni & Quaresma, 2005).

A elaboração do guião foi feita de forma que adequasse à população a ser estudada, em termos de perguntas e linguagem utilizada. Este guião foi testado e posteriormente foi adaptado em função de algumas falhas detetadas.

O guião (ver Anexo A) encontra-se estruturada da seguinte forma: 1º identificação das participantes da entrevista; 2º situação antes de imigrar; 3º enquadramento laboral; 4º relações no trabalho e discriminação; 5º condição perante os sindicatos.

O guião de entrevista para o sindicato (ver Anexo B) foi elaborado de modo a ter respostas no que concerne a sindicalização das mulheres imigrantes assim como as ações destes para com esta classe trabalhadora, entre outros.

6.3. Critérios de seleção das mulheres para entrevista

A seleção dos participantes para a entrevista constitui uma etapa fundamental num estudo, primeiramente de acordo com Quivy & Campenhoudt (2008:71), tem de levar em consideração que sejam “*testemunhas privilegiadas*”, pessoas que tenham conhecimentos sobre o assunto ou que vivem o problema objeto de estudo. Tendo estas características, vão passar a informação que o investigador pretende. Por isso procuramos mulheres imigrantes que trabalham na área da limpeza em idade ativa, isto é, entre os 15 e 64 anos..

Sendo assim os primeiros critérios mais relevantes para a escolha das mulheres para as entrevistas eram a profissão e a nacionalidade; serem mulheres que trabalham na limpeza e que não tenham nascido em Portugal. Outro critério utilizado para a seleção era o local de trabalho; ser na área metropolitana de Lisboa, uma vez que é onde está concentrada grande parte da comunidade imigrante e também por não termos recursos suficientes para fazer um estudo abrangendo outros distritos.

As entrevistas decorreram entre o mês de agosto e o mês de outubro. Algumas entrevistas foram realizadas em casa das participantes e outras no local de trabalho destas. A entrevista tinha tipicamente uma duração de 15 a 20 minutos, embora tenha havido entrevistas que chegaram a 40 minutos.

Para a seleção das entrevistadas, utilizou-se principalmente a técnica de “bola de neve”, que segundo Vinuto (2014), consiste em captar pessoas para o estudo através da indicação pelas pessoas que inicialmente identificadas que indicam novas pessoas para o estudo tendo em conta o perfil dos participantes e assim sucessivamente. De acordo com a autora este método é utilizado quando se pretende estudar uma população de difícil acesso. Também utilizou-se uma forma de seleção ocasional, encontrando-as a trabalhar nas limpezas num determinado lugar. Através de uma conversa informal procurava determinar se o perfil era o pretendido, e se sim eram convidadas a participar do estudo.

A realização das entrevistas foi dificultada pela situação das pessoas que mostravam-se inseguras em participar com o medo de apanhar o vírus Covid’19, sobretudo aquelas que foram entrevistadas na sua residência. Outro problema constatado foi a dificuldade de algumas participantes em se abrir para falar do seu trabalho. Tinham receio de falar de questões como o salário. Ficou a impressão de que essa questão se tratava de algo privado ou íntimo, mas sendo este uma das questões de grande relevância para qualquer tipo de estudo sobre o trabalho de um determinado grupo, foi lhes explicado o porque desta questão estar a ser feita. A dificuldade em se expressar em português para algumas participantes, sobretudo as de nacionalidade cabo-verdiana, foi um outro problema com que nos deparamos. Sendo assim para resolver esta situação as entrevistas com estas senhoras foram realizadas em crioulo, (Posteriormente foram transcritas para português).

6.4. A amostra

A amostra é constituída por 20 mulheres, sendo que 3 são da nacionalidade guineense, 13 da nacionalidade cabo-verdiana, 3 da nacionalidade são-tomense, e uma de nacionalidade angolana. As mulheres cabo-verdianas estão em maior número visto que, como já vimos anteriormente, as cabo-verdianas são as mulheres que mais se encontram a trabalhar nos serviços de limpeza, e foram as que mais se disponibilizaram para realizar as entrevistas.

A amostra integra mulheres com idades compreendidas entre os 19 e os 64 anos, sendo que grande parte das entrevistadas têm idades entre os 42 e 55 anos.

Quanto á escolaridade das entrevistadas, as mulheres entrevistadas possuem diferentes níveis de escolaridade, sendo que algumas não possuem qualquer habilitação; outras frequentaram apenas o ensino primário até 4º ano; algumas não chegaram a concluir o ensino secundário, fizeram apenas o 7ª, 8º, 9ª e 11ª ano; e quatro das entrevistadas têm o 12º ano

completo (a Kátia e a Carla chegaram a frequentar o ensino superior em Cabo Verde, mas desistiram antes de completar).

O quadro abaixo apresentado identifica as mulheres que constituíram a amostra.

Quadro 6.1. Amostra

Nome	Idade	Nacionalidade	Nível de escolaridade
Carla	28 anos	Cabo-verdiana	12ºano
Ana	44 anos	Cabo-verdiana	4º ano
Lúcia	57 anos	Cabo-verdiana	Não frequentou a escola
Ricardina	64 anos	Cabo-verdiana	4ªano
Suadú	42 anos	Guineense	4º ano
Jacira	19 anos	Cabo-verdiana	11º ano
Adilini	38 anos	Guineense	11º ano
Cândida	55 anos	Cabo-verdiana	9ºano
Fátima	42 anos	Guineense	7º ano
Maria Teresa	50 anos	Cabo-verdiana	9ºanos
Edna	38 anos	Cabo-verdiana	7ª ano
Rosinda	54 anos	Cabo-verdiana	Não frequentou a escola
Joana	54 anos	Cabo-verdiana	4º ano
Graça	54 anos	São-tomense	8ºano
Kátia	22 anos	Cabo-verdiana	12º ano
Núria	26 anos	São-tomense	9º ano
Isabel	46 anos	Cabo-verdiana	5ºano
Yolanda	39 anos	São-tomense	7º ano
Benvinda	59 anos	Angolana	12º ano
Maria da Graça	25 anos	Cabo-verdiana	12º ano

CAPÍTULO 7

7. Apresentação dos Resultados

Neste capítulo iremos proceder a apresentação dos resultados da entrevista. Para o tratamento das entrevistas realizadas (ver Anexo C e D), decidimos optar pelo método de análise de conteúdo, que de acordo com Campos (2004:614), “*constitui uma ferramenta importante na condução da análise dos dados qualitativos*”. Antes de avançar para a análise das entrevistas na questão do emprego, iremos prosseguir com a análise das entrevistas de modo a apresentar alguns dos motivos/razões que estão na base da emigração das entrevistadas assim como a sua situação profissional antes da imigração.

A apresentação dos resultados será feita tendo em conta algumas variáveis que consideramos ser caracterizadoras das do emprego e das relações de trabalho, são elas: o local de trabalho, empregador, horários de trabalho, o salário, vínculo laboral, férias e subsídios, contribuições sociais (descontos), formação, discriminação/desigualdades, progressão na carreira, rotatividade de funções, sindicalização, satisfação no emprego e relações no trabalho.

7.1. Razões/motivos da emigração

Primeiramente na realização das entrevistas procurou-se saber dos motivos que levam as mulheres a saírem do seu país de origem para um outro país. As razões prendem-se com motivos familiares, ou seja, o reagrupamento familiar, imigraram neste contexto a Carla por conta dos seus pais que estavam cá em Portugal, e também a Ana, a Ricardina a Joana que vieram por causa do marido que já se encontrava instalado em Portugal.

“Porque a minha mãe estava aqui, ela conseguiu o papel para eu vir viver aqui, (...), em Cabo Verde também eu estava sozinha, então eu preferi vir para aqui do que ficar ali” (Carla)

“Vim por causa do meu marido, ele já estava a viver em Portugal e fez um reagrupamento familiar, depois eu vim eu e os meus três filhos”. (Ana)

É de destacar os motivos de saúde, algumas mulheres vieram do seu país de origem para fazer tratamento de uma determinada doença, ou para acompanhar um familiar doente ou por causa de algum familiar que estava aqui doente que precisou de ter alguém próximo afim de

lhes prestar alguns cuidados. Muitas destas mulheres não vieram com a intenção de ficar no país; a sua estadia a princípio era temporária, mas por fim decidiram ficar em Portugal. Este é o caso da Cândida e da Rosinda.

(...) eu estava doente, fiz duas operações que não correram bem, fizeram um relatório médico para me evacuarem para Portugal. (...) a princípio eu não vim para ficar, a intenção foi terminar o tratamento e ir embora para Cabo Verde, mas o dinheiro que eu trouxe com intenção em fazer algumas compras de roupa para ir vender em Cabo Verde acabou (...) daí eu resolvi ficar aqui. (Rosinda).

“Eu vim numa emergência, o meu marido estava doente no hospital (...) fui pedir visto para vir ver o meu marido e deram-me, (...), a princípio vim para ficar apenas 15 dias, mas resolvi ficar porque tinha de cuidar dele”. (Cândida)

É de salientar ainda a busca de uma vida melhor como um dos motivos que levam as mulheres a saírem do seu país, e a emigração para fins de estudo. No entanto para aquelas cujo motivo principal era conseguir uma vida melhor, chegando a Portugal conseguiram, mesmo com um baixo nível de escolaridade, inserir-se no mercado de trabalho e ter o seu próprio rendimento, alcançando assim a sua independência financeira.

“(…), vim para procurar uma vida melhor para mim e para a minha filha”
(Adilini)

“(…) eu não tinha um trabalho para sustentar eu e o meu filho, apareceu a oportunidade de vir para Portugal, daí eu vim buscar uma vida melhor para ele”.
(Núria)

“A princípio eu vim para ir para faculdade, mas até agora ainda eu não consegui entrar”. (Kátia,)

7.2. Situação profissional antes da imigração

No país de origem algumas das mulheres não trabalhavam; limitavam-se aos cuidados da casa, e ao trabalho do campo para o sustento da família. Mas das mulheres entrevistadas que no país de origem trabalhavam, estas na sua maioria dedicavam-se sobretudo ao comércio a retalho e à venda ambulante. Algumas tinham um trabalho que lhes proporcionava uma vida estável. É o

caso da Cândida da Graça e da Rosinda. No caso da Rosinda ela era uma pequena empresária tinha o seu próprio negócio.

“(…), eu vivia da agricultura e mais nada”. (Maria Teresa)

“Vendia peixe (...), (...), comecei a vender peixe desde muito cedo, (...), com 12 anos a minha mãe já me punha uma “banheira” de peixe na cabeça para ir vender, (...)”. (Joana)

“Eu era “rabidante” (...), fazia compras de roupas e calçados em Dakar e no Brasil e ia vender em Cabo Verde, também tinha um pequeno bar”. (Rosinda)

“Fui professora durante 24 anos”. (Graça)

7.3. Local de trabalho

Relativamente ao local de trabalho das mulheres imigrantes que trabalham nas limpezas, estas caracterizam-se sobretudo por possuírem vários locais de trabalho. A maioria das mulheres entrevistadas (11) possui dois locais de trabalho, e algumas chegam a ter três a quatro locais de trabalho nas limpezas. Sendo que os trabalhos normalmente são de poucas horas, o que reflete diretamente num salário baixo, estas procuram trabalhar em vários locais afim de terem um rendimento maior. Das mulheres entrevistadas na sua maioria tinham como local de trabalho os escritórios; no entanto algumas delas dedicavam-se a limpeza de condomínios, centros de saúde, centro comercial, armazéns e escola. Algumas chegam a trabalhar tanto na limpeza de condomínios, escritórios e centro comercial, que é o caso da Lúcia e da Carla.

“Este trabalho é na “PT” (...) fica em Picoas, (...) trabalho no Entrepósito de Lisboa, fica no Oriente, (...), na Portela, nos condomínios, (...), no Centro comercial do Lumiar”. (Lúcia)

“Faço limpeza de condomínios em duas das empresas para qual trabalho, no Oriente e nas Laranjeiras, (...), e no outro trabalho em Moscavide faço limpezas em salas de formação do IPDJ”. (Carla)

“Trabalho em Santa Apolónia de manhã e à tarde em Alcântara”. (Maria da Graça)

O facto de algumas destas mulheres possuírem vários locais de trabalho constitui uma condicionante para o trabalho, uma vez que têm de deslocar-se de um lado para o outro. Têm

tendência a chegar atrasadas aos locais de trabalho, e adiciona-se ainda o cansaço físico que estas têm por fazer várias deslocações diárias.

7.4. Horário de trabalho

Algumas mulheres imigrantes que trabalham nas limpezas têm um horário bastante reduzido. Pelo facto de as limpezas ocorrerem antes de os funcionários chegarem às empresas e depois que os funcionários terminam o dia de trabalho em outras, o horário das limpezas é geralmente do período da manhã entre as 5h:30min/6h até às 9h e do período da tarde entre as 17/18h até às 20/21h, dependendo da empresa. Grande parte das entrevistadas tem um horário de apenas 3 horas de trabalho num determinado local, dado a isto muitas delas tendem a trabalhar tanto do período da manhã como do período da tarde, de modo a terem pelo menos 8 horas de trabalho por dia para poderem ter mais rendimento.

“De manhã faço horário repartido entro às 6h e saio às 9h, depois entro às 12h e saio às 16h, e no outro trabalho entro às 18h:45min e saio às 21h:45min”.

(Cândida)

“Nas Amoreiras trabalho das 6h às 9h, e no ISCTE entro às 14h e saio às 18h”.

(Benvinda)

Algumas chegam a fazer horários extensos diários, sem horário de descanso e sem horário para almoço, é o caso da Lúcia que trabalha todos os dias da semana, com um horário bastante extenso. Semanalmente ela chega a fazer 71 horas de trabalho, são 11 horas de trabalho diário de segunda a sexta e nos finais de semana faz 16 horas de trabalho, e a Carla que por dia faz 10 horas de trabalho.

“Na PT, (...), faço 2 horas, das 06h até às 08h, (...), no entreposto faço horário repartido, entro às 9h e saio às 12h, depois entro das 17h até às 20h, ao todo faço 6 horas de trabalho. (...), na Portela entro às 12h:30min e saio às 15h:30min, faço 3 horas. (...), aqui no centro comercial trabalho é apenas aos fins-de-semana, das 13h às 21h”. (Lúcia)

“No total faço 10 horas de trabalho. Entro no primeiro trabalho às 05h:30min até às 09h:30min, para poder entrar no outro trabalho às 10h até 12h, faço uma pausa das 12h às 14h e entro no outro trabalho das 14h até às 18h”. (Carla)

O trabalho das limpezas, tendo na sua maioria um horário reduzido (2 a 3 horas/dia), é realizado por algumas mulheres em adição aos seus empregos a tempo inteiro para aumentar o rendimento da família. É o caso da Edna, sendo mãe solteira, e tendo um trabalho como empregada doméstica de 8 horas por dia, optou por trabalhar nas limpezas 2 horas por dia.

“Foi para preencher as horas. Porque no outro trabalho que eu tenho entro às 11h, e como eu tenho todo este tempo livre antes de ir para o outro trabalho, e sou eu sozinha que tenho de pagar as despesas em casa achei que este trabalho podia me ajudar pelo menos para pagar algumas contas”. (Edna)

Os horários de trabalho tendem a interferir na conciliação do trabalho com a vida familiar, sobretudo para as que têm filhos pequenos que andam na escola e que precisam de um acompanhamento em casa.

“Eu tento, porque não vou mentir, eu não consigo acompanhar a minha filha para ajudar com as tarefas da escola, porque no momento que ela sai da escola é hora que eu estou a preparar para ir trabalhar à tarde; deixo ela na casa da minha prima que ajuda ela a fazer os trabalhos da escola (...). (Suadú)

“(Risos) é um pouco complicado porque eu e os meus filhos só nos vemos à noite nos dias de semana e aos fins de semana, mas é a vida. Eu gostaria de passar mais tempo com eles, mas ao mesmo tempo tenho de trabalhar para eles”. (Edna)

“(...) não consigo dar a atenção suficiente, mais o possível a gente vai fazendo”. (Yolanda)

7.5. Salário

O salário das mulheres imigrantes que trabalham nas limpezas é pago mediante o horário de trabalho diário. Pelo facto de grande parte delas terem um horário de apenas 3 horas, o salário também é baixo. O salário pago varia de empresa para empresa. Das entrevistadas que têm o mesmo horário de trabalho por dia, algumas recebem um salário diferente. O salário das entrevistadas que fazem 3 horas de trabalho varia entre os 200 euros e os 270 euros.

“Na Aciona pagam 235 euros e outras vezes 237 euros, e na JNC pagam 225 euros. Acho que nos roubam 10 euros (risos) que eu não sei porque não pagam como a outra. Até já ficamos de ir perguntar porque não pagam mais 10 euros”.
(Joana)

“Recebo 250 euros no trabalho de manhã, e à tarde recebo 215 euros”. (Maria Teresa)

Algumas entrevistadas recebem o salário mínimo nacional; são as que têm um trabalho de 8 horas diárias. É o caso da Ana, Kátia, Adilini, Isabel, Yolanda e Ricardina. Já a Jacira recebe um salário de 650 euros mensal por 8 horas de trabalho diário, porque ela não tem descontos sobre o seu salário, ela recebe o seu salário líquido.

“Como faço 8 horas pagam o salário mínimo”. (Isabel)

“Recebo 638 euros”. (Kátia)

Das entrevistadas 14 delas mostraram-se insatisfeitas com o salário que recebem face ao trabalho que realizam. Estas afirmam que é um trabalho cansativo, com um horário de trabalho muito cedo. A Lúcia chega a mencionar alguns dos motivos pelo qual deveriam receber mais.

“Nós que trabalhamos nas limpezas deveríamos receber mais porque sofremos muito; levantamos muito cedo, não comemos bem em casa, se chegarmos ao trabalho atrasadas porque perdemos o autocarro as nossas encarregadas ralham connosco. (...) aqui praticamente recebo uma miséria, porque o trabalho é aos finais de semana. Eu acho que deveria receber mais”. (Lúcia)

“Não (risos), é muito trabalho e cansativo também, depois recebemos pouco”.
(Maria Teresa)

“Não, porque às vezes eu faço horas extras e não pagam (...)” (Kátia)

“Não (risos), é muito trabalho, depois levanto muito cedo e chego à casa sempre tarde”. (Maria da Graça)

O atraso no pagamento dos salários também está presente no trabalho de algumas das entrevistadas. Este facto foi constatado tanto para aquelas mulheres que estão a trabalhar sem contrato (os casos da Jacira e da Lúcia que num dos empregos trabalha sem contrato) como também para aquelas que trabalham com contrato (os casos da Graça a Núria e a Kátia). Para

além de uma sensação de insegurança, isto também faz com que elas não cumpram a prazo com o pagamento de alguns dos seus compromissos essenciais como a habitação, alimentação, transporte etc.

“(...) às vezes eu recebo só no dia 8”. (Jacira)

“Aqui não, às vezes recebemos no dia 5, ou no dia 10, tem momentos que nós temos de ligar para o patrão para ele poder pagar”. (Lúcia)

“A SGL paga sempre o meu salário no final do mês, mas a outra empresa não, eles pagam às vezes só no dia 3 ou 4”. (Graça)

“Não (risos), eles pagam dia 2 ou dia 3, este mês eles pagaram só no dia 3”.
(Kátia)

O aumento do salário é um fator que contribui para a motivação do trabalhador e estimula a sua produtividade, sendo assim das entrevistas feitas as trabalhadoras de limpeza afirmaram que o aumento em reconhecimento do seu trabalho não é comum e são abrangidas apenas com o aumento em função da subida do salário mínimo nacional.

“Aumento tenho quando o salário mínimo sobe”. (Ana)

“O aumento é aquele que temos quando o salário de todas as pessoas sobem, (...), mas o aumento é pouca coisa”. (Graça)

7.6. Empregador

A maioria das entrevistadas tem como empregador as empresas prestadoras de serviço de limpeza. Estas empresas contratam, fazem a remuneração e dirigem o trabalho dos seus funcionários para com a pessoa ou a empresa que solicita o serviço. As entrevistadas designam essas empresas de *“firmas de limpeza”*. Algumas destas empresas citadas pelas entrevistadas são a *“Samsic, Interlimpe, Fine Facility services, Limpex, Qualitá, SGL, Reilimpa, Limpex, Cristina Araújo & Araújo”*, entre outras.

As mulheres que trabalham nas limpezas costumam ter mais do que um empregador; das entrevistadas a maioria possui entre 2 a 3 empregadores, exceto as que trabalham apenas num local e tem um horário de 8 horas diárias. A Ana, Kátia, Jacira, Núria, Maria da Graça, Isabel, Yolanda e Adilini têm apenas um empregador, já a Carla e a Lúcia têm 3 empregadores, a

Ricardina, Rosinda, Cândida, Benvinda, Graça, Fátima, Maria Teresa e Joana têm 2 empregadores.

“(...) trabalho com três firmas diferentes, (...), Limpex, Vadeca e Fine Facility Services”. (Carla)

“De manhã o nome da firma é Facity service e a da tarde é Samsic”. (Maria Teresa)

“(…), no ISCTE a firma é Euromex, e nas amoreiras é com a Safira. (Benvinda)

7.7. Vínculo laboral

Das entrevistadas 18 tem o contrato sem termo, ou seja, elas já fazem parte do quadro da empresa e estão como efetivas no trabalho. Este tipo de contrato oferece estabilidade e segurança no trabalho.

“Nos dois eu já sou efetiva, há muito tempo até”. (Ricardina)

“Eu já estou efetiva”. (Suadú)

“O meu contrato é o contrato sem termo”. (Graça)

A inexistência de um contrato fragiliza as condições de trabalho, mas mesmo assim nas entrevistas houve quem nos revelasse que prefere trabalhar sem contrato, e existem alguns empregadores que, segundo as entrevistadas, mesmo estando 6 meses a trabalhar, não as fazem um contrato de trabalho, ficando estas sem usufruir de alguns dos seus direitos como as férias, os subsídios e os descontos para a segurança social.

“Aqui trabalho sem contrato, eu prefiro assim porque tenho estado a pagar um IRS muito elevado, tenho até estado a pensar deixar alguns trabalhos para ver se pago menos”. (Lúcia).

“(…) a minha encarregada disse que agora não me podem dar contrato, que se eu quisesse podia trabalhar com recibos verdes, mas isso também não quero”. (Jacira)

“(…) no trabalho á tarde está um problema porque até agora não fizeram contrato, e já estou ali a 6 meses”. (Fátima)

Tendo um contrato sem termo, isto é, estando como efetivas no trabalho, faz com que algumas delas se sintam bastantes seguras em relação ao seu emprego; não ponderam a hipótese de serem despedidas do trabalho. Mas algumas mesmo estando efetivas dizem estar cientes que caso aconteça alguma coisa com a empresa ou devido a algum problema no trabalho podem sim correr o risco de perderem o trabalho.

“(...) se eles me mandarem embora vão me pagar os meus direitos, porque eu já estou aqui 6 anos, por isso é muito difícil eles me mandarem embora”. (Suadú)

“Estou segura sim. Eu posso me despedir se eu quiser, mas eles no caso de me despedirem têm de me indemnizar muito dinheiro”. (Carla)

“Eu sinto segura, me mandar embora assim não pode, só por motivos mesmo que eu mereça ser mandada embora, mas não podem”. (Yolanda)

“(…), com essa situação de coronavírus está muito complicado, já mandaram muitas pessoas embora, eu já estou como efetiva, mas não sei porque imagina se declararem falência vou ser despedida.” (Adilini)

“De momento não sei, eles gostam de mandar as pessoas embora (...)”. (Núria)

A insegurança no trabalho é maior quando a pessoa está a trabalhar sem contrato; o medo e a instabilidade no trabalho é frequente. A Jacira e a Fátima, estando a trabalhar sem contrato revelam estar inseguras no seu trabalho uma vez que podem ser despedidas a qualquer momento.

“Não, em nenhuma estou segura (...), no meu trabalho de manhã está sempre a sair pessoas todos e meses e á tarde não fizeram contrato”. (Fátima)

“Acho que a qualquer momento podem me mandar embora se não precisarem de min”. (Jacira)

7.8. Descontos

Todas as entrevistadas que possuem um contrato de trabalho afirmaram que têm descontos para a segurança social. Desta forma estas encontram-se asseguradas pelo sistema de proteção social do país.

“Sim tenho descontos”. (Suadú).

“Sim, em todos os meus trabalhos tenho o meu desconto para segurança social”. (Rosinda)

“Sim, como é um trabalho com contrato tenho descontos sim”. (Kátia)

Para as mulheres imigrantes os descontos para a segurança social não é apenas para as situações referidas acima; elas precisam ter um trabalho onde tenham contrato com descontos para a segurança social afim de regularizar a sua situação no país. No conjunto dos documentos exigidos pelo SEF para a autorização de residência para fins de trabalho, consta o *“Comprovativo de inscrição e situação regularizada perante a segurança social, salvo no caso de promessa de contrato de trabalho⁵”*, documento este que é emitido pela Segurança Social quando a trabalhadora tem os seus descontos regularizados. Sendo assim as mulheres imigrantes dão preferência aos trabalhos com contrato onde tenham descontos para a segurança social. Neste caso muitas mulheres imigrantes tendem a optar pelo trabalho nas limpezas visto que há mais facilidade de terem um contrato de trabalho com descontos para a segurança social.

*“Sim, tenho de fazer porque eu também não gosto de trabalhar sem desconto; tinha outro trabalho no começo quando eu cheguei, que foi uma amiga minha que me arranjou, eu tive de sair porque o meu patrão não fazia contrato para eu poder ter desconto de jeito nenhum, eu não tinha documento e precisava de contrato para ir meter documento, então eu falei com ele que se não me fizesse contrato eu ia sair do trabalho (...), ele nem ligou para mim porque pensou que eu não ia sair, procurei outro trabalho e não fui mais trabalhar. **Era trabalho de limpeza?** Sim na limpeza, limpava condomínios”. (Joana)*

“(..., estava a trabalhar num restaurante onde não me faziam contrato, depois como nas firmas de limpeza tinha mais chances de ter contrato, porque também não trabalham com pessoas sem contrato, fui para poder ter um contrato”. (Núria)

As entrevistadas que não têm descontos para a segurança social são aquelas que não têm um contrato de trabalho (Jacira, Fátima e Lúcia). Para além da perda do emprego a que estas estão sujeitas a qualquer momento devido a incerteza derivada deste tipo de trabalho, encontra-

⁵ SEF, ART.º88, N.º2 – Autorização de residência para exercício de atividade profissional subordinada, com dispensa de visto de residência: <https://imigrante.sef.pt/solicitar/trabalhar/art88-2/>

se a falta de proteção no desemprego, fazendo com que estas para além da precariedade laboral corram o risco de ficarem na precariedade social.

“Não, como é um trabalho sem contrato não tenho desconto”. (Lúcia)

“Quando não tinha contrato não tinha descontos, mas agora tenho desconto, mas é só na Globimpa; no Entrepasto ainda não tenho desconto”. (Fátima)

7.9. Férias/ Subsídios

Tendo um contrato de trabalho, os trabalhadores têm o direito a férias e aos subsídios de férias e de natal. Das entrevistadas que possuem um contrato de trabalho todas têm direito ao gozo das férias e recebem os subsídios de férias e de natal. Não têm acesso a estas prestações e ao gozo das férias as entrevistadas que não têm um contrato de trabalho, a Fátima, Jacira e a Lúcia (num dos seus empregos).

7.10. Satisfação no emprego

A maioria das entrevistadas diz estar satisfeitas e que gostam do seu trabalho. Para algumas entrevistadas a satisfação com o emprego depende do lugar onde estão a trabalhar; é o caso da Lúcia que em alguns empregos ela gosta e outras não gosta. Já a Carla, e a Jacira encerram trabalhar nas limpezas como uma alternativa para não ficar no desemprego. O trabalho das limpezas, pelo facto de ser um trabalho de poucas horas e com um baixo salário, também se torna motivo de insatisfação por parte das trabalhadoras.

