

Os Países do Golfo no Mercado Global de Trabalho: Imigração, Políticas de Emprego e as Desigualdades do Recrutamento¹

Maria José Santos

A discussão desenvolvida neste texto tem origem, em primeiro lugar, na minha experiência de trabalho, como licenciada em Direito, em Doha, no Qatar, entre 2009 e 2010, numa empresa multinacional de construção. A partir da função de assistente executiva, no Departamento de Recursos Humanos e Departamento Legal daquela empresa, pude ter acesso a uma visão de terreno acerca da legislação laboral e políticas de emprego e emigração. A questão central, neste contexto, é o contraste entre, por um lado, o modelo de recrutamento e condições de trabalho e remuneração dos quadros elevados e intermédios e, por outro, a condição dos trabalhadores não especializados ou semi-especializados (Colton, 2010). Nos países do Golfo, ou mais exatamente, os países do GCC (Gulf Cooperation Council), os cargos mais elevados, nas empresas, no que respeita à imigração estrangeira, são maioritariamente ocupados por ocidentais, embora egípcios e libaneses ocupem já uma posição significativa, em particular porque provêm de países que, por razões culturais, políticas e do sistema de educação das elites servem, de certa forma, de ponte entre o Ocidente e o mundo árabe. Em qualquer caso, tanto os altos quadros, como os trabalhadores com baixa qualificação tendem a trabalhar arduamente, fazer longas jornadas de trabalho, sem remuneração extra e somente um dia de descanso.

1 Artigo baseado na dissertação de Mestrado em Recursos Humanos e Comportamento Organizacional apresentada em 6 de Novembro de 2012. Instituto Superior Miguel Torga, Coimbra.

O PAPEL DAS AGÊNCIAS MANPOWER

Num mundo onde o número de migrantes à escala global é, atualmente, estimado pelas Nações Unidas (ONU) em mais de 200 milhões de pessoas, nenhum país se encontra à margem das migrações internacionais e do mercado global de trabalho e emprego. A primeira questão, na definição de mercado global de emprego, é que não se trata de um único sistema de emprego à escala global, mas reflete a própria realidade da globalização como um processo inerentemente heterogêneo e fragmentado que gera tanto a convergência, como a divergência. Neste sentido, a globalização pode representar dimensões problemáticas, no campo social, político e económico. Uma expressão importante é a desigualdade no mercado global de emprego entre a força de trabalho especializada e, por outro lado, a grande maioria de trabalhadores sem especialização, com baixos salários, precária segurança legal contra o despedimento, além de horários de trabalho variáveis e frequentemente exorbitantes.

A demanda por trabalhadores estrangeiros qualificados está em crescimento nos setores de tecnologia da informação, gestão, saúde, serviços e na área da educação superior e investigação científica, promovendo a circulação de cérebros no mundo, com profissionais que desenvolvem novas técnicas, produtos, mercados e invenções e acabam, em muitos casos, por abrir os seus próprios negócios. Tradicionalmente, eram os países com grandes economias que seriam procurados por trabalhadores dos países em desenvolvimento para trabalhos que exigiam menos qualificação profissional. Atualmente, no entanto, são os países emergentes que são procurados por trabalhadores qualificados (Bauer & Kunze 2004; Koehler, Laczko, Aghazarm & Schad, 2010; Chiswick, 2011). Este é o caso, precisamente, dos países do Golfo, ou seja, as monarquias produtoras de petróleo que formam o Conselho de Cooperação do Golfo (Bahrein, Kuwait, Omã, Qatar, Arábia Saudita e os Emiratos Árabes Unidos).

Os quadros ocidentais, oriundos de países da Europa, e dos Estados Unidos, são o grupo dominante de trabalhadores de escalão alto e médio alto, nas empresas e serviços, juntamente com egípcios e libaneses que, além de dominarem o árabe, servindo, frequentemente, de intérpretes para os colegas ocidentais, são oriundos de famílias que vivem num contexto cultural ou desenvolveram estratégias e conexões destinadas a capitalizar profissionalmente o estilo ocidental. Na maioria dos casos, a contratação de trabalhadores altamente qualificados é feita diretamente e não através de agências de *head hunting* ou *executive search*. E, com as novas tecnologias, as

