



INSTITUTO
UNIVERSITÁRIO
DE LISBOA

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

Cláudia Isabel Rêgo Gonçalves Vajão da Cruz Dias

Doutoramento em Sociologia

Orientadora:

Professora Doutora Fátima Suleman, Professora Associada
ISCTE – Instituto Universitário

Co-Orientadora:

Professora Doutora Helena Carvalho, Professora Catedrática
ISCTE – Instituto Universitário

Julho, 2022



SOCIOLOGIA
E POLÍTICAS PÚBLICAS

Departamento de Sociologia

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

Cláudia Isabel Rêgo Gonçalves Vajão da Cruz Dias

Doutoramento em Sociologia

Orientadora:

Professora Doutora Fátima Suleman, Professora Associada
ISCTE – Instituto Universitário

Co-Orientadora:

Professora Doutora Helena Carvalho, Professora Catedrática
ISCTE – Instituto Universitário

Julho, 2022



SOCIOLOGIA
E POLÍTICAS PÚBLICAS

Departamento de Sociologia

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

Cláudia Isabel Rêgo Gonçalves Vajão da Cruz Dias

Doutoramento em Sociologia

Júri:

Professora Doutora Paula Urze, Professora Associada, FCT/UNL

Professora Doutora Cristina Parente, Professora Associada, FLUP

Professora Doutora Luísa Veloso, Professora Associada, ISCTE-IUL

Professora Doutora Fátima Suleman, Professora Associada, ISCTE-IUL

Julho, 2022

Para o Gonçalo, o Martim, a Matilde e a Marta.

Para ti, Mãe.

Agradecimentos

Este trabalho não teria sido possível concluir, se ao longo desta jornada, não tivesse contado com o apoio, motivação e amizade de muitas pessoas.

Com grande admiração e respeito, agradeço à Professora Doutora Fátima Suleman, toda a paciência, dedicação, empenho e amizade com que coordenou esta tese e à Professora Doutora Helena Carvalho que não me deixou vacilar e com quem muito aprendi. Este trabalho e o seu sucesso é também vosso!

À Professora Doutora Teresa Calapez, agradeço por acreditar que me tornaria numa boa professora e que nos momentos mais difíceis, não deixou de me apoiar nesse caminho. À Professora Doutora Catarina Marques, agradeço por ter acreditado e apostado em mim, quando a vida me trocou as voltas. À Professora Doutora Elizabeth Reis, agradeço por me ter aceite, amparado e suportado durante os últimos 6 anos.

À Professora Doutora Conceição Figueiredo, agradeço a ajuda, a amizade, as conversas, a compreensão, a motivação, as revisões e, principalmente, por acreditar em mim.

Ao Departamento de Métodos Quantitativos para Gestão e Economia, ao DINÂMIA'CET-IUL e ao ISCTE-IUL agradeço por terem disponibilizado as condições de trabalho e a acessibilidade aos diversos recursos que permitiram a realização desta tese. Agradeço ainda ao INE, a disponibilização dos dados estatísticos, ao abrigo do protocolo INE/FCT/DGEEC (processo 746). Agradeço a todos os Professores do Doutoramento em Sociologia que com o seu conhecimento, contribuíram para enriquecer o meu percurso e tanto me fizeram refletir.

Ao Gonçalo, agradeço ter (im)pacientemente aguardado por este dia. Por me manter focada, por insistir e persistir. O amor demonstra-se, não se diz...

Ao Martim que sempre acreditou, agradeço o espaço e o tempo que me deu para trabalhar e que me mimou quando vacilei, que me reconfortou quando chorei e que demonstra sempre um enorme orgulho em mim.

À Matilde agradeço nunca ter duvidado que este dia chegaria e que comigo celebrou, com o seu sorriso, cada sucesso que ía alcançando. À Marta agradeço o carinho com que sempre me motivou.

A todos os que me acompanharam nestes anos, prometo continuar a trabalhar e estar à altura da confiança que em mim depositaram.

Resumo

Sabemos que a regulação do mercado de trabalho influencia as relações de trabalho, mas as empresas têm autonomia na gestão de recursos humanos. A recessão económica contribuiu para o aumento da flexibilidade, mas a evidência empírica, no que respeita ao impacto da (des)regulamentação nas decisões das empresas é ainda escassa. Com recurso aos Quadros de Pessoal estudámos os arranjos contratuais das empresas de dimensão média e grande em Portugal. A reforma laboral, implementada durante a crise financeira, merece escrutínio, pelo que analisámos as opções contratuais e os horários de trabalho durante o período 2010-2018. A análise de clusters fez emergir quatro grupos principais de empresas que foram denominadas de Estável, Dual, Flexível e Contingencial. Todas as empresas utilizam formas de contratação flexíveis. As diferenças encontram-se na incidência desta utilização, recorrendo ainda a horas extraordinárias e a trabalho temporário, como forma de flexibilidade. Os nossos dados indiciam que a dimensão da empresa não é determinante na utilização de arranjos contratuais flexíveis. No entanto, encontramos diferenças entre setores de atividade. A *estabilidade* é predominante no setor bancário, enquanto a agricultura, a construção e o turismo são mais *flexíveis*. A evolução mostra que a recuperação do mercado de trabalho foi conseguida com recurso à flexibilidade. Entre 2010 e 2018, a incidência de contratos flexíveis cresceu de 16,7% para 33,1%, enquanto o desemprego decresceu 3,6 p.p. Os contratos flexíveis predominam entre os jovens e os indivíduos com baixas escolaridade e qualificações. Concluímos que o mercado de trabalho em Portugal se mantém segmentado e que o programa de ajustamento exacerbou esta tendência. Os dados disponíveis do mercado de trabalho durante a pandemia vieram expor esta evidência.

Palavras-Chave: Flexibilidade do mercado de trabalho; Flexibilidade nas empresas, (Des)Regulamentação do mercado de trabalho.

Abstract

It is well-known that labour market regulation affects the employment relationship, but firms have autonomy to manage human resources. The economic recession contributed to increase flexibility but empirical evidence on the impacts of (de)regulation on employers' decisions is still scarce. We use linked employer-employee data to examine the contractual arrangements of medium and large-sized firms in Portugal. During the financial crisis Portugal implemented a reform agenda on labour market, which impact deserves scrutiny; therefore, we examine the options regarding contractual and working time arrangements during the 2010-2018 timeframe. *Cluster* analysis pointed to four main segments of firms, labelled as *Stable*, *Dual*, *Flexible* and *Contingent*. All firms make use of flexible contracts. Differences are found in the relative proportion of flexible workers and its contractual length. Furthermore, firms adopt flexible time arrangements, using extra-time and part-time work. Data shows that size of firms seems irrelevant to discriminate firms. There are, however, differences across sectors. *Stability* is a key feature of banking and financial industries, while firms in the construction, agriculture and hospitality are more flexible. The pattern over time shows that Portugal has followed a non-standard job recovery. From 2010 to 2018 incidence of flexible contracts raised from 16,7% to 33,1%, while the unemployment rate decreased 3,6 pp. Furthermore, temporary jobs prevail among young people, manual-skilled and elementary workers. Ultimately, the labour market is segmented, and the adjustment programme contributed to exacerbate it, leaving young people more vulnerable. The findings of labour market performance during the pandemic corroborates such vulnerability.

Keywords: Labour Market Flexibility, Flexibility Among Firms, Labour Market (De)Regulation

Índice Geral

Agradecimentos.....	iii
Resumo.....	v
Abstract.....	vii
Introdução.....	1
CAPÍTULO 1. Revisão da Literatura.....	5
1.1. Empresas e segmentação.....	5
1.1.1. Teoria dos mercados internos do trabalho: o contributo de Doeringer e Piore.....	6
1.1.2. Segmentação e abordagem estruturalista: a perspetiva sociológica.....	8
1.1.3. Estudos empíricos sobre a segmentação do mercado de trabalho.....	10
1.2. Fatores que explicam a existência de MIT.....	16
1.2.1. O Papel das instituições nacionais e internacionais na regulamentação do trabalho.....	17
1.2.2. O Papel dos sindicatos.....	21
1.2.3. As organizações.....	22
1.2.4. A agenda do trabalho digno.....	25
1.3. Evolução dos MIT: debate da erosão dos MIT.....	26
1.4. Flexibilização do mercado de trabalho – O caso de Portugal.....	29
1.4.1. Estudos sobre a segmentação em Portugal.....	35
CAPÍTULO 2. Método.....	41
2.1. Dados.....	41
2.2. Amostra.....	44
2.3. Variáveis e análise de dados.....	45
2.4. Resultados da análise de <i>clusters</i>	47
CAPÍTULO 3. Resultados.....	49
3.1. Evolução do mercado de trabalho em Portugal entre os anos 2000-2021.....	49
3.1.1. População empregada 2000-2021.....	50
3.1.2. Trabalhadores por conta de outrem face ao ano 2000.....	54
3.2. Evolução dos indicadores de flexibilidade do emprego 2010 a 2018.....	56
3.2.1. Indicadores de flexibilidade do nível de emprego: evolução 2010-2018.....	56
3.2.2. Flexibilidade do mercado de trabalho: caracterização dos trabalhadores (evolução 2010-2018).....	60

3.2.3. Flexibilidade do mercado de trabalho: caracterização das empresas (evolução 2010-2018)	63
3.3. Tipologia de empresas: análise dos <i>clusters</i> 2010-2018	67
3.4. Perfis dos tipos de empresas segundo as características dos trabalhadores e empresas ...	76
3.4.1. Caracterização dos trabalhadores	76
3.4.2. Caracterização das empresas	80
CAPÍTULO 4. Discussão dos Resultados	87
4.1. Origens conjunturais da segmentação do mercado de trabalho	89
4.2. Origens estruturais da segmentação do mercado de trabalho	93
4.3. Características das empresas e dos indivíduos	95
4.3.1. Empresas	95
4.3.2. Indivíduos	97
CAPÍTULO 5. Conclusões	101
Fontes	105
Referências Bibliográficas	107
Anexos	119
Anexo A – Gráficos matriz de proximidade formação de <i>clusters</i> para os métodos Ward e maior distância	119
Anexo B – Teste de comparações múltiplas de Duncan entre solução de <i>clusters</i> escolhida e variáveis integradas nos <i>clusters</i>	121
Anexo C - População ativa, desempregada e empregada por sexo, grupo etário e nível de escolaridade e população por conta de outrem por tipo de contrato, sexo, regime duração do trabalho e nível de escolaridade 2000-2021.....	126
Anexo D - Análise comparativa dos <i>clusters</i> 2010 a 2018	127
Anexo E – Características dos trabalhadores por <i>cluster</i> (2010-2018)	128
Anexo F – Características das empresas por <i>cluster</i> - Dimensão (2010-2018).....	129
Anexo G – Características das empresas por <i>cluster</i> - Região (2010-2018)	130
Anexo H – Características das empresas por <i>cluster</i> – Atividade Económica (2010-2018).....	131
Anexo I – Características das empresas por <i>cluster</i> - Salários (2010-2018)	132

Índice de Figuras

Figura 1.1 - Flexibilidade do trabalho.....	12
Figura 3.1 - População ativa, empregada e desempregada 2000-2021 (em milhares)	49
Figura 3.2 - População empregada homens e mulheres 2000-2021 (em milhares).....	51
Figura 3.3 – População empregada por nível de escolaridade 2000-2021 (em milhares).....	51
Figura 3.4 – População empregada - variação percentual face ao Ano 2000.....	52
Figura 3.5 – Percentagem de população empregada a tempo parcial por sexo 2000 - 2021.....	53
Figura 3.6 – Taxa de variação dos tipos de contrato Face a 2000	54
Figura 3.7 – Variação percentual anual por tipo de Contrato 2010-2021	55
Figura 3.8 – Contratos de trabalho por tipo 2010 - 2018.....	56
Figura 3.9 – Diferença percentual dos tipos de contratos face a 2014	57
Figura 3.10 – Contratos a termo certo por duração 2010 - 2018.....	58
Figura 3.11 – Diferença percentual dos contratos a termo certo por duração face a 2014.....	58
Figura 3.12 – Contratos a tempo parcial 2010 - 2018	59
Figura 3.13 –Trabalhadores com horas extra 2010 - 2018.....	60
Figura 3.14 – Habilitações literárias dos trabalhadores 2010 - 2018	61
Figura 3.15 – Nível de qualificação dos trabalhadores 2010 - 2018.....	62
Figura 3.16 – Índice restrito de qualidade do emprego 2010, 2014, 2018.....	63
Figura 3.17 – Emprego disponível e qualidade do emprego por setor de atividade 2010, 2014, 2018.....	64
Figura 3.18 – Índice restrito qualidade do emprego por dimensão da empresa 2010 - 2018.....	65
Figura 3.19 – Emprego disponível e qualidade do emprego por dimensão empresa 2010, 2014, 2018	65
Figura 3.20 – Índice restrito qualidade emprego por região 2010 - 2018.....	66
Figura 3.21 – Índice restrito qualidade emprego por região 2010, 2014, 2018	66
Figura 3.22 – Percentagem de empresas por <i>cluster</i> 2010 - 2018	68
Figura 3.23 – Caraterização dos <i>cluster</i> de empresas 2010	69
Figura 3.24 – Caraterização dos <i>cluster</i> de empresas 2012	70
Figura 3.25 – Caraterização dos <i>cluster</i> de empresas 2014	72
Figura 3.26 – Caraterização dos <i>cluster</i> de empresas 2016	73
Figura 3.27 – Caraterização dos <i>cluster</i> de empresas 2018	74
Figura 3.28 – Distribuição de contrato por <i>cluster</i> 2010 - 2018.....	75
Figura 3.29 – Incidência de jovens (idade inferior a 30 anos) por <i>clusters</i>	77
Figura 3.30 – Incidência de mulheres por <i>cluster</i> 2010 - 2018.....	77
Figura 3.31 – Habilitações literárias por <i>cluster</i> 2010 - 2018	78

Figura 3.32 – Níveis de qualificação por <i>cluster</i> 2010 - 2018	79
Figura 3.33 – Setores de atividade com evolução representativa em <i>clusters</i> mais flexível 2010-2018.....	80
Figura 3.34 – Setores de atividade com evolução representativa em <i>clusters</i> mais estável 2010 - 2018.....	81
Figura 3.35 – Incidência de empresas em <i>clusters</i> flexíveis por dimensão face a 2014	82
Figura 3.36 – Incidência de empresas em <i>clusters</i> flexíveis por região face a 2014.....	82
Figura 3.37 – Salário hora médio por <i>cluster</i> 2010 - 2018	83
Figura 3.38 – Evolução por cluster com maior representatividade de empresas, salário/hora e categorias de trabalhadores 2012, 2014 e 2018.....	84

Índice de Tabelas

Tabela 2.1 - Variáveis caracterizadoras de flexibilidade do emprego.....	42
Tabela 2.2 - Variáveis caracterizadoras dos trabalhadores	42
Tabela 2.3 - Outras variáveis da relação de emprego	42
Tabela 2.4 - Número de empresas e de trabalhadores quadros de pessoal 2010 - 2018	43
Tabela 2.5 - Número de empresas e de trabalhadores excluídos por dimensão da empresa 2010- 2018.....	44
Tabela 2.6 - Número de empresas e de trabalhadores na amostra em análise 2010 - 2018	44
Tabela 2.7 - Variáveis caracterizadoras de flexibilidade do emprego.....	45
Tabela 2.8 - Número de <i>clusters</i> por ano	47

Introdução

A flexibilização do emprego, traduzida na utilização de uma diversidade de formas contratuais não estáveis, encontra-se no debate político e académico desde a década de 1970. O discurso e alguma literatura parecem sugerir que a flexibilização é um processo inevitável e, eventualmente, a única solução para enfrentar as mudanças provocadas por uma economia aberta e globalizada, marcada por uma acelerada evolução tecnológica, em que as empresas têm de se reinventar a todo o momento para se manterem competitivas no seu mercado. Quer isto dizer que as empresas não têm opções nem margem de manobra? A literatura existente sugere que, de facto, as empresas têm autonomia para tomar decisões relativamente ao modo como organizam os processos e estruturas de trabalho (Lasierra, 2007), sendo assim colocadas no centro do estudo sobre a segmentação do mercado de trabalho (Doeringer & Piore, 1971; Baron & Bielby, 1980) e da desigualdade entre trabalhadores (Kalleberg & Sorensen, 1979).

A segmentação do mercado de trabalho tem sido objeto de estudo de sociólogos e economistas. Enquanto a economia institucionalista do trabalho (Doeringer & Piore, 1971) procurou contestar as teses neoclássicas do funcionamento do mercado do trabalho, a sociologia do trabalho concentra-se na análise das macroestruturas que afetam as relações entre trabalhadores e empregadores, determinando diversas formas de desigualdade (Kalleberg & Sorensen, 1979). Neste sentido, deram uma atenção especial ao modelo dominante das grandes organizações burocráticas caracterizado pela estabilidade de emprego e salários atrativos, bem como outras componentes de remuneração. A designação mercados de trabalho internos (MIT), visou revelar as regras e os procedimentos administrativos definidos pela organização para determinar a afetação do trabalho e os salários (Doeringer & Piore, 1971; Althausen & Kalleberg, 1981; Osterman & Burton, 2004). Essas regras e procedimentos incluíam também a promoção interna, a antiguidade e a aprendizagem de normas e costumes e a sua combinação permitia assegurar a disponibilidade de competências específicas e a proteção de investimentos em formação.

No entanto, esta proteção derivada dos MIT nunca esteve disponível de forma universal (Bidwell et al., 2013), o que originou sistemas duais, designados de bons e maus empregos (Sorenson & Kalleberg, 1981). Assim, por oposição ao MIT, encontra-se o mercado externo de trabalho (MET) cujas regras de funcionamento são similares às do mercado concorrencial. Estes sistemas duais, eram caracterizados por um segmento de trabalhadores (segmento primário) cujas relações contratuais sem termo, lhes proporcionava, níveis de proteção no emprego elevados, critérios de despedimento rígidos e elevadas indemnizações (Centeno & Novo, 2012) e; outro segmento de trabalhadores, com relações

contratuais limitadas temporalmente, com baixa proteção no emprego e com menores custos de despedimento a nível processual e financeiro (Boeri, 2011) (segmento periférico ou secundário) o que os tornava, especialmente vulneráveis, aos ciclos económicos e às necessidades do mercado (Brügemann, 2007). Com a lógica dos MIT, o emprego tornou-se a principal forma de ajustamento do mercado de trabalho, em detrimento dos salários (DiPrete *et al.*, 2006), afastando os grupos periféricos definidos pela idade ou pelo nível de qualificação (Barbieri, 2009).

Esta pesquisa pretende contribuir para o debate sobre o papel da empresa na segmentação do mercado de trabalho (Baron & Bielby, 1980), partindo do pressuposto de que as empresas têm autonomia (Lasiera, 2007) e reagem de forma diferente quer à regulação desse mercado, quer a outros fatores que afetam o emprego. O objetivo geral da pesquisa é identificar tipos de empresas com base nas opções relativas à gestão do emprego, designadamente à diversidade de formas contratuais utilizadas. Recorre a dados dos “Quadros de Pessoal”, uma fonte administrativa que permite ligar empresas e trabalhadores do setor privado em Portugal setor empresarial do Estado. Os dados permitem uma análise evolutiva, possibilitando assim, identificar mudanças e associá-las, não só, às alterações da legislação do trabalho, como também, à conjuntura económica vivida durante esse período de tempo. Um outro objetivo desta pesquisa é assim analisar a persistência (afastamento) do padrão da relação de emprego em Portugal. O trabalho incide em quase uma década (2010-2018), na qual ocorreram transformações no mercado de trabalho decorrentes da alteração da legislação, da crise económica (2010-2013) e também da recuperação (2014-2018).

Além disso, a base de dados inclui informação sobre as características das empresas e dos trabalhadores. O objetivo adicional é assim analisar a associação entre tipos de empresas e essas características. Assim sendo, submetemos a teste empírico as duas dimensões da teoria da segmentação: a divisão do mercado de trabalho e a desigualdade entre trabalhadores.

Porém, o trabalho começa com uma análise de alguns indicadores do mercado de trabalho, especialmente a incidência e evolução dos contratos flexíveis em Portugal. Na segunda parte, realizamos uma análise de clusters, cujo principal objetivo é o de agrupar objetos (no presente estudo, as empresas) em torno de características homogéneas. Desta forma, cada empresa pertencente a um determinado cluster é similar a todas as outras pertencentes a esse cluster e, diferente das empresas pertencentes a outros clusters (Marôco, 2018). Tendo por base a tipologia proposta por Santos (1989), enquadrámos a tipologia de variáveis em torno dos conceitos e indicadores da flexibilidade do emprego: nível de emprego, duração do trabalho e ritmo de trabalho. A técnica de agrupamento foi aplicada a cada um dos anos em análise de forma a explorar a evolução dos tipos de relação contratual ao longo do tempo.

A literatura apontara já que as empresas recorrem a formas flexíveis de emprego, muito embora, a sua natureza e incidência varie consideravelmente, bem como as motivações para adotar essas formas de emprego. As motivações incluem a substituição temporária de trabalhadores, a resposta a aumentos da procura no mercado ou a seleção de trabalhadores para postos permanentes (Houseman, 2001), bem como, uma estratégia para ultrapassar constrangimentos legais e económicos ligados à contratação permanente (Smith, 1997; Kalleberg, 2000).

De seguida é apresentada uma revisão da literatura, focada nas teorias dos mercados internos de trabalho e da segmentação do mercado de trabalho. Segue-se a descrição dos dados, bem como, os métodos empíricos utilizados. A análise descritiva, inicia-se com um enquadramento sobre a evolução do mercado de trabalho em Portugal, entre os anos 2000 e 2018, ao qual se segue a descrição e análise dos resultados obtidos. Por fim, procedemos à discussão dos resultados, enquadrando os mesmos, nos estudos disponíveis.

Revisão da Literatura

1.1. Empresas e segmentação

A segmentação do mercado de trabalho, *i.e.*, diferenciação das condições de emprego e salariais entre grupos de trabalhadores, tem sido objeto de análise por parte de economistas e sociólogos do trabalho. A ideia de que mercado de trabalho está dividido em segmentos surgiu nos finais do século XIX, com os trabalhos de Mill (1848) e Cairnes (1873). Estes autores quiseram chamar a atenção para as limitações do modelo competitivo de Smith (1822) e, para tal, alertaram para a existência do que designaram de fatores não-competitivos que afetam o funcionamento do mercado de trabalho. Todavia, foi com Doeringer e Piore (1971) que se avançou na teoria da segmentação, tendo como argumentos centrais o papel da procura de trabalho e das instituições do mercado de trabalho na divisão de trabalhadores em grupos diferenciados. Os autores lançaram a tese da dualidade do mercado de trabalho, em que distinguem o mercado interno e mercado externo de trabalho.

Do lado da sociologia, surge uma outra perspetiva da segmentação que incide sobre a ideia de qualidade do emprego. Baron e Bielby (1980) procuraram explicações estruturalistas para compreender a estratificação e a desigualdade social. Por isso, inspiraram-se nos trabalhos dos institucionalistas e reconheceram o papel central das empresas na segmentação do mercado de trabalho. O trabalho de Kallerberg é igualmente central na abordagem sociológica da segmentação, pois visa distinguir relações de emprego que considera típicas (“*standard*”) e aquelas que são atípicas (“*non-standard*”) (Kallerberg, Reskin & Hudson, 2000); ou então diferenciar os bons e os maus empregos (Kalleberg, 2011).

O estado da arte que a seguir se apresenta procura discutir os contributos destes autores pioneiros, explorando os conceitos e argumentos teóricos de cada perspetiva. Mais adiante, apresenta-se estudos empíricos que procuraram testar as hipóteses da segmentação e as conclusões a que chegaram. For fim, dedica-se uma secção aos estudos sobre a segmentação em Portugal.

1.1.1. Teoria dos mercados internos do trabalho: o contributo de Doeringer e Piore

Os estudos sobre a dualidade do mercado de trabalho protagonizados por Doeringer e Piore nos anos 70 identificaram uma divisão no mercado de trabalho no qual, se distinguiam dois segmentos, o segmento primário, mercado interno de trabalho (MIT) e o segmento secundário, o mercado externo de trabalho (MET). Enquanto o MIT se caracterizava pelo emprego estável e duradouro que ocorria dentro das empresas e que lhe era específico num conjunto de características e normas, o MET era caracterizado pelo emprego de curta duração, com remunerações inferiores aos primeiros e tipicamente, com baixa qualificação. O emprego pertencente ao MIT, era assim regulado internamente nas empresas, por uma estrutura vertical de regras e procedimentos burocráticos, enquanto o MET era regulado pela livre competição do mercado de trabalho.

A teoria dos mercados internos de trabalho tal como definida por Doeringer e Piore (1971) foi concebida a partir da investigação em contexto de “uma unidade administrativa, como uma unidade fabril, na qual o custo e a alocação do trabalho eram organizados em torno de um conjunto de regras administrativas e de procedimentos”. Assim, segundo os autores, enquanto o MIT era organizado em torno de regras administrativas internas à empresa, no MET as decisões sobre custo, alocação e formação eram controladas diretamente por variáveis económicas. Os mercados interno e externo de trabalho encontrar-se-iam articulados, ocorrendo movimentações entre ambos, em determinadas funções, o que constituiria as chamadas “portas de entrada”. O MIT era caracterizado, ao invés do MET, por elevada estabilidade no emprego, acesso restrito à entrada para funções na base hierárquica, promoção interna para funções hierárquicas superiores (com forte ênfase na antiguidade), bem como, pela determinação dos salários com base em fatores internos em que as condições salariais estavam alocadas à função e não ao indivíduo (Creedy & Whitfield, 1988). As competências, desenvolvidas internamente e centradas nas necessidades da empresa por meio da formação informal, detinham um papel crucial na aquisição das aptidões fundamentais ao exercício de funções (Osterman & Burton, 2005). Os trabalhadores eram assim contratados para funções na base da hierarquia sendo promovidos ao longo do tempo.

A distinção entre os MIT e MET no que respeita a decisões de contratação, promoção e despedimento seriam assim definidas, por um conjunto de normas e procedimentos internos conducentes a uma elevada proteção dos trabalhadores pertencentes ao MIT e dependentes do grau de rigidez com que cada empresa definia os limites de inclusão ou exclusão de trabalhadores do MET. Segundo Doeringer e Piore (1971) estas regras delimitavam o MIT, orientando as decisões sobre custos e alocação do trabalho, enquanto no MET as regras não eram rígidas e respondiam assim livremente

às condições e ambiente económico. A estabilidade do MIT seria determinada, entre outros fatores, pela longevidade das regras de determinação e alocação dos salários, as quais criavam alguma previsibilidade em relação à sua variação relativa num determinado contexto técnico específico. A avaliação que trabalhadores e gestão fariam de tais regras, era um indicador do nível de estabilidade, quando avaliadas as contestações específicas ocorridas ao longo do tempo. A estabilidade do MIT, poderia ainda ser avaliada através do investimento realizado no seu capital humano, na formação em contexto de trabalho e no papel que o trabalho detinha enquanto fator de produção. Por fim, contribuiriam ainda para uma certa estabilidade do MIT, um conjunto de fenómenos ao nível do comportamento psicológico dos grupos e dos processos, através dos quais as condutas são formadas (Doeringer & Piore, 1971). Neste contexto, a existência de um MIT encontrar-se-ia associado ao desenvolvimento de relações de trabalho de longa duração (Williamson *et al.*, 1975), onde o controlo burocrático era garantido por níveis hierárquicos progressivos ("*job ladders*"), diferenciando os trabalhadores e, proporcionando-lhes incentivos conducentes ao alinhamento organizacional, o que induzia a sua permanência na organização (Edwards, 1979).