“Normalmente eu não gosto, porque lavar as casas de banho é triste, ali os funcionários fazem muita sujeira e temos de limpar tudo, eu digo que por vezes que ali é muito nojento”. (Lúcia)

“Não, porque eu só faço 6 horas de trabalho, e o salário é pouco para pagar as despesas e ainda tenho o meu filho para enviar dinheiro, mas olha é melhor do que estar sem trabalho”. (Maria da Graça)

“(…) digamos que sim e não ao mesmo tempo, estou satisfeita porque trabalho e tenho um salário, mas não é o meu sonho trabalhar na limpeza”. (Carla)

7.11. Discriminação/desigualdades

A maioria das entrevistadas afirma que não sentiram e que não vivenciaram no seu local de trabalho práticas de comportamentos racistas.

Duas das entrevistadas (Lúcia e Ana) afirmaram já serem alvos de comportamentos racistas no trabalho, sendo que algumas a discriminação foi por parte do supervisor, e outras por pessoas que frequentam o local de trabalho.

“No momento que a Interlimpe transferiu-me de uma outra empresa onde eu limpava para ir trabalhar no entreposto no Oriente, no período da manhã no começo eu cheguei a chorar muito, eu e mais uma colega também cabo-verdiana. Quando chegamos nos meteram a fazer trabalhos que deveriam ser os homens a fazer, enquanto que as senhoras brancas foram levadas todas para limpar o escritório (...) nós não tínhamos o direito nem sequer de tirar um café para beber. A nossa encarregada nos faz vida negra porque ela é que está no poder, até hoje eu chego no trabalho cumprimento, por educação, digo bom dia e até amanhã e ela nunca me responde; ela até chegou a dizer-nos de cara que não gosta de pretas”.
(Lúcia)

“Por parte da empresa não, a minha supervisora a Vera é impecável, mas aqui no centro de saúde eu já sofri discriminação por parte dos utentes que vem aqui. Uma vez no momento que comecei a trabalhar aqui, veio um senhor já de idade e como eu sou cabo-verdiana começou a me chamar de nomes e a dizer para eu ir para a minha terra (...)”. (Ana)

A desigualdade de tratamento com trabalhadoras de outras nacionalidades foi relatada por algumas das entrevistadas, que afirmaram que no seu trabalho os seus supervisores demonstram mais preferências por trabalhadores de algumas nacionalidades. Isto constitui um fator de desencorajamento para os trabalhadores.

“É assim essa resposta fico um pouco indecisa (...), por um lado sim e por um lado não, porque para trabalho preferem africanos, mas para outras situações preferem portugueses”. (Maria Teresa)

“Eu trabalho juntamente com uma portuguesa e preferem sempre ela, falam tudo com ela e comigo nem sequer dizem nada”. (Jacira)

O tratamento por parte das chefias para com as trabalhadoras de acordo com a Dr. Vivalda silva, constitui neste momento o maior problema para o trabalho das limpezas nos locais de trabalho, em certas situações as trabalhadoras têm um tratamento desumano.

“(...) nós constatamos nos locais de trabalho não em termos salariais e das condições de trabalho, mas sim em termos de tratamento pela parte das chefias é que pode haver diferenças entre trabalhadores.

“(...) e muitas das vezes o tratamento que é dado a pessoas de limpeza também é muito mau, (...), a maneira como elas tratam muitas das vezes as trabalhadoras de limpeza não é compreensível, porque não têm maneiras de falar não têm nada, ou seja, este é o grande problema que nós temos no sector da limpeza, é o tratamento que é dado ao trabalhador(...)”. (Dr^a. Vivalda)

7.12. Relações no trabalho

Das entrevistas feitas a maioria das mulheres diz ter uma boa relação com os seus colegas de trabalho, sendo que o trabalho das limpezas é um trabalho feito de forma individual; cada trabalhadora tem o seu espaço de limpeza e algumas chegam a trabalhar sozinhas em alguns lugares, e isto constitui um fator que evita os conflitos.

“É assim eu trabalho sozinha de manhã, por isso não sinto nada disso, e à tarde também é cada um no seu andar. Eu não tenho problemas nenhum com outras pessoas, brancas preta,s não tenho problemas eu mesmo procuro não ter problemas com ninguém no trabalho para não me mandarem embora”. (Fátima)

“É ótimo (risos), eu aqui de manhã tenho uma colega cabo-verdiana que nos damos muito bem (...). E lá no Alvalade o mesmo tratamento que dão para os funcionários que trabalham na farmácia é que me dão também (...), todos nós temos desconto de 20% para comprar medicamentos”. (Graça)

“O relacionamento é bom até demais, que até elas abusam (riso), mas nos damos bem”. (Cândida)

Conforme vimos no capítulo anterior existem nacionalidades que estão mais viradas para o trabalho das limpezas, sendo assim algumas trabalhadoras podem ser vistas como uma ameaça para outras trabalhadoras, o que pode gerar um clima de conflito. Trabalhando com esta

hipótese, as entrevistadas algumas afirmaram sentir ameaça por parte de outras trabalhadoras, uma vez que os supervisores demonstram ter mais apreço por trabalhadoras de determinadas nacionalidades.

“Sim, as brancas são tratadas sempre melhor eu mesma se encontrar outro trabalho eu vou deixar o trabalho da manhã”. (Rosinda)

“Neste trabalho da parte da manhã as portuguesas são sempre as preferidas, mas da parte da tarde na limpeza dos escritórios tenho uma supervisora que não faz qualquer diferença entre nós”. (Lúcia)

“Ali temos duas chefes; tem uma que puxa mais para as brasileiras do que nós, mas aquela que é a minha chefe superior ela é “numa boa”. (Edna)

7.13. Progressão na carreira/Rotatividade de funções

Da análise feita às entrevistas a chance de progressão na carreira das mulheres imigrantes que trabalham nas limpezas é praticamente nula. Mesmo aquelas que já estão a trabalhar na empresa há muitos anos afirmam que o seu trabalho sempre foi de limpeza, e que nunca tiveram uma oportunidade para passarem a desempenhar outras funções. Das entrevistadas apenas a Cândida teve uma promoção, devido a sua experiência de trabalho anterior. Esta estagnação das trabalhadoras de limpeza sempre no mesmo nível de trabalho, impede o crescimento a nível social destas e contribui para a desmotivação das trabalhadoras.

“Não, sempre trabalhei mesmo como empregada de limpeza só”. (Ana)

“Não, eu já trabalho a muitos anos com a Interlimpe mas foi sempre a fazer limpezas”. (Lúcia)

“(…), na Samsic quando entrei em 2007 eu fazia apenas limpeza, mas depois viram que eu tinha capacidade e como também em Cabo Verde já era encarregada numa fábrica me meteram como encarregada de limpezas”. (Cândida)

No trabalho das limpezas de acordo com as entrevistadas a tendência é de realizarem sempre as mesmas tarefas todos os dias. É um trabalho onde não existe a possibilidade de as trabalhadoras desenvolverem outras competências, o que impede assim o seu desenvolvimento profissional.

“Nos dois trabalhos faço limpezas em escritórios, limpo as salas, o chão, casas de banho, corredores do andar onde eu limpo, também lavo casas de banho, tenho de tirar o lixo e levar tudo para baixo, (...), o trabalho de manhã é mais pesado ali; tenho muitas salas para limpar; é um trabalho muito duro, mas à tarde é menos cansativo”. (Maria Teresa)

“(...). Primeiro eu tiro o lixo, limpo os computadores, limpo as casas de banho, o refeitório, limpo as escadas e por último vou limpar no armazém”. (Núria)

“Na Expo como é num escritório faço limpeza das salas de trabalho, limpo casas de banho, corredores, salas de reunião, tiro o lixo de todas as salas, passo franja, (...), o meu trabalho é deixar tudo limpo, e lá no Alvalade como é numa farmácia não tenho tanto trabalho, é só limpeza como na Expo”. (Graça)

7.14. Formação

A formação para as mulheres imigrantes que trabalham nas limpezas é praticamente inexistente. Apenas afirmaram terem recebido formação no seu trabalho a Kátia, a Núria, a Yolanda, a Isabel e a Benvinda. A formação a que estas se referem diz respeito as instruções que são dadas no primeiro dia de trabalho, afim de conhecerem o local de trabalho e o seu espaço de limpeza e saber qual a tarefa específica a desempenhar. Já a Cândida, sendo encarregada de limpezas, afirma que não recebe formações, uma vez que esta tem a função de coordenar o trabalho, o que exige responsabilidade e a capacitação em determinadas matérias, e que segundo a mesma, este trabalho exige muito controlo mental e laboral, neste sentido a formação seria um elemento crucial para auxiliar na realização do seu trabalho. A formação para as trabalhadoras de limpeza constitui um elemento importante para o desenvolvimento das suas tarefas, sendo que estas para realizarem o seu trabalho utilizam certos produtos químicos que muitas das vezes necessita de instruções para o seu uso, e que só seriam bem esclarecidas através de sessões de formação, estas também precisam de formação em temas que promovam o seu desenvolvimento pessoal e profissional de modo a haver uma progressão no seu trabalho e progressão social.

“Não existe formação, mas depois existe uma coisa que é, a maior parte das empresas não dão formação nenhuma, mas depois aparecem com papeis às trabalhadoras para elas assinarem, (...) e as pessoas por medo acabam por assinar e muitas vezes estão a assinar que tiveram formação, (...). (Dr^a. Vivalda)

“É uma formação e não é formação ao mesmo tempo, eles chamam de formação, mas eu acho que formação é mais que um dia, deveria ser dois ou três dias, não para ir com a pessoa um dia e depois no outro dia ela ir trabalhar sozinha, isso para mim não é formação”. (Núria)

“Não nunca recebi formação. Sendo encarregada nunca recebeu formação? Também não, a nossa formação vem da experiência com o trabalho, (...), esse trabalho exige muito controlo tanto mental como laboral, tenho de ter paciência e tolerância”. (Cândida)

*“Deram formação de limpeza sim. **Quantos dias de formação é que recebeu?** Foi um dia, limpeza também aprende rápido (...), era para ver como é que se faz as coisas, e no outro dia fiz o que mostraram (...)”*. (Isabel)

A falta de formação para as trabalhadoras de limpeza pode ser explicada pelo facto de este ser um trabalho pouco qualificado que não exige muitas competências para a sua realização. Algumas das entrevistadas afirmam que o trabalho das limpezas não precisa de formação, porque é uma tarefa fácil de aprender.

“Formação não, também nas limpezas não tem muito que aprender para ter formação”. (Ana)

“Não, acho que não precisa (risos)”. (Carla)

“Não nas limpezas não tem muito dessa coisa de formação, (...), também nem temos tempo para ir para formação”. (Maria Teresa)

No entanto a formação para esta classe trabalhadora de acordo com a Dr^a. Vivalda Silva, em primeiro lugar deve ser dada às chefias do trabalho das limpezas, neste caso uma formação cívica, de modo a melhorarem o tratamento dado às trabalhadoras de limpezas, uma vez que no momento o que constitui o grande problema para esta classe trabalhadora é o tratamento que recebem no local de trabalho. .

“(...) eu costumo dizer muitas das vezes quando estou em reunião com empresas e que falam que as trabalhadoras de limpeza precisam de formação, eu digo claro que sim, eu sou totalmente a favor da formação profissional para que a trabalhadora saiba com aquilo que está a trabalhar, (...) mas também

digo sempre às empresas o que têm de fazer primeiro lugar é dar formação cívica às chefias do trabalho (...)". (Dr^a. Vivalda)

7.15. Sindicalização

A união entre trabalhadores da mesma classe profissional para a luta pelos seus direitos e por melhores condições de trabalho também se faz presente entre as trabalhadoras de limpeza, a palavra sindicato não passa despercebido entre as entrevistadas.

Durante as entrevistas constatamos 4 tipos de situações no que refere à questão da sindicalização das mulheres imigrantes que trabalham nas limpezas. Temos o caso das mulheres que já foram sindicalizadas (Ana e Maria Teresa), as que estão sindicalizadas (Lúcia, Suadú, Cândida, Fátima, Isabel, Yolanda, Benvinda e Joana), as que pretendem se sindicalizar (Rosinda, Adilini e Graça) e as que não estão sindicalizadas (Carla, Ricardina, Kátia, Núria, Maria da Graça, Jacira e Edna).

As entrevistadas que já foram sindicalizadas alegam como motivo para a sua saída dos sindicatos a não resolução de alguns problemas que tiveram no trabalho quando estas procuraram os sindicatos para lhes ajudar a solucionar a questão.

*“Eu estava no sindicato, mas depois sai. **Porque saiu?** É assim saí por causa daquele trabalho à tarde, porque disseram que nós tínhamos direito a receber pelas horas noturnas, a empresa tinha de pagar por duas horas, mas não pagavam, fomos ao sindicato para nos ajudarem a resolver; não resolveram, eu saí, (...)”*, (Maria Teresa)

“Já fui, mas agora não sou. (...), saí porque quando eu estava a sair da outra empresa que eu trabalhava, a Samsic, eu fui para o sindicato porque a empresa não me pagou todo o meu dinheiro e ali eles fizeram as contas e deu que a conta da empresa estava certa, mas na mesma eu continuei a achar que a empresa devia-me mais dinheiro. Desde então eu deixei de fazer parte porque todo o mês eu pagava uma cota para o sindicato e quando eu fui ali não resolveram o problema. Eu agora posso até escolher um outro sindicato se encontrar outro, mas nesse sindicato acho que não vale a pena”. (Ana)

A maioria das entrevistadas afirma não procurar os sindicatos para a resolução dos seus problemas, mas procuraram os sindicatos afim de resolver um problema de trabalho a Ana,

Ricardina, Cândida, Maria Teresa, Isabel, Yolanda e Benvinda. Os principais motivos que levaram essas mulheres a procurarem os sindicatos são as irregularidades no pagamento do seu salário, das férias, e das horas trabalhadas por parte da entidade empregadora, e problemas relacionados aos contratos de trabalho. No entanto a maioria afirma que o problema não foi solucionado.

“Sim quando eu estava no sindicato uma vez fui porque tinha problemas com as minhas contas, eu estava a sair da empresa e não me pagaram todo o meu dinheiro”. (Ana)

“Tive um problema com a Samsic porque quando alguém ia de férias metiam-me para fazer férias dessa pessoa e o salário que me pagavam mesmo com desconto não batia certo; então fui ao sindicato para me fazerem as contas porque eles fazem isso, e quando voltei a empresa com as contas a empresa não aceitou as contas do sindicato e até hoje não me pagaram como deve ser. O sindicato queria levar o caso ao tribunal, mas para isso deveria ser nós todas que trabalhávamos aqui a reclamar desta situação, mas elas não quiseram avançar e ficou assim”. (Cândida)

“(…), queriam mandar-me embora então fui ao sindicato, no sindicato me mandaram para vir trabalhar e para arranjar uma testemunha depois de três dias me fizeram contrato e fiquei aqui até hoje”. (Isabel)

Conclusão

O objetivo principal deste trabalho foi de ter uma resposta sobre as condições de trabalho das mulheres imigrantes que desenvolvem a sua atividade profissional no sector das limpezas. Sendo assim, das entrevistas feitas concluiu-se que o trabalho das mulheres imigrantes que trabalham nas limpezas não constitui na sua totalidade um trabalho com condições precárias. Por um lado, é um trabalho que oferece estabilidade e segurança às trabalhadoras, isto em relação ao tipo de contrato de trabalho, muitas delas têm um contrato sem termo, já fazem parte do quadro da empresa, automaticamente este fator faz com que estas tenham descontos para segurança social e tenham direito a férias e aos subsídios. Mas por outro lado o trabalho das limpezas desenvolvida pelas mulheres imigrantes, no que refere às condições de trabalho, continuam a ser precárias. Nesta área é notório o recurso a uma das formas flexíveis de emprego que surgiram, o trabalho a tempo parcial, e trabalhos com horários repartidos, este tipo de horário de trabalho e horas trabalhadas afetam negativamente a vida das trabalhadoras, dificulta a conciliação entre o trabalho e a vida familiar, e em função das poucas horas de trabalho estas auferem um salário baixo, dado a isto como forma de aumentar o rendimento trabalham em vários locais. No trabalho das limpezas as trabalhadoras não têm acesso a formação, as possibilidades de progressão na carreira são quase nulas, executam sempre as mesmas funções no seu trabalho, impedindo assim o desenvolvimento de outras competências.

Foi constatado que no trabalho das limpezas são cometidos algumas injustiças e irregularidades por parte dos empregadores, sobretudo no que refere aos despedimentos sem justificação, ou com uma falsa justificação. Estes criam situações de maneira a que as trabalhadoras de limpeza sejam despedidas sem direito às suas compensações pelo tempo trabalhado.

A discriminação em contexto laboral, sendo algo muito frequente no seio da comunidade imigrante, na nossa área de estudo, de acordo com as entrevistas feitas, este fenómeno raramente acontece. Isto pode ser devido à eficácia das leis criadas para esta matéria.

No que refere à sindicalização das trabalhadoras de limpeza, esta ainda está aquém do esperado; existem poucos trabalhadores de limpeza sindicalizados quando comparado ao universo dos trabalhadores de limpeza existentes no país. No entanto o sindicato no desenvolver das suas ações tem procurado sempre pela melhoria das condições de trabalho de todos, sobretudo através dos contratos coletivos de trabalho que depois têm uma extensão a todos os trabalhadores através das portarias de extensão e também através da sua estrutura institucional

que tem todo o suporte para apoiar as trabalhadoras de limpeza na resolução dos seus problemas laborais.

Para as mulheres imigrantes que estão a trabalhar sem contrato a sua situação no todo constitui um trabalho precário, a ausência de um vínculo laboral impede as do gozo dos seus direitos, como férias, subsídios e descontos para a segurança social. Junta-se ainda as condições de trabalho destas que são precárias, no que refere ao horário de trabalho, salário, progressão na carreira, formação, etc. Além disso o trabalho dessas mulheres está marcado pela insegurança. Estas correm o risco de serem despedidas a qualquer momento, e ainda quando ficam no desemprego não recebem qualquer rendimento.

Com o aumento do nível de escolaridade das mulheres imigrantes, foi constatado que jovens imigrantes estão em pouca quantidade nesta área, grande parte das mulheres estão já em idade adulta, entre os 40 até os 60 anos, os jovens que imigram hoje em dia grande parte tendem a procurar uma outra área para trabalhar, no entanto isto leva-nos a questionar “se num futuro longínquo as mulheres imigrantes estarão em grande número a trabalhar nas limpezas assim como é hoje em dia?”, e “qual será o futuro do sector da limpeza?”. Sendo assim é de referir que futuramente pretendo dar continuidade a este estudo de modo a responder a estas e outras questões que possam vir a surgir em torno deste tema.

Referências Bibliográficas

- Abramo, L. (2013). *Igualdade de oportunidades e não discriminação: Elementos centrais da agenda do trabalho decente*. Salvador. Organização Internacional do Trabalho. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasil/documents/genericdocument/wcms_243613.pdf
- Assis, G. O., (2007). Mulheres migrantes no passado e no presente: gênero, redes sociais e migração internacional. *Revista de Estudos Feministas*, 15(3), 745-772. Disponível em: <https://www.scielo.br/pdf/ref/v15n3/a15v15n3.pdf>
- Baganha, M. I., Marques, J. C., & Góis, P., (2009). Imigrantes em Portugal: Uma síntese histórica. *Ler História*, (56), 123-133. Disponível em: <https://journals.openedition.org/lerhistoria/1979#authors>
- Batalha, L. (2008). *Cabo-verdianos em Portugal: “Comunidade” e Identidade*. *Comunidade(s) Cabo-verdianas: As múltiplas facetas da imigração Cabo-verdiana*. Observatório das Migrações, 25-36. Disponível em: http://beta.iscsp.utl.pt/~lbatalha/downloads/CVerdianos_PT_lbatalha.pdf
- Boni, V., & Quaresma, S., J. (2005). Aprendendo a entrevistar: como fazer entrevistas em ciências sociais. *Revista eletrônica dos pós-graduados em sociologia Política da UFSC*. 2(1), 68-80. Disponível em: <file:///C:/Users/User/Downloads/18027-Texto%20do%20Artigo-56348-1-10-20110215.pdf>
- Borges, A. (2006). *Origem e papel dos sindicatos*. Brasília: Confederação Nacional dos Trabalhadores na Agricultura. <http://www.contag.org.br/imagens/Origemepapeldossindicatos-AltamiroBorges.pdf>
- Campos, C., J., G. (2004). Método de análise de conteúdo: ferramenta para a análise de dados qualitativos no campo da saúde. *Revista brasileira de enfermagem*, 57(5), 611-614. Disponível em: <https://www.scielo.br/pdf/reben/v57n5/a19v57n5.pdf>
- CGTP-IN, (2019). *Manual para o Trabalho Sindical: com os/as Trabalhadores/as Imigrantes*. CGTP-IN Departamento de Migrações. Disponível em: <http://www.cgtp.pt/imagens/imagens/2020/02/Manual-Apoio-formacao.pdf>
- CIT - Conferencia Internacional do Trabalho, (2018). *Iniciativa Mulheres no Trabalho: o impulso para igualdade*. 107ª sessão. Relatório I(B). Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/publication/wcms_715121.pdf
- CIT – Conferência Internacional do Trabalho, (2018). *Acabar com a violência e o assédio contra as mulheres e os homens no mundo do trabalho*. 107ª sessão, (1) http://cite.gov.pt/pt/destaques/complementosDestqs2/Violencia_Assedio_Relatorio_V1_OIT_2018.pdf
- Dias, B. P., & Dias, N. (2012). *Imigração e Racismo em Portugal: o lugar do outro*. Lisboa: Edições 70.
- Esteves, A., Esteves, A., Amilcar, A., McGarrigle, J., Malheiros, J., Moreno, L., Fonseca, M., L., & Pereira, S. (2017). *Condições de Vida e Inserção Laboral dos Imigrantes em Portugal: Efeitos da Crise de 2007-2008*. Observatório das Migrações, (60), Lisboa, ACM, IP. Disponível em: https://www.om.acm.gov.pt/documents/58428/177157/Estudo_OM+60.pdf/f06d4a45-02b7-408b-a8b8-e273ff41cf6e
- Ferreira, V. (2010). *A Igualdade de Mulheres e Homens no Trabalho e no Emprego em Portugal – Políticas e Circunstâncias*. Lisboa, (7), Comissão para a igualdade no trabalho e no emprego. http://cite.gov.pt/asstscite/downloads/publics/Igualdade_CITE_NET.pdf

- Góis, P., Marquês, J. C., Valadas, C., Leite, A., Nolasco, C. (2018). *Discriminação no Recrutamento e acesso ao Mercado de Trabalho de Imigrantes e Portugueses de Origem Estrangeira*. (63). Lisboa: Alto Comissário para as Migrações.
- Gomes, A. M., & Baptista, S. (2003). Imigração, Desenvolvimento Regional e Mercado de Trabalho – O caso Português. *Revista Portuguesa de Estudos Regionais*, 1, 99-132. Disponível em: <http://www.apdr.pt/siteRPER/numeros/RPER01/ART05.PDF>
- Jerónimo, P. (2019). *Igualdade de Género: Velhos e Novos Desafios*. Direitos Humanos-Centro de investigação Interdisciplinar (DH-CII), 37-62. Disponível em: <https://repositorium.sdum.uminho.pt/bitstream/1822/64711/1/JERONIMO,%20P.,%20Feminizacao%20das%20migracoes%20internacionais.pdf>
- Kolarova, M., & Peixoto, J. (2009). *Sindicatos e imigração em Portugal*, (34). Observatório da Imigração, ACIDI, IP.
- Kovács, I. (2004). Emprego flexível em Portugal. *Sociologias*, (12), 32-67. Disponível em: <https://www.scielo.br/pdf/soc/n12/22256.pdf>
- Kovács, I., Casaca, S. F., Cerdeira, M. C., Peixoto, J. (2014). *Temas Atuais da Sociologia do Trabalho e da Empresa*. (II série, nº 24), Coimbra, Edições Almeida, pág. 189-207.
- Machado, I., J., R. (2006). Imigração em Portugal. *Estudos avançados*, 20(57), 119-135. Disponível em: <https://www.scielo.br/pdf/ea/v20n57/a10v2057.pdf>
- Marinucci, R. (2007). Feminização das Migrações. *Revista Interdisciplinar da Mobilidade Humana*, Rio de Janeiro, 15(29), 1-14. Disponível em: https://www.researchgate.net/profile/Roberto_Marinucci/publication/338825915_FEMINIZACAO_DAS_MIGRACOES/links/5e2ca285a6fdcc70a14bcf70/FEMINIZACAO-DAS-MIGRACOES.pdf
- Marinucci, R., Milesi, R. (2007). Migrações Internacionais e Contemporâneas. Disponível em: <file:///C:/Users/User/Desktop/documentos%20para%20tese/MIGRA%C3%87%C3%83O-NO-MUNDO%20fenomeno%20demogr%C3%A1fico%20economico%20social.pdf>
- Miranda, J. (2009). *Mulheres Imigrantes em Portugal: Memórias, dificuldades de integração e projetos de vida*. Observatório da Imigração. Alto-Comissário para a Imigração e Diálogo Intercultural, (35), Lisboa. Disponível em: https://repositorioaberto.uab.pt/bitstream/10400.2/3111/1/OI_35.pdf
- Neves, A. S. A., Nogueira, M. C. O. C., Topa, J. B., & Silva, E. G. (2016). Mulheres Imigrantes em Portugal: uma análise do gênero. *Estudos de Psicologia I*, 33(4), 723-733. Disponível em: <https://www.scielo.br/pdf/estpsi/v33n4/0103-166X-estpsi-33-04-00723.pdf>
- Oliveira, C. R., & Gomes, N. (2019). *Indicadores de Integração de Imigrantes: Relatório Estatístico Anual 2019*. Observatório das Migrações, Lisboa. Disponível em: <https://www.om.acm.gov.pt/documents/58428/383402/Indicadores+de+Integra%C3%A7%C3%A3o+de+Imigrantes.+Relat%C3%B3rio+Estat%C3%ADstico+Anual+2019/98bf34e6-f53f-41b9-add6-cdb4fc343b34>
- Oliveira, C. R., Gomes, N. (2019). *Imigração em Números: Estatísticas de Bolso da Imigração*. Observatório das migrações, Lisboa, ACM, IP. Disponível em: http://www2.uac.pt/bibliopac/OI/OM_EstatisticasBolsoImigracao2019.pdf
- Organização Internacional para Migrações (OIM), (2009). *Glossário sobre Migração*. Direito internacional da migração, (22). Disponível em: <https://www.acm.gov.pt/documents/10181/65144/Gloss%C3%A1rio.pdf/b66532b2-8eb6-497d-b24d-6a92dadfee7b>
- Peixoto, J. (2008). *Imigração e Mercado de Trabalho*. Revista do Observatório das Migrações. Lisboa: Alto Comissário para as Migrações.
- Peixoto, J. (2008). Imigração e Mercado de Trabalho em Portugal: Investigação e tendências recentes. *Revista Migrações*, (2), 19-46. Disponível em:

