



Escola de Ciências Sociais e Humanas

Departamento de Economia Política

Gestão do emprego nas empresas em Portugal: a incidência de arranjos
contratuais flexíveis

Cláudia Isabel Rêgo Gonçalves Vajão da Cruz Dias

Dissertação submetida como requisito parcial para obtenção do grau de Mestre em Políticas
de Desenvolvimento de Recursos Humanos

Orientadora:

Professora Doutora Fátima Suleman, Professora Auxiliar
ISCTE – Instituto Universitário

Coorientadora:

Professora Doutora Catarina Marques, Professora Auxiliar
ISCTE – Instituto Universitário

Junho, 2016

Agradecimentos

Este projeto marca um momento de grande mudança na minha vida. É costume dizer-se que onde Deus fecha uma porta, algures abre uma janela. Quem sabe, este seja o início de uma nova etapa, de um novo rumo e de um novo significado para a minha vida. Um caminho que desejo que não fique por aquí. Mas nenhum caminho se faz sozinho e este trabalho não teria serido possível sem a colaboração, empenho, dedicação e amizade de um conjunto de pessoas que me acompanharam e que estiveram sempre ao meu lado:

Ao Gonçalo agradeço o desafio lançado, a concretização de um sonho, de um objetivo há muito adiado. Agradeço ainda o seu contínuo apoio e compreensão em todos os momentos, em especial, os mais difíceis. Espero que a concretização deste sonho nos traga uma perspectiva de vida em comum cada vez mais gratificante. Ao Martim e à Matilde agradeço o tempo que me dispensaram, mesmo quando precisavam de mim. Agradeço as palavras de incentivo, os mimos e a certeza de que seria bem sucedida. Espero que este trabalho vos demonstre que vale a pena estudar e ambicionar serem mais e melhores ao longo das vossas vidas e que nunca é tarde para concretizarem os vossos sonhos.

Às Professoras Fátima Suleman e Catarina Marques agradeço o constante desafio intelectual e a capacidade para nos momentos decisivos me fazerem seguir rumo ao objetivo, sem nunca deixarem de partilhar comigo a enorme curiosidade e encantamento que o estudo nos ía despertando ao longo das suas diversas etapas.

Por fim, agradeço ainda à Rita Silva, ao Diogo Santos e à Fátima Mak da Silva, alguns dos colegas de jornada que me permitiram manter o foco, que me desafiaram e com quem pude em todos os momentos discutir ideias, caminhos e soluções para a concretização deste trabalho.

Resumo

A necessidade de adaptação rápida, ágil e com baixo custo das empresas aos requisitos tecnológicos e de mercado, originaram a proliferação de diversas formas de contratação flexível, designadas como atípicas ou não-tradicionais. Esta pesquisa analisa essa diversidade no mercado de trabalho português e procura traçar um perfil das empresas de acordo com os arranjos contratuais praticados. A análise empírica recorre à base de dados dos “Quadros de Pessoal”, uma fonte administrativa, que nos permite ligar empresas e trabalhadores do setor privado em Portugal. Os dados são de 2012 e incluem uma amostra de 35345 empresas. A análise estatística multivariada aponta para quatro tipos de empresas que se distribuem entre “muito estáveis” e “muito flexíveis”. Nas primeiras, a contratação atípica é residual, enquanto as últimas utilizam diversos tipos de arranjos contratuais flexíveis previstos na legislação. Todavia, contratação tradicional ou estável mantém-se o modelo predominante de contratação em Portugal. A evidência empírica indica ainda características das empresas e dos trabalhadores que estão associadas aos tipos obtidos. Ao nível das empresas, a antiguidade da empresa, o volume de negócios, o sector de actividade e a sazonalidade da atividade reduzem a probabilidade de contratação flexível. Do lado dos trabalhadores, os dados indicam que as empresas com trabalhadores mais qualificados e que praticam salários mais elevados tendem a recorrer menos intensamente a contratos atípicos. Consideramos que o crescente recurso a arranjos contratuais diferentes do tradicional deverá constituir um tema de continuado estudo, dado o impacto social e económico que a flexibilidade laboral origina nos modelos sociais de proteção social em vigor e no bem-estar dos indivíduos.

Palavras-Chave: Arranjos Contratuais, Trabalho Não-Tradiconal, Flexibilidade do Mercado de Trabalho, Perfis das Empresas.

Abstract

The need for companies to adapt on a fast, agile and low cost manner to market and technological requests caused a number of diverse forms of flexible work arrangements, known as atypical or nonstandard. The present research analyses this diversity in the Portuguese labor market drawing a profile based on companies contractual work arrangements. The empirical analysis uses data from *Quadros de Pessoal*, an administrative source, which allowed us to aggregate companies and employees from the Portuguese private sector. The sample represents data from the year 2012, with a total of 35345 companies. The multivariate analysis identifies four types of companies ranging from “very stable” to “very flexible”. Within the first type the use of nonstandard work arrangements is residual, while for the second one, companies use the set of flexible work arrangements allowed by law. Nevertheless, standard work arrangements are still in greater proportion in Portugal. Empirical evidence suggests that certain company and employee characteristics are associated with these four types of companies. Companies’ characteristic, such as tenure, business volume, activity sector and seasonality reduces nonstandard work arrangements probability. On the employees side companies with qualified employees and higher salaries tend to use less nonstandard forms of work arrangements. We consider that the fast-growing use of nonstandard work arrangements should be a continued field of study as we anticipate a strong social and economic impact for the welfare model in force and for the well-being of individuals.

Key-Words: Employment Work Arrangements, Nonstandard Work Arrangements, Labor Market Flexibility, Company Profiles.

Índice

Introdução	9
Capítulo I - Enquadramento teórico	11
1.1 Conceito de trabalho não-tradicional	11
1.2 Enquadramento empírico dos estudos sobre contratação não-tradicional	14
1.2.1 Caraterísticas sociodemográficas das empresas	14
1.2.2 Caraterísticas sociodemográficas dos trabalhadores	17
1.3 Flexibilidade do mercado de trabalho português: legislação e evidência empírica	21
1.3.1 Os ciclos económicos e a evolução da legislação	21
1.3.2 Breve panorâmica do mercado de trabalho	25
Capítulo II - Dados e Metodologia	29
2.1 Dados do estudo	29
2.2 Metodologia do estudo empírico	30
2.3 Análise descritiva dos dados	35
2.3.1 Descrição dos dados	35
2.3.2 Agregação das empresas de acordo com a flexibilidade contratual	39
Capítulo III - Discussão dos resultados empíricos	47
3.1 <i>Clusters</i> de empresas quanto aos arranjos contratuais	47
3.2 Caraterísticas sociodemográficas das empresas	48
3.3 Caraterísticas sociodemográficas dos trabalhadores	51
Conclusão	57
Bibliografia	61

Índice de quadros

Tabela 1- Denominações encontradas na literatura para denominar o trabalho diferente do tradicional	12
Tabela 2– Principais estudos empíricos na área do trabalho não-tradicional por factores Institucionais.....	14
Tabela 3– Principais estudos empíricos na área do trabalho não-tradicional por factores sociodemográficos dos trabalhadores	17
Tabela 4 - Trabalhadores por Setor de Atividade Económica e Género	27
Tabela 5 - Variáveis, Dimensões e Indicadores do Estudo	32
Tabela 6- Percentagem Geral por Tipo de Contrato.....	35
Tabela 7- Caracterização das Empresas	36
Tabela 8- Caracterização dos Trabalhadores representados na Amostra	37
Tabela 9 – Agregação por <i>clusters</i> das empresas por arranjo contratual	39
Tabela 10 - Caracterização das empresas por <i>cluster</i>	41
Tabela 11 - Caracterização dos trabalhadores por <i>cluster</i>	43

Índice de figuras

Figura 1 – Evolução dos trabalhadores por conta de outrem por tipo de contrato (1983-2015).....	26
Figura 2 – Variáveis de operacionalização do estudo	30

Glossário

CEE – Comunidade Económica Europeia

IEFP – Instituto de Emprego e Formação Profissional

INE – Instituto Nacional de Estatística

OCDE - Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Económico

OIT – Organização Internacional do Trabalho

QP – Quadros de Pessoal

UE – União Europeia

UE28 – União Europeia a 28 países

Introdução

O recurso a formas alternativas de contratação tem-se generalizado nos últimos 30 anos, mudando progressivamente o paradigma do regime contratual típico observado até meados da década de 70. A necessidade de adaptação rápida, ágil e com baixo custo das empresas aos requisitos tecnológicos e de mercado, originaram a proliferação de diversas formas de contratação flexível, as quais, por serem menos reguladas se ajustam às necessidades da empresa “magra” e “flexível” (Grupo de Lisboa, 1994) oriunda dos fluxos de processos de reengenharia que marcaram o início da década de 2000. Os fenómenos de globalização e de reestruturação dos mercados financeiros exerceram uma forte pressão sobre as economias desenvolvidas, com vista à redução de custos, garantindo assim, a satisfação dos investidores (Houseman, 2004).

De uma forma geral, tem-se assistido a um aumento do recurso a formas de contratação não-tradicional, quer nos Estados Unidos da América (EUA) quer na Europa (Brewster et al, 1997), independentemente das diferenças legais e padrões de proteção do trabalho tradicional que decorrem da regulação dos diferentes mercados de trabalho. Estima-se que mais de 20% dos trabalhadores nos EUA se encontrem num regime de contratação não-tradicional (Cappelli & Keller, 2013), enquanto na União Europeia (EU), a OCDE aponta para uma percentagem aproximada de 14%. Em Portugal, estima-se segundo os dados da OCDE que 20,7% dos trabalhadores se encontravam em 2012, com contratos não-tradicionais, verificando-se ainda uma tendência de crescimento neste tipo de contratação.

Desta forma, a análise dos arranjos contratuais praticados pelas empresas que operam em Portugal revela-se de particular pertinência, num momento em que as taxas de desemprego em Portugal e na União Europeia atingiram níveis muito elevados e em que a crise económica revelou de forma particularmente agressiva as fragilidades da economia portuguesa. Esta pesquisa utiliza os Quadros de Pessoal, uma fonte administrativa, para analisar os tipos de arranjos contratuais adotados por uma amostra de empresas em Portugal. A pesquisa visa responder a um conjunto de questões: qual o tipo predominante de contrato praticado pelas empresas em Portugal? Sabemos que o país é apontado como

um caso de forte proteção do emprego, mostrando também uma evolução no sentido da flexibilização (OECD, 2004). Qual a dimensão da contratação flexível? Que tipo de empresas tende a praticar mais (menos) arranjos contratos flexíveis (estáveis)? Existe alguma associação entre tipo de contrato e categorias de trabalhadores?

A gestão dos arranjos contratuais pelas empresas, nomeadamente, o recurso a formas não-tradicionais de contratação, é relevante na medida a que estas formas de trabalho, menos protegidas a nível legal poderão originar uma franja populacional demasiado dependente de ciclos económicos, os quais determinarão o seu acesso ao mercado de trabalho.

Para responder às questões enunciadas, o estudo recorre a análise estatística descritiva e multivariada para trabalhar os dados dos Quadros de Pessoal. Utiliza-se a análise de *clusters* para agrupar as empresas de acordo com a combinação de tipos de contrato praticados e posteriormente uma análise descritiva para apurar as características das empresas e dos trabalhadores associadas a esses grupos.

Parece-nos relevante conhecer a realidade portuguesa no que respeita aos padrões de contratação não-tradicional traçando um perfil das suas características. Esta análise permite informar os decisores políticos, por forma a, apoiar necessárias medidas que visem o suporte às empresas para enfrentarem as adversidades de mercado e dos ciclos económicos, mas igualmente, medidas para apoiar trabalhadores sujeitos a contratação não-tradicional, os quais se encontram mais expostos a situações de precaridade e de desemprego nos momentos em que as empresas se precisam de adaptar.

O trabalho está estruturado da seguinte forma. O capítulo I incide sobre a revisão da literatura nos domínios do trabalho não-tradicional: conceito, estudos empíricos sobre contratação não-tradicional ao nível das características sociodemográficas das empresas e dos trabalhadores e a flexibilidade do mercado de trabalho português ao nível da legislação e evidência empírica. O capítulo II descreve os dados e a metodologia utilizada no estudo, bem como, realiza a análise descritiva dos dados. No capítulo III realizamos a discussão dos resultados em função das principais tendências evidenciadas na literatura.

Capítulo I - Enquadramento teórico

1.1 Conceito de trabalho não-tradicional

A literatura sobre a segmentação do mercado de trabalho abriu definitivamente o debate sobre as opções das empresas relativamente aos arranjos contratuais e as suas consequências, especialmente para os trabalhadores (e.g. Doeringer e Piore, 1971; Leontaridi, 1998). A ideia subjacente é que as empresas segmentam a sua mão-de-obra, oferecendo estabilidade de emprego e regalias a alguns trabalhadores, enquanto outros são geridos na base da flexibilidade e com poucos ou nenhuns benefícios. A literatura mais recente tende a reconhecer que os arranjos contratuais estáveis constituem uma opção tradicional, enquanto a flexibilidade é característica dominante da contratação não tradicional (Kallenberg, 2000).

O conceito de trabalho não-tradicional é referido na literatura como o mais abrangente (Kallenberg, 2000; Cappelli & Keller, 2013) de entre a terminologia utilizada para descrever o conjunto de arranjos contratuais diferentes do tradicional, ou seja, trabalhadores com um contrato de trabalho por tempo indeterminado, com um horário fixo, um local de trabalho nas instalações do empregador e dependente das instruções e controlo deste. A utilização deste conceito no presente estudo, permite-nos explorar as características do mercado de trabalho português, a partir das tipologias de contratação não-tradicional legalmente previstas. Na literatura é possível, no entanto, encontrar um conjunto diverso de denominações para este fenómeno, fruto da vasta investigação em torno desta problemática. O tabela seguinte resume as denominações encontradas na literatura e principais autores:

Tabela 1- Denominações encontradas na literatura para denominar o trabalho diferente do tradicional

Denominações	Autores	Denominações	Autores
Relação de Trabalho Não-Tradicional <i>Nonstandard Employment Relations</i>	Pgoldthorpe, 1984 Casey, 1991 Green et al, 1993 Kalleberg et al 2000	Trabalho Periférico <i>Peripheral Employment</i>	Summers, 1997
Arranjos de Trabalho Alternativos <i>Alternative Work Arrangements</i>	Polivka, 1996a Sherer, 1996	Trabalho Vulnerável <i>Vulnerable Work</i>	Tregaskis et al, 1998
Arranjos Mediados pelo Mercado <i>Market-Mediated Arrangements</i>	Abraham, 1990	Trabalho Precário <i>Precarious Employment</i>	True, 1992
Arranjos Contratuais Flexíveis <i>Flexible Staffing Arrangements</i>	Abraham, 1998 Houseman, 1997	Trabalho Descartável <i>Disposable Work</i>	Gordon, 1996
Práticas de Trabalho Flexíveis <i>Flexible working Practices</i>	Brewster et al, 1997	Novas Formas de Trabalho <i>New Forms of Employment</i>	Bronstein, 1991
Emprego Atípico <i>Atypical Employment</i>	Córdova, 1986 Delsen, 1995 De Grip et al, 1998	Trabalho Contigente <i>Contingent Work</i>	Polivska e Nardone, 1989 Belous, 1989

Fonte: Kalleberg, Arne L. 2000. "Nonstandard Employment Relations: Part-Time, Temporary and Contract Work." *Annual Review of Sociology*, 2000. 341-365

São diversas as razões pelas quais os arranjos contratuais flexíveis se tornaram atrativos para as empresas no contexto das sociedades industrializadas, muito embora as causas para este crescimento sejam diferentes de entre as formas não tradicionais de contratação e entre países. Em primeiro lugar, o resultado da crise mundial da energia de 1973 veio demonstrar a necessidade de flexibilizar o mercado de trabalho, dada a lenta recuperação económica e a taxa de desemprego elevada que se verificava, sendo patente na Europa que a economia não era capaz de gerar o nível de emprego necessário (Kalleberg, 2006). As alterações económicas globais aumentaram a competitividade e a incerteza nas empresas, obrigando-as a tornarem-se mais flexíveis, por forma a, aumentarem os lucros e a responderem aos ciclos económicos mais adversos (Kalleberg, 2006). Por outro lado, nas sociedades industrializadas na década de 70 ocorreu uma alteração da atividade económica que de maioritariamente industrial passou para uma economia de serviços verificando-se

uma alteração na estrutura dos arranjos contratuais disponíveis e proliferando as formas flexíveis como o trabalho em *part-time*, o trabalho temporário, o trabalho em regime independente, entre outros. Por fim, as alterações demográficas na composição da força de trabalho, como o aumento de mulheres casadas que preferiam a flexibilidade laboral, por forma a, conciliarem a sua vida profissional e familiar (Kallenberg, 2006) levaram a um aumento destas formas de contratação flexível. Neste sentido, mas com uma interpretação diferente de Kallenberg, Pfeffer e Baron (1988) justificam a estruturação de arranjos contratuais mais flexíveis e o aumento da população ativa num contexto de crescimento económico lento, com o menor poder no mercado laboral que as mulheres detinham, permitindo que a falta de alternativas as levasse a aceitar o recurso a arranjos contratuais não-tradicionais, como forma de se integrarem o mercado de trabalho.

Muito embora a tendência generalizada no recurso às diversas formas de trabalho não-tradicional seja inequívoca, verificam-se diferenças significativas entre países, sectores da atividade económica e mesmo empresas. A extensão em que o trabalho não-tradicional é utilizado num determinado país, bem como, o ou os grupos de trabalhadores que lhe estão afetos é resultado segundo Kalleberg (2006), do conjunto de características da sociedade, bem como, da configuração cultural e social. Uma interpretação frequente na literatura em relação a estas diferenças, assenta na estrutura normativa do modelo de emprego que está na base da legislação do trabalho, bem como, do conjunto de regimes de proteção do emprego tradicional. Desta forma, são frequentes os estudos que associam as dificuldades legais e os custos elevados associados ao despedimento (caraterísticas dos países europeus, excetuando o Reino Unido) com a utilização dos diversos regimes de contratação não-tradicional, em especial a contratação a termo e o trabalho temporário (ver entre outros, Schmid, 2011; Boockmann, Bernhard & Hagen, 2001; Dickens, 2004, Houseman, 2004).

Neste contexto, importa caracterizar o perfil das empresas identificando os fatores institucionais, económicos e laborais que potencialmente determinam o recurso a formas de contratação não-tradicional, já que a menor proteção legal em resultado destas práticas tem consequências não apenas na vida destes trabalhadores, como também, nos instrumentos sociais e práticas de apoio na transição trabalho/desemprego oferecidos pelo regime de segurança social.

1.2 Enquadramento empírico dos estudos sobre contratação não-tradicional

Os estudos na área do trabalho não-tradicional têm-se centrado em fatores associados aos trabalhadores, nos fatores associados às empresas e, nos fatores agregados empresa-trabalhador. No entanto, as variáveis que caracterizam o enquadramento institucional são menos frequentes na literatura empírica. Ao nível das fontes de dados encontramos estudos cuja origem dos dados são fontes secundárias administrativas, fontes primárias através de inquéritos e entrevistas quer aos empregadores/empresas, quer aos trabalhadores.

A literatura tem apontado diversos fatores envolvidos nesta problemática ao nível das características sociodemográficas das empresas e dos trabalhadores. Neste sentido, o presente estudo foca-se na caracterização dos perfis das empresas e seus trabalhadores, com o objetivo de traçar perfis que nos ajudem a compreender de que forma, os arranjos contratuais, estão distribuídos na estrutura económica portuguesa.

1.2.1 Características sociodemográficas das empresas

No que respeita às características sociodemográficas das empresas, a literatura tem abordado a nível empírico a influência de diversos fatores no estudo dos arranjos contratuais das empresas. O quadro que se segue sintetiza os principais estudos empíricos segundo os fatores institucionais estudados:

Tabela 2– Principais estudos empíricos na área do trabalho não-tradicional por fatores Institucionais

Fatores Institucionais	Principais Estudos Empíricos
Antiguidade da Empresa	Uzzi & Barness, 1998; Smith, 1997
Dimensão da Empresa	Ashford, George & Blatt, 2007; Aerden, Moors, Levecque & Vanroelen, 2014; Uzzi & Barness, 1998; Boockmann, Bernhard & Hagen, 2001; Görg, Killen & Ruane 1998; Eurofound, 2013; Van Jaarsveld, Danielle D., Hyunji Kwon & Ann C. Frost, 2009; Suleman, Lagoa, Suleman & Pereira, 2013; Barbieri & Scherer, 2009
Origem do Capital Social	Görg, Killen & Ruane 1998; Barbieri, Paolo & Stefani Scherer, 2009;
Setor Atividade Económica	Schmid, 2011; Aerden, Moors, Levecque & Vanroelen, 2014; Boockmann, Bernhard & Hagen, 2001; Görg, Killen & Ruane 1998; Kalleberg, 2003; Eurofound, 2013; Koveács & Casaca, 2008
Sazonalidade	Cappelli & Keller, 2013; Ainsworth & Purss, 2009; Boockmann & Hagen. 2001; Houseman, 2001.

Segundo Uzzi, e Zue (1998) as empresas com maior antiguidade foram desenhadas para responder a um ambiente estável onde a idiossincrasia das rotinas de trabalho tendem a ser resistentes à mudança e onde o desenho das funções permitiu ao longo dos anos uma garantia de sucesso. Smith (1997) argumenta que o desenho funcional que se encontra em empresas com maior antiguidade inibe a contratação flexível por exigir a adoção de novas rotinas de controlo e autonomia. Será então de esperar que empresas com menor antiguidade e principalmente, as que se encontram em fase de evolução face aos requisitos do mercado, recorram durante os períodos de maior incerteza, a formas não-tradicionais de contratação, garantindo assim a flexibilidade numérica que lhes permita uma adaptação rápida face a qualquer constrangimento económico. Ainda para Uzzi, e Zue (1998) será então de esperar que a antiguidade da empresa seja inversamente proporcional ao recurso a formas de contratação não-tradicional.