empresas que contratam trabalhadores especializados têm um menu exclusivo para o recrutamento no seu site, sendo que os interessados podem fazer, a todo o tempo, uma candidatura para um cargo específico, ou uma candidatura espontânea. Em contraste, porém, as empresas de *manpower* dominam o recrutamento indireto de trabalhadores não-qualificados ou pouco qualificados, com contratos temporários, oriundos, em particular, do Nepal, Sri Lanka, Filipinas e Índia, recrutados, maioritariamente, para a construção civil, obras públicas, exploração de petróleo e empregos domésticos, num contexto em que o número de trabalhadores oriundos da Ásia, incluindo mulheres, é cada vez maior. Os intermediários tratam dos encargos inerentes ao processo de migração e processam, diretamente, os salários e todos os demais requisitos, como alojamento e alimentação, para os trabalhadores contratados. Neste cenário – é fundamental enfatizar – os trabalhadores não são considerados como empregados da empresa onde trabalham, mas sim da agência de recrutamento que, frequentemente, tem a sede nos próprios países de origem desses trabalhadores. O valor que as empresas *manpower* recebem por cada trabalhador contratado é, além disso, muito superior à remuneração paga ao mesmo trabalhador. Nos países de origem, as redes de recrutamento indireto começam a um nível de aldeia, ou seja, os sub-agentes de agências de recrutamento deslocam-se a diversas localidades rurais para procurar trabalhadores com potencial para serem posteriormente enviados para o estrangeiro. Após assinatura do contrato com a agência de recrutamento, os trabalhadores deparam-se, frequentemente, com substituições do contrato assinado ou até, por vezes, com contratos falsificados. E, tratando-se de recrutamento indireto, não existe uma responsabilização por parte dos empregadores do país de destino (Mohammed, 2006). Além disso, nos países de destino, os empregadores frequentemente ‘sub-sub-contratam’ o emprego dos seus trabalhadores a terceiros contraentes. Na maior parte dos casos, as agências *manpower* infringem a Convenção n.º 181 da OIT que regulamenta as agências de emprego privadas. Assim, têm sido, frequentemente, relatadas à OIT as seguintes ocorrências:

1. Ofertas de emprego falsas.
2. Informações falsas sobre a natureza e condições de trabalho.
3. Cobrança de taxas superiores aos limites legais e retenção de grande parte do salário pago ao trabalhador.
4. Tráfico de pessoas.
5. Condições precárias de emprego, baixo salário e número excessivo de horas de trabalho.

No entanto, existem alguns exemplos de potenciais mudanças positivas no recrutamento do sistema. As Filipinas, em particular, têm vindo a oferecer incentivos a agências de recrutamento para contratar diretamente os empregadores no exterior, ao invés de recorrer à intermediação. Por outro lado, muitos trabalhadores que se deslocam para o estrangeiro recorrem à ajuda de familiares e amigos que já se encontram no país de destino, pagando o seu visto. Estas situações são motivadas pelo receio de exploração, por parte das empresas contraentes e, ao ter um visto dependente de alguém de confiança, o trabalhador tem menor receio da entidade patronal e da deportação. No entanto, os países do GCC não ratificaram as diversas Convenções internacionais relevantes para o trabalho prestado por estrangeiros, apesar dos esforços da Organização Internacional do Trabalho (OIT) e da Organização Internacional para as Migrações (OIM), para a mudança desse quadro.

A REGIÃO GCC NO CONTEXTO GLOBAL DO DIREITO DO TRABALHO

O sistema *Kafala* – significando, literalmente, ‘apadrinhamento’ – é uma prática comum nos países do GCC, obrigando a que todos os estrangeiros que habitem ou trabalhem nestes países tenham um patrocinador, como condição obrigatória para a emissão de visto de residência/ trabalho. O sistema tem em vista, em particular, os trabalhadores migrantes não especializados, com ênfase para os setores da construção civil, exploração de petróleo e emprego doméstico (Longva, 1999; Roper, 2008). Nomeadamente, é estimado que, nos Emirados Árabes Unidos (EAU), 600 mil trabalhadores estrangeiros terão obtido a autorização de trabalho desta forma, num país onde os empregados domésticos correspondem a 5% da população total. No mundo árabe, o número de empregados domésticos é um símbolo de status, de modo que, frequentemente, o seu número é superior aos membros da família (Ahmed, Garner, Babar, Ghimire, Breeding, & Kamrava, 2011). No entanto, o sistema *Kafala* tem suscitado a pressão de diversas instâncias internacionais, incluindo a OIT e a ONU, no sentido de ser abolido ou, pelo menos, fortemente revisto, porque, por detrás do eufemismo de o trabalhador ser ‘apadrinhado’, o que existe é um sistema de controle, exploração e abuso e que é, intrinsecamente, apoiado pelo estado, utilizando o recurso da deportação como um frequente recurso aplicado, em geral, a trabalhadores com pouca qualificação. O argumento central dos estados do Golfo, na justificação destas políticas, é que a dependência de trabalhadores estrangeiros

constitui uma crucial questão de segurança nacional, uma vez que, com a exceção da Arábia Saudita e do Omã, a população de trabalhadores estrangeiros excede, em grande número, a população nativa. No caso do Qatar, os estrangeiros correspondiam, em 2010, a 86.5% da população total.