- https://www.om.acm.gov.pt/documents/58428/183863/migracoes2_art1.pdf/ce2dc450-5548-4512-971f-a2d4c44e1e68
- Pereira, S. (2008). Trabalhadores imigrantes de origem africana: precariedade laboral e estratégias de mobilidade geográfica. *Revista Migrações*, (2), 47-71. Disponível em: https://www.om.acm.gov.pt/documents/58428/183863/migracoes2_art2.pdf/19e355bc-eadb-4fa4-9343-e1d4ce959394
- Pereira, S. (2013). O papel do trabalho imigrante: Discussão da posição laboral dos imigrantes dos PALOP, em Portugal (Distritos de Lisboa e Setúbal). *Revista Da ABET*, 12(2), 133-144. Disponível em: <https://periodicos.ufpb.br/ojs2/index.php/abet/article/view/20202/11209>
- Pinto, I. F., Campos, C. J. G., & Siqueira, C. (2018). Investigação qualitativa: perspetiva geral e importância para as ciências da nutrição. *Ata portuguesa de nutrição*, (14), 30-34. Disponível em: http://actaportuguesadenutricao.pt/wp-content/uploads/2018/11/06_Investiga%C3%A7%C3%A3o-qualitativa-Perspectiva-geral-e-import%C3%A2ncia-para-as-Ci%C3%A2ncias-da-Nutri%C3%A7%C3%A3o.pdf
- Quivy, R., & Campenhoudt, L. V. (2008). *Manual de Investigação em Ciências Sociais*. (5ª edição), Lisboa, Gradiva.
- Rato, H. (2001). *O impacte económico da imigração em Portugal*. Disponível em: <file:///C:/Users/User/Desktop/documentos%20para%20tese/artigo%20imigra%C3%A7%C3%A3o%20para%20portugal.pdf>
- Rebelo, G. (2010). *Trabalho e Emprego: Actualidade e prospectiva*. Lisboa. Edições silabo, Pág. 61-68.
- Resende, R. (2016). Técnica de Investigação Qualitativa: ETCl. *Journal os Sport Pedagogy & Research*, 2(1), 50-57. Disponível em: [file:///C:/Users/User/Downloads/JSPPR-Junho2016%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/User/Downloads/JSPPR-Junho2016%20(1).pdf)
- Rodriguês, D., Correia, T., Pinto, I., Pinto, R., & Cruz, C. (2014). Um Portugal de -Imigrações: exercício de reflexão sobre a diversidade cultural e as políticas de integração. *Da investigação á prática*, 4 (1), 82-105. Disponível em: <http://www.scielo.mec.pt/pdf/inp/v4n1/v4n1a06.pdf>
- Ruivo, P. (2006). *A imigração: Uma visão Geral*. Fontes de informação sociológica. Coimbra. Disponível em: <http://www4.fe.uc.pt/fontes/trabalhos/2005022.pdf>
- Santana, V. (2009). *Género nos Sindicatos. Igualdades, desigualdades e diferenças*. Cadernos de emprego e relações de trabalho. Lisboa, (8), Ministério do Trabalho e da Segurança Social, Direção Geral do Emprego e das Relações de Trabalho. Disponível em: <https://app.parlamento.pt/webutils/docs/doc.pdf?path=6148523063446f764c324679626d56304c334e706447567a4c31684a5447566e4c304e505453387851304644524578484c314e445353394562324e31625756756447397a51574e3061585a705a47466b5a554e7662576c7a633246764c7a49334d4745314d3255354c5456694d5755744e446b31595330355a4746684c5751774d32597a597a526b4e575531597935775a47593d&fich=270a53e9-5b1e-495a-9daa-d03f3c4d5e5c.pdf&Inline=true>
- Santos, S. M. M., & Oliveira, L. (2010). Igualdade nas relações de género na sociedade do capital: limites, contradições e avanços. *Revista Katálysis*, 13(1), 11-19. <https://www.scielo.br/pdf/rk/v13n1/02.pdf>
- Santos, C. A. (2007). *Imagem de Mulheres Imigrantes na Imprensa Portuguesa: Análise do ano 2003*. Alto-Comissariado para Imigração e Diálogo Intercultural (ACIDI), IP, (14) Lisboa. Disponível em: https://www.om.acm.gov.pt/documents/58428/179891/14_CAS.pdf
- Vinuto, J. (2014). A amostragem em bola de neve na pesquisa qualitativa: um debate em aberto. *Temáticas Campinas*, 22(44). Páginas 203-220. Disponível em :

<file:///C:/Users/User/Downloads/10977-Texto%20do%20artigo-18568-2-10-20200217.pdf>

Sites consultados

- Alto Comissário para as Migrações (ACM). <https://www.acm.gov.pt/pt/acm>
- Ministério do Trabalho Solidariedade e Segurança Social (MTSSS) , (2018). *Estrangeiros no Mercado de Trabalho em Portugal – 2017*. Gabinete de Estratégia e Planeamento, Disponível em: http://www.gep.mtsss.gov.pt/documents/10182/80545/empt_2017.pdf/585e2eaa-5f3f-410b-a921-7ef5238b9b17
- PORDATA. Disparidade salarial entre sexos nos trabalhadores por conta de outrem (%): total por sector de atividade económica. [https://www.pordata.pt/Europa/Disparidade+salarial+entre+sexos+nos+trabalhadores+por+conta+de+outrem+\(percentagem\)+total+e+por+sector+de+atividade+econ%C3%B3mica-2811](https://www.pordata.pt/Europa/Disparidade+salarial+entre+sexos+nos+trabalhadores+por+conta+de+outrem+(percentagem)+total+e+por+sector+de+atividade+econ%C3%B3mica-2811)
- STAD - (Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas e Atividades Diversas) - <https://www.stad.pt/index.php/stad/quem-somos>

Anexos

Anexo A. Guião de entrevista para as mulheres imigrantes trabalhadoras de limpeza

I – Identificação

1. Como se chama?
2. Nacionalidade
3. Idade
4. Mora aonde?
5. Qual o seu nível de escolaridade?
6. Há quanto tempo reside em Portugal?
7. Tem filhos? Se sim, quantos filhos tem?
8. Porque escolheu trabalhar nas limpezas?

II – Situação antes de imigrar

1. Por que motivo deixou o seu país?
2. No seu país trabalhava?
3. Qual era a sua profissão?

III – Enquadramento laboral

1. Qual o seu local de trabalho?
2. Qual é a empresa para qual trabalha?
3. A quanto tempo trabalha para essa empresa?
4. Qual é o seu horário de trabalho? E trabalha tipicamente quantas horas por dia?
5. Pode descrever o seu local de trabalho e o que faz no seu trabalho?
6. Qual é o tipo de duração do seu contrato?
7. Importa-se de dizer qual o seu salário?
8. Está satisfeita com o salário em relação ao trabalho que faz?
9. A empresa paga com regularidade o seu salário?
10. Alguma vez já teve aumento salarial?
11. Faz descontos para a segurança social?

12. Tem direito a férias?
13. Quando vai de férias recebe o subsídio de férias?
14. Recebe subsídio de natal?
15. Alguma vez no seu trabalho foi promovida para uma função superior a funcionária de limpeza?
16. No seu trabalho alguma vez já recebeu formação?
17. Consegue conciliar a vida familiar e o trabalho?

IV – Relações no trabalho e discriminação

1. Como chegou a arranjar este emprego?
2. Sente-se segura no seu trabalho, ou acha que a qualquer momento pode ser mandada embora?
3. Está satisfeita com o seu emprego? Gosta do seu trabalho? Sente-se bem a trabalhar nesta empresa?
4. No seu emprego atual já vivenciou alguma situação de discriminação, ou alguma vez se sentiu objeto de práticas ou comportamentos racistas da parte de um chefe ou da própria empresa?
5. Como são as relações no seu trabalho entre trabalhadoras de diferentes nacionalidades? Sente alguma concorrência/ameaça por parte de trabalhadoras de uma outra nacionalidade?

V – Condição perante os sindicatos

1. É sindicalizada?
2. Quando tem algum problema relacionado ao seu trabalho a quem costuma se dirigir?
3. Pode dar exemplo de algum problema que teve no seu trabalho e como conseguiu lidar com ele?
4. Alguma vez recorreu a um sindicato para resolver um problema relacionado com o seu emprego ou trabalho?
5. Tem conhecimento de algum sindicato que representa as trabalhadoras na sua empresa?
6. Se é sindicalizada: alguma vez participou em atividades ou ações promovidas por um sindicato?

Anexo B. Guião de Entrevistas aos Sindicatos

Vivalda Silva- Coordenadora do STAD

1. O que motivou a criação do STAD?
2. O STAD surgiu incorporando sempre todas as áreas que hoje abrange, ou isto decorreu em um processo onde aos poucos ia incorporando novas áreas de trabalho?
3. Qual o número de mulheres trabalhadoras de limpezas que estão sindicalizadas neste momento no STAD? Ou, qual a taxa de sindicalização das mulheres que trabalham nas limpezas?
4. Qual a taxa de sindicalização das mulheres imigrantes?
5. De entre as mulheres imigrantes qual a nacionalidade que mais tem procurado o STAD para auxiliar na resolução dos seus problemas laborais?
6. Quais tem sido as principais reivindicações das trabalhadoras de limpezas?
7. Em que consiste a vossa ação perante as reivindicações ou perante os principais problemas desta classe trabalhadora?
8. Quais têm sido os resultados perante as ações desenvolvidas pelos sindicatos na luta pelos interesses dos trabalhadores de limpeza?
9. Qual a frequência que as mulheres sindicalizadas que trabalham nas limpezas dirigem-se aos sindicatos quando têm algum problema relacionado ao trabalho?
10. É notório a presença de mulheres imigrantes nas manifestações?
11. Qual a vossa apreciação sobre as condições de trabalho das mulheres imigrantes que trabalham nas limpezas? Os direitos dessas mulheres estão presentes?
12. É muito comum quando as mulheres trabalhadoras de limpeza são questionadas sobre a formação no posto de trabalho dizerem que nunca tiveram, o que o STAD tem feito relativamente a esta questão?
13. De acordo com a tabela salarial para os trabalhadores de limpeza atualizado para o ano 2020, o sindicato assegura que estes valores estabelecidos são pagos pelas entidades patronais que celebraram este contrato coletivo?
14. Quantos trabalhadores estão a ser abrangido pelo contrato coletivo de trabalho referente a tabela salarial para o ano de 2020?
15. Com a situação difícil em termos económicos que o mundo e particularmente Portugal esta a passar devido a pandemia, para o ano 2021 haverá uma nova atualização da tabela salarial para os trabalhadores de limpeza industrial?

16. Sabendo que os profissionais de limpeza também têm sido um agente crucial para o combate a pandemia do Covid`19 o sindicato tem acompanhado estes profissionais no sentido de garantir que estes tenham todos os equipamentos necessários para tal?
17. É fácil chegar nos trabalhares imigrantes ou não?

Anexo C. Entrevistas às Mulheres Imigrantes Trabalhadoras de Limpeza

Entrevista 1- Carla

I – Identificação

1- Como se chama?

Carla Sofia Horta Silva. “Ximae”

2- Nacionalidade

Cabo-verdiana

3- Idade

28 Anos

4- Mora aonde?

Catujal

5- Qual o seu nível de escolaridade?

Tenho o 12º ano completo, frequentei a universidade até o 2º ano do Curso de contabilidade, mas tive de parar os estudos, porque consegui o visto para viajar e estava grávida, não pude mais estudar, tinha que trabalhar. **Veio para Portugal grávida? Sim. Estando grávida trabalhou ou teve de esperar até dar a luz?** Eu comecei logo a trabalhar na limpeza juntamente com a minha mãe, mas eu trabalhava sem contrato. **O seu patrão permitiu que trabalhasse mesmo estando grávida?** Ele só veio a saber que eu estava grávida no oitavo mês de gestação. **Ele lhe deu dispensa do trabalho?** Não, eu é que não queria ficar em casa, é um pouco difícil de acreditar, mas eu trabalhei até o dia do parto, fui trabalhar de manhã e à tarde fui ter a minha filha.

6- Está em Portugal a quanto tempo?

Já vai fazer 8 anos.

7- Tem filhos? Se sim, quantos filhos tem?

Sim, tenho dois filhos, uma de 7 anos outro é um bebé, tem 1 ano.

8- Porque escolheu trabalhar nas limpezas?

Na altura que eu cheguei foi o único que consegui encontrar mais rápido.

II – Situação antes de imigrar

1- Por que motivo deixou o seu país?

Porque a minha mãe estava aqui, ela conseguiu o papel para eu vir viver aqui, (...), em Cabo Verde também eu estava sozinha, então eu preferi vir para aqui do que ficar ali, e ainda mais estando grávida, viver aqui seria melhor.

2- No seu país trabalhava?

Não.

3- Qual era a sua profissão?

Eu estudava.

III – Enquadramento laboral

1- Qual o seu local de trabalho?

Trabalho em Moscavide, Oriente e nas Laranjeiras.

2- Qual é a empresa para qual trabalha?

Eu trabalho com três firmas diferentes. **Qual o nome das três firmas?** Limpex, Vadeca, Fine Facility Services.

3- A quanto tempo trabalha para essas empresas?

No Limpex já estou a 7anos, e na Vadeca e no Fine Facility Services estou a um ano e meio.

4- Qual é o seu horário de trabalho? E trabalha tipicamente quantas horas por dia?

No total faço 10horas de trabalho. Entro no primeiro trabalho às 05h:30min até às 09h:30min, para poder entrar no outro trabalho às 10h até 12h, faço uma pausa das 12h às 14h e entro no outro trabalho das 14h até às 18h.

5- Pode descrever o seu local de trabalho e o que faz no seu trabalho?

Faço limpeza de condomínios em duas das empresas para qual trabalho, no Oriente e nas Laranjeiras, limpo escadas e entradas dos prédios, num dos condomínios faço a limpeza de um prédio que tem 12 andares para cima e 4 andares para baixo, e no outro condomínio são apenas 8 andares, e no outro trabalho em Moscavide faço limpezas em salas de formação do IPDJ.

❖ IPDJ – Instituto Português do Desporto e da Juventude.

6- Qual é o tipo de duração do seu contrato?

Eu já estou efetiva nas três empresas.

7- Importa-se de dizer qual o seu salário?

Dos três trabalhos recebo por volta dos 700 e tal euros.

8- Está satisfeita com o salário em relação ao trabalho que faz?

Estou sim, mas se receber mais não era nada mal, porque levanto muito cedo.

9- A empresa paga com regularidade o seu salário?

Tem um que tem estado a atrasar o pagamento, a Fine Facility Services eles não pagam no final do mês nem no dia 1, mas nos outros até agora recebo logo no final do mês.

10- Alguma vez já teve aumento salarial?

Aumento assim não, só quando o salário mínimo sobe.

11- Faz descontos para a segurança social?

Sim, nos três trabalhos faço descontos.

12- Tem direito a férias?

Sim.

13- Quando vai de férias recebe o subsídio de férias?

Recebo sim.

14- Recebe subsídio de natal?

Sim também recebo.

15- Alguma vez no seu trabalho foi promovida para uma função superior à funcionária de limpeza?

Desde sempre foi só limpeza

16- No seu trabalho alguma vez já recebeu formação?

Não, acho que não precisa (risos).

17- Consegue conciliar a vida familiar e o trabalho?

Com filho pequeno é muito complicado, gostaria de pelo menos ter mais tempo para poder acompanhar a minha filha melhor na escola dela, para ajudar a fazer os trabalhos, mas sim eu consigo conciliar o trabalho com a família sim.

IV – Relações no trabalho e discriminação

1- Como chegou a arranjar este emprego?

No Limpex foi a minha mãe que me arranjou, porque ela trabalhava ali e tinha uma senhora que ia embora do trabalho então eu fiquei no lugar dela. E nos outros dois trabalhos foi uma prima que me arranjou, ela trabalhava para as duas empresas, mas ela foi para França e fiquei no lugar dela.

2- Sente-se segura no seu trabalho, ou acha que a qualquer momento pode ser mandada embora?

Estou segura sim. Eu posso despedir-me se eu quiser, mas eles no caso de me despedirem têm de me indemnizar muito dinheiro.

3- Está satisfeita com o seu emprego? Gosta do seu trabalho? Sente-se bem a trabalhar nesta empresa?

Aiii!! digamos que sim e não ao mesmo tempo. Estou satisfeita porque trabalho e tenho um salário, mas não é o meu sonho trabalhar na limpeza. **Sendo que em Cabo Verde iniciou uma licenciatura, porque quando chegou aqui não procurou outro trabalho?** Eu procurei, mas não encontrei. Sempre me rejeitavam porque a minha formação não era suficiente, cheguei até a fazer uma formação durante um ano, mas só fiz um mês de estágio e isso prejudicou, porque

quando procurava trabalho diziam sempre que fiz pouco tempo de estágio, daí não conseguia outro trabalho. **Não pensou em fazer mais tempo de estágio para conseguir outro emprego?**
Sim, até concorri em algumas empresas, mas não consegui.

- 4- No seu emprego atual já vivenciou alguma situação de discriminação, ou alguma vez se sentiu objeto de práticas ou comportamentos racistas da parte de um chefe ou da própria empresa?**

Não.

- 5- Como são as relações no seu trabalho entre trabalhadoras de diferentes nacionalidades? Sente alguma concorrência/ameaça por parte de trabalhadoras de uma outra nacionalidade?**

Não, porque eu trabalho praticamente sozinha, não encontro muito com as minhas outras colegas de trabalho.

V – Condição perante os sindicatos

- 1- É sindicalizada?**

Não.

- 2- Quando tem algum problema relacionado ao seu trabalho a quem costuma se dirigir?**

Eu costumo procurar a ACT. **Porque prefere dirigir-se ao ACT do que os sindicatos?** Porque é o único que eu sabia que poderia resolver os meus problemas, e no momento que eu estava a ter problemas de trabalho foi na altura da pandemia eu estava em casa e resolvi tudo por telefone, assim ficou mais fácil.

- 3- Pode dar exemplo de algum problema que teve no seu trabalho e como conseguiu lidar com ele?**

Antes eu nunca tive problemas, mas com a pandemia a firma Vadeca não me pagou o mês de março, abril e maio, só vieram a pagar-me a meio de junho, mas quando fui para o ACT me pagaram os meses em falta. Também no outro trabalho, com a Fany Facility Services, me pagaram muito pouco por causa da pandemia, já liguei para ACT, mas esse problema ainda não se resolveu.

- 4- Alguma vez recorreu a um sindicato para resolver um problema relacionado com o seu emprego ou trabalho?**

Não. Nesses casos de atraso de pagamento eu queria até ir, mas depois liguei para ACT e resolveram por isso não fui para sindicato.

- 5- Tem conhecimento de algum sindicato que representa as trabalhadoras na sua empresa?**

Por acaso não.

- 6- Se é sindicalizada: alguma vez participou em atividades ou ações promovidas por um sindicato?**

Entrevista 2 - Ana

I – Identificação

1- Como se chama?

Ana Veiga Moreira

2- Nacionalidade

Cabo-verdiana

3- Idade

44 Anos

4- Mora aonde?

Catuja

5- Qual o seu nível de escolaridade?

Até quarto ano

6- Há quanto tempo reside em Portugal?

11 anos

7- Tem filhos? Se sim, quantos filhos tem?

Sim, tenho 4 filhos.

8- Porque escolheu trabalhar nas limpezas?

(Risos), eu não tenho muita escola foi o que apareceu para fazer.

II – Situação antes de imigrar

1- Por que motivo deixou o seu país?

Vim por causa do meu marido, ele já estava a viver em Portugal e fez um reagrupamento familiar, depois eu vim eu e os meus três filhos.

2- No seu país trabalhava?

Sim.

3- Qual era a sua profissão?

Sim eu era “rabidante” (comerciante), eu comprava e vendia roupas e muitas coisas.

III – Enquadramento laboral

1- Qual o seu local de trabalho?

Centro de Saúde de São Julião do Tojal.

2- Qual é a empresa para qual trabalha?

A empresa é Interlimpe Facility Services.

3- A quanto tempo trabalha para essa empresa?

Trabalho aqui a 3 anos.

4- Qual é o seu horário de trabalho? E trabalha tipicamente quantas horas por dia?

Faço 8 horas por dia, entro as 9h e saio às 18h, e tenho uma hora para o almoço.

5- Pode descrever o seu local de trabalho e o que faz no seu trabalho?

Eu trabalho num centro de saúde. Eu entro às 9 horas, faço a limpeza das salas dos médicos, preparo tudo, faço o máximo possível para quando os médicos chegarem tudo estar limpo. Por dia faço duas a três limpezas nas casas de banho tenho de estar sempre a desinfetar, limpo o chão, tudo que é da limpeza eu faço.

6- Qual é o tipo de duração do seu contrato?

Eu já estou efetiva aqui.

7- Importa-se de dizer qual o seu salário?

Eu recebo o salário mínimo.

8- Está satisfeita com o salário em relação ao trabalho que faz?

Sim.

9- A empresa paga com regularidade o seu salário?

A empresa funciona dentro da normalidade (...), pagam sempre na hora.

10- Alguma vez já teve aumento salarial?

Aumento tenho quando o salário mínimo sobe.

11- Faz descontos para a segurança social?

Sim.

12- Tem direito a férias?

Tenho sim, estive de férias no mês passado.

13- Quando vai de férias recebe o subsídio de férias?

Sim.

14- Recebe subsídio de natal?

Sim

15- Alguma vez no seu trabalho foi promovida para uma função superior à funcionária de limpeza?

Não, sempre trabalhei mesmo como empregada de limpeza só.

16- No seu trabalho alguma vez já recebeu formação?

Formação não, também nas limpezas não tem muito que aprender para ter formação.

17- Consegue conciliar a vida familiar e o trabalho?

Consigo sim, eu tenho um filho pequeno que ainda está na escola, mas antes de sair deixo tudo preparado e o irmão dele mais velho o leva para a escola, do resto é tudo normal.

IV – Relações no trabalho e discriminação

1- Como chegou a arranjar este emprego?

Primeiro eu comecei a trabalhar na “medicina legal”, trabalhei ali por 7 anos também como empregada de limpeza, e eu encontrei uma supervisora que me trouxe para fazer 5 horas aqui, depois acrescentaram mais 3 horas e fiquei a trabalhar 8 horas por dia.

2- Sente-se segura no seu trabalho, ou acha que a qualquer momento pode ser mandada embora?

Graças a Deus eu acho que este é um trabalho onde eu estou segura, enquanto eu estiver com saúde eu digo que este é o meu trabalho.

3- Está satisfeita com o seu emprego? Gosta do seu trabalho? Sente-se bem a trabalhar nesta empresa?

Sim, gosto muito.

4- No seu emprego atual já vivenciou alguma situação de discriminação, ou alguma vez se sentiu objeto de práticas ou comportamentos racistas da parte de um chefe ou da própria empresa?

Por parte da empresa não, a minha supervisora a Vera é impecável mas aqui no centro de saúde eu já sofri discriminação por parte dos utentes que vem aqui, uma vez quando eu estava ainda no momento que comei a trabalhar aqui, veio um senhor já de idade e como eu sou cabo-verdiana começou a chamar-me de nomes e a dizer para eu ir para a minha terra, mas os outros trabalhadores aqui do centro de saúde damo-nos muito bem, eu estive de baixa e todos os dias enviaram-me mensagens e queriam muito que eu voltasse (...), aqui é como se fosse a minha casa.

5- Como são as relações no seu trabalho entre trabalhadoras de diferentes nacionalidades? Sente alguma concorrência/ameaça por parte de trabalhadoras de uma outra nacionalidade?

Não, aqui o centro de saúde como não é grande sou só eu a trabalhar, por isso não tenho problemas com isso, e assim é até melhor (risos), mas quando eu trabalhava na “medicina legal” eu tinha um supervisor que estava sempre a elogiar o trabalho das brasileiras.

V – Condição perante os sindicatos

1- É sindicalizada?

Já fui, mas agora não sou.

Quando tem algum problema relacionado ao seu trabalho a quem costuma se dirigir?

Eu já estou a trabalhar aqui a três anos e nunca tive problemas com o trabalho e nem com ninguém, estive de baixa, mas pagaram-me sempre a minha situação estava normalizada.

2- Pode dar exemplo de algum problema que teve no seu trabalho e como conseguiu lidar com ele?

Eu tive problemas no outro trabalho, procurei sindicato, e outras vezes eu resolvia ali mesmo porque não é toda coisa que se deve ir ao sindicato, fui porque era uma questão de contas eu não sabia fazer então procurei o sindicato

3- Alguma vez recorreu a um sindicato para resolver um problema relacionado com o seu emprego ou trabalho?

Sim quando eu estava no sindicato uma vez fui porque tinha problemas com as minhas contas, eu estava a sair da empresa e não me pagaram todo o meu dinheiro.

Tem conhecimento de algum sindicato que representa as trabalhadoras na sua empresa?

Sim eu na medicina legal eu estava inscrita num sindicato que fica no Caís de Sodré. **Qual o nome desse sindicato?** Não me lembro o nome todo, mas é o sindicato das mulheres que trabalham com as patroas e também de nós que somos da limpeza. **Fez parte desse sindicato por quanto tempo?** Entrei em 2013 e quando vim aqui para o centro de saúde em 2017 saí do sindicato. **Por que motivo deixou de fazer parte desse sindicato?** Sai porque quando eu estava a sair da outra empresa que eu trabalhava, a Samsic, eu fui para o sindicato porque a empresa não me pagou todo o meu dinheiro e ali eles fizeram as contas e deu que a conta da empresa estava certa, mas na mesma eu continuei a achar que a empresa devia-me mais dinheiro. Desde então eu deixei de fazer parte porque todo o mês eu pagava uma cota para o sindicato e quando eu fui ali não me resolveram o problema. Eu agora posso até escolher um outro sindicato se encontrar outro, mas nesse sindicato acho que não vale a pena.

4- Se é sindicalizada: alguma vez participou em atividades ou ações promovidas por um sindicato?

Não, nunca fui

5- Como é trabalhar num centro de saúde em tempos de Covid' 19? Sente-se segura? Tem todos os materiais necessários para garantir a sua segurança?

Sinto segura porque tudo depende de mim, aqui não vem pessoas com Covid, as pessoas com têm sintomas ligam e depois são encaminhados para outros lugares, e aqui temos todo o material para estar sempre a desinfetar tudo.

Entrevista 3 – Lúcia

I – Identificação

1- Como se chama?

Lúcia Varela Horta

2- Nacionalidade

Cabo-verdiana

3- Idade

57

4- Mora aonde?

Catujal, Talude.

5- Qual o seu nível de escolaridade?

Em Cabo Verde eu não estudei, o meu pai não me pôs na escola porque naquela época acreditavam que se as meninas fossem a escola e apreendessem a escrever iam escrever carta para os namorados, mas quando cheguei em Portugal frequentei uma formação que era para apreender a escrever e a falar, até consegui ter um diploma, mas depois pararam com essa formação e eu não procurei nenhum outro lugar.

6- Há quanto tempo reside em Portugal?

Já vai fazer 11 anos.

7- Tem filhos? Se sim, quantos filhos tem?

Sim, eu tenho 5 filhos.

8- Porque escolheu trabalhar nas limpezas?

Porque não tenho escola, se eu tivesse mais escola eu poderia procurar, mas é a única coisa que sei fazer bem, e nós mulheres africanas somos boas empregadas de limpeza (risos).

II – Situação antes de imigrar

1- Por que motivo deixou o seu país?

Eu vim para Portugal porque o meu marido estava aqui ele teve um acidente e perdeu uma perna, e nessa mesma altura ele conseguiu uma declaração que dizia que ele estava aqui sozinho e que necessitava de alguém que cuidasse dele, ele enviou-me essa declaração e eu consegui vir para aqui.

2- No seu país trabalhava?

Sim

3- Qual era a sua profissão?

O meu trabalho era no campo.

III – Enquadramento laboral

Observação: A Lúcia trabalha para 4 empresas de limpezas diferentes, na entrevista ela falou de cada um de forma detalhada.

1º SGL- Corporate Facility Services

1- Qual o seu local de trabalho?

Este trabalho é na “PT” (Actual Gupo Altice), fica em Picoas.

2- Qual é a empresa para qual trabalha?

O nome da empresa é SGL.

3- A quanto tempo trabalha para essa empresa?

Já trabalho ali a quase 10 anos.

4- Pode descrever o seu local de trabalho e o que faz no seu trabalho?

Eu faço limpeza de escritórios, entro de manha tenho de tirar todo o lixo, limpar as secretárias, as casas de banho, limpar o chão e deixar tudo limpo.

5- Qual é o seu horário de trabalho? E trabalha tipicamente quantas horas por dia?

Faço 2 horas, das 06h até às 08h.

6- Qual é o tipo de duração do seu contrato?

Ali eu já estou como efetiva.

7- Importa-se de dizer qual o seu salário?

Antes eu tirava 140 euros agora subiram para 155 euros.

8- Está satisfeita com o salário em relação ao trabalho que faz?

Não está bom, porque eu levanto muito cedo, às 04h da madrugada, mas como eu preciso tenho de ir trabalhar, eu vim de Cabo Verde para trabalhar por isso eu vou trabalhar. Nós que trabalhamos nas limpezas deveríamos receber mais porque sofremos muito, levantamos muito cedo, não comemos bem em casa, se chegarmos ao trabalho atrasadas porque perdemos o autocarro as nossas encarregadas ralham connosco.