A dimensão da empresa é segundo a literatura um dos fatores que determina a contratação não-tradicional e, de uma forma geral, a composição dos arranjos contratuais das empresas. Görg, Killen e Ruane (1998) demonstram que a dimensão da empresa está associada à utilização de trabalhadores não-tradicionais, verificando uma relação positiva entre a dimensão da empresa e a utilização de trabalhadores não-tradicionais, onde as empresas grandes têm maior probabilidade de recorrer a estas formas de contratação. Da mesma forma, Uzzi e Zue (1998) argumentam que as empresas de grande dimensão têm uma maior probabilidade de recorrerem ao trabalho não-tradicional para preencher necessidades pontuais por terem um maior número e maior diversidade de funções, o que facilita deste modo, o recurso a este tipo de contratação.

A origem do capital social da empresa representa, segundo Görg, Killen e Ruane (1998) um elemento que determina a utilização de trabalho não-tradicional. Segundo estes autores que realizaram o seu estudo no setor industrial irlandês, as empresas com origem na Irlanda recorrem com menor frequência a formas alternativas de contratação quando comparadas com as empresas originárias dos Estados Unidos da América. As razões apontadas para esta diferença parecem relacionar-se com as práticas laborais mais flexíveis que são permitidas neste país quanto à contratação, o que influencia estas empresas a empregarem modelos de gestão das contratações diferentes das tradicionais. Esta conclusão é ainda corroborada neste estudo, pela comparação entre as empresas com nacionalidade

irlandesa e as estrangeiras dentro da Europa Continental. Os autores não encontraram diferenças significativas entre o recurso à contratação não-tradicional nas empresas com nacionalidade irlandesa e as estrangeiras, oriundas da Europa, incluindo as alemãs.

Segundo Schmid (2011) as alterações estruturais na economia poderão representar um fator importante no crescimento da contratação não-tradicional. A alteração estrutural dos sectores económicos ocorridos nos últimos 20 anos com uma diminuição da importância do setor industrial e o crescimento do setor dos serviços é evidenciado, em diversos estudos (Kalleberg, 2006; Görg, Killen e Ruane, 1998) como influenciando o recurso a arranjos contratuais mais flexíveis. Resultados idênticos são também mencionados nos estudos do Eurofound (2013), Schmid (2011), Killen & Ruane, (1998) entre outros. No que respeita ao setor da agricultura, os estudos indicam uma forte frequência de arranjos contratuais não-tradicionais (OCDE, 2002), estando estes trabalhadores afetos a arranjos contratuais flexíveis e a condições de qualidade de emprego menos favoráveis (Eurofound, 2013).

A sazonalidade enquanto característica de diversos setores da atividade económica, tem sido alvo de alguns estudos, não apenas no sentido de compreender como a função recursos humanos se adapta a esta realidade (Ainsworth, e Purss, 2009), como também, no que diz respeito ao recurso às diversas formas de contratação não-tradicional (Cappelli & Keller, 2013; Boockmann & Hagen, 2001). Cappelli & Keller (2013) utilizaram o desvio-padrão do emprego durante o ano 2000 para medir a sazonalidade no setor da indústria e concluíram que as empresas com maior variância no emprego anual estão associadas a um maior recurso às formas de trabalho não-tradicional. Por sua vez, Houseman (2001) na análise ao inquérito a empregadores, conclui que aproximadamente 55% das empresas argumentam a necessidade sazonal como motivo para a contratação não-tradicional.

1.2.2 Caraterísticas sociodemográficas dos trabalhadores

No que respeita às caraterísticas sociodemográficas dos trabalhadores, a literatura é, como referido anteriormente, mais vasta. O quadro que se segue sintetiza alguns dos estudos empíricos segundo os fatores sociodemográficos dos trabalhadores:

Tabela 3– Principais estudos empíricos na área do trabalho não-tradicional por fatores sociodemográficos dos trabalhadores

Fatores Individuais	Principais Estudos Empíricos
Género	Schmid, 2011; Aerden, Moors, Levecque & Vanroelen, 2014; De Grip, Hoevenberg & Willems, 1997; Boockmann & Hagen, 2001; Kalleberg, 2003 & 2006; Eurofound, 2013; Keller & Seifert, 2005; Cappelli, & Keller, 2013; Barbieri & 2009; Bosch, 2004; Eurostat 2014; Kovács, et al, 2006; Casaca, 2005, 2013; Elis & Meyerson, 2000.
Idade	Aerden, Moors, Levecque & Vanroelen, 2014; De Grip, Hoevenberg & Willems, 1997; Eurofound, 2013; Keller & Seifert, 2005; Van Jaarsveld, Kwon & Frost, 2009; Cappelli & Keller, 2013; Barbieri & Scherer, 2009; Bosch, 2004.
Antiguidade na Empresa	OCDE, 2002; Bosch, 2004.
Remuneração	Kalleberg, 2003; Suleman, Lagoa, Suleman & Pereira, 2013; Barbieri, Paolo & Stefani Scherer, 2009; Houseman, 2004; GEE/ME (2012), PORDATA; Houseman, 2001.
Qualificações e Habilitações Literárias	Ashford & Blatt, 2007; Schmid, 2011; Aerden, Moors, Levecque & Vanroelen, 2014; De Grip, Hoevenberg & Willems, 1997; Boockmann & Hagen, 2001; Kalleberg, 2003 & 2006; Eurofound, 2013; Cappelli & Keller, 2013; Suleman, Lagoa, Suleman & Pereira, 2013; Barbieri & Scherer, 2009; Bosch, 2004.
Proteção Legal do Emprego e Força dos Sindicatos	Ashford, George & Blatt, 2007; Uzzi & Barness, 1998; Boockmann & Hagen, 2001; Kalleberg, 2003 & 2006; Dickens, 2004; Van Jaarsveld, Kwon & Frost, 2009; Cappelli & Keller, 2013.

A iniquidade no acesso ao emprego entre géneros tem sido estudada ao longo dos anos em vários domínios desta problemática. No entanto, o afluxo das mulheres ao mercado de trabalho que ocorreu após a 2ª Guerra Mundial é uma forte condicionante no que respeita à demografia do mercado de trabalho, até então, dominado pelos homens. Segundo Pfeffer e Baron (1988) o aumento da população ativa neste período associado a um crescimento económico lento permitiu a estruturação de arranjos contratuais mais flexíveis especialmente destinado aos grupos que detinham menor poder no mercado laboral, como as mulheres, que face à falta de alternativas terão aceite o recurso a arranjos

contratuais não-tradicionais, como forma de integrarem o mercado de trabalho. Segundo Schmid (2011) que comparou as diversas formas de trabalho não-tradicional na EU nos anos 1998 e 2008 conclui que a variância de formas de contratação não-tradicional entre as mulheres é muito maior do que entre os homens em diversos países da União Europeia (UE) destacando-se a Holanda com uma proporção de 30% de homens com contratos flexíveis para 56% das mulheres. Barbieri, Paolo & Stefani Scherer (2009) verificam diferenças significativas e mesmo uma desproporcionalidade dos arranjos contratuais estáveis dos homens face às mulheres. Outros estudos, como Boockmann e Hagen (2001) e Keller e Seifert (2005) demonstram não existirem diferenças significativas entre a proporção de mulheres e de homens sujeitos a arranjos contratuais flexíveis. Um estudo de Schmid (2011) aponta como fator distintivo do nível de equidade das mulheres no acesso à contratação tradicional, a taxa de participação no mercado de trabalho nos diversos países. Desta forma, segundo este estudo também corroborado pelos dados da OCDE (2002) quando a taxa de participação no mercado de trabalho das mulheres é superior a 60% não parecem existir diferenças significativas na proporção de arranjos contratuais (tradicionais e não-tradicionais) destas face aos homens.

A criação de emprego depende em primeira instância do crescimento económico, o qual está dependente do investimento e do contexto económico internacional. Um ambiente macroeconómico que impulse o investimento e o crescimento é fundamental para a criação de novos empregos o qual beneficia todos os grupos etários, em especial, os jovens. As características e capacidades produtivas dos trabalhadores alteram-se ao longo da vida ativa. É, portanto, natural observarem-se diferenças de comportamento entre grupos etários no mercado de trabalho, não só por parte dos próprios trabalhadores, mas também das empresas (Centeno, Machado & Novo, 2008). Desta forma, tem-se verificado uma preocupação crescente nos estudos sobre o trabalho não-tradicional relacionando a idade dos trabalhadores e os arranjos contratuais partilhados. De uma forma geral, a idade dos trabalhadores tem sido agrupada em três intervalos: jovens com idades entre os 15 e os 24 anos, adultos com idades entre os 25 e os 54 anos e seniores com idade igual ou superior a 55 anos. Esta preocupação prende-se com o aumento do desemprego e da precaridade, principalmente no grupo dos jovens e seniores. Segundo o Eurostat (2014) a taxa de emprego entre os jovens caiu 4% entre 2008 e 2014, aproximadamente oito vezes mais do

que nos adultos. As questões relacionadas com a idade são especialmente relevantes quando analisamos o perfil dos arranjos contratuais comparando os jovens e os adultos, bem como as respetivas taxas de desemprego. Segundo a Organização Internacional do Trabalho (OIT) em 2013, os jovens estão maioritariamente representados na proporção de trabalhadores com arranjos contratuais não-tradicionais. Em 2012, de acordo com os dados do Eurostat, 56,7% dos jovens detinham uma situação contratual a termo (UE28 42,2%). O trabalho não-tradicional neste segmento de idades parece depender fortemente dos ciclos económicos e de necessidades sazonais (Eurostat, 2015) mas também, da falta de experiência profissional, a qual alicia, por um lado, as empresas à oferta de uma situação contratual mais flexível e por outro, os jovens a aceitarem-na.

A antiguidade dos trabalhadores numa empresa está diretamente relacionada com o vínculo contratual que este dispõe. Assim sendo, os trabalhadores com contrato sem termo tendem, naturalmente, a ter uma antiguidade nas empresas superior aos trabalhadores com contrato a termo, cuja duração é pré-determinada. Os diferentes regimes de proteção legal do emprego nos diversos países (em especial os diversos regimes e restrições relativamente ao despedimento) vão determinar em grande medida o número de anos de antiguidade nas empresas. Segundo dados da OCDE (2002) em alguns países, nomeadamente, a Grécia e a Itália, um em cada cinco trabalhadores com contratos a termo têm uma antiguidade na empresa de 5 anos ou mais. Em Portugal, o Código do Trabalho impõe limites temporais no que respeita à duração e renovações contratuais, bem como, de número de renovações possíveis (ver anexo A). Desta forma, quanto maior a proporção de arranjos contratuais flexíveis numa determinada empresa, menor será a antiguidade dos trabalhadores dessa mesma empresa. Estas mesmas conclusões são apresentadas pela OCDE (2002) cujos resultados demonstram que a maioria dos contratos com carácter temporário tem duração inferior a 1 ano, verificando-se ainda que um considerável número de trabalhadores não-tradicionais é contratado por períodos superiores a 1 ano ou que acumulam renovações contratuais elevando a antiguidade na empresa.

Para Houseman (2004 e 2001) uma das motivações para os empregadores recorrerem à contratação não tradicional é a possibilidade de poderem atribuir a estes remunerações inferiores às dos trabalhadores em regime contratual tradicional, permitindo assim alcançar flexibilidade nas estruturas de compensação. Da mesma forma, Suleman,

Lagoa, Suleman & Pereira (2013) no seu estudo sobre as políticas salariais nas médias e grandes empresas em Portugal, concluem que existe uma relação entre estruturas de remuneração flexíveis e flexibilidade. Da mesma forma, Kalleberg (2003) conclui que os arranjos contratuais não-tradicionais são atrativos para os empregadores porque lhes permitem com frequência reduzir os custos com o emprego e ao mesmo tempo aumentar a flexibilidade.

A evidência empírica identifica uma clara diferenciação dos arranjos contratuais dos trabalhadores em função do seu nível de habilitações literárias, existindo uma relação positiva entre o recurso a arranjos contratuais flexíveis e os grupos de trabalhadores com baixas habilitações literárias. No entanto, estudos mais recentes, em especial os que já se focam em dados com origem nos anos da crise mundial, tendem a colocar esta evidência em causa, não encontrando correlação entre habilitações literárias e arranjo contratual. Destas conclusões são exemplo os estudos de Schmid, (2011), Kalleberg, (2003) e Barbieri & Scherer, (2009) que observaram que os arranjos contratuais flexíveis não registavam diferenças significativas entre os trabalhadores com baixas qualificações (baixo nível de escolarização) e os trabalhadores muito qualificados (elevado nível de escolarização).

Ao nível do nível de qualificação, as conclusões dos estudos de Schmid, (2011) evidenciam que os países mediterrânicos, entre os quais Portugal, apresentam o nível de qualificação como determinante no tipo de arranjo contratual, sendo os profissionais não-qualificados um grupo especialmente representado ao nível da contratação não-tradicional. Da mesma forma, Boockmann & Tobias (2001) concluem existir uma maior proporção de trabalhadores sem formação vocacional com arranjos contratuais flexíveis do que nos trabalhadores com qualificações. Por fim, Bosch (2004) conclui que à medida que as qualificações crescem dentro da população empregada, cresce também a exigência dos trabalhadores por um arranjo contratual tradicional.

Os estudos que relacionam a incidência de trabalho não-tradicional e o índice de proteção do emprego e/ou a influência dos sindicatos no seio das empresas têm originado um debate extenso, na medida em que as evidências indicam uma relação positiva entre estes e o recurso a formas não-tradicionais de contratação. No que respeita ao índice de proteção do emprego, Cappelli & Keller (2013) argumentam que quando os custos e/ou as restrições ao despedimento são elevados, o recurso aos arranjos contratuais não-tradicionais

é uma forma das empresas conseguirem fazer face às suas necessidades de flexibilidade numérica, evitando desta forma, o risco de incumprimento legal. Da mesma forma, Houseman (2001) conclui que no momento em que uma empresa enfrenta a pressão pelos custos e na presença de uma força de trabalho altamente sindicalizada, o recurso a formas não-tradicionais de contratação permite criar flexibilidade financeira, uma vez que estes trabalhadores têm remunerações mais baixas e benefícios diferenciados. Ainda Schmid (2011) conclui que um elevado índice de proteção do emprego induz à contratação não-tradicional, em especial, aos contratos com termo.

1.3 Flexibilidade do mercado de trabalho português: legislação e evidência empírica

1.3.1 Os ciclos económicos e a evolução da legislação

São várias as razões pelas quais os arranjos contratuais flexíveis se tornaram atractivos para as empresas no contexto das sociedades industrializadas, muito embora as causas para este crescimento sejam diferentes de entre as formas não tradicionais de contratação. Em termos históricos a evolução da contratação não tradicional não pode ser dissociada dos ciclos económicos, sendo reflexo das necessidades de adaptação do regime laboral às necessidades económicas dos países e das empresas. A tabela que se encontra no anexo B, faz um resumo da evolução da legislação do trabalho em Portugal, com especial enfoque na contratação a termo, sendo possível verificar não apenas a coincidência de introdução de normas de flexibilização, associadas aos principais ciclos económicos recessivos da história económica do nosso país, como também, a partir de 1989 a evolução rápida da introdução de normas que ora revelam uma abertura à flexibilização, ora tendem a regular, através da criação de mecanismos de controlo e delimitação, essa mesma flexibilidade.

No que diz respeito a esta evolução histórica da legislação do trabalho associada aos ciclos económicos mundiais e do país, podemos identificar três grandes momentos que marcam a história recente do nosso país: Crise da energia de 1973, a adesão de Portugal à

CEE em 1986 e a Adesão de Portugal à união monetária (1999) em conjunto com a crise dos mercados financeiros (2008).

Num primeiro momento, o resultado da crise mundial da energia de 1973 veio acentuar a necessidade de flexibilizar o mercado de trabalho, dada a lenta recuperação económica e a elevada taxa de desemprego que se verificava, sendo patente na Europa que a economia não era capaz de gerar o nível de emprego necessário (Kalleberg, 2006). Em Portugal, esta situação contribuiu para agravar a situação económica anterior ao golpe de Estado de 25 de Abril de 1974 (Muñoz, 1997). Portugal sofreu com a severa subida dos preços do petróleo e as suas consequências internacionais, vendo reduzidas as remessas dos emigrantes, a procura de imigrantes por parte da Europa e a afluência de turistas, registando-se uma taxa de inflação de 35% em 1974 (Muñoz, 1997). As alterações económicas globais aumentaram a competitividade e a incerteza nas empresas, obrigando-as a tornarem-se mais flexíveis, por forma a, aumentarem os lucros e a responderem aos ciclos económicos mais adversos (Kalleberg, 2006). Segundo Abreu (2001) o início dos anos 80 em Portugal é caracterizado, ao nível económico por profundos desequilíbrios macroeconómicos, uma indústria pouco competitiva e um peso substancial do setor público na atividade produtiva.

Num segundo momento, a adesão de Portugal à CEE, despoletou um significativo processo de modernização de estruturas e comportamentos económicos. Segundo Mateus (1992) o período posterior a 1986 é representado por alterações significativas, nomeadamente no que respeita a expectativas e comportamentos dos agentes económicos, condução da política económica e estabilização do sistema político, com influência clara na performance global da economia portuguesa. Assim, a evolução da economia entre finais dos anos 80 e finais dos anos 90 foi caracterizada por um período de prosperidade, com um forte crescimento da atividade económica que se traduziu numa melhoria das condições de vida, aproximados da média da União Europeia (UE). A composição da população empregada por setores da atividade económica em Portugal alterou-se significativamente durante este período. Em meados dos anos 80 observou-se um crescimento rápido e acentuado do setor dos serviços e um decréscimo da indústria, a par do continuado decréscimo da agricultura, verificado desde o final da década de 70. A reestruturação na economia portuguesa implicou alterações na organização do mercados de trabalho como o

decréscimo do emprego masculino e aumento do feminino, o declínio do emprego do setor secundário, compensado em parte por um aumento no setor terciário e, depois de 1986, no setor da construção civil e obras públicas e, por fim, um aumento do trabalho temporário precário (devido ao crescente número de contratos a curto prazo e trabalhadores a tempo parcial). De acordo com o Banco de Portugal, (2009) as especificidades produtivas dos dois setores de atividade resultam, naturalmente, em práticas de gestão dos recursos humanos diferenciadas assistindo-se a uma maior mobilidade no setor dos serviços. No entanto, o peso dos trabalhadores em setores de baixa produtividade, como a agricultura e a construção, era ainda superior em Portugal, quando comparado com a média europeia. No início dos anos 2000, contudo, a situação alterou-se, tendo o país entrado num período de fraco desempenho económico que resultou numa interrupção do processo de convergência real (Banco de Portugal, 2009).

Num terceiro momento, a partir de 1993 e a adesão ao euro, a partir de 1999, facilitaram e expandiram o crédito, a entrada de capital financeiro estrangeiro e a descida das taxas de juro, permitindo que os vários setores institucionais da economia (famílias, empresas e Estado) aumentassem o seu endividamento (Centro Estudos Sociais, 2013). Até ao início da atual crise económica e financeira, o endividamento das famílias portuguesas não oferecia grandes razões para alarme. No entanto, a adesão ao euro coincidiu com o início de um período de quase estagnação e de divergência, que permaneceu até à actualidade. A liberalização, privatização e desregulamentação do setor financeiro, bem como da integração monetária europeia, permitiram o financiamento continuado de défices externos, cuja acumulação tornou Portugal no país desenvolvido mais endividado em relação ao exterior. Segundo Pedroso et al. (2005:1-196) dado não ter ocorrido uma reconversão da base produtiva consequentes alterações no sistema de emprego, manteve-se a “reprodução de alguns dos traços singulares e contrastantes do nosso mercado de trabalho: elevada taxa de emprego, tendo como contraponto o elevado peso do trabalho atípico e informal; elevada taxa de emprego feminina, tendo como contraponto a discriminação massiva das mulheres no mercado de trabalho; taxas de desemprego estruturalmente mais baixas que as europeias, tendo como contraponto a debilidade das estruturas de habilitações e de qualificações; peso elevado de setores com forte intensidade de mão-de-obra, tendo como contraponto os baixos salários; peso elevado no ajustamento

do emprego do processo de criação e encerramento de unidades económicas; peso elevado das pequenas e muito pequenas empresas na criação/destruição do emprego.” A crise veio mostrar a gravidade da situação económica do país verificando-se a uma queda acentuada da procura global e das taxas de inflação, num cenário de reduzido crescimento e forte tentativa de correção dos desequilíbrios macroeconómicos. As desvalorizações sucessivas por parte das agências de notação encaminharam o país para uma situação de incapacidade de se financiar a taxas compatíveis com uma sustentabilidade orçamental a longo prazo. Por sua vez, o setor bancário, fortemente dependente de financiamento externo, estava cada vez mais afastado do financiamento pelo mercado internacional, dependendo cada vez mais do Euro-sistema para obter fundos (Delgado, 2012) mundiais. Em 2011, os efeitos conjugados da recessão económica, da crise de solvabilidade das finanças públicas nacionais e de um ambiente de turbulência nos mercados financeiros internacionais, conduziram Portugal à necessidade de recorrer a assistência internacional.

Neste contexto de colapso económico a partir de 2008 (Clawaert & Schomman, 2012) as autoridades públicas e os legisladores nacionais adotaram medidas com o propósito de aumentarem os processos de flexibilidade empresarial. O fraco desempenho macroeconómico da economia portuguesa desde 2000 e as suas dificuldades de ajustamento foram sendo associados à elevada rigidez do mercado de trabalho português. O mercado de trabalho português é disfuncional, com baixos fluxos entre emprego e desemprego. É frequente mencionar-se a dificuldade em despedir trabalhadores com empregos sem termo (Dornelas et al., 2006), sendo considerado elevado o grau de proteção de que gozam os trabalhadores com contrato permanente. De acordo com a OCDE (2004) a definição atual de proteção do emprego é “a capacidade da empresa modular a segurança do emprego segundo as realidades económicas”. Um índice de proteção elevada poderá ter tido impacto na taxa de criação de emprego (Centeno, Machado e Novo, 2008) podendo ainda estar na origem da segmentação do mercado de trabalho, privilegiando os contratos a termo como forma de contratação.