Esta é também uma razão para o facto de os imigrantes oriundos do próprio mundo árabe e Médio Oriente serem fortemente contingenciados, com a preferência por trabalhadores de outras regiões da Ásia, de modo a impedir que as monarquias do Golfo sejam inundadas de trabalhadores de outros países árabes, trazendo consigo os atritos políticos, religiosos e sectários característicos da região. Um caso representativo foi o apoio que, pelo menos parte, da comunidade de imigrantes palestinos deu aos invasores iraquianos, quando Saddam Hussein invadiu o Kuwait em Agosto de 1990, refletindo a aliança que a liderança palestina, na altura, tinha com o regime do Iraque. O resultando, depois da Guerra do Golfo, foi a expulsão da maioria parte dos palestinos imigrados ou refugiados no Kuwait, de modo que a delinquência política de alguns sectores mais politizados da comunidade acabou por ser paga pelo conjunto da comunidade palestina.

Em contraste, por outro lado, os trabalhadores estrangeiros qualificados estão relativamente protegidos das medidas arbitrárias de contenção e deportação forçada, por uma política de vistos e de renovação de vistos que, embora severa e restritiva, tem como objetivo favorecer a permanência desses quadros, no país, incluindo a perspectiva de que os profissionais qualificados e de cultura ocidental dão formação aos quadros nacionais que, posteriormente, ou supostamente, irão ocupar esses mesmos cargos. Por sua vez, o trabalhador estrangeiro é considerado, intrinsecamente, um trabalhador temporário, descartável e, portanto, deportável. Para todos os trabalhadores estrangeiros, independentemente da hierarquia do trabalho, as autorizações de residência dependem da existência de um visto de trabalho que, por sua vez, depende da renovação do contrato de trabalho (Roper, 2008). Além disso, a política, em relação aos trabalhadores na base inferior do sistema, é favorecer a rotatividade para que o trabalhador não tenha oportunidade de criar raízes no país. Ironicamente, o eufemismo Kafala ganha sentido, neste contexto, porque ter um ‘padrinho’ local é um instrumento muito importante para se manter no país, mas isto, porém, é muito mais comum, no caso dos quadros intermédios, ou constitui uma diferença entre estes e os quadros de topo que já estão, por excelência, ‘apadrinhados’ pela sua posição profissional, no rank do mercado global de emprego e influência.

A desigualdade de tratamento é baseada no facto de que os países do GCC não

ratificaram algumas das mais importantes Convenções da OIT, no que se refere à regulamentação de trabalhadores emigrantes, a criação de condições decentes para os trabalhadores domésticos, bem como a regulamentação das agências de recrutamento privadas. De igual modo, não ratificaram, maioritariamente, a Convenção que determina a existência de um salário mínimo nacional (Convenção 100 da OIT), alargando as discrepâncias entre as diferentes classes de trabalhadores. Neste contexto, para um trabalhador com poucas habilitações literárias, cujo contrato de trabalho se rege por cláusulas determinadas por uma agência de recrutamento privada, será quase impossível instaurar um processo jurídico contra a sua entidade empregadora, quando se verificarem violações a cláusulas do contrato de trabalho ou, até mesmo, abusos dos mais elementares direitos de personalidade. Na maioria dos casos em que o trabalhador recorre à justiça, é imediatamente deportado, não por parte da entidade patronal, mas por ação da própria agência de recrutamento. A justificação formal para tais discrepâncias é que os contratos de trabalho são elaborados pelas agências de recrutamento privadas, as quais não se encontram devidamente regulamentadas de acordo com os parâmetros exigidos pela OIT (Convenção 181 da OIT), sendo apostas nestes contratos de trabalho as cláusulas que mais convêm a essas mesmas agências.