9- A empresa paga com regularidade o seu salário?

Fazem o pagamento sempre na hora, ali não tenho problemas com o pagamento do salário.

10- Alguma vez já teve aumento salarial?

Já subiram algumas vezes mais não é muita coisa.

11- Faz descontos para a segurança social?

Sim.

12- Tem direito a férias?

Sim eu tomo férias todo o ano, às vezes tomo durante um mês inteiro e tem momentos que ou tomo as minhas férias pouco a pouco.

13- Quando vai de férias recebe o subsídio de férias?

Recebo sim.

14- Recebe subsídio de natal?

Sim pagam, é pouco, mas pagam sempre.

15- Alguma vez no seu trabalho foi promovida para uma função superior à funcionária de limpeza?

Não, sempre fi mesmo a fazer limpezas.

16- No seu trabalho alguma vez já recebeu formação?

(Risos), não querem nem pagar um bom salário, agora imagina dar formação.

17- Consegue conciliar a vida familiar e o trabalho?

Não, eu quase não estou em casa, estou sempre a correr de um lado para o outro atrás do trabalho de segunda a domingo, eu paro muito pouco com a minha família, (...), e ainda bem que os meus filhos já estão todos crescidos e cada um já tem a sua vida porque senão eu tinha de trabalhar menos horas.

IV – Relações no trabalho e discriminação

1- Como chegou a arranjar este emprego?

Foi através de uma amiga cabo-verdiana, pedi-lhe ajuda para me ajudar a arranjar trabalho e ela arranjou-me três trabalhos, e esses três trabalhos eu comecei todos no mesmo dia.

2- Sente-se segura no seu trabalho, ou acha que a qualquer momento pode ser mandada embora?

Eu acho que eles não me vão mandar embora, porque tenho o meu contrato efetivo. Para me mandarem embora só se eu fizer alguma coisa de grave, porque eu trabalho no meio de muitos telemóveis, imagina se eu apanhar um telemóvel, eu acho que devem mandar-me embora, mas eu já estou ali a 10 anos e nunca aconteceu isso e não vai ser agora, eu preciso desse trabalho e não posso sujar o meu nome.

3- Está satisfeita com o seu emprego? Gosta do seu trabalho? Sente-se bem a trabalhar nesta empresa?

Gosto sim.

4- No seu emprego atual já vivenciou alguma situação de discriminação, ou alguma vez se sentiu objeto de práticas, ou comportamentos racistas da parte de um chefe ou da própria empresa?

Neste trabalho não tenho problemas com isso.

5- Como são as relações no seu trabalho entre trabalhadoras de diferentes nacionalidades? Sente alguma concorrência/ameaça por parte de trabalhadoras de uma outra nacionalidade?

Graças a deus eu não tenho nada a queixar das minhas colegas, porque eu me dou bem com todas, algumas vão e tentam criar problemas, mas eu não ligo, faço o meu trabalho quando chegar a hora de sair eu saio.

2º Interlimpe – facility services sa.

III – Enquadramento laboral

1- Qual o seu local de trabalho?

Trabalho no Entreposto de Lisboa, fica no Oriente.

2- Qual é a empresa para qual trabalha?

A empresa chama-se Interlimpe.

3- A quanto tempo trabalha para essa empresa?

Também já estou a quase 10 anos a trabalhar para essa empresa.

4- Qual é o seu horário de trabalho? E trabalha tipicamente quantas horas por dia?

No entreposto faço horário repartido, entro às 9h e saio às 12h, depois entro das 17h até às 20h, ao todo faço 6 horas de trabalho.

5- Pode descrever o seu local de trabalho e o que faz no seu trabalho?

Da parte da manhã eu limpo a oficina, limpo as casas de banho, tenho de utilizar uma máquina para limpar os óleos que derramam no chão, e da parte da tarde faço limpezas no escritório, tenho de tirar o lixo, limpar o chão e as casas de banho.

6- Qual é o tipo de duração do seu contrato?

Nesta empresa também já estou como efetiva.

7- Importa-se de dizer qual o seu salário?

Ao todo recebo 480 euros.

8- Está satisfeita com o salário em relação ao trabalho que faz?

Não. O trabalho é sempre mais do que o salário que recebemos, trabalhamos muito e recebemos pouco.

9- A empresa paga com regularidade o seu salário?

Sim, pagam sempre na hora.

10- Alguma vez já teve aumento salarial?

Sim, já aumentaram por que nós também que trabalhamos ali todos reclamamos do salário por isso aumentaram.

11- Faz descontos para a segurança social?

Sim.

12- Tem direito a férias?

Sim.

13- Quando vai de férias recebe o subsídio de férias?

Recebo sim.

14- Recebe subsídio de natal?

Sim, pagam sempre.

15- Alguma vez no seu trabalho foi promovida para uma função superior à funcionária de limpeza?

Não, eu já trabalho a muitos anos com a Interlimpe mas foi sempre a fazer limpezas.

16- No seu trabalho alguma vez já recebeu formação?

Não, no meu trabalho não fazem isso, eu a formação que dão é no primeiro dia que mostram o que tenho de fazer e como fazer, essa é a nossa formação.

IV – Relações no trabalho e discriminação

1- Como chegou a arranjar este emprego?

Também foi uma amiga minha.

2- Sente-se segura no seu trabalho, ou acha que a qualquer momento pode ser mandada embora?

Não acho que me vão mandar embora, não vão conseguir.

3- Está satisfeita com o seu emprego? Gosta do seu trabalho? Sente-se bem a trabalhar nesta empresa?

Normalmente eu não gosto, porque lavar as casas de banho é triste, ali os funcionários fazem muita sujeira e temos de limpar tudo, eu digo que por vezes que ali é muito nojento.

4- No seu emprego atual já vivenciou alguma situação de discriminação, ou alguma vez se sentiu objeto de práticas ou comportamentos racistas da parte de um chefe ou da própria empresa?

No momento que a Interlimpe transferiu-me de uma outra empresa onde eu limpava para ir trabalhar no entreposto no Oriente, no período da manhã no começo eu cheguei a chorar muito, eu e mais uma colega também cabo-verdiana quando chegamos nos meteram a fazer trabalhos que deveriam ser os homens a fazer, enquanto que as senhoras brancas foram levadas todas para limpar o escritório, eu e a minha colega nós tínhamos de limpar o óleo das oficinas com uma máquina muito pesada e que eu não percebia como é que aquilo funcionava, (...), eu chorei muito, a minha colega tinha problema num dos braços, mas mesmo assim era obrigada a limpar com aquela máquina, (...), nós não tínhamos o direito nem sequer de tirar um café para beber. A nossa encarregada nos faz vida negra porque ela é que está no poder, até hoje eu chego no trabalho cumprimento por educação digo bom dia e até amanhã e ela nunca me responde, ela até chegou a dizer-nos de cara que não gosta de pretas. Eu ali só faço três horas de manhã, mas já tenho muita história para contar sobre esse trabalho, ali nos fazem passar por muita dificuldade.

Eu pedi bata a encarregada porque a minha já rasgou e está muito manchada, quando as batas chegaram ela dividiu a todas as portuguesas menos a mim e a uma outra colega minha. **Não**

fizeste nada para resolver esta situação? É assim eu e a minha colega somos muito caladas, não queremos mais problemas, eu só cheguei a receber as batatas quando fui falar com o meu supervisor.

- 5- Como são as relações no seu trabalho entre trabalhadoras de diferentes nacionalidades? Sente alguma concorrência/ameaça por parte de trabalhadoras de uma outra nacionalidade?**

Neste trabalho da parte da manhã as portuguesas são sempre as preferidas, mas da parte da tarde na limpeza dos escritórios tenho uma supervisora que não faz qualquer diferença entre nós.

3º Empresa de Limpeza em nome de um particular “SR. João”

III – Enquadramento laboral

- 1- Qual o seu local de trabalho?**

Na Portela, nos condomínios.

- 2- Qual é a empresa para qual trabalha?**

Este não sei se é uma empresa, aqui trabalhamos para um senhor que é encarregado pela limpeza de alguns condomínios na zona de Lisboa.

- 3- A quanto tempo trabalha para essa empresa?**

Também a 10 anos.

- 4- Qual é o seu horário de trabalho? E trabalha tipicamente quantas horas por dia?**

Entro às 12h:30min e saio às 15h:30min, faço 3 horas.

- 5- Pode descrever o seu local de trabalho e o que faz no seu trabalho?**

Faço limpeza de escadas, elevadores, lavo as ruas, cuido das plantas e tiro todo o lixo.

- 6- Qual é o tipo de duração do seu contrato?**

Aqui trabalho sem contrato, eu prefiro assim porque estou a pagar um IRS muito elevado, tenho até estado a pensar deixar alguns trabalhos para ver se pago menos.

- 7- Importa-se de dizer qual o seu salário?**

Recebo 200 euros.

- 8- Está satisfeita com o salário em relação ao trabalho que faz?**

Sim.

- 9- A empresa paga com regularidade o seu salário?**

Aqui não, às vezes recebemos no dia 5, ou no dia 10, tem momentos é que nos temos de ligar para o patrão para que ele possa nos pagar.

- 18- Alguma vez já teve aumento salarial?**

Ele aumentou o salário, mas isso já foi há muito tempo.

10- Faz descontos para a segurança social?

Não, como é um trabalho sem contrato não tenho desconto.

11- Tem direito a férias?

Não.

12- Quando vai de férias recebe o subsídio de férias?

Não, neste trabalho só temos mesmo o nosso 200 euros ao mês e às vezes menos, caso tenhamos faltado o trabalho.

13- Recebe subsídio de natal?

Não.

14- Alguma vez no seu trabalho foi promovida para uma função superior à funcionária de limpeza?

Aqui também não, eu ali tenho o meu chefe ele é encarregado de tudo por isso nós só limpamos mesmo.

15- No seu trabalho alguma vez já recebeu formação?

Não.

IV – Relações no trabalho e discriminação

1- Como chegou a arranjar este emprego?

Foi uma amiga minha.

2- Sente-se segura no seu trabalho, ou acha que a qualquer momento pode ser mandada embora?

Neste trabalho como não estou legal eu não me sinto segura, porque também se o patrão não puder nos pagar ele vai nos mandar embora, e até vamos de mãos limpas porque não temos contrato, eu que já trabalho a muitos anos com esse patrão se agora ele me mandar embora vou sem nada.

3- Está satisfeita com o seu emprego? Gosta do seu trabalho? Sente-se bem a trabalhar nesta empresa?

Gosto sim porque trabalho sozinha e não tenho ninguém que ralhe comigo. E os moradores do condomínio onde limpo todos gostam de mim e tratam-me muito bem.

4- No seu emprego atual já vivenciou alguma situação de discriminação, ou alguma vez se sentiu objeto de práticas ou comportamentos racistas da parte de um chefe ou da própria empresa?

Não. O meu patrão é português, mas ele é uma boa pessoa.

5- Como são as relações no seu trabalho entre trabalhadoras de diferentes nacionalidades? Sente alguma concorrência/ameaça por parte de trabalhadoras de uma outra nacionalidade?

Aqui eu trabalho sozinha.

4º Neolimpe

III – Enquadramento laboral

1- Qual o seu local de trabalho?

Trabalho no Centro comercial do Lumiar.

2- Qual é a empresa para qual trabalha?

Chama-se Neolimpe.

3- A quanto tempo trabalha para essa empresa?

Também a 10 anos.

4- Qual é o seu horário de trabalho? E trabalha tipicamente quantas horas por dia?

Aqui no centro comercial trabalho apenas aos fins de semana, das 13h às 21h.

5- Pode descrever o seu local de trabalho e o que faz no seu trabalho?

Neste trabalho tenho de tirar o lixo das lojas, limpo as casas de banho e os corredores.

6- Qual é o tipo de duração do seu contrato?

Já estou como efetiva.

7- Importa-se de dizer qual o seu salário?

Às vezes recebo 240 euros e às vezes 250 euros, se trabalhar num feriado recebo mais, até ficaram de subir o meu salário, mas até agora não subiram nada.

8- Está satisfeita com o salário em relação ao trabalho que faz?

Não, aqui praticamente recebo uma miséria, porque o trabalho é aos finais de semana eu acho que deveria receber mais.

9- A empresa paga com regularidade o seu salário?

Sim, pagam sempre na hora, em quase todas as empresas não tenho problemas com o dia do pagamento.

19- Alguma vez já teve aumento salarial?

Não, nesse trabalho estamos sempre a pedir para aumentar o salário porque é muito pouco, mas é muito difícil de subir.

20- Faz descontos para a segurança social?

Sim.

10- Tem direito a férias?

Sim.

11- Quando vai de férias recebe o subsídio de férias?

Recebo sim.

12- Recebe subsídio de natal?

Sim, aqui também pagam-me o subsídio de alimentação no cartão.

21- Alguma vez no seu trabalho foi promovida para uma função superior à funcionária de limpeza?

Não

22- No seu trabalho alguma vez já recebeu formação?

Aqui também é a mesma coisa é no primeiro dia que nos mostram as coisas, mas depois nós temos de nos desenrascar, mas também como já trabalho nisso há muito tempo não fico muito preocupada.

IV – Relações no trabalho e discriminação

1- Como chegou a arranjar este emprego?

Foi uma colega.

2- Sente-se segura no seu trabalho, ou acha que a qualquer momento pode ser mandada embora?

Acho que sim, Deus vais ajudar-me para não ser mandada embora.

3- Está satisfeita com o seu emprego? Gosta do seu trabalho? Sente-se bem a trabalhar nesta empresa?

Não gosto muito porque é aos sábados e domingos, e normalmente nesse dia tinha de estar a descansar, mas como eu preciso tenho de trabalhar. **Porque trabalha todos os dias da semana?** Porque o meu marido ele não trabalha, o meu filho mais pequeno teve um acidente de carro e agora não pode trabalhar, e também quero construir uma casa em Cabo Verde.

4- No seu emprego atual já vivenciou alguma situação de discriminação, ou alguma vez se sentiu objeto de práticas ou comportamentos racistas da parte de um chefe ou da própria empresa?

Com a empresa e com os funcionários aqui do centro comercial nunca tive problemas, aqui no trabalho o que mais me incomoda são os clientes que vêm da rua, alguns me faltam respeito, já me chamaram de preta e disseram para eu ir para a minha terra. Os clientes que vêm da rua e que faltam-me respeito na sua maioria são pessoas que usam drogas, eles fazem muita sujeira nas casas de banho até usam o centro para o consumo de drogas e eu tenho de limpar tudo, (...), a empresa mesmo devia nos dar mais valor e nos pagar mais nesse trabalho.

5- Como são as relações no seu trabalho entre trabalhadoras de diferentes nacionalidades? Sente alguma concorrência/ameaça por parte de trabalhadoras de uma outra nacionalidade?

Aqui também sou sozinha a fazer limpezas, por isso não tenho problemas com isso.

V – Condição perante os sindicatos

1- É sindicalizada?

Sim. **Está no sindicato a quanto tempo?** Entrei no ano passado, já vai fazer um ano.

2- Quando tem algum problema relacionado ao seu trabalho a quem costuma se dirigir?

Eu tenho muitos problemas principalmente no trabalho no Entrepasto no oriente, e quando é assim eu falo com a minha encarregada, mas ela não é uma boa pessoa por isso não resolve nada e me manda falar com o supervisor. **Se é sindicalizada porque não se dirige a um sindicato?**

No sindicato eu nunca fui porque também andam a dizer que os sindicatos estão combinados com os patrões e eles só beneficiam os patrões.

3- Pode dar exemplo de algum problema que teve no seu trabalho e como conseguiu lidar com ele?

No meu trabalho de manhã com a Interlimpe eu tenho muitos problemas, recentemente foi com a história das batas que eu pedi e não me deram, aqui eu fui falar com o meu supervisor e só assim a encarregada decidiu dar-me a bata para trabalhar.

4- Alguma vez recorreu a um sindicato para resolver um problema relacionado com o seu emprego ou trabalho?

Não nunca fui.

5- Tem conhecimento de algum sindicato que representa as trabalhadoras na sua empresa?

Sim. **Qual o nome desse sindicato?** O nome agora não sei dizer, porque também eu só fui lá no dia que fui inscrever.

6- Se é sindicalizada: alguma vez participou em atividades ou ações promovidas por um sindicato?

Sim, uma vez fui a uma manifestação no Marques de Pombal. **Qual era o motivo desta manifestação?** Era para lutar pelos nossos direitos, disseram que era para aumentar o nosso salário, para um melhor tratamento no trabalho. **E depois dessa manifestação viu alguma melhoria no seu trabalho?** Sim, porque aumentaram o nosso salário na Interlimpe, mas na parte do tratamento continuou a mesma. Mas nesse dia que eu fui para a manifestação eu fiquei prejudicada, porque a minha encarregada já sabia que eu ia para a manifestação até porque as pessoas foram há empresa a pedir para que nós fôssemos, e como eu fui quando cheguei ao local de trabalho já estava um pouco atrasada a encarregada não me deixou trabalhar e cortou-me o dia.

Entrevista 4 – Ricardina

I – Identificação

1- Como se chama?

Ricardina Mendes Garcia

2- Nacionalidade

Cabo-verdiana

3- Idade

64 anos

4- Mora aonde?

Olaias

5- Qual o seu nível de escolaridade?

Eu fiz a quarta classe quando cheguei em Portugal

6- Há quanto tempo reside em Portugal?

Há 38 anos.

7- Tem filhos? Se sim, quantos filhos tem?

Sim, tenho três filhos.

8- Porque escolheu trabalhar nas limpezas?

Porque a minha escola é pouca, não dá para fazer outra coisa.

II – Situação antes de imigrar

1- Por que motivo deixou o seu país?

Porque o meu marido estava aqui, eu estava em Cabo Verde depois ele tratou dos papéis e eu vim para Portugal.

2- No seu país trabalhava?

O meu trabalho era de doméstica em casa e no campo

3- Qual era a sua profissão?

III – Enquadramento laboral

1- Qual o seu local de trabalho?

Eu trabalho no Arrieiro, na Bomba de Gasolina (Euromaster), e trabalho em Olaias na Deco.

2- Qual é a empresa para qual trabalha?

Eu trabalho para o dono da Bomba, o SR. João Mateus Lopes, e em Olaias é com a Firma Samsic.

3- A quanto tempo trabalha para essa empresa?

Na bomba trabalho a quase 30 anos, e na Deco comecei em 2008 (12 anos).

4- Qual é o seu horário de trabalho? E trabalha tipicamente quantas horas por dia?

Trabalho das 8h:30min às 13h e das 15h às 18h. E na Deco faço 3 horas, trabalho das 18h:45min até 21h:45min.

5- Pode descrever o seu local de trabalho e o que faz no seu trabalho?

É num posto de gasolina ali arranjam carros, vendem peças de carro. Eu faço tudo da limpeza. E na Deco eu limpo salas de escritório tiro lixo e lavo as casas de banho.

6- Qual é o tipo de duração do seu contrato?

Nos dois eu já sou efetiva, há muito tempo até.

7- Importa-se de dizer qual o seu salário?

Na bomba de gasolina recebo o salário mínimo, e na Deco recebo 215 euros se não faltar nenhum dia.

8- Está satisfeita com o salário em relação ao trabalho que faz?

Nós dizemos que não está bom, mas se patrão não nos paga mais não podemos fazer nada, também com toda esta crise não querem subir salário, brigamos sempre para subir o salário, mas não sobem.

9- A empresa paga com regularidade o seu salário?

Sim, sempre na hora. **Os dois?** Sim.

10- Alguma vez já teve aumento salarial?

Sempre que dão na televisão que o salário mínimo já subiu o meu patrão aumenta o salário. Na Deco já é muito difícil subir o salário brigamos sempre, mas não aumentam.

11- Faz descontos para a segurança social?

Sim.

12- Tem direito a férias?

Tenho sim.

13- Quando vai de férias recebe o subsídio de férias?

Sim.

14- Recebe subsídio de natal?

Sim.

15- Alguma vez no seu trabalho foi promovida para uma função superior à funcionária de limpeza?

Não sempre foi limpeza.

16- No seu trabalho alguma vez já recebeu formação?

Não, trabalho de limpeza não tem muitas regalias.

17- Consegue conciliar a vida familiar e o trabalho?

Sim, mas é para lutar, temos de levantar sempre cedo e chegar a casa é sempre noite.

IV – Relações no trabalho e discriminação

1- Como chegou a arranjar este emprego?

Foi uma senhora Portuguesa que me ajudou a arranjar este trabalho.

- 2- Sente-se segura no seu trabalho, ou acha que a qualquer momento pode ser mandada embora?**

Não, eu nem estou preocupada com isso porque estou quase para reformar.

- 3- Está satisfeita com o seu emprego? Gosta do seu trabalho? Sente-se bem a trabalhar nesta empresa?**

Gosto sim, muito (risos).

- 4- No seu emprego atual já vivenciou alguma situação de discriminação, ou alguma vez se sentiu objeto de práticas ou comportamentos racistas da parte de um chefe ou da própria empresa?**

Não (risos), eu ando sempre a sorrir, quando a gente anda sempre a sorrir não se sente nada, e nem se acontecer essas coisas eu não ligo.

- 5- Como são as relações no seu trabalho entre trabalhadoras de diferentes nacionalidades? Sente alguma concorrência/ameaça por parte de trabalhadoras de uma outra nacionalidade?**

Não, o meu patrão na bomba gosta muito do meu trabalho.

V – Condição perante os sindicatos

- 1- É sindicalizada?**

Não.

- 2- Quando tem algum problema relacionado ao seu trabalho a quem costuma se dirigir?**

Por acaso eu não tenho tantos problemas, mas se tiver chego no patrão, ou senão vou ao sindicato assim como da outra vez.

- 3- Pode dar exemplo de algum problema que teve no seu trabalho e como conseguiu lidar com ele?**

Uma vez eu fui ao sindicato, porque me tirar horas noturnas, no trabalho aqui na com a Samsic, e depois resolveram, mas foi só daquela vez, nunca mais fui lá.

- 4- Alguma vez recorreu a um sindicato para resolver um problema relacionado com o seu emprego ou trabalho?**

Sim.

- 5- Tem conhecimento de algum sindicato que representa as trabalhadoras na sua empresa?**

Sim, mas o nome não me lembro.

- 6- Se é sindicalizada: alguma vez participou em atividades ou ações promovidas por um sindicato?**

Não nunca fui.

Entrevista 5 – Suadu

I – Identificação

1- Como se chama?

Suadú Baldé

2- Nacionalidade

Guineense

3- Idade

42

4- Mora aonde?

Damaia

5- Qual o seu nível de escolaridade?

Eu estudei até quarto ano e parei porque o meu filho estava doente.

6- Há quanto tempo reside em Portugal?

7 anos.

7- Tem filhos? Se sim, quantos filhos tem?

Sim, tenho três filhos que estão na Guiné-Bissau e aqui tenho uma filha de 10 anos.

8- Porque escolheu trabalhar nas limpezas?

Sabes como é que é somos africanos, eu tenho pouca escola.

II – Situação antes de imigrar

1- Por que motivo deixou o seu país?

A minha mãe que estava aqui teve problemas de saúde e eu como sou a única filha da minha mãe o médico passou-me um papel daí eu consegui vir para Portugal para ficar com a minha mãe.

2- No seu país trabalhava?

Não, eu não fazia nada. O meu marido era mecânico, tinha uma oficina e nós vivíamos daquilo.

3- Qual era a sua profissão?

III – Enquadramento laboral

1- Qual o seu local de trabalho?

De manhã trabalho no Terreiro do Paço e à tarde em Olaias

2- Qual é a empresa para qual trabalha?

A empresa é Samsic.

3- A quanto tempo trabalha para essa empresa?

Já estou a 6 anos a trabalhar com Samsic.

4- Qual é o seu horário de trabalho? E trabalha tipicamente quantas horas por dia?

De manhã entro às 6h e saio às 9 h e à tarde entro às 18h:45min e saio às 21h:45min.

5- Pode descrever o seu local de trabalho e o que faz no seu trabalho?

É tudo no escritório, faço limpeza, lavo as casas de banho todos os dias, paço franja no chão.

6- Qual é o tipo de duração do seu contrato?

Eu já estou efetiva.

7- Importa-se de dizer qual o seu salário?

Acho que é 430 euros que vou receber este mês porque antes eu trabalhava mais fazia 9 horas e trabalhava aos sábados também e tirava por volta de “700 e poucos” euros, mas com essa pandemia só faço 6 horas agora acho que vou receber “400 e tal” euros.

8- Está satisfeita com o salário em relação ao trabalho que faz?

Não, mas não há jeito, tem de ser.

9- A empresa paga com regularidade o seu salário?

Pagam sempre, imagina se o final de mês cai num fim de semana eles pagam antes.

10- Alguma vez já teve aumento salarial?

(risos), eu não dei conta se aumentaram.

11- Faz descontos para a segurança social?

Sim tenho descontos.

12- Tem direito a férias?

Sim.

13- Quando vai de férias recebe o subsídio de férias?

Sim.

14- Recebe subsídio de natal?

Sim.

15- Alguma vez no seu trabalho foi promovida para uma função superior à funcionária de limpeza?

Não, nunca, mas também eu faço poucas horas numa empresa não tem como.

16- No seu trabalho alguma vez já recebeu formação?

Não.

17- Consegue conciliar a vida familiar e o trabalho?

Eu tento, porque não vou mentir eu não consigo acompanhar a minha filha para ajudar com as tarefas da escola, porque no momento que ela sai da escola é hora que eu estou a preparar para ir trabalhar a tarde, deixo ela na casa da minha prima que ajuda ela a fazer os trabalhos da escola e quando saio do trabalho à noite passo na casa da minha prima que também fica na Damaia para buscar ela. Também tenho uma mãe que está doente que sou eu que cuido dela, como nos

dias de semana não tenho tempo para lhe fazer comida eu aos sábados ou domingo faço três tipos de comida, faço sopa, peixe, carne e congelo para ela poder comer a semana inteira.

IV – Relações no trabalho e discriminação

1- Como chegou a arranjar este emprego?

Foi a minha prima.

2- Sente-se segura no seu trabalho, ou acha que a qualquer momento pode ser mandada embora?

Olha se eles me mandarem embora vão pagar-me os meus direitos porque eu já estou aqui 6 anos, por isso é muito difícil eles me mandarem embora.

3- Está satisfeita com o seu emprego? Gosta do seu trabalho? Sente-se bem a trabalhar nesta empresa?

Sim.

4- No seu emprego atual já vivenciou alguma situação de discriminação, ou alguma vez se sentiu objeto de práticas ou comportamentos racistas da parte de um chefe ou da própria empresa?

Não, eu não tive nenhum problema com isso, tenho uma encarregada de manhã que é um pouco chata, mas ela não faz discriminação.

5- Como são as relações no seu trabalho entre trabalhadoras de diferentes nacionalidades? Sente alguma concorrência/ameaça por parte de trabalhadoras de uma outra nacionalidade?

Eu lido mais com cabo-verdianos, guineenses, e São-tomistas, as minhas colegas a maioria são africanas por isso nós somos tratadas todas iguais.

V – Condição perante os sindicatos

1- É sindicalizada?

Sim. **Qual o sindicato que está sindicalizada?** É o sindicato das senhoras de limpeza não sei o nome completo

2- Quando tem algum problema relacionado ao seu trabalho a quem costuma se dirigir?

Normalmente costumo falar com encarregada, mas como não tenho problemas eu não vou ao sindicato.

3- Pode dar exemplo de algum problema que teve no seu trabalho e como conseguiu lidar com ele?

Uma vez eu queria meter carta de banco para sair de um trabalho, mas a minha encarregada disse que o contrato do banco era diferente eu queria ir ao sindicato para me ajudarem a ver isso, mas não fui.

4- Alguma vez recorreu a um sindicato para resolver um problema relacionado com o seu emprego ou trabalho?

Não.

5- Tem conhecimento de algum sindicato que representa as trabalhadoras na sua empresa?

Sim.

6- Se é sindicalizada: alguma vez participou em atividades ou ações promovidas por um sindicato?

Não nunca fui, o tempo é muito pouco.

Entrevista 6 – Rosinda

I – Identificação

1- Como se chama?