Neste contexto, o recrutamento de novos trabalhadores para o MIT, ocorria em primeiro lugar à saída das escolas e, em segundo plano, era constituído por jovens com elevado potencial que trabalhavam em empresas de menor dimensão. Desta forma, a mobilidade entre empresas era baixa (Delsen, 1995). O MET era constituído pelos trabalhadores de empresas de dimensão média e pequena e ainda pelos trabalhadores contratados temporariamente no seio das grandes empresas. Neste mercado a mobilidade era elevada e a natureza do emprego era instável. O acesso ao MIT era assim condicionado pelos ciclos económicos e necessidades específicas de resposta ao mercado. Desta forma, a segurança dos trabalhadores em posições permanentes era conseguida à custa dos trabalhadores com contratos temporários e com contratos a tempo parcial (Delsen, 1995).

Os autores da área económica relacionavam o emprego estável e formal com a presença de ativos de competências específicas, em contraste com os trabalhos com baixa exigência e indiscriminados que estavam associados aos lugares de entrada e sujeitos à concorrência do mercado (Williamson *et al.*, 1975).

Os salários estavam sujeitos às forças do mercado, no momento da entrada, mas na definição das remunerações as empresas colocam especial ênfase na equidade interna, atendendo principalmente à análise relativa dos diferenciais internos e, apenas ocasionalmente, atendendo às práticas do mercado externo (Osterman & Burton, 2005).

Esta teoria abre assim, a discussão em torno do papel das organizações na regulação do mercado de trabalho, em especial, na definição dos salários e das formas de emprego e, evidencia que

os resultados económicos são determinados por uma complexa teia de fatores sociais, políticos e económicos (Osterman & Burton, 2005). A análise teórica, centrou-se então, na identificação das forças geradoras destes fatores e, a análise empírica, na sua mensuração.

1.1.2. Segmentação e abordagem estruturalista: a perspetiva sociológica

Os principais estudos sobre os processos do mercado de trabalho na perspetiva estruturalista remontam ao final dos anos 70, findo o período de crescimento económico originado pelo pós-guerra, e no qual a estrutura do trabalho iniciou uma transformação (Kalleberg, 2011). Até então, observava-se um crescimento da compensação económica proveniente do trabalho, com grande segurança, estabilidade e boas oportunidades para muitos trabalhadores, o qual era reforçado e estimulado pelo ambiente político. Findo este período de crescimento económico, as estruturas institucionais começaram a ser questionadas pelas forças económicas e sociais o que originou a sua transformação (Osterman, 1999). Estas transformações ao nível da economia global e do desenvolvimento tecnológico originaram alterações fundamentais nos modelos de emprego, nomeadamente, na natureza da estrutura do trabalho que foi amplamente caracterizada pela investigação, nomeadamente ao nível do impacto que determinados atributos individuais detinham no sucesso dos indivíduos no mercado de trabalho (Zucker & Rosenstein, 1981).

Neste período, em reação às abordagens que se focavam nas características dos indivíduos predominantes, foram desenvolvidas as abordagens estruturalistas, as quais viriam a recolher contributos da literatura económica. Segundo Zucher e Rosentein (1981) a abordagem estruturalista focou-se em duas perspetivas: uma primeira ao nível da economia, orientada pela teoria dualista da economia e nas diferenças entre as empresas e/ou setores de atividade e, uma segunda que incidia na perspetiva dualista do mercado de trabalho, com preocupações sobre as consequências da segmentação do mercado de trabalho, relegando para segundo plano, a diferenciação ao nível das indústrias.

Estas duas perspetivas tinham como base comum a diferenciação económica ao nível institucional focando-se quer na empresa quer no setor. Na perspetiva da teoria da economia dual as empresas diferenciam-se pelo seu posicionamento na economia, encontrando-se no centro ou na “periferia” desta. Segundo Averitt (1966) as empresas que se encontram no centro da economia são empresas que operam “na grande economia servindo mercados nacionais e internacionais que utilizam sistemas de produção e distribuição tecnologicamente progressivos” e as empresas que se

encontram na periferia da economia, as pequenas empresas “cujas vendas são realizadas em mercados restritos, menos desenvolvidas e atualizadas a nível tecnológico”. No entanto, Hodson e Kaufman (1982), consideram que apesar das diferentes terminologias adotadas, para distinguir os dois setores da economia (por exemplo, central/periférica, “core” /periférica, monopolista/competitiva, concentrada /desconcentrada), ao nível das suas características de base, sobressai uma relação de dependência, existindo assim acordo na sua diferenciação. O desenvolvimento do modelo dual da economia evoluiu da distinção entre os modos de organização / capital para os modos de organização do trabalho, numa aproximação entre os setores económico duais e os mercados de trabalho duais (Hodson & Kaufman, 1982). Neste sentido, Hodson e Kaufman (1982) defendem que a distinção entre mercados económicos “core” / periférico, pode equivaler à abordagem, do mercado de trabalho primário e do mercado de trabalho secundário. Esta distinção entre mercados de trabalho parece apresentar enquanto característica diferenciadora a estabilidade e a segurança verificada no setor “core” da economia. Segundo Hodson e Kaufman (1982) as explicações em torno da origem dos mercados de trabalho duais que são observadas nos dois setores económicos, baseiam-se na diferente capacidade para cada sector maximizar os proveitos, através da estruturação dos processos de trabalho. Esta distinção segundo a literatura, encontra justificação na base tecnológica e especialização da empresa e/ou indústria, em que a experiência e antiguidade estão na base do processo de desenvolvimento individual e organizacional. Por outro lado, pode ainda ser justificada através da criação de fragmentações na estrutura do mercado de trabalho, originando desigualdades e hierarquias no conjunto dos trabalhadores, mediante diferenciação de salários.

A abordagem da economia dual integrou nos seus estudos, um vasto conjunto de questões ligadas à estratificação social, explicando de que forma a diferenciação no posicionamento e a compensação salarial se desenvolveu na sociedade contemporânea. O processo através do qual, os indivíduos são selecionados para cada um destes posicionamentos é uma questão central, assim como, a consciência dos indivíduos sobre o seu posicionamento no sistema de estratificação. Esta abordagem também integra as questões ligadas ao desenvolvimento e manutenção deste posicionamento desigual, no contexto de diversos grupos sociais (Hodson & Kaufman, 1982).

Neste sentido, a perspetiva estruturalista do mercado de trabalho considerava que as conquistas individuais são função de fatores estruturais, como a classe, a autoridade, a dimensão organizacional ou o setor do mercado de trabalho (Baron & Bielby, 1980), tendo-se focado na caracterização destas estruturas que moldam e condicionam as realizações individuais, combinando o estudo da segmentação e da estratificação com a organização do trabalho nas empresas.

Segundo Kalleberg e Berg (1987) as estruturas, em torno das quais o trabalho é organizado, são constituídas pelas instituições, pelos padrões e pelas normas que as sociedades utilizam para solucionar os problemas económicos, ao nível da produção e da distribuição, sendo representadas pelas regras que governam as relações de trabalho e reforçadas pelas normas e negociações, bem como, pelas instituições tangíveis, como os sindicatos, empresas de trabalho temporário e programas de formação profissional (Osterman, 1999). Estas estruturas descrevem ainda, o modo como o trabalho é organizado e como é relacionado com a compensação (Kochan, Katz & McKersie, 1986).

1.1.3. Estudos empíricos sobre a segmentação do mercado de trabalho

Nos anos 80, começou a assistir-se, em particular na Europa, à discussão em torno da flexibilização do mercado de trabalho, equacionando-se até que ponto, o modelo tradicional tinha como resultado uma maior ineficácia e ineficiência. O modelo flexível dominante nos EUA era visto, como a solução para as questões que envolviam o crescente desemprego (Brodsky, 1994). O modelo americano, caracterizado por baixa rigidez e proteção social, incentivava os trabalhadores à rápida recolocação no mercado de trabalho, fazendo diminuir os níveis de desemprego. Neste contexto, vários países na OCDE introduziram políticas de flexibilização do mercado de trabalho, esperando assim diminuir o desemprego e potenciar a criação de emprego. Estas políticas levaram ao crescimento do trabalho a termo certo, do trabalho a tempo parcial e do trabalho temporário (Bouder, 1989; Doeringer *et al.*, 1991; Galin, 1991; Blyton & Morris, 1991; Wheeler, 1989). No âmbito desta discussão, Piore (1986) que discordava da introdução de estratégias com vista à flexibilidade, considerava que a análise isolada da influência dos fatores institucionais na flexibilização do mercado de trabalho, poderia levar a conceções simplistas e erróneas acerca das políticas de emprego desejáveis na sociedade. Piore chamou à atenção para o facto de as abordagens à flexibilização nos EUA e na Europa serem diferentes, pelo que se devia analisar os contextos que levavam as empresas ao recurso às diversas formas de contratação flexível.

As transformações verificadas na economia global no início dos anos 80, originaram pressões no setor primário (“*core*”) da economia colocando em causa as formas tradicionais das relações laborais até aí vigentes (Kalleberg, 2011). O aumento da competição pelo preço no mercado de produtos, as alterações na regulação das empresas derivada dos mercados de capital, a redução da intervenção governamental no mercado de trabalho, os desenvolvimentos tecnológicos e a expansão do setor dos serviços explicavam, segundo Kalleberg (2011) as mudanças na qualidade do emprego que ocorreu nos Estados Unidos da América desde os anos 70.

Neste contexto de transformação, as empresas tiveram a necessidade de se reorganizar e procurar obter maior flexibilidade. A flexibilidade do trabalho, entendida como, a capacidade de as organizações responderem rapidamente e de forma efetiva às exigências oriundas do mercado (Valverde & Brewster, 2000), emergiu como área de estudo, focando-se a investigação na caracterização das estratégias de flexibilização das empresas e nas causas que estavam na sua origem. Assim, as empresas passam a ser encaradas como principal agente de mudança do mercado interno de trabalho (Delsen, 1995). Os estudos apontam para a utilização, por parte das empresas, de diversas formas de flexibilização, muitas vezes interligadas que garantem às empresas um certo grau de flexibilidade em resposta às necessidades de mercado e às transformações económicas (Beechey & Perkins, 1987; OIT, 1989; Jensen & Reddy, 1988; Lewin & Mitchell, 1992).

Atkinson (1984) identificou três tipos de flexibilidade, (1) a flexibilidade externa ou numérica, caracterizada pela possibilidade de fazer variar o número de trabalhadores através da contratação não tradicional, por meio de contratos a tempo parcial, trabalho temporário, contratos a termo certo e a termo incerto, trabalho independente, *outsourcing*, entre outros; (2) a flexibilidade interna ou funcional, caracterizada pela capacidade das empresas reorganizarem o conteúdo funcional e a quantidade de trabalho atribuído a cada trabalhador, estando esta possibilidade dependente das competências dos trabalhadores e da sua flexibilidade para integrarem as alterações e; (3) a flexibilidade salarial ou financeira, caracterizada pela capacidade das empresas se adaptarem às condições do mercado de trabalho, através de prémios de desempenho e outros itens salariais não fixos e sem carácter regular. Atkinson (1984) propõe um modelo concêntrico ("*core-periphery model*"), em torno do qual os regimes contratuais e a política de recursos humanos se organizam. De acordo com este modelo, no centro, encontram-se os trabalhadores chave, aos quais a empresa oferece estabilidade de emprego e desenvolvimento de carreira, em troca de versatilidade e competências para desempenharem diversas funções e papéis. Estes trabalhadores contribuem assim, para a flexibilidade funcional e integram, tipicamente, diretores, gestores, técnicos, etc. No sentido das margens, encontram-se dois grupos de trabalhadores com laços menos estáveis. O primeiro grupo periférico é formado por trabalhadores com alguma estabilidade que desempenham funções específicas, não sendo esperado o desenvolvimento de competências que lhes possibilitem uma movimentação horizontal ou vertical na empresa. No segundo grupo periférico, encontram-se trabalhadores com regimes contratuais diversos, menos duradouros e que fornecem à empresa, potencial de flexibilidade numérica e até certo ponto, flexibilidade funcional. Por fim, na margem do modelo encontramos os trabalhadores que não detém um vínculo laboral com a empresa, nos quais se incluem o "*outsourcing*", o trabalho temporário e a subcontratação, os quais desempenham funções que não são parte do negócio, como a limpeza, segurança, manutenção de edifícios, etc.

Numa outra visão, de acordo com Santos (1989) a flexibilidade da empresa, embora dependendo de outros fatores, é determinada pela flexibilidade do trabalho e da tecnologia. No que respeita à flexibilidade do trabalho, esta exprime-se através da flexibilidade do emprego, da flexibilidade salarial e da mobilidade, conforme figura abaixo representada (Figura 2.1):

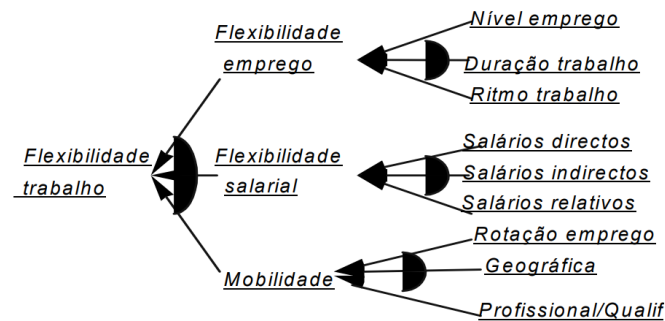


Figura 2.1 - Flexibilidade do trabalho

A flexibilidade do emprego integra a capacidade de adaptação do nível de emprego às necessidades da empresa, em função das variações cíclicas ou estruturais da procura e/ou às evoluções tecnológicas. A flexibilidade do emprego, integra ainda, a flexibilidade do tempo de trabalho, no que respeita à adaptação da sua duração e do seu ritmo. A flexibilidade salarial, ao nível dos salários diretos, comporta a capacidade de adaptação destes salários às flutuações cíclicas da procura e/ou dos resultados da empresa; a capacidade de adaptação aos encargos fiscais e sociais e, por fim, a capacidade de variação dos salários face às especificidades dos setores, regiões, qualificações e idades. A mobilidade, integra a disponibilidade dos trabalhadores para aceitar um emprego que implique mudança de residência ou de empregador, bem como, a sua aptidão para aceitar outro emprego (mobilidade externa) ou para ocupar outro posto de trabalho (mobilidade interna), que implique mudança de qualificações e ou de profissão (mobilidade profissional/qualificações).

O debate em torno da flexibilidade organizacional adotou assim, duas linhas distintas de investigação, uma na perspetiva da flexibilidade funcional, em que as empresas promovem a capacidade e competências dos trabalhadores para desempenharem diversas funções, com participação na tomada de decisão e, outra na perspetiva da flexibilidade numérica, caracterizada pela redução dos custos e pela limitação do envolvimento dos trabalhadores na organização.

Na linha da flexibilidade funcional, Appelbaum e Berg (1999), trabalharam em torno das características que possibilitavam às empresas a adoção de sistemas de trabalho de elevado desempenho, identificando como fatores essenciais destes sistemas, a oportunidade de os

trabalhadores participarem nas decisões, o desenvolvimento de aptidões e competências por parte da gestão de recursos humanos e, a disponibilização de esquemas de incentivos para os trabalhadores que participam e contribuem de forma efetiva. Este sistema foi criticado por Wood (1999), uma vez que os fatores identificados, apenas poderiam ser encontrados em grupos de trabalhadores altamente qualificados, motivados e envolvidos e argumentou ainda que apesar de a gestão de recursos humanos poder potenciar o desenvolvimento através de sistemas de elevado envolvimento, estes apenas têm sucesso em contextos específicos, onde a estratégia de negócio se encontra alinhada com a estratégia de gestão de recursos humanos. Também a OCDE (1999) evidenciou que a utilização de sistemas de elevado desempenho, estava associado a níveis mais elevados de formação e a sistemas de relações laborais facilitados pela negociação entre os gestores e os trabalhadores. De acordo com diversos autores (ver por exemplo, Atkinson, 1984; Goldthorpe, 1984; Osterman, 1998) os estudos que se focavam na caracterização da flexibilidade funcional tendiam a negligenciar as estratégias de flexibilização numérica, uma vez que se baseavam nas características dos trabalhadores a tempo inteiro, com contratos de trabalho estáveis. Vallas (1999) defendia que as práticas baseadas no alto rendimento e no alto desempenho tendiam a originar organizações segmentadas e polarizadas, distinguindo os trabalhadores mais protegidos e os menos protegidos, quer pelos regimes de contratação, quer pela remuneração, quer ainda, pelas oportunidades de desenvolvimento de competências e progressão profissional.

Na linha de investigação focada na flexibilidade numérica, Delsen (1995) considerava que as empresas recorriam às diversas formas de contratação não tradicional, dada a facilidade com que podiam fazer aumentar ou diminuir, com baixo custo, o número de trabalhadores, quer fazendo variar o número de trabalhadores (flexibilidade numérica externa), quer fazendo variar o número de horas trabalhadas (flexibilidade numérica interna). Diversos estudos focaram-se na caracterização e identificação das formas de contratação, com vínculos contratuais não tradicionais, como Christensen (1989) que analisa respostas a um questionário realizado a 521 empresas nos EUA, onde são analisadas e comparadas as diversas formas de contratação flexível. Davis-Blake e Uzzi (1993) associaram a contratação de trabalhadores temporários e trabalhadores independentes à redução de custos laborais, ao ambiente externo, à dimensão e sistema burocrático das organizações e à necessidade de competências específicas. Pearce *et al.*, (1995) distinguiram entre fatores internos às organizações (a estratégia do negócio, a estrutura organizacional, a tradição e preferência da gestão, a influência dos sindicatos e as características da função) e fatores externos às organizações (a regulamentação do trabalho, a legitimidade institucional, o desenvolvimento económico e o ambiente tecnológico), os quais potenciarão a opção pela contratação permanente ou temporários dos trabalhadores.

Ainda neste contexto, Abraham e Taylor (1996) identificaram como principais motivações para o recurso aos diversos vínculos contratuais, a redução de custos salariais e demais benefícios, a volatilidade da procura do mercado e a necessidade de competências especializadas. Por sua vez, Houseman (2001) argumenta que, no que respeita à estratégia de flexibilidade numérica, a utilização de contratos não tradicionais, teria como objetivo a redução do número de trabalhadores contratados na empresa. Em torno deste objetivo, poder-se-iam encontrar diversas motivações organizacionais e legais, nomeadamente, a seleção dos melhores candidatos para uma função (Carré, 2003; Houseman & Osawa, 2003), o aumento da flexibilidade na estrutura salarial, a flexibilidade na atribuição de benefícios e outros custos laborais, bem como, evitar os encargos e constrangimentos legais a que as empresas estariam sujeitas em caso de despedimento de um trabalhador com contrato tradicional (Nesheim, *et al.*, 2007; von Hippel, *et al.*, 1997). No mesmo sentido, Kallenberg (2000) e Smith (1997) referiram que, ao utilizarem contratos de trabalho não tradicionais, as empresas aumentariam a flexibilidade fazendo variar o número de trabalhadores, em função de razões económicas e produtivas ou ainda para contornar as normas legais que regulavam os contratos dos trabalhadores tradicionais.

No conjunto de estudos analisados, a flexibilidade salarial é identificada por diversos autores, como uma das razões para a utilização de contratos não tradicionais. Para os trabalhadores com contratos não-tradicionais, as empresas teriam a possibilidade de praticar salários mais baixos, quando comparados com os trabalhadores tradicionais, uma vez que estes trabalhadores, na sua generalidade, não seriam sindicalizados ou não estariam abrangidos pelos acordos setoriais e de empresa. Houseman (2001) acrescenta também que estes trabalhadores poderiam aceitar trabalhar a um preço mais baixo do que os restantes trabalhadores, simplesmente, para não caírem no desemprego. Em simultâneo as empresas prefeririam contratar trabalhadores não tradicionais, em vez de pagar horas extraordinárias aos seus colaboradores, porque desta forma, ao remetem para os trabalhadores com contratos não-tradicionais, tarefas mais simples, rotineiras e de fácil monitorização podiam oferecendo-lhes um salário mais baixo. Em simultâneo, ao libertarem os trabalhadores com contratos tradicionais destas tarefas, manteriam o seu nível de alinhamento e de moral. Desta forma, as empresas fariam uma distinção entre grupos de trabalhadores, através de diferentes estratégias salariais e de diferentes benefícios organizacionais, as quais estariam alocadas ao regime contratual.

Ainda na linha dos estudos que se centram na identificação dos elementos determinantes e nas motivações para a contratação flexível, Cappelli e Keller (2013), concluem que o recurso a horas extraordinárias por parte da empresa, está correlacionado com a incidência de contratos não-tradicionais, com a média de horas trabalhadas por semana, com a sazonalidade, com os custos de recrutamento e com a maior capacidade/possibilidade de controlo do trabalho. Adams e Deakin (2014) referem que os contratos a termo certo podem ser utilizados em alternativa aos contratos tradicionais,

por facilitarem a flexibilidade numérica, uma vez que os custos associados à libertação de trabalhadores são mais baixos. Para Suleman *et al.*, (2019), parece existir evidência que as empresas que praticam uma política de salários baixos e flexíveis em função de variáveis relacionadas com a produtividade, tendem a utilizar mais contratos não tradicionais.

No âmbito do debate sobre as determinantes e motivações da utilização, por parte das empresas, de modelos de flexibilidade funcional e numérica, Kalleberg (2001) considera que as empresas utilizam, tendo em vista objetivos diferentes, a flexibilidade funcional, a flexibilidade numérica, mas também e em simultâneo, as duas formas de flexibilidade. A flexibilidade funcional, permite às empresas, implementarem sistemas de trabalho de alto rendimento e de elevado desempenho e a flexibilidade numérica, permite às empresas delimitar a duração contratual da força de trabalho. Desta forma, a flexibilidade funcional, em conjunto com práticas de gestão de recursos humanos, como a utilização discricionária do esforço dos trabalhadores, a promoção de oportunidades na tomada de decisão, através do trabalho em equipa, o desenvolvimento de competências e a rotação de funções, garante a estes trabalhadores sistemas de compensação baseados no desempenho sendo-lhes assegurada estabilidade contratual. A flexibilidade numérica, posta em prática através dos diversos mecanismos legalmente disponíveis, como contratação a termo, o trabalho independente, o trabalho temporário e a contratação a tempo parcial, permite às empresas remunerar estes trabalhadores em função do seu nível de competências, das funções exercidas e da oferta existente no mercado de trabalho. Quando as empresas recorrem às duas formas de flexibilidade, estas identificam as competências centrais à sua missão e as competências mais “periféricas” aos seus objetivos. Esta identificação permite proteger os trabalhadores mais qualificados que se encontram no núcleo e recorrer às formas de contratação não-tradicionais disponíveis, para o desempenho das atividades localizadas na “periferia”. As empresas procuram assim, manter relações de trabalho estáveis e duradouras com um conjunto de trabalhadores altamente qualificados, com acesso permanente a formação e fortemente comprometidos com a organização, o que lhes permite implementar a flexibilidade funcional e em simultâneo, as empresas, externalizam as atividades não-centrais, através de transações contratuais que caracterizam um outro grupo de trabalhadores. Esta segmentação do trabalho em componentes fixas e variáveis, permite às empresas atingirem eficiência ao nível dos custos, protegendo assim, os trabalhadores centrais, das flutuações do mercado Kalleberg (2001). Também para Appelbaum *et al.* (2000) as empresas parecem beneficiar da implementação de práticas de flexibilidade laboral, uma vez que assim geram aumentos na produtividade e no desempenho.

Segundo Kalleberg (2001), a criação do dualismo organizacional, parece estar relacionado com a procura por parte das empresas de flexibilidade funcional e numérica, o que permite às empresas,

enfrentarem os momentos adversos a nível económico, reagir a flutuações na procura (derivadas de ciclos sazonais) e responder a constrangimentos financeiros e de financiamento (Holmlund & Storrie, 2002; Benito & Hernando, 2008).

Para além da flexibilidade funcional e numérica, alguns autores identificaram ainda o recurso a redes de prestadores, enquanto forma de flexibilidade, os quais mediante alianças estratégicas, parcerias ou sub-contratação, asseguram o fornecimento de competências e serviços que não integram a atividade central das organizações. Para Pfeffer & Baron (1988), as empresas reduzem assim, a dependência interna de recursos e conseguem responder com eficiência às mudanças competitivas, tecnológicas e à incerteza do mercado. Segundo estes autores, com a utilização destas redes, as empresas conseguem atingir a flexibilidade funcional, através de relações colaborativas com fornecedores e produtores especializados. Estas redes, segundo Harrison & Kelley (1993), são estruturadas com base na confiança e permitem aos produtores reconfigurarem as suas relações com os fornecedores, desenvolvendo competência inter-organizacionais através da inovação e da utilização comum de equipamentos, alocando os recursos em função da necessidade de adaptação ao meio envolvente. Este modelo de flexibilidade organizacional em rede, levanta questões face ao dualismo criado entre empresas, uma vez que o posicionamento de uma, depende da capacidade de mão-de-obra da outra, podendo a qualidade do trabalho diferir (Hunter *et al.*, 1993).

As diferentes formas de flexibilidade organizacional têm originado uma crescente segmentação dos trabalhadores no seio das empresas, entre trabalhadores centrais e periféricos (Kallenberg, 2003). Os trabalhadores que dentro da organização pertencem ao segmento periférico, tanto podem deter elevada qualificação e salários elevados, como podem deter baixas qualificações e salários mais baixos. Estas alterações na estrutura do trabalho estão na base, na opinião de Kalleberg (2012), das alterações verificadas na qualidade do emprego. Ao nível das empresas, as reorganizações estruturais com vista à obtenção de flexibilidade organizacional e a diminuição do poder dos trabalhadores e dos sindicatos, parecem ter potenciado as alterações na qualidade do trabalho. Ao nível dos indivíduos, as alterações na composição da força laboral, com o aumento da sua diversidade, parece ter originado um novo grupo de trabalhadores mais vulnerável.

1.2. Fatores que explicam a existência de MIT

O modelo apresentado por Doeringer e Piore (1971), centrou-se na análise da alocação dos trabalhadores no contexto organizacional e, neste contexto, de que forma a ação e poder dos sindicatos e a intervenção do Estado moldavam as diversas configurações do mercado interno de

trabalho. Neste modelo, de certa forma, as instituições do mercado de trabalho eram periféricas para a análise económica, uma vez que as organizações seriam capazes de desenhar e implementar políticas de emprego capazes de responder às necessidades de procura do mercado, independentemente das condicionantes externas. No entanto, nos anos 90, a elevada taxa de desemprego na Europa e o rápido crescimento produtivo nos EUA, orientaram a análise para o papel desempenhado pelas instituições do mercado de trabalho, como explicação para as diferenças de desempenho das economias europeia e norte americana. A imagem de que as instituições do mercado de trabalho criavam rigidez e que favoreciam os trabalhadores com contratos de trabalho permanentes, retirando direitos aos trabalhadores com situações contratuais flexíveis, tornou-se popular (Santos, 2009) e, de uma forma geral, os economistas da escola neoclássica sugeriram que a rigidez do mercado de trabalho criava ineficiências que deveriam ser eliminadas através da desregulação.