Mesmo após cinco ou seis anos de trabalho efetivo, não é conferido o direito de cidadania aos trabalhadores, de modo que ou o número do visto é alterado (reiniciando-se a contagem do prazo), ou o trabalhador será deportado. Caso o trabalhador seja despedido e mesmo que uma nova entidade patronal o pretenda contratar, será necessário obter um NOC por parte da entidade empregadora anterior. NOC, ou *no-objection certificate*, consiste num documento ou conjunto de documentos emitidos pelo patrocinador (normalmente, a entidade patronal) que declaram a 'não objeção' à alteração de entidade patronal. No entanto, têm-se verificado algumas alterações recentes a esta política. Na Arábia Saudita, os trabalhadores de nacionalidade indiana já não necessitam de NOC. Nos Emiratos Árabes Unidos, desde 2011, o sistema deixou de ser aplicável a trabalhadores altamente qualificados. Caso a entidade empregadora anterior não emita o NOC, o trabalhador terá de permanecer dois anos sem poder trabalhar no país em questão (Naithani, 2010). Contudo, já se verificam alterações recentes a este impedimento, sendo que, nos Emiratos Árabes Unidos, o NOC não será necessário para os trabalhadores migrantes qualificados. Países como os Estados Unidos têm pressionado para que os seus cidadãos residentes no Golfo tenham os mesmos direitos que os nacionais, em termos de propriedade

e regalias de trabalho. Mas terão países como o Nepal e a Indonésia o mesmo peso que os EUA, no sentido de ver cumpridos os direitos da leva de trabalhadores nepaleses na Península Arábica?

As tabelas seguintes apresentam, comparativamente, as Convenções do Direito do Trabalho assinadas, pelos diferentes países do GCC, e o respectivo contraponto com as práticas jurídicas laborais em cada país.

Arábia Saudita

Convenções da OIT	Data da Ratificação
C1 Hours of Work (Industry) Convention, 1919	15:06:1978
C14 Weekly Rest (Industry) Convention, 1921	15:06:1978
C29 Forced Labour Convention, 1930	15:06:1978
C30 Hours of Work (Commerce and Offices) Convention, 1930	15:06:1978
C45 Underground Work (Women) Convention, 1935	15:06:1978
C81 Labour Inspection Convention, 1947	15:06:1978
C89 Night Work (Women) Convention (Revised), 1948	15:06:1978
C90 Night Work of Young Persons (Industry) Convention (Revised), 1948	15:06:1978
C100 Equal Remuneration Convention, 1951	15:06:1978
C105 Abolition of Forced Labour Convention, 1957	15:06:1978
C106 Weekly Rest (Commerce and Offices) Convention, 1957	15:06:1978
C111 Discrimination (Employment and Occupation) Convention, 1958	15:06:1978
C123 Minimum Age (Underground Work) Convention, 1965	15:06:1978
C174 Prevention of Major Industrial Accidents Convention, 1993	08:10:2001
C182 Worst Forms of Child Labour Convention, 1999	08:10:2001

Na Arábia Saudita, durante a última década, são de salientar os seguintes desenvolvimentos positivos e a concomitante manutenção de aspetos retrógrados:

Desenvolvimentos Positivos

- Pagamento de despesas inerentes a visto e saúde, por parte do empregador.
- Pagamento integral do voo para o país de origem uma vez por ano.
- Direito de 21 a 30 dias de férias.
- Pagamento de despesas inerentes a treino e certificação.

- O trabalhador tem direito a uma cópia do contrato de trabalho.
- Limite de período experimental.
- Limite de aplicação de contra-ordenações.
- Horário de trabalho.
- Pagamento de horas extraordinárias.
- Proteção em caso de acidentes de trabalho.

Manutenção de Aspetos Retrógados

- Trabalho temporário para trabalhadores estrangeiros.
- Língua árabe predominante nos contratos.
- Inexistência de salário mínimo.
- Limitação ao acesso de profissões por não sauditas.
- Não existe renovação automática do contrato a termo.
- Facilidade de excluir o direito a indemnização por despedimento.
- Responsabilização do trabalhador, em caso de dano das ferramentas de trabalho.
- Diferenciação do horário de trabalho para determinadas classes de trabalho.
- Descanso semanal – regime excepcional.
- O empregador pode escolher o período de férias para o trabalhador.
- Redução do período de férias a troca de pagamento.
- Facilidade, criada por subterfúgios da própria lei, em não proceder ao pagamento de indemnização por incapacidade permanente, em virtude de acidente de trabalho.
- Proibição da greve, no sentido em que a lei nem sequer menciona essa figura jurídica.