Desta forma, são introduzidas um conjunto de medidas no que respeita à legislação do trabalho no que respeita à flexibilização do trabalho e em particular do trabalho não-tradicional (contratos a termo, part-time, trabalho temporário, entre outros) bem como, a flexibilização das regras dos despedimentos e dos sistemas de relações laborais e de

negociação coletiva, seguindo uma tendência de descentralização da negociação, o incremento da flexibilidade das empresas e o progressivo enfraquecimento da representação sindical. Na perspectiva das empresas, a flexibilidade destes contratos pode ser interpretada como uma redução de custos de contratação sugerindo-se que esta situação pretende contribuir para uma taxa de desemprego mais baixa. Mesmo com o conjunto de alterações legislativas introduzidas nos últimos anos, segundo dados da OCDE relativos a 2013, Portugal mantém, no que respeita aos indicadores de Proteção Legal ao Emprego, uma classificação superior à média Europeia, no que respeita à proteção do despedimento individual (os despedimentos disciplinares) e idêntica à média dos países, no que respeita aos requisitos específicos em caso de despedimento coletivo, tendo sido alargando o âmbito justificativo deste tipo de procedimento aos motivos económicos, tecnológicos ou de mercado (Pedroso et al., 2005). No entanto, as reformas no mercado de trabalho são muito recentes. Enquanto em muitos países da área do euro foram implementadas diversas reformas ao longo da última década com o objectivo de melhorar o funcionamento dos mercados de trabalho, em Portugal, estas reformas iniciam-se com o início do período de forte recessão e de intervenção do FMI.

Os contratos a termo transformaram-se numa importante forma contractual no mercado de trabalho português. O aumento dos contratos a termo tem conduzido, contudo, a um aumento acentuado na polarização e na segmentação do mercado de trabalho (Centeno, Machado e Novo, 2008) promovendo uma ineficiente competição entre diferentes formas contratuais.

1.3.2 Breve panorâmica do mercado de trabalho

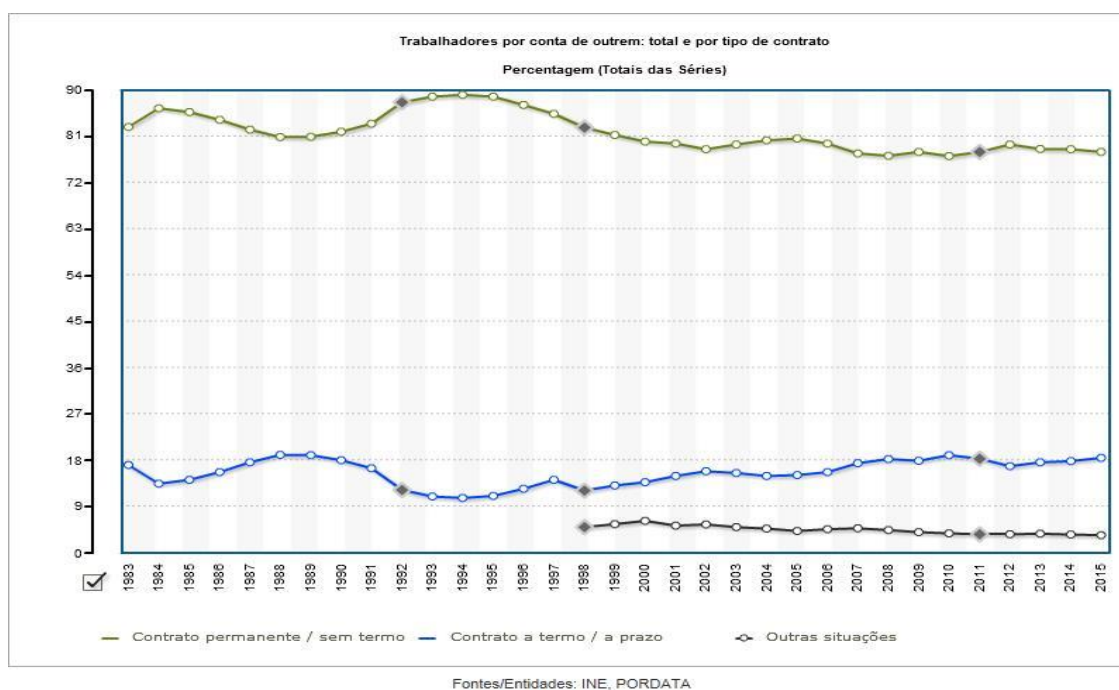
O total da população portuguesa era de 10.487,3 milhares de pessoas no 4º trimestre de 2012, de acordo com o Inquérito ao Emprego do INE, dos quais 47,6% homens e 52,4% mulheres. Neste mesmo trimestre, a população ativa atingiu os 5.331,1 milhares e a população empregada rondava os 4.437,1 milhares. Em dezembro de 2012, de acordo com as estimativas do INE, a taxa de desemprego era de 17,6% (17,% para as mulheres e 17,5% para os homens). De acordo com o Inquérito Europeu às Forças de Trabalho (dados

Gestão do emprego nas empresas em Portugal: a incidência de arranjos contratuais flexíveis

referentes ao 4º trimestre de 2012), Portugal apresenta uma taxa de atividade (73,4%) superior à da média da UE 28 (de 71,7%), sendo a participação das mulheres portuguesas no mercado de trabalho também mais elevada (69,7%), do que a média da UE (de 65,5%).

Muito embora exista uma proliferação de formas não-tradicionais de contratação no mercado de trabalho português desde meados da década de 80, a contratação tradicional, regulada pelo contrato sem termo (contrato de trabalho que vincula o trabalhador e a entidade empregadora, sem determinar o seu período de duração) mantém-se desde a década de 80, acima dos 80% em média, registando-se no ano 2010 o valor mais baixo de 77,2%. O quadro que se segue representa a evolução dos arranjos contratuais em Portugal, desde 1983, onde é possível verificar que a partir de 1998, a contratação não-tradicional tem vindo a aumentar progressivamente.

Figura 1 – Evolução dos trabalhadores por conta de outrem por tipo de contrato (1983-2015)



Segundo o INE em 2012, 79,7% dos trabalhadores tinham um contrato sem termo, 16,4% contratos a termo e 4,4% outras situações contratuais. Os dados do Eurostat apenas descriminam a contratação sem termo *versus* contratação com termo, verificando-se

Gestão do emprego nas empresas em Portugal: a incidência de arranjos contratuais flexíveis

respectivamente 79,5% e 20,5%. Em comparação com a UE28, Portugal apresenta uma taxa de contratação a termo superior em, aproximadamente 7%. No que respeita às idades dos trabalhadores com contratos a termo, verificamos que em todos os grupos etários Portugal a taxa de contratação a termo é mais elevada, com especial diferença no grupo de trabalhadores com idades compreendidas entre os 15 e os 24 anos onde se verifica uma taxa 56,7% (UE28 42,2%). O grupo etário dos 25 aos 49 anos apresenta em Portugal uma taxa de contratação com termo superior à média europeia em 18% (Portugal 20,2%, UE28 12,2%). Por fim, o grupo etário onde a taxa de contratação a termo apresenta a menor diferença, é o grupo de trabalhadores com 50 anos ou mais, onde Portugal apresenta 11% e a UE28 7,1%.

No que respeita às habilitações literárias, segundo o Eurostat (2012) verifica-se uma enorme diferença entre Portugal e a média UE28, em primeiro lugar na taxa de trabalhadores cuja escolaridade máxima é inferior ao ensino secundário (12º ano), onde Portugal regista 53,3% dos trabalhadores e a média UE28, apresenta 18,8%. Ainda neste sentido, os trabalhadores que detêm o ensino secundário representam em Portugal 23,9% da população ativa e na EU28 49,4%. Por fim, a educação superior é detida em Portugal por 22,8% dos trabalhadores, enquanto a média UE28 regista 31,4%.

Uma análise setorial da mão-de-obra empregada, no 4º trimestre de 2012, apresenta segundo os dados do INE para o ano 2012 a seguinte configuração do emprego no país:

Tabela 4 - Trabalhadores por Setor de Atividade Económica e Género

	Setor	Homens	Mulheres
Agricultura	2,3%	69,7%	30,3%
Indústria	26,7%	68,9%	31,1%
Serviços	71,0%	40,9%	59,1%

Fonte: INE 2012

Como é possível verificar mais de dois terços do emprego em Portugal encontra-se no setor dos serviços, sendo aqui que se concentra a maioria da força de trabalho feminina. Em 2012, segundo dados do Eurostat a proporção de mulheres e de homens empregados é semelhante (diferença inferior a 5%) em Portugal, sendo esta taxa característica dos países

Gestão do emprego nas empresas em Portugal: a incidência de arranjos contratuais flexíveis

onde o sistema de segurança social consegue responder às necessidades de cuidados das crianças com idades inferiores aos 3 anos. Desta forma, a taxa de participação da população em idade activa em Portugal é alta refletindo esta evolução, o aumento significativo da taxa de participação feminina e o aumento da idade de reforma, o qual visa o aumento da sustentabilidade do sistema de segurança social e, por fim, o impacto da imigração (Banco de Portugal, 2009).

Capítulo II - Dados e metodologia

Esta pesquisa tem como unidade de análise a empresa e visa analisar os arranjos contratuais numa amostra de empresas portuguesas. Os dados provêm dos Quadros de Pessoal (QP), uma fonte administrativa. Os dados Quadros de Pessoal (QP) referem-se ao ano 2012. Os referidos dados são recolhidos anualmente conforme se encontra regulado pelo Código do Trabalho. No Relatório Único, os empregadores prestam informação sobre a atividade social da empresa, sendo o anexo A – Quadros de Pessoal, o instrumento de análise do presente estudo. A compilação dos elementos descritivos da empresa e dos trabalhadores ao seu serviço é obrigatória para todas as empresas que tenham trabalhadores a cargo e que estejam abrangidos pelo Código de trabalho e legislação específica dele decorrente. Desta forma, encontram-se excluídos os trabalhadores independentes e os serviços e órgãos abrangidos pelo Regime do Contrato em Funções Públicas, bem como as atividades das famílias empregadoras de pessoal doméstico e atividades de produção das famílias para uso próprio. A entrega do Relatório Único é realizada anualmente tendo como referência o mês de outubro do ano anterior.

2.1 Dados do estudo

Os QP foram já utilizados para diversos estudos sobre a flexibilidade do mercado de trabalho português (e.g. Suleman et al., 2013; Casaca, 2005 e 2013; Koveács et al, 2008). Todavia, a utilização da empresa como unidade de análise tem sido bastante menos frequente. Num destes estudos, Suleman et al. (2013) estudaram as políticas salariais nas pequenas e médias empresas portuguesas, tendo concluído pela existência de diferentes dimensões no que respeita à flexibilidade salarial e contratual. Neste estudo as empresas foram agrupadas em quatro *clusters*, denominados de “reguladas”, “assimétricas”, “hierárquicas” e “discricionárias”. Enquanto os dois primeiros *clusters* reúnem empresas com padrões de baixos salários e altamente responsivas às condições de mercado, o último *cluster*, reúne empresas que utilizam o seu poder discricionário para diferenciar os salários dos trabalhadores. Os autores (Suleman et al., 2013) concluíram ainda que a flexibilidade

Gestão do emprego nas empresas em Portugal: a incidência de arranjos contratuais flexíveis laboral e os ajustamentos salariais podem co-existir, sendo as mulheres, os jovens e os operários os grupos mais afectados.

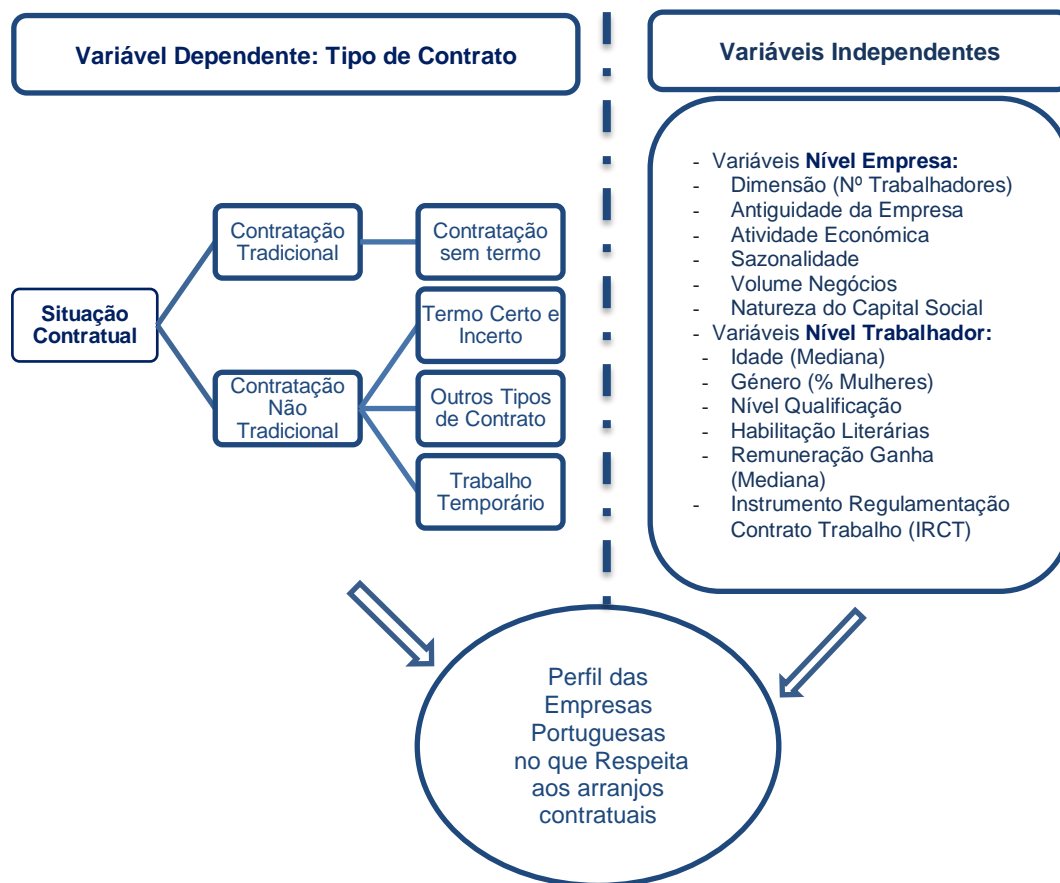
Esta pesquisa segue este exemplo e visa especificamente:

1. Analisar os arranjos contratuais utilizados pelas empresas no contexto económico português;
2. Classificar as empresas em função dos arranjos contratuais praticados e identificar tipos de empresas.

2.2 Metodologia do estudo empírico

Para efeitos de operacionalização do estudo foram identificadas as seguintes variáveis:

Figura 2 – Variáveis de operacionalização do estudo



A base de dados dos trabalhadores foi sujeita a um conjunto de validações no que respeita a trabalhadores duplicados. Foram ainda excluídas as empresas com menos de 10 trabalhadores e os indivíduos com idade inferior a 16 anos. A base de dados final é caracterizada por 35 450 empresas. A definição e operacionalização das variáveis de forma detalhada encontra-se nos anexos C e D.

Num segundo momento pareceu-nos relevante explorar as características das empresas e trabalhadores a estas associadas. Desta forma, pretendemos discutir em que medida certas características prevalecem em certo tipo de empresas. A base de dados permite detalhar quatro tipos de contratos: contratos sem termo, termo certo, contratos a termo certo e incerto, contratos de trabalho temporário e outras situações contratuais. Todavia, esta variável surge individualmente associada ao trabalhador. Quer isto dizer que para cada trabalhador da base é possível identificar o tipo de contrato que celebrou com a empresa. Seguindo a metodologia sugerida por Suleman et al. (2013), as variáveis do estudo são agrupadas por empresa. Assim sendo, a variável central do estudo, os arranjos contratuais, é construída a partir da proporção de cada tipo de contrato por empresa.

O mesmo raciocínio prevalece para outras variáveis cuja origem está na informação sobre o trabalhador (ver anexo D). Quanto às variáveis de caracterização da empresa, a base de dados permite um acesso direto. São disso exemplo a antiguidade da empresa, a origem do capital social, a dimensão da empresa (nº de trabalhadores) e o sector de actividade (ver anexo C).

Foi ainda criada uma variável para controlar a sazonalidade. De acordo com a literatura as empresas que operam em sectores com maior impacto da sazonalidade tendem a recorrer com maior frequência à contratação flexível, por forma a, fazerem face às exigências típicas de um determinado período de tempo (ver anexo C – definição da variável sazonalidade). A título de exemplo sugere-se a consulta dos estudos de Cappelli & Keller, 2013; Ainsworth & Purss, 2009; Boockmann & Hagen, 2001; Houseman, 2001.

Gestão do emprego nas empresas em Portugal: a incidência de arranjos contratuais flexíveis

A tabela que se segue identifica as variáveis do estudo, suas dimensões e os indicadores recolhidos, utilizados na análise multivariada.

Tabela 5 - Variáveis, Dimensões e Indicadores do Estudo

Variável Dependente

Variável	Dimensões	Indicador
Arranjos contratuais	Estável	% contratos sem termo
	Flexível	% contratos com termo
		% contratos trabalho temporário
		% Outros Tipos de Contrato

Variáveis de caracterização da empresa

Variável	Dimensões	Indicador
Antiguidade da empresa		Mediana do número de anos
Capital Social		% Privado nacional
		% Público nacional
		% Estrangeiro
Dimensão Empresa		% Pequena - 10-49 pax
		% Média - 50-249 pax
		% Grande - > 250 pax
Setor Atividade		% Agricultura
		% Indústria
		% Serviços
Sazonalidade		% Não Sazonal
		% Sazonal

Variáveis de caracterização dos trabalhadores

Variável	Dimensões	Indicador
Género		% Mulheres
Idade		Mediana da idade em anos
Antiguidade na Empresa		Mediana do número de anos
Remuneração		Remuneração Ganha Mediana
Qualificações	Escolaridade	% Ensino Básico
		% Ensino Secundário
		% Ensino Superior
	Nível de qualificação	% Profissionais Não Qualificados
		% Profissionais Qualificados
Negociação coletiva	Centralizada	% Trabalhadores com CCT, PRT, PCT, RCM
	Descentralizada	% Trabalhadores com ACT e AE
	Sem IRCT	% Trabalhadores não abrangidos por IRCT

Para cada variável foram realizadas análises descritivas por forma a conhecermos a amostra, tendo sido utilizadas para as variáveis quantitativas a média (medida de tendência central e o desvio-padrão (medida de dispersão). Para as variáveis nominais dicotómicas procedeu-se à análise das frequências e percentagem válida na amostra.

De seguida procedemos à análise multivariada sendo assim possível o estudo das variáveis consideradas em simultâneo. Neste sentido, procedemos em primeiro lugar, à análise de agregação por *clusters* das empresas por tipos de contrato (ver resultados dos *outputs do SPSS* no anexo E) de onde resultou uma nova variável – *cluster* empresas por tipo contrato - e em seguida, procedemos à caracterização destes tipos de empresas no que respeita às características das empresas e dos trabalhadores, em função da sua distribuição em cada *cluster*.

A análise de *clusters* é um método exploratório multivariado cujo objectivo é identificar estruturas de identidade agrupando as variáveis de forma homogénea em relação a uma ou mais características comuns (Marôco, 2014). Pretendeu-se com a construção de *clusters* agregar as empresas presentes na amostra segundo a percentagem de contratos sem termo, a termo certo e incerto, trabalho temporário e outras situações, encontrando um contínuo de estabilidade/flexibilidade. Para efeitos do presente estudo optou-se pela realização da análise *two-step cluster analysis*, por estarmos perante um número elevado de dados. Este método de agregação combina a formação de *pré-clusters* sequenciais e, numa segunda fase, o método hierárquico. Com a finalidade de encontrar o número de *clusters* que melhor representa a amostra foram realizadas 3 simulações de conjuntos de *clusters* ($K = 2, 4$ e 6) tendo-se optado pela formação de quatro *clusters*, modelo considerado como o que melhor representava a realidade das empresas portuguesas. O agrupamento em torno de características comuns permite-nos assim, uma análise relativa às relações estruturais entre os diversos arranjos contratuais em estudo.

De seguida, pretendemos descrever a forma como as variáveis caracterizadoras das empresas e dos trabalhadores se distribuem pelos quatro *clusters* de empresas em função do tipo de contratação.

Para o efeito, realizámos para as variáveis nominais: dimensão da empresa, setor atividade, sazonalidade e IRCT a análise às frequências, com o respectivo teste Qui-Quadrado. O princípio básico deste teste é comparar proporções, isto é, as possíveis divergências entre as frequências observadas e esperadas para um certo evento. Desta forma, pode-se dizer que dois grupos se comportam de forma semelhante se as diferenças entre as frequências observadas e as esperadas em cada categoria forem muito pequenas, próximas a zero. Desta forma, cumpridas as condições de aplicação, a saber: grupos independentes, os itens de cada grupo foram selecionados aleatoriamente, as observações são frequências ou contagens, cada observação pertence a uma e somente uma categoria e frequências esperadas não podem ser inferiores a 1, não podendo ainda existir mais de 20% inferiores a 5, comparámos a distribuição das variáveis nos quatro *clusters*, a fim de avaliar se as proporções observadas destas variáveis mostravam ou não diferenças significativas ou se os *clusters* diferiam significativamente quanto às proporções dessas variáveis (ver resultados dos *outputs do SPSS* no anexo G).