1.2.1. O Papel das instituições nacionais e internacionais na regulamentação do trabalho

A investigação sobre as instituições do mercado de trabalho focou-se nas distorções geradas pela regulamentação laboral, no que respeita ao desempenho da economia e do seu crescimento, em especial nas economias desenvolvidas (Freeman, 2008). Em 1994, a OCDE atribuiu o crescimento do desemprego verificado na Europa ao mau funcionamento dos mercados de trabalho, caracterizado por pesada regulamentação, o que originava um custo elevado para as empresas quando contratavam ou despediam, não possibilitando assim, o seu ajustamento aos ciclos económicos e restringido a criação de emprego. Nesta perspetiva as restrições à contratação e despedimento de trabalhadores através da legislação de proteção do emprego, gerava custos elevados à entrada e à saída de trabalhadores, tendo como consequência a criação de mercados dualistas. Nestes mercados, a estabilidade e segurança asseguradas, teriam como custo, a reduzida contratação por parte das empresas. Os defensores desta perspetiva baseavam-se num conjunto de observações comparativas entre o mercado de trabalho europeu e norte americano, onde evidenciavam, entre outros fatores, o elevado custo das indemnizações pagas aos trabalhadores em caso de despedimento, como causa da assimetria que se verificava entre estes dois mercados de trabalho, no que respeita às taxas de emprego (Nickell, 1997).

No seguimento deste debate, assistiu-se ao proliferar de estudos académicos que apontavam para uma relação entre o desempenho do mercado de trabalho e o nível de proteção legal do emprego (ver entre outros, Layard *et al.*, 1994; Scarpetta, 1996; Siebert, 1997; Nickell, 1997; Nickell *et al.*, 2005). Bosch (1986) que caracterizou o “Standard Employment Relationship” (SER) (trabalho “estável,

protegido socialmente, dependente e a tempo inteiro” p. 165) considerava existir uma ligação entre o fenómeno da segmentação e a forma legal do SER, dada a sua dimensão económica e jurídica, uma vez que regulava o trabalho e as relações de mercado entre indivíduos com capacidade jurídica (Adams & Deakin, 2014). A abordagem sociológica do SER na linha de pensamento institucionalista enfatiza o papel da legislação laboral na regulação das relações laborais, no contexto de uma economia de mercado (Deakin, 2013). Neste sentido, a legislação laboral ao oferecer um certo nível de proteção individual do trabalhador, quando confrontado com o poder do empregador, não o consegue de uma forma universal, mas apenas de uma forma seletiva, uma vez que esta garantia de proteção é função da antiguidade e da antecipação de continuidade da relação laboral. Segundo Deakin (2002) a proliferação de diferentes formas atípicas de contratação foi uma resposta aos problemas causados pela emergência do SER como paradigma legal da relação laboral. Este autor considerava que, quão mais rígida a proteção associada ao SER ao nível legal, maior a pressão para a lei permitir formas alternativas de contratação como o trabalho a termo certo, em alternativa ao SER (Kruppe *et al.*, 1998; Bosch, 2003). Em simultâneo, as tentativas de regular as formas de contratação atípicas equiparando-as ao SER, validavam e perpetuavam a proteção do conceito de SER (Vosko, 2010), não podendo, no entanto, ser dissociada da organização estratégica do trabalho, dominante em cada país (Bosch, 2003).

Ao nível europeu, as recomendações da Comissão Europeia, nos relatórios específicos dos países, bem como, no âmbito dos programas de ajustamento assinados no contexto das medidas anti-crise, implementaram uma doutrina de desregulação do mercado de trabalho, tendo na opinião de alguns autores, exacerbado essa precariedade (Schömann, 2014). Estas reformas do mercado de trabalho tinham como ambição, a redução da proteção derivada da legislação do trabalho (EPL), na expectativa de incrementar a criação de emprego, em especial, em mercados mais debilitados e, ao mesmo tempo, responder ao problema da segmentação do mercado de trabalho e promover o ajustamento económico (European Commission, 2012). Era esperado que estas alterações ao nível de proteção no trabalho promovessem a criação de emprego nas margens, facilitando a rotação dos trabalhadores e a criação de emprego.

No entanto, este efeito não se verificou e assistiu-se ao aumento do trabalho precário, associado a novas formas de contratação e a um crescimento da segmentação do mercado de trabalho (King & Rueda 2008). Por outro lado, ao incentivar a redução da proteção dos trabalhadores com contratos tradicionais, diminuindo os seus direitos, verificando-se um efeito de alinhamento “por baixo”, no conjunto de direitos de todos, não diminuindo ainda assim, o fosso existente entre os grupos (Rubery & Piasna, 2016).

Assim, alguns autores defendem que, em vez de proteger os grupos mais vulneráveis, a regulamentação do trabalho poderá ter causado a redução do emprego disponível, relegando os mais vulneráveis e socialmente desprotegidos para formas de contratação não tradicionais, contratos a termo e contratos de trabalho informais (Rubery & Piasna, 2016). Muito embora, no início, a desregulamentação do mercado de trabalho tenha sido proposta como uma medida para ultrapassar a baixa performance económica, os inúmeros estudos empíricos não conseguiram demonstrar uma relação entre a regulação do mercado de trabalho e os resultados globais do emprego (ver entre outros, Howell, 2005; Howell *et al.*, 2007; OECD, 2006; Boeri, 2011; Schömann, 2014; De Stefano, 2014; Avdagic, 2015). Os teóricos da área legal alertaram para o facto de que se estar a sobrestimar o papel da legislação e a sua influência junto de outros sistemas sociais, como o sistema económico (De Stefano, 2014). Segundo Adam e Deakin (2014), de acordo com a experiência europeia, as estratégias de reforma do mercado de trabalho deveriam afastar-se do seu foco no “suposto” efeito dualista do EPL (*Employment Protection Legislation*). Assim, a discussão recentrou-se no argumento de injustiça social que a regulamentação do mercado de trabalho aparenta perpetuar. Nesta discussão a ênfase é dada à proteção dos trabalhadores “*insiders*” em relação aos “*outsiders*” a qual intensifica as diferenças entre os grupos de trabalhadores. Esta linha de discussão argumenta que a principal fonte de desigualdades é gerada por divisões no grupo dos trabalhadores e na sua luta por segurança e poder (Rubery, 2011).

De acordo com alguns autores (Lee & McCann, 2011), o debate em torno da segmentação do mercado de trabalho deverá seguir uma linha de regulação unívoca, em que todos os trabalhadores tenham a oportunidade de se evidenciar pelas suas competências ou pela sua capacidade de adaptação (Lee & McCann 2011), em vez de ser regulada pelos direitos adquiridos pelo contrato de trabalho.

Até ao momento, a política europeia parece ter tido dificuldade em encontrar respostas inclusivas para ambos os grupos. O apelo por uma crescente desregulamentação do mercado de trabalho como incentivo à inclusão dos trabalhadores excluídos parece ser, segundo Lee e McCann (2011), uma estratégia defensiva que tende a perpetuar direitos. Segundo estes autores as políticas e intervenção no mercado de trabalho, deveria evoluir no sentido de todos os trabalhadores poderem usufruir de idênticas condições de proteção, medidas na sua eficácia e eficiência pelo conjunto de competências que dispõem, para enfrentar em igualdade de circunstância um mercado de trabalho em constante evolução e diferenciação (Lee & McCann, 2011). Neste sentido, não seria necessária a exclusão ou inclusão de uns em detrimento de outros, mas apenas a avaliação, segundo métricas mutuamente aceites, de padrões de produtividade e de eficiência, ao invés da avaliação por mera

antiguidade ou persistência na função. Desta forma, o mercado de trabalho seria auto-regulado e menos sujeito a constrangimentos económicos ou contextuais (Botero *et al.*, 2004).

De uma forma geral, não parecem existir indicadores que garantam que a desregulação do mercado de trabalho tenha como consequência o acesso dos grupos mais vulneráveis a um trabalho de qualidade. Pelo contrário, a degradação da proteção e maior volatilidade do mercado de trabalho acentuam a segmentação, tendo ainda consequências nos sistemas de proteção social do estado por aumentarem o número de pessoas dependentes de tais instrumentos. Estes mecanismos geradores de segmentação, em resultado de reformas parciais do mercado de trabalho e de uma proteção desigual do emprego, mostraram-se ainda penalizadoras do investimento em educação e tecnologia (Goldin e Katz, 2008). Na perspetiva institucionalista não é esperado que a desregulação do mercado de trabalho ofereça um campo de oportunidade e de igualdade de tratamento para todos. As políticas de redução da proteção do trabalho, não estão assim, a promover um mercado de trabalho mais inclusivo. O foco em “nivelar por baixo” as matérias de proteção do emprego, em vez de adicionar proteção para os grupos mais desfavorecidos, origina insegurança e volatilidade adicional ao mercado de trabalho, tendo como resultado, a exclusão de trabalhadores, em vez da sua integração em sistemas com algum nível de proteção individual. Por outro lado, dada a heterogeneidade de características e efeitos dos mercados de trabalho, a análise específica dos fatores que intervêm na criação e perpetuação da segmentação, deverão ser estudados ao nível de cada país, não existindo assim uma única solução ou receita que a estas questões responda. A oferta de trabalho é altamente estratificada por fatores como classe social, acesso a redes de contactos e nível de educação, responsabilidades familiares, contexto geográfico, idade e vulnerabilidade à discriminação.

No âmbito da discussão, sobre políticas orientadas para a redução da segmentação do mercado de trabalho, Deakin (2013) identifica três tipos de respostas institucionais seguidas pelos diversos países europeus. A primeira, caracterizada pelo alargamento do conceito de trabalho dependente, remove limites à sua qualificação, na expectativa de que estas alterações reduzam o número de trabalhadores excluídos da proteção social, originada pela forma de contratação individual. Um segundo tipo de resposta, orienta-se no sentido de equiparar a proteção entre segmentos de trabalhadores, quer estes mecanismos sejam criados por desproteção ou aumento da proteção dos grupos mais vulneráveis. Por fim, a terceira resposta que se encontra associada à anterior utiliza a abordagem legal, no sentido de estimular a adoção de mecanismos alternativos à regulação do mercado de trabalho, como acordos setoriais, políticas de formação ou incentivos fiscais. Deakin (2013) conclui que as estratégias com maior sucesso integram uma perspetiva de flexibilização da proteção dada aos trabalhadores com regimes contratuais sem termo, com mecanismos complementares de mutualização do risco do mercado de trabalho, incluindo a negociação coletiva,

diálogo social interno, normas que regulam o equilíbrio entre a vida pessoal e profissional, acordos de trabalho a tempo parcial, reformas fiscais direcionadas e políticas ativas orientadas para o mercado de trabalho.

A regulação é um importante mecanismo para nivelar o capital e o trabalho e para equilibrar as relações entre grupos de trabalhadores. Desta forma, ao invés de desregular o mercado de trabalho, as políticas públicas deverão focar-se na promoção de um mercado de trabalho mais inclusivo, protegendo os trabalhadores e valorizando uma sociedade que promova a produtividade e a confiança mútuas. Para os grupos mais vulneráveis, o reforço da proteção do trabalho, as condições de trabalho, a igualdade e segurança económica são ainda mais importantes, quando comparados com os grupos que detém um maior poder negocial individual. Assim, a divisão do mercado de trabalho entre “*insiders*” e “*outsiders*” baseada numa distribuição desigual do risco de contratação atípica e desemprego, é uma abordagem que poderá efetivamente resultar em desigualdades estruturais no que respeita às condições económicas, sociais e políticas (Häusermann & Schwander, 2012).

1.2.2. O Papel dos sindicatos

O estudo de Doeringer e Piore (1971) evidenciava a importância dos fatores institucionais, como a ação e poder dos sindicatos e a intervenção do Estado, nas diversas configurações de mercado interno de trabalho (Osterman & Burton, 2005). O grande objetivo dos sindicatos era a definição de um conjunto de regras e procedimentos que diminuíssem a arbitrariedade de comportamentos das organizações que caracterizaram o início do século XX. À medida que o seu poder foi aumentando, os sindicatos exigiram o reconhecimento da antiguidade e a demarcação de funções, tendo originado uma hierarquia funcional burocrática. As empresas em que não existiam sindicatos, tendiam a copiar estes modelos na tentativa de evitar a constituição de sindicatos. Por sua vez, o Estado colaborou na configuração dos mercados internos de trabalho ao legitimar e reforçar as práticas instituídas pelos sindicatos, como a remuneração por antiguidade.

Muito embora, os estudos de Doeringer e Piore (1971) incidissem fundamentalmente sobre o poder exercido pelos sindicatos, o poder pode ser exercido por diversas formas coletivas exteriores às organizações, onde se incluem para além dos sindicatos, as organizações de grupos profissionais e ocupacionais, como as ordens profissionais. Por exemplo, Abbott (1988) evidenciou as dinâmicas na competição entre grupos profissionais dentro das organizações na regulamentação e delimitação das funções e dos percursos profissionais. Por outro lado, a regulamentação sobre igualdade de

oportunidades introduzida nos E.U.A. teve um impacto substancial na forma como o emprego está organizado nas empresas (Osterman & Burton, 2005). Por fim, os estudos de DiMaggio e Powell (1983) evidenciaram o poder da imitação, ou seja, as organizações conquistam legitimidade ao copiarem as práticas de organizações proeminentes no seu setor.

Neste sentido, a noção de poder é um fator importante a considerar quando se analisam as configurações organizacionais. Segundo Lindbeck e Snower (1988) os sindicatos, ao visarem o controlo da cadeia de fornecimento de trabalhadores, garantindo salários mais elevados para os trabalhadores do segmento primário (os quais representam e dos quais dependem) contribuíram também para a segmentação do mercado de trabalho.

As transformações mundiais ocorridas na era pós-industrial fizeram diminuir o poder e o controlo dos sindicatos na cadeia de oferta de trabalho, o qual é cada vez mais ditado pelos mercados e pela tecnologia, relegando para segundo plano, o poder dos sindicatos e da intervenção governamental. Mesmo nos países onde o governo mantém um regime de mercado de trabalho da era industrial, os sindicatos não parecem adaptar-se à nova realidade e, como resultado, a sua capacidade para influenciarem o funcionamento das relações laborais está a dissipar-se (Streeck, 2005). Os padrões da transformação pós-industrial e alguma quebra dos sindicatos, marcada pela universalidade do acesso à educação, o que aumentou o número de trabalhadores com formação académica, bem como das mulheres, refletindo alterações nos valores sociais, fizeram aumentar de forma significativa a cadeia de oferta de trabalho. O declínio do trabalho com características industriais, dominado por homens, com funções operárias e com qualificações baixas ou médias que eram os principais constituintes dos sindicatos, bem como as alterações nas formas de organização do trabalho, menos hierarquizado, fez com que os sindicatos perdessem a sua força negocial perante os governos e o seu papel de proteção dos trabalhadores perante as flutuações do trabalho e dos mercados.

Segundo (Hyman, 2002), enquanto os sindicatos não conseguirem alargar a sua base de influência a grupos de trabalhadores, tradicionalmente menos representados e cujas preocupações não são atendidas, os sindicatos continuarão a perder a sua representatividade e eficácia negocial.

1.2.3. As organizações

Na perspetiva estruturalista da estratificação social, as empresas são autónomas nas decisões que tomam em relação ao modo como organizam os processos e estruturas de trabalho (Lasierra, 2007;

De Stefano, 2014; Deakin, 2013), sendo assim colocadas no centro do estudo da desigualdade dos trabalhadores (Suleman *et al.*, 2019). Apesar de a proliferação de formas não tradicionais de emprego ser um tema largamente estudado, dadas as suas consequências sociais, económicas e organizacionais, os fatores que potenciam estes estilos contratuais, ao nível das empresas são apenas parcialmente conhecidos (Cappelli & Keller, 2013). As relações de trabalho não tradicionais são atrativas para as empresas, porque potenciam a redução de custos com o trabalho e garantem um certo nível de flexibilidade (Kalleberg, 2003).

A perspetiva institucionalista do dualismo e da segmentação desenvolvida na década de 70 nos EUA por Doeringer e Piore (1971) foi recuperada por académicos europeus (Marsden 1999; Rubery, 1978, 2007; Sengenberger, 1981; Kuhl, 1981) que incorporaram nas teorias da segmentação, a visão institucionalista e as especificidades ao nível da regulamentação do mercado de trabalho existentes nos diversos países europeus que influenciaram as formas concretas de segmentação que se observam.

A linha institucionalista da segmentação, aponta, no entanto, um conjunto de fatores que originam a diferenciação das condições de emprego e recompensas que não apenas a produtividade individual. As empresas ao investirem em competências específicas em certos trabalhadores, estão por si só, a criar distinções entre estes, sendo esta a primeira causa da divisão entre MIT e MET. Por outro lado, em áreas de atividade mais ou menos concorrenciais, as empresas utilizam o seu poder económico para diferenciarem os termos e condições de emprego, posicionando-se face aos seus concorrentes de forma estratégica, não sendo assim influenciadas pelas condições do mercado de trabalho (Simón, 2010). Desta forma, a estratégia estabelecida pelas empresas, no que respeita à seleção do investimento interno, recompensa e retém os trabalhadores, criando segmentação ou divisão dos mercados de trabalho (Osterman, 1994).

Muito embora estas divisões possam ser geradas pelos diferentes perfis socioeconómicos dos trabalhadores, a estratégia do empregador irá reforçar e reproduzir essa divisão. Esta situação é ainda reforçada se atendermos aos resultados de estudos empíricos que demonstram que os trabalhadores com um regime contratual não-tradicional, têm acesso a menos formação profissional, o que contribui também para a existência de estrutura de segmentação do mercado de trabalho (Forrier & Sels 2003). Estas divisões geram assim, um acesso ao mercado de trabalho diferenciado entre os grupos, resultado da estratificação e posicionamento social. Os trabalhadores não são alocados a um segmento ou outro de forma aleatória, antes são “acolhidos” num dos segmentos em função da sua capacidade de negociação individual e contexto estrutural. A vulnerabilidade de alguns trabalhadores poderá desta forma estar associada à sua alocação no mercado de trabalho, originada entre outros pelo género,

educação, idade ou nacionalidade que os relegam para um segmento secundário (Rubery & Piasna, 2016). Neste sentido, a regulamentação do mercado de trabalho pode ter um papel importante, ao desenvolver políticas que reduzam a divisão segmentária dos trabalhadores.

Segundo Kalleberg (2003) o dilema da segmentação continua a ser abordado numa ótica minimalista e isolada, em vez de, no seu contexto integrado, nas diversas perspetivas contratuais e nas suas inerentes diferenças no que respeita à proteção dos trabalhadores no seu todo. Este autor defende que a abordagem da segmentação do mercado de trabalho continua a ignorar que a matriz do mercado de trabalho é originada pela diferenciação de regimes contratuais onde, alguns trabalhadores se encontram protegidos pela legislação laboral e outros acordos setoriais, sendo considerados como detentores de uma valência de competências distinta dos outros e em consequência, detendo uma maior proteção empresarial e social. Desta forma, parece verificar-se, não apenas a perpetuação da segmentação do mercado de trabalho e suas consequentes desigualdades, como também, o adiamento por parte das empresas, da adoção efetiva de medidas que as tornem mais resilientes aos ciclos económicos (Kalleberg, 2003).

De Stefano (2014) considera que a mera divisão em dois segmentos é reducionista. Para este autor, parece existir uma considerável heterogeneidade entre os trabalhadores com o mesmo regime contratual, pelo que ao equacionar se o acesso ao trabalho de qualidade estará relacionado com o poder negocial dos trabalhadores, concluir ser pouco expectável que os trabalhadores mais vulneráveis, a trabalhar num regime de contratação atípico, ganhem acesso a melhores trabalhos, no caso de a proteção dos trabalhadores permanentes reduzir (Rubery & Piasna, 2016).

Para Deakin (2013), a segmentação ocorre sob diferentes perspetivas, entre empresas, profissões, tipos contratuais e níveis salariais e a sua intensidade parece variar entre os diferentes regimes de contratação. Os trabalhadores com contratos a termo ganham salários, em média, significativamente inferiores aos dos trabalhadores em regime de contratação permanente. Esta diferença é reduzida quando expurgados os efeitos individuais como a idade, género e nível de educação, bem como o tipo de função desempenhada. Ainda assim, o trabalho a termo é penalizado fortemente quando comparados trabalhadores idênticos em funções idênticas (Deakin, 2013) e é acentuado pela concentração dos contratos a termo nos grupos mais vulneráveis e nos segmentos de baixos salários do mercado de trabalho.

Neste contexto, a análise da precariedade do emprego ganhou particular relevância. Segundo Dias, Kovács e Cerdeira (2020), a precariedade do emprego não se reduz ao tipo de vínculo contratual, embora este seja uma dimensão importante. Na análise da precariedade deverão ser incluídas um conjunto de outras dimensões, tais como, baixos salários e benefícios sociais, trabalho pouco

interessante, mal pago e pouco reconhecido, incerteza quanto à continuidade do emprego, falta de oportunidades de aprendizagem/formação e de perspectivas de evolução profissional, falta ou insuficiente proteção legal e institucional, forte vulnerabilidade económica e restrição dos direitos sociais (baseados no emprego).

1.2.4. A agenda do trabalho digno

No seguimento da crise económica e financeira mundial de 2008, a qual veio acentuar a tendência para a flexibilização das relações laborais, nomeadamente, quando observados o desemprego crescente, o desemprego de longa duração, o trabalho informal, o sub-emprego, os contratos flexíveis e a precariedade do emprego, os decisores políticos internacionais foram pressionados para encontrar ferramentas que permitam a criação de trabalho com qualidade, ou trabalho digno, que permita alcançar os objetivos de desenvolvimento sustentável, de crescimento económico inclusivo e que permita erradicar a pobreza (OIT, 2009). Muito embora o conceito de trabalho digno seja central desde a criação da Organização Internacional do Trabalho (OIT), este conceito evoluiu com base nas contribuições que recebeu ao longo dos anos, demonstrando elevada legitimidade enquanto tema de investigação e como objetivo perseguido pelos agentes sociais (Dos Santos *et al.*, 2016).

Neste sentido, a OIT desenvolveu uma agenda para a comunidade, focando-se na criação de emprego, nos direitos no trabalho, na proteção social e no diálogo social. Esta agenda é constituída por um conjunto de objetivos aspiracionais acerca do trabalho que pretende vir a ter no futuro. Em 2015, o trabalho digno e os quatro pilares da agenda para o trabalho digno foram integrados na agenda para o desenvolvimento sustentável 2030 da Organização das Nações Unidas (ONU). A OCDE integrou nas suas dimensões de análise, a qualidade do trabalho, como tópico de análise comparativa entre países, os quais são analisados anualmente nos relatórios produzidos (*Employment Outlook*). A União Europeia (EU) reforçou em 2022 o seu compromisso para liderar a transformação na qualidade do trabalho no Mundo.

No seu relatório *World of Work Report* a OIT (2014a), evidencia que nas economias em desenvolvimento com preocupações com a qualidade do emprego, os resultados económicos demonstram um maior e mais sustentado crescimento, quando comparadas com as economias que não investiram na qualidade do emprego. No entanto, a disparidade entre países e a disparidade na qualidade do trabalho continua a ser enorme.

Também a OCDE (2015), chama a atenção dos países sobre a qualidade do emprego, reforçando que a necessidade de crescimento do emprego deve ser acompanhada de medidas que garantam o acesso dos trabalhadores ao trabalho de qualidade, produtivo e recompensador, revertendo assim as desigualdades e promovendo um crescimento sustentado e inclusivo.

1.3. Evolução dos MIT: debate da erosão dos MIT

O debate e investigação em torno dos MIT tem sido longo e diversificado ao longo dos últimos 30 anos. Desde a publicação original do conceito por Doeringer e Piore em 1971, os estudos sobre o MIT alargaram-se às diferentes ciências económicas e sociais, muito para além da economia, como no caso dos estudos organizacionais e a sociologia económica, tendo sido, por diversas vezes, colocada em causa a sua adequação ao contexto económico e organizacional atual.

Com base na teoria económica, Piore (2002) identifica os contributos do capital humano, da transação de custos, da gestão da informação e o papel da remuneração na alocação do trabalho e na construção da motivação individual dos trabalhadores. Perante a diversidade de trabalhos e evidências recolhidas ao longo dos anos, Piore (2002) conclui que o modelo de MIT continua a ser válido nas grandes organizações burocráticas e que as limitações apontadas no debate que se seguiu nem sempre foram vistas como fatores de ineficiência e de inflexibilidade. Apesar das mudanças estruturais ao nível da economia, Piore (2002), num estudo conjunto com Osterman (2011) conclui que a economia, organizada em torno do preço e da alocação do trabalho, ainda que mediada pelas forças de mercado, não deixa de integrar as normas e os costumes sociais. É neste sentido que defende que o modelo do MIT se mantém atual, ainda que a forma particular da sua representação organizacional possa ser extremamente variada.

O declínio dos MIT parece ter origem nas mudanças económicas e de produção ocorridas que levaram as organizações a tornar-se mais flexíveis quer a nível tecnológico, quer de modos de organização. Neste novo ambiente, a diversidade de requisitos do trabalho já não é estável e até certo ponto o modelo burocrático de normas que regiam os MIT parecem não ser aplicáveis. Observados os progressos organizacionais das últimas décadas, Piore (2002) conclui que nas novas estruturas organizacionais, as fronteiras tendem a ser socialmente definidas (em oposição às fronteiras organizacionais formais), pelo que a flexibilidade no sentido estrito do termo, não parece existir. Deste ponto de vista, as fronteiras da flexibilidade parecem compatibilizar-se com os requisitos do ambiente económico atual.

Segundo Osterman e Burton (2005) o papel central do poder e do conflito entre grupos internos à organização, enquanto elemento-chave da caracterização dos MIT, não desapareceu e o conceito de poder podendo ser estendido à sua forma atual. Atualmente as formas de poder coletivo ultrapassam o ambiente interno das organizações. Considerando o poder de grupos externos, como as associações profissionais, que se regem por um conjunto de regras e que emanam para as organizações e seus profissionais (Abbot, 1988), a regulamentação em torno da igualdade de oportunidades de trabalho (Osterman & Burton, 2005) ou ainda, o efeito de isomorfismo descrito por DiMaggio e Powell (1983), os autores concluem que estas forças reafirmam a importância dos aspetos sociais e políticos no mercado de trabalho.

De acordo com Osterman (2011) o debate em torno da compreensão dos MIT deve reconhecer que as organizações são caracterizadas por grupos com objetivos e perspectivas conflitantes. Assim sendo, o resultado das políticas internas que permitem a resolução deste conflito originam MIT. A forma específica que molda o MIT nas empresas resulta assim do conflito entre poderes que emerge da disputa entre a otimização e a eficiência, com o poder dos grupos que emergem quer no interior (os trabalhadores), quer no exterior das organizações, nomeadamente os sindicatos e os grupos profissionais.