Com as políticas protecionistas de emprego, na Arábia Saudita, designadas de auditorização, ou a reserva de emprego para nacionais sauditas, verifica-se uma diminuição da contratação de trabalhadores estrangeiros nos escalões mais altos de emprego (Asmari, 2008). No entanto, a mesma situação não ocorre nos escalões mais baixos, onde, em particular, no que se refere aos trabalhadores domésticos, são notórios os casos de abuso contra direitos fundamentais, especialmente no que se refere a trabalhadoras estrangeiras, incluindo espancamentos, privação da liberdade, mutilação, escravatura sexual e homicídio.

Os Países do Golfo no Mercado Global de Trabalho: Migração, Políticas de Emprego e as Desigualdades do Recrutamento

Bahrein

Convenções da OIT	Data da Ratificação
C14 Weekly Rest (Industry) Convention, 1921	11:06:1981
C29 Forced Labour Convention, 1930	11:06:1981
C81 Labour Inspection Convention, 1947	11:06:1981
C89 Night Work (Women) Convention (Revised), 1948	11:06:1981
C105 Abolition of Forced Labour Convention, 1957	14:07:1998
C111 Discrimination (Employment and Occupation) Convention, 1958	26:09:2000
C155 Occupational Safety and Health Convention, 1981	09:09:2009
C159 Vocational Rehabilitation and Employment (Disabled Persons) Convention, 1983	02:02:1999
C182 Worst Forms of Child Labour Convention, 1999	23:03:2001

Tal como a maioria dos países do GCC, o Bahrein não ratificou as Convenções da OIT com respeito à igualdade de remuneração (n.º 100) e a idade mínima de serviço (n.º 138), bem como as convenções relativas aos direitos sindicais, sobre liberdade de associação (n.º 87) e negociação colectiva (n.º 98).

Emiratos Árabes Unidos (EAU)

Convenções da OIT	Data da Ratificação
C1 Hours of Work (Industry) Convention, 1919	27:05:1982
C29 Forced Labour Convention, 1930	27:05:1982
C81 Labour Inspection Convention, 1947	27:05:1982
C89 Night Work (Women) Convention (Revised), 1948	27:05:1982
C100 Equal Remuneration Convention, 1951	24:02:1997
C105 Abolition of Forced Labour Convention, 1957	24:02:1997
C111 Discrimination (Employment and Occupation) Convention, 1958	28:06:2001
C138 Minimum Age Convention, 1973	02:10:1998
C182 Worst Forms of Child Labour Convention, 1999	28:06:2001

As disposições da Lei do Trabalho n.º 8 (1980) aplicam-se tanto a cidadãos dos EAU como aos trabalhadores estrangeiros. A lei também estabelece os termos de contratação de trabalhadores, regulando a duração máxima do trabalho e prevendo férias anuais e horas extraordinárias. No entanto, a lei não define um salário mínimo, não reconhece o direito de associação coletiva e estabelece a proibição de greve para todos os trabalhadores, nacionais e estrangeiros. Na prática, há pouca eficácia, de qualquer forma, na execução das leis do trabalho, em favor dos direitos dos trabalhadores estrangeiros.

Kuwait

Convenções da OIT	Data da Ratificação
C1 Hours of Work (Industry) Convention, 1919	21:09:1961
C29 Forced Labour Convention, 1930	23:09:1968
C30 Hours of Work (Commerce and Offices) Convention, 1930	21:09:1961
C52 Holidays with Pay Convention, 1936	21:09:1961
C81 Labour Inspection Convention, 1947	23:11:1964
C87 Freedom of Association and Protection of the Right to Organise Convention, 1948	21:09:1961
C89 Night Work (Women) Convention (Revised), 1948	21:09:1961
C98 Right to Organise and Collective Bargaining Convention, 1949	09:08:2007
C105 Abolition of Forced Labour Convention, 1957	21:09:1961
C106 Weekly Rest (Commerce and Offices) Convention, 1957	21:09:1961
C111 Discrimination (Employment and Occupation) Convention, 1958	01:12:1966
C116 Final Articles Revision Convention, 1961	23:04:1963
C117 Social Policy (Basic Aims and Standards) Convention, 1962	23:04:1963
C119 Guarding of Machinery Convention, 1963	23:11:1964
C136 Benzene Convention, 1971	29:03:1974
C138 Minimum Age Convention, 1973	15:11:1999
C144 Tripartite Consultation (International Labour Standards) Convention, 1976	15:08:2000
C159 Vocational Rehabilitation and Employment (Disabled Persons) Convention, 1983	26:06:1998
C182 Worst Forms of Child Labour Convention, 1999	15:08:2000