Para a análise das variáveis métricas, a saber: antiguidade da empresa, volume de negócios, capital social, percentagem de mulheres, idade, antiguidade na empresa, remuneração ganha, habilitações literárias e nível de qualificação, realizámos uma análise para avaliar a diferença entre médias dos grupos através do teste de hipóteses Análise de variância simples (*one-way ANOVA*), utilizando para o efeito a variável *cluster* como fator. Nas situações em que os pressupostos de normalidade em cada *cluster* ou de homogeneidade de variâncias não se verificarem, procedemos à aplicação do teste não paramétrico de Kruskal-Wallis.

A metodologia de análise estatística descrita permitiu-nos encontrar, para cada um dos *clusters* considerados a proporção em que cada variável é característica desse mesmo *cluster*. Desta forma, procedemos à análise descritiva dos dados da amostra, bem como, à caracterização das empresas, no que respeita aos perfis de arranjos contratuais em função das suas características institucionais e das características dos trabalhadores.

2.3 Análise descritiva dos dados

Neste sub-capítulo é apresentada a análise descritiva dos dados, bem como, a análise empírica dos mesmos, como resultado da metodologia descrita anteriormente.

2.3.1 Descrição dos dados

Na tabela 6 encontra-se descrita a proporção de tipos de contrato na nossa amostra:

Tabela 6- Percentagem Geral por Tipo de Contrato

Tipo de Contrato	N	Mean	Desvio-Padrão
% Contratos sem termo	35435	72,3	28,8
% Contratos com termo e incerto	35435	26,5	28,3
% Outras situações	35435	0,9	5,7
% Contrato trabalho temporário	35435	0,3	5,1

O vínculo laboral da maioria dos trabalhadores é do tipo contratual sem termo (72,3%). Os vínculos laborais mais flexíveis representam 27,7%, dos quais, 26,5% são contratos a termo certo e incerto, 0,9% para outras situações contratuais e 0,3% para contratos de trabalho temporário.

A tabela 7 apresenta, os dados descritivos obtidos, no âmbito das variáveis de caracterização das empresas:

Tabela 7- Caraterização das Empresas

Caraterísticas das Empresas	N	Média	DP
Antiguidade da empresa (anos)	35450	22,2	26,5
Volume de Negócios (euros)	35305	8.126.753	120.051.761
Capital Social			
Privado nacional (%)	34068	86,3	33,9
Público nacional (%)	34092	1,2	10,7
Estrangeiro (%)	34093	5,6	22,4
Caraterísticas das Empresas	N	Frequência	% Válida
Dimensão Empresa			
Pequena - 10-49 pax		29132	82,2
Média - 50-249 pax	35450	5495	15,5
Grande - > 250 pax		823	2,3
Setor Atividade			
Agricultura		864	2,4
Indústria	35450	13915	39,3
Serviços		20671	58,3
Sazonalidade			
Não Sazonal	35450	21819	61,6
Sazonal		13630	38,4

A amostra é constituída por 35.450 empresas a operar em Portugal Continental. A maioria das empresas são de pequena dimensão, ou seja, tem menos de 50 trabalhadores (82,2%) ao seu serviço. Quanto à origem do capital social, a amostra é representada por uma grande maioria de empresa privadas com capital social nacional (86,3%), 1,2% de empresas com capital social público nacional e 5,6% de empresas cujo capital social é privado e estrangeiro.

No que respeita à atividade económica é possível verificar que o setor dos serviços domina a atividade principal das empresas representadas (58,3%), seguindo-se o setor da indústria com uma representação de 39,9% e a agricultura que representa 2,4% da amostra. As maiorias das atividades económicas enquadram-se em sectores com baixa exposição à sazonalidade (61,6%).

Gestão do emprego nas empresas em Portugal: a incidência de arranjos contratuais flexíveis

Por fim, o volume de negócios médio é aproximadamente de 8,126 Milhares €, tendo as empresas representadas uma antiguidade mediana de 22 anos.

A tabela 8 apresenta, os dados descritivos obtidos, no âmbito das variáveis de caracterização dos trabalhadores:

Tabela 8- Caracterização dos Trabalhadores representados na Amostra

Caraterísticas dos Trabalhadores	N	Média	DP
Mulheres (%)	35450	44,7	31,7
Idade Mediana	35450	39,7	6,1
Antiguidade na Empresa - Mediana	35450	7,0	5,7
Remuneração Ganha Mediana	35435	822,6	409,5
Habilitações Literárias			
Ensino Básico (%)	35443	63,2	30,2
Ensino Secundário (%)	35443	21,1	19,5
Ensino Superior (%)	35443	15,7	21,3
Nível de Qualificação			
Profissionais Não Qualificados (%)	35442	32,1	27,2
Profissionais Qualificados (%)	35442	67,9	27,2
IRCT			
Descentralizado		587	1,7
Centralizado	35450	29103	82,1
Sem IRCT		5760	16,2

A amostra é representada por 44,7% mulheres. Os trabalhadores representados têm idade mediana de 39,7 anos estando vinculados com a actual entidade patronal, há cerca de 7 anos. A remuneração ganha mediana é em média de €822,60.

No ano 2012, 63% dos trabalhadores representados na amostra tinham habilitações literárias ao nível do ensino básico e, apenas 15,7% o ensino superior. O ensino secundário é detido por 21,1% dos trabalhadores da amostra. Quanto ao nível de qualificação podemos observar, que os profissionais qualificados dominam dado que representam 67,9% da amostra, enquanto os não qualificados 32,1%.

Por fim, no que respeita aos Instrumentos de Regulamentação dos Contratos de Trabalho (IRCT) a grande maioria da amostra está incluída num regime centralizado (82,1%) o qual se caracteriza por convenções celebradas entre associação sindical e associação de empregadores (CCT, contrato colectivo de trabalho), bem como, por portarias de extensão que alargam os referidos acordos de forma total ou parcial ao trabalhadores não sindicalizados pertencentes a um mesmo setor de atividade económica. Neste grupo, encontram-se ainda as Portarias Regulamentação de Trabalho (PRT), as Portarias de Condições de Trabalho (PCT) e os Regulamento de Condições Mínimas (RCM) que são instrumentos autónomos, isto é, de conteúdo original, emitidos na falta de convenções em certos termos e condições, nomeadamente quando circunstâncias sociais e económicas o justifiquem, por inexistência de associação sindical ou de empregadores e, para os quais, não seja possível a portaria de extensão. Nos IRCTs descentralizados que correspondem a 1,7% da amostra, encontram-se representados os Acordos Colectivos de Trabalho (ACT) caracterizados por convenções celebradas entre associação sindical e uma pluralidade de empregadores para diferentes empresas; e os Acordos de Empresa (AE), cujas convenções são celebradas entre a associação sindical e um empregador para uma empresa ou estabelecimento. Por fim, os trabalhadores não abrangidos por qualquer IRCT, são trabalhadores ao serviço de entidades que não sendo outorgantes de contratação coletiva a poderão vir a celebrar por si ou através de organismos, nos quais se incluem, empregadores ou familiares não remunerados, membros ativos de cooperativas, estagiários sem vínculo à entidade ou a trabalhar temporariamente nesta, com uma representatividade na amostra de 16,2%.

Quando analisamos os presentes dados com os dados oficiais da OCDE (2012) verificamos que este organismo apresenta uma proporção de trabalhadores em regimes tradicionais de 79,5% e não-tradicionais de 20,5%. Esta discrepância poderá ficar-se a dever ao facto de na presente amostra termos retirado as empresas com menos de 10 trabalhadores, podendo assim inferir que estas deverão possuir arranjos contratuais mais estáveis.

2.3.2 Agregação das empresas de acordo com a flexibilidade contratual

A Tabela 9 apresenta os resultados da análise de *clusters* aplicada aos tipos de contrato. A solução final de 4 *clusters* permite-nos agrupar as empresas em função da proporção de contratos tradicionais versus não tradicionais, bem como, avaliar a diversidade contratual ao longo dos grupos formados. Tendo em conta a prevalência de um tipo de contrato, optou-se por atribuir designações que variam entre “muito estável” e “muito flexível”. Esta nomenclatura procura ilustrar a intensidade com que as empresas recorrem a cada tipo de arranjo contratual.

Tabela 9 – Agregação por *clusters* das empresas face ao arranjo contratual

<i>Cluster</i> Empresas por Tipo de Contrato	1 Muito Estável	2 Estável	3 Flexível	4 Muito Flexível	% Tipos Contrato Amostra
N por <i>Cluster</i>	18243	10501	6202	489	35435
Dimensão do <i>Cluster</i>	51,5%	29,6%	17,5%	1,4%	100%
% Contratos Sem termo	93,9%	66,7%	21,4%	29,6%	72,3%
% Contratos Com termo Certo e Incerto	5,8%	32,5%	78,2%	13,7%	26,5%
% Outras Situações	0,2%	0,8%	0,4%	36,1%	0,9%
% Contratos Trabalho Temporário	0,0%	0,00	0,0%	20,6%	0,3%

Em primeiro lugar verifica-se que nenhum dos *clusters* apresenta unicamente arranjos contratuais totalmente tradicionais (apenas contratos sem termo), nem completamente não tradicionais (apenas contratos a termo certo e incerto, outros tipos de contrato ou contratos de trabalho temporário) sugerindo-nos que nas estruturas empresariais portuguesas existe tipicamente uma base de trabalhadores estável e que os regimes contratuais flexíveis são de alguma forma acrescidos em maior ou menor proporção a esta base.

É ainda de referir que a maioria das empresas (51,5%) apresenta uma estrutura contratual muito estável, onde aproximadamente 94% dos trabalhadores se encontram num regime contratual sem termo. Ao longo da solução de *clusters* apresentada é possível verificar o acréscimo proporcional de regimes contratuais mais flexíveis, representando o

cluster 4 – “muito flexível” - a maior diversidade de regimes contratuais presentes na amostra.

O *cluster* mais estável, característico de 51,5% das empresas constituídas da nossa amostra, dispõe de 94,0% de trabalhadores com contratos sem termo e 5,8% de trabalhadores com contratos a termo certo e incerto, tendo sido denominado de “muito estável”. O perfil das empresas muito estáveis, é caracterizado por uma antiguidade superior a 25 anos, um volume de negócios superior a 11 milhões de euros, a operar nos setores não sazonais da indústria e dos serviços (ver tabela 10). No que respeita ao perfil dos trabalhadores destas empresas, são homens e mulheres com idade superior a 41 anos que detêm uma antiguidade aproximada de 9 anos e que auferem mensalmente uma remuneração aproximada de 876€ e sendo na sua grande maioria trabalhadores qualificados (ver tabela 11).

O *cluster* mais flexível é apenas representativo de 1,4% das empresas na amostra e apresenta a maior diversidade de arranjos contratuais do nosso estudo, destacando-se a utilização mais significativa de todos os *clusters*, à contratação de trabalho temporário e de outras situações contratuais flexíveis (com 20,6% e 36,1% dos contratos respetivamente). A proporção de trabalhadores com contrato sem termo é de aproximadamente 30%. Estas empresas caracterizam-se por uma antiguidade aproximada de 11 anos, um volume de negócios aproximado de 2,7 milhões de euros e tenderão a estar agrupadas quanto à dimensão nas médias empresas. Os setores de atividade em que operam são em maior proporção a indústria e são empresas que não são sujeitas a taxas elevadas de sazonalidade. É ainda dos *clusters* o que representa maior percentagem de contratos do setor agrícola. (ver tabela 10). Quanto às características dos trabalhadores, são em maior proporção homens (62,4%), com idade média aproximada dos 37 anos, com uma antiguidade média de 1,6 anos e uma remuneração mediana mensal ganha, aproximada de 660€. Dentro destes trabalhadores destacam-se os que têm por habilitação literária, o ensino básico e não-qualificados (ver tabela 11).

Os *clusters* “estáveis” e “flexíveis” são caracterizados no nosso modelo, fundamentalmente, por variações na proporção de contratos sem termo e a termo certo e incerto. Enquanto no *cluster* “estável” a proporção de contratos sem termo apresenta (à semelhança do *cluster* “muito estável”) uma proporção mais elevada face aos contratos a

termo certo e incerto, o *cluster* “flexível” apresenta uma proporção de contratos a termo certo e incerto superior aos contratos sem termo. O *cluster* “estável” encontra-se mais próximo nas características das empresas do *cluster* “muito estável”, sendo os fatores com maior diferenciação face a este, o volume de negócios e a maior representatividade de empresas em setores expostos a sazonalidade. O *cluster* “flexível” encontra-se, por sua vez, mais próximo dos resultados obtidos para o *cluster* “muito flexível” distinguindo-se deste, no que respeita às características das empresas de pequena dimensão que empregam entre 10 e 49 trabalhadores, no setor dos serviços e com forte exposição aos efeitos da sazonalidade. No que respeita às características dos trabalhadores os *clusters* “estável” e “flexível” apresentam bastantes semelhanças sendo, no entanto, a antiguidade na empresa e o nível de qualificação dos trabalhadores as características que mais diferenciam estes *clusters*.

A análise subsequente prende-se com as características das empresas e trabalhadores associados ao tipo de empresa. Os resultados desta análise encontram-se na tabela 10 e 11. Todas variáveis foram alvo de testes de hipóteses com o objetivo de avaliar diferenças entre *clusters*.

Tabela 10 - Caracterização das empresas por *cluster*

Caraterísticas Empresas	1 Muito Estável	2 Estável	3 Flexível	4 Muito Flexível	Sig.
Antiguidade da empresa	25,2	22,1	14,2	11,2	,000
Volume de Negócios (euros)	11.152.573	6.284.329	2.778.751	2.763.333	,000
Capital Social					
Privado nacional (%)	86,2	85,8	87,2	88,7	,000
Público nacional (%)	1,4	1,0	1,2	1,3	,048
Estrangeiro (%)	6,4	5,3	4,2	3,2	,000
Escalão Dimensão Empresa					
Pequena - 10-49 pax (%)	82,5	80,0	85,4	75,7	
Média - 50-249 pax (%)	15,0	17,5	13,3	18,0	,000
Grande - > 250 pax (%)	2,5	2,5	1,3	6,3	
Setores Atividade					
Agricultura (%)	2,1	1,8	4,0	6,5	
Indústria (%)	43,4	36,2	32,8	33,1	,000
Serviços (%)	54,4	62,0	63,2	60,3	
Sazonalidade					
Não Sazonal (%)	64,3	60,5	54,5	69,5	,000
Sazonal (%)	35,7	39,5	45,5	30,5	

A análise descritiva das variáveis de caracterização em estudo, no âmbito dos *clusters* definidos evidencia, ao nível da antiguidade das empresas que as mais antigas são mais estáveis do que as com menor antiguidade. Verifica-se um decréscimo no número de anos de atividade da empresa ao longo dos *clusters* de arranjos contratuais considerados. A mesma relação é possível verificar no que respeita ao volume de negócios, onde se observa uma diferença de, aproximadamente 75%, entre os volumes de negócio médios das empresas no *cluster* “muito estável” e no *cluster* “muito flexível”.

Os resultados mostram que as empresas com capital social privado nacional recorrem de forma generalizada aos diversos arranjos contratuais legalmente disponíveis, sobressaindo a contratação “muito flexível” (*cluster* 4), a qual representa no âmbito dos nossos resultados a que dispõe de maior diversidade de arranjos contratuais e onde as outras situações contratuais (i.e. contrato de trabalho de muito curta duração, contrato de trabalho em atividade sazonal agrícola ou para realização de evento turístico de duração não superior a 15 dias, não está sujeito a forma escrita) bem como, o trabalho temporário são mais representativos. As empresas públicas apresentam um recurso idêntico nos arranjos contratuais nos quatro *clusters* considerados ($p=0,048$). Por fim, as empresas com capital social com origem estrangeira recorrem em maior frequência à contratação “muito estável”.

Resultados idênticos aos anteriores são observáveis ao nível da dimensão da empresa, onde as pequenas empresas parecem recorrer de forma generalizada aos diversos arranjos contratuais, com maior incidência no *cluster* “flexível”, o qual apresenta a proporção de contratos a termo certo e incerto mais elevada na sua composição (78,21%) e em menor proporção ao *cluster* “muito flexível”. As empresas de média dimensão recorrem com maior frequência aos arranjos contratuais de tipo “estável” e “muito flexível” sugerindo este resultado a existência de uma base contratual estável para um grupo-base de trabalhadores e, em simultâneo, o recurso a formas muito flexíveis de contratação para os restantes trabalhadores. As grandes empresas destacam-se pela utilização de maior diversidade de estilos contratuais, fato este caracterizado pelo *cluster* “muito flexível”, onde se encontram agrupadas em maior proporção.

Quanto aos setores de atividade económica, no *cluster* “muito flexível” a agricultura é a atividade com menor representação, com apenas 2,1% das empresas representadas na

amostra. A indústria é a segunda atividade económica maioritariamente incluída no *cluster* “muito estável”, e o setor dos serviços o mais representado neste *cluster* (54,4%) como também nos restantes.

Por fim, quando analisamos os setores de actividade no que diz respeito à sazonalidade (reprodução, segundo uma periodicidade aproximadamente regular, de flutuações de sentido idêntico, dotadas de uma amplitude estável ou evoluindo progressivamente, na procura dos bens e serviços disponibilizados) observamos o *cluster* “flexível” possui a maior proporção de empresas com atividade sazonal, o qual, como foi referido anteriormente, apresenta a maior proporção de situações contratuais a termo certo e incerto (78,21%). Deste modo, as empresas que se encontram em setores com maior sazonalidade parecem recorrer com maior frequência a arranjos contratuais flexíveis do que a arranjos contratuais estáveis. Os clusters “muito flexível” (69,5%) e “muito estável” (64,3%) possuem a maior proporção de empresas nos setores mais sazonais.

De seguida, apresentamos a análise descritiva dos resultados no que respeita à caracterização dos trabalhadores:

Tabela 11 - Caracterização dos trabalhadores por *cluster*

Caraterísticas Trabalhadores	1 Muito Estável	2 Estável	3 Flexível	4 Muito Flexível	Sig.
Mulheres (%)	43,3	47,0	45,2	37,6	,000
Idade Mediana	41,2	38,8	36,9	37,3	,000
Antiguidade na Empresa - Mediana	9,4	5,7	2,6	1,6	,000
Remuneração Ganha Mediana	876,4	792,6	727,8	660,3	,000
Habilitações Lierárias					
Ensino Básico (%)	64,4	60,8	62,7	70,8	,000
Ensino Secundário (%)	20,0	22,3	22,6	19,3	,000
Ensino Superior (%)	15,6	16,9	14,7	9,9	,000
Nível Qualificação					
Não Qualificados (%)	28,7	34,2	37,8	42,9	,000
Qualificados (%)	71,3	65,8	62,2	57,1	,000
IRCT Centralização					
Descentralizado (%)	2,2	1,4	0,5	0,4	,000
Centralizado (%)	81,9	82,4	82,5	81,4	,000
Sem IRCT (%)	15,9	16,2	17,0	18,2	,000

A análise da tabela 11 permite-nos verificar, no que respeita às variáveis sociodemográficas dos trabalhadores que a proporção de mulheres é mais predominante nos *clusters* “estável” e “flexível” enquanto a proporção de homens é maioritária nos *clusters* “muito estável” (56,7%) e “muito flexível” (62,4%).

No que respeita à idade dos trabalhadores em cada um dos *clusters* considerados, apesar de se verificar a diminuição da idade à medida que aumenta a flexibilidade contratual, as diferenças não parecem significativas. Esta situação poderá estar associada à medida utilizada na variável (variável métrica com cálculo da respectiva mediana).

Por outro lado, a antiguidade do trabalhador na empresa diminui significativamente ao longo dos *clusters* considerados, entre aproximadamente 9 anos no *cluster* “muito estável” e 1 ano no *cluster* “muito flexível”. Este facto poderá estar relacionado com as restrições temporais legalmente previstas no que respeita aos regimes de contratação flexível (ver anexoA).

Quanto à remuneração mediana ganha, os trabalhadores enquadrados no *cluster* “muito estável” dispõem de uma remuneração ganha superior em, aproximadamente 24% quando comparado com a remuneração ganha pelos trabalhadores situados no *cluster* “muito flexível”. É ainda possível observar que a remuneração média ganha diminui à medida que a estabilidade também diminui.

As habilitações literárias dos trabalhadores representados na amostra parecem demonstrar uma maior flexibilidade dos trabalhadores com o ensino básico e uma tendência para um aumento gradual da estabilidade ao nível do ensino secundário e do ensino superior. Apesar da tendência observável as diferenças, não parecem, no entanto, significativas.

O nível da qualificação associada aos trabalhadores é claro o progressivo aumento da flexibilidade dos arranjos contratuais, ao longo dos quatro *clusters*, no que respeita aos trabalhadores não qualificados (42,9% dos trabalhadores não qualificados enquadram-se no *cluster* “muito flexível”) e uma tendência inversa na proporção de trabalhadores qualificados, sugerindo que o nível de qualificação é uma variável relevante no enquadramento do arranjo contratual dos trabalhadores.

Por fim, cerca de 84% da amostra de trabalhadores considerados na amostra são regidos por um instrumento de regulamentação do contrato de trabalho (IRCT) e, apenas

16% não são regidos por qualquer IRCT. O acordos categorizados como descentralizados, são constituídos pelos acordos colectivos de trabalho (ACT) e pelos acordos de empresa (AE), os quais prevalecem nos *clusters* “muito estável” e “estável”. Os IRCTs categorizados como centralizados, nos quais se incluem os CCTs, contratos colectivos de trabalho, bem como, por portarias de extensão e ainda as Portarias Regulamentação de Trabalho (PRT), as Portarias de Condições de Trabalho (PCT) e os Regulamento de Condições Mínimas (RCM) não demonstram diferenças significativas nos quatro *clusters* representados. Por fim, os trabalhadores sem IRCT parecem estar mais expostos a arranjos contratuais “muito flexíveis” (18,2%), mas a diferença para os restantes *clusters* não parece significativa.

Capítulo III - Discussão dos resultados empíricos

A evidência empírica aponta para uma multiplicidade de arranjos contratuais utilizados pelas empresas que operam em Portugal. Todavia, a estabilidade da relação de emprego parece ser uma característica predominante do mercado de trabalho, na medida em que o contrato por tempo indeterminado é predominante nas empresas da amostra. Esta evidência corrobora os indicadores de Proteção Legal ao Emprego da OCDE que aponta Portugal como um país com elevado grau de proteção do emprego.