Rosinda Gomes Rodrigues

2- Nacionalidade

Cabo-verdiana

3- Idade

54

4- Mora aonde?

Serra da Luz, fica entre Odivelas e Pontinha

5- Qual o seu nível de escolaridade?

Eu não estudei. Mas quero ir para escola para pelo menos saber escrever o meu nome.

6- Há quanto tempo reside em Portugal?

5 anos.

7- Tem filhos? Se sim, quantos filhos tem?

Sim, tenho 4 filhos.

8- Porque escolheu trabalhar nas limpezas?

Foi o que eu encontrei, e depois eu não tenho escola.

II – Situação antes de imigrar

1- Por que motivo deixou o seu país?

Diretamente em Cabo Verde eu estava doente fiz duas operações que não correram bem, fizeram um relatório médico para me evacuarem para Portugal, mas demoraram para me evacuar, e eu resolvi tratar os meus assuntos por conta própria então eu tive sorte da primeira vez que eu fui pedir o visto deram-me e eu vim para Portugal. Mas a princípio eu não vim para ficar, a intenção foi terminar o tratamento e ir embora para Cabo Verde, mas o dinheiro que eu trouxe com intenção em fazer algumas compras de roupa para ir vender em Cabo Verde acabou tudo por causa do tratamento daí eu resolvi ficar aqui.

2- No seu país trabalhava?

Sim.

3- Qual era a sua profissão?

Eu era “rabidante” (comerciante), fazia compras de roupas e calçados em Dakar e no Brasil e ia vender em Cabo Verde, também tinha um pequeno bar.

III – Enquadramento laboral

1- Qual o seu local de trabalho?

Da parte da manhã eu trabalho na escola superior de Benfica, e a tarde trabalho em Olaias na Deco Protest.

2- Qual é a empresa para qual trabalha?

De manhã antes eu trabalhava para Sterlimp, mas agora estou com a Euromex porque a Sterlimp perdeu para eEuromex num concurso, e á tarde trabalho para a Samsic.

3- A quanto tempo trabalha para essa empresa?

Já estou a quase dois anos a trabalhar com a Euromex e com a Samsic.

4- Qual é o seu horário de trabalho? E trabalha tipicamente quantas horas por dia?

Em Benfica de Segunda a sexta entro às 6h e saio às 8h:30min e aos sábados entro às 7h e saio às 9h, e em Olaias entro às 18h:45min e saio às 21h:45min.

5- Pode descrever o seu local de trabalho e o que faz no seu trabalho?

Eu trabalho numa escola, ali cada funcionária de limpeza tem a sua parte para limpar, na minha parte eu limpos casas de banho, limpo as salas tiro lixo, tudo que é da limpeza eu faço. E a tarde é no escritório e ali também faço limpeza.

6- Qual é o tipo de duração do seu contrato?

Eu já estou como efetiva em todos os dois trabalhos.

7- Importa-se de dizer qual o seu salário?

Da Euromex recebo 229 euros se faltar recebo menos, e da Samsic recebo 215 euros, mas se faltar também recebo sempre menos.

8- Está satisfeita com o salário em relação ao trabalho que faz?

Não está bom, mas temos de nos conformar, porque todas nós na limpeza estamos a ganhar o mesmo.

9- A empresa paga com regularidade o seu salário?

Sim pagam sempre na hora, não costumam atrasar o pagamento.

10- Alguma vez já teve aumento salarial?

Não, salário normalmente a empresa nunca quer subir.

11- Faz descontos para a segurança social?

Sim, em todos os meus trabalhos tenho descontos para segurança social.

12- Tem direito a férias?

Sim.

13- Quando vai de férias recebe o subsídio de férias?

Recebo sim.

14- Recebe subsídio de natal?

Sim.

15- Alguma vez no seu trabalho foi promovida para uma função superior à funcionária de limpeza?

Não, nós pretas encarregadas é sempre muito difícil ser encarregada.

16- No seu trabalho alguma vez já recebeu formação?

Não.

17- Consegue conciliar a vida familiar e o trabalho?

Sim, porque os meus filhos já estão todos crescidos, cada um por seu lado, (...), tenho filhos que estão nos Estados Unidos.

IV – Relações no trabalho e discriminação

1- Como chegou a arranjar este emprego?

Foi uma amiga que me arranjou.

2- Sente-se segura no seu trabalho, ou acha que a qualquer momento pode ser mandada embora?

Acho que se eu não fizer nada de errado estou segura.

3- Está satisfeita com o seu emprego? Gosta do seu trabalho? Sente-se bem a trabalhar nesta empresa?

Sim, eu tenho de gostar porque é o que eu tenho.

4- No seu emprego atual já vivenciou alguma situação de discriminação, ou alguma vez se sentiu objeto de práticas ou comportamentos racistas da parte de um chefe ou da própria empresa?

Da parte da manhã de vez em quanto porque eu sou preta eu sinto que algumas colegas minhas brancas tentam discriminar-me, não fazem o trabalho delas ficam só a passear e me mandam fazer, mas eu também não faço porque se eu fizer tudo que elas mandam vão fazer-me de escrava. E à tarde não sinto nada disso porque nós somos todas amigas, cada um faz o seu trabalho no seu canto.

5- Como são as relações no seu trabalho entre trabalhadoras de diferentes nacionalidades? Sente alguma concorrência/ameaça por parte de trabalhadoras de uma outra nacionalidade?

Sim, as brancas são tratadas sempre melhor eu mesma se encontrar outro trabalho eu vou deixar o trabalho da manhã.

V – Condição perante os sindicatos

1- É sindicalizada?

Não, mas pretendo procurar um sindicato para me inscrever, para quando acontecer qualquer coisa no trabalho eu ir ao sindicato.

2- Quando tem algum problema relacionado ao seu trabalho a quem costuma se dirigir?

Eu não tenho muitos problemas, problemas são com as minhas colegas de trabalho, mas quando é assim eu falo com elas para resolvermos entre nós ou com a encarregada.

3- Pode dar exemplo de algum problema que teve no seu trabalho e como conseguiu lidar com ele?

Eu não tive problemas grandes ainda, graças a Deus.

4- Alguma vez recorreu a um sindicato para resolver um problema relacionado com o seu emprego ou trabalho?

Não, porque também não sei onde fica.

5- Tem conhecimento de algum sindicato que representa as trabalhadoras na sua empresa?

Não.

6- Se é sindicalizada: alguma vez participou em atividades ou ações promovidas por um sindicato?

Não nunca fui.

Entrevista 7 – Jacira.

I – Identificação

1- Como se chama?

Jacira Micaela Tavares dos Santos “Preciosa”

2- Nacionalidade

Cabo-verdiana

3- Idade

19 anos

4- Mora aonde?

Rio do Mouro

5- Qual o seu nível de escolaridade?

Estou no 12º ano.

6- Há quanto tempo reside em Portugal?

6 anos.

7- Tem filhos? Se sim, quantos filhos tem?

Não

8- Porque escolheu trabalhar nas limpezas?

Não escolhi, foi o que apareceu. **Sendo que és muito nova ainda e tem pelo menos o 9º ano concluído porque não procurou trabalho em outras áreas?**

Em outras áreas não me aceitaram, porque também a minha residência é de estudante não é permitido trabalhar, e foi nas limpezas que me aceitaram com este documento.

II – Situação antes de imigrar

1- Por que motivo deixou o seu país?

Eu vim para estudar.

2- No seu país trabalhava?

Não.

3- Qual era a sua profissão?

III – Enquadramento laboral

1- Qual o seu local de trabalho?

Trabalho em Santa Apolónia, num condomínio.

2- Qual é a empresa para qual trabalha?

É Officeclean.

3- A quanto tempo trabalha para essa empresa?

Há 6 meses.

4- Qual é o seu horário de trabalho? E trabalha tipicamente quantas horas por dia?

Trabalho das 8h às 17h.

5- Pode descrever o seu local de trabalho e o que faz no seu trabalho?

Eu faço limpeza em dois condomínios, tenho de limpar as escadas, os elevadores, tirar o lixo e lavar os contentores de lixo.

6- Qual é o tipo de duração do seu contrato?

Nenhum, a minha encarregada disse que agora não me podem dar contrato, que se eu quisesse podia trabalhar com recibos verdes, mas isso também não quero.

7- Importa-se de dizer qual o seu salário?

Recebo 650 euros.

8- Está satisfeita com o salário em relação ao trabalho que faz?

Sim.

9- A empresa paga com regularidade o seu salário?

Não, às vezes eu recebo só no dia 8.

10- Alguma vez já teve aumento salarial?

Não, mas me fizeram a proposta de mudar o salário para 750 euros se eu trabalhasse com recibo verde, mas não quis.

11- Faz descontos para a segurança social?

Não.

12- Tem direito a férias?

Não.

13- Quando vai de férias recebe o subsídio de férias?

Não tenho direito a nenhum subsídio ali.

14- Recebe subsídio de natal?

Não.

15- Alguma vez no seu trabalho foi promovida para uma função superior à funcionária de limpeza?

Não.

16- No seu trabalho alguma vez já recebeu formação?

Recebi um dia de formação que era para perceber como é que funciona a empresa.

17- Consegue conciliar a vida familiar e os estudos?

Sim.

IV – Relações no trabalho e discriminação

1- Como chegou a arranjar este emprego?

Foi a minha tia que me arranjou.

2- Sente-se segura no seu trabalho, ou acha que a qualquer momento pode ser mandada embora?

Acho que a qualquer momento podem mandar-me embora se não precisarem de mim.

3- Está satisfeita com o seu emprego? Gosta do seu trabalho? Sente-se bem a trabalhar nesta empresa?

Nem um pouco. **Porquê?** Haaa, não é o que eu gosto de fazer, depois é um trabalho cansativo.

4- No seu emprego atual já vivenciou alguma situação de discriminação, ou alguma vez se sentiu objeto de práticas ou comportamentos racistas da parte de um chefe ou da própria empresa?

Não, ainda não.

5- Como são as relações no seu trabalho entre trabalhadoras de diferentes nacionalidades? Sente alguma concorrência/ameaça por parte de trabalhadoras de uma outra nacionalidade?

Eu trabalho juntamente com uma portuguesa e preferem sempre ela, falam tudo com ela e comigo nem sequer dizem nada.

V – Condição perante os sindicatos

1- É sindicalizada?

Não.

2- Quando tem algum problema relacionado ao seu trabalho a quem costuma se dirigir?

Eu falo com o chefe. **E se for um problema com o chefe a quem se dirige?** Se calhar eu vou falar com quem é mais alto que o chefe, ou vou para ACT.

3- Pode dar exemplo de algum problema que teve no seu trabalho e como conseguiu lidar com ele?

Eu ainda não tive nenhum problema, mas este mês se calhar vou ter porque eu quero sair da empresa, falei com a minha encarregada sobre o salário e ela deu-me a perceber que não vai pagar o meu salário do mês de setembro, por isso até já me informei e disseram que eu posso ir na ACT.

4- Alguma vez recorreu a um sindicato para resolver um problema relacionado com o seu emprego ou trabalho?

Não, mas já pensei em ir uma vez, quando eu trabalhava com uma senhora nas limpezas de segunda a sexta, fazia 94 horas por mês e ela pagava-me 200 euros, eu pedi-lhe contrato ela não me deu, um dia eu cai no trabalho e fiquei com dores no braço por vários dias, mas mesmo assim ela não responsabilizou, então queria ir fazer queixa no sindicato mas depois desisti porque também deixei de trabalhar com ela.

5- Tem conhecimento de algum sindicato que representa as trabalhadoras na sua empresa?

Também não.

6- Se é sindicalizada: alguma vez participou em atividades ou ações promovidas por um sindicato?

Nunca.

Entrevista 8 - Adilíni

I – Identificação

1- Como se chama?

Adilíni Correia

2- Nacionalidade

Guineense

3- Idade

38 anos

4- Mora aonde?

Barreiro

5- Qual o seu nível de escolaridade?

Estudei até 11º ano.

6- Há quanto tempo reside em Portugal?

Há 6 anos

7- Tem filhos? Se sim, quantos filhos tem?

Sim tenho uma filha.

8- Porque escolheu trabalhar nas limpezas?

Porque é difícil de encontrar outro trabalho.

II – Situação antes de imigrar

1- Por que motivo deixou o seu país?

Condição de vida né, vim para procurar uma vida melhor para mim e para minha a filha.

2- No seu país trabalhava?

Não.

3- Qual era a sua profissão?

III – Enquadramento laboral

1- Qual o seu local de trabalho?

Trabalho no Hotel Roma, fica na Avenida de Roma.

2- Qual é a empresa para qual trabalha?

Trabalho diretamente para o hotel.

3- A quanto tempo trabalha para essa empresa?

Há 3 anos.

4- Qual é o seu horário de trabalho? E trabalha tipicamente quantas horas por dia?

Entro às 8h e saio às 16:30.

5- Pode descrever o seu local de trabalho e o que faz no seu trabalho?

Eu limpo os quartos do hotel, também faço as camas, arrumo o quarto, limpo casa de banho, etc

6- Qual é o tipo de duração do seu contrato?

Já estou como efetiva.

7- Importa-se de dizer qual o seu salário?

São 634 euros.

8- Está satisfeita com o salário em relação ao trabalho que faz?

Não, porque o trabalho no hotel é sempre muito pesado.

9- A empresa paga com regularidade o seu salário?

Sim, pagam sempre na hora.

10- Alguma vez já teve aumento salarial?

Não.

11- Faz descontos para a segurança social?

Sim.

12- Tem direito a férias?

Sim.

13- Quando vai de férias recebe o subsídio de férias?

Sim recebo tudo

14- Recebe subsídio de natal?

Sim.

15- Alguma vez no seu trabalho foi promovida para uma função superior à funcionária de limpeza?

Quando eu entrei no hotel estava a trabalhar na parte da lavandaria, mas agora já me puseram a trabalhar nos quartos.

16- No seu trabalho alguma vez já recebeu formação?

Aquilo que eu recebi não sei se é bem formação, no primeiro dia do trabalho mostraram-me como é que se faziam as coisas.

17- Consegue conciliar a vida familiar e o trabalho?

Sim.

IV – Relações no trabalho e discriminação

1- Como chegou a arranjar este emprego?

Eu trabalhava para uma firma no Algarve depois mudei para Lisboa a firma de Algarve enviou-me para trabalhar neste hotel por um tempo depois gostaram do meu trabalho me fizeram contrato.

2- Sente-se segura no seu trabalho, ou acha que a qualquer momento pode ser mandada embora?

Nessa altura não sei, porque com essa situação de coronavírus está muito complicado, já mandaram muitas pessoas embora, eu já estou como efetiva, mas não sei porque imagina se declararem falência vou ser despedida.

3- Está satisfeita com o seu emprego? Gosta do seu trabalho? Sente-se bem a trabalhar nesta empresa?

Gosto sim.

4- No seu emprego atual já vivenciou alguma situação de discriminação, ou alguma vez se sentiu objeto de práticas ou comportamentos racistas da parte de um chefe ou da própria empresa?

Por acaso não, porque la trabalham muitas pessoas africanas.

5- Como são as relações no seu trabalho entre trabalhadoras de diferentes nacionalidades? Sente alguma concorrência/ameaça por parte de trabalhadoras de uma outra nacionalidade?

Relacionamos todos bem, às vezes tem aquela colega que faz confusão, mas isso não é problema para mim (...), a minha encarregada é Cabo-verdiana, mas ela trata todos da mesma forma.

V – Condição perante os sindicatos

1- É sindicalizada?

Não, mas pretendo inscrever-me num sindicato.

2- Quando tem algum problema relacionado ao seu trabalho a quem costuma se dirigir?

Normalmente não costumo ter problemas no trabalho, mas se tiver falo com a minha encarregada. **E se o problema for com a própria empresa a quem pretende se dirigir?** Vou ao sindicato.

3- Pode dar exemplo de algum problema que teve no seu trabalho e como conseguiu lidar com ele?

Eu ainda não tive nenhum problema no trabalho, não gosto de problemas.

4- Alguma vez recorreu a um sindicato para resolver um problema relacionado com o seu emprego ou trabalho?

Ainda não.

5- Tem conhecimento de algum sindicato que representa as trabalhadoras na sua empresa?

Uma vez no hotel quando foram despedidas algumas meninas houve falar de um sindicato, mas o nome não me lembro.

6- Se é sindicalizada: alguma vez participou em atividades ou ações promovidas por um sindicato?

Não.

Entrevista 9 – Cândida

I – Identificação

1- Como se chama?

Cândida Fortes

2- Nacionalidade

Cabo-verdiana

3- Idade

55 anos

4- Mora aonde?

Marvila

5- Qual o seu nível de escolaridade?

9º ano

6- Há quanto tempo reside em Portugal?

14 anos

7- Tem filhos? Se sim, quantos filhos tem?

Sim tenho três filhos, já estão todos crescidos.

8- Porque escolheu trabalhar nas limpezas?

Não havia mais opções.

II – Situação antes de imigrar

1- Por que motivo deixou o seu país?

Eu vim numa emergência, o meu marido estava doente no hospital, mas eu não sabia, já havia 2 meses que nós não tínhamos contacto nenhum, então consegui falar com um amigo dele que me disse que ele estava doente, depois fui pedir visto para vir ver o meu marido e deram-me, (...) a princípio vim para ficar apenas 15 dias, mas resolvi ficar porque tinha de cuidar dele.

2- No seu país trabalhava?

Sim.

3- Qual era a sua profissão?

Eu era encarregada Industrial.

III – Enquadramento laboral

1- Qual o seu local de trabalho?

Trabalho na Wider (Widerproperty) em Saldanha e na Deco proteste em Olaias.

2- Qual é a empresa para qual trabalha?

A empresa do trabalho de manhã é Perfect Clean e da tarde é Samsic, mas são quase a mesma coisa, estas duas empresas são associadas.

3- A quanto tempo trabalha para essa empresa?

Para perfect clean trabalho a 5 anos, entrei logo como encarregada, e para Samsic trabalho a 13 anos.

4- Qual é o seu horário de trabalho? E trabalha tipicamente quantas horas por dia?

De manhã faço horário repartido entro às 6h e saio às 9h depois entro às 12h e saio às 16h, e no outro trabalho entro às 18h:45min e saio às 21h:45min.

5- Pode descrever o seu local de trabalho e o que faz no seu trabalho?

Os dois trabalhos são numa firma. Sou encarregada de limpeza nessas duas empresas onde trabalho, mas também faço limpeza juntamente com as outras senhoras.

6- Qual é o tipo de duração do seu contrato?

Eu trabalho como efetiva nas duas empresas.

7- Importa-se de dizer qual o seu salário?

Na Samsic ganho 215 euros, igual às outras senhoras, eu sendo encarregada devia ganhar pelo menos um extra como encarregada, mas não pagam, e na Perfect Clean ganho 500 e tal euros.

8- Está satisfeita com o salário em relação ao trabalho que faz?

Satisfeita não estou, porque como se diz o que não há remédio remediado está, temos de nos conformar.

9- A empresa paga com regularidade o seu salário?

Pagar pagam, mas muitas vezes depende da entrada no banco, mas a empresa mesmo paga sempre na hora.

10- Alguma vez já teve aumento salarial?

Não, o nosso aumento é assim quando o salário mínimo sobe eles aumentam um tostãozinho no nosso salário, às vezes nem chega 10 euros, e depois vai tudo para segurança social (risos).

11- Faz descontos para a segurança social?

Sim.

12- Tem direito a férias?

Sim, mas tem uma coisa que está mal, nós trabalhamos o ano inteiro sem faltar e daí tínhamos de ter 25 dias de férias, mas as empresas nunca nos dão os 25 dias que nós temos direito.

13- Quando vai de férias recebe o subsídio de férias?

Sim, mas também aqui há uma coisa que está mal, porque o subsídio de férias pagam normal, mas fazem um desconto soberbo para a segurança social, quando recebemos o nosso salário normal mais os subsídios de alimentação e de férias juntam tudo e fazem desconto para segurança social e isso não devia ser. E quando estamos de férias no final do mês que estivemos de férias não pagam o subsídio de alimentação, antigamente até pagavam, mas agora não pagam e deviam pagar porque pertence ao ano que já trabalhamos (...), no mês que vamos de férias recebemos muito mal que até às vezes ficamos arrasca.

14- Recebe subsídio de natal?

Sim.

15- Alguma vez no seu trabalho foi promovida para uma função superior à funcionária de limpeza?

Sim, na Samsic quando entrei em 2007 eu fazia apenas limpeza, mas depois viram que eu tinha capacidade e como também em Cabo Verde já era encarregada numa fábrica meteram-me como encarregada de limpezas.

16- No seu trabalho alguma vez já recebeu formação?

Não nunca recebi formação. **Sendo encarregada nunca recebeu formação?** Também não, a nossa formação vem da experiência com o trabalho, (...), esse trabalho exige muito controlo tanto mental como laboral, tenho de ter paciência tolerância.

17- Consegue conciliar a vida familiar e o trabalho?

Sim, consigo.

IV – Relações no trabalho e discriminação

1- Como chegou a arranjar este emprego?

Foi uma senhora que era minha vizinha, ela era encarregada numa firma disse que precisava de alguém para fazer baixa então eu fui e continuei na empresa.

2- Sente-se segura no seu trabalho, ou acha que a qualquer momento pode ser mandada embora?

Sim sinto-me segura

3- Está satisfeita com o seu emprego? Gosta do seu trabalho? Sente-se bem a trabalhar nesta empresa?

Gosto.

4- No seu emprego atual já vivenciou alguma situação de discriminação, ou alguma vez se sentiu objeto de práticas ou comportamentos racistas da parte de um chefe ou da própria empresa?

No trabalho eu nunca senti isso, só fora do trabalho. Eu aqui no trabalho dou-me bem com todas.

- 5- Como são as relações no seu trabalho entre trabalhadoras de diferentes nacionalidades? Sente alguma concorrência/ameaça por parte de trabalhadoras de uma outra nacionalidade?**

O relacionamento é bom até demais que até elas abusam (riso), mas damos-mos bem. Não sinto ameaça nenhuma em relação a isso.

V – Condição perante os sindicatos

- 1- É sindicalizada?**

Sim. **Pertence a que sindicato?** É uma que agora mudou para Arrieiro, o STAD.

- 2- Quando tem algum problema relacionado ao seu trabalho a quem costuma se dirigir?**

Eu costumo falar com os meus chefes. Mas uma vez também já fui ao sindicato.

- 3- Pode dar exemplo de algum problema que teve no seu trabalho e como conseguiu lidar com ele?**

Tive um problema com a Samsic porque quando alguém ia de férias metiam-me para fazer férias dessa pessoa e o salário que me pagavam mesmo com desconto não batia certo, então fui ao sindicato para me fazerem as contas porque eles fazem isso, e quando voltei a empresa com as contas a empresa não aceitou as contas do sindicato e até hoje não me pagaram como deve ser. O sindicato queria levar o caso ao tribunal, mas para isso deveria ser nós todas que trabalhávamos aqui a reclamar desta situação, mas elas não quiseram avançar e ficou assim.

- 4- Alguma vez recorreu a um sindicato para resolver um problema relacionado com o seu emprego ou trabalho?**

Sim.

- 5- Tem conhecimento de algum sindicato que representa as trabalhadoras na sua empresa?**

Sim.

- 6- Se é sindicalizada: alguma vez participou em atividades ou ações promovidas por um sindicato?**

Não. Porque essas coisas muitas vezes terminam em violência e eu não gosto disso. Eu vou para manifestação me diz o quê que a manifestação resolve? Não resolve nada, é muito difícil conseguirem alguma coisa com a manifestação.

Entrevista 10 - Fátima

I – Identificação

1- Como se chama?

Fátima dos Santos Morais.

2- Nacionalidade

Sou Guineense

3- Idade

42 anos

4- Mora aonde?

Catujal, Talude

5- Qual o seu nível de escolaridade?

7º ano

6- Há quanto tempo reside em Portugal?

Já vai fazer 5 anos

7- Tem filhos? Se sim, quantos filhos tem?

Sim, tenho 3 filhos, mas apenas uma está em Portugal.

8- Porque escolheu trabalhar nas limpezas?

Porque não há outro trabalho.

II – Situação antes de imigrar

1- Por que motivo deixou o seu país?

Vim para cá não como imigrante, eu vim com a minha filha para fazer tratamento porque ela nasceu com deficiência na mão esquerda.

2- No seu país trabalhava?

Sim.

3- Qual era a sua profissão?

Fazia pequeno-almoço de sandes, bolos, salgados, iogurtes e vendia no centro de saúde e na praça.

III – Enquadramento laboral

1- Qual o seu local de trabalho?

Trabalho na Portela e no Entreposto do Oriente.

2- Qual é a empresa para qual trabalha?

Na Portela o nome da firma é Globimpa, no Oriente é **Interlimpe**

3- A quanto tempo trabalha para essa empresa?

Na Globimpa já estou a quase 3 anos, e na Interlimpe só estou a 6 meses.

4- Qual é o seu horário de trabalho? E trabalha tipicamente quantas horas por dia?

Na Portela entro às 10h e saio às 14h depois à tarde entro às 17h e saio às 20h.

5- Pode descrever o seu local de trabalho e o que faz no seu trabalho?

No trabalho de manhã eu faço limpeza de condomínios, limpo 4 condomínios de 4 andares, (...), não limpo tudo de uma vez, cada dia faço um bloco, (...), limpo as escadas, a entrada dos prédios, tiro o lixo e coloco água em algumas plantas também. À tarde faço limpeza num escritório, eu limpo as salas, as mesas, tiro o lixo, limpo as casas de banho, ali cada uma tem a sua sala para limpar.

6- Qual é o tipo de duração do seu contrato?

No trabalho de manhã já estou como efetiva, mas no trabalho á tarde está um problema porque até agora não fizeram contrato, e já estou ali a 6 meses.

No trabalho de manhã no início entrei sem contrato, fiquei 6 meses sem contrato, (...), a minha irmã foi lá e falou com encarregada que se não fizer contrato eu ia ficar em casa, porque eu tenho diabetes se acontecer alguma coisa no trabalho fico prejudicada.

7- Importa-se de dizer qual o seu salário?

A Globimpa paga às vezes 312 euros e outras vezes 322 euros, isto tudo com o subsídio de alimentação e o subsídio de férias, eles pagam o subsídio de férias todos os meses pouco a pouco. Na Interlimpe recebo 236 euros.

8- Está satisfeita com o salário em relação ao trabalho que faz?

Olha porque não tem outro trabalho, a única firma que me aceitou sem documento foi este (Globimpa), eu não posso reclamar do salário.

9- A empresa paga com regularidade o seu salário?

Sim, sempre na hora.

10- Alguma vez já teve aumento salarial?

Não.

11- Faz descontos para a segurança social?

Quando não tinha contrato não tinha descontos, mas agora tenho desconto, mas é só da Globimpa no Entreposto ainda não tenho desconto.

12- Tem direito a férias?

Sim, na Interlimpe ainda não fui de férias nenhuma vês e como estou sem contrato não sei se posso ir de férias

13- Quando vai de férias recebe o subsídio de férias?

Na Globimpa pagam tudo junto com salário. Eu não queria assim, mas a empresa não paga de outra forma.

14- Recebe subsídio de natal?

Sim.

15- Alguma vez no seu trabalho foi promovida para uma função superior à funcionária de limpeza?

Não no meu trabalho de manhã a única pessoa que está como efetiva a mais tempo sou eu, todo o mês vai pessoa embora do trabalho e vem outra.

16- No seu trabalho alguma vez já recebeu formação?

Não.

17- Consegue conciliar a vida familiar e o trabalho?

Sim.

IV – Relações no trabalho e discriminação

1- Como chegou a arranjar este emprego?

Eu fui inscrever-me num lugar onde arranjam emprego para pessoas, depois de alguns dias ligaram e disseram que precisam de alguém para trabalhar eu fui, e na Interlimpe foi minha vizinha Lúcia que me ajudou.

2- Sente-se segura no seu trabalho, ou acha que a qualquer momento pode ser mandada embora?

Não, em nenhuma estou segura porque com esta coisa de pandemia é muito complicado, depois no meu trabalho de manhã está sempre a sair pessoas todos e meses, depois à tarde não fizeram contrato.