Outra característica dos MIT é o facto de que as pessoas que trabalham para uma organização fazem parte desta, sob determinadas condições de emprego. Este princípio parece ter sido debilitado pela emergência das novas formas de organização do trabalho, em particular, pelo crescimento da indústria do trabalho temporário e do *outsourcing* e ainda pela crescente sub-contratação de serviços por parte das empresas. Desta forma, as empresas são aliviadas dos constrangimentos gerados pelos MIT. No entanto, na perspectiva do MIT estes trabalhadores representam uma minoria no total do emprego.

No que respeita à estruturação dos salários e a sua diferenciação pelos diversos grupos sociais nas empresas, a evidência demonstra que as empresas recorrem a análises salariais do mercado aquando da estruturação dos seus níveis salariais e que a avaliação de desempenho sendo uma prática generalizada para todas as categorias de trabalhadores, demonstra que a existência de MIT assegura a posição dos trabalhadores. Apesar de a estrutura salarial estar mais aberta às forças de mercado, do que ocorria no passado, Osterman e Burton (2005) consideram que, o MIT ainda mantém, um papel importante na determinação do salário.

Por outro lado, a definição rígida de funções no contexto organizacional, parece ter-se desmoronado à medida que foram sendo implementadas estratégias de organização do trabalho baseadas no trabalho de equipa, nas equipas de projetos e em sistemas de remuneração em função

de objetivos. No entanto, se associarmos estes desenvolvimentos ao aumento da insegurança e do trabalho contingente concluímos que face ao risco de desemprego, os trabalhadores se adaptaram às necessidades de organização das empresas, evitando assim a insegurança.

Por fim, o modelo de MIT parecia poder ser aplicado a um vasto conjunto de setores de formas de organização das empresas. Nas últimas décadas as organizações tornaram-se mais diversificadas e mesmo nos setores tradicionais, emergem novas formas de organização do trabalho e do negócio. No entanto, de acordo com Osterman e Burton (2005) a diversidade de regras nos MIT, não constituem uma mudança fundamental na ideia de MIT.

Tendo por base a ideia principal do modelo de MIT, baseados nas práticas, normas e poder, este modelo parece ser ainda relevante na configuração social do mercado de trabalho. Desta forma, as empresas continuarão a ser um instrumento dominante na organização do mercado de trabalho. Os trabalhadores por seu lado, encontrarão novas formas de integrar o seu poder e de protegerem os seus interesses.

Os estudos analisados apontam para a rejeição da tese neoclássica em que a afetação ao emprego e a determinação dos salários se rege por forças de mercado. A existência de MIT é uma realidade, mas com contornos diversos. Assim, pretendemos submeter a teste empírico as seguintes hipóteses de pesquisa inspiradas na teoria da segmentação:

Hipótese 1: O mercado de trabalho está segmentado devido a opções das empresas.

- *Hipótese 1.1:* As empresas dividem-se entre aquelas que oferecem estabilidade de emprego e as que utilizam arranjos contratuais flexíveis.
- *Hipótese 1.2:* Certas categorias de trabalhadores estão mais vulneráveis a empregos de baixa qualidade.

Hipótese 2: Existe uma tendência de aproximação das empresas à lógica de mercado que se traduz na flexibilidade numérica.

- *Hipótese 2.1:* As empresas intensificam a utilização de arranjos contratuais flexíveis para fazer face à recessão económica.
- *Hipótese 2.2:* A legislação do trabalho facilita (restringe) a utilização de arranjos contratuais flexíveis.

Ao longo dos próximos capítulos iremos desenvolver e discutir estas hipóteses através da análise do mercado de trabalho português ao longo de quase uma década (2010-2018), período durante o qual, se observaram mudanças económicas, legislativas e sociais importantes.

1.4. Flexibilização do mercado de trabalho – O caso de Portugal

A discussão em torno regimes de regulação do trabalho surge após a crise petrolífera na década de 70 e do conseqüente aumento do desemprego. Em Portugal, esta situação contribuiu para agravar a situação económica anterior ao golpe de Estado de 25 de Abril de 1974 (Muñoz, 1997), momento em que a economia portuguesa se começou a abrir ao exterior e em que acompanhou os movimentos existentes nos restantes países europeus, no sentido de flexibilizar o mercado de trabalho. Portugal sofreu com a severa subida dos preços do petróleo e as suas conseqüências 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). De acordo com Rodrigues (1985) A década de 70 foi fértil na redefinição e na proliferação de novas formas de emprego. Após 1974 foi consagrado o vínculo de subordinação jurídica em torno do conceito de contrato de trabalho a tempo inteiro, com duração indeterminada, consagrando-se assim como a nova forma típica de emprego, caracterizada por garantias de estabilidade. Portugal optou assim, por seguir uma estratégia protetora do emprego para fazer face à elevada taxa de inflação, baixa proteção no desemprego, salários baixos e salários em atraso (Cardoso & Branco, 2018). No entanto, a par da regulação do vínculo contratual observou-se também a crescente criação de emprego sob formas precárias, legais ou clandestinas. Segundo Abreu-Ferreira (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. O trabalho precário e informal foi nota da década de 80, após a depressão económica e crise de inflação de 1983. Como conseqüência desta crise o mercado de trabalho tornou-se mais precário e as formas de trabalho não-tradicional passaram a ser comuns na economia (Valadas, 2017).

A adesão de Portugal à CEE, despoletou um significativo processo de modernização de estruturas e comportamentos económicos, abrindo a economia ainda subdesenvolvida às trocas comerciais, fluxo de capitais e à competição através de uma economia liberalizada (Cardoso & Branco, 2018). Segundo Mateus (1992) o período posterior a 1986 é representado por alterações significativas e por um período de prosperidade, com um forte crescimento da atividade económica traduzido numa

melhoria das condições de vida, próximos 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 mercado de trabalho como o decréscimo do emprego masculino e aumento emprego 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 do setor secundário e terciário resultaram, 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.

Ao nível do mercado de trabalho, a viragem no sentido da flexibilização inicia-se também, com a adesão de Portugal à CEE (Rebelo, 2003). A adoção de medidas de flexibilidade laboral, eram consideradas os motores do desenvolvimento produtivo das empresas (Rebelo, 2006), pelo que o pacote laboral de 1988 introduziu medidas de flexibilização do mercado de trabalho à imagem de outros países europeus. A introdução rápida de normas, com vista à flexibilização, originou a necessidade de regular essa mesma flexibilização, através da criação de mecanismos de controlo e delimitação. Este recuo do poder político ficou a dever-se à influência dos sindicatos e das estruturas representativas dos trabalhadores (Cardoso & Branco, 2018). De entre as medidas de flexibilização do contrato de trabalho introduzidas, destacam-se o regime de redução e suspensão do contrato de trabalho (Dec.Lei nº398/83, de 2 de novembro), o regime de trabalho suplementar (Dec.Lei nº421/83, de 2 de dezembro), o regime de cessação do contrato de trabalho (Dec.Lei nº64-A/89, de 27 de fevereiro), a introdução da figura da extinção do posto de trabalho (como causa objetiva de cessação do contrato de trabalho e do despedimento coletivo), e ainda, a aprovação dos regimes do trabalho temporário, do trabalho em comissão de serviço e do trabalho no domicílio.

Assim, a opção não foi a de flexibilizar os contratos existentes ou promover uma verdadeira reforma laboral, mas antes, introduzir formas contratuais flexíveis, a par da contratação permanente, em que os trabalhadores com contratos temporários satisfariam a flexibilidade exigida pelas empresas (Centeno & Novo, 2012). Esta reforma parcial está na base da segmentação do mercado de trabalho

que ainda se observa atualmente (OIT, 2016a; OCDE, 2014), uma vez que as reformas políticas focalizadas na diversidade de formas contratuais e de flexibilização do mercado de trabalho, quando combinadas com políticas onde o nível de proteção social diminuiu, em particular para os indivíduos com situação de trabalho precária, favorece a divisão do mercado laboral e a sua segmentação (Valadas, 2017). No final dos anos 90, a par de elevada proteção no emprego, a elevada incidência de trabalhadores com contratos flexíveis, resulta da utilização abusiva destas formas de contrato por parte das empresas, estando enraizada a prática de contratação com duração limitada para posições permanentes (Soeiro, 2012).

Na sequência da Estratégia Europeia para o Emprego de 1997, em que se considerava que o crescimento sustentável seria alcançado através de mais e melhor emprego, numa combinação de flexibilidade do mercado de trabalho e segurança económica (Cardoso & Branco, 2018), o Código do Trabalho publicado em 2003 (Dec. Lei nº99/2003, de 27 de agosto) veio introduzir, entre outras, inúmeras alterações ao nível dos contratos a termo certo.

A adesão ao euro coincidiu com o início de um período de quase estagnação e de divergência económica de Portugal face aos restantes países europeus. A liberalização, privatização e desregulamentação do setor financeiro, bem como a integração monetária europeia, permitiram o financiamento continuado de défices externos, cuja acumulação tornou Portugal no país desenvolvido mais endividado em relação ao exterior. Uma vez que não ocorreu uma reconversão da base produtiva, com consequentes alterações no sistema de emprego, manteve-se em Portugal, segundo Pedroso *et al.* (2005):

“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 feminino, 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”. (p. 67)

Quando em 2008-2009 se despoletou a crise financeira, já Portugal sofria de desequilíbrios macroeconómicos severos, com baixa produtividade, baixo crescimento económico e elevado défice orçamental (Blanchard, 2007). A estratégia do governo para fazer face ao início da crise internacional assentou em dois objetivos: manter a estabilidade do setor financeiro em Portugal e atenuar os efeitos

internos da crise. Os efeitos combinados do aumento da despesa pública e reduzida receita pública, tornaram o acesso aos mercados financeiros mais difícil (Carneiro *et al.*, 2014). Segundo O Livro Verde sobre as Relações laborais (Dray, 2016), as alterações introduzidas no Código do Trabalho 2009 (Lei n.º 7/2009), tiveram como objetivo o reforço da flexibilidade laboral como forma de contribuir para a competitividade da economia (Dray, 2016). Assim, foram introduzidas alterações no que respeita à duração do período experimental, trabalho intermitente, regime do tempo de trabalho, simplificação dos procedimentos conducentes ao despedimento, regime dos instrumentos de regulação coletiva, entre outros.

A crise veio mostrar a gravidade da situação económica do país, num cenário de reduzido crescimento e forte tentativa de correção dos desequilíbrios macroeconómicos. 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 & Schömann, 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 era considerado disfuncional, com baixos fluxos entre emprego e desemprego. Era 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 gozavam os trabalhadores com contrato permanente. De acordo com a OCDE (2004) a proteção do emprego é “a capacidade da empresa modular a segurança do emprego segundo as realidades económicas”. O índice de proteção elevado parecia ter tido impacto na taxa de criação de emprego (Centeno, Machado & Novo, 2008) e podia estar na origem da segmentação do mercado de trabalho em que as empresas privilegiaram a contratação a termo como forma de criação de emprego. Assim, acentuou-se a segmentação, entre os trabalhadores com pouca proteção no trabalho, elevada rotação entre empregos e passagens frequentes pelo desemprego e, os trabalhadores que estavam protegidos dos fluxos económicos das empresas, com taxas de rotatividade muito baixas. Por outro lado, como consequência da legislação laboral, ao longo dos anos, a mesma função passou a ser desempenhada por trabalhadores com vínculos contratuais não tradicionais (Centeno & Novo, 2013).

De acordo com o Memorando de Entendimento, assinado pelo Governo português em 2011, a legislação laboral foi diagnosticada como demasiado rígida, com proteção excessiva dos contratos sem termo, apoio no desemprego demasiado generoso, organização e duração dos tempos de

trabalho demasiado rígida e um sistema de negociação salarial que não permitia a ligação dos salários à produtividade e competitividade, dada a sua elevada centralização e extensões dos acordos coletivos (Cardoso & Branco, 2018). Desta forma, são introduzidas um conjunto de alterações, no que respeita à legislação do trabalho, relativas 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.

Neste período são introduzidas alterações significativas, na compensação por rescisão contratual, reduzindo-a para novos contratos (DEC. Lei nº53/2011, de 14 de outubro) e mais tarde para todos os trabalhadores (Lei nº23/2012, de 25 de junho), eliminação da proteção até então existente para trabalhadores mais seniores e eliminação da reintegração na empresa, em caso de despedimento sem justa causa (Ramalho, 2015). Em 2014, após decisão do Tribunal Constitucional que emitiu uma revogação de alguns dos termos instituídos anteriormente, o Governo Português realiza nova alteração, no sentido de regular o despedimento por extinção do posto de trabalho (Lei nº27/2014, de 8 de maio), determinando que a prioridade em caso de despedimento deveria ser dada aos trabalhadores com avaliação de desempenho mais baixa, baixa qualificação, elevados custos para as empresas, com menor nível de experiência e com a antiguidade mais baixa (Moreira *et al.*, 2015). Ao nível da regulação dos contratos com termo determinado, o governo alterou ainda a duração máxima dos contratos a termo certo, alargando a sua duração máxima em 18 meses em 2012 (Lei nº3/2012, de 10 de janeiro) e em mais 12 meses em 2013 (Dec Lei nº76/2013).

Apesar de o EPL ter reduzido entre 2011 e 2013, a intervenção foi avaliada por algumas instituições, como a Comissão Europeia e a OCDE (Comissão Europeia, 2014; OECD, 2017), como insuficiente. No entanto, a segmentação do mercado de trabalho manteve-se, dada a alteração no equilíbrio dos poderes entre os trabalhadores com regimes de contratação sem termo, os trabalhadores com regimes contratuais a termo e as empresas, generalizando-se a flexibilização do mercado de trabalho. Diversos estudos apontam no sentido que estas medidas tiveram como consequência a desvalorização interna do mercado de trabalho (Caldas, 2015), cujo resultado não combateu a segmentação, a pobreza incluindo a pobreza dos trabalhadores, nem combateu, tão-pouco, as desigualdades de rendimento no país (Cardoso & Branco, 2018).

Os contratos a termo certo transformaram-se numa importante forma contractual no mercado de trabalho português. A retenção do trabalho foi dificultada pela elevada incidência de trabalhadores com contratos a termo e pelo elevado número de trabalhadores independentes, tendências que se

intensificaram a partir da crise 2011 (OIT, 2014). Neste sentido, não ocorreu uma recalibração do mercado de trabalho em Portugal, por meio da redução da segmentação e aumentando a eficiência através do ganho de competitividade com a liberalização e diminuição da rigidez normativa, tal como o Memorando de Entendimento estabelecia.

Os efeitos das medidas tomadas durante esse período foram equacionadas, nomeadamente ao nível da Comissão Europeia, que na sua recomendação de Julho de 2018, relativa ao Programa Nacional de Reformas de Portugal para 2018 e no qual emite um parecer do Conselho sobre o Programa de Estabilidade de Portugal para 2018 (2018/C 320/21) recomenda a promoção de “um quadro propício à contratação de trabalhadores com base em contratos de duração indeterminada, inclusive mediante a revisão do quadro jurídico”. Também a OCDE (2018a), sinalizou a elevada insegurança do mercado de trabalho português e identificou o risco de desemprego e de desemprego de longa duração como fatores de risco, bem como, a elevada incidência de contratos com duração limitada (contratação não-tradicional). A segmentação do mercado de trabalho teve ainda consequências na estrutura contratual, uma vez que quanto maior é o diferencial de proteção ao emprego entre contratos permanentes e contratos a prazo, maior é a incidência dos contratos mais flexíveis e, conseqüentemente, maior o grau de segmentação. Assim, o aumento da flexibilização do mercado de trabalho originou um reforço da segmentação existente, ao invés da desejada quebra das barreiras de acesso ao mercado de trabalho (Rubery & Piasna, 2016).

O tipo de reformas promovidas até ao momento têm sido associadas a resultados económicos e sociais menos inclusivos. De acordo com a OIT (2018b) para combinar a flexibilidade com a segurança, é necessário um compromisso firme para utilizar plenamente a política macroeconómica por forma a atingir o pleno emprego e não apenas perseguir restritas metas orçamentais e monetárias nominais, contribuindo para a eficiência e equidade.

A forte segmentação do mercado de trabalho é assim, um dos problemas centrais do mercado de trabalho português, sendo transversal à generalidade dos setores económicos (ver, entre outros, Dornelas *et al.*, 2006; OIT, 2013, 2016a; OECD, 2010, 2014, 2016, 2017; OIT, 2018). As reformas derivadas da intervenção internacional no período 2011-2014, promoveram a flexibilização das relações de emprego sem diminuírem a segmentação do mercado de trabalho. Diversos estudos (ver por exemplo, Cardoso & Branco, 2018; Cerdeira, Kovács & Dias, 2015; Clauwaert & Schömann, 2013; OIT, 2018) apontam para a redução da segurança do emprego e da proteção social no desemprego, sem que as políticas de ativação e a negociação coletiva acompanhassem as necessidades sociais daí decorrentes.

De acordo com a OIT (2018), num contexto em que as reformas da legislação de proteção ao emprego assumem um caráter parcial e são geradoras de segmentação, os contratos a prazo constituem um instrumento crucial nos processos de ajustamento do nível e composição do emprego nas empresas portuguesas. A segmentação origina efeitos perversos ao nível da igualdade e da eficiência. Ao nível da igualdade porque os trabalhadores com diferentes tipos de contrato têm diferentes condições de trabalho, sendo penalizados ao nível dos rendimentos, do desenvolvimento de competências e de perspetivas de carreira. Ao nível da eficiência porque os trabalhadores temporários recebem menos formação no posto de trabalho e a elevada rotação não permite a acumulação de competências e conhecimento organizacional, o que reduz a produtividade geral.

Muito embora, o aumento da proporção de contratos a prazo reflita a necessidade de flexibilidade a nível laboral, numa economia mundial, onde os mercados do produto e do trabalho estão cada vez mais integrados, os sistemas duais geram uma forte volatilidade no emprego e no desemprego. Esta volatilidade é, com frequência, mais elevada do que seria de esperar quando comparada com a de economias sujeitas a menor segmentação. Estas flutuações penalizam excessivamente o emprego e os salários de determinados grupos de trabalhadores. Em Portugal, estas formas de contratação flexíveis estão associadas a uma diferenciação de rendimento, perspetivas de carreira, risco de pobreza e um acesso mais limitado ou mesmo inexistente a formas de proteção social em caso de desemprego (Carmo & Cantante 2015).

Em 2018, a OIT, aponta no seu relatório sobre o trabalho digno em Portugal que apesar do aumento do emprego, a qualidade do emprego e os salários continuam baixos, sendo essencial alinhá-los com os ganhos de produtividade. Conclui ainda que as reformas no âmbito da proteção do emprego, induzidas pelo Memorando de Entendimento, eram desnecessárias, já que o mercado de trabalho português era já suficientemente flexível, pelo que estas reformas, reduziram a proteção, sem que isso trouxesse benefícios para o emprego ou para o mercado de trabalho. Assim, a segmentação continua a suscitar preocupações, já que os trabalhadores com diferentes tipos de contratos se deparam com diferentes condições de trabalho, de desenvolvimento de competências e de perspetivas futuras, não favorecendo assim, a produtividade geral.

1.4.1. Estudos sobre a segmentação em Portugal

Em Portugal, ao longo dos anos, têm sido realizados um conjunto de estudos que analisam a segmentação do mercado de trabalho numa perspetiva económica e sociológica focando-se quer num contexto geral, quer no contexto dos efeitos específicos para os trabalhadores. Este conjunto de

estudos, pode ser sub-dividido entre os que abordam a segmentação do mercado de trabalho, enquanto consequência da intervenção das instituições, a segmentação do mercado de trabalho, enquanto fenómeno provocado pelas empresas e os estudos de natureza sociológica que identificam os grupos sociais mais vulneráveis, num contexto de segmentação do mercado de trabalho.

Ao nível dos estudos sobre a segmentação do mercado de trabalho, baseados no papel das instituições, diversos autores discutem as origens da segmentação, como Pedroso *et al.* (2005) que abordam a problemática do emprego periférico e a integração diferencial no mercado de trabalho, Centeno e Novo (2008) que discutem a relação entre a flexibilidade económica e as restrições às formas contratuais impostas pela legislação, as quais conduzem à segmentação do mercado de trabalho; Centeno (2012) que propõe a simplificação das relações laborais, mediante a introdução de um contrato único, para fazer face à segmentação do mercado de trabalho; Centeno (2016) que problematiza em torno do papel das instituições no fenómeno da segmentação do mercado de trabalho, nomeadamente, através da interação entre a economia do trabalho e as decisões políticas, propondo soluções baseadas no mercado e nas pessoas, ou ainda, Silva (2016) que estuda os efeitos da flexibilização nas margens, através da liberalização dos contratos a termo certo; Cardoso e Branco (2018) que analisam as reformas do mercado de trabalho durante o período da crise económica, concluindo pela criação de um modelo de liberalização dualizada ou Branco e Cardoso (2022) que analisam a forma como as coligações políticas afetam a direção das reformas do mercado de trabalho, através de uma dinâmica de imputação mútua de responsabilidades, no seu processo de construção e colapso.

A segmentação do mercado de trabalho é ainda estudada, enquanto fenómeno provocado pelas empresas, cuja ação resulta em iniquidade, como Cardoso (1999) que investiga as consequências das alterações nas políticas salariais das empresas, como contributo para o aumento da iniquidade do mercado de trabalho, ou ainda, Cardoso e Portela (2009) que conclui que apesar da aparente rigidez do mercado de trabalho português, as instituições intervenientes deixam ampla liberdade na fixação de salários, mesmo quando comparado com mercados de trabalho mais flexíveis, como o britânico. Suleman *et al.* (2013) concluem que a flexibilidade do emprego e o ajustamento dos salários coexistem, quando da definição das políticas salariais, ao nível da empresa, sendo estas agrupadas em quatro subgrupos distintos, em função do salário/hora, dimensão, incidência de contratos flexíveis, trabalhadores jovens, nível de qualificação, estilo de negociação coletiva, indústria e origem do capital social. Os mesmos autores (Suleman, Lagoa, & Suleman, 2019) evidenciam ainda, que as empresas respondem de forma diferenciada à regulação do mercado de trabalho, examinando a relação entre as políticas de compensação e os arranjos contratuais, em grandes empresas. Num estudo mais recente, Fernandes (2021) conclui que os trabalhadores com contratos de trabalho não-tradicionais,

têm maior probabilidade de se encontrar numa posição desfavorável quando analisada a distribuição de salários, que sofrem uma penalização salarial comparativamente com os trabalhadores com contratos permanentes, que estão sujeitos a maior volatilidade de rendimentos, e que desta forma, se veem muitas vezes confrontados com situações de pobreza, apesar de participarem ativamente no mercado de trabalho (*in-work poverty*).

Por fim, também a nível nacional, tem existido preocupação, no estudo sociológico dos grupos mais afetados pela segmentação do mercado de trabalho, nomeadamente as mulheres, os jovens e os menos qualificados. No que respeita iniquidade salarial, Vieira, Cardoso e Portela (2009) concluem que existe uma elevada segregação de género a nível salarial, já que ao nível das empresas, a maior incidência de mulheres diminui o nível salarial destas e faz aumentar o nível salarial dos homens. Por sua vez, Távora e Rodríguez-Modroño, (2018) estudaram o impacto da crise económica e da austeridade em mulheres com baixas qualificações, num estudo comparativo entre Portugal e Espanha, tendo concluído que apesar de as mulheres terem, durante este período, conseguido manter o seu trabalho em maior proporção, quando comparadas com os homens, em ambos países, o peso da sua remuneração é inferior, numa lógica de economia doméstica, o que colocou as mulheres numa posição fragilizada face à possibilidade de exclusão do mercado de trabalho, enfrentando maior precariedade e baixos salários.

No que respeita aos jovens, o seu posicionamento fragilizado no mercado de trabalho, tem sido nas últimas décadas, alvo de diversos estudos. Novo (2015) evidencia que em 2008, a taxa de desemprego dos jovens, entre os 15 e os 24 anos, em 2008, era cinco vezes superior, à verificada na década de 90. Comparando os anos antes da crise e do período de crise, este autor conclui que a taxa de desemprego dos jovens aumentou em 14,4 p.p. Em 2015, as taxas de desemprego dos jovens, apesar da sua melhoria, mantinham-se em torno dos 35,0%. Perista e Carrilho (2014), concluíram que os jovens são mais afetados por formas precárias de trabalho e que, de entre estes, as mulheres, apresentam uma incidência superior face aos homens, ao nível da precariedade do trabalho. Nos jovens com qualificações médias e baixas, predomina a contratação através de agências de trabalho temporário, enquanto entre os jovens com mais qualificações, predominam os contratos a termo certo. O aumento do nível de escolaridade em Portugal, em especial no grupo dos jovens, não parece estar a ter o reflexo desejado, ao nível da sua inserção no mercado de trabalho, na qualidade do trabalho esperada e nos salários auferidos. Suleman e Figueiredo (2020), concluem que o mercado de trabalho dos jovens graduados é segmentado e que a flexibilidade contratual constitui um elemento importante na constituição dos salários, existindo uma associação entre baixos salários e contratos flexíveis. Neste estudo, as autoras concluem ainda que a área de formação é uma variável importante, já que os graduados provenientes das áreas da saúde, da matemática e estatística e da logística têm

salários mais elevados que os das restantes áreas, verificando-se as maiores penalizações junto dos jovens graduados provenientes das áreas da educação, comunicação social e jornalismo e ainda da área do serviço social. Um fenómeno associado às condições do mercado de trabalho para os jovens, é a emigração qualificada. Por exemplo, um estudo realizado por Góis e Marques (2018) sobre os perfis dos emigrantes qualificados de Portugal para a Europa, refere que 89,6% dos inquiridos tinham idade inferior a 39 anos. Estes emigrantes justificavam a sua opção de emigração com a dificuldade em encontrar no mercado de trabalho português uma saída para as suas qualificações. Do total de inquiridos, 74,5% detinham níveis de escolaridade pós-graduada e os restantes 25,4% apenas detinham o nível de licenciatura. Cerca de 4/5 da amostra saiu do país no deflagrar da crise ou durante a crise económica de 2011, tendo como principais destinos o Reino Unido, a Alemanha, França e Bélgica. A taxa de desemprego entre estes jovens era de 3,8% no destino, enquanto em Portugal se verificava uma taxa de desemprego neste grupo etário de 36,0%. Estes jovens tinham salários no destino, duas a três vezes superiores aos que auferiam em Portugal e 84,2% afirmavam exercer funções compatíveis com a sua formação ou com um grau mais exigente que a sua formação. As principais motivações para a emigração destes jovens relacionam-se com a possibilidade de prosseguir uma carreira profissional, os melhores salários e as situações de desemprego ou subemprego a que estavam sujeitos em Portugal. Por fim, tendo em conta a potencial duração do período de emigração, estes jovens revelaram que a experiência vivida nestes países acabou por projetar a duração da emigração para médio e longo prazos.