3.1 Clusters de empresas quanto aos arranjos contratuais

A nossa classificação das empresas por tipo de contrato é todavia relevante para ilustrar a variedade de soluções contratuais e o grau de intensidade com que são usadas. Assim, é possível indicar que as empresas “*muito estáveis*” são aquelas em que o grau de proteção é maior, enquanto as “*muito flexíveis*” sugerem combinações diversas de estabilidade e flexibilidade.

De uma forma geral, o nosso estudo não apresenta factores que de uma forma inequívoca diferenciem as empresas quanto à sua opção de contratação tradicional versus não-tradicional. A contratação não tradicional apresenta-se assim generalizada na actividade económica portuguesa, conclusão semelhante à de Kalleberg (2006) no que respeita ao mercado de trabalho espanhol. No entanto, o estudo de Cappelli & Keller (2013) sugere que no mercado de trabalho nos EUA, existe uma concentração do recurso a formas não-tradicionais de contratação em torno de 10% do conjunto de empresas, as quais o utilizam de forma intensiva.

A flexibilidade do mercado de trabalho português não parece muito distante de outros contextos internacionais. Segundo Cappelli e Keller (2013) as empresas tendem a ser compostas por aproximadamente 5% de trabalhadores não tradicionais. Os resultados

Gestão do emprego nas empresas em Portugal: a incidência de arranjos contratuais flexíveis

obtidos com os QP indicam que no *cluster* “muito estável” a percentagem de trabalhadores com contratos a termo certo e incerto é de aproximadamente 6%, o que está claramente próximo daquelas estimativas. Acresce ainda que cerca de 52% dos trabalhadores detêm uma situação contratual muito estável, valor ligeiramente inferior ao obtido por Houseman e Povlika (1999) para os EUA, onde 67,8% são classificados como “*regular full time*”. Os resultados empíricos desta pesquisa oferecem uma perspetiva mais compreensiva da realidade portuguesa, a qual não é apreensível através dos indicadores usados pela OCDE e levantam dúvidas quanto à classificação de Portugal nos indicadores internacionais.

É ainda de notar que a base de dados dos QP não permite especificar com mais detalhe todos os tipos de contratos flexíveis como acontece noutros países (e.g. Houseman, 2001). Aliás, seria interessante explorar as “Outras situações contratuais” que agregam 36,1% de empresas no *cluster* “muito flexíveis”.

3.2 Caraterísticas sociodemográficas das empresas

A outra questão relevante do trabalho prende-se com as caraterísticas das empresas e dos trabalhadores de acordo com o tipo de contratação predominante na empresa.

Tal como sugerido no estudo de Uzzi & Barness (1998) as empresas mais antigas tendem a utilizar arranjos contratuais mais estáveis que as empresas com menor antiguidade. O nosso estudo revela que as primeiras (25 anos) têm aproximadamente o dobro da antiguidade das segundas (11 anos), indicando que utilização de trabalhadores flexíveis está inversamente relacionado com a idade da empresa. Estes estudos sugere, neste sentido, algumas explicações interessantes. Enquanto Uzzi & Barness (1998) e Smith (1997) se preocupam com os fatores que diminuem o recurso à contratação flexível, Cappelli e Keller (2013) procuram explicações para o recurso a tais formas. Assim, a idiosincrasia do trabalho, as rotinas e práticas que fazem com que a empresa perca no tempo, a par da antiguidade que os trabalhadores detêm na empresa (Uzzi & Barness, 1998) e o desenho funcional (Smith, 1997) reduzem a probabilidade de utilização de contratos

flexíveis, enquanto a incerteza face à sua procura faz aumentar a sua utilização (Cappelli e Keller, 2013).

Notámos que a utilização de tipos de contratos varia em função da empresa. As pequenas empresas, tendem a deter uma estrutura contratual estável de menor dimensão bem como situações contratuais flexíveis com maior recurso à contratação a termo certo e incerto e ainda a outras situações contratuais, ainda que a proporção reduzida desta última nos sugira que tal recurso tenha carácter pontual. Estes resultados seguem o padrão encontrado noutros estudos que apontam para as vantagens da contratação flexível nas empresas de menor dimensão, designadamente o aumento da capacidade de resposta às flutuações da procura (Görg, Killen & Ruane, 1998). As empresas de média e grande dimensão tendem a utilizar uma maior diversidade de arranjos contratuais, no que respeita aos seus trabalhadores flexíveis predominando as outras situações contratuais e o trabalho temporário sob a contratação a termo certo e incerto. Em suma, parece existir um consenso em torno da relação entre a dimensão da empresa e o recurso a arranjos contratuais flexíveis (Houseman, 2001; Uzzi & Barnes, 1998; Görg, & Ruane, 1998; Barbieri & Scherer, 2009), incluindo Portugal.

A origem do capital social das empresas tem sido abordado em estudos que pretendem discutir a influência da origem nacional ou estrangeira do capital social das empresas, no que respeita à contratação não-tradicional. No âmbito do nosso estudo, a origem do capital social influencia a decisão de recorrer à contratação não tradicional; as empresas com capital social privado nacional tendem a ter modelos mais flexíveis de contratação o que não ocorre nas que possuem capital social estrangeiro, que tendem a recorrer a modelos mais estáveis. Görg, Killen e Ruane (1998) num estudo realizado no sector da indústria na Irlanda concluiu que as empresas nacionais e as estrangeiras com capital social originário na Europa tendiam a possuir um modelo de arranjos contratuais semelhantes e com menor recurso ao trabalho não tradicional, do que as empresas com capital social estrangeiro oriundo dos EUA. Eventualmente, um estudo focado na

Gestão do emprego nas empresas em Portugal: a incidência de arranjos contratuais flexíveis

nacionalidade das empresas com capital social estrangeiro nos pudesse trazer evidências mais detalhadas acerca da influência deste fator na composição dos arranjos contratuais.

A nossa amostra é constituída por 39% de empresas do sector da indústria e 58% de empresas do sector dos serviços. É possível verificar que 43,4% da contratação “muito estável” é realizada na indústria, enquanto das empresas que recorrem a arranjos contratuais “flexíveis” 62,2% são de serviços. Segundo Schmid (2011) as alterações estruturais na economia poderão representar um fator importante no crescimento da contratação não-tradicional. A alteração estrutural dos setores económicos ocorridos nos últimos 20 anos com uma diminuição da importância do sector industrial e o crescimento do sector dos serviços parece, segundo alguns estudos (Kalleberg, 2006; Görg, Killen & Ruane, 1998) contribuir para o recurso a arranjos contratuais mais flexíveis neste setor. Resultados idênticos são também mencionados nos estudos do Eurofound (2013), Schmid (2011), Killen & Ruane (1998) entre outros. No que respeita ao sector da agricultura, os resultados do nosso estudo indiciam uma forte frequência de arranjos contratuais de estilo “muito flexível”, os quais corroboram as conclusões dos relatórios da OCDE (2002), bem como estando sujeito a regimes de contratação muito flexível e a condições de qualidade de emprego menos favoráveis (Eurofound, 2013).

No que respeita à sazonalidade, os nossos resultados demonstram que as empresas a operar em sectores não sazonais utilizam uma maior variedade de arranjos contratuais flexíveis do que as sazonais, muito embora estas últimas pareçam deter uma base inferior de trabalhadores estáveis. Verificamos ainda que os setores económicos identificados como sazonais recorrem com maior frequência aos arranjos contratuais flexíveis (45,5% das empresas no *cluster* “flexível” são sazonais). Concluimos assim, que as empresas consideradas apresentam ou muita estabilidade ou muita flexibilidade, estas últimas incluindo a maior diversidade de arranjos contratuais (empresas de setores não-sazonais) ou arranjos contratuais mais flexíveis com o recurso à contratação a termo certo e incerto com maior frequência. Este facto poderá estar associado com os requisitos legais presentes no Código de Trabalho (ver anexo A), onde a contratação a termo certo e incerto é um

instrumento contratual facilmente enquadrável no âmbito das justificações obrigatórias para a celebração de tais contratos e que assim sendo, a legitimidade e segurança das empresas face a tal fluxo sazonal de entradas e saídas dos trabalhadores seja perfeitamente identificável no seu ciclo, não causando contrangimentos legais. As atividades não sazonais, ao terem maior dificuldade no enquadramento legal que legitime a contratação flexível tenderão a utilizar uma maior diversidade de regimes contratuais incluindo o trabalho temporários e outras formas de contratação de curta duração, por forma a equilibrarem as suas necessidades de recursos e o potencial risco de não satisfazerem os requisitos legais. Ainsworth e Purs (2009) estudaram como a função recursos humanos se adapta a esta realidade verificando que existe uma relativa estabilidade nos trabalhadores que ciclicamente são contratados para fazerem face às necessidades sazonais das empresas. Boockmann & Hagen (2001) estudaram o recurso às diversas formas de contratação não-tradicional, verificando que os contratos a termo certo são mais frequentes do que os contratos de trabalho temporário nas empresas que conseguem antecipar a necessidade de aumentar o número de trabalhadores face às exigências do ciclo produtivo. Cappelli e Keller (2013) utilizaram o desvio-padrão do emprego durante o ano 2000 para medir a sazonalidade no setor da indústria e concluíram que as empresas com maior variância no emprego anual estão associadas a um maior recurso às formas de trabalho não-tradicional. Também Houseman (2001) na análise ao inquérito a empregadores conclui que aproximadamente 55% das empresas argumentam a necessidades sazonais como justificação para a contratação não-tradicional.

3.3 Caraterísticas sociodemográficas dos trabalhadores

No nosso estudo é possível verificar que a diferença de representação das mulheres é menor em aproximadamente 5% face aos homens. Em 2012, segundo dados do Eurostat (2014), a proporção de mulheres e de homens empregados é semelhante (diferença inferior a 5%) em Portugal, bem como em países onde o sistema de segurança social consegue

responder às necessidades de cuidados das crianças com idades inferiores aos 3 anos. No que respeita aos arranjos contratuais, concluímos, muito embora com diferenças pouco relevantes, que as mulheres se encontram em maior proporção em empresas com arranjos contratuais “estáveis” e “flexíveis”, sugerindo-nos alguma diferenciação na estabilidade contratual face aos homens que se encontram em maior proporção em empresas classificadas como “muito estáveis”. Os nossos resultados encontram-se desta forma em oposição aos descritos por Schmid (2011) e Barbieri, Paolo e Scherer (2009), os quais verificam diferenças significativas e mesmo uma desproporcionalidade dos arranjos contratuais estáveis dos homens face às mulheres. No entanto, os estudos de Boockmann e Hagen (2001) e Keller e Seifert (2005) concluem que, de uma forma geral, a proporção de mulheres com arranjos contratuais flexíveis é apenas ligeira quando comparada com a dos homens. É ainda possível concluir que nas empresas com arranjos contratuais “muito flexíveis”, a proporção de homens é superior face às mulheres, verificando-se uma diferença superior em aproximadamente 12%. Estes diferentes resultados encontrados nos diversos estudos analisados parecem encontrar uma justificação quando analisamos a taxa de participação das mulheres no mercado de trabalho nos diversos países. Assim sendo, quando a taxa de participação no mercado de trabalho das mulheres é superior a 60% as diferenças nos arranjos contratuais das mulheres face aos homens não são significativas (Schmid, 2011; OCDE, 2002).

A opção metodológica de recorrer à mediana da idade dos trabalhadores por *cluster* de arranjo contratual não nos permite comparar em grande detalhe os resultados obtidos no nosso estudo com os estudos existentes, os quais agrupam em pelo menos 3 intervalos as idades dos trabalhadores (jovens, adultos e seniores). No entanto, podemos observar e concluir que a idade dos trabalhadores no presente estudo diminui ao longo dos *clusters* considerados, sugerindo que os trabalhadores mais novos se encontram em situações contratuais menos estáveis do que os trabalhadores com idade acima da mediana da amostra. Esta tendência é de forma generalizada identificada nos estudos da Eurofound (2013) onde se conclui que a insegurança contratual é mais frequente nos trabalhadores

mais jovens, bem como pela OCDE (2002) que conclui sobre uma desproporcionalidade dos arranjos contratuais flexíveis nos jovens.

A antiguidade dos trabalhadores mediana da nossa amostra é de 7 anos verificando-se que ao longo dos *clusters* considerados esta antiguidade varia entre os 9,4 anos para o *cluster* “muito estável” e os 1,6 anos para o *cluster* “muito flexível”. Estes resultados encontram-se em linha com as restrições à contratação não-tradicional inscritas no Código do Trabalho que impõe limites temporais no que respeita à duração e renovações contratuais, bem como do número de renovações possíveis (ver anexo A). Desta forma, quanto maior a proporção de arranjos contratuais flexíveis numa determinada empresa, menor será a antiguidade dos trabalhadores dessa mesma empresa. Estas mesmas conclusões são apresentadas pela OCDE (2002) cujos resultados demonstram que a maioria dos contratos com carácter temporário tem duração inferior a 1 ano, verificando-se ainda que um considerável número de trabalhadores não-tradicionais é contratado por períodos superiores a 1 ano ou acumulam renovações contratuais elevando a antiguidade na empresa para 5 anos ou mais.

Segundo os dados do Pordata (2012), a remuneração mediana ganha pelos trabalhadores portugueses era de 1.094,70€ mensais. Os dados da nossa amostra são inferiores aos citados apresentando uma mediana na população de 822,60€ com um desvio-padrão de 409,5€. A distribuição de remunerações medianas ao longo dos *clusters* de contratação considerados demonstram que à medida que aumenta a flexibilidade contratual, a remuneração média ganha diminui, existindo uma diferença inferior em aproximadamente 25%, entre as remunerações ganhas pelos trabalhadores num regime contratual “muito estável” e os trabalhadores com regimes contratuais “muito flexíveis”. Muitos estudos têm evidenciado estas mesmas conclusões. Para Houseman (2004, 2001), uma das motivações para os empregadores recorrerem à contratação não tradicional é a possibilidade de poderem atribuir a estes remunerações inferiores à dos trabalhadores em regime contratual tradicional, permitindo assim alcançar flexibilidade nas estruturas de compensação. Da mesma forma, Suleman, Lagoa, Suleman e Pereira (2013) no seu estudo sobre as políticas

salariais nas médias e grandes empresas em Portugal concluem que existe uma relação entre estruturas de remuneração flexíveis e flexibilidade contratual. Da mesma forma, Kalleberg (2003) conclui que os arranjos contratuais não-tradicionais são atractivos para os empregadores porque lhes permitem reduzir os custos com o emprego e ao mesmo tempo aumentar a flexibilidade. A ideia fundamental é que os salários são fundamentalmente fixados pelos trabalhadores actuais (*insiders*) ao passo que aqueles que não têm contrato com a empresa (*outsiders*) têm um papel relativamente secundário (Banco de Portugal, 2009).

Os dados da nossa amostra apresentam uma distribuição entre níveis de habilitações literárias que correspondem a 63,2% dos trabalhadores com o ensino básico (menos de 12 anos de escolaridade), 21,1% de trabalhadores com o ensino secundário (12 anos de escolaridade) e 15,7% de trabalhadores com o ensino superior (mais de 12 anos de escolaridade). Os resultados do nosso estudo identificam uma clara diferenciação dos arranjos contratuais dos trabalhadores em função do seu nível de habilitações literárias, indicando que o recurso a arranjos contratuais flexíveis é maior entre os trabalhadores com o ensino básico e o recurso os arranjos mais estáveis é maior entre os trabalhadores com habilitações superiores. Conclusões contrárias foram obtidas nos estudos de Schmid (2011), Kalleberg (2003) e Barbieri & Scherer (2009) que observaram que os arranjos contratuais flexíveis não registam diferenças significativas entre os trabalhadores com baixas qualificações (baixo nível de escolarização) e os trabalhadores muito qualificados (elevado nível de escolarização).

Quando analisamos o nível de qualificações dos trabalhadores na nossa amostra, podemos concluir que tendencialmente os trabalhadores não qualificados detêm arranjos contratuais mais flexíveis do que os trabalhadores qualificados. Neste sentido, os resultados obtidos estão em linha com as conclusões dos estudos de Schmid, (2011) que identifica os países mediterrânicos, entre os quais Portugal, como apresentando os profissionais não-qualificados como um grupo especialmente representado ao nível da contratação não-tradicional. Da mesma forma, Boockmann e Hagen (2001) concluem existir uma maior

Gestão do emprego nas empresas em Portugal: a incidência de arranjos contratuais flexíveis

proporção de trabalhadores sem formação vocacional com arranjos contratuais flexíveis do que nos trabalhadores com qualificações. Ainda Bosch (2004) conclui que à medida que as qualificações crescem dentro da população empregada, cresce também a exigência para a contratação tradicional.

Quanto aos instrumentos de regulamentação dos contratos de trabalho (IRCT) dos trabalhadores representados na nossa amostra, a grande maioria dos contratos de trabalho (82,1%) encontram-se regidos por IRCTs centralizados, seguindo-se os IRCTs descentralizados com 1,7% de representatividade na nossa amostra e os trabalhadores sem IRCT representando 16,2% dos trabalhadores. A proporção de trabalhadores em cada um dos clusters por IRCT permite concluir o seguinte: os acordos categorizados como descentralizados prevalecem no cluster muito estável (2,2%), os categorizados como centralizados demonstram maior incidência nos arranjos contratuais estável e flexível (82,4% e 82,5% respectivamente) e os trabalhadores sem IRCT parecem estar mais expostos a arranjos contratuais muito flexíveis (18,2%).

Gestão do emprego nas empresas em Portugal: a incidência de arranjos contratuais flexíveis

Conclusão

Esta pesquisa analisa os arranjos contratuais praticados pelas empresas que operam em Portugal. A análise empírica permitiu identificar quatro tipos de empresas que variam entre “muito estáveis” e “muito flexíveis”. As primeiras praticam amplamente os contratos sem termo, enquanto as últimas utilizam diversas formas de contratos flexíveis. Os tipos identificados estão associados a certas características de empresas e de trabalhadores. Esses resultados são relevantes e com implicações ao nível da definição de políticas públicas e políticas de gestão de recursos humanos das empresas.

Existe um amplo consenso em torno da ideia de que as formas de trabalho não-tradicional vieram para ficar e que a progressiva redução da protecção dos trabalhadores tradicionais irá exigir a todos – empresas, Estado, trabalhadores tradicionais e não-tradicionais - um processo de adaptação e reorganização cultural e social. O Estado, em especial, precisa desenvolver medidas que incentivem as empresas a garantir estabilidade de emprego, bem como garantir aos trabalhadores uma transição fácil entre contratos flexíveis-desemprego-contratos flexíveis a que estão habitualmente sujeitos.

Do lado das empresas, importa alertar os gestores de recursos humanos acerca da importância e eficácia da estabilidade que já fora amplamente discutido na literatura desde o trabalho pioneiro de Doeringer e Piore (1971). Uma outra questão de crucial relevância prende-se com a segmentação dentro da empresa. Julgamos que cabe aos gestores de recursos humanos criar no seio das organizações uma cultura de acolhimento e de integração para todos os trabalhadores, independentemente, do seu estatuto tradicional ou não-tradicional. Num mercado de trabalho cada vez mais livre e com menor protecção legal do emprego, a segurança de cada trabalhador tem de estar naquilo que coloca diariamente ao serviço da empresa e da mesma forma, a segurança da empresa (face à possibilidade de perder os melhores colaboradores) está em compreender as expectativas dos trabalhadores

Gestão do emprego nas empresas em Portugal: a incidência de arranjos contratuais flexíveis no geral, dos diferentes grupos e do indivíduo – o trabalhador, em particular. Não nos esqueçamos que os recursos os quais apelidamos de humanos são pessoas – cada uma delas com as suas próprias motivações, necessidades, ambições, personalidade, contexto social e familiar, conhecimentos, experiência, vivências e também posição organizacional.

Alguns estudos (e.g, Ashford, George & Blatt, 2007) têm demonstrado que o alinhamento e *engagement* dos trabalhadores para com a organização depende mais do modo como são tratadas por chefias e colegas, das redes informais de socialização entre os indivíduos e da perceção de justiça organizacional, do que do arranjo contratual a que se encontram vinculados. A criação da identidade com a organização está assim dependente do ambiente em que o trabalhador vive diariamente e da forma como a organização no seu todo interage.

Uma gestão de recursos humanos consciente desta realidade consegue trabalhar em todas as suas dimensões com a dupla perspetiva do grupo e do indivíduo. Sabendo compreender e agir em conformidade com o seu papel de mediador entre os trabalhadores e a gestão da empresa, o gestor de recursos humanos contribuirá para que as práticas diárias em todos os domínios sejam cada vez menos discriminatórias, independentemente da origem de tal discriminação.

Ao nível da estratégia e das políticas de recursos humanos defendemos uma linha de atuação idêntica independentemente do estatuto contratual de cada trabalhador, com igualdade de oportunidades quer no acesso à formação, ao recrutamento interno, às oportunidades de carreira e também à vida social da empresa. Ainda que o vínculo do trabalhador à organização seja pouco duradouro, irá levar consigo o conhecimento da organização, das suas práticas e da sua cultura e quem sabe, num futuro, esta seja uma mais-valia para a própria empresa.