Os Países do Golfo no Mercado Global de Trabalho: Migração, Políticas de Emprego e as Desigualdades do Recrutamento

Em 23 de Dezembro de 2009, o Parlamento do Kuwait aprovou a Nova Lei do Trabalho, introduzindo mudanças e direitos fundamentais que, supostamente, irão transformar o cenário de emprego no setor privado. As alterações mais significativas são as seguintes:

- A criação de uma autoridade pública para as relações de trabalho que será o único órgão responsável pela supervisão e fiscalização da contratação e admissão de trabalhadores estrangeiros, no Kuwait.
- A duração máxima semanal de trabalho é de 40 horas (redução de 8 horas, relativamente à Lei do Trabalho anterior).
- Férias anuais de 30 dias, após 9 meses de serviço efetivo. Nos termos da lei anterior, os trabalhadores apenas tinham direito a 14 dias de férias anuais, após um ano de serviço e de 21 dias, após cinco anos de trabalho efetivo.
- Direitos na rescisão do contrato, constituindo uma mudança dramática na exigência de aviso prévio, o qual passou a corresponder a três meses, em vez dos 15 dias exigidos pela lei anterior.
- A introdução de um salário mínimo obrigatório para o sector privado, com o intuito de proteger os direitos dos trabalhadores que ocupam um escalão inferior. De igual modo, é determinado um prazo para pagamento do salário (7 dias, a contar da data do vencimento).

Omã

Convenções da OIT	Data da Ratificação
C29 Forced Labour Convention, 1930	30:10:1998
C105 Abolition of Forced Labour Convention, 1957	21:07:2005
C138 Minimum Age Convention, 1973	21:07:2005
C182 Worst Forms of Child Labour Convention, 1999	11:06:2001

O governo de Omã apenas ratificou quatro Convenções da OIT, ainda com um longo caminho no a percorrer no âmbito dos Direitos do Trabalho e na proteção de Direitos Fundamentais. A título de exemplo, Omã não ratificou a Convenção 100 da OIT sobre igualdade de remuneração e a Convenção 111 sobre a discriminação no emprego e profissão. Em 2006, a Suprema Corte decidiu que os trabalhadores estrangeiros não podem mudar de empregador sem a permissão do seu patrocinador

(*sponsor*) original. No mesmo ano, o Ministério do Trabalho emitiu uma circular administrativa, proibindo os empregadores de reter ilegalmente os passaportes dos trabalhadores, mas, ao mesmo tempo, o governo não atribuiu sanções para o crime.

Qatar

Convenções da OIT	Data da Ratificação
C29 Forced Labour Convention, 1930	12:03:1998
C81 Labour Inspection Convention, 1947	18:08:1976
C105 Abolition of Forced Labour Convention, 1957	02:02:2007
C111 Discrimination (Employment and Occupation) Convention, 1958	18:08:1976
C138 Minimum Age Convention, 1973	03:01:2006
C182 Worst Forms of Child Labour Convention, 1999	30:05:2000

O Qatar não ratificou a Convenção n.º 87 sobre liberdade sindical, nem a Convenção n.º 98 relativa ao direito de sindicalização e de negociação coletiva. Na verdade, os sindicatos são proibidos no Qatar. No entanto, a lei permite que grupos de trabalhadores e de comissões consultivas possam ser criadas, para discutir as condições de trabalho e medidas de segurança. Em qualquer caso, estes comités, para que se possam reunir, carecem de aprovação prévia do governo que nomeia um delegado para observar as sessões levadas a cabo. Por outro lado, a negociação colectiva é proibida e os salários são fixados unilateralmente.

No que diz respeito ao direito de greve, este é teoricamente reconhecido, no setor privado, mas os empregadores têm o direito de bloquear e de despedir os trabalhadores que participem, o que significa, naquele contexto, a deportação automática do país. Os funcionários públicos e trabalhadores domésticos, porém, não têm o direito de greve.

O Qatar ratificou, em 1998, a Convenção n.º 29 sobre o trabalho forçado, mas não ratificou a Convenção n.º 105 sobre a abolição do trabalho forçado. Ou seja, o trabalho forçado é formalmente proibido por lei, mas, como acontece, em geral, nos países do Golfo, é comum o tráfico de mulheres, sobretudo do Leste e Sul da Ásia, bem como da África, para servidão doméstica e prostituição.