Por fim, o mercado de trabalho português, assiste a um fenómeno de polarização dos salários. Baptista (2018) concluiu que entre 1985 e 2012, a proporção de trabalhadores que auferem salários mais elevados aumentou, tal como a proporção de trabalhadores que auferem salários mais baixos, o que representa uma diminuição, no peso da economia, das profissões com salários próximos da mediana. Esta situação é resultado da diversificação dos setores de atividade e da maior proporção de empresas grandes, fatores que contribuem para a polarização dos salários e que tendem a criar maiores níveis de desigualdade dos rendimentos do trabalho. Brinca (2020) salienta que em Portugal o aumento da produtividade e conseqüentemente dos salários poderia passar pela automação das tarefas rotineiras. No entanto, as empresas ao terem custos baixos com pessoal, têm poucos incentivos para investir em tecnologia e automação. Dias, Kovács e Cerdeira (2020) verificaram que durante a crise, a maior redução de emprego, ocorreu nos níveis salariais intermédios, pelo que aquando da retoma, o emprego criado ficou caracterizado por baixas remunerações e estilos de contratação flexíveis. A menor incidência de emprego criado no setor secundário da economia, indicou uma recomposição do emprego, através do incremento do peso dos serviços e do emprego feminino, apontando assim, para uma desqualificação da estrutura do emprego.

Em suma, os estudos sobre o mercado de trabalho português incidem sobre dois fatores essenciais de segmentação. Uma certa literatura aponta para as instituições do mercado de trabalho, sendo crítica, relativamente à divisão entre insiders (protegidos) e outsiders (trabalhadores à margem que facilitam o ajustamento) (e.g. Centeno & Novo, 2008; Centeno, 2012; Silva, 2016; Branco & Cardoso, 2022). Uma outra literatura olha para o funcionamento das empresas e reconhece práticas de gestão do emprego e dos salários diferenciadas. No essencial, procura chamar a atenção para a multiplicidade de segmentos e, em consequência, denunciar as limitações de uma abordagem dual (e.g. Cardoso, 1999; Cardoso & Portela, 2009; Suleman *et al*, 2013; Suleman, Lagoa & Suleman, 2019).

CAPÍTULO 2

Método

2.1. Dados

O presente estudo utiliza uma metodologia de pesquisa de âmbito quantitativo. Os dados provêm dos Quadros de Pessoal (QP), uma fonte administrativa e reportam-se aos anos 2010, 2012, 2014, 2016 e 2018. 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. A informação disponibilizada pelo Gabinete de Estratégia e Planeamento do Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social, encontra-se subdividida, numa base de dados com a informação das empresas (com indicação, entre outros, da sua localização, atividade económica, dados de emprego, volume de vendas e origem do capital social) e uma base dados com a informação dos trabalhadores (com indicação, entre outros, género, idade, habilitações literárias, nível de qualificação, contrato de trabalho, antiguidade, remuneração base, extraordinária e outros subsídios de carácter remuneratório, período normal de trabalho e horas extraordinárias). As variáveis do estudo são agrupadas por empresa, a partir da identificação codificada da empresa, presente em ambas as bases de dados.

As Tabelas 2.1, 2.2 e 2.3 identificam as variáveis do estudo, suas dimensões e os indicadores recolhidos, utilizados na análise estatística.

Tabela 2.1 - Variáveis caracterizadoras de flexibilidade do emprego

Variável	Dimensões	Indicador
Tipo de contrato	Contrato de trabalho sem termo (CST)	% CST
	Contrato de trabalho com termo certo (CTC)	% CTC
	Contrato de trabalho com termo incerto (CTI)	% CTI
	Outra situação Contratual (Outros)	% Outros
Antiguidade	Antiguidade dos contratos a termo certo (CTC)	% CTC antiguidade < 1 ano
		% CTC antiguidade 1 - 3 anos
Incidência Contratos a Termo Certo	Incidência de Contratos a Termo Certo na Empresa	Rácio CTC Empresa/Setor
	Incidência de Contratos a Termo Certo /Setor de Atividade	
Período Normal Trabalho	Trabalhadores com PNT inferior a 35h semanais	% < 35h semanais
Horas Mensais Remuneradas	Horas mensais remuneradas - suplementares (horas)	% trabalhadores com horas extra
	Horas mensais remuneradas - suplementares (horas)	Rácio Horas Extra/Horas Normais
	Horas mensais remuneradas - normais (horas)	

Tabela 2.2 - Variáveis caracterizadoras dos trabalhadores

Variável	Dimensões	Indicador
Idade	Idades Compreendidas entre os 18 anos e os 29 anos	% Jovens < 30 anos
Sexo	Mulheres	% Mulheres
Habilitações Litetrárias	Inferior ao 1º Ciclo do Ensino Básico, Ensino Básico	% Ensino Básico
	Ensino Secundário, Ensino Pós-Secundário não Superior Nível IV	% Ensino Secundário
	Bacharelato, Licenciatura, Mestrado e Doutoramento	% Ensino Superior
Nível de Qualificação	Quadros superiores da administração pública, dirigentes e quadros superiores de empresas, Especialistas das profissões intelectuais e científicas, Técnicos e profissionais de nível intermédio	% Altamente Qualificados
	Pessoal administrativo e similares, Pessoal dos serviços e vendedores	% Qualificados Não-Operários
	Agricultores e trabalhadores qualificados da agricultura e pescas, Operários, artífices e trabalhadores similares, operadores de instalações e máquinas e trabalhadores da montagem	% Qualificados Operários
	Trabalhadores não qualificados	% Não Qualificados

Tabela 2.3 – Outras variáveis da relação de emprego

Variável	Dimensões	Dimensões
Salário Hora	Remuneração base paga (euros)	Salário Hora - Média
	Prestações regulares (euros)	
	Remuneração base paga (euros)	Salário Hora - Desvio-Padrão
	Prestações regulares (euros)	

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). Todavia, a utilização da empresa como unidade de análise tem sido bastante menos frequente.

A base de dados dos trabalhadores foi sujeita a um conjunto de validações que permitiu identificar trabalhadores duplicados, número de trabalhador incorretamente introduzido, trabalhadores sem horas mensais trabalhadas, bem como, trabalhadores sem remuneração base. Foram ainda excluídas as empresas com menos de 50 trabalhadores permitindo assim, retirar conclusões da aplicação de métodos estatísticos e os indivíduos com idade inferior a 18 anos ou superior a 67 anos, captando deste modo, os trabalhadores com idade legal para trabalhar a tempo inteiro. Por fim, foram selecionados apenas os trabalhadores por conta de outrem, garantindo assim que todos os trabalhadores em análise, se encontram subordinados ao mesmo enquadramento legal face ao trabalho.

O número de empresas e de trabalhadores cobertos pelo QP, nos anos em análise, encontram-se na Tabela 2.4.

Tabela 2.4 - Número de Empresas e de Trabalhadores Quadros de Pessoal 2010 - 2018

	2010	2012	2014	2016	2018
Nº Empresas	295 040	279 363	281 100	287 277	293 732
Nº Total Trabalhadores	2 336 123	2 148 990	2 181 950	2 316 907	2 793 310

Conforme referido, os Quadros de Pessoal (QP) são recolhidos anualmente conforme se encontra regulado pelo Código do Trabalho. Quer isto dizer que se encontram excluídos nesta recolha, todos os trabalhadores abrangidos pelo Regime Jurídico de Contratação Pública. Encontram-se ainda dispensados do seu preenchimento os trabalhadores em regime de serviço doméstico e os trabalhadores independentes. No entanto, a cobertura deste inquérito é considerada elevada (ver a título de exemplo, Cardoso & Portela, 2009), já que o seu preenchimento é obrigatório e legalmente previsto, para todas as empresas que tenham trabalhadores por conta de outrem.

2.2. Amostra

Por forma a garantir o adequado tratamento estatístico dos dados foi acautelado que cada empresa, teria um número suficiente de unidades de análise, pelo que foram excluídas todas as empresas com menos de 50 trabalhadores, bem como, aquelas que não tinham trabalhadores ao serviço.

Desta forma, foram excluídas, em cada um dos anos em análise (ver Tabela 2.5), as seguintes empresas:

Tabela 2.5 - Número de empresas e de trabalhadores excluídos por dimensão da empresa 2010-2018

	2010	2012	2014	2016	2018
1 - 9 pessoas	247 845	237 401	238 643	242 173	244 518
10 - 49 pessoas	38 895	34 013	34 340	36 534	39 963
Sem pessoas ao serviço	1 294	1 497	1 457	1 418	1 383
Total	288 034	272 911	274 440	280 125	285 864

A base de dados final, após a completa verificação (ver Tabela 2.6), tem as seguintes características, para cada ano em análise:

Tabela 2.6 - Número de empresas e de trabalhadores na amostra em análise 2010 - 2018

	2010	2012	2014	2016	2018
Nº Empresas	7 006	6 445	6 654	7 148	7 863
% Total Empresas	2,37%	2,31%	2,37%	2,49%	2,68%
Nº Trabalhadores	1 324 507	1 248 399	1 302 657	1 411 050	1 561 799
% Total Trabalhadores	56,7%	58,1%	59,7%	60,9%	55,9%

2.3. Variáveis e análise de dados

Tendo por base a tipologia proposta por Santos (1989), foram identificadas as variáveis para medir as dimensões dos conceitos de flexibilidade do emprego: nível de emprego, duração do trabalho e ritmo de trabalho (ver Tabela 2.7).

Tabela 2.7 - Variáveis caracterizadoras de flexibilidade do emprego

Dimensões de Flexibilidade do Emprego	Indicadores	Variáveis
Nível de Emprego	Tipo de contrato	% CST
		% CTC
		% CTI
		% Outros
	Antiguidade Contratos a Termo Certo	% CTC antiguidade < 1 ano
		% CTC antiguidade 1 - 3 anos
Incidência Contratos a Termo Certo	Rácio CTC Empresa/Setor	
Duração do Trabalho	Período Normal de Trabalho (PNT)	% < 35h semanais
Ritmo de Trabalho	Horas Mensais Remuneradas	% trabalhadores com horas extra
		Rácio Horas Extra/Horas Normais

Sobre estas variáveis realizámos uma análise descritiva, nomeadamente através do cálculo da incidência média e desvio-padrão. Comparou-se a evolução para os anos em análise e evidenciaram-se as principais tendências e variações. Procedemos ainda à caracterização dos trabalhadores em função da idade, sexo, habilitações literárias e nível de qualificação.

No que respeita às características das empresas foi construído um índice restrito de qualidade do emprego, tendo por base de cálculo a incidência de contratos sem termo, a média e desvio-padrão do salário hora. Este índice foi analisado comparativamente para os anos 2010, 2014 e 2018, por setores de atividade, dimensão da empresa e região do país (Portugal Continental).

A fim de identificar uma tipologia de empresas centrada nas dimensões de flexibilidade do emprego, nos cinco anos em análise (2010, 2012, 2014, 2016 e 2018), procedemos a uma análise de *clusters*. A análise de *clusters* é uma técnica de análise multivariada e tem como principal objetivo agrupar objetos (no presente estudo, as empresas) em torno de características homogéneas. Desta

forma, cada empresa pertencente a um determinado *cluster* é similar a todas as outras pertencentes a esse *cluster*, e diferente das empresas pertencentes a outros *clusters* (Marôco, 2018). Procedemos então, a uma análise hierárquica, a qual combina um processo de repetição de agrupamentos, com um algoritmo de agrupamento que irá definir as semelhanças entre os *clusters* e os seus múltiplos membros (Hair *et al.*, 2019). Foram implementados dois métodos aglomerativos: o método Ward e método de maior distância. No método Ward os *clusters* são formados de modo a minimizar a soma dos quadrados dos erros, onde os *clusters* retirados em cada passo, são aqueles, de todos os possíveis, com a menor soma de quadrados dos erros, sendo aquele que produz *clusters* mais homogêneos e mais bem separados dos restantes *clusters* (Marôco, 2014). No método da maior distância, após formado o primeiro *cluster*, a distância deste aos restantes objetos é a maior das distâncias de cada um dos elementos constituintes deste *cluster* a cada um dos restantes objetos, tendendo a produzir *clusters* compactos (Marôco, 2014). Para a seleção do número de *clusters* foi analisada a distribuição dos coeficientes de fusão associados à solução decorrente da aplicação de cada método hierárquico e para cada um dos cinco anos em estudo. Foi identificada a solução com maior parcimónia quanto ao número de *clusters* e que, simultaneamente, se afigurou como a solução com maior nível de diferenciação inter-*clusters*¹.

Não obstante a definição dos *clusters* ter sido sustentada por análise multivariada, procedeu-se à posteriori à identificação das diferenças significativas entre os *clusters*, segundo as variáveis de *input* da análise de *clusters*. Para o efeito realizou-se a ANOVA e o teste de comparações múltiplas de Duncan². Para todos os anos, a solução decorrente da aplicação do método de Ward revelou-se a que melhor cumpriu os dois critérios acima identificados: parcimónia e distinção inter-*clusters*.

Identificada a solução por ano, procedeu-se à descrição dos *clusters* segundo as variáveis de *input*, bem como, das variáveis caracterizadoras dos trabalhadores e empresas. Dessa forma foi possível designar a tipologia (*clusters*) associada a cada um dos cinco anos em estudo, em função da maior ou menor incidência de utilização de contratos de natureza flexível, bem como da duração destes contratos.

Toda a análise estatística foi realizada através do IBM-SPSS *Statistics* (versão 28).

¹ Ver Anexo A

² Ver Anexo B

2.4. Resultados da análise de *clusters*

Na Tabela 2.8, pode ser observado o número de *clusters* da solução associada a cada ano.

Tabela 2.8 - Número de *clusters* por ano

	2010	2012	2014	2016	2018
Nº <i>Clusters</i>	4	3	5	3	4

Os *clusters* de empresas foram nomeados, para cada ano, em função das suas características, agrupadas em torno da maior ou menor incidência de utilização de contratos de natureza flexível, bem como da duração destes contratos.

De seguida, serão apresentados os resultados da caracterização da amostra de empresas e da análise de *clusters* realizada, para cada um dos anos em análise.

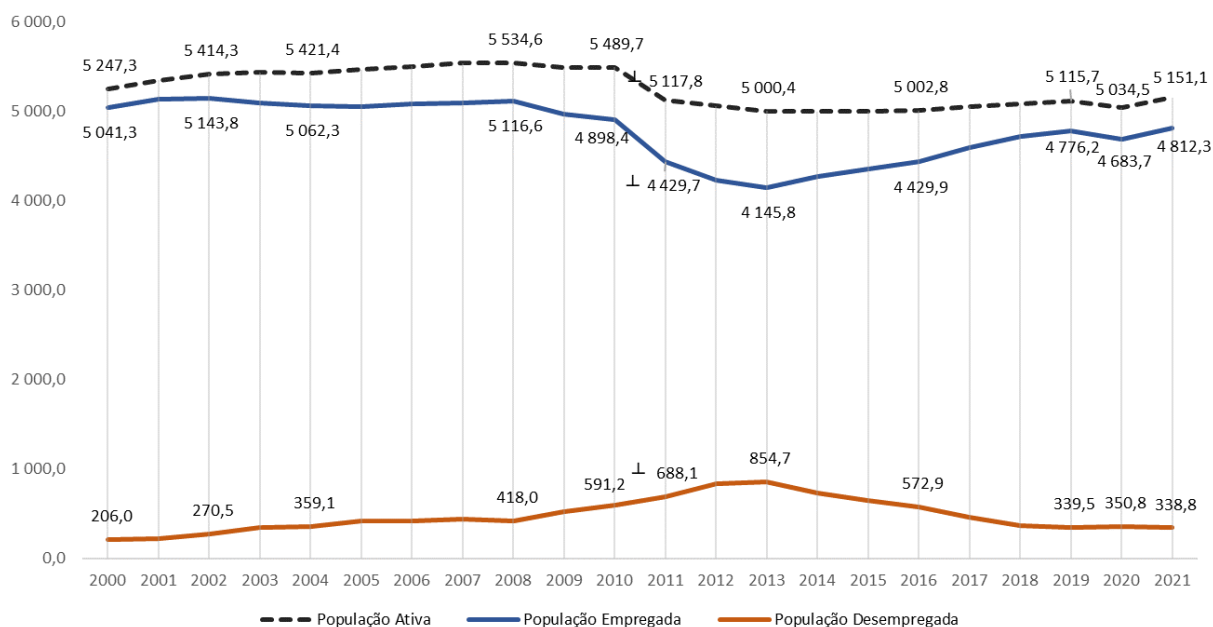
CAPÍTULO 3

Resultados

3.1. Evolução do mercado de trabalho em Portugal entre os anos 2000-2021

A análise que se segue tem por fonte os dados do INE – Inquérito ao Emprego e foram recolhidos no PORDATA, representando os dados oficiais do país. Para esta análise foi compilado um quadro resumo de indicadores³.

Entre os anos 2000 e 2008, calculadas as respetivas taxas de variação, observa-se um aumento da população ativa de, aproximadamente 5,2% (Figura 3.1), o que atendendo ao crescimento da população empregada, no mesmo período (1,5%), explica pelo menos em parte, a percentagem de população desempregada, quando comparados estes dois anos. Assim, em 2008, quando a crise financeira internacional emergiu, já se verificava, como anteriormente referido, algum aumento no desemprego.



Nota: Quebra de Série em 2011

Fonte: FFMS/PORDATA (2022): compilação própria

Figura 3.1 - População ativa, empregada e desempregada 2000-2021 (em milhares)

³ Ver Anexo C

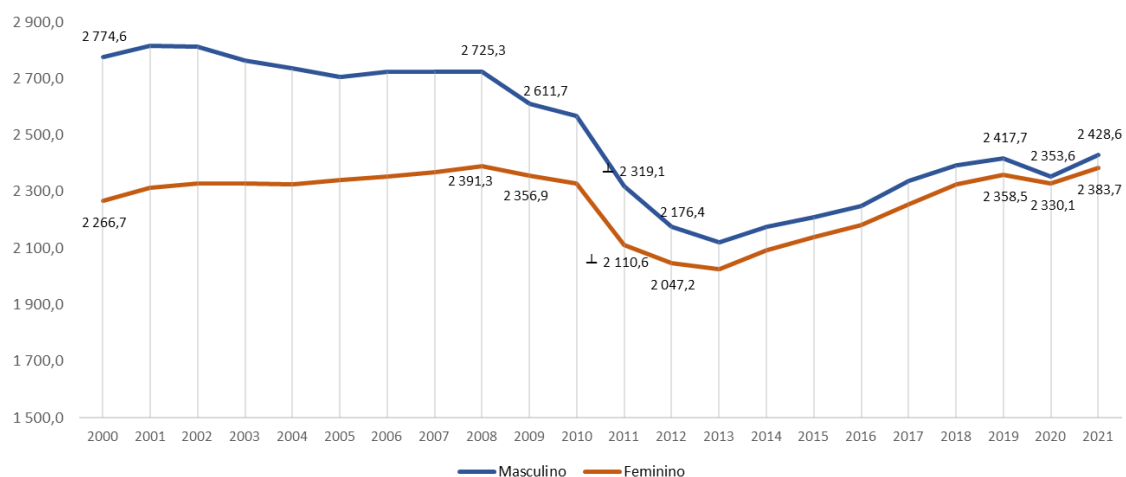
Entre 2008 e 2010, calculadas as respetivas taxas de variação, verifica-se uma relativa estagnação da população ativa (taxa de variação 2008/2010 de 0,8%), mas o início da crise económica mundial parece ter retraído a criação de emprego em Portugal, verificando-se assim, uma diminuição da população empregada (-4,5%) e um aumento da população desempregada de 29,3% comparados os anos 2008 e 2010.

Entre 2010 e 2013, anos marcados pela política de austeridade, com forte incidência nas áreas intervenientes no mercado de trabalho, na sequência do resgate financeiro a que o país esteve sujeito, calculadas as respetivas taxas de variação, a população ativa decresce (-9,8%) a população empregada tem uma quebra de 18,2% e a população desempregada cresce, face a 2010, em 30,8% aproximadamente.

Iniciada a recuperação económica em 2014, o mercado de trabalho começa a registar uma tendência crescente, com a diminuição da população desempregada e conseqüente aumento da população empregada. Quando comparada a evolução da população ativa, verificamos que o número de pessoas disponíveis para trabalho no ano 2010 não foi ainda recuperado, se analisarmos os dados disponíveis para o ano 2021. Por outro lado, a população empregada que em 2014, iniciou uma trajetória de recuperação, não alcança ainda em 2021, os valores registados em 2008 (taxa de variação -6,3%). Em 2020, o impacto da Covid-19 é visível na diminuição da população ativa e empregada, com um crescimento da população desempregada, face a 2019 de 3,2% (taxa de variação). No ano 2021, os indicadores recuperam quer face a 2020, quer também a 2019, encontrando-se a população desempregada em linha com os valores registado em 2019. Podemos, desta forma, concluir pela recuperação efetiva do mercado de trabalho.

3.1.1. População empregada 2000-2021

A evolução da estrutura da população empregada (Figura 3.2), evidencia o aumento do peso das mulheres empregadas (45,0% no ano 2000 e 49,5% em 2021) o que contribuiu para a aproximação do seu peso relativo face aos homens. O impacto das medidas aplicadas durante o ano 2020, enquanto combate à Covid-19, faz diminuir a população empregada de forma geral, mas é especialmente importante nos homens, com menos 2,7% (taxa de variação). Em 2021, a recuperação da população empregada ocorre de forma mais rápida nos homens do que nas mulheres (mais 3,1% no caso dos homens e mais 2,2% no caso das mulheres).

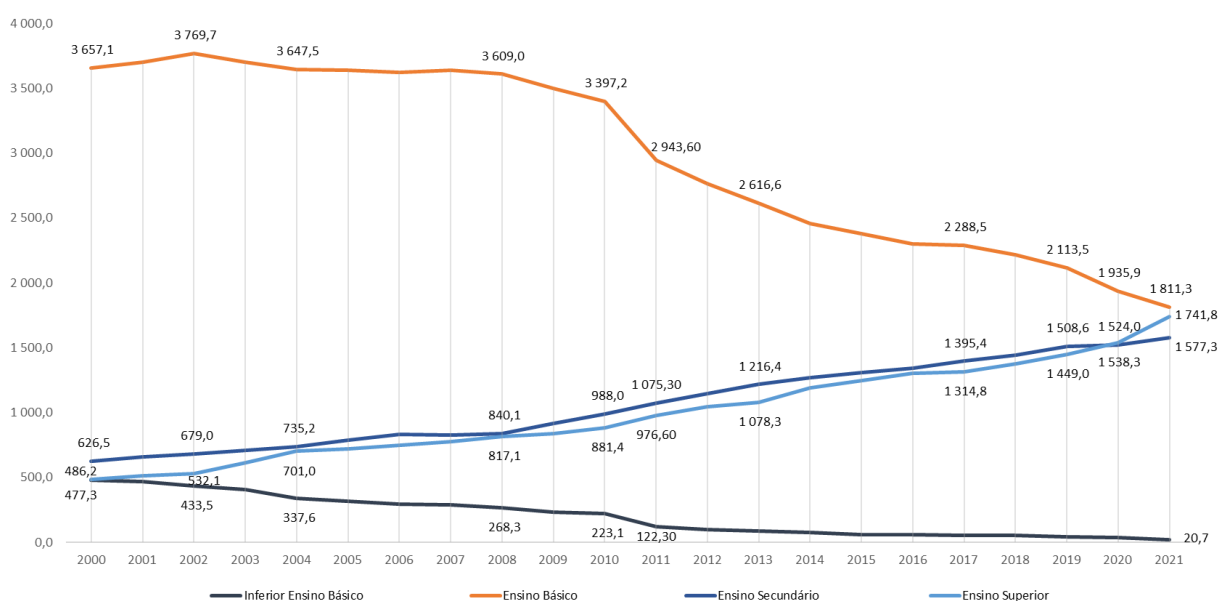


Nota: Quebra de Série em 2011

Fonte: FFMS/PORDATA (2022): compilação própria

Figura 3.2 - População empregada homens e mulheres 2000-2021 (em milhares)

Por outro lado, verifica-se uma diminuição acentuada da população sem qualquer nível de escolaridade ou nível básico, 78,8% do total de população empregada, no ano 2000 e 35,6% no ano 2021 (ver Figura 3.3) e um aumento do nível de escolaridade superior (9,3% do total de população empregada, no ano 2000) representando, em 2021, 33,8% da população empregada. É importante ainda salientar, que pela primeira vez, em 2021, a população com nível de escolaridade superior representa 33,8% do total de população empregada, valor mais alto, do que o da população com o nível de escolaridade secundário, que representava 30,6%, do total de população empregada.



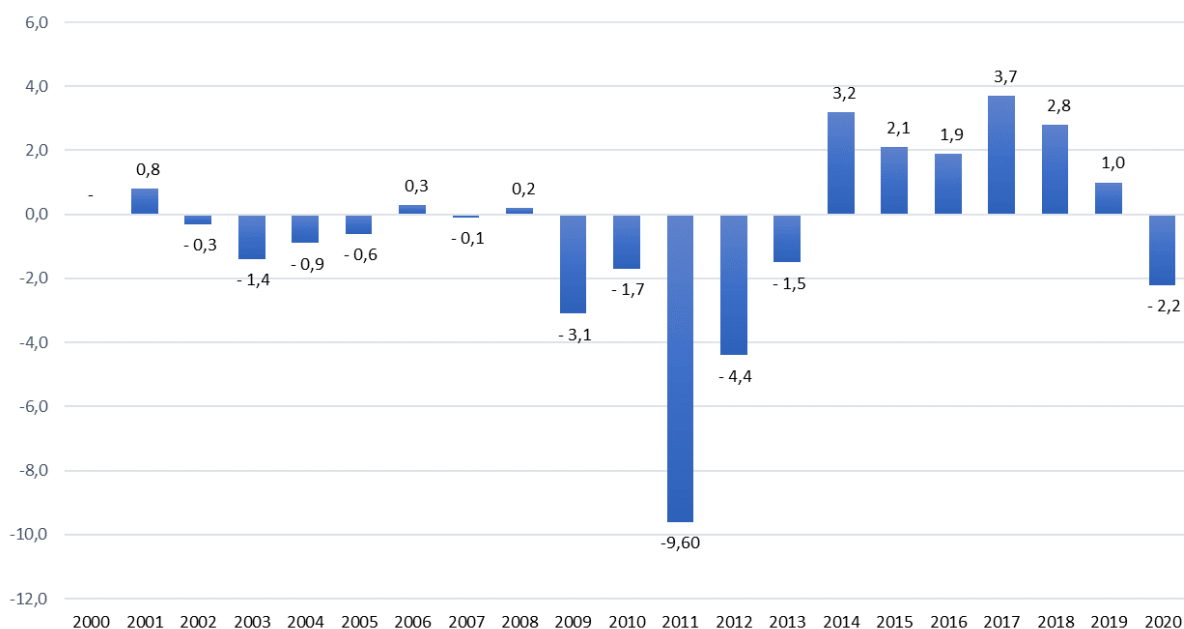
Nota: Quebra de Série em 2011

Fonte: FFMS/PORDATA (2022): compilação própria

Figura 3.3 - População empregada por nível de escolaridade 2000-2021 (em milhares)

No ano 2000, estavam empregadas 5 041,3 mil pessoas, dos quais, 44,9% eram mulheres. Entre os anos 2000 e 2008, a taxa de população empregada cresce em 1,5% (taxa de variação), mas verifica-se um decréscimo nos homens (-2%) e um crescimento aproximado de 6% nas mulheres. Entre os anos 2008 e 2011 verifica-se um decréscimo na população empregada de 15,5% (taxa de variação), decréscimo este mais acentuado nos homens (-17,5%) do que nas mulheres (-13,3%). Este decréscimo é especialmente importante na população com escolaridade até ao ensino básico (-82,3%) apesar de ser transversal a todos os níveis de escolaridade. O decréscimo mais acentuado quando comparados os grupos etários, verifica-se na população jovem entre os 15 e os 24 anos (-34,6%) e na população com mais de 65 anos (-216,3 mil indivíduos).