3- Está satisfeita com o seu emprego? Gosta do seu trabalho? Sente-se bem a trabalhar nesta empresa?

Sim gosto sim, de manhã eu trabalho sozinha, sem colega e é bom porque não tem ninguém nem encarregada para me chatear.

4- No seu emprego atual já vivenciou alguma situação de discriminação, ou alguma vez se sentiu objeto de práticas ou comportamentos racistas da parte de um chefe ou da própria empresa?

Passei uma vez com uma senhora na portela nos prédios onde limpo, (...), a senhora disse que eu tinha de limpar em frente a porta dela, eu disse que não esta no contrato que eu devo limpar frente a porta dela (...) o meu trabalho é para limpar o patamar o andar e cada dia um bloco, depois ela disse “você não sabe limpar, não sabe trabalhar nada, só sabe tomar dinheiro”, eu disse para ela ir falar com empresa par obrigar-me a limpar frente da porta dela, eu não limpei.

5- Como são as relações no seu trabalho entre trabalhadoras de diferentes nacionalidades? Sente alguma concorrência/ameaça por parte de trabalhadoras de uma outra nacionalidade?

É assim eu trabalho sozinha de manhã, por isso não sinto nada disso, e à tarde também é cada um no seu andar, eu não tenho problemas nenhum com outras pessoas, brancas, pretas não tenho problemas eu mesmo procuro não ter problemas com ninguém no trabalho para não me mandarem embora.

V – Condição perante os sindicatos

1- É sindicalizada?

Sim. **Em qual sindicato está inscrita?** Fica no Arrieiro, já esqueci o nome.

2- Quando tem algum problema relacionado ao seu trabalho a quem costuma se dirigir?

Eu falo com patrão. Porque não se dirige ao sindicato? Eu inscrevi no sindicato a pouco tempo (...), fui inscrever no sindicato para quando acontecer alguma coisa eu ir lá.

3- Pode dar exemplo de algum problema que teve no seu trabalho e como conseguiu lidar com ele?

O meu problema é no trabalho à tarde que até hoje não tenho contrato, eu estava sem documento porque caducou, já renovei documento e estou à espera do contrato.

4- Alguma vez recorreu a um sindicato para resolver um problema relacionado com o seu emprego ou trabalho?

Não.

5- Tem conhecimento de algum sindicato que representa as trabalhadoras na sua empresa?

Sim, eu fui inscrever porque as minhas colegas de trabalho no Entreposto é que me disserem que existe este sindicato.

6- Se é sindicalizada: alguma vez participou em atividades ou ações promovidas por um sindicato?

Não, eu não gosto disso.

Entrevista 11– Maria Teresa.

I – Identificação

1- Como se chama?

Maria Teresa Brito Costa

2- Nacionalidade

Cabo-verdiana.

3- Idade

50 anos

4- Mora aonde?

Chelas

5- Qual o seu nível de escolaridade?

9º ano

6- Há quanto tempo reside em Portugal?

15 anos

7- Tem filhos? Se sim, quantos filhos tem?

Sim tenho dois filhos, já estão todos crescidos

8- Porque escolheu trabalhar nas limpezas?

Não escolhi, foi o que apareceu.

II – Situação antes de imigrar

1- Por que motivo deixou o seu país?

Vim para procurar uma vida melhor

2- No seu país trabalhava?

Não, eu vivia da agricultura e mais nada.

3- Qual era a sua profissão?

III – Enquadramento laboral

1- Qual o seu local de trabalho?

Trabalho de manhã nos Campos de Justiça no Oriente, e a tarde trabalho em Olaias na Deco.

2- Qual é a empresa para qual trabalha?

De manhã o nome da firma é Facity service e a da tarde é Samsic.

3- A quanto tempo trabalha para essa empresa?

No Campos de Justiça trabalho desde 2012, já estou ali a 8 anos e na Deco já estou a 4 anos.

4- Qual é o seu horário de trabalho? E trabalha tipicamente quantas horas por dia?

De manhã entro às 6h e saio às 9h, à tarde entro às 18h:45min e saio às 21h:45min.

5- Pode descrever o seu local de trabalho e o que faz no seu trabalho?

Nos dois trabalhos faço limpezas em escritórios, limpo as salas, o chão, casas de banho, corredores do andar onde eu limpo, também lavo casas de banho, tenho de tirar o lixo e levar tudo para baixo, (...), o trabalho de manhã é mais pesado ali tenho muitas salas para limpar é um trabalho muito duro, mas à tarde é menos cansativo.

6- Qual é o tipo de duração do seu contrato?

Nos dois já estou como efetiva há muito tempo.

7- Importa-se de dizer qual o seu salário?

Recebo 250 euros no trabalho de manhã, e a tarde recebo 215 euros.

8- Está satisfeita com o salário em relação ao trabalho que faz?

Não (risos), é muito trabalho e cansativo também, depois recebemos pouco.

9- A empresa paga com regularidade o seu salário?

Sim.

10- Alguma vez já teve aumento salarial?

Sim, aquele pouco que aumentam todos os anos.

11- Faz descontos para a segurança social?

Sim tenho os meus descontos para segurança social. (...), eu tenho mais dois trabalhos em casas de patroas, só num é que não faço descontos, mas nos outros 3 tenho descontos.

12- Tem direito a férias?

Sim.

13- Quando vai de férias recebe o subsídio de férias?

Recebo sim.

14- Recebe subsídio de natal?

Sim.

15- Alguma vez no seu trabalho foi promovida para uma função superior à funcionária de limpeza?

Não.

16- No seu trabalho alguma vez já recebeu formação?

Não nas limpezas não tem muito dessa coisa de formação, (...), também nem temos tempo para ir para formação.

17- Consegue conciliar a vida familiar e o trabalho?

Sim, eu tenho pouco tempo, mas os meus filhos também estão todos crescidos, (...), aqui em casa cada um tem as suas coisas para fazer, outro é escola outro é trabalho.

IV – Relações no trabalho e discriminação

1- Como chegou a arranjar este emprego?

No Campos de Justiça Foi uma colega que me ajudou, mas na Deco foi por acaso porque eu fui ter com a Ricardina que trabalha ali, precisava dela, a supervisora dela estava ali, perguntei se ela não tinha nenhum trabalho para me arranjar depois de alguns dias ela chamou-me para ir trabalhar.

2- Sente-se segura no seu trabalho, ou acha que a qualquer momento pode ser mandada embora?

Em princípio acho que estou segura né.

3- Está satisfeita com o seu emprego? Gosta do seu trabalho? Sente-se bem a trabalhar nesta empresa?

Sim gosto do meu trabalho.

- 4- **No seu emprego atual já vivenciou alguma situação de discriminação, ou alguma vez se sentiu objeto de práticas ou comportamentos racistas da parte de um chefe ou da própria empresa?**

Discriminação já! Muito na rua, mas no trabalho não.

- 5- **Como são as relações no seu trabalho entre trabalhadoras de diferentes nacionalidades? Sente alguma concorrência/ameaça por parte de trabalhadoras de uma outra nacionalidade?**

É assim essa resposta fico um pouco indecisa (...), por um lado sim e por um lado não, porque para trabalho preferem africanos, mas para outras situações preferem portugueses.

V – Condição perante os sindicatos

- 1- **É sindicalizada?**

Eu estava no sindicato, mas depois sai. **Porque saiu?** É assim sai por causa daquele trabalho à tarde, porque disseram que nós tínhamos direito a receber pelas horas noturnas, a empresa tinha de pagar por duas horas, mas não pagavam, fomos ao sindicato para nos ajudarem a resolver, não resolveram eu saí, (...), mas agora a empresa está a pagar as horas noturnas mas também só pagam uma hora.

- 2- **Quando tem algum problema relacionado ao seu trabalho a quem costuma se dirigir?**

Eu falo com supervisora, mas isso é muito pouco, mas uma vez já fui ao sindicato.

- 3- **Pode dar exemplo de algum problema que teve no seu trabalho e como conseguiu lidar com ele?**

Eu de manhã tenho uma encarregada que temos muitos problemas, porque temos tolerância sempre de 15 minutos se eu chegar às 6:16 ela marca-me um atraso de 30 minutos sendo que eu só cheguei um minuto a mais, (...), aquela mulher faz-me vida negra no trabalho. **E já resolveu esta questão?** Olha eu brigo sempre, mas ela é mesmo assim.

Também uma vez tive um problema que deu o custo de eu ir ao tribunal de trabalho. **Qual foi o problema?** Eu estava num trabalho e disserem que tinham muitas pessoas no trabalho que já estavam ali há muito tempo e que não tinham sitio para as por, e que era eu que estava ali a menos tempo que iam mandar-me embora, só que tinham de me dar o aviso 15 dias antes, eles me enviaram a carta e em 3 dias eu tinha de ir embora sem nenhum direito, (...), então eu fui a segurança social arranjaram-me um advogado, fui ao tribunal e pagaram todos os meus direitos.

- 4- **Alguma vez recorreu a um sindicato para resolver um problema relacionado com o seu emprego ou trabalho?**

Sim.

- 5- **Tem conhecimento de algum sindicato que representa as trabalhadoras na sua empresa?**

Sim.

6- Se é sindicalizada: alguma vez participou em atividades ou ações promovidas por um sindicato?

Não, nunca.

Entrevista 12 - Edna

I – Identificação

1- Como se chama?

Edna Alves Fernandes

2- Nacionalidade

Cabo-verdiana

3- Há quanto tempo reside em Portugal?

7anos

4- Idade

Tenho 38 anos

5- Mora aonde?

Vialonga

6- Qual o seu nível de escolaridade?

Eu estudei até o 7ºano em Cabo Verde

7- Tem filhos? Se sim, quantos filhos tem?

Sim tenho dois filhos, um de 14 anos e outra já tem 20 anos.

8- Porque escolheu trabalhar nas limpezas?

Eu resolvi trabalhar nas limpezas para ocupar o tempo livre que eu tenho de manhã, porque no trabalho com a minha patroa eu entro às 11h.

II – Situação antes de imigrar

1- Por que motivo deixou o seu país?

Tinha de vir buscar uma vida melhor para os meus filhos.

2- No seu país trabalhava?

Sim, em Cabo Verde começa-se a trabalhar muito cedo.

3- Qual era a sua profissão?

Eu era comerciante, vendia moveis para casa (...), camas, estantes tudo que era mobília para casa. O meu antigo companheiro fazia os móveis e eu vendia.

III – Enquadramento laboral

1- Qual o seu local de trabalho?

Trabalho na Póvoa de Santa Iria, num escritório de assuntos de viagens.

2- Qual é a empresa para qual trabalha?

A empresa é Qualitá.

3- A quanto tempo trabalha para essa empresa?

Já trabalho com eles a 2 anos.

4- Qual é o seu horário de trabalho? E trabalha tipicamente quantas horas por dia?

Trabalho das 7h às 9h.

5- Pode descrever o seu local de trabalho e o que faz no seu trabalho?

É um escritório. Eu ali não faço muita coisa, é apenas fazer a limpeza e deixar tudo em ordem.

6- Qual é o tipo de duração do seu contrato?

Não sei dizer porque o meu contrato é daqueles que se renovam automaticamente.

7- Importa-se de dizer qual o seu salário?

São 150 euros.

8- Está satisfeita com o salário em relação ao trabalho que faz?

Sim acho que está bom porque eu faço apenas duas horas de trabalho. Eu queria receber mais (risos), mas de qualquer forma são duas horas de trabalho e está bom assim.

9- A empresa paga com regularidade o seu salário?

Sim, pagam sempre na hora.

10- Alguma vez já teve aumento salarial?

Não

11- Faz descontos para a segurança social?

Fazem descontos sim.

12- Tem direito a férias?

Tenho sim

13- Quando vai de férias recebe o subsídio de férias?

É assim com o pagamento do subsídio de férias temos um problema porque da primeira vez que eu fui de férias pagaram, mas este ano fui de férias, mas até ainda não pagaram.

14- Recebe subsídio de natal?

Sim

15- Alguma vez no seu trabalho foi promovida para uma função superior à funcionária de limpeza?

Não, mas também só faço duas horas não tem como ser encarregada.

16- No seu trabalho alguma vez já recebeu formação?

Não nunca tive formação.

17- Consegue conciliar a vida familiar e o trabalho?

(Risos) é um pouco complicado porque eu e os meus filhos só nos vemos à noite nos dias de semana e aos fins de semana, mas é a vida eu gostaria de passar mais tempo com eles, mas ao mesmo tempo tenho de trabalhar para eles.

IV – Relações no trabalho e discriminação

1- Como chegou a arranjar este emprego?

Uma amiga minha arranjou-me este trabalho, ela também é cabo-verdiana

2- Sente-se segura no seu trabalho, ou acha que a qualquer momento pode ser mandada embora?

Acho que estou segura, porque eu também faço bem o meu trabalho as minhas chefes estão contentes e não sinto nenhuma ameaça.

3- Está satisfeita com o seu emprego? Gosta do seu trabalho? Sente-se bem a trabalhar nesta empresa?

Sim, apesar de eu levantar muito cedo às 05:30 eu gosto deste trabalho, porque é assim eles pagam na hora (risos), se o mês tem 30 dias no dia 30 eu já tenho o meu dinheiro na conta se o mês tem 31 dias no dia 31 o meu dinheiro já vai estar lá.

Porque optou por um trabalho de poucas horas? Foi para preencher as horas. Porque no outro trabalho que eu tenho entro às 11h, e como eu tenho todo este tempo livre antes de ir para o outro trabalho, e sou eu sozinha que tenho de pagar as despesas em casa achei que este trabalho podia ajudar-me pelo menos para pagar algumas contas.

4- No seu emprego atual já vivenciou alguma situação de discriminação, ou alguma vez se sentiu objeto de práticas ou comportamentos racistas da parte de um chefe ou da própria empresa?

Ali temos duas chefes, tem uma que puxa mais para as brasileiras do que nós, mas aquela que é a minha chefe superior ela é “numa boa”.

5- Como são as relações no seu trabalho entre trabalhadoras de diferentes nacionalidades? Sente alguma concorrência/ameaça por parte de trabalhadoras de uma outra nacionalidade?

Não. Ali não temos muito disso

V – Condição perante os sindicatos

1- É sindicalizada?

Não, apenas duas horas de trabalho acho que não é necessário.

2- Quando tem algum problema relacionado ao seu trabalho a quem costuma se dirigir?

Depende do problema, se for problema com a empresa mesmo se der para ir para os sindicatos ou tribunal de trabalho nós vamos.

3- Pode dar exemplo de algum problema que teve no seu trabalho e como conseguiu lidar com ele?

Acho que vamos para o tribunal de trabalho porque na empresa dão férias, mas não pagam o subsídio de férias, e já somos três nesta situação. **Já contactaram com alguém da empresa para ver essa vossa situação?** Já falamos com a nossa chefe, mas só que ainda esta a dar-nos voltas dizendo que as pessoas estão em lay-off e muitas desculpas, mas queremos falar com a nossa chefe superior no caso que se ela não vai ligar para a empresa para resolver esta situação, nós vamos para o tribunal de trabalho, porque é o nosso direito.

Alguma vez recorreu a um sindicato para resolver um problema relacionado com o seu emprego ou trabalho?

Não.

4- Tem conhecimento de algum sindicato que representa as trabalhadoras na sua empresa?

Não conheço, neste caso estou muito desatualizada.

5- Se é sindicalizada: alguma vez participou em atividades ou ações promovidas por um sindicato?

Não, nunca cheguei a ir a nenhuma manifestação.

Entrevista 13 - Joana

I – Identificação

1. Como se chama?

Joana Ferreira Horta Tavares “Santinha”

2- Nacionalidade

Cabo-verdiana

3- Idade

54 anos

4- Mora aonde?

Vialonga

5- Qual o seu nível de escolaridade?

4º classe

6- Há quanto tempo reside em Portugal?

10 anos

7- Tem filhos? Se sim, quantos filhos tem?

Sim, tenho 6 filhos.

8- Porque escolheu trabalhar nas limpezas?

(Risos), outro trabalho não apareceu, eu com esta minha escola de 4ª classe, outro trabalho que é de mais alto eu não consigo fazer.

II – Situação antes de imigrar

1- Por que motivo deixou o seu país?

O meu marido estava aqui, e eu estava ali a fazer a minha vida na venda, ele procurou para eu vir para aqui para ver se conseguia ter uma vida de melhor, mas olha, saiu para pior (risos), (...), mas tem pior ainda, o pior é não ter saúde, eu tenho saúde e tenho esperança. **Então considera que a sua vinda para Portugal não foi como esperava, a sua vida não melhorou?** Olha às vezes até costumo dizer que se tivesse ficado em Cabo Verde era melhor, porque eu vim e tive muitos problemas com o meu marido, quando os meus filhos vieram, um deles por causa do problema que encontrou aqui quando chegou, apanhou depressão, e está muito doente, em Cabo Verde tinha o meu trabalho certo, mas aqui para encontrar trabalho foi muito difícil.

2- No seu país trabalhava?

Sim.

3- Se sim, qual era a sua profissão?

Vendia peixe (...), foi a vender peixe que e criei os meus 6 filhos, e eu comecei a vender peixe desde muito cedo, (...), com 12 anos a minha mãe já me punha uma “banheira” de peixe na cabeça para ir vender, eu morava numa zona onde tem mar e quando os pescadores vinham do mar de madrugada eu já estava ali à espera para ir comprar peixe e vender.

III – Enquadramento laboral

1- Qual o seu local de trabalho?

Na limpeza tenho dois trabalhos um fica num edifício ao pé do aeroporto, nem sei o nome bem (risos), e o outro fica também ali perto é na força aérea, eu tinha um outro trabalho em casa de uma senhora, eu fazia 5 horas por semana, mas com a pandemia ela disse que não podia pagar-me, e no sábado eu vou vender peixe no mercado de Vialonga, (...), vou comprar peixe sexta-feira à noite no Marli e de manhã vou para feira.

2- Qual é a empresa para qual trabalha?

Aquela empresa que fica ao pé do aeroporto a firma é Acciona, e na força aérea é para uma firma que na bata está escrito JNC.

3- A quanto tempo trabalha para essa empresa?

Para Acciona já vou fazer dois anos em janeiro de 2021, e na JNC no mês de março vou fazer 2 anos.

4- Qual é o seu horário de trabalho? E trabalha tipicamente quantas horas por dia?

Primeiro entro das 6h até às 9h, e depois entro no outro lá na força aérea às 9h e saio às 12h.

5- Pode descrever o seu local de trabalho e o que faz no seu trabalho?

Primeiro tiro o lixo, depois vou fazer as casas de banho, limpo o pó, passo a franja, conforme o tempo der, se conseguir num dia passo franja em todas as salas, mas se não der no dia seguinte passo franja. **Faz isto nos dois trabalhos?** Sim, porque nos dois são salas e casas de banho e corredores que eu limpo.

6- Qual é o tipo de duração do seu contrato?

Eu já estou efetiva na Acciona e no outro trabalho (JNC), o senhor deu-me o contrato, mas eu não sei acho que primeiro foi de 6 meses depois renovou porque não me mandaram embora e como já estou ali a quase dois anos já estou quase como efetiva (risos), se não me mandarem embora vou passar para efetiva.

7- Importa-se de dizer qual o seu salário?

Na Acciona pagam 235 euros e outras vezes 237 euros, e na JNC pagam ali 225 euros, acho que nos roubam 10 euros que eu não sei porque não pagam como a outra.

8- Está satisfeita com o salário em relação ao trabalho que faz?

Não, tem de subir mais um pouco porque é pouco dinheiro.

9- A empresa paga com regularidade o seu salário?

Sim, sempre na hora. **As duas?** Sim não tenho problema com pagamento

10- Alguma vez já teve aumento salarial?

Sim, porque antes na Acciona pagavam 225euros, mas depois que disseram que está a ter aumento de salário aumentaram o nosso salário com mais 10 euros.

11- Faz descontos para a segurança social?

Sim, tenho de fazer porque eu também não gosto de trabalhar sem desconto, tinha outro trabalho no começo quando eu cheguei que foi uma amiga minha que me arranjou, eu tive de sair porque o meu patrão não fazia contrato para eu poder ter desconto de jeito nenhum, eu não tinha documento e precisava de contrato para ir meter documento, então eu falei com ele que se não me fizesse contrato eu ia sair do trabalho (...), ele nem ligou para mim, porque pensou que eu não ia sair, procurei outro trabalho e não fui mais trabalhar. **Era trabalho de limpeza?** Sim na limpeza, limpava condomínios.

12- Tem direito a férias?

Sim

13- Quando vai de férias recebe o subsídio de férias?

Recebo sim.

14- Recebe subsídio de natal?

Sim.

15- Alguma vez no seu trabalho foi promovida para uma função superior à funcionária de limpeza?

(Risos), não só limpeza.

16- No seu trabalho alguma vez já recebeu formação?

Não, é no primeiro dia do trabalho que mostram onde é que eu tenho de limpar, onde vou guardar os produtos de limpeza.

17- Consegue conciliar a vida familiar e o trabalho?

Sim consigo, os meus filhos já estão cada um com a vida deles, e alguns estão em Cabo Verde, mas já tem a vida feita, tenho um aqui que está doente com depressão, mas eu não volto do trabalho muito tarde por isso tenho tempo para ele.

IV – Relações no trabalho e discriminação

1- Como chegou a arranjar este emprego?

Na Acciona foi uma amiga minha Judite, e na JNC também foi uma senhora que eu estava a queixar-lhe que não tinha trabalho que só estava a fazer 3 horas ela ajudou-me.

2- Sente-se segura no seu trabalho, ou acha que a qualquer momento pode ser mandada embora?

Eu peço a Deus todos os dias para que eu continue nesse trabalho, porque se eu perder esses trabalhos estou perdida. **Mas acha que pode ser mandada embora?** Não porque eu faço o meu trabalho bem, (...), se a empresa não poder pagar-me ou se acontecer alguma coisa eu posso sair da empresa.

3- Está satisfeita com o seu emprego? Gosta do seu trabalho? Sente-se bem a trabalhar nesta empresa?

(Risos), gosto sim porque também é onde eu tiro o meu ganha-pão, (...), já tive outros trabalhos que eu não gostava.

4- No seu emprego atual já vivenciou alguma situação de discriminação, ou alguma vez se sentiu objeto de práticas ou comportamentos racistas da parte de um chefe ou da própria empresa?

Não, não, por acaso os funcionários ali tratam as pessoas bem, já senti discriminação muitas vezes na rua no autocarro, mas no trabalho não, (...), antes quando eu trabalhava junto com uma portuguesa que ela fazia muita intriga no trabalho porque eu trabalhava bem gostavam do meu trabalho (...), porque também eu sou assim quando limpo gosto de parar e olhar para trás e ver tudo organizado e limpo, e tem colegas de trabalho que não gostam que você faça as coisas melhor do que elas, e essa minha colega criava muita intriga com a minha encarregada e tive de sair do trabalho.

5- Como são as relações no seu trabalho entre trabalhadoras de diferentes nacionalidades? Sente alguma concorrência/ameaça por parte de trabalhadoras de uma outra nacionalidade?

Ali no trabalho das 6h às 9h, nos somos três, uma guineense uma angolana e outra é de Cabo Verde, mas nos damos bem, ali cada um faz o seu trabalho sem problemas. **E no trabalho na força aérea?** Eu dou bem com todos porque também ira trabalhar para confusão não gosto e as minhas colegas graças a deus são pessoas boas não temos problemas como eu tinha antes num outro trabalho com uma senhora que era daqui.

V – Condição perante os sindicatos

1- É sindicalizada?

Sim estou num sindicato lá no Cais de Sodré, mas já faz mais de ano que eu não vou ali, fazem o desconto na conta. **Qual o nome do sindicato?** (risos), isto agora eu não sei muito bem, mas é sindicato de limpeza parece, porque foi minha filha que foi comigo lá para eu inscrever.

2- Quando tem algum problema relacionado ao seu trabalho a quem costuma se dirigir?

Eu já tive problemas que foi preciso ir ao tribunal.

3- Pode dar exemplo de algum problema que teve no seu trabalho e como conseguiu lidar com ele?

Olha imagina eu tive um ano num trabalho depois queriam despedir-me não encontraram nenhuma outra justificação para por na carta meteram que eu estava em período experimental, e queriam mandar-me embora sem direito a nada. **Alguma vez chegaram a dizer-lhe que estava em período experimental antes de lhe mandarem embora?** Não, porque é assim eu acho que ninguém fica um ano no período experimental, ainda mais trabalho de limpeza que é só limpar e mais nada, nunca me disseram por isso que fui para tribunal de trabalho, mas mesmo assim não me pagaram nada. **Isto aconteceu quando já estava inscrita no sindicato?** Não eu fui inscrever-me depois de que isso aconteceu para quando tiver outro problema para resolverem, porque a minha filha teve um problema ela foi no sindicato e resolveram foi por isso que eu fui me inscrever também.

4- Alguma vez recorreu a um sindicato para resolver um problema relacionado com o seu emprego ou trabalho?

Não.

5- Tem conhecimento de algum sindicato que representa as trabalhadoras na sua empresa?

Sim, mas como já disse nome não sei bem.

6- Se é sindicalizada: alguma vez participou em atividades ou ações promovidas por um sindicato?

Nunca.

Entrevista 14 - Graça

I – Identificação

1- Como se chama?

Graça Santos

2- Nacionalidade

São-tomense

3- Idade

54

4- Mora aonde?

No Barreiro

5- Qual o seu nível de escolaridade?

8º Ano

6- Há quanto tempo reside em Portugal?

Há 9 anos

7- Tem filhos? Se sim, quantos filhos tem?

Sim, tenho 7 filhos.

8- Porque escolheu trabalhar nas limpezas?

Eu não escolhi, o meu marido estava com câncer que durou muito tempo, então eu vim para Portugal, queria estudar para concluir os meus estudos e ter um emprego melhor, mas ao mesmo tempo tinha de por comida na mesa para os meus 7 filhos e foi só nas limpezas que me aceitaram.

II – Situação antes de imigrar

1- Por que motivo deixou o seu país?

Foi por causa da doença do meu marido, ele tinha câncer

2- No seu país trabalhava?

Trabalhava, sempre trabalhei na educação

3- Qual era a sua profissão?

Fui professora durante 24 anos

III – Enquadramento laboral

1- Qual o seu local de trabalho?

No Oriente, nos edifícios da Expo, e em Alvalade numa farmácia.

2- Qual é a empresa para qual trabalha?

Na Expo a firma é SGL, e no Alvalade é Reilimpa

3- A quanto tempo trabalha para essa empresa?

Nas duas empresas estou a 2 anos.

4- Qual é o seu horário de trabalho? E trabalha tipicamente quantas horas por dia?

Na Expo entro às 6h e saio às 9h, e no Alvalade entro às 9h:30min e saio às 13h.

5- Pode descrever o seu local de trabalho e o que faz no seu trabalho?

Na Expo como é num escritório faço limpeza das salas de trabalho, limpo casas de banho, corredores, salas de reunião, tiro o lixo de todas as salas, passo franja, (...), o meu trabalho é deixar tudo limpo, e lá no Alvalade como é numa farmácia não tenho tanto trabalho, é só limpeza como na Expo.

6- Qual é o tipo de duração do seu contrato?

O meu contrato é o contrato sem termo. **Nas duas empresas?** Sim nas duas já estou efetiva.

7- Importa-se de dizer qual o seu salário?

A SGL paga 270 euros, mas lá no Alvalade como faço 4 horas recebo 290 euros.

8- Está satisfeita com o salário em relação ao trabalho que faz?

Estou sim (risos) apesar de levantar muito cedo estou porque são só três horas.

9- A empresa paga com regularidade o seu salário?

A SGL paga sempre o meu salário no final do mês, mas a outra empresa não, eles pagam às vezes só no dia 3 ou 4.

10- Alguma vez já teve aumento salarial?

O aumento é aquele que temos quanto o salário de todas as pessoas sobem, (...), mas o aumento é pouca coisa.

11- Faz descontos para a segurança social?

Sim, antes tinha trabalhos que não me descontavam no início quando cheguei aqui trabalhava sem contrato, mas precisei de ter desconto na segurança social para dar entrada no documento, assim para que os meus filhos que estavam em São Tomé pudessem vir antes de ter 18 anos, porque é assim quando eles já não são menores é muito difícil de terem um visto, então falei com uma senhora ela arranjou-me um trabalho como domestica e tive descontos, (...), que eu agora só trabalho com desconto.