O IMPACTO DA CRISE DAS ECONOMIAS OCIDENTAIS NO MERCADO DE TRABALHO NOS PAÍSES DO GOLFO

A crise da economia global, depois de 2008, e das economias ocidentais, em particular, influenciou importantes mudanças no cenário de migração, trabalho e recrutamento no Golfo (Awad, 2009; Koehler, Laczko, Aghazarm, & Schad, 2010). Na realidade, a crise não afetou significativamente os rendimentos dos países produtores de petróleo no Golfo, porque o processo foi equilibrado pelo vertiginoso crescimento de necessidades de energia da China, conforme a economia chinesa se tornou a área, por excelência, de deslocalização da produção industrial dos países desenvolvidos e da economia americana em particular. Neste contexto, porém, a situação dos trabalhadores não-especializados tendeu a agravar-se, no sentido em que o afluxo de mão de obra de trabalhadores asiáticos para o Golfo não para de aumentar, por causa do crescimento demográfico nesses países, mas também porque o desenvolvimento económico em algumas dessas sociedades de origem, caso da Índia e da Indonésia, não é, apesar de tudo, em grau ou intensidade suficiente para absorver o número de trabalhadores disponíveis (Abella, 1995; Kapiszewski, 2006). O outro lado desta questão é que a situação do setor mais elevado de trabalhadores estrangeiros, no Golfo, tende igualmente a uma relativa deterioração.

Com a crise económica pós-2008, quadros superiores, na Europa e Estados Unidos, tiveram de procurar emprego fora, mas a oferta deste tipo de trabalho não cresceu, nos países do Golfo, na mesma proporção que o crescimento do trabalho estrangeiro não-especializado. Consequentemente, o rank, entre os profissionais de topo, tornou-se muito mais competitivo. Mas o principal impacto é nos sectores intermédios de trabalhadores escolarizados, em particular no campo dos serviços, conforme os profissionais ocidentais enfrentam, crescentemente, a competição por parte de profissionais oriundos das classes médias, nos países árabes, ou até dos mesmos países que também fornecem os trabalhadores dos escalões subordinados. A Índia e a Indonésia, em particular, exportam, cada vez mais, técnicos com exigências salariais muito abaixo das exigências dos técnicos ocidentais. Desta forma, além de menos oportunidades de colocação e de boa remuneração, as situações de permanência temporária, vencimentos que ficam aquém do prometido, problemas com vistos e autorizações de residência e, claro, o espectro da deportação – cenários que

eram apenas típicos dos sectores da base deste mercado de trabalho – estão também a afetar os setores intermédios dos trabalhadores estrangeiros.

A realidade no Golfo é, assim, particularmente demonstrativa da interdependência entre o contexto nacional e o contexto propriamente global da economia e, em última instância, revela o próprio significado da globalização. O mercado internacional costumava ser o porto seguro dos profissionais escolarizados de classe média que procuravam condições superiores de trabalho e remuneração. Hoje, o contexto global é, cada vez mais, a forma última da crise e incerteza que as pessoas deixaram em casa.

REFERÊNCIAS

- Abella, M. I. (1995). Asian migrant and contract workers in the Middle East.. In *The Cambridge survey of world migration*. Editado por Robin Cohen. Cambridge University Press.
- Ahmed, A., Gardner, A., Babar, Z., Ghimire, D. J., Breeding, M., & Kamrava, M. (2010). *Migrant labor in the Gulf*. Georgetown University School of Foreign Service in Qatar, Center for International and Regional Studies. URL: <https://repository.library.georgetown.edu/bitstream/handle/10822/558543/CIRSSummaryReport2MigrantLaborintheGulf2011.pdf>
- Asmari, M. (2008). Saudi labor force: Challenges and ambitions. *JKAU: Arts & Humanities* 16 (2), 5-16. URL: http://www.kau.edu.sa/Files/320/Researches/51275_21466.pdf
- Awad, I. (2009). *The global economic crisis and migrant workers: Impact and response*. Geneva: International Labour Office. URL: http://www.ilo.org/jobspact/resources/WCMS_126183/lang--en/index.htm
- Bauer, T. K., & Kunze, A. (2004). *The demand for high-skilled workers and immigration Policy*, (999). URL: <http://ftp.iza.org/dp999.pdf>