Comparando a evolução verificada na população empregada entre os anos 2011 e 2013, observada a taxa de variação (ver Figura 3.4), verifica-se ainda uma tendência de decréscimo no número de indivíduos empregados (-6,8%), de entre os quais se destacam os jovens (-27,3%) e os indivíduos com nível de escolaridade até ao ensino básico (-28,2%).



Nota: Quebra de Série em 2011

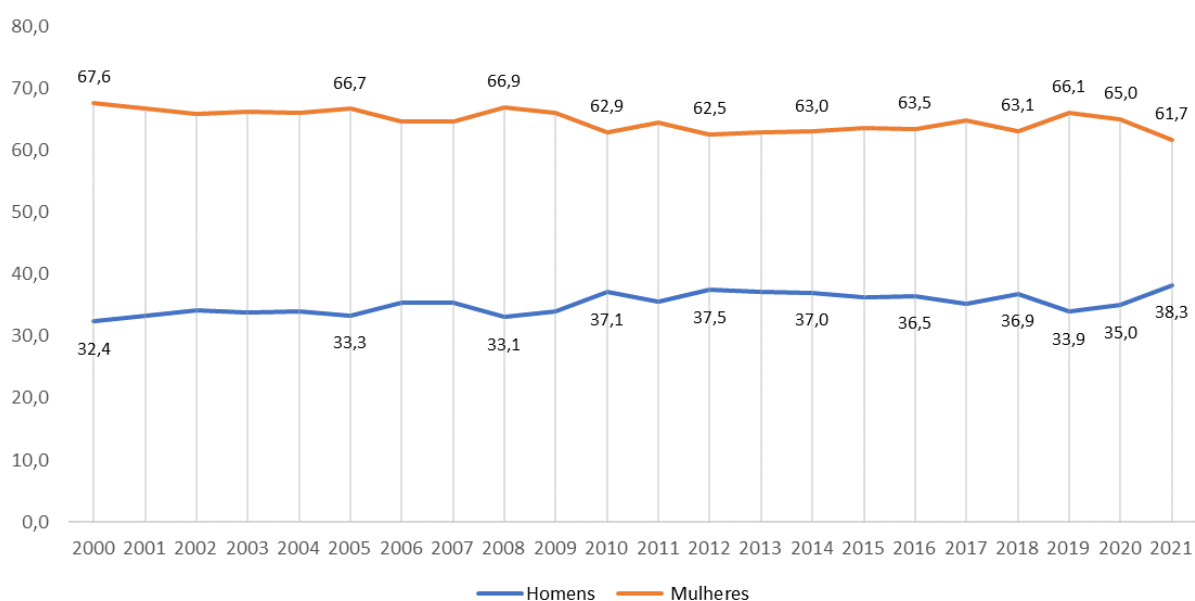
Fonte: PORDATA (2022): compilação própria

Figura 3.4 – População empregada - variação percentual face ao ano 2000

A partir do ano 2014, observadas as taxas de variação, inicia-se um crescimento da população empregada que se mantém até 2019, muito embora não recupere os valores registados no ano 2000

(-5,6%) ou 2008 (-7,1%). Esta recuperação na população empregada foi mais acelerada nas mulheres (-1,4% entre os anos 2008 e 2019) do que nos homens, onde população empregada é ainda inferior em 2019 face a 2008, em 12,7%. No que respeita aos grupos etários, o crescimento na população empregada apenas é positivo nos indivíduos com idades compreendidas entre os 45-54 anos (9,1%) e entre os 55 e os 64 anos (22,8%). A tendência de crescimento da população empregada foi invertida no ano 2020, devido ao impacto da Covid-19, na estrutura económica nacional.

Muito embora a percentagem de trabalhadores a tempo parcial seja reduzida em Portugal, apenas 8,2% da população empregada em 2019 (ver Figura 3.5), a sua proporção relativa aumentou durante os anos entre os anos 2010 e 2012 (11,9% e 14,6% respetivamente). Verifica-se ainda que no caso dos homens, este crescimento é mais acelerado no período entre 2010 e 2014, registando-se uma diferença neste último ano, quando comparado com o ano 2000 de, aproximadamente, 13 p.p..



Nota: Quebra de Série em 2011

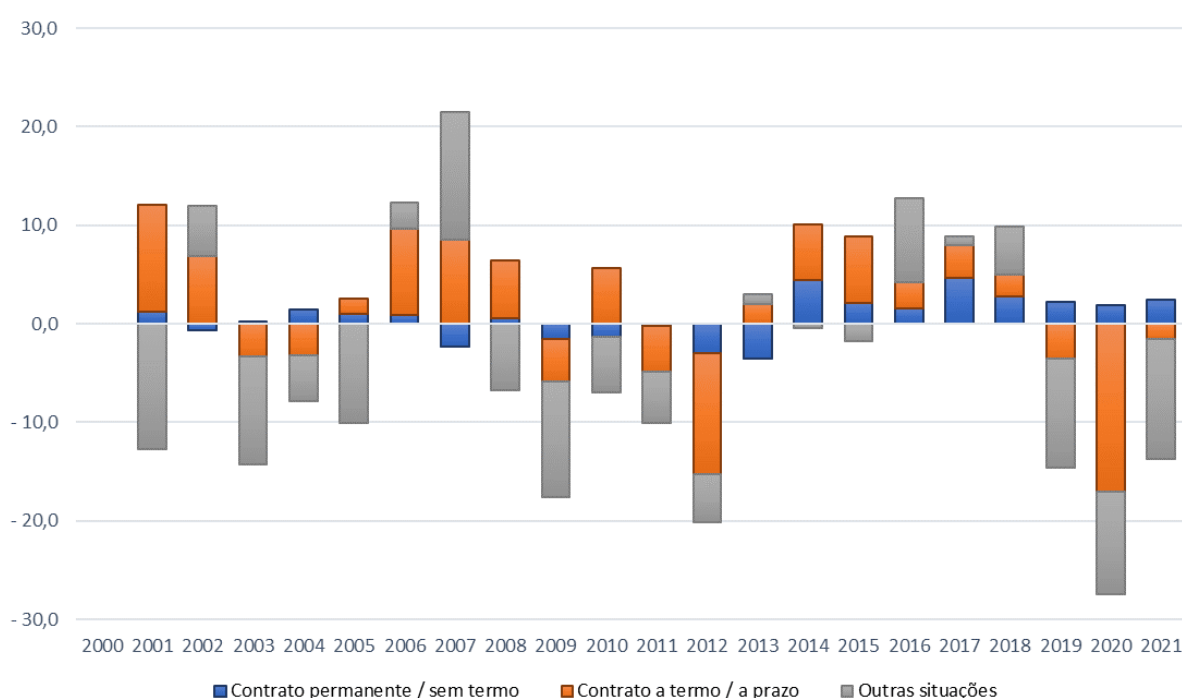
Fonte: FFMS/PORDATA (2022): compilação própria

Figura 3.5 – Percentagem de população empregada a tempo parcial por sexo 2000 - 2021

De uma forma geral, e apesar do aumento percentual dos trabalhadores a tempo parcial entre 2000 e 2019, verifica-se a diminuição percentual das mulheres com este regime de tempo de trabalho (menos 7,8 p.p.).

3.1.2. Trabalhadores por conta de outrem face ao ano 2000

No total de população empregada, 85,5% dos indivíduos eram, em 2019, trabalhadores por conta de outrem (ver anexo C). A percentagem de trabalhadores por conta de outrem aumentou, entre o ano 2000 e 2019, 13 p.p. (ver Figura 3.6), em resultado da redução do número de trabalhadores por conta própria e de trabalhadores independentes. Em 2020, por efeito do impacto da Covid-19 sobre o emprego, observada a taxa de variação, verifica-se um decréscimo de 1,8% face a 2019, nos trabalhadores por conta de outrem, valor que recupera, apenas parcialmente em 2021 (-0,4% quando comparados os anos 2019 e 2021).



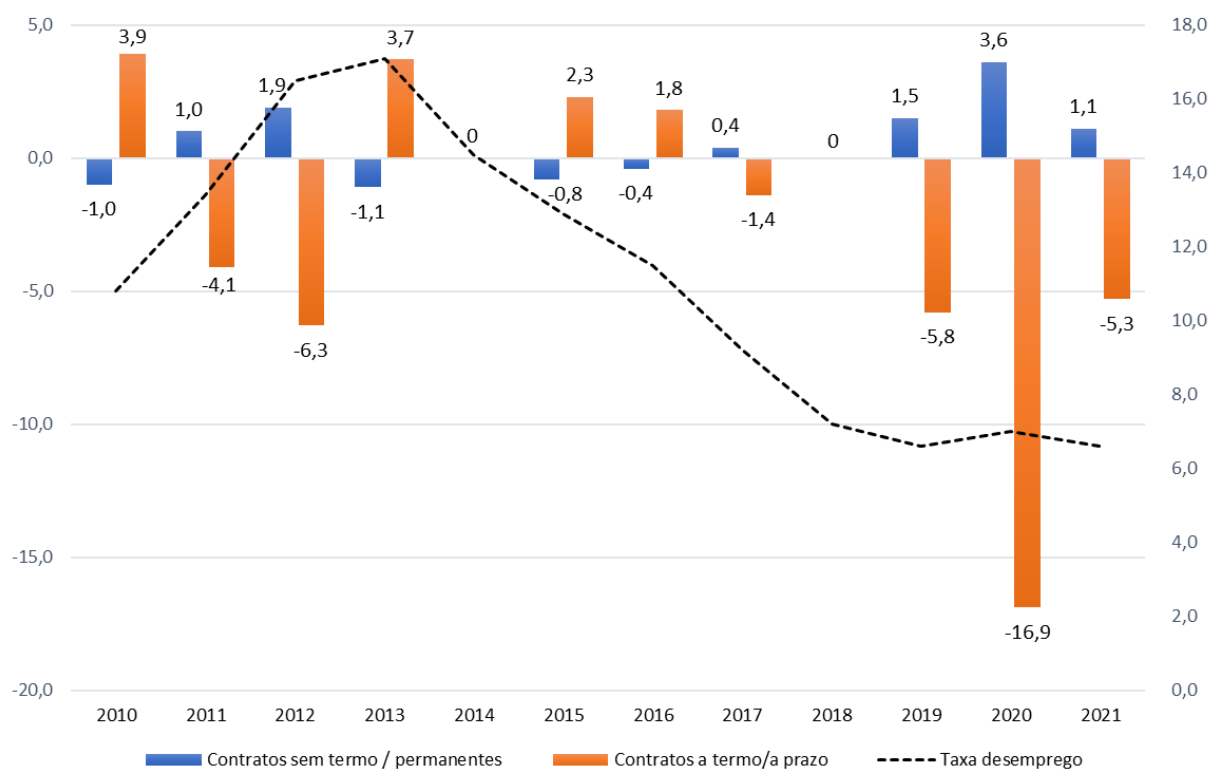
Nota: Quebra de Série em 2011

Fonte: FFMS/PORDATA (2022): compilação própria

Figura 3.6 – Taxa de variação dos tipos de contrato face a 2000

Quando comparamos os regimes contratuais dos trabalhadores por conta de outrem, entre o ano 2000 e o ano 2013, observadas as respetivas taxas de variação, verificamos que os trabalhadores com contratos sem termo diminuíram 7,7%, enquanto os trabalhadores com contrato a termo aumentaram 17,5%. A comparação do ano 2000 com o ano 2019, no que respeita aos tipos de contrato, na população de trabalhadores por conta de outrem, evidencia o crescimento dos trabalhadores com contratos a termo, de 42,9% e de apenas 10,5% de trabalhadores com contratos sem termo. Este aumento na contratação a termo é mais acentuado no caso dos homens, quando

comparado com as mulheres (23 p.p.). No ano 2000, 11,7% do total de homens detinham um contrato a termo, comparando com os 16,2% das mulheres. No entanto, em 2019, a percentagem de contratos a termo nos homens e nas mulheres é idêntica (17,6% do total de e 17,5% do total de mulheres).



Nota: Quebra de Série em 2011

Fonte: FFMS/PORDATA (2022): compilação própria

Figura 3.7 – Variação percentual anual por tipo de contrato 2010-2021

Em sequência das medidas de emergência sanitária, introduzidas no ano 2020, observamos a redução acentuada dos contratos a termo, a qual se estende a 2021 (ver Figura 3.7). Este efeito era expectável, dado que as empresas ao terem de parar a sua atividade ou ao reduzi-la ao mínimo, tiveram de libertar trabalhadores. Os trabalhadores com vínculos flexíveis foram assim, os mais afetados, apesar das medidas implementadas pelo Governo.

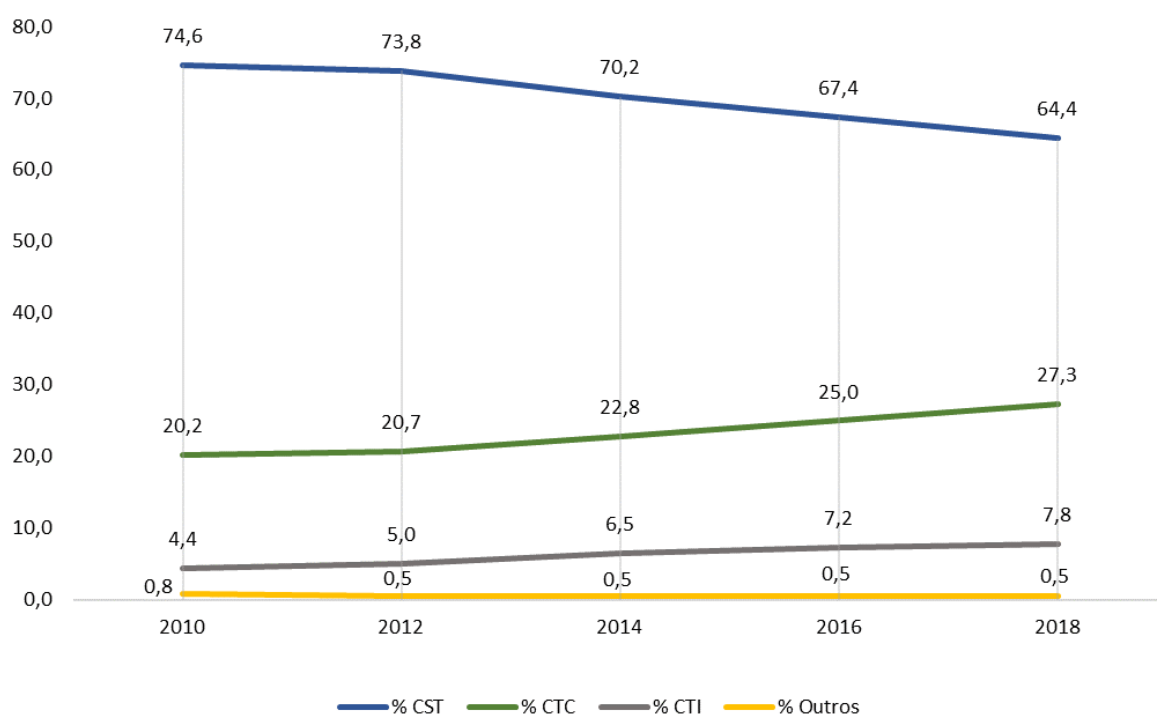
3.2. Evolução dos indicadores de flexibilidade do emprego 2010 a 2018

Com base nas variáveis definidas para o estudo, apresenta-se neste capítulo a análise da sua evolução nos anos considerados (2010, 2012, 2014, 2016 e 2018), bem como, a caracterização dos trabalhadores e das empresas integradas na amostra⁴.

3.2.1. Indicadores de flexibilidade do nível de emprego: evolução 2010-2018

Com base nas variáveis identificadas para medir a dimensão de flexibilidade do nível de emprego, nomeadamente, o tipo de contrato, a duração dos contratos a termo certo e a incidência de contratos a termo certo na empresa quando comparada com o setor de atividade específico, concluímos, de uma forma geral, que a incidência de contratos com características flexíveis aumentou no período em análise (2010 a 2018).

A Figura 3.8 apresenta, a incidência média de contratos sem termo, a qual diminuiu, 10,2 p.p., quando comparados os anos 2010 e 2018, o que originou o conseqüente aumento da incidência de contratos a termo certo e incerto; 7,1 p.p. e 3,4 p.p. respetivamente, quando comparados os anos 2010 e 2018.



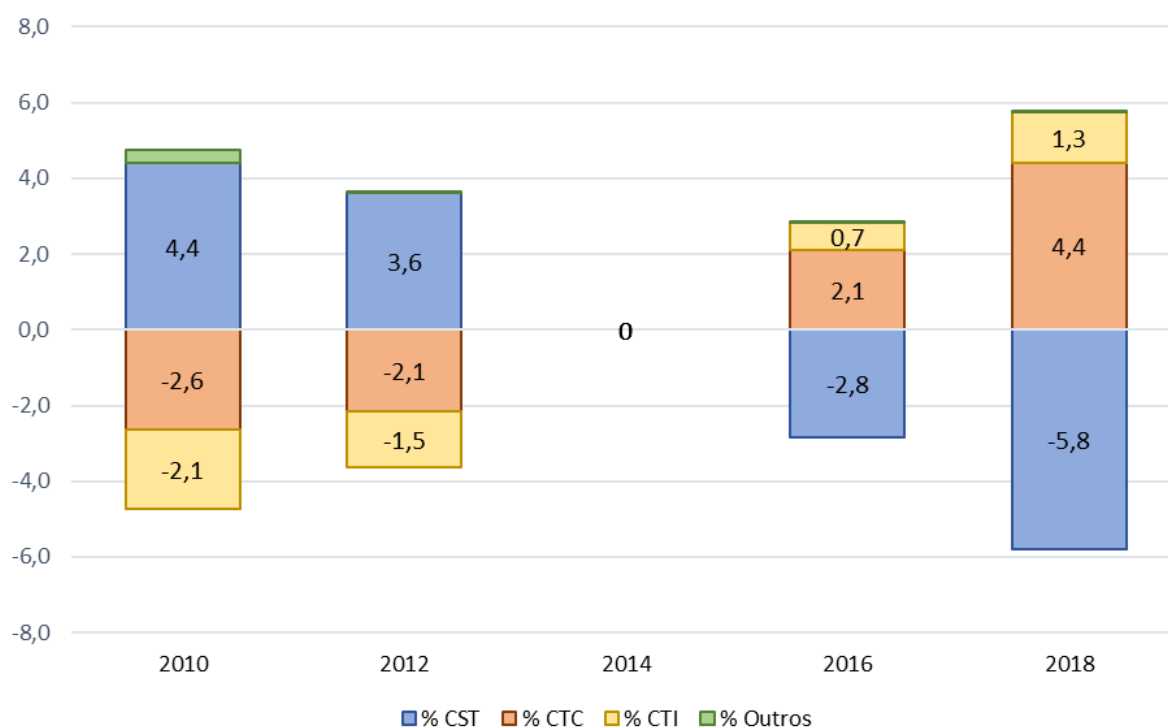
Nota: CST: contratos sem termo; CTC: contratos a termo certo; CTI: contratos a termo incerto; Outros: outra situação contratual.
Fonte: GEP/MTSSS, *Quadros de Pessoal* (2010, 2012, 2014, 2016, 2018): compilação própria

Figura 3.8 – Contratos de trabalho por tipo 2010 - 2018

⁴ Ver quadro resumo no Anexo D

Tendo por base o ano 2014, ano em que se inicia a nível nacional um aumento da população empregada, analisou-se a diferença percentual na incidência de cada um dos tipos de contrato, para os períodos imediatamente anteriores e posteriores, por forma a, avaliar as condições contratuais do emprego gerado pela recuperação económica.

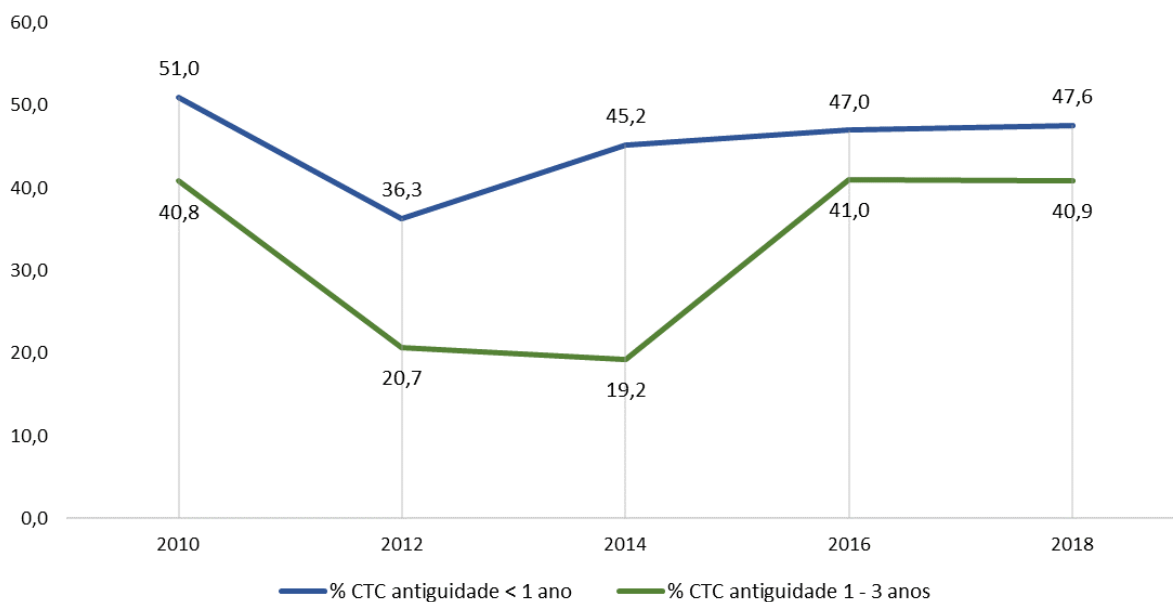
Verificamos que em 2010 e em 2012 (Figura 3.9), os contratos a termo certo e incerto, apresentam uma menor incidência, que no seu conjunto correspondiam a menos 4,7 p.p. em 2010 e, menos 3,6 p.p. em 2012. Comparado o ano 2014 com os anos 2016 e 2018 regista-se uma diminuição na incidência de contratos sem termo (menos 5,8 p.p. em 2018), o que indicia uma acrescida flexibilidade na contratação de trabalhadores.



Nota: CST: contratos sem termo; CTC: contratos a termo certo; CTI: contratos a termo incerto; Outros: outra situação contratual.
 Fonte: GEP/MTSSS, *Quadros de Pessoal* (2010, 2012, 2014, 2016, 2018): compilação própria

Figura 3.9 – Diferença percentual dos tipos de contratos face a 2014

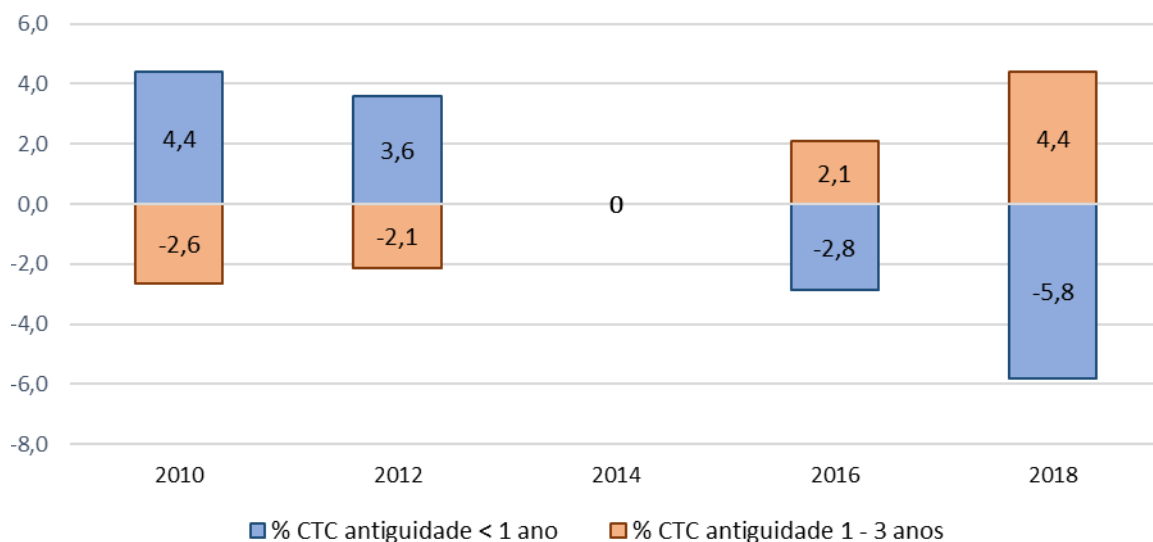
A duração dos contratos a termo certo permite compreender, por um lado, a evolução da contratação a termo no ano em análise (duração inferior a 1 ano) e, por outro, a evolução no tempo destes contratos, tendo por princípio o seu enquadramento legal, baseado numa necessidade temporária da empresa (duração entre 1 e 3 anos). Na Figura 3.10, observamos que a partir do ano 2012, a proporção de contratos a termo certo de curta duração aumenta face aos contratos de longa duração, com especial relevância no ano 2014, onde a contratação de curta duração apresenta uma diferença face aos contratos de longa duração de aproximadamente 58,0%.