Defendemos desta forma, uma gestão de recursos humanos em que os processos e as técnicas apoiam a tomada de decisão e de organização, mas que não são um fim em si mesmos. O avanço tecnológico e os diversos sistemas informáticos mais ou menos

Gestão do emprego nas empresas em Portugal: a incidência de arranjos contratuais flexíveis

especializados que garantem a gestão da informação e do conhecimento levarão ao esgotamento do modelo tecnocrata de gestão de recursos humanos. Como podemos então fazer a diferença numa organização? Agindo e decidindo como humanos em vez de recursos. Potenciando o que existe de melhor em cada indivíduo em vez de apenas lhe mostrarmos o que está mal. Reconhecendo as suas diferenças e aceitando-as como parte do todo heterogéneo e complexo que caracteriza uma organização. Por fim, responsabilizando os indivíduos pelas suas escolhas e entregando nas suas mãos, o poder e a responsabilidade por desenhar o seu percurso individual. Aqui sim, na nossa opinião, reside a componente mais estratégica da gestão de recursos humanos. Encaminhar o indivíduo no seu percurso profissional, mediando este caminho com as necessidades organizacionais e apoiá-lo nas suas escolhas. Desta forma, certamente a vivência dos trabalhadores, o seu nível de compromisso e capacidade de adaptação e resiliência estarão mais alinhados com a incerteza e flexibilidade que caracterizam as relações laborais no presente contexto social e económico.

Gestão do emprego nas empresas em Portugal: a incidência de arranjos contratuais flexíveis

Bibliografia

- Abraham, Katharine (1988), “Flexible staffing arrangements and employers’ short-term adjustment strategies”, *Employment, Unemployment and Labor Utilization*, ed. RA Hart, pp. 288– 311. Boston: Unwin Hyman.
- Abraham, Katharine (1990), *Restructuring the employment relationship: the growth of marketmediated work arrangements*, New Developments in the Labor Market: Toward a New Institutional Paradigm, ed. KG Abraham, RB McKersie, pp. 85–119. Cambridge, MA: MIT Press.
- Abreu, Marta (2001), “Da Adesão À Comunidade Europeia À Participação Na União Económica E Monetária: A Experiência Portuguesa de desinflação no Período 1984-1998”, *Banco de Portugal Boletim económico*, Dezembro 2001:17-38.
- Aerden, Karen, Moors Guy, Katia Levecque e Christophe Vanroelen (2014), "Measuring Employment Arrangements in the European Labour Force: A Typological Approach." *Social Indicators Research* 116, no. 3: 771-791.
- Ainsworth, Susan e Alice Purss (2009) "Same time, next year? Human resource management and seasonal workers." *Personnel Review* 38, no. 3: 217-235.
- Alexandre, Fernando et al. (2014), “A Economia Portuguesa na União Europeia: 1986-2010”, *Conjuntura Actual Editora*.
- Almeida, Carlos (2015), “Direito do Trabalho e Relações Laborais”, *Apontamentos da unidade curricular de Direito e Relações Laborais*, Mestrado em Políticas de Desenvolvimento de Recursos Humanos, ISCTE-IUL.
- Ashford, Susan J., Elizabeth George e Ruth Blatt (2007), "Old Assumptions, New Work: The Opportunities and Challenges of Research on Nonstandard Employment." *Academy Of Management Annals* 1, no. 1: 65-117.
- Banco de Portugal (2009), “A Economia Portuguesa no Contexto da Integração

- Gestão do emprego nas empresas em Portugal: a incidência de arranjos contratuais flexíveis Económica, Financeira e Monetária”. *Banco de Portugal*.
- Barbieri, Paolo, e Stefani Scherer (2009), "Labour Market Flexibilization and Its Consequences in Italy." *European Sociological Review*, 2009. 677-692.
- Belous, Richard S. (1989), *The Contingent Economy: The Growth of the Temporary, Part-Time and Subcontracted Workforce*, Washington, DC: National Planning Association.
- Boockmann, Bernhard, e Tobias Hagen (2001), "The use of flexible working contracts in West Germany: evidence from an establishment panel”, *ZEW Discussion Paper*, no. 1: 1-33.
- Bosch, Gerhard (2004), "Towards a New Standard Employment Relationship in Western Europe", *British Journal Of Industrial Relations* 42, no. 4: 617-636.
- Brewster, Chris, Lesley Mayne e Olga Tregaskis (1997), "Flexible Working in Europe: A Review of the Evidence." *MIR: Management International Review*, 1997/1: 85-103.
- Bronstein, Arturo (1991), "Temporary work in Western Europe: threat or complement to permanent employment?" *Int. Labour Rev.* 130 (3): 291–310.
- Cappelli, Peter H. e J.R Keller, (2013) "A study of the extent and potential causes of alternative employment arrangements." *Industrial And Labor Relations Review* 66, no. 4: 874-901.
- Casaca, Sara Falcão (2005), "Flexibilidade de emprego, novas temporalidades de trabalho e relações de género : a reconfiguração da desigualdade nos novos sectores dos serviços”, Dissertação de Doutoramento em Sociologia Económica e das Organizações, Lisboa, ISEG.
- Casaca, Sara Falcão (2013) "As novas dinâmicas laborais e os desafios da articulação com a vida familiar." *Mundos Sociais*, CIES-IUL, Instituto Universitário de Lisboa (ISCTE-IUL)
- Centeno, Mário, Carla Machado e Álvaro A Novo (2008), "A Anatomia do Crescimento do Emprego Nas Empresas Portuguesas” *Boletim Económico*, Banco de Portugal 2008.

- Gestão do emprego nas empresas em Portugal: a incidência de arranjos contratuais flexíveis
- Centro de Estudos Sociais (2013) “Anatomia da Crise: Identificar os problemas para construir alternativas”, *Observatório sobre Crises e Alternativas*, 1ª Edição, Universidade de Coimbra.
- Clauwaert, Stefan e Isabelle Schömann (2012), “The crisis and national labour law reforms: a mapping exercise”. *Brussels: European Trade Union Institute: (Working Paper 2012.04)*, 1-19.
- Córdova, Efrén (1986), “From full-time employment to atypical employment: a major shift in the evolution of labour relations?”, *Int. Labour Rev.*, 125(6):641–57.
- De Grip, Andries, Jeroen Hoevenberg e Ed Willems (1997) "Atypical Employment in the European Union", *International Labour Review* no. 1: 49-71
- Delgado, Mariana (2014), “A Crise Económica E Financeira Na União Europeia: Portugal Versus Polónia”, Dissertação de Mestrado em Economia Internacional e Estudos Europeus, Lisboa, ISEG.
- Delsen, Lei (1995), “Atypical Employment: An International Perspective—Causes, Consequences, and Policy”, *Groningen: WoltersNoordhoff*.
- Departamento de Estudos Económicos Banco de Portugal (2009), “A Economia Portuguesa no Contexto da Integração Económica, Financeira e Monetária” *Banco de Portugal*.
- Dickens, Linda (2004), "Problems of Fit: Changing Employment and Labour Regulation." *British Journal Of Industrial Relations* 42, no. 4: 595-616.
- Doeringer, Peter e Michael Piore, (1971) *Internal Labor Markets and Manpower Analysis*, D.C. Heath, Massachusetts.
- Dornelas, António et al. (2006) “Livro verde sobre as relações laborais”, Lisboa: Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social.
- Ely, Robin J. e Debra E. Meyerson (2000), “Theories Of Gender In Organizations: A New Approach To Organizational Analysis And Change”, *Research in Organizational Behaviour*, Volume 22, pages 103–151.
- EURES (2015), “Portal Europeu da Mobilidade Profissional Informações sobre o

- Gestão do emprego nas empresas em Portugal: a incidência de arranjos contratuais flexíveis Mercado de Trabalho 2015”.
- Eurofound (2013), “Quality of employment conditions and employment relations in Europe”, *Eurofound*, Dublin.
- Eurostat (2012), “Europe in figures — Eurostat yearbook 2012” , Eurostat.
- Eurostat (2014), “Regional yearbook 2014”, Eurostat.
- Eurostat (2015), “Being young in Europe today “. Labour Market - Access and Participation “, Eurostat.
- Ferber, Marianne e Jane Walfogel (1998), “The long-term consequences of nontraditional employment”, *Monthly Labor Rev.* 121(5):3–12.
- GEE/ME (2012), PORDATA.
- Gonçalves, Fernando e Manuel João Alves (2016), *Código do Trabalho*, Lisboa, Livraria Almedina.
- Gordon, David (1996), *Fat and Mean: The Corporate Squeeze of Working Americans and the Myth of Managerial ‘Downsizing*, New York: Kessler Books/Free Press.
- Görg, Holger, Lynn Killen e Frances Ruane (1998), "Non-Standard Employment in Irish Manufacturing: Do Firm Characteristics Matter?", *LABOUR: Review Of Labour Economics & Industrial Relations* 12, no. 4: 675-699.
- Grupo de Lisboa (1994), *Limites à Competição*, Lisboa, Europa América, 2ª edição.
- Houseman, Susan (1997) “Temporary, part-time, and contract employment in the United States: new evidence from an employer survey”. Manuscript, *WE Upjohn Inst. Employ. Res.*, Kalamazoo, MI.
- Houseman, Susan N (2001), "Why Employers Use Flexible Staffing Arrangements: Evidence From An Establishment Survey", *Industrial & Labor Relations Review* 55, no. 1: 149-170.
- Houseman, Susan N (2004), "The drive for flexibility and the growth of "flexible" staffing arrangements", *Work In The Global Economy* 39.
- Houseman, Susan N. and Polivka, Anne Elise (1999), “The Implications of Flexible Staffing Arrangements for Job Stability”, *Upjohn Institute Staff Working Paper* No.

- Gestão do emprego nas empresas em Portugal: a incidência de arranjos contratuais flexíveis 99-056.
- International Labour Organization (2013), "Global youth employment crisis worsening." *Global Employment Trends*, May 2013: 7-21.
- Kalleberg, Arne L (2000) "Nonstandard Employment Relations: Part-Time, Temporary and Contract Work." *Annual Review of Sociology*, 2000: 341-365.
- Kalleberg, Arne L (2003), "Flexible firms and labor market segmentation: effects of workplace restructuring on jobs and workers." *Work And Occupations* no. 2: 154-175.
- Kalleberg, Arne L. (2006), "Nonstandard Employment Relations and Labour Market Inequality: Cross-National Patterns", em Therborn, Göran (Ed.), "Inequalities of the World", London: Verso.
- Keller, Berndt, e Hartmut Seifert (2005), "Atypical Employment and Flexicurity." *Management Revue* 16, no. 3: 304-323.
- Kovács, Ilona, Sara Casaca, José Ferreira e Maria Teresa Sousa (2006), "Flexibilidade e crise de emprego : tendências e controvérsias." *ISEG – SOCIUS*, Lisboa.
- Leontaridi, Marianthi (1998) "Segmented labour markets: theory and evidence" *Journal of Economic Surveys*, 12, no. 1: 63–101.
- Kovács, Ilona e Sara Casaca (2008) "Labour Segmentation And Employment Diversity in The ICT Service Sector in Portugal." *European Societies* 10, no. 3: 429.
- Marôco, João (2014), *Análise Estatística com o SPSS Statistics*, Pêro Pinheiro, Report Number, 6ª ed.
- Mateus, Augusto (1992) "A economia portuguesa depois da adesão às Comunidades Europeias: transformações e desafios". *Análise Social*, vol. xxviii (118-119), (4.º-5.º), 655-671.
- Muñoz, Rafael (1997), "A crise económica e as transições para a democracia: Espanha e Portugal em perspectiva comparada", *Análise Social*, vol. XXXII, 1997, 2º: 369-401.
- OCDE (2004), "Perspectives de l'emploi de l'OCDE", *OECD Publishing*, Paris.
- OCDE (2009), "Promoting Pro-Poor Growth: Youth Employment", *OECD Publishing*,

- Gestão do emprego nas empresas em Portugal: a incidência de arranjos contratuais flexíveis
Paris.
- OCDE (2013), "Employment Outlook: Protecting jobs, enhancing flexibility: A new look at employment protection legislation". *OECD Publishing*, Paris.
- OECD (2004), "Employment Protection Regulation and Labour Market Performance", in OECD. , *OECD Employment Outlook 2004*, OECD Publishing, Paris.
- OECD (2002), "Taking the Measure of Temporary Employment", in OECD, *OECD Employment Outlook 2002*, OECD Publishing, Paris.
- OECD (2002), "Taking the Measure of Temporary Employment", in OECD, *OECD Employment Outlook 2002*, OECD Publishing, Paris.
- Pedroso, Paulo (Coordenador) (2005), "Mercado De Trabalho Formulação De Políticas Públicas no Horizonte de 2013". *Faculdade de Economia da Universidade de Coimbra*.
- Pfeffer, Jeffrey e James N. Baron (1988), "Taking The Workers Back Out: Recent Trends In The Structuring Of Employment." *Research In Organizational Behavior* 10, 257-303.
- Polivka Anne E, Tomas Nardone (1989), "On the definition of 'contingent work'", *Monthly Labor Rev.*, 112(12):9-16
- Ribeiro, André Strecht (2012), *Contratos a Termo: Evolução até à lei n.º 23/2012, de 25 de junho*, Lisboa, Vida Económica.
- Schmid, Günther (2011), "Non-Standard Employment in Europe: Its Development and Consequences for the European Employment Strategy." *German Policy Studies/Politikfeldanalyse* 7, no. 1: 171-210.
- Smith, Vicki (1997), "New Forms of Work Organization", *Annual Review of Sociology*, 23: 315-39.
- Suleman, Fátima, Sérgio Chilra Lagoa, Abdul Suleman e Marta Luís Pereira (2013), "Wage policy of medium and large Portuguese firms", *Portuguese Journal Of Social Science* 12, no. 3: 227-248.

- Gestão do emprego nas empresas em Portugal: a incidência de arranjos contratuais flexíveis
- Summers, Clyde (1997), “Contigent employment in the United States”, *Compar. Labor Law Journal*, 18(4):503–22.
- Tregaskis, Olga, Chris Brewster, Lesley Mayne, Ariane Hegewisch (1998), “Flexible working in Europe: the evidence and its implications”, *Eur. J. Work Org. Psychol*, vol, 7(1):61–78.
- Treu, Tiziano (1992), “Labour flexibility in Europe”, *Int. Labour Rev.*, 131(4–5):497–512.
- Uzzi, Brian, e Zoe I. Barsness (1998), "Contingent Employment in British Establishments: Organizational Determinants of the Use of Fixed-Term Hires and Part-Time Workers", *Social Forces* 76(3): 967-1007.
- Van Jaarsveld, Danielle D., Hyunji Kwon, e Ann C. Frost (2009), "The Effects Of Institutional And Organizational Characteristics On Work Force Flexibility: Evidence From Call Centers In Three Liberal Market Economies", *Industrial & Labor Relations Review* 62, no. 4: 573-601.

Gestão do emprego nas empresas em Portugal: a incidência de arranjos contratuais flexíveis

Anexo A – Admissibilidade legal do contrato de trabalho a termo final

ADMISSIBILIDADE LEGAL DO CONTRATO DE TRABALHO A TERMO FINAL											
		MOTIVO	TERMO		CERTO	INCERTO	SEDE LEGAL				
			MÍNIMO	MÁXIMO							
LIMITES MATERIAIS OBJECTIVOS	CLÁUSULA GERAL	SATISFAÇÃO DE NECESSIDADE TEMPORÁRIA	PERÍODO ESTRITAMENTE NECESSÁRIO		✓		Artº 140º, nº 1, do CT				
	ENUMERAÇÃO EXEMPLIFICATIVA (TERMO CERTO) - ENUMERAÇÃO TAXATIVA (TERMO INCERTO)	SUBSTITUIÇÃO DIRECTA OU INDIRECTA DE TRABALHADOR TEMPORARIAMENTE AUSENTE OU IMPEDIDO	DURAÇÃO DA TAREFA OU SERVIÇO A REALIZAR SE TERMO CERTO	PERÍODO ESTRITAMENTE NECESSÁRIO E ≤ 3 ANOS SE TERMO CERTO OU ≤ 6 ANOS SE TERMO INCERTO	✓	✓	Artºs. 140º, nºs 1, 2, alíneas a) e c), e 3, e 148º, nºs 1, alínea c), 2 e 4, do CT				
		SUBSTITUIÇÃO DIRECTA OU INDIRECTA DE TRABALHADOR EM RELAÇÃO AO QUAL ESTEJA PENDENTE ACÇÃO JUDICIAL DE IMPUGNAÇÃO DE DESPEDIMENTO					Artºs. 140º, nºs 1, 2, alínea b), e 3, e 148º, nºs 1, alínea c), 2 e 4, do CT				
		SUBSTITUIÇÃO DE TRABALHADOR A TEMPO COMPLETO QUE PASSE A PRESTAR TRABALHO A TEMPO PARCIAL POR PERÍODO DETERMINADO					Artºs. 140º, nºs 1 e 2, alínea d), e 148º, nºs 1, alínea c), e 2, do CT				
		ACRÉSCIMO TEMPORÁRIO E EXCEPCIONAL DA ACTIVIDADE LABORAL					Artºs. 140º, nºs 1, 2, alínea f), e 3, e 148º, nºs 1, alínea c), 2 e 4, do CT				
		TAREFA OCASIONAL OU SERVIÇO DETERMINADO PRECISAMENTE DEFINIDO E NÃO DURADOURO					Artºs. 140º, nºs 1, 2, alínea g), e 3, e 148º, nºs 1, alínea c), 2 e 4, do CT				
		ACTIVIDADES SAZONAIS					PERÍODO SAZONAL OU CICLO ANUAL DE PRODUÇÃO	✓	✓	Artºs. 140º, nºs 1, 2, alínea e), e 3, e 148º, nº 2, do CT	
		EXECUÇÃO DE OBRA, PROJECTO OU OUTRA ACTIVIDADE DEFINIDA E TEMPORÁRIA, INCLUINDO A EXECUÇÃO, DIRECÇÃO OU FISCALIZAÇÃO DE TRABALHOS DE CONSTRUÇÃO CIVIL, OBRAS PÚBLICAS, MONTAGENS E REPARAÇÕES INDUSTRIAIS, EM REGIME DE EMPREITADA OU EM ADMINISTRAÇÃO DIRECTA, BEM COMO OS RESPECTIVOS PROJECTOS OU OUTRA ACTIVIDADE COMPLEMENTAR DE CONTROLO E ACOMPANHAMENTO					≥ 6 MESES SE TERMO CERTO	PERÍODO ESTRITAMENTE NECESSÁRIO E ≤ 3 ANOS SE TERMO CERTO OU ≤ 6 ANOS SE TERMO INCERTO	✓	✓	Artºs. 140º, nºs 1, 2, alínea h), e 3, e 148º, nºs 1, alínea c), 2 e 4, do CT
		LANÇAMENTO DE NOVA ACTIVIDADE DE DURAÇÃO INCERTA, BEM COMO INÍCIO DE LABORAÇÃO DE EMPRESA OU DE ESTABELECIMENTO PERTENCENTE A EMPRESA COM MENOS DE 750 TRABALHADORES						≤ 2 ANOS	✓	✓	Artºs. 140º, nºs 1 e 4, alínea a), e 148º, nºs 1, alínea b), e 2 do CT
		DESEMPREGADOS DE LONGA DURAÇÃO OU TRABALHADORES ABRANGIDOS POR LEGISLAÇÃO ESPECIAL DE POLÍTICA DE EMPREGO					≥ 6 MESES		✓	✓	Artºs. 140º, nº 4, alínea b), e 148º, nºs 1, alínea c), e 2, do CT
LIMITES MATERIAIS SUBJECTIVOS	ENUMERAÇÃO TAXATIVA	TRABALHADOR À PROCURA DO 1º EMPREGO				Artºs. 140º, nº 4, alínea b), e 148º, nºs 1, alínea a), e 2, do CT					

Fonte: Almeida, Carlos (2015). Apontamentos da unidade curricular de Direito e Relações Laborais. Mestrado em Políticas de Desenvolvimento de Recursos Humanos. ISCTE-IUL.

Anexo B - Evolução histórica do regime legal do contrato de trabalho a termo

Data	Informação Geral
1867 Código Civil	Princípio dominante da autonomia da vontade, limitado apenas no contrato de prestação de serviços doméstico (art. 1371º)
1937 Lei nº 1952 de 10 mar	Primeiro diploma legal a regular autonomamente o contrato de trabalho com referência ao contrato a prazo (art. 10º)
1966 DL nº47032 de 27 maio	Regulação jurídica do contrato individual do trabalho, com vigência quase experimental
1969 DL nº 49408 de 24 nov.	Lei do Contrato de Trabalho (LCT) – caráter excecional do contrato a prazo (art. 10º)
1975 DL nº 372-A de 16 jul	Fortes restrições à LCT – Justa Causa (art. 9º)
1976 Constituição da República Portuguesa	Constitucionalização do conceito de justa causa e do princípio da segurança no emprego (art. 53º)
1976 DL nº 781/76 de 28out	Contrato de Trabalho a prazo como fator dinamizador do mercado de emprego (regime amplo)
1989 DL nº64-A/89 de 27 fev	Consagração clara do caráter excecional do contrato a termo que passa a restringir-se a situações rigorosamente tipificadas
1996 Lei nº 38/96 de 31 ago	Concretização do motivo justificativo do contrato a termo
1999 Dirt. nº99/70/CE 28 jun	Uniformização do regime jurídico do contrato a termo
2001 Lei nº 18/2001 de 3 jul	Novas regras para proteção do trabalho precário
2003 Código do Trabalho	Flexibilização do regime jurídico do contrato a termo
2009 Versão Código Trabalho	Reforço da proteção do trabalhador contratado a termo
2011 Lei nº 53/2011 de 14 out	Novas regras de cálculo da compensação decorrente da cessação do contrato de trabalho a termo
2012 Lei nº3/2012 de 10 jan	Regime excecional e temporário de renovação extraordinário dos contratos de trabalho a termo certo
2012 Lei nº 23/2012 de 25 jun	Alargamento do prazo dos contratos de trabalho de muito curta duração e revogação/alterações das normas referentes à compensação por caducidade

Fonte: Ribeiro, André Strecht (2012), *Contratos a Termo: Evolução até à lei n.º 23/2012, de 25 de junho*, Lisboa, Vida Económica.