**Os Países do Golfo no Mercado Global de Trabalho:
 Migração, Políticas de Emprego e as Desigualdades do Recrutamento**

- Chiswick, B. R. (2011). Immigration: High skilled vs. low skilled labor? *IZA Policy Paper 28*. URL: <http://ftp.iza.org/pp28.pdf>
- Colton, N. A. (2010). The international political economy of Gulf migration. *Viewpoints*. Special Edition Migration and the Gulf. pp.34-6. URL: <http://www.mei.edu/content/international-political-economy-gulf-migration>
- Kapiszewski, A. (2006). *Arab versus Asian migrant workers in the GCC countries*. United Nations Expert Group Meeting on International Migration and Development in the Arab Region. URL: http://www.un.org/esa/population/meetings/EGM_Ittmig_Arab/P02_Kapiszewski.pdf
- Koehler, J., Laczko, F., Aghazarm, C., & Schad, J. (2010). *Migration and the economic crisis in the European Union: Implications for policy*. International Organization for Migration. URL: http://publications.iom.int/bookstore/free/Migration_and_the_Economic_Crisis.pdf
- Longva, A. N. (1999). *Keeping migrant workers in check: The Kafala system in the Gulf*. Middle East Report. URL: <http://www.merip.org/mer/mer211/keeping-migrant-workers-check>
- Mohammed, D. (2006). What can we learn from Bahrain's labour market reform?. In C. Kuptsch (Ed.), *Merchants of labour*, (pp. 109-113). International Labour Office. Geneva: International Labour Office, International Institute for Labour Studies.
- Naithani, P. (2010). Challenges faced by expatriate workers in Gulf Cooperation Council countries. *W. C. Department of Management*, 5 (1). URL: <http://www.ccsenet.org/journal/index.php/ijbm/article/view/4740>
- Roper, S. D. (2008). Labor migration to the Gulf: Understanding variations in the Kafala system. *ISA's 49th Annual Convention, Bridging Multiple Divides*. São Francisco.

Maria José Santos.

Licenciada em Direito. ScM Recursos Humanos e Comportamento Organizacional. Instituto Superior Miguel Torga, Coimbra.

Resumo / Abstract

Os Países do Golfo no Mercado Global de Trabalho: Imigração, Políticas de Emprego e as Desigualdades do Recrutamento

O mercado de imigração e emprego nos países produtores de petróleo, na região do Golfo, refere duas situações discrepantes. Por um lado, profissionais altamente especializados, principalmente oriundos de países ocidentais, com funções, sobretudo, no setores de gestão, banca, aconselhamento e indústrias de serviços. Por outro lado, um vasto número de trabalhadores sem especialização ou semi-especializados, a maior parte na construção civil, exploração de petróleo e gás, ou trabalhos domésticos e que, geralmente, têm origem em países asiáticos. Estas diferenças refletem uma estrutura de desigualdade no mercado de trabalho e nas práticas de recrutamento, resultando de políticas de migração e leis de trabalho, conhecidas como o sistema *Kafala*, que é pesadamente influenciado por padrões culturais, juntamente com critérios de segurança nacional. No entanto, as mudanças, em consequência da crise das economias ocidentais, tem reduzido a situação de relativo privilégio dos setores especializados, devido ao maior fluxo de profissionais à procura destas posições, agravando as disparidades também no interior deste grupo.

Palavras-Chave: Mercado global de trabalho, países do Golfo, imigração, políticas de emprego, desigualdade, sistema *Kafala*.

The Gulf Countries in the Global Labour Market: Immigration, Employment Policies and the Inequalities of Recruitment

Immigration and the labour market in the Gulf oil-producing countries refer to two disparate situations. On the one hand, skilled and highly educated professionals, mainly from western countries, with functions chiefly in the management sector, banking, counseling and the service industries. On the other, a vast number of non-skilled or semi-skilled workers, most often in civil construction, oil and gas exploration, and domestic jobs, and generally with their origins in Asian countries. These differences reflect a structure of inequality in the work market and in the practices of recruitment, resulting from migration policies and labor laws known as the *Kafala* system, which is heavily influenced by cultural patterns along with criteria of national security. However, the changes arising from the crisis of the western economies have reduced the situation of relative privilege of the specialized sectors, due to a greater flow of skilled employment seekers, aggravating disparities within this group as well.

Keywords: Global labour market, Gulf countries, immigration, employment policies, inequality, *Kafala* system.