Nota: Contratos a termo certo com duração inferior a 1 ano; Contratos a termo certo com duração entre 1 e 3 anos
 Fonte: GEP/MTSSS, *Quadros de Pessoal* (2010, 2012, 2014, 2016, 2018): compilação própria

Figura 3.10 – Contratos a termo certo por duração 2010 - 2018

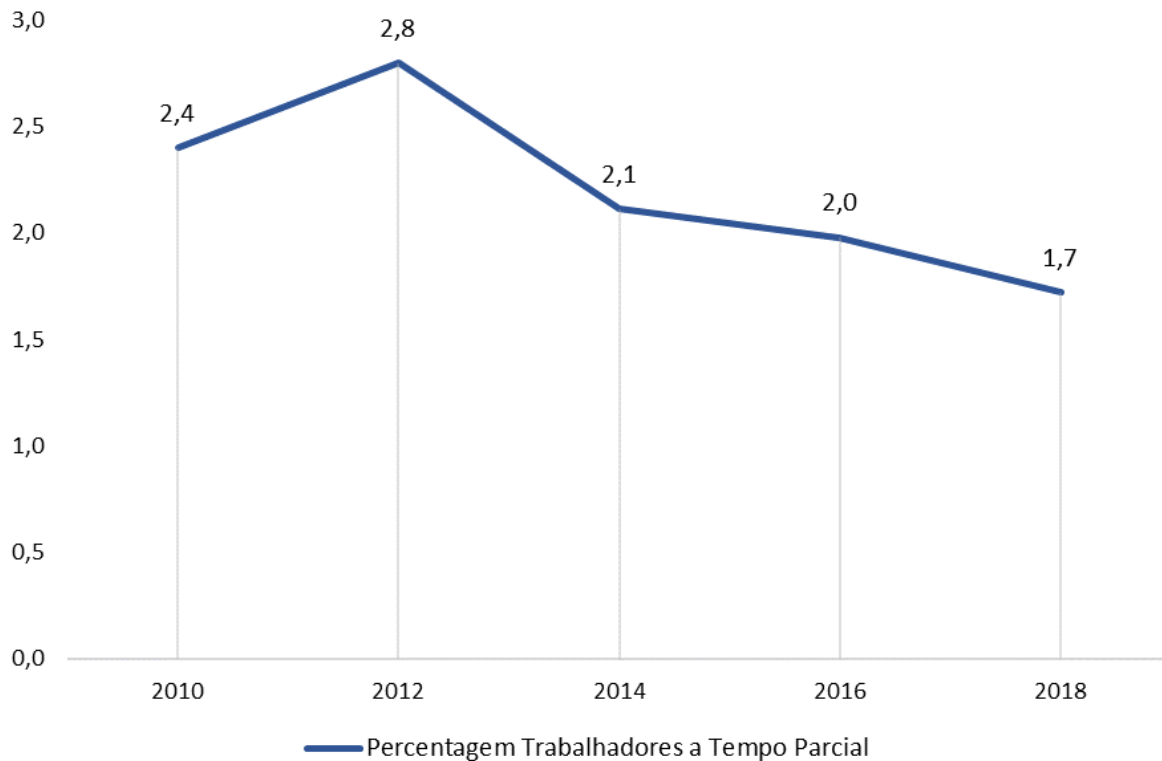
Quando analisada a duração dos contratos de trabalho a termo certo, face ao ano 2014 (Figura 3.11), verifica-se que em 2010 e em 2012 a incidência de contratos a termo certo de curta duração (contratos com duração inferior a 1 ano) é superior. mais 4,4 p.p. em 2010 e mais 3,6 p.p. em 2012. Esta tendência inverte-se, quando analisados os anos 2016 e 2018, onde ocorre uma maior incidência de contratos a termo certo de longa duração.



Nota: Contratos a termo certo com duração inferior a 1 ano; Contratos a termo certo com duração entre 1 e 3 anos
 Fonte: GEP/MTSSS, *Quadros de Pessoal* (2010, 2012, 2014, 2016, 2018): compilação própria

Figura 3.11 – Diferença percentual dos contratos a termo certo por duração face a 2014

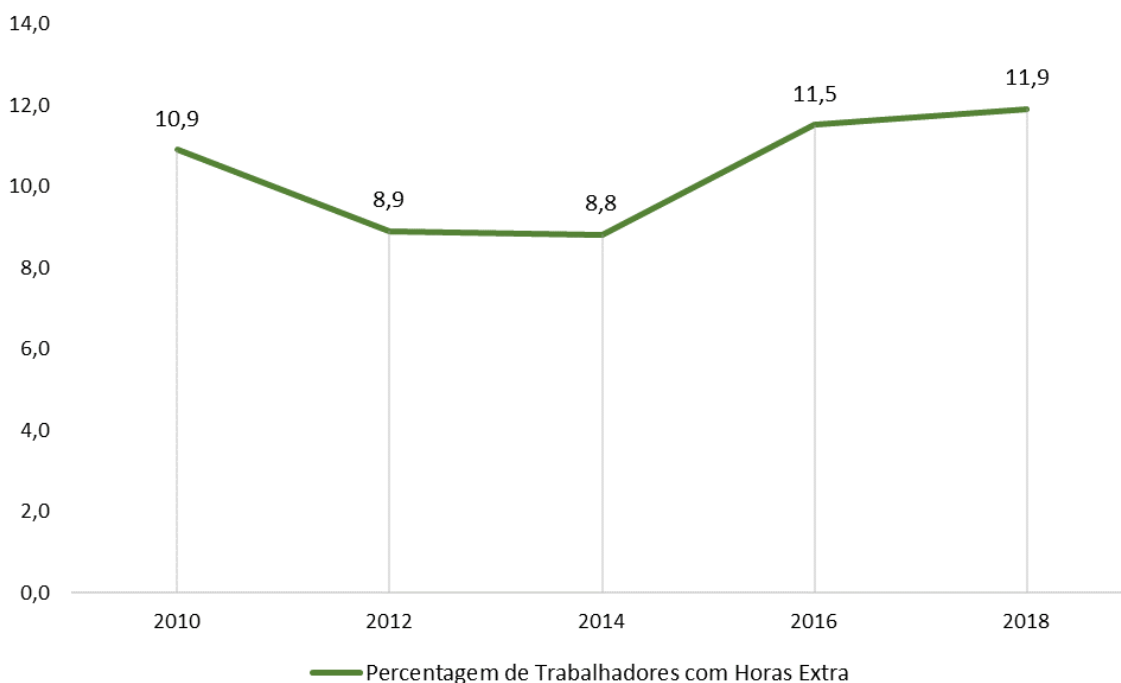
A Figura 3.12 apresenta a análise da flexibilidade, na dimensão de duração do tempo de trabalho, verifica-se que a contratação a tempo parcial diminuiu no período em análise. Após um crescimento da incidência em 2012, verifica-se um decréscimo progressivo, no restante período. Quando comparados os anos de 2010 e 2018 observamos uma redução na incidência de trabalhadores a tempo parcial de 0,7 p.p..



Fonte: GEP/MTSSS, *Quadros de Pessoal* (2010, 2012, 2014, 2016, 2018): compilação própria

Figura 3.12 – Contratos a tempo parcial 2010 - 2018

Por fim, a flexibilidade do emprego, medida na dimensão do ritmo do trabalho, através da utilização de horas extraordinárias (Figura 3.13), permite-nos concluir que nos anos 2012 e 2014 a incidência de trabalhadores com horas extra registadas, diminuiu face a 2010 (aproximadamente menos 2 p.p.), retomando o padrão aproximado anteriormente registado, a partir de 2016.



Fonte: GEP/MTSSS, *Quadros de Pessoal* (2010, 2012, 2014, 2016, 2018): compilação própria

Figura 3.13 –Trabalhadores com horas extra 2010 - 2018

Durante os anos de crise económica, em que se verificou uma forte contração do mercado de trabalho, a recuperação foi acompanhada pela flexibilização dos regimes de contratação, onde a duração dos contratos a termo certo observa uma tendência crescente. A proporção de trabalhadores com contratos a tempo parcial diminuiu com a recuperação económica e, ao nível da flexibilidade interna, nomeadamente, o recurso à utilização de horas extraordinárias aumentou, superando os valores registados em 2010.

3.2.2. Flexibilidade do mercado de trabalho: caracterização dos trabalhadores (evolução 2010-2018)

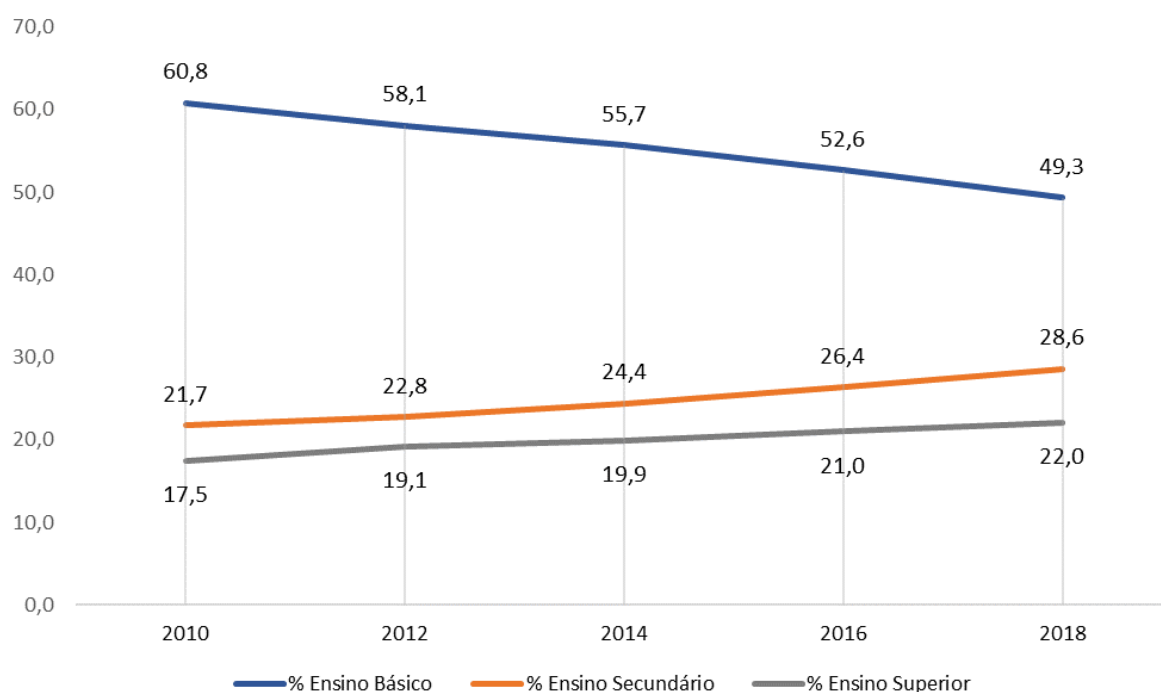
Um dos aspetos fundamentais na caracterização da flexibilidade do mercado de trabalho é a caracterização dos trabalhadores que detém uma posição mais fragilizada e que desta forma, se encontram mais expostos aos ciclos económicos e a uma elevada taxa de rotação de emprego, que em Portugal, se deve fundamentalmente, aos contratos a prazo.

Do total de trabalhadores representados na amostra, observa-se uma redução no número de trabalhadores jovens (com menos de 30 anos) entre 2010 e 2014 (menos 4,0 p.p.). Após 2014 o

número de jovens inicia uma recuperação, mas em 2018, ainda se verifica uma diferença de menos 2,0 p.p. face a 2010.

No que respeita à incidência de mulheres, após 2010 ocorreu um crescimento na proporção de mulheres, a trabalhar por conta de outrem. Comparados os anos 2010 e 2018 regista-se um aumento 1,5 p.p..

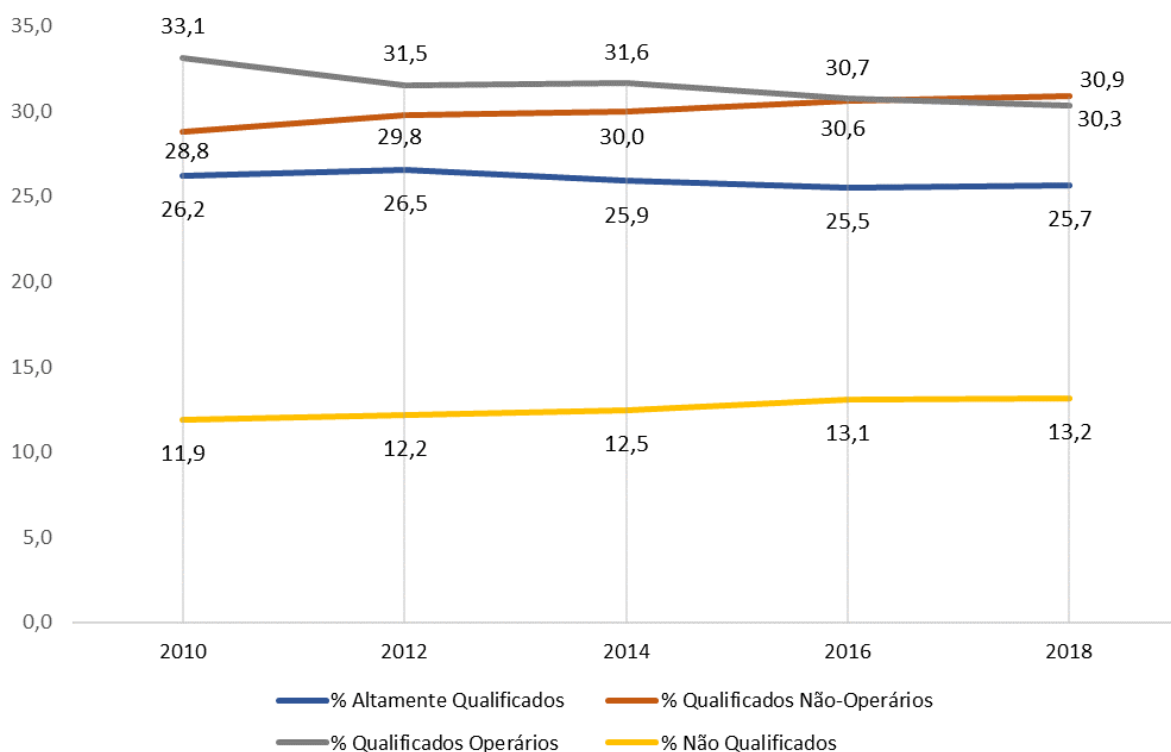
A baixa escolaridade e o baixo nível de qualificações, têm sido apontados como um dos fatores determinantes para a baixa produtividade do trabalho em Portugal. No período de tempo em análise (ver Figura 3.14) é possível observar uma evolução positiva nos níveis de escolaridade dos trabalhadores e um aumento da incidência de trabalhadores qualificados não operários. Ao nível das habilitações literárias, destaca-se, ao longo do período em análise, uma diminuição de trabalhadores que detêm no máximo o ensino básico. Na comparação entre os anos 2010 e 2018, os trabalhadores com o ensino básico representam menos 11,5 p.p., do total de trabalhadores por conta de outrem. Este decréscimo é compensado pelos trabalhadores com o ensino secundário e superior com crescimentos de, respetivamente, 6,9 p.p. e 4,5 p.p..



Fonte: GEP/MTSSS, *Quadros de Pessoal* (2010, 2012, 2014, 2016, 2018): compilação própria

Figura 3.14 – Habilitações literárias dos trabalhadores 2010 - 2018

Ao nível das qualificações dos trabalhadores (Figura 3.15) observa-se uma redução de trabalhadores qualificados operários (menos 2,8 p.p.), a qual, parece ter sido colmatada pelo crescimento de trabalhadores qualificados não-operários (mais 2,1 p.p.), quando comparados os anos 2010 e 2018. No entanto, é de registar uma maior incidência de trabalhadores não qualificados que quando comparados os anos de 2010 e de 2018 representa um acréscimo de 1,3 p.p..



Fonte: GEP/MTSSS, *Quadros de Pessoal* (2010, 2012, 2014, 2016, 2018): compilação própria

Figura 3.15 – Nível de qualificação dos trabalhadores 2010 - 2018

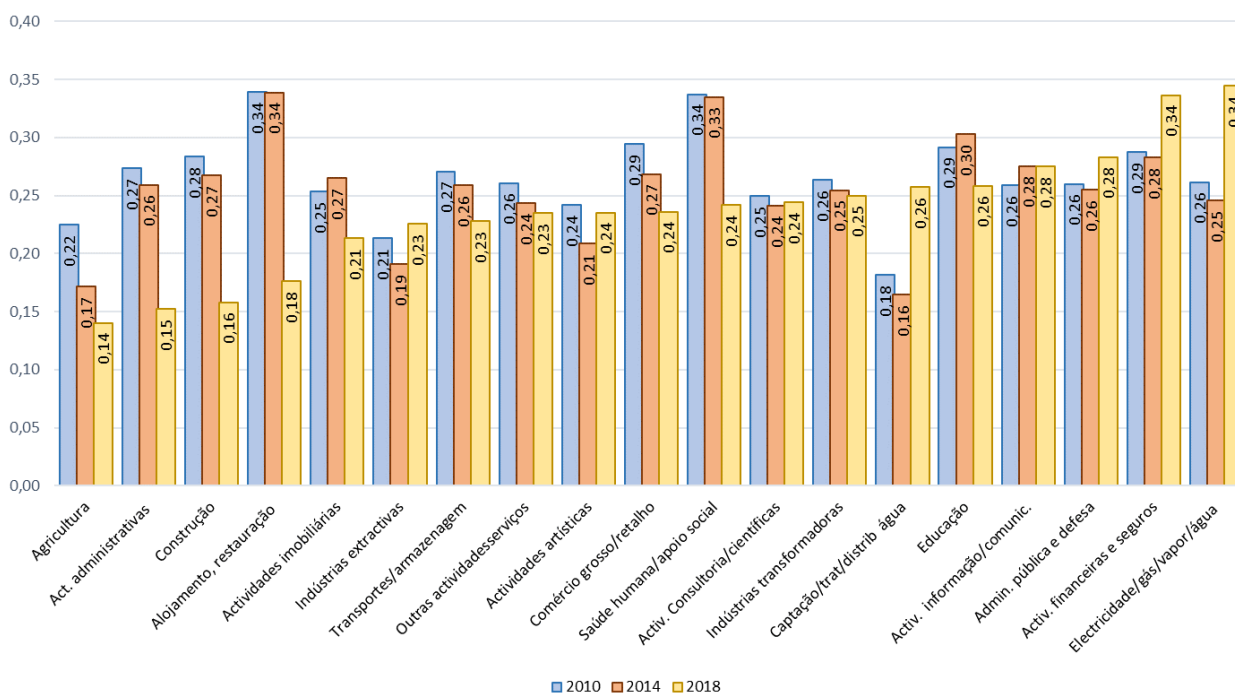
A partir da análise geral das características dos trabalhadores, podemos concluir que o nível de escolaridade dos trabalhadores aumentou no período de tempo em análise (Brinca, 2020). A diminuição da incidência de trabalhadores com nível de qualificação de operário, poderá estar em linha com a reorganização das atividades económicas e produtivas, observada no referido período de tempo, com a terciarização da economia (aumento do peso do setor terciário na economia) a ditar a migração de trabalhadores de setores menos qualificados, como a agricultura e a manufatura, para setores ligados ao setor terciário. No entanto, a diminuição da incidência de trabalhadores altamente qualificados, não parece compatível com o incremento verificado ao nível da escolaridade. A contribuir para esta situação, poderá estar a dificuldade que os jovens encontram, na sua integração no mercado de trabalho ou, pelo menos, na dificuldade de encontrarem trabalho em linha com seu nível de escolaridade.

3.2.3. Flexibilidade do mercado de trabalho: caracterização das empresas (evolução 2010-2018)

Ao longo dos anos, Portugal tem sido apontado como detendo uma economia relativamente fechada, com o peso das exportações, no produto interno bruto inferior ao da média da União Europeia. Entre os anos 2000 e 2018 verificou-se um aumento do referido peso das exportações no produto interno bruto (em 2000 era de 28% e em 2018 era de 44%). No entanto, quando comparados estes valores com a média da União Europeia, em que o peso das exportações representa, numa pequena economia aberta, cerca de 80% do produto interno bruto, verificamos que a evolução do País se encontra ainda aquém do desejável. Para esta situação, poderá ter contribuído o tipo de investimento direto estrangeiro realizado no país e que impulsionou a recuperação económica após 2013, o qual se realizou principalmente ao nível da construção e do imobiliário, bem como, o investimento interno no setor do turismo.

Por forma a sistematizar a análise comparativa dos setores de atividade, da dimensão das empresas e da região do país em que se situam, foi construído um índice restrito de qualidade do emprego que opera em função da incidência de contratos sem termo, da remuneração média por hora e pelo desvio-padrão da remuneração hora. Por outro, confrontámos este índice de qualidade do emprego com a proporção de emprego disponível em cada ano.

A Figura 3.16 representa o índice restrito de qualidade do emprego para os anos 2010, 2014 e 2018 para cada um dos setores de atividade económica.

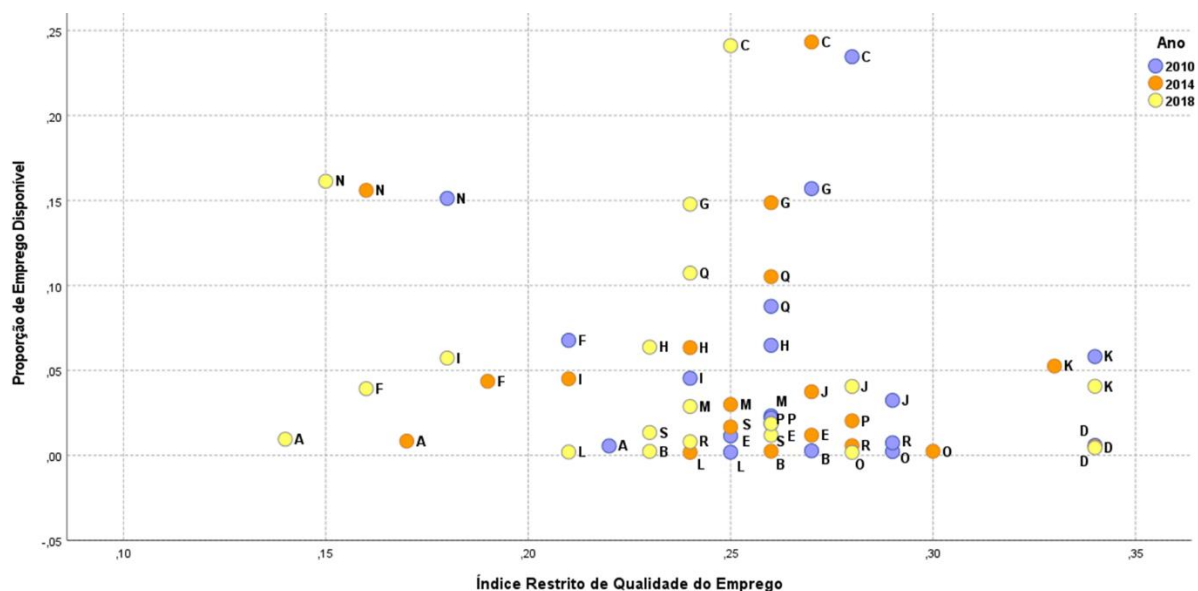


Fonte: GEP/MTSSS, *Quadros de Pessoal* (2010; 2014, 2018): compilação própria

Figura 3.16 – Índice restrito de qualidade do emprego 2010, 2014, 2018

É possível verificar que os setores da construção, do alojamento e restauração, bem como, o setor das atividades de saúde humana e apoio social, apresentam reduções no índice de qualidade do emprego, superiores a 0,10, quando comparados os anos 2010 e 2018. Apenas os setores de atividades financeiras e seguros e, o setor da eletricidade, gás, vapor e água, apresentam uma melhoria comparados os anos 2010 e 2018.

Quando analisado o índice restrito de qualidade do emprego face à proporção de emprego disponível em cada um dos setores de atividade económica (Figura 3.17), nos mesmos anos, verifica-se que, de uma forma geral, todos setores diminuem a qualidade do emprego, ainda que a proporção de emprego disponível seja, tendencialmente, superior. De entre os setores com maior índice restrito de qualidade do emprego, nomeadamente, as atividades financeiras e de seguros (K), viram reduzida a proporção de emprego disponível ao longo dos anos considerados, e o setor de eletricidade, gás, vapor, água quente e fria e ar frio (D) apresenta uma proporção de emprego disponível baixa (0,004 face ao total em 2018). No que respeita aos setores com maior proporção de emprego, como as indústrias transformadoras (C), atividades administrativas e dos serviços de apoio (N) e Atividades de saúde humana e apoio social (Q), aumentaram a proporção de emprego, mas reduziram a sua qualidade e, o setor do comércio por grosso e a retalho (G), reduziu a proporção de emprego e qualidade do mesmo.

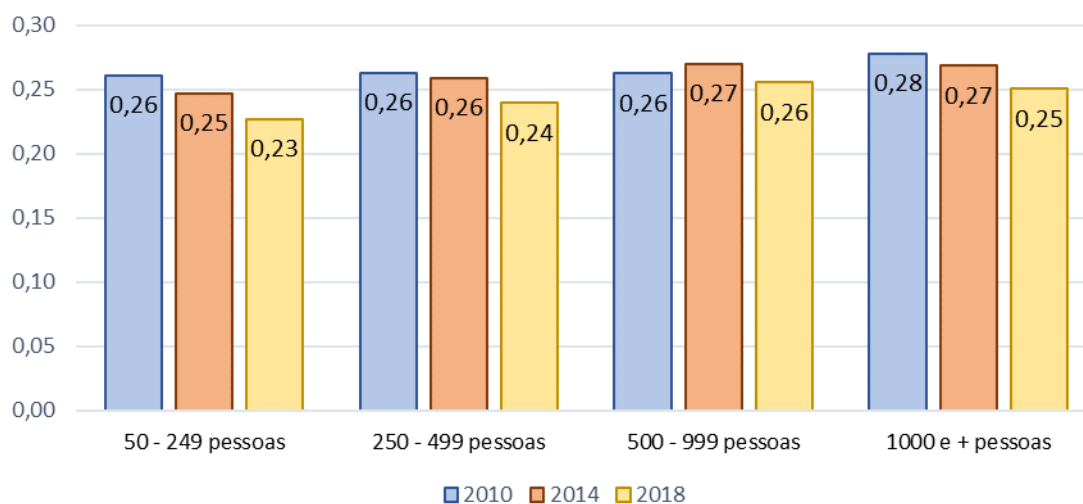


Nota: A-Agricultura, produção animal, caça, floresta e pesca; B-Indústrias extrativas; C-Indústrias transformadoras; D-Eletricidade, gás, vapor, água quente e fria e ar frio; E-Captação, tratamento e distribuição de água; saneamento, gestão de resíduos e despoluição; F-Construção; G-Comércio por grosso 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 espetáculos, desportivas e recreativas; S-Outras atividades de serviços.

Fonte: GEP/MTSSS, *Quadros de Pessoal* (2010, 2014, 2018): compilação própria

Figura 3.17 – Emprego disponível e qualidade do emprego por setor de atividade 2010, 2014, 2018

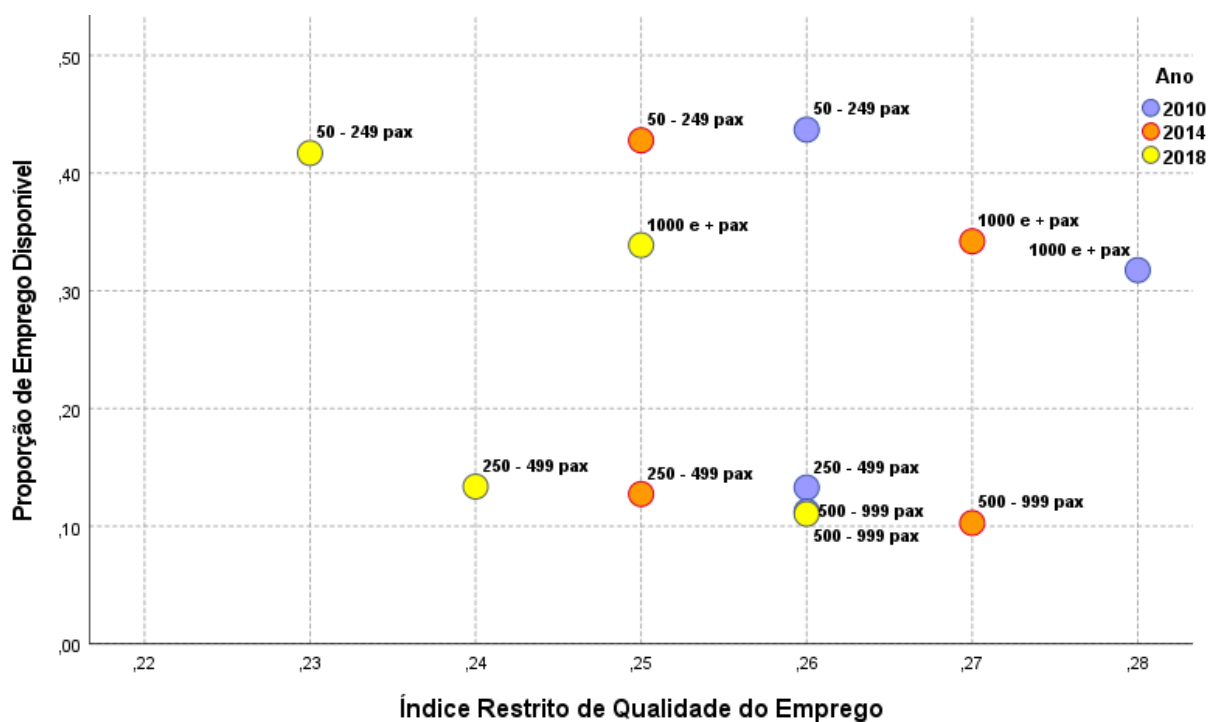
Quando analisado o índice restrito de qualidade do emprego, por dimensão da empresa (Figura 3.18), em número de trabalhadores, verificamos que, em todas as categorias, a qualidade do emprego diminuiu, quando se compara os anos de 2010 e 2018.