Anexo C - Definição e Operacionalização das Variáveis do Estudo – Empresas

Variáveis Empresas	Definição	Representação	Fonte
Antiguidade da empresa	Número de anos de atividade da empresa	Mediana do número de anos de atividade da empresa	DGEEP/MTSS - Quadros de Pessoal
Volume de Negócios	Volume de negócios relativo ao ano de referência do relatório.	Considera-se o volume de negócios como a quantia líquida das vendas e prestações de serviços (abrangendo as indemnizações compensatórias), respeitante às atividades normais das entidades, consequentemente após as reduções em vendas e não incluindo nem o imposto sobre o valor acrescentado nem outros impostos directamente relacionados com as vendas e prestações de serviços.	DGEEP/MTSS - Quadros de Pessoal
Capital Social	Origem do Capital Social da Empresa	Elemento do contrato de sociedade que é constituído pelo valor - a "importância" - expressa em moeda com curso legal, que totaliza as entradas dos sócios para o exercício da atividade social.	DGEEP/MTSS - Quadros de Pessoal
Privado nacional	Empresa privada com maioria de capital social nacional	Empresas privadas: empresas cujo capital é detido por pessoas individuais ou por instituições privadas nacionais (%);	
Público nacional	Empresa pública com maioria de capital social nacional	Empresas públicas: empresas cujo capital é detido pelo Estado ou por instituições por ele directamente controladas (%);	
Estrangeiro	Empresa privada com maioria de capital social estrangeiro	Empresas privadas estrangeiras: empresa cujo capital é detido por pessoas individuais ou por instituições privadas estrangeiras (%);	
Dimensão Empresa	Classificação por dimensão das empresas	Recomendação da Comissão Europeia de 6 de Maio de 2003	INE - Recomendação da Comissão relativa à definição de micro, pequenas e médias empresas, de 6 de Maio de 2003
Pequena - 10-49 pax	As pequenas empresas têm menos de 50 trabalhadores e um volume de negócios anual (ou activo total líquido) que não excede os 10 milhões de euros.	% de empresas de dimensão Pequena - 10-49 pax	
Média - 50-249 pax	As médias empresas apresentam um volume de negócios anual até aos 50 milhões de euros ou cujo activo total líquido anual não exceda 43 milhões de euros.	% de empresas de dimensão Média - 50-249 pax	
Grande - > 250 pax	As grandes empresas apresentam um volume de negócios anual é superior a 50 milhões de euros ou cujo activo total líquido anual exceda 43 milhões de euros.	% de empresas de dimensão Grande - > 250 pax	
Setor Atividade	Uma actividade, segundo a CAE, é o resultado da combinação dos factores produtivos (mão-de-obra, matérias-primas, equipamento, etc.), com vista à produção de bens e serviços. Independentemente dos factores produtivos que integram o bem ou serviço produzido, toda a actividade pressupõe, em termos genéricos, uma entrada de produtos (bens ou serviços), um processo de incorporação de valor acrescentado e uma saída (bens ou serviços).	Atividade que representa a maior importância no conjunto das atividades exercidas na entidade. O critério adequado para a sua aferição é o representado pelo valor acrescentado bruto ao custo dos factores. Na impossibilidade da sua determinação por este critério, considera-se como principal a atividade que representa o maior volume de negócios ou, em alternativa, a que ocupa, com carácter de permanência, o maior número de pessoas ao serviço.	Classificação portuguesa das atividades económicas, revisão 3 - Deliberação nº 327 do CSE, de 19 de Março de 2007. Publicação final pelo Decreto-Lei nº 381/2007, de 14 de Novembro.
Agricultura	Agrupar as atividades económicas relacionadas com a exploração dos recursos primários da natureza.	A = Agricultura, produção animal, caça, floresta e pesca	INE - CAE-Rev.3

Gestão do emprego nas empresas em Portugal: a incidência de arranjos contratuais flexíveis

Definição e Operacionalização das Variáveis Utilizadas no Estudo – Empresas (continuação)

Variáveis Empresas	Definição	Representação	Fonte
Indústria	Engloba as atividades de transformação de matérias-primas em produtos acabados ou semiacabados, as extrativas, os setores de energia, a construção civil e as obras públicas.	B = Indústrias extractivas C = Indústrias transformadoras D = Electricidade, gás, vapor, água quente e fria e ar frio E = Captação, tratamento e distribuição de água; saneamento, gestão de resíduos e despoluição F = Construção	INE - CAE-Rev.3
Serviços	Agrupa as atividades que embora não produzam bens materiais, prestam serviços à população.	G = Com. grosso e a retalho; reparação de veículos automóveis e motociclos H = Transportes e armazenagem I = Alojamento, restauração e similares J = Atividades de informação e de comunicação K = Atividades financeiras e de seguros L = Atividades imobiliárias M = Atividades de consultoria, científicas, técnicas e similares N = Atividades administrativas e dos serviços de apoio O = Administração Pública e Defesa; Segurança Social Obrigatória P = Educação Q = Atividades de saúde humana e apoio social R = Atividades artísticas, de espectáculos, desportivas e recreativas S = Outras actividades de serviços	INE - CAE-Rev.3
Sazonalidade	Reprodução, segundo uma periodicidade aproximadamente regular, de flutuações de sentido idêntico, dotadas de uma amplitude estável ou evoluindo progressivamente.		INE
Sazonal	Atividades económicas com maior exposição à sazonalidade	F = Construção G = Com. grosso e a retalho; rep/ção de veículos automóveis e motociclos I = Alojamento, restauração e similares R = Atividades artísticas, de espectáculos, desportivas e recreativas	IEFP - Portugal 2020
Não Sazonal	Atividades económicas com menor ou ausência de exposição à sazonalidade	A = Agricultura, produção animal, caça, floresta e pesca B = Indústrias extractivas C = Indústrias transformadoras D = Electricidade, gás, vapor, água quente e fria e ar frio E = Captação, tratamento e distribuição de água; saneamento, gestão de resíduos e despoluição H = Transportes e armazenagem J = Atividades de informação e de comunicação K = Atividades financeiras e de seguros L = Atividades imobiliárias M = Atividades de consultoria, científicas, técnicas e similares N = Atividades administrativas e dos serviços de apoio O = Administração Pública e Defesa; Segurança Social Obrigatória P = Educação Q = Atividades de saúde humana e apoio social S = Outras actividades de serviços	IEFP - Portugal 2020

Anexo D - Definição e Operacionalização das Variáveis do Estudo – Trabalhadores

Variáveis Trabalhadores	Definição	Representação	Fonte
Mulheres	Género Feminino	Percentagem de mulheres na amostra	DGEEP/MTSS - Quadros de Pessoal
Idade Mediana	Idade dos Trabalhadores	Mediana da idade dos trabalhadores na amostra	DGEEP/MTSS - Quadros de Pessoal
Antiguidade na Empresa	Número de anos ao serviço na empresa atual	Mediana do número de anos dos trabalhadores ao serviço na empresa atual	DGEEP/MTSS - Quadros de Pessoal
Remuneração Ganha	Remuneração base efetivamente paga ao trabalhador, referente ao mês de outubro acrescido de montantes ilíquidos pagos, com caráter regular mensal	Remuneração base, subsídio de refeição, de função, de alojamento ou transporte, diuturnidades ou prémios de antiguidade, de produtividade, de assiduidade, subsídios por trabalhos penosos, perigosos ou sujos, subsídios por trabalho por turnos e noturnos com caráter regular mensal.	DGEEP/MTSS - Quadros de Pessoal
Tipo de Contrato	Contrato de Trabalho é aquele pelo qual uma pessoa singular se obriga, mediante retribuição, a prestar a sua actividade a outra ou a outras pessoas, no âmbito de organização e sob a autoridade destas.	% de contratos sem termo; % de contratos com termo e incerto; % de outras situações;% de contrato trabalho temporário	artigo11º do CódigodoTrabalho (CT)
Contratos sem termo	Contrato de trabalho que vincula o trabalhador e a entidade empregadora, sem determinar o seu período de duração.	Contrato de trabalho: sem termo, em comissão de serviço sem termo, para prestação subordinada de teletrabalho sem termo, intermitente sem termo	DGEEP/MTSS - Quadros de Pessoal
Contratos com termo e incerto	contrato de trabalho reduzido a escrito com estipulação do seu termo (certo ou incerto) e com menção concretizada do motivo justificativo da sua celebração.	Contrato de trabalho com termo certo ou incerto: para prestação subordinada de teletrabalho, em comissão de serviço, para prestação subordinada de teletrabalho	DGEEP/MTSS - Quadros de Pessoal
Outras situações	Outras situações contratuais não enquadradas nas definições anteriores	Contrato de trabalho de muito curta duração, contrato de trabalho em atividade sazonal agrícola ou para realização de evento turístico de duração não superior a 15 dias, não está sujeito a forma escrita.	DGEEP/MTSS - Quadros de Pessoal
Contrato trabalho temporário	Contrato de trabalho a termo certo ou incerto celebrado entre uma empresa de trabalho temporário e um trabalhador pelo qual este se obriga, mediante retribuição daquela, a prestar a sua atividade a utilizadores, mantendo-se vinculado à empresa de trabalho temporário	Contrato de trabalho por tempo indeterminado para cedência temporária Contrato de trabalho temporário com termo certo	DGEEP/MTSS - Quadros de Pessoal
Habilitações Literárias	conjunto de qualificações académicas/conhecimentos ou provas documentais necessárias para exercer ou requerer determinado cargo	% de trabalhadores com habilitações literárias ao nível de: Ensino Básico; Ensino Secundário; Ensino Superior	Dicionário da Língua Portuguesa
Ensino Básico	Trabalhadores com habilitações literárias inferiores ao 12º ano	Inferior Ao 1º Ciclo Do Ensino Básico; 1º Ciclo Do Ensino Básico; 2º Ciclo Do Ensino Básico;3º Ciclo Do Ensino Básico	DGEEP/MTSS - Quadros de Pessoal
Ensino Secundário	Trabalhadores com habilitações literárias iguais ao 12º ano	Ensino Secundário; Ensino Pós Secundário Não Superior Nível IV	DGEEP/MTSS - Quadros de Pessoal
Ensino Superior	Trabalhadores com habilitações literárias ao nível superior	Bacharelato; Licenciatura; Mestrado; Doutoramento	DGEEP/MTSS - Quadros de Pessoal

Gestão do emprego nas empresas em Portugal: a incidência de arranjos contratuais flexíveis





Definição e Operacionalização das Variáveis Utilizadas no Estudo – Trabalhadores (continuação)

Variáveis Trabalhadores	Definição	Representação	Fonte
Nível de Qualificação	Conjunto de competências profissionais que permitem exercer um conjunto de atividades profissionais. São adquiridas mediante a formação ou através da experiência e podem ser formalmente reconhecidas.	% de trabalhadores com qualificações e sem qualificações para o exercício de uma determinada atividade profissional	INE
Profissionais Não Qualificados	Trabalhadores que executam tarefas simples, diversas e normalmente não especificadas, totalmente determinadas.	Profissionais semi-qualificados (especializados) ; Profissionais não qualificados (indiferenciados); Estagiários, praticantes e aprendizes	INE
Profissionais Qualificados	Trabalhadores com funções de carácter executivo, complexas ou delicadas e normalmente não rotineiras, enquadradas em diretivas gerais bem definidas, exigindo o conhecimento do seu plano e execução.	Quadros superiores; Quadros médios; Encarregados, contramestres, mestres e chefes de equipa; Profissionais altamente qualificados; Profissionais qualificados	INE
IRCT	Os Instrumentos de Regulamentação Coletiva de Trabalho (IRCT) são convenções celebradas por uma ou mais associações sindicais de um determinado sector de atividade com a correspondente associação patronal. O Código do Trabalho, que rege as relações de trabalho em Portugal, impõe limites no que respeita ao que pode ser disposto em sede de IRCT.	IRCTs Centralizados; IRCTs Descentralizados	Arts. 2.º, n.º 4 e 517.º e s., do Código do Trabalho.
Descentralizado	ACT - Acordo Coletivo de Trabalho AE - Acordo de Empresa	ACT = Acordo colectivo, a convenção celebrada entre associação sindical e uma pluralidade de empregadores para diferentes empresas; AE = Acordo de empresa, a convenção celebrada entre associação sindical e um empregador para uma empresa ou estabelecimento.	Arts. 2.º, n.º 4 e 517.º e s., do Código do Trabalho.
Centralizado	CCT - Contrato Coletivo de Trabalho PRT - Portaria Regulamentação de Trabalho PCT - Portaria de Condições de Trabalho RCM - Regulamento de Condições Mínimas	CCT = Contrato colectivo, a convenção celebrada entre associação sindical e associação de empregadores; PCT, PRT e RCM = São instrumentos autónomos, isto é, de conteúdo original, emitidos na falta de convenções em certos termos e condições (quando circunstâncias sociais e económicas o justificarem, que não exista associação sindical ou de empregadores, nem seja possível a portaria de extensão).	Arts. 2.º, n.º 4 e 517.º e s., do Código do Trabalho.
Não Sindicalizados	Trabalhadores não abrangidos por qualquer tipo de IRCT	Trabalhadores ao serviço de entidades que não sendo outorgantes de contratação coletiva a poderão vir a celebrar por si ou através de organismos; Empregadores ou familiares não remunerados; Membros ativos de cooperativas; Estagiários sem vínculo à entidade, a trabalhar temporariamente nesta.	DGEEP/MTSS - Quadros de Pessoal

Anexo E – Output SPSS – Formação de *Clusters*

Clusters

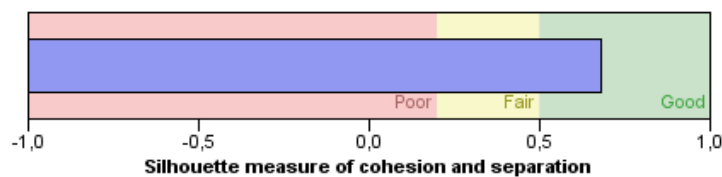
Input (Predictor) Importance
 ■ 1,0 ■ 0,8 ■ 0,6 ■ 0,4 ■ 0,2 ■ 0,0

Cluster	1	2	3	4
Label				
Description				
Size	 51,5% (18243)	 29,6% (10501)	 17,5% (6202)	 1,4% (489)
Inputs	% de contratos com termo e incerto 5,84	% de contratos com termo e incerto 32,54	% de contratos com termo e incerto 78,21	% de contratos com termo e incerto 13,68
	% de contratos sem termo 93,99	% de contratos sem termo 66,66	% de contratos sem termo 21,41	% de contratos sem termo 29,63
	% de contrato trabalho temporário 0,00	% de contrato trabalho temporário 0,00	% de contrato trabalho temporário 0,00	% de contrato trabalho temporário 20,57
	% de outras situações 0,16	% de outras situações 0,80	% de outras situações 0,38	% de outras situações 36,12

Model Summary

Algorithm	TwoStep
Inputs	4
Clusters	4

Cluster Quality



Anexo F – Output SPSS – One-Way ANOVA, Análise Descritiva, Teste Homogeneidade de Levene, Teste Kruskal-Wallis – Variáveis Métricas

Oneway

		Descriptives							
		N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
						Lower Bound	Upper Bound		
% de contratos sem termo	1	18243	93,9946	6,15246	,04555	93,9053	94,0838	80,75	100,00
	2	10501	66,6580	9,98522	,09744	66,4670	66,8490	21,74	88,24
	3	6202	21,4095	15,65466	,19878	21,0198	21,7992	,00	46,55
	4	489	29,6263	26,36436	1,19224	27,2837	31,9688	,00	78,57
	Total	35435	72,3011	28,83868	,15320	72,0008	72,6013	,00	100,00
% de contratos com termo e incerto	1	18243	5,8433	6,12929	,04538	5,7543	5,9322	,00	19,05
	2	10501	32,5372	10,45638	,10204	32,3371	32,7372	,00	60,87
	3	6202	78,2071	15,59121	,19798	77,8190	78,5952	53,13	100,00
	4	489	13,6778	19,36845	,87587	11,9569	15,3988	,00	80,00
	Total	35435	26,5275	28,28717	,15027	26,2329	26,8220	,00	100,00
% de outras situações	1	18243	,1591	,96520	,00715	,1450	,1731	,00	11,11
	2	10501	,8048	2,88770	,02818	,7496	,8600	,00	21,05
	3	6202	,3820	1,82656	,02319	,3365	,4274	,00	18,52
	4	489	36,1244	29,36221	1,32781	33,5155	38,7333	,00	100,00
	Total	35435	,8857	5,73262	,03045	,8261	,9454	,00	100,00
% de contrato trabalho temporário	1	18243	,0031	,18293	,00135	,0005	,0058	,00	15,00
	2	10501	,0000	,00000	,00000	,0000	,0000	,00	,00
	3	6202	,0014	,07628	,00097	-,0005	,0033	,00	5,56
	4	489	20,5714	38,51835	1,74186	17,1490	23,9939	,00	100,00
	Total	35435	,2857	5,11955	,02720	,2324	,3390	,00	100,00
Antiguidade na Empresa - Mediana	1	18243	9,4333	6,03904	,04471	9,3457	9,5210	,00	39,00
	2	10501	5,7299	3,90700	,03813	5,6552	5,8047	,00	34,00
	3	6202	2,5689	3,22325	,04093	2,4887	2,6492	,00	38,00
	4	489	1,6319	2,22677	,10070	1,4340	1,8298	,00	16,50
	Total	35435	7,0267	5,70483	,03031	6,9673	7,0861	,00	39,00

Gestão do emprego nas empresas em Portugal: a incidência de arranjos contratuais flexíveis

Mulheres (%)	1	18243	43,3363	31,04826	,22987	42,8857	43,7869	,00	100,00
	2	10501	47,0067	31,57164	,30809	46,4027	47,6106	,00	100,00
	3	6202	45,2160	33,20031	,42158	44,3896	46,0425	,00	100,00
	4	489	37,5886	31,54510	1,42652	34,7857	40,3915	,00	100,00
	Total	35435	44,6737	31,64692	,16812	44,3442	45,0032	,00	100,00
Habilitações Literárias - Ensino Básico (%)	1	18241	64,407	30,1715	,2234	63,969	64,845	,0	100,0
	2	10501	60,848	29,1356	,2843	60,291	61,405	,0	100,0
	3	6197	62,719	31,8369	,4044	61,926	63,512	,0	100,0
	4	489	70,830	29,5871	1,3380	68,201	73,459	,0	100,0
	Total	35428	63,146	30,2133	,1605	62,831	63,460	,0	100,0
Habilitações Literárias - Ensino Secundário (%)	1	18241	19,991	18,6127	,1378	19,721	20,262	,0	100,0
	2	10501	22,295	18,8946	,1844	21,934	22,657	,0	100,0
	3	6197	22,609	22,6390	,2876	22,045	23,172	,0	100,0
	4	489	19,270	22,1109	,9999	17,306	21,235	,0	100,0
	Total	35428	21,122	19,5460	,1038	20,919	21,326	,0	100,0
Habilitações Literárias - Ensino Superior (%)	1	18241	15,601	20,9749	,1553	15,297	15,906	,0	100,0
	2	10501	16,857	21,4791	,2096	16,446	17,267	,0	100,0
	3	6197	14,672	22,0514	,2801	14,123	15,221	,0	100,0
	4	489	9,900	18,0007	,8140	8,300	11,499	,0	100,0
	Total	35428	15,732	21,3028	,1132	15,510	15,954	,0	100,0
Idade Médiana	1	18243	41,1548	5,84565	,04328	41,0700	41,2396	20,50	65,00
	2	10501	38,7802	5,79741	,05657	38,6693	38,8911	21,00	61,00
	3	6202	36,9008	6,09436	,07739	36,7491	37,0525	20,00	58,00
	4	489	37,3374	5,82714	,26351	36,8197	37,8552	21,50	56,00
	Total	35435	39,6538	6,10784	,03245	39,5902	39,7174	20,00	65,00
Profissionais Não Qualificados (%)	1	18243	28,723	25,5837	,1894	28,352	29,094	,0	100,0
	2	10501	34,190	26,4668	,2583	33,683	34,696	,0	100,0
	3	6202	37,824	30,8003	,3911	37,057	38,590	,0	100,0
	4	489	42,919	33,5918	1,5191	39,934	45,904	,0	100,0
	Total	35435	32,132	27,2141	,1446	31,848	32,415	,0	100,0
Profissionais Qualificados (%)	1	18243	71,277	25,5837	,1894	70,906	71,648	,0	100,0
	2	10501	65,810	26,4668	,2583	65,304	66,317	,0	100,0
	3	6202	62,176	30,8003	,3911	61,410	62,943	,0	100,0
	4	489	57,081	33,5918	1,5191	54,096	60,066	,0	100,0
	Total	35435	67,868	27,2141	,1446	67,585	68,152	,0	100,0

Gestão do emprego nas empresas em Portugal: a incidência de arranjos contratuais flexíveis