12- Tem direito a férias?

Sim.

13- Quando vai de férias recebe o subsídio de férias?

Pagam sim.

14- Recebe subsídio de natal?

Recebo sim.

15- Alguma vez no seu trabalho foi promovida para uma função superior à funcionária de limpeza?

Sempre trabalhei na limpeza.

16- No seu trabalho alguma vez já recebeu formação?

Não, não!

17- Consegue conciliar a vida familiar e o trabalho?

Sim consigo, o meu filho mais pequeno está com 16 anos, ele sabe se desenrascar sozinho.

IV – Relações no trabalho e discriminação

1- Como chegou a arranjar este emprego?

Eu sempre procurei emprego e algumas pessoas que eu contactava ajudaram-me, comecei a fazer férias depois fizeram contrato.

2- Sente-se segura no seu trabalho, ou acha que a qualquer momento pode ser mandada embora?

A qualquer momento podem tirar, conforme estão as coisas, a empresa também pode terminar contrato (...), ninguém está segura nesses tempos.

3- Está satisfeita com o seu emprego? Gosta do seu trabalho? Sente-se bem a trabalhar nesta empresa?

Sim, é onde eu tiro o meu sustento, só tenho de agradecer a Deus.

4- No seu emprego atual já vivenciou alguma situação de discriminação, ou alguma vez se sentiu objeto de práticas ou comportamentos racistas da parte de um chefe ou da própria empresa?

Por acaso não, nunca senti isso, trabalhei com uma patroa, mas ela tratava-me muito bem.

5- Como são as relações no seu trabalho entre trabalhadoras de diferentes nacionalidades? Sente alguma concorrência/ameaça por parte de trabalhadoras de uma outra nacionalidade?

É ótimo (risos), eu aqui de manhã tenho uma colega Cabo-verdiana que nos damos muito bem, (...), basta cada um fazer o seu trabalho bem que não tem concorrência. E lá no Alvalade o mesmo tratamento que dão para os funcionários que trabalham na farmácia é que me dão também, (...), todos nós temos desconto de 20% para comprar medicamentos.

V – Condição perante os sindicatos

1- É sindicalizada?

Não, mas quero fazer parte do sindicato, esses dias vou me inscrever. **Já sabe em qual sindicato vai se inscrever?** Sim, mas o nome não lembro, é uma que a minha amiga disse que fica lá no Arrieiro.

2- Quando tem algum problema relacionado ao seu trabalho a quem costuma se dirigir?

Já tive problemas com aquela empresa do trabalho lá no Alvalade, eu recorri a um advogado.

3- Pode dar exemplo de algum problema que teve no seu trabalho e como conseguiu lidar com ele?

Eu fiquei a trabalhar na farmácia durante um ano e quase a fazer dois anos e não me meterem como efetiva, então arranjei um advogado que me ajudou e dai eles meteram-me como efetiva.

4- Alguma vez recorreu a um sindicato para resolver um problema relacionado com o seu emprego ou trabalho?

Não, mas vou inscrever no sindicato porque aquela firma não é uma firma muito segura, por isso vou inscrever-me no sindicato para quando tiver um problema eles me ajudarem.

5- Tem conhecimento de algum sindicato que representa as trabalhadoras na sua empresa?

Sim.

6- Se é sindicalizada: alguma vez participou em atividades ou ações promovidas por um sindicato?

Não.

Entrevista 15 - Kátia

I – Identificação

1- Como se chama?

Kátia Maria Fernandes Tavares “Rosi”

2- Nacionalidade

Cabo-verdiana

3- Idade

22 Anos

4- Mora aonde?

Vialonga

5- Qual o seu nível de escolaridade?

Fiz 12º ano

6- Há quanto tempo reside em Portugal?

Há 2 anos

7- Tem filhos? Se sim, quantos filhos tem?

Não

8- Porque escolheu trabalhar nas limpezas?

Foi depois que o coronavírus veio, como estava desempregada, estava difícil de conseguir outro trabalho, apareceu esse e fui.

II – Situação antes de imigrar

1- Por que motivo deixou o seu país?

A princípio eu vim para ir para faculdade, mas até agora ainda eu não consegui entrar.

2- No seu país trabalhava?

Não, eu estudava, estava a tirar o curso de enfermagem, mas decidi parar para vir continuar a estudar aqui, só que não consegui ainda.

3- Qual era a sua profissão?

III – Enquadramento laboral

1- Qual o seu local de trabalho?

Trabalho em Castanheira do Ribatejo, na “DSV”.

2- Qual é a empresa para qual trabalha?

O nome é Cristina Araújo & Araújo.

3- A quanto tempo trabalha para essa empresa?

Apenas dois meses ainda.

4- Qual é o seu horário de trabalho? E trabalha tipicamente quantas horas por dia?

Entro das 7h até às 16h, faço 8 horas de trabalho e tenho uma hora para o almoço.

5- Pode descrever o seu local de trabalho e o que faz no seu trabalho?

Tenho um escritório que eu faço na parte de cima, e ali também limpo as casas de banho, são 4 casas de banho, depois eu desço para o armazém, limpo duas salas, e 8 casas de banho, limpo o balneário dos homens e das mulheres, limpo o refeitório e tiro o lixo do armazém.

6- Qual é o tipo de duração do seu contrato?

É a termo incerto, de 6 meses.

7- Importa-se de dizer qual o seu salário?

Recebo 638 euros.

8- Está satisfeita com o salário em relação ao trabalho que faz?

Não, porque às vezes eu faço horas extras e não pagam, (...) mas também eu já disse que não vou mais fazer horas extras.

9- A empresa paga com regularidade o seu salário?

Não (risos), eles pagam dia 2 ou dia 3, este mês eles pagaram só no dia 3.

10- Alguma vez já teve aumento salarial?

Não.

11- Faz descontos para a segurança social?

Sim, como é um trabalho com contrato tenho descontos sim.

12- Tem direito a férias?

Sim, mas ainda não fui de férias, só estou a dois meses.

13- Quando vai de férias recebe o subsídio de férias?

Acho que vão pagar sim, (risos), devem pagar né!

14- Recebe subsídio de natal?

Acho que vou receber sim (risos), dizem que aquela senhora dona da empresa é muito esperta (risos), mas ela deve pagar sim o subsídio.

15- Alguma vez no seu trabalho foi promovida para uma função superior à funcionária de limpeza?

Não, também não tive tempo suficiente para isso.

16- No seu trabalho alguma vez já recebeu formação?

Sim, no início do trabalho eu fui um dia e algumas meninas que trabalham ali mostraram-me como é que eu devo fazer, e no dia que eu fui para iniciar o trabalho o chefe e a supervisora foram para ver se aprendi alguma coisa.

17- Consegue conciliar a vida familiar e o trabalho?

Sim, (risos), eu não tenho filhos, moro com a minha irmã então não tenho muito de me preocupar.

IV – Relações no trabalho e discriminação

1- Como chegou a arranjar este emprego?

Eu conhecia a senhora dona da empresa através de uma amiga, então com a pandemia fiquei sem trabalho, falei com ela assim que apareceu uma vaga ela chamou-me.

2- Sente-se segura no seu trabalho, ou acha que a qualquer momento pode ser mandada embora?

Acho que estou segura! Porque o período de experiência já passou, que era de um mês, então agora se me mandarem embora sem justificação vão pagar-me alguma coisa, (...), depois que o contrato terminar aí sim podem mandar-me embora, ou por justa causa.

3- Está satisfeita com o seu emprego? Gosta do seu trabalho? Sente-se bem a trabalhar nesta empresa?

Sim eu gosto, porque por agora é o que tenho.

- 4- No seu emprego atual já vivenciou alguma situação de discriminação, ou alguma vez se sentiu objeto de práticas ou comportamentos racistas da parte de um chefe ou da própria empresa?**

Não, nunca senti isso.

- 5- Como são as relações no seu trabalho entre trabalhadoras de diferentes nacionalidades? Sente alguma concorrência/ameaça por parte de trabalhadoras de uma outra nacionalidade?**

Nós damos todas muito bem, não tem competição entre nós nem nada (...) é uma boa relação de trabalho.

V – Condição perante os sindicatos

- 1- É sindicalizada?**

Não.

- 2- Quando tem algum problema relacionado ao seu trabalho a quem costuma se dirigir?**

Eu ainda não tive problemas, mas se acontecer vou ao advogado né! **Conhece alguma outra entidade que trata dos problemas dos trabalhadores?** (risos), isso não sei, porque também eu nunca tive problemas assim para ir para esses lugares.

- 3- Pode dar exemplo de algum problema que teve no seu trabalho e como conseguiu lidar com ele?**

Nesse trabalho não tive problemas ainda, e espero não ter (risos).

- 4- Alguma vez recorreu a um sindicato para resolver um problema relacionado com o seu emprego ou trabalho?**

Não.

- 5- Tem conhecimento de algum sindicato que representa as trabalhadoras na sua empresa?**

Também não.

- 6- Se é sindicalizada: alguma vez participou em atividades ou ações promovidas por um sindicato?**

Entrevista 16 – Núria

I – Identificação

- 1- Como se chama?**

Núria da Veiga Barbosa

- 2- Nacionalidade**

São-tomense

3- Idade

26 anos.

4- Mora aonde?

Vialonga

5- Qual o seu nível de escolaridade?

Estudei até 9º ano.

6- Há quanto tempo reside em Portugal?

5 anos.

7- Tem filhos? Se sim, quantos filhos tem?

Sim, tenho um rapaz que já tem 7 anos

8- Porque escolheu trabalhar nas limpezas?

Foi porque eu não tinha documento, trabalhava num restaurante onde não me faziam contrato, depois como nas firmas de limpeza tinha mais chances de ter contrato, porque também não trabalham com pessoas sem contrato, fui para poder ter um contrato.

II – Situação antes de imigrar

1- Por que motivo deixou o seu país?

Foi porque eu não tinha um trabalho assim para sustentar eu e o meu filho, apareceu a oportunidade de vir para Portugal, (...), daí eu vim buscar uma vida melhor para ele.

2- No seu país trabalhava?

Não.

3- Qual era a sua profissão?

III – Enquadramento laboral

1- Qual o seu local de trabalho?

Trabalho em Marli, na Transfogal.

2- Qual é a empresa para qual trabalha?

É Cristina Araújo & Araújo.

3- A quanto tempo trabalha para essa empresa?

Há 2 anos e 8 meses.

4- Qual é o seu horário de trabalho? E trabalha tipicamente quantas horas por dia?

Antes da pandemia eu fazia 8 horas de trabalho, entrava às 8h e saía às 17h, mas agora reduziram para metade entro às 7h até às 11h.

5- Pode descrever o seu local de trabalho e o que faz no seu trabalho?

Ali é um armazém, mas também tem salas de escritório. Primeiro eu tiro o lixo, limpo os computadores, limpo as casas de banho, o refeitório, limpo as escadas e por último vou limpar no armazém.

6- Qual é o tipo de duração do seu contrato?

Eu agora já sou efetiva.

7- Importa-se de dizer qual o seu salário?

Agora recebo 319 euros.

8- Está satisfeita com o salário em relação ao trabalho que faz?

Não (risos), é muito trabalho para esse salário.

9- A empresa paga com regularidade o seu salário?

Sempre na hora não, porque tem meses que eles atrasam o pagamento, e só pagam no dia 4.

10- Alguma vez já teve aumento salarial?

Não, em vez de aumentar eles diminuem (risos).

11- Faz descontos para a segurança social?

Sim.

12- Tem direito a férias?

Tenho sim

13- Quando vai de férias recebe o subsídio de férias?

Sim pagam tudo.

14- Recebe subsídio de natal?

Também, pagam sim.

15- Alguma vez no seu trabalho foi promovida para uma função superior à funcionária de limpeza?

Não, isto nunca (risos).

16- No seu trabalho alguma vez já recebeu formação?

É uma formação e não é formação ao mesmo tempo, eles chamam de formação, mas eu acho que formação é mais que um dia, deveria ser dois ou três dias, não para ir com a pessoa um dia e depois no outro dia ela ir trabalhar sozinha, isso para mim não é formação.

17- Consegue conciliar a vida familiar e o trabalho?

Não, mas olha eu faço sempre um esforço, somos só nos dois não tenho ninguém para ficar com ele.

IV – Relações no trabalho e discriminação

1- Como chegou a arranjar este emprego?

Foi a minha prima.

2- Sente-se segura no seu trabalho, ou acha que a qualquer momento pode ser mandada embora?

De momento não sei, eles gostam de mandar as pessoas embora, mas eu acho que eu é que vou sair. **Por que motivo quer sair?** É que esse novo horário é muito cedo, eu não tenho ninguém para por o meu filho na escola, então vou ter de sair porque não dá.

3- Está satisfeita com o seu emprego? Gosta do seu trabalho? Sente-se bem a trabalhar nesta empresa?

(Risos), não tem outro, por isso tenho de gostar.

4- No seu emprego atual já vivenciou alguma situação de discriminação, ou alguma vez se sentiu objeto de práticas ou comportamentos racistas da parte de um chefe ou da própria empresa?

Não, não! Essas situações acontecem muito mais na rua e nos transportes, mas eu não passei por isso ainda.

5- Como são as relações no seu trabalho entre trabalhadoras de diferentes nacionalidades? Sente alguma concorrência/ameaça por parte de trabalhadoras de uma outra nacionalidade?

Por acaso eu me dou super bem com as minhas colegas.

V – Condição perante os sindicatos

1- É sindicalizada?

Não.

2- Quando tem algum problema relacionado ao seu trabalho a quem costuma se dirigir?

Eu não costumo ter problemas no trabalho, estou ali a 2 anos a tal e só agora que eu quero sair que estou a ter problemas, e já fui numa advogada que está a ajudar-me

3- Pode dar exemplo de algum problema que teve no seu trabalho e como conseguiu lidar com ele?

Eu estou a ter problemas porque eu quero sair da empresa já meti a carta e mesmo assim eles querem despedir-me por justa causa.

4- Alguma vez recorreu a um sindicato para resolver um problema relacionado com o seu emprego ou trabalho?

Não, mas acho que vai ser preciso eu ir ao sindicato. **Porquê?** É assim porque ali quando você quer sair eles decidem mandar-te embora, para poderem não pagar nada, só que eu já meti a carta e não querem aceitar (...), quando meti a carta me deram uma outra carta a dizer que eu estou de suspensão. **E o que pensa fazer para resolver esta situação?** Eu já meti advogado para me ajudar.

5- Tem conhecimento de algum sindicato que representa as trabalhadoras na sua empresa?

Não conheço nenhum.

6- Se é sindicalizada: alguma vez participou em atividades ou ações promovidas por um sindicato?

Não nunca.

Entrevista 17 - Benvinda

I – Identificação

1- Como se chama?

Benvinda

2- Nacionalidade

Angolana

3- Idade

59 anos

4- Mora aonde?

Queluz-Monte Abrão

5- Qual o seu nível de escolaridade?

Eu fiz 12º ano

6- Há quanto tempo reside em Portugal?

Estou aqui desde 1993.

7- Tem filhos? Se sim, quantos filhos tem?

Sim, tenho dois filhos, já está tudo grande já.

8- Porque escolheu trabalhar nas limpezas?

É o que eu sei fazer, porque também não me aceitaram em outros trabalhos, por isso fiquei na limpeza desde que cheguei até hoje.

II – Situação antes de imigrar

1- Por que motivo deixou o seu país?

Vim seguir o meu marido.

2- No seu país trabalhava?

Sim.

3- Qual era a sua profissão?

Eu fazia negócio de roupa.

III – Enquadramento laboral

1- Qual o seu local de trabalho?

Trabalho aqui na universidade (ISCTE), e outro é nas Amoreiras, (...), a empresa é Miranda.

2- Qual é a empresa para qual trabalha?

Aqui no ISCTE a firma é Euromex, e nas amoreiras é com a Safira, (...) antes no ISCTE era safira também, mas perdeu e ficou a Euromex.

3- A quanto tempo trabalha para essa empresa?

Com a Safira estou desde 2002, e com a Euromex comecei em janeiro deste ano quando a Safira perdeu, foi a safira que me mandou para aqui, em dezembro do ano passado e em janeiro perdeu e dai fiquei com a Euromex, (...), em dezembro vai fazer um ano que estou aqui.

4- Qual é o seu horário de trabalho? E trabalha tipicamente quantas horas por dia?

Nas Amoreiras trabalho das 6h às 9h, e no ISCTE entro às 14 e saio às 18h.

5- Pode descrever o seu local de trabalho e o que faz no seu trabalho?

Nas Amoreiras antes trabalhava no monumental, mas agora está em obras passamos para as Amoreiras. Eu faço limpeza de salas de escritório casas de banho, tiro o lixo essas coisas, (...). E aqui no ISCTE faço limpeza de casas de banho, salas de aula, agora com Covid tenho de desinfetar muito, toda a hora é desinfetar.

6- Qual é o tipo de duração do seu contrato?

O meu contrato é tudo efetiva.

7- Importa-se de dizer qual o seu salário?

Salário de limpeza é só um pouquinho, no trabalho de manhã recebo 229 euros, e aqui na ISCTE como são mais horas recebo 317 euros por aí.

8- Está satisfeita com o salário em relação ao trabalho que faz?

Haaa, (risos), a gente vai fazer o quê? Estamos na europa filha (...), não está bom, mas é o que estão a pagar.

9- A empresa paga com regularidade o seu salário?

Sim, sempre na hora.

10- Alguma vez já teve aumento salarial?

Sim, é muito pouco, mas é melhor que nada.

11- Faz descontos para a segurança social?

Sim, faço.

12- Tem direito a férias?

Tenho direito sim.

13- Quando vai de férias recebe o subsídio de férias?

Sim, tudo.

14- Recebe subsídio de natal?

Recebo, (risos), tem de pagar não é!

15- Alguma vez no seu trabalho foi promovida para uma função superior à funcionária de limpeza?

Não, não!

16- No seu trabalho alguma vez já recebeu formação?

Sim, (...). **Qual foi a formação que recebeu?** É assim filha, foi para começar a trabalhar aqui, na verdade foi a antiga firma que deu formação, tive de aprender como é que se faz as coisas aqui, mostraram também onde tenho de limpar e tudo, é isso, (...).

17- Consegue conciliar a vida familiar e o trabalho?

Sim.

IV – Relações no trabalho e discriminação

1- Como chegou a arranjar este emprego?

Eu sozinha que procurei.

2- Sente-se segura no seu trabalho, ou acha que a qualquer momento pode ser mandada embora?

Acho que estou segura sim.

3- Está satisfeita com o seu emprego? Gosta do seu trabalho? Sente-se bem a trabalhar nesta empresa?

Sim, sim.

4- No seu emprego atual já vivenciou alguma situação de discriminação, ou alguma vez se sentiu objeto de práticas ou comportamentos racistas da parte de um chefe ou da própria empresa?

Esses anos todos não, não passei por isso ainda.

5- Como são as relações no seu trabalho entre trabalhadoras de diferentes nacionalidades? Sente alguma concorrência/ameaça por parte de trabalhadoras de uma outra nacionalidade?

Dou-me muito bem, no trabalho até me chamam de “mãe de mundo”, eu gosto de ajudar as colegas, não ligo para essas coisas de distinção não, (...) é claro que ninguém quer ser roubada o emprego, mas aqui cada um faz o seu trabalho e o dia passa, quando chegar a hora de cada pessoa sair da empresa ela sai.

V – Condição perante os sindicatos

1- É sindicalizada?

Sim. **Pertence a qual sindicato?** É sindicato de trabalho de limpeza, estava lá no Caís de Sodré. **Está no sindicato a quanto tempo? Desde 2017.**

2- Quando tem algum problema relacionado ao seu trabalho a quem costuma se dirigir?

Vou ao sindicato.

3- Pode dar exemplo de algum problema que teve no seu trabalho e como conseguiu lidar com ele?

O caso ainda está para resolver porque me tiraram horas noturnas desde 2009, e eu tenho direito, já fui ao sindicato e estão para me ajudar com isto.

4- Alguma vez recorreu a um sindicato para resolver um problema relacionado com o seu emprego ou trabalho?

Sim, ainda está para resolver, não resolveu só estou à espera do segurança social para me dar um papel que o sindicato mandou-me ir tirar.

5- Tem conhecimento de algum sindicato que representa as trabalhadoras na sua empresa?

Sim.

6- Se é sindicalizada: alguma vez participou em atividades ou ações promovidas por um sindicato?

Não vou não.

Entrevista 18 – Isabel

I – Identificação

1- Como se chama?

Isabel Mendes Tavares

2- Nacionalidade

Cabo-verdiana

3- Idade

Tenho 45 anos

4- Mora aonde?

Monte Caparica

5- Qual o seu nível de escolaridade?

Fui até 5º ano.

6- Há quanto tempo reside em Portugal?

Há um 1 ano e 7 meses

7- Tem filhos? Se sim, quantos filhos tem?

Sim, (...), a mais pequena está com 19 anos, todos estão em Cabo-Verde.

8- Porque escolheu trabalhar nas limpezas?

Esse que a minha escola permitiu, (...), é o que dá para fazer.

II – Situação antes de imigrar

1- Por que motivo deixou o seu país?

Vim buscar uma vida melhor, ali não tem trabalho.

2- No seu país trabalhava?

Vivia da apanha de arreia no mar para vender.

3- Qual era a sua profissão?

III – Enquadramento laboral

1- Qual o seu local de trabalho?

É no ISCTE.

2- Qual é a empresa para qual trabalha?

Antes era a safira, mas perdeu e agora é Euromex

3- A quanto tempo trabalha para essa empresa?

Estou a um ano a trabalhar aqui.

4- Qual é o seu horário de trabalho? E trabalha tipicamente quantas horas por dia?

Trabalho das 7h até às 15h.

5- Pode descrever o seu local de trabalho e o que faz no seu trabalho?

Aqui é para fazer limpeza das salas, agora faço desinfeção da biblioteca, limpo casas de banho e tiro o lixo.

6- Qual é o tipo de duração do seu contrato?

Já estou como efetiva.

7- Importa-se de dizer qual o seu salário?

Como faço 8 horas pagam o salário mínimo.

8- Está satisfeita com o salário em relação ao trabalho que faz?

Não porque é muito trabalho, mas não pagam mais do isso, é assim que pagam todos aí já tenho de conformar.

9- A empresa paga com regularidade o seu salário?

Pagam sim, sempre no final do mês.

10- Alguma vez já teve aumento salarial?

Depois que aumentaram o salário para todos é que aumentaram também o salário das limpezas.

11- Faz descontos para a segurança social?

Sim, tenho descontos.

12- Tem direito a férias?

Também sim!

13- Quando vai de férias recebe o subsídio de férias?

Pagam sempre.

14- Recebe subsídio de natal?

Sim, a empresa paga tudo.

15- Alguma vez no seu trabalho foi promovida para uma função superior à funcionária de limpeza?

Não! Nunca, também só estou a um ano aqui.

16- No seu trabalho alguma vez já recebeu formação?

Deram formação de limpeza sim. **Quantos dias de formação é que recebeu?** Foi um dia, limpeza também aprende rápido (...), era para ver como é que se faz as coisas, e no outro dia fiz o que mostraram, (...).

17- Consegue conciliar a vida familiar e o trabalho?

Sim, eu saio do trabalho cedo, tenho muito tempo, (...) difícil é quando quero tratar outros assuntos, que tenho de ir à segurança social tirar documento é que não consigo porque trabalho de manhã.

IV – Relações no trabalho e discriminação

1- Como chegou a arranjar este emprego?

Foi uma amiga que trabalhava aqui que me ajudou.

2- Sente-se segura no seu trabalho, ou acha que a qualquer momento pode ser mandada embora?

Acho que estou segura, como já sou efetiva acho que não vão mandar embora.

3- Está satisfeita com o seu emprego? Gosta do seu trabalho? Sente-se bem a trabalhar nesta empresa?

Sim, gosto sim.

4- No seu emprego atual já vivenciou alguma situação de discriminação, ou alguma vez se sentiu objeto de práticas ou comportamentos racistas da parte de um chefe ou da própria empresa?

Não, nem se acontecer eu não ligo, faço o meu trabalho eu não incomodo ninguém por isso acho que não vão discriminar, (...) veja que aqui também é universidade, acho que ninguém aqui vai fazer isso.

5- Como são as relações no seu trabalho entre trabalhadoras de diferentes nacionalidades? Sente alguma concorrência/ameaça por parte de trabalhadoras de uma outra nacionalidade?

Até agora damos todos bem, somos amigas (risos).

V – Condição perante os sindicatos

1- É sindicalizada?

Sim. Qual o nome do sindicato? Não me lembro (...) eu inscrevi no sindicato aqui no trabalho, (...), é o sindicato que estavam no Cais de Sodré.

2- Quando tem algum problema relacionado ao seu trabalho a quem costuma se dirigir?

Vou para sindicato.

3- Pode dar exemplo de algum problema que teve no seu trabalho e como conseguiu lidar com ele?

Foi com a outra firma que estava aqui, queriam mandar-me embora então fui ao sindicato, no sindicato mandaram-me para vir trabalhar e para arranjar uma testemunha depois de três dias fizeram-me contrato e fiquei aqui até hoje.

4- Alguma vez recorreu a um sindicato para resolver um problema relacionado com o seu emprego ou trabalho?

Sim.

5- Tem conhecimento de algum sindicato que representa as trabalhadoras na sua empresa?

Sim, mas nome não lembro bem.

6- Se é sindicalizada: alguma vez participou em atividades ou ações promovidas por um sindicato?

Não gosto dessas coisas.

Entrevista 19 - Yolanda

I – Identificação

1- Como se chama?

Yolanda Santos

2- Nacionalidade

São-tomense

3- Idade

Tenho 39 anos

4- Mora aonde?

No Mercedes

5- Qual o seu nível de escolaridade?

Fui até o 7º ano

6- Há quanto tempo reside em Portugal?

Estou aqui a 10 anos

7- Tem filhos? Se sim, quantos filhos tem?

Tenho três filhos, dois ainda são menores.

8- Porque escolheu trabalhar nas limpezas?

Foi o que apareceu.

II – Situação antes de imigrar

1- Por que motivo deixou o seu país?

No meu caso eu vim de junta médica, vim com a minha filha tratar um problema de que ela tinha desde nascença. **Sempre veio com a intenção de ficar?** Digamos que sim, mas também quando se viu o problema que a minha filha tinha deram a opção que era estar a ir para São-Tomé e voltar sempre para fazer consulta, como não tenho condição para isso resolvi ficar aqui de vez.

2- No seu país trabalhava?

Não.

3- Qual era a sua profissão?

III – Enquadramento laboral

1- Qual o seu local de trabalho?

No ISCTE.

2- Qual é a empresa para qual trabalha?

É a Euromex.

3- A quanto tempo trabalha para essa empresa?

A empresa vai mudando sempre, mas aqui no ISCTE já estou a quase 8 anos, com Euromex foi em janeiro.

4- Qual é o seu horário de trabalho? E trabalha tipicamente quantas horas por dia?

Das 12h às 19h:30min, antes fazia 8 horas, cortaram-me uma hora, agora estou a fazer só 7h.

5- Pode descrever o seu local de trabalho e o que faz no seu trabalho?

É limpeza, cuidar dos gabinetes das salas de aula, casas de banho, (...), é limpeza tudo o que tem para fazer vamos fazendo.

6- Qual é o tipo de duração do seu contrato?

Eu já estou aqui a muitos anos, estou como efetiva, a empresa vai mudando, mas continuo sempre efetiva, não muda.

7- Importa-se de dizer qual o seu salário?

Antes recebia o salário mínimo, mas agora como faço só 7 horas recebo menos.

8- Está satisfeita com o salário em relação ao trabalho que faz?

Mais ou menos, nunca a gente está satisfeito né!

9- A empresa paga com regularidade o seu salário?

Sim, com isso não temos razão de queixa.

10- Alguma vez já teve aumento salarial?

Não aumentam o salário pelo reconhecimento do trabalho, mas como a lei já permite por isso eles aumentam o salário.

11- Faz descontos para a segurança social?