Remuneração Ganha Mediana	1	18243	876,4279	475,95231	3,52383	869,5209	883,3350	,00	9779,64
	2	10501	792,5907	313,74043	3,06165	786,5893	798,5921	,00	7119,69
	3	6202	727,7678	311,72210	3,95824	720,0083	735,5273	,00	5007,16
	4	489	660,2906	294,96357	13,33871	634,0822	686,4990	21,48	2373,72
	Total	35435	822,5813	409,49889	2,17539	818,3175	826,8451	,00	9779,64
Antiguidade da empresa (anos)	1	18243	25,24	28,136	,208	24,83	25,65	0	514
	2	10501	22,13	26,643	,260	21,62	22,64	0	514
	3	6202	14,20	19,328	,245	13,72	14,68	0	514
	4	489	11,22	11,503	,520	10,20	12,24	0	82
	Total	35435	22,19	26,509	,141	21,92	22,47	0	514
Capital Social privado nacional (%)	1	17531	86,2008	33,95545	,25645	85,6981	86,7034	,00	100,00
	2	10098	85,8247	34,36272	,34196	85,1544	86,4950	,00	100,00
	3	5947	87,2194	32,87498	,42630	86,3837	88,0551	,00	100,00
	4	477	88,7277	31,38148	1,43686	85,9043	91,5510	,00	100,00
	Total	34053	86,3025	33,85947	,18349	85,9429	86,6622	,00	100,00
Capital Social público nacional (%)	1	17544	1,3870	11,41027	,08615	1,2181	1,5558	,00	100,00
	2	10102	1,0180	9,50139	,09453	,8327	1,2033	,00	100,00
	3	5954	1,1747	10,37777	,13449	,9110	1,4383	,00	100,00
	4	477	1,3143	11,21783	,51363	,3050	2,3235	,00	100,00
	Total	34077	1,2395	10,69513	,05794	1,1259	1,3530	,00	100,00
Capital Social estrangeiro (%)	1	17544	6,3658	23,76512	,17942	6,0141	6,7175	,00	100,00
	2	10103	5,3111	21,83743	,21726	4,8853	5,7370	,00	100,00
	3	5954	4,1673	19,33242	,25054	3,6762	4,6585	,00	100,00
	4	477	3,2495	17,36976	,79531	1,6867	4,8122	,00	100,00
	Total	34078	5,6254	22,41396	,12142	5,3874	5,8634	,00	100,00
Volume de Negócios (euros)	1	18174	11152572,53	161250845,389	1196125,470	8808053,53	13497091,52	0	11319687613
	2	10456	6284329,43	57701553,576	564293,073	5178207,28	7390451,59	0	3232610875
	3	6172	2778751,34	13009600,546	165596,443	2454124,60	3103378,07	0	545228634
	4	488	2763333,49	8785894,536	397718,758	1981876,94	3544790,04	0	119415409
	Total	35290	8129633,37	120077175,145	639196,861	6876787,97	9382478,77	0	11319687613

Gestão do emprego nas empresas em Portugal: a incidência de arranjos contratuais flexíveis

Test of Homogeneity of Variances

	Levene Statistic	df1	df2	Sig.
% de contratos sem termo	6671,619	3	35431	,000
% de contratos com termo e incerto	4847,781	3	35431	,000
% de outras situações	12022,583	3	35431	,000
% de contrato trabalho temporário	23884,129	3	35431	,000
Antiguidade na Empresa - Mediana	1447,204	3	35431	,000
Mulheres (%)	39,332	3	35431	,000
Habilitações Literárias - Ensino Básico (%)	38,389	3	35424	,000
Habilitações Literárias - Ensino Secundário (%)	114,822	3	35424	,000
Habilitações Literárias - Ensino Superior (%)	17,314	3	35424	,000
Idade Mediana	8,879	3	35431	,000
Profissionais Não Qualificados (%)	276,386	3	35431	,000
Profissionais Qualificados (%)	276,386	3	35431	,000
Remuneração Ganha Mediana	310,946	3	35431	,000
Antiguidade da empresa (anos)	67,979	3	35431	,000
Capital Social privado nacional (%)	11,860	3	34049	,000
Capital Social público nacional (%)	10,544	3	34073	,000
Capital Social estrangeiro (%)	69,469	3	34074	,000
Volume de Negócios (euros)	25,198	3	35286	,000

Gestão do emprego nas empresas em Portugal: a incidência de arranjos contratuais flexíveis

ANOVA

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
% de contratos sem termo	Between Groups	25873090,477	3	8624363,492	84968,355	,000
	Within Groups	3596277,980	35431	101,501		
	Total	29469368,457	35434			
% de contratos com termo e incerto	Between Groups	24829219,092	3	8276406,364	83217,711	,000
	Within Groups	3523785,382	35431	99,455		
	Total	28353004,474	35434			
% de outras situações	Between Groups	618499,297	3	206166,432	13379,401	,000
	Within Groups	545964,869	35431	15,409		
	Total	1164464,165	35434			
% de contrato trabalho temporário	Between Groups	204044,223	3	68014,741	3325,398	,000
	Within Groups	724674,339	35431	20,453		
	Total	928718,562	35434			
Antiguidade na Empresa - Mediana	Between Groups	260794,677	3	86931,559	3451,418	,000
	Within Groups	892407,738	35431	25,187		
	Total	1153202,415	35434			
Mulheres (%)	Between Groups	116154,414	3	38718,138	38,783	,000
	Within Groups	35371975,821	35431	998,334		
	Total	35488130,235	35434			
Habilitações Literárias - Ensino Básico (%)	Between Groups	114474,216	3	38158,072	41,946	,000
	Within Groups	32224879,854	35424	909,691		
	Total	32339354,070	35427			
Habilitações Literárias - Ensino Secundário (%)	Between Groups	53146,903	3	17715,634	46,549	,000
	Within Groups	13481657,962	35424	380,580		
	Total	13534804,865	35427			
Habilitações Literárias - Ensino Superior (%)	Between Groups	37187,158	3	12395,719	27,376	,000
	Within Groups	16039844,486	35424	452,796		
	Total	16077031,644	35427			
Idade Mediana	Between Groups	98746,467	3	32915,489	953,466	,000
	Within Groups	1223146,097	35431	34,522		
	Total	1321892,564	35434			
Profissionais Não	Between Groups	514283,726	3	171427,909	236,077	,000

Gestão do emprego nas empresas em Portugal: a incidência de arranjos contratuais flexíveis

Qualificados (%)	Within Groups	25728354,277	35431	726,154		
	Total	26242638,003	35434			
Profissionais Qualificados (%)	Between Groups	514283,726	3	171427,909	236,077	,000
	Within Groups	25728354,277	35431	726,154		
	Total	26242638,003	35434			
Remuneração Ganha Mediana	Between Groups	130972687,133	3	43657562,378	266,193	,000
	Within Groups	5810931409,351	35431	164006,983		
	Total	5941904096,484	35434			
Antiguidade da empresa (anos)	Between Groups	624627,229	3	208209,076	303,891	,000
	Within Groups	24275317,381	35431	685,143		
	Total	24899944,610	35434			
Capital Social privado nacional (%)	Between Groups	10291,900	3	3430,633	2,993	,030
	Within Groups	39029100,071	34049	1146,263		
	Total	39039391,971	34052			
Capital Social público nacional (%)	Between Groups	904,850	3	301,617	2,637	,048
	Within Groups	3896905,786	34073	114,369		
	Total	3897810,636	34076			
Capital Social estrangeiro (%)	Between Groups	25966,133	3	8655,378	17,253	,000
	Within Groups	17093826,355	34074	501,668		
	Total	17119792,488	34077			
Volume de Negócios (euros)	Between Groups	3924504994425428 50,000	3	130816833147 514288,000	9,079	,000
	Within Groups	5084229837645114 00000,000	35286	144086318586 55314,000		
	Total	5088154342639540 00000,000	35289			

Hypothesis Test Summary

	Null Hypothesis	Test	Sig.	Decision
1	The distribution of % de contratos sem termo is the same across categories of Solução de 4 clusters.	Independent-Samples Kruskal-Wallis Test	,000	Reject the null hypothesis.
2	The distribution of % de contratos com termo e incerto is the same across categories of Solução de 4 clusters.	Independent-Samples Kruskal-Wallis Test	,000	Reject the null hypothesis.
3	The distribution of % de outras situações is the same across categories of Solução de 4 clusters.	Independent-Samples Kruskal-Wallis Test	,000	Reject the null hypothesis.
4	The distribution of % de contrato trabalho temporário is the same across categories of Solução de 4 clusters.	Independent-Samples Kruskal-Wallis Test	,000	Reject the null hypothesis.
5	The distribution of Antiguidade na Empresa - Mediana is the same across categories of Solução de 4 clusters.	Independent-Samples Kruskal-Wallis Test	,000	Reject the null hypothesis.
6	The distribution of Mulheres (%) is the same across categories of Solução de 4 clusters.	Independent-Samples Kruskal-Wallis Test	,000	Reject the null hypothesis.
7	The distribution of Habilitações Literárias - Ensino Básico (%) is the same across categories of Solução de 4 clusters.	Independent-Samples Kruskal-Wallis Test	,000	Reject the null hypothesis.
8	The distribution of Habilitações Literárias - Ensino Secundário (%) is the same across categories of Solução de 4 clusters.	Independent-Samples Kruskal-Wallis Test	,000	Reject the null hypothesis.
9	The distribution of Habilitações Literárias - Ensino Superior (%) is the same across categories of Solução de 4 clusters.	Independent-Samples Kruskal-Wallis Test	,000	Reject the null hypothesis.
10	The distribution of Idade Mediana is the same across categories of Solução de 4 clusters.	Independent-Samples Kruskal-Wallis Test	,000	Reject the null hypothesis.
11	The distribution of Profissionais Não Qualificados (%) is the same across categories of Solução de 4 clusters.	Independent-Samples Kruskal-Wallis Test	,000	Reject the null hypothesis.

Asymptotic significances are displayed. The significance level is ,05.

Hypothesis Test Summary

	Null Hypothesis	Test	Sig.	Decision
12	The distribution of Profissionais Qualificados (%) is the same across categories of Solução de 4 clusters.	Independent-Samples Kruskal-Wallis Test	,000	Reject the null hypothesis.
13	The distribution of Remuneração Ganha Mediana is the same across categories of Solução de 4 clusters.	Independent-Samples Kruskal-Wallis Test	,000	Reject the null hypothesis.
14	The distribution of Antiguidade da empresa (anos) is the same across categories of Solução de 4 clusters.	Independent-Samples Kruskal-Wallis Test	,000	Reject the null hypothesis.
15	The distribution of Capital Social privado nacional (%) is the same across categories of Solução de 4 clusters.	Independent-Samples Kruskal-Wallis Test	,017	Reject the null hypothesis.
16	The distribution of Capital Social público nacional (%) is the same across categories of Solução de 4 clusters.	Independent-Samples Kruskal-Wallis Test	,066	Retain the null hypothesis.
17	The distribution of Capital Social estrangeiro (%) is the same across categories of Solução de 4 clusters.	Independent-Samples Kruskal-Wallis Test	,000	Reject the null hypothesis.
18	The distribution of Volume de Negócios (euros) is the same across categories of Solução de 4 clusters.	Independent-Samples Kruskal-Wallis Test	,000	Reject the null hypothesis.

Asymptotic significances are displayed. The significance level is ,05.

Anexo G – Output SPSS – Análise Descritiva Crosstabs e Teste Qui-Quadrado – Variáveis Nominais

Solução de 4 clusters * Escalão Dimensão Empresa

Crosstab

		IRCT Centralização			Total	
		Descentralizado = ACT + AE	Centralizado = CCT + PRT + RCM + PCT	Não Sindicalizados		
Solução de 4 clusters	1	Count	406	14934	2903	18243
		% within Solução de 4 clusters	2,2%	81,9%	15,9%	100,0%
		% within IRCT Centralização	69,2%	51,3%	50,5%	51,5%
		% of Total	1,1%	42,1%	8,2%	51,5%
	2	Count	148	8655	1698	10501
		% within Solução de 4 clusters	1,4%	82,4%	16,2%	100,0%
		% within IRCT Centralização	25,2%	29,7%	29,6%	29,6%
		% of Total	0,4%	24,4%	4,8%	29,6%
	3	Count	31	5116	1055	6202
		% within Solução de 4 clusters	0,5%	82,5%	17,0%	100,0%
		% within IRCT Centralização	5,3%	17,6%	18,4%	17,5%
		% of Total	0,1%	14,4%	3,0%	17,5%
	4	Count	2	398	89	489
		% within Solução de 4 clusters	0,4%	81,4%	18,2%	100,0%
		% within IRCT Centralização	0,3%	1,4%	1,5%	1,4%
		% of Total	0,0%	1,1%	0,3%	1,4%
Total	Count	587	29103	5745	35435	
	% within Solução de 4 clusters	1,7%	82,1%	16,2%	100,0%	
	% within IRCT Centralização	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	
	% of Total	1,7%	82,1%	16,2%	100,0%	

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2- sided)
Pearson Chi-Square	99,258 ^a	6	,000
Likelihood Ratio	116,998	6	,000
Linear-by-Linear Association	26,821	1	,000
N of Valid Cases	35435		

a. 0 cells (.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 8,10.

Gestão do emprego nas empresas em Portugal: a incidência de arranjos contratuais flexíveis

Solução de 4 clusters * Setores Atividade Nova Classificação

Crosstab

		Setores Atividade Nova Classificação			Total	
		Agricultura - A	Indústria - B - F	Serviços - G - U		
Solução de 4 clusters	1	Count	391	7913	9939	18243
		% within Solução de 4 clusters	2,1%	43,4%	54,5%	100,0%
		% within Setores Atividade Nova Classificação	45,3%	56,9%	48,1%	51,5%
		% of Total	1,1%	22,3%	28,0%	51,5%
	2	Count	189	3798	6514	10501
		% within Solução de 4 clusters	1,8%	36,2%	62,0%	100,0%
		% within Setores Atividade Nova Classificação	21,9%	27,3%	31,5%	29,6%
		% of Total	0,5%	10,7%	18,4%	29,6%
	3	Count	251	2032	3919	6202
		% within Solução de 4 clusters	4,0%	32,8%	63,2%	100,0%
		% within Setores Atividade Nova Classificação	29,1%	14,6%	19,0%	17,5%
		% of Total	0,7%	5,7%	11,1%	17,5%
	4	Count	32	162	295	489
		% within Solução de 4 clusters	6,5%	33,1%	60,3%	100,0%
		% within Setores Atividade Nova Classificação	3,7%	1,2%	1,4%	1,4%
		% of Total	0,1%	0,5%	0,8%	1,4%
Total	Count	863	13905	20667	35435	
	% within Solução de 4 clusters	2,4%	39,2%	58,3%	100,0%	
	% within Setores Atividade Nova Classificação	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	
	% of Total	2,4%	39,2%	58,3%	100,0%	

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	396,015 ^a	6	,000
Likelihood Ratio	378,264	6	,000
Linear-by-Linear Association	101,416	1	,000
N of Valid Cases	35435		

a. 0 cells (,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 11,91.

Gestão do emprego nas empresas em Portugal: a incidência de arranjos contratuais flexíveis

Solução de 4 clusters * CAE Sazonalidade

Crosstab

		CAE Sazonalidade		Total	
		Não Sazonal - CAE 1+2+3+4+5+8+10+11+12+ 13+14+15+16+17+19+20+ 21	Sazonal - CAE 6+7+9+18		
Solução de 4 clusters	1	Count	11738	6505	18243
		% within Solução de 4 clusters	64,3%	35,7%	100,0%
		% within CAE Sazonalidade	53,8%	47,7%	51,5%
		% of Total	33,1%	18,4%	51,5%
	2	Count	6350	4150	10500
		% within Solução de 4 clusters	60,5%	39,5%	100,0%
		% within CAE Sazonalidade	29,1%	30,5%	29,6%
		% of Total	17,9%	11,7%	29,6%
	3	Count	3379	2823	6202
		% within Solução de 4 clusters	54,5%	45,5%	100,0%
		% within CAE Sazonalidade	15,5%	20,7%	17,5%
		% of Total	9,5%	8,0%	17,5%
	4	Count	340	149	489
		% within Solução de 4 clusters	69,5%	30,5%	100,0%
		% within CAE Sazonalidade	1,6%	1,1%	1,4%
		% of Total	1,0%	0,4%	1,4%
Total	Count	21807	13627	35434	
	% within Solução de 4 clusters	61,5%	38,5%	100,0%	
	% within CAE Sazonalidade	100,0%	100,0%	100,0%	
	% of Total	61,5%	38,5%	100,0%	

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	209,270 ^a	3	,000
Likelihood Ratio	207,795	3	,000
Linear-by-Linear Association	139,536	1	,000
N of Valid Cases	35434		

a. 0 cells (,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 188,06.

Gestão do emprego nas empresas em Portugal: a incidência de arranjos contratuais flexíveis

Escalão Dimensão Empresa * Solução de 4 clusters

Crosstab

			Solução de 4 clusters				Total
			1	2	3	4	
Escalão Dimensão Empresa	Pequena - 10-49 pax	Count	15048	8406	5295	370	29119
		% within Escalão Dimensão Empresa	51,7%	28,9%	18,2%	1,3%	100,0%
		% within Solução de 4 clusters	82,5%	80,0%	85,4%	75,7%	82,2%
		% of Total	42,5%	23,7%	14,9%	1,0%	82,2%
	Média - 50-249 pax	Count	2745	1835	825	88	5493
		% within Escalão Dimensão Empresa	50,0%	33,4%	15,0%	1,6%	100,0%
		% within Solução de 4 clusters	15,0%	17,5%	13,3%	18,0%	15,5%
		% of Total	7,7%	5,2%	2,3%	0,2%	15,5%
	Grande - > 250 pax	Count	450	260	82	31	823
		% within Escalão Dimensão Empresa	54,7%	31,6%	10,0%	3,8%	100,0%
		% within Solução de 4 clusters	2,5%	2,5%	1,3%	6,3%	2,3%
		% of Total	1,3%	0,7%	0,2%	0,1%	2,3%
Total	Count	18243	10501	6202	489	35435	
	% within Escalão Dimensão Empresa	51,5%	29,6%	17,5%	1,4%	100,0%	
	% within Solução de 4 clusters	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	
	% of Total	51,5%	29,6%	17,5%	1,4%	100,0%	

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	129,754 ^a	6	,000
Likelihood Ratio	123,545	6	,000
Linear-by-Linear Association	3,399	1	,065
N of Valid Cases	35435		

a. 0 cells (,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 11,36.

Gestão do emprego nas empresas em Portugal: a incidência de arranjos contratuais flexíveis

IRCT Centralização * Solução de 4 clusters

Crosstab

		Solução de 4 clusters				Total	
		1	2	3	4		
IRCT Centralização	Descentralizado = ACT + AE	Count	406	148	31	2	587
		% within IRCT Centralização	69,2%	25,2%	5,3%	0,3%	100,0%
		% within Solução de 4 clusters	2,2%	1,4%	0,5%	0,4%	1,7%
		% of Total	1,1%	0,4%	0,1%	0,0%	1,7%
	Centralizado = CCT + PRT + RCM + PCT	Count	14934	8655	5116	398	29103
		% within IRCT Centralização	51,3%	29,7%	17,6%	1,4%	100,0%
		% within Solução de 4 clusters	81,9%	82,4%	82,5%	81,4%	82,1%
		% of Total	42,1%	24,4%	14,4%	1,1%	82,1%
	Não Sindicalizados	Count	2903	1698	1055	89	5745
		% within IRCT Centralização	50,5%	29,6%	18,4%	1,5%	100,0%
		% within Solução de 4 clusters	15,9%	16,2%	17,0%	18,2%	16,2%
		% of Total	8,2%	4,8%	3,0%	0,3%	16,2%
Total	Count	18243	10501	6202	489	35435	
	% within IRCT Centralização	51,5%	29,6%	17,5%	1,4%	100,0%	
	% within Solução de 4 clusters	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	
	% of Total	51,5%	29,6%	17,5%	1,4%	100,0%	

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2- sided)
Pearson Chi-Square	99,258 ^a	6	,000
Likelihood Ratio	116,998	6	,000
Linear-by-Linear Association	26,821	1	,000
N of Valid Cases	35435		

a. 0 cells (,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 8,10.

Setores Atividade Nova Classificação * Solução de 4 clusters

Crosstab

			Solução de 4 clusters				Total
			1	2	3	4	
Setores Atividade Classificação	Agricultura - A	Count	391	189	251	32	863
		% within Setores Atividade Classificação	45,3%	21,9%	29,1%	3,7%	100,0%
		% within Solução de 4 clusters	2,1%	1,8%	4,0%	6,5%	2,4%
		% of Total	1,1%	0,5%	0,7%	0,1%	2,4%
	Indústria - B - F	Count	7913	3798	2032	162	13905
		% within Setores Atividade Classificação	56,9%	27,3%	14,6%	1,2%	100,0%
		% within Solução de 4 clusters	43,4%	36,2%	32,8%	33,1%	39,2%
	% of Total	22,3%	10,7%	5,7%	0,5%	39,2%	
	Serviços - G - U	Count	9939	6514	3919	295	20667
		% within Setores Atividade Classificação	48,1%	31,5%	19,0%	1,4%	100,0%
% within Solução de 4 clusters		54,5%	62,0%	63,2%	60,3%	58,3%	
% of Total	28,0%	18,4%	11,1%	0,8%	58,3%		
Total		Count	18243	10501	6202	489	35435
		% within Setores Atividade Classificação	51,5%	29,6%	17,5%	1,4%	100,0%
		% within Solução de 4 clusters	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
		% of Total	51,5%	29,6%	17,5%	1,4%	100,0%

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	396,015 ^a	6	,000
Likelihood Ratio	378,264	6	,000
Linear-by-Linear Association	101,416	1	,000
N of Valid Cases	35435		

a. 0 cells (.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 11,91.

Gestão do emprego nas empresas em Portugal: a incidência de arranjos contratuais flexíveis

CAE Sazonalidade * Solução de 4 clusters

Crosstab

			Solução de 4 clusters				Total
			1	2	3	4	
CAE Sazonalidade	Não Sazonal - CAE 1+2+3+4+5+8+10+11+12+13+14+15+16+17+19+20+21	Count	11738	6350	3379	340	21807
		% within CAE Sazonalidade	53,8%	29,1%	15,5%	1,6%	100,0%
		% within Solução de 4 clusters	64,3%	60,5%	54,5%	69,5%	61,5%
		% of Total	33,1%	17,9%	9,5%	1,0%	61,5%
	Sazonal - CAE 6+7+9+18	Count	6505	4150	2823	149	13627
		% within CAE Sazonalidade	47,7%	30,5%	20,7%	1,1%	100,0%
		% within Solução de 4 clusters	35,7%	39,5%	45,5%	30,5%	38,5%
		% of Total	18,4%	11,7%	8,0%	0,4%	38,5%
Total		Count	18243	10500	6202	489	35434
		% within CAE Sazonalidade	51,5%	29,6%	17,5%	1,4%	100,0%
		% within Solução de 4 clusters	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
		% of Total	51,5%	29,6%	17,5%	1,4%	100,0%

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	209,270 ^a	3	,000
Likelihood Ratio	207,795	3	,000
Linear-by-Linear Association	139,536	1	,000
N of Valid Cases	35434		

a. 0 cells (,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 188,06.