Sim, desde sempre.

12- Tem direito a férias?

Tenho sim.

13- Quando vai de férias recebe o subsídio de férias?

Pagam sempre sim.

14- Recebe subsídio de natal?

Também pagam.

15- Alguma vez no seu trabalho foi promovida para uma função superior à funcionária de limpeza?

Não, é sempre limpeza mesmo.

16- No seu trabalho alguma vez já recebeu formação?

Sim. **Recebe formação com frequência?** Umas duas vezes, com essa empresa não, mas com as outras empresas já deram formação. **Qual foi a formação que receberam?** É sobre limpeza mesmo.

17- Consegue conciliar a vida familiar e o trabalho?

Mais ou menos, não consigo dar a atenção suficiente, mais o possível a gente vai fazendo.

IV – Relações no trabalho e discriminação

1- Como chegou a arranjar este emprego?

Foi a minha amiga que me arranjou, ela trabalhava na copa.

2- Sente-se segura no seu trabalho, ou acha que a qualquer momento pode ser mandada embora?

Eu sinto segura, mandar-me embora assim não pode, só por motivos mesmo que eu mereça ser mandada embora, mas não podem.

3- Está satisfeita com o seu emprego? Gosta do seu trabalho? Sente-se bem a trabalhar nesta empresa?

Não tem outro remédio, a gente tem de gostar.

4- No seu emprego atual já vivenciou alguma situação de discriminação, ou alguma vez se sentiu objeto de práticas ou comportamentos racistas da parte de um chefe ou da própria empresa?

Não, nunca aconteceu essas coisas.

5- Como são as relações no seu trabalho entre trabalhadoras de diferentes nacionalidades? Sente alguma concorrência/ameaça por parte de trabalhadoras de uma outra nacionalidade?

Temos uma relação normal, não existe concorrência nem nada damos bem todas.

V – Condição perante os sindicatos

1- É sindicalizada?

Sim. **Qual é o sindicato que pertence?** É o sindicato do trabalho das senhoras de limpeza. **Está no sindicato a quanto tempo?** Isso agora não me lembro, mas já estou no sindicato há muito tempo.

2- Quando tem algum problema relacionado ao seu trabalho a quem costuma se dirigir?

Vou ao sindicato.

3- Pode dar exemplo de algum problema que teve no seu trabalho e como conseguiu lidar com ele?

Já não me lembro se foi a 6 anos ou a 7 anos, era na altura do natal viemos para trabalhar não nos deixaram trabalhar, não sei o que passou, e gente tinha de ligar para o sindicato e o sindicato nos ajudou, senão já tínhamos perdido o trabalho. **Porque não lhes deixaram trabalhar?** A gente não sabe o porque, mas estávamos a lutar pelos nossos direitos, (...), o sindicato dizia que era para a gente vir para o trabalho, eles também vinham e davam orientações, até era na altura que tínhamos de receber o subsídio de natal, mas não recebemos, o caso foi para o tribunal e demorou, mas a gente recebeu.

Uma outra vez eu fui para o sindicato por causa do subsídio de alimentação, houve uma redução no subsídio então fui ao sindicato e resolveram.

4- Alguma vez recorreu a um sindicato para resolver um problema relacionado com o seu emprego ou trabalho?

Já fui várias vezes.

5- Tem conhecimento de algum sindicato que representa as trabalhadoras na sua empresa?

Sim.

6- Se é sindicalizada: alguma vez participou em atividades ou ações promovidas por um sindicato?

Eu não, mas já tive convites para participar.

Entrevista 20 – Maria da Graça

I – Identificação

1- Como se chama?

Maria da Graça Vaz Tavares

2- Nacionalidade

Cabo-verdiana

3- Idade

25 anos

4- Mora aonde?

Margem Sul

5- Qual o seu nível de escolaridade?

Fiz 12º ano

6- Há quanto tempo reside em Portugal?

Estou a 2 anos aqui.

7- Tem filhos? Se sim, quantos filhos tem?

Sim, tenho um filho de 4 anos, ele está em Cabo Verde com o pai e a avó.

8- Porque escolheu trabalhar nas limpezas?

(Risos), haa porque não apareceu outro! Eu até procurei, enviei currículo para vários lugares, mas foi isto que consegui e é onde estou até agora.

II – Situação antes de imigrar

1- Por que motivo deixou o seu país?

Vim como estudante, mas quando cheguei aqui decide trabalhar (risos).

2- No seu país trabalhava?

Não.

3- Qual era a sua profissão?

III – Enquadramento laboral

1- Qual o seu local de trabalho?

Trabalho em Santa Apolónia de manhã e a tarde em Alcântara.

2- Qual é a empresa para qual trabalha?

A firma se chama Operandus. **Trabalha para a mesma firma nos dois trabalhos?** Sim, sim!

A firma é a mesma só o local de trabalho que muda.

3- A quanto tempo trabalha para essa empresa?

Em janeiro vai fazer um ano.

4- Qual é o seu horário de trabalho? E trabalha tipicamente quantas horas por dia?

De manhã entro às 6h e saio às 9h e à tarde entro às 17h:30min e saio às 21h.

5- Pode descrever o seu local de trabalho e o que faz no seu trabalho?

Nos dois é no escritório. O meu trabalho é praticamente limpar as salas de trabalho, tirar o lixo, limpar as casas de banho a entrada do trabalho, tem dias que passo apenas a franja no chão, porque também todo o dia não dá para passar o pano e é isso.

6- Qual é o tipo de duração do seu contrato?

Estou efetiva no trabalho.

7- Importa-se de dizer qual o seu salário?

Recebo ao todo 557 euros.

8- Está satisfeita com o salário em relação ao trabalho que faz?

Não (risos), é muito trabalho, depois levanto muito cedo e chego a casa sempre tarde.

9- A empresa paga com regularidade o seu salário?

Pagam sim, sempre ao final do mês.

10- Alguma vez já teve aumento salarial?

Não, foi sempre esse salário.

11- Faz descontos para a segurança social?

Tenho sim, antes trabalhei dois meses com uma firma que não me fazia contrato e queriam que eu pagasse a segurança social, mas eu não queria isso vi que não iam fazer contrato para ter descontos, então saí.

12- Tem direito a férias?

Sim.

13- Quando vai de férias recebe o subsídio de férias?

Sim, em agosto deram-me 11 dias de férias e pagaram o meu subsídio também.

14- Recebe subsídio de natal?

Pagam sim.

15- Alguma vez no seu trabalho foi promovida para uma função superior à funcionária de limpeza?

(Risos) não, seria bom ser promovida, mas na limpeza não tem isso.

16- No seu trabalho alguma vez já recebeu formação?

Não.

17- Consegue conciliar a vida familiar e o trabalho?

Consigo sim.

IV – Relações no trabalho e discriminação

1- Como chegou a arranjar este emprego?

Foi a minha tia que me arranjou, ela também trabalha com esta empresa.

2- Sente-se segura no seu trabalho, ou acha que a qualquer momento pode ser mandada embora?

Não, porque já mandaram algumas pessoas embora estou com medo se me mandarem embora também.

3- Está satisfeita com o seu emprego? Gosta do seu trabalho? Sente-se bem a trabalhar nesta empresa?

Não, porque eu só faço 6 horas de trabalho, e o salário é pouco para pagar as despesas e ainda tenho o meu filho para enviar dinheiro, mas olha é melhor que estar sem trabalho.

4- No seu emprego atual já vivenciou alguma situação de discriminação, ou alguma vez se sentiu objeto de práticas ou comportamentos racistas da parte de um chefe ou da própria empresa?

Neste trabalho não, mas no outro trabalho antes deste sim (...), uma vez discuti com uma senhora portuguesa porque ela trabalhava na empresa 8 horas e eu só ia a tarde fazer 3 horas, mas encontrava muito trabalho quando chegava porque ela não fazia nada então eu falei com a supervisora e no outro dia quando cheguei ela gritou comigo chamou-me de preta e muitos nomes.

5- Como são as relações no seu trabalho entre trabalhadoras de diferentes nacionalidades? Sente alguma concorrência/ameaça por parte de trabalhadoras de uma outra nacionalidade?

Neste trabalho damos todas bem, é melhor que o outro que saí.

V – Condição perante os sindicatos

1- É sindicalizada?

Não.

2- Quando tem algum problema relacionado ao seu trabalho a quem costuma se dirigir?

Eu falo com a supervisora ou com a minha chefe. **E se o problema for com a própria empresa? (risos), aí já vou procurar ajuda né! Conhece alguma instituição que resolve o problema dos trabalhadores?** Já ouvi falar de sindicatos, (...), eu tenho uma amiga que quando saio da empresa onde já estava a trabalhar há 7 anos não queriam pagar todo o seu dinheiro, então ela meteu advogado, mas para dizer assim outro lugar eu não conheço.

3- Pode dar exemplo de algum problema que teve no seu trabalho e como conseguiu lidar com ele?

Neste trabalho ainda não tive problemas.

4- Alguma vez recorreu a um sindicato para resolver um problema relacionado com o seu emprego ou trabalho?

Não, nunca.

5- Tem conhecimento de algum sindicato que representa as trabalhadoras na sua empresa?

Já ouvi falar, mas não sei o nome.

6- Se é sindicalizada: alguma vez participou em atividades ou ações promovidas por um sindicato?

Não.

Anexo D. Entrevista aos Sindicatos

Vivalda Silva- Coordenadora do STAD

Nádia – O que motivou a criação do STAD?

Dr^a. Vivalda – OSTAD é um sindicato oriundo de um grande sindicato, que existia antes do 25 de Abril, o sindicato dos contínuos e porteiros. Os contínuos era um grupo de trabalhadores que estavam na entrada das fábricas, a grande maioria deles, e que faziam ao mesmo tempo um trabalho que era de correio, e faziam a entrada das pessoas na fábrica, até um dos nossos colegas o Carlos Trindade quando novo chegou a ser o trabalho dele. E depois os porteiros, era os porteiros dos prédios urbanos, que hoje já está m vias de extinção, mas era uma pessoa que vivia no prédio, numa das casas do prédio e que limpava as escadas tirava o lixo do prédio, eles hoje em dia existem, mas muito pouco. E o nosso sindicato o STAD é oriundo desse sindicato, esse sindicato foi criado em novembro de 1941, e a seguir ao 25 de abril o sindicato é tomado por uma nova direção, porque entes do 25 de abril os sindicatos eram dominados pelo regime que existia. A nova direção toma o sindicato e aí foi buscar outros sectores, no caso das trabalhadoras de limpeza, das trabalhadoras domésticas, dos vigilantes, ou seja, acabamos por ter uma abrangência maior nos sectores.

Nádia – O STAD surgiu incorporando sempre todas as áreas que hoje abrange, ou isto decorreu num processo onde aos poucos ia incorporando novas áreas de trabalho?

Dr^a. Vivalda – Não, foi acontecendo, no caso das domésticas nós ficamos com o antigo sindicato que representava as domésticas, no caso do sector das limpezas e das vigilâncias logo a seguir ao 25 de abril nós passamos a representar, porque não havia sindicato que defendesse esses trabalhadores, (...), que hoje o nosso trabalho maior é nesses dois sectores, as domésticas também é uma parte importante.

Nádia- tenho feito entrevistas com trabalhadoras de limpeza e até agora o número das trabalhadoras entrevistadas que estão sindicalizadas é reduzido. Neste momento qual o número de mulheres trabalhadoras de limpezas que estão sindicalizadas no STAD? Ou, qual a taxa de sindicalização das mulheres que trabalham nas limpezas?

Dr^a. Vivalda – nós não temos dividido por raça ou por nacionalidade, nós sindicalizamos não vemos por estas coisas, é trabalhadora é sindicalizada. Em termos de sindicalização no sector da limpeza temos cerca de 8 000 sócios, ou seja, mesmo assim é muito pouco para o universo, porque estamos a falar de um sector que tem 40 000 trabalhadores. **Nádia** - Tendo em conta o número total de trabalhadores de limpeza e o número de trabalhadores sindicalizados, qual tem sido a principal dificuldade para a sindicalização dos trabalhadores?

Dr^a. Vivalda – o sector das limpezas industriais tem duas vertentes, que é os trabalhadores que trabalham a tempo inteiro, que fazem 40 horas, normalmente estes trabalhadores estão nos hospitais, nos aeroportos, nos centros comerciais, ou seja, é mais ou menos aqui que se concentra as pessoas que fazem o horário completo, e que são bastante reduzidos, são apenas cerca de 20% do sector. O grande número cerca de 80% dos homens e das mulheres do sector das limpezas trabalham em tempo parcial, que é mais difícil nós chegarmos porque trabalham ou das 6 às 9 horas da manhã, ou então das 18h às 20 horas, (...) nestes horários os sítios aonde elas estão ainda estão fechados, a gente chega a uma companhia de seguros ainda está fechada, eles estão lá dentro, mas aquilo está fechado, por isso que é muito difícil nós chegarmos a elas, enquanto que nós chegamos a um hospital não é assim, nos hospitais quando lá vamos para fazer uma reunião eles estão todos, porque estão durante o dia. Mas cada vez que eles têm um problema eles dirigem-se a nós.

Nádia- Mesmo não estando sindicalizadas dirigem-se ao STAD?

Dr^a. Vivalda- mesmo não estando sindicalizadas claro! Dirigem-se a nós e a primeira coisa que fazemos é sindicaliza, nós os sindicatos qualquer um, não podemos defender nem apoiar trabalhadores que não sejam sócios do sindicato. Pois, depende se o problema tem de ir para o tribunal ou não, as nossas advogadas levam o processo ao tribunal, ou seja, há um apoio constante aos sócios, mas não há diferença o apoio e o tratamento é igual para todos.

Nádia - Qual a taxa de sindicalização das mulheres imigrantes?

Dr^a. Vivalda - Nós não temos isso contabilizado, ou seja, nós não contabilizamos o número de trabalhadores imigrantes que são sindicalizados, (...), temos o número total de sócios, até este momento nós não temos este número. O que temos até agora é número de homens e mulheres e ao longo dos tempos nós vamos aperfeiçoando. Mas tem algo interessante que ao longo dos anos como eu sou desta área já constatei nas trabalhadoras imigrantes, é difícil às vezes para nós conseguirmos transmitir para elas aquilo que nós defendemos, agora já menos, mas em muitos casos no passado elas olhavam para nós com um pouco de receio, custava-lhes acreditar naquilo que nós defendemos, mas depois tem uma coisa que eu acho espetacular, é que quando elas decidem que é para aquele caminho que vão nada as faz voltar atrás, elas têm esse lado que eu acho que é diferente de nós os nacionais.

Nádia - De entre as mulheres imigrantes qual a nacionalidade que mais tem procurado o STAD para auxiliar na resolução dos seus problemas laborais?

Dr^a. Vivalda – dos trabalhadores vê-se mais isto nas africanas, ou seja, todas as mulheres e os homens que são oriundos dos países africanos são mais fáceis de nós conseguirmos lidar e sindicalizar, porque a verdade também é que a grande maioria no sector das limpezas são africanos, já tivemos os países do leste, já tivemos do Brasil, mas é muito menos e os países do leste houve uma onda mas entretanto saíram. Mas normalmente no sector das limpezas que mais temos tidos procuras é por parte das

angolanas, guineenses e cabo-verdianas, as moçambicanas raramente se dirigem ao sindicato e isto porque também estão em pouco número neste sector.

Nádia - Quais tem sido as principais reivindicações das trabalhadoras de limpezas?

Dr.^a Vivalda - Nós quando estamos a fazer uma reivindicação é para todos os trabalhadores, independentemente se for imigrante ou não, se for uma reivindicação para melhoria de salários tem de ser para todos, se for para redução das horas de trabalho também é para todos, portanto nas limpezas neste momento todas as trabalhadoras ganham o mesmo, independentemente se são portuguesas se são africanas, seja o que for, toda a gente ganha o mesmo, o horário de trabalho é igual para todos, as condições de trabalho são iguais para todos nesta altura, pela nossa parte. Depois nós constatamos nos locais de trabalho não em termos salariais e das condições de trabalho, mas sim em termos de tratamento pela parte das chefias é que pode haver diferenças entre trabalhadores. Vejamos no caso das trabalhadoras de limpeza do Centro Comercial Colombo que a cerca de um ano e meio fizeram uma luta pela redução dos horários de trabalho, não houve diferença, são trabalhadoras e lutaram todas para a redução do horário de trabalho e conseguiram. Nós não fazemos nenhuma luta nem reivindicamos nada em especial, nem para as trabalhadoras imigrantes nem para as portuguesas, e reivindicação é igual para todas.

Nádia- falou do salário igual para todos, no entanto, estive a ver a tabela salarial para os trabalhadores de limpeza referente ao ano de 2020, queria saber se todas as trabalhadoras de limpeza são abrangidas por aquele contrato coletivo?

Dr.^a Vivalda - Todas são abrangidas, (...), porque quando nós celebramos o contrato coletivo de trabalho e com os aumentos salariais nós só representamos os sócios, só assinamos em nome dos sócios, é como a associação patronal só assina em nome das empresas que são filiadas na associação, e quando sai o contrato aplica-se às empresas da associação e aos trabalhadores sócios dos sindicatos que trabalham nessas empresas, mas depois o que nós logo fazemos juntamente com os patrões é pedir que o ministério do trabalho publique a portaria de extensão, para estender às empresas todas e todos os trabalhadores o contrato coletivo de trabalho, a partir daí aplica-se todos igual, assim que sai a portaria de extensão. O nosso contrato coletivo de trabalho, entrou em vigor em janeiro de 2020 para os trabalhadores sócios dos sindicatos e que eram daquelas empresas que assinaram o contrato, para os outros trabalhadores só entrou em vigor em fevereiro de 2020, (...), quando a portaria disse e saiu a dizer que só se aplicava a partir de fevereiro.

Nádia - Durante a realização das entrevistas constatei mulheres que fazem o mesmo horário de trabalho, mas ganham salários diferentes, neste caso o contrato coletivo e a portaria de extensão está a ser aplicadas pelas empresas que empregam essas mulheres?

Dr^a. Vivalda – às vezes o que acontece não é em termos salariais, o preço da hora é igual para todos (...), neste momento para as trabalhadoras de limpeza o vencimento base é de 638 euros temos 3 euros acima do salário mínimo, o preço da hora é igual para todos, pode variar é se elas trabalham de noite ou se têm horas noturnas, pode variar se trabalharem ao domingo, ou seja, há uma variação depois à lei do vencimento base, e muitas das vezes as trabalhadoras só olham para o dinheiro que levam para casa (...) tem muitas coisas por detrás do salário diferente, para acrescentar ainda tem se as faltas, se uma trabalhadora faltar um dia e ela tiver o mesmo horário que as outras ela recebe menos.

Nádia – Em que consiste a vossa ação perante as reivindicações ou perante os principais problemas desta classe trabalhadora?

Dr^a. Vivalda – isto depende, pode ter diferenças, se há um problema no local de trabalho, imaginemos que chegam aqui 20 trabalhadoras do hospital Santa Maria que tem 240 trabalhadoras de limpeza, e disserem nós todas temos este problema, o que nós fazemos é que vamos ao local de trabalho primeiro, vamos ouvir as trabalhadoras, e se houver da parte delas a receptividade de fazer uma luta sindical, isto é, uma greve, uma concentração, nós também fazemos, porque muitas das vezes ajuda mais depressa a resolver os problemas, não quer dizer que seja sempre, mas a grande maioria das vezes ajuda a resolver os problemas. Mas se o problema não for de todas, é de duas ou três, essas duas ou três tem de cá vir, e aqui são atendidas pelos serviços de atendimento, vê se a pessoa é sócia ou não, se não for tem se sindicalizar e depois de sindicalizar então faz se a marcação para os serviços de informações, e vai abrir-se um processo, ao abrir um processo há todo uma comunicação com a empresa, um ofício para a empresa, se a empresa resolver através do ofício a gente não faz mais nada, e se não se resolver a gente mete a ação em tribunal contra a empresa, e a trabalhadora vai com uma advogada nossa, depois de a pessoa ser sócia a pessoa não paga advogado não paga nada disso, a pessoa já fica com o direito de ter uma advogada que a acompanha ao tribunal. Neste caso podemos dizer que há diferença entre os problemas (...), depende das situações, pode haver uma situação que não vale a pena reunir com a empresa, no caso do não pagamento dos salários nós damos um dia para a empresa pagar o salário senão fazemos greve, e no mês a seguir já temos greve marcada porque não vamos ficar a espera para ver se eles pagam ou não, nós agimos antes que é para evitar essas situações e obrigar a empresa a pagar os salários. Há muitas diferenças entre as ajudas, quando é aqui a trabalhadora tem todo o acompanhamento com as técnicas que atendem nas informações dos advogados, tudo.

Nádia- quando há necessidade de fazer greves é notório a presença de mulheres imigrantes que trabalham nas limpezas?

Dr^a. Vivalda – é sim, ou seja, quando uma mulher imigrante decide fazer uma coisa faz. (...) muitas delas dificuldades em tomar a decisão, mas quando tomam a decisão já nada as faz mudar daquela decisão, e é isto que eu acho interessante elas lutam, e agente faz uma greve elas aparecem, e em grande número mesmo, até porque nós quando perguntam a greve é para quem dizemos sempre a greve é para

todos, não há aqui distinção nenhuma, os direitos são para todos, as lutas são para todos, tudo é para todos, digo as que temos de estar todos unidos, e elas são recetíveis e vêm e lutam.

Nádia - Quais têm sido os resultados perante as ações desenvolvidas pelo STAD na luta pelos interesses dos trabalhadores de limpeza?

Dr^a. Vivalda – durante os anos que eu cá estou, temos tido muito bom resultados em alguns casos, aliás nós não fazemos sempre lutas nacionais, as lutas nacionais normalmente nós fazemos pelo contrato coletivo de trabalho, portanto quando é para negociar o contrato e os patrões não querem nós fazemos uma luta nacional como fizemos em 2018 onde fizemos duas concentrações em Lisboa com trabalhadores de norte a sul do país, (...), aqui vieram trabalhadores de todo o lado de todas as empresas e todos os locais de trabalho, e conseguimos o contrato coletivo de trabalho, mas muitas das vezes fizemos só polo local de trabalho, ou seja, por exemplo, com os trabalhadores de limpeza do Centro Colombo, eles trabalhavam seis dias de semana e só folgavam dois, em folgas rotativas, e trabalhar seis dias é muito difícil, principalmente para quem trabalha sempre de noite, e decidimos que vamos fazer um caderno reivindicativo para a empresa com três coisas, primeiro o horário de trabalho quatro dias de trabalho com dois folgas, mantendo o mesmo salário, segunda questão o subsídio de transporte para todas, terceira questão um subsídio de turno que elas já tinham mas que não estava bem atualizado, e nós mandamos para a empresa o caderno reivindicativo, a empresa andou por aí a fingir que aquilo não era nada com eles, e os trabalhadores disseram que já que a empresa não chega a acordo fazemos uma greve, e fazemos uma greve num domingo dia do jogo de Benfica, ou seja, esta é uma estratégia, (...), sabendo disto a empresa veio logo fazer um acordo connosco, mas isto deu resultado assim, mas há outros sítios que a gente precisa fazer greves.

Nádia - Qual a apreciação do STAD sobre as condições de trabalho das mulheres imigrantes que trabalham nas limpezas? Os direitos dessas mulheres estão presentes?

Dr^a. Vivalda – a apreciação que eu faço é que em muitos casos há condições de trabalho mesmo más, porque as empresas que as contratam e as empresas que contratam os serviços de limpeza não percebem que o serviço de limpeza tem de ser garantidas condições, como por exemplo, os trabalhadores que limpam os autocarros e comboios tanto em Lisboa como no Porto, são os serviços piores que pode haver, (...), é muito difícil, não é que seja um trabalho pesado, é um trabalho difícil de fazer e muitas das vezes as condições de trabalho que são dadas não são as melhores (...), e muitas das vezes o tratamento que é dado às pessoas de limpeza também é muito mau, porque eu costumo dizer muitas das vezes quando estou em reunião com empresas e que falam que as trabalhadoras de limpeza precisam de formação, eu digo claro que sim, eu sou totalmente a favor da formação profissional para que a trabalhadora saiba com aquilo que está a trabalhar, (...) mas também digo sempre às empresas o que têm de fazer primeiro lugar é dar formação cívica às chefias do trabalho, porque a maneira como elas tratam muitas das vezes as trabalhadoras de limpeza não é compreensível, porque não tem maneiras de falar não tem nada, ou

seja, este é o grande problema que nós temos no sector da limpeza é o tratamento que é dado ao trabalhador, que é um tratamento desumano em muitos casos, não estamos a falar de todos, mas em muitos casos é desumano como são tratadas.

Nádia - É muito comum quando as mulheres trabalhadoras de limpeza são questionadas sobre a formação no posto de trabalho dizerem que nunca tiveram, o que o STAD tem feito relativamente a esta questão?

Dr.^a. Vivalda - não existe formação, mas depois existe uma coisa que é, a maior parte das empresas não dão formação nenhuma, mas depois aparecem com papeis às trabalhadoras para elas assinarem, (...) e as pessoas por medo acabam por assinar e muitas vezes estão a assinar que tiveram formação, em muitos casos é o que está a acontecer, e é por isso que nós dizemos sempre às trabalhadoras para não assinarem qualquer papel, não precisam de assinar, mas eu percebo que as pessoas têm medo, mas assinam porque a formação é uma das questões que tem de ser dadas, e em caso de despedimento se não tiver formação nos três anos anteriores tenho que receber, e as empresas fazem isso para ficarem bem perante a autoridade das condições de trabalho, mas agora digo que já está um bocadinho melhor, porque há clientes que também exigem que seja dada esta formação.

Nádia - Com a situação difícil em termos económicos que o mundo e particularmente Portugal esta a passar devido à pandemia, para o ano 2021 haverá uma nova atualização da tabela salarial para os trabalhadores de limpeza industrial?

Dr.^a. Vivalda – haverá sim, porque o nosso contrato coletivo de trabalho tem uma norma que diz que quando houver aumento do salário mínimo a trabalhadora leva o aumento do salário mínimo mais 0,5%, por isso é que as trabalhadoras de limpeza recebem 638 euros acima do salário mínimo elas levam, mais 3 euros. O que vai acontecer é que o novo salário mínimo que não sabemos quando é que será em 2021, as trabalhadoras de limpeza irão beneficiar do salário mínimo mais 0,5 em cima do salário (...). Esta norma já está afixada para o ano, ou seja, em 2021 haverá uma nova atualização da tabela salarial (...), já para os próximos anos nós temos de negociar ainda.

Nádia - Sabendo que os profissionais de limpeza também têm sido um agente crucial para o combate a pandemia do Covid`19 o sindicato tem acompanhado estes profissionais no sentido de garantir que estes tenham todos os equipamentos necessários para trabalhar com, segurança?

Dr.^a. Vivalda – logo quando começou a pandemia nos vimos juntamente com a associação patronal, uma coisa que foi, nós exigimos que os trabalhadores de limpeza têm que ter as mesmas condições que tem os outros trabalhadores, e aqui até referimos mais os trabalhadores dos hospitais porque são essas que estão mais viradas para esta questão, portanto todas as trabalhadoras de limpezas que estejam num hospital se entrarem no serviço covid em que os trabalhadores desse serviço, os médicos, enfermeiros e auxiliares andam todos equipados as nossas trabalhadoras tem que entrar todas equipadas também.

Mas temos tido problemas, porque isto é muito bonito quando a gente diz, o que acontece é que nos estamos cá em cima, isto depois no terreno é mais difícil. Com as trabalhadoras de limpeza que vão á ala covid não temos tido problemas, elas estão todas equipadas, o que tem acontecido mais é a falta de mascaras, isto aconteceu quando foi a primeira vaga, tivemos muitas ligações de pessoas a dizerem não nos dão mascara nem por parte da empresa, nem por parte do hospital, o que nós dissemos é para não trabalharem e dissessem elas mesmo aos patrões que não vão trabalhar.

Nádia – Chegamos ao fim da nossa entrevista, Dr^a. Vivalda muito obrigada pela colaboração.

Dr^a. Vivalda – obrigada digo eu por ter nos escolhido, estamos sempre à disposição.