Fonte: GEP/MTSSS, *Quadros de Pessoal* (2010; 2014, 2018): compilação própria

Figura 3.18 – Índice restrito qualidade do emprego por dimensão da empresa 2010 - 2018

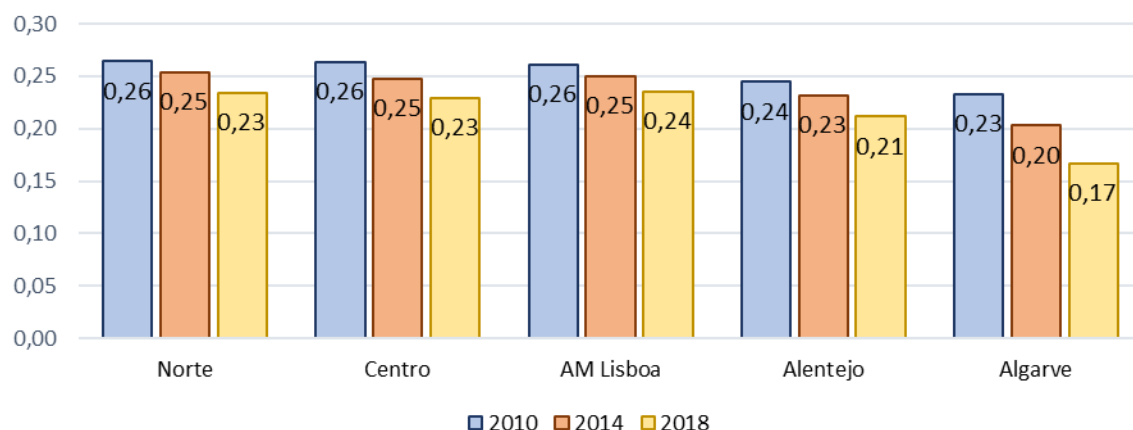
De entre as empresas com maior proporção de emprego disponível, as empresas com 50 a 249 pessoas e empresas com pelo menos 1000 pessoas, existe uma diminuição na qualidade do emprego de 2010 para 2018 (Figura 3.19).



Fonte: GEP/MTSSS, *Quadros de Pessoal* (2010, 2014; 2018): compilação própria

Figura 3.19 – Emprego disponível e qualidade do emprego por dimensão empresa 2010, 2014, 2018

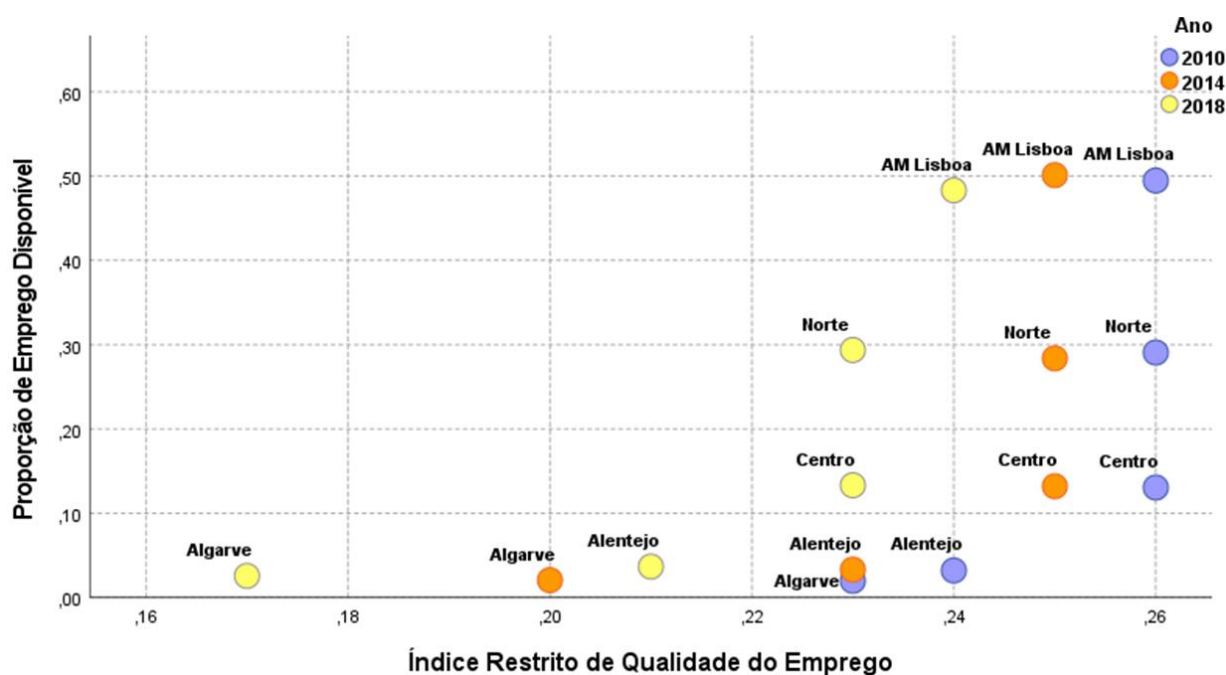
O índice restrito de qualidade do emprego, quando analisado pelas regiões de Portugal Continental (Figura 3.20), apresenta reduções face a 2010, destacando-se a região do Algarve com o maior decréscimo (menos 0,06) e a região da Área Metropolitana de Lisboa, como a região, em que este índice apresentou a menor redução (menos 0,02).



Fonte: GEP/MTSSS, *Quadros de Pessoal* (2010, 2014, 2018): compilação própria

Figura 3.20 – Índice restrito qualidade emprego por região 2010 - 2018

Quando considerado o índice restrito de qualidade do emprego face à proporção de emprego disponível por região do país (Portugal Continental), nos mesmos anos (Figura 3.21), as regiões com maior proporção de emprego disponível, situadas na Área Metropolitana de Lisboa e no Norte, verificaram reduções na qualidade do emprego. Apesar da reduzida proporção de emprego verificada na região do Algarve, é de assinalar, o decréscimo acentuado da qualidade do emprego nesta região.



Fonte: GEP/MTSSS, *Quadros de Pessoal* (2010, 2014, 2018): compilação própria

Figura 3.21 – Índice restrito qualidade emprego por região 2010, 2014, 2018

Conclui-se assim, que quando comparados os anos de 2010, 2014 e 2018, as empresas portuguesas que constituem a nossa amostra, diminuíram a qualidade do emprego disponibilizado. As empresas que aumentaram a proporção de emprego disponível, diminuíram também a sua qualidade. As regiões da Área metropolitana de Lisboa e Norte do país, que em conjunto, representam 0,77 do emprego disponível, diminuíram a qualidade do emprego oferecido. No entanto, a região do Algarve, que aumenta de forma ligeira a proporção de emprego disponível, apresenta uma redução na qualidade de emprego acentuada. De salientar, que nesta região, segundo dados do INE, em 2018, cerca de 27,8% da população empregada, trabalhava no setor do alojamento, restauração e similares e que a proporção de trabalhadores neste setor e região, cresceu entre 2010 e 2018 cerca de 5,2p.p.

3.3. Tipologia de empresas: análise dos *clusters* 2010-2018

A caracterização de *clusters*, para cada um dos anos em análise, tendo em conta as características de contratação verificadas, levou-nos à constituição de 4 conjuntos principais de empresas distintas, agrupadas em torno da maior ou menor incidência de utilização de contratos de natureza flexível, bem como da duração destes contratos. Desta forma, os *clusters* constituídos têm as seguintes denominações:

- *Estável* - integra empresas nas quais a contratação sem termo é predominante e superior à média das empresas analisadas na amostra e, paralelamente, a contratação a termo certo evidencia-se por contratos de curta duração (duração inferior a um ano);

- *Dual* - este tipo de empresas diferencia-se do anterior porque a contratação a termo certo ou i) é principalmente sustentada por contratos de longa duração (duração entre 1 e 3 anos) ou ii) existe um equilíbrio na proporção de contratos de curta e de longa duração;

- *Flexível* - constituído por empresas com maior incidência de contratos a termo certo, por comparação com as restantes formas contratuais;

- *Contingencial* - enquadra as empresas com prevalência na utilização de contratos a termo incerto, também em comparação com as outras formas contratuais.

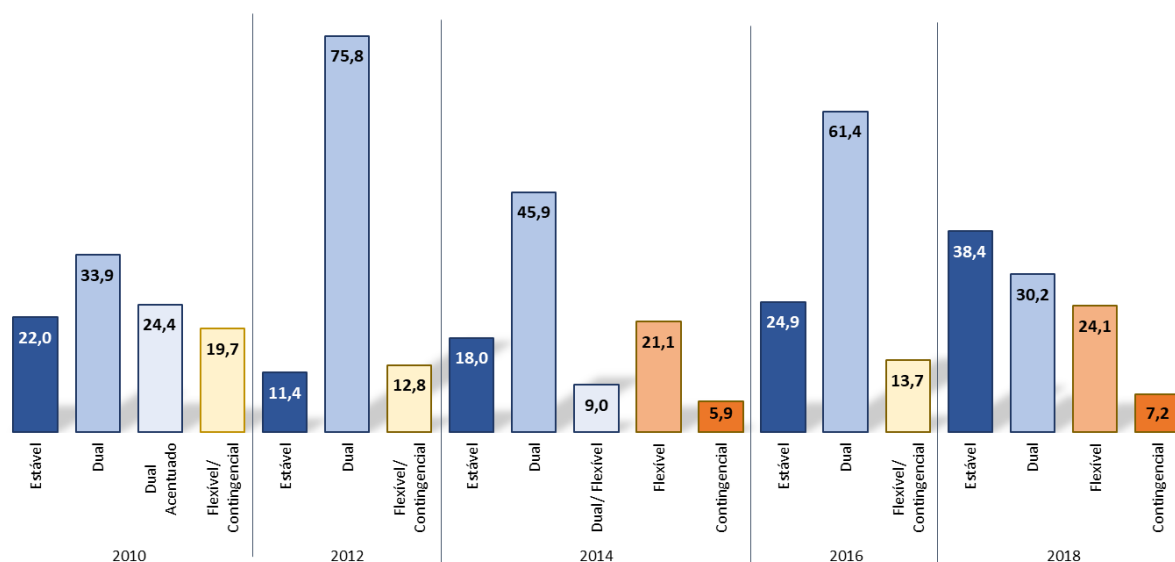
Conhecida a configuração de cada tipo (*cluster*) procedeu-se à análise comparativa da evolução dos tipos de empresas. Esta análise comparativa permitiu compreender as mudanças ocorridas na estrutura do emprego, bem como, a utilização de mecanismos diferenciados de flexibilidade ao longo do tempo. Para o efeito os quatro tipos foram caracterizados com base na

identificação de estilo contratual predominante, na utilização dos restantes indicadores de flexibilidade do emprego definidos e na comparação da incidência de contratação a termo certo face ao setor específico de atividade

Esta análise comparativa dos *clusters*, permite-nos compreender as mudanças ocorridas na estrutura do emprego, bem como, a utilização de mecanismos diferenciados de flexibilidade ao longo do tempo.

A emergência ou agrupamento de *clusters*, levou-nos ainda a considerar sub-tipos de *clusters*, em que as características anteriormente descritas se conjugam ou sub-dividem, sendo estes os casos dos *clusters dual acentuado, flexível/contingencial e dual/flexível*. O *cluster dual acentuado*, foi assim denominado por as empresas integradas, terem maior incidência de contratos sem termo (acima da média da amostra), muito embora, inferior ao *cluster Dual*. O *cluster flexível/contingencial* apresenta elevada incidência de contratos a termo certo e de contratos a termo incerto, ambos em maior proporção, quando comparado com o *cluster dual*. Por fim, o *cluster dual/flexível*, é constituído por empresas com incidência de contratos sem termo inferior à média da amostra e em que a proporção de contratos a termo certo é superior à média da amostra.⁵

A partir desta análise (ver Figura 3.22), podemos verificar que o *cluster* de empresas do tipo *dual* é o que mais se destaca nos anos 2010, 2012, 2014 e 2016 e o tipo *estável* em 2018.



Fonte: GEP/MTSSS, *Quadros de Pessoal* (2010, 2012, 2014, 2016, 2018): compilação própria

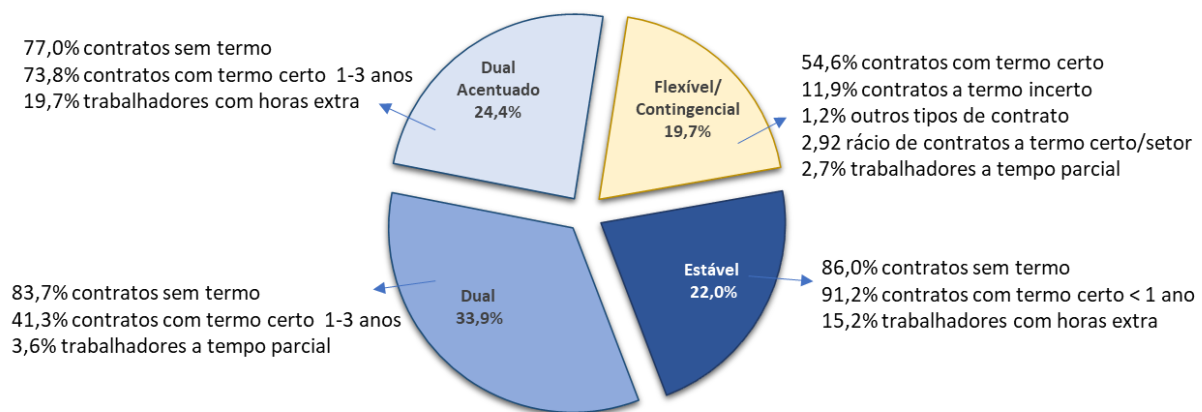
Figura 3.22 – Percentagem de empresas por *cluster* 2010 - 2018

⁵ A composição dos *clusters*, integrando todas as variáveis definidas pode ser encontrado no quadro resumo em anexo (ver Anexo D).

Quando analisados os tipos mais flexíveis (*flexível, contingencial e flexível/contingencial*) observamos dois anos com uma quebra acentuada na percentagem de empresas incluídas. Assim, em 2012 estes *clusters* integravam 19,7% e 13,7% das empresas (respetivamente). Em contraste, em 2014 e 2018, estes tipos correspondiam a, 27,1% e 31,3% do total de empresas (respetivamente) consideradas no estudo.

Quando analisados os *clusters* de empresas mais estáveis (*estável, dual, dual acentuado e dual/flexível*) verificamos que os anos de 2014 e de 2018 apresentam a menor percentagem de empresas com estas características, 87,2% e 68,6% (respetivamente). Comparando os anos 2010 e 2018, concluímos que ocorreu uma redução do número de empresas em tipos mais estável, de 11,6 p.p..

No ano 2010 (ver Figura 3.23), observa-se que a estrutura produtiva das empresas se organiza em torno de elevada estabilidade contratual; 80,3% apresentava uma incidência de contratação sem termo, acima da média do total de empresas em análise, com utilização de mecanismos de flexibilidade inerentes às necessidades específicas e ao contexto organizativo.



Fonte: GEP/MTSSS, *Quadros de Pessoal* (2010): compilação própria

Figura 3.23 – Caracterização dos *clusters* de empresas 2010

Assim, os três *clusters* de empresas mais estáveis diferenciam-se em torno da maior ou menor utilização de flexibilidade interna (utilização de horas extra e trabalho a tempo parcial) e por flexibilidade externa (contratação a termo certo).

As empresas do tipo *estável* utilizam predominantemente, a contratação a termo certo de curto prazo (91,2% dos contratos a termo certo têm duração inferior a 1 ano), como estratégia de seleção de candidatos. Estas empresas recorrem à flexibilidade interna, por meio da utilização de horas

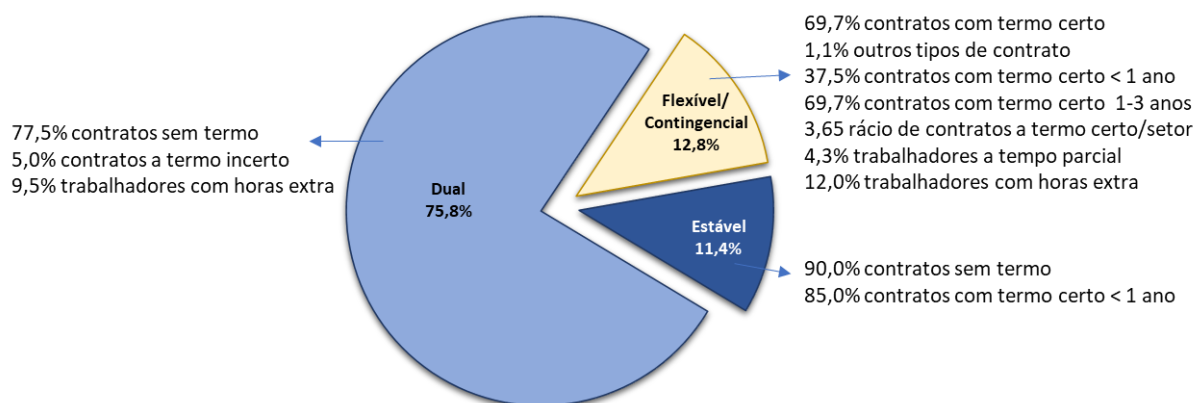
extra, com incidência superior face à média da amostra, verificando-se que 15,1% dos trabalhadores apresentaram registos de horas extraordinárias.

O *cluster* de empresas do tipo *dual*, apresenta no que respeita à duração de contratos a termo certo, um equilíbrio na proporção de contratação de curta e longa duração, evidenciando uma estratégia de recurso à contratação a termo certo orientada, quer para seleção de candidatos, quer para a eventual substituição de trabalhadores permanentes. A par desta característica, as empresas integradas neste *cluster*, apresentam uma incidência (superior à média da amostra e significativamente diferente das demais) de trabalhadores com contratos a tempo parcial (3,6% dos trabalhadores), refletindo uma estratégia de flexibilidade horária, como forma de organização das necessidades de produção.

No tipo *dual acentuado* predominavam contratos a termo certo de longa duração (73,8% dos contratos têm duração entre 1 e 3 anos), com maior incidência na utilização de flexibilidade interna, através do recurso a horas extraordinárias (19,7% dos trabalhadores).

O tipo *contingencial*, englobava o conjunto de mecanismos contratuais flexíveis legalmente disponíveis, numa proporção superior à contratação sem termo, refletindo maior flexibilidade organizacional externa. Estas empresas onde se verifica uma utilização de contratos flexíveis superior à registada no seu setor de atividade (rácio de 2,92) correspondiam, aproximadamente a 20% do total de empresas da amostra.

No ano 2012, a diferenciação entre empresas é menor (ver Figura 3.24). Observa-se uma concentração de empresas do tipo *dual* com incidência de contratos sem termo de 77,5%. Estas empresas utilizavam predominantemente a flexibilidade externa, como mecanismo de resposta às necessidades de produção, através da contratação a termo certo (17,2%) e da contratação a termo incerto (5,0%).



Fonte: GEP/MTSSS, *Quadros de Pessoal* (2012): compilação própria

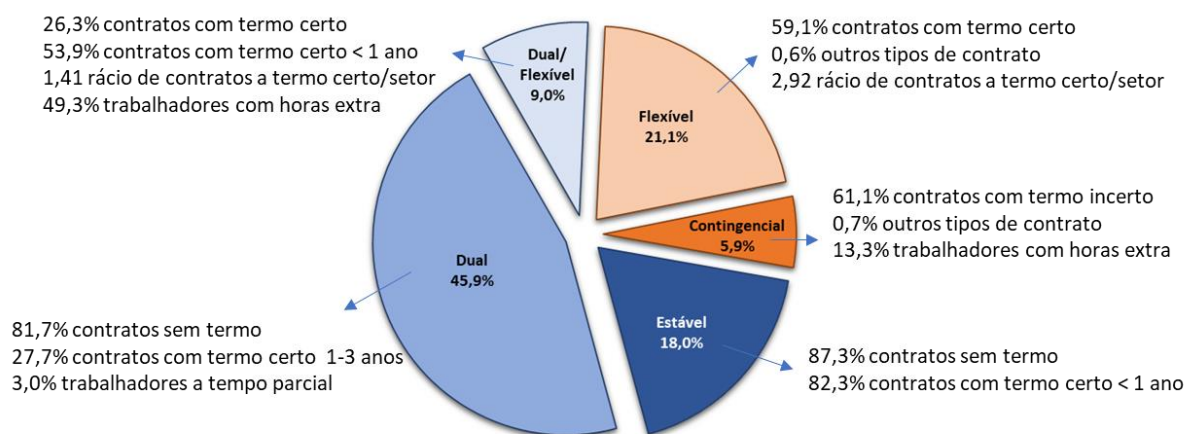
Figura 3.24 – Caracterização dos *clusters* de empresas 2012

As empresas do tipo *estável*, cuja proporção é inferior à verificada em 2010 (menos aproximadamente 11 p.p.), recorrem à contratação a termo certo de curta duração (85,0% dos contratos têm duração inferior a um ano) como resposta às necessidades de produção.

O tipo *flexível/contingencial* caracterizava-se pela maior incidência de contratos a termo certo (69,7%), reflexo de uma estratégia de flexibilidade externa, aos quais acrescenta mecanismos de flexibilidade interna, por meio da utilização de horas extraordinárias (12,0%). Neste tipo existiam ainda as empresas cuja utilização de mecanismos de flexibilidade externa era em proporção superior ao do seu setor de atividade (rácio de 4,2).

As alterações verificadas na estrutura contratual e flexibilidade das empresas entre 2010 e 2012, parecem refletir o ambiente económico à época, em que a atividade económica do país sofreu uma forte retração e no qual as empresas tiveram de se reorganizar internamente, concentrando e diminuindo custos de produção, em linha com a retração geral na procura por produtos e serviços. Com a redução ao mínimo dos custos de produção, as necessidades de flexibilização externa diminuíam em linha com esta tendência, pelo que em consequência observou-se um aumento da taxa de desemprego. A comparação destes dois anos permite-nos concluir que a retração verificada no mercado de trabalho neste período, foi consequência da libertação de custos com o trabalho, nomeadamente, recorrendo à não renovação ou rescisão contratual dos trabalhadores sem vínculo permanente nas empresas.

A configuração das empresas no ano 2014 (ver Figura 3.25), apresentou uma maior segmentação comparativamente a 2012. Com o início da recuperação económica as empresas abriram espaço à contratação, muito embora, esta contratação tenha maior incidência em estilos flexíveis. As empresas de tipo *estável* aumentaram em 6,6 p.p.. No entanto, a diminuição das empresas de tipo *dual* (menos 30 p.p., aproximadamente) sugere que o mercado de trabalho se tornou mais flexível. Evidência deste facto, é a emergência de um novo tipo de empresas – *dual/flexível* –, com características mais flexíveis do que o tipo *dual*, mas onde ainda predominam os contratos de trabalho sem termo.



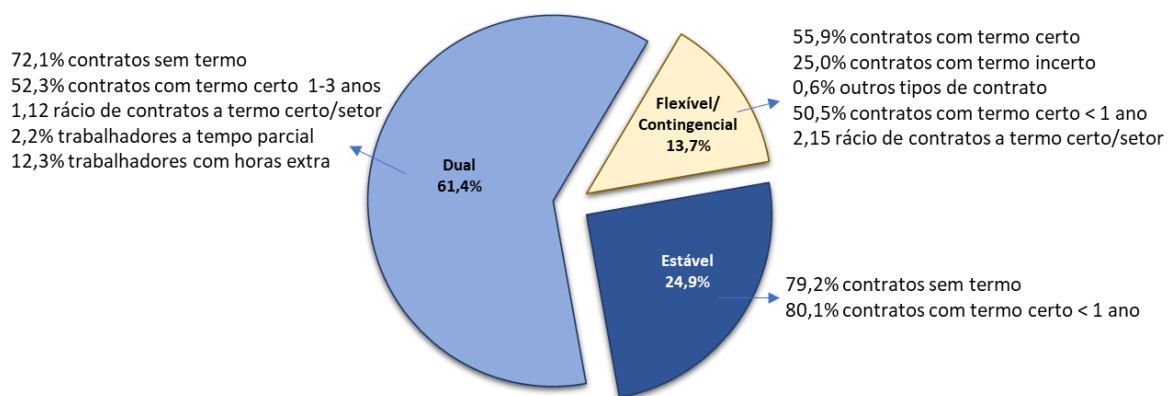
Fonte: GEP/MTSSS, *Quadros de Pessoal* (2014): compilação própria

Figura 3.25 – Caracterização dos *clusters* de empresas 2014

O tipo *dual/flexível* exibiu uma incidência de contratos sem termo inferior aos dos anteriores (68,9%), mas em linha com a média da amostra (70,2% dos contratos). A incidência de contratos com termo certo de 26,3%, dos quais 53,9% são contratos de curta duração (antiguidade inferior a um ano) sugere que em resposta ao ambiente económico, estas empresas necessitaram de recrutar mais trabalhadores, com maior rácio de contratações a termo certo, superior ao setor de atividade específico (rácio de 1,41). Em paralelo, esta resposta ao ambiente económico parece ser conseguida, através da flexibilidade horária, por meio do recurso a horas extraordinárias, que neste tipo é superior aos demais (49,3%).

A comparação dos anos 2014 e 2010, sugere-nos que a utilização de estilos de contratação flexível se generalizou e intensificou no conjunto das empresas em análise, com um aumento geral de incidência de contratos a termo certo (mais 2,6 p.p.) e incerto (mais 2,1 p.p.).

O ano 2016 foi marcado por nova concentração no tipo de empresas (ver Figura 3.26), eventualmente provocada pelo fim do alargamento extraordinário na duração dos contratos a termo certo, implementada em 2012, onde o período máximo de contratação a prazo foi estendido, por mais 2 anos e meio, findo o período máximo anterior de 3 anos.



Fonte: GEP/MTSSS, *Quadros de Pessoal* (2016): compilação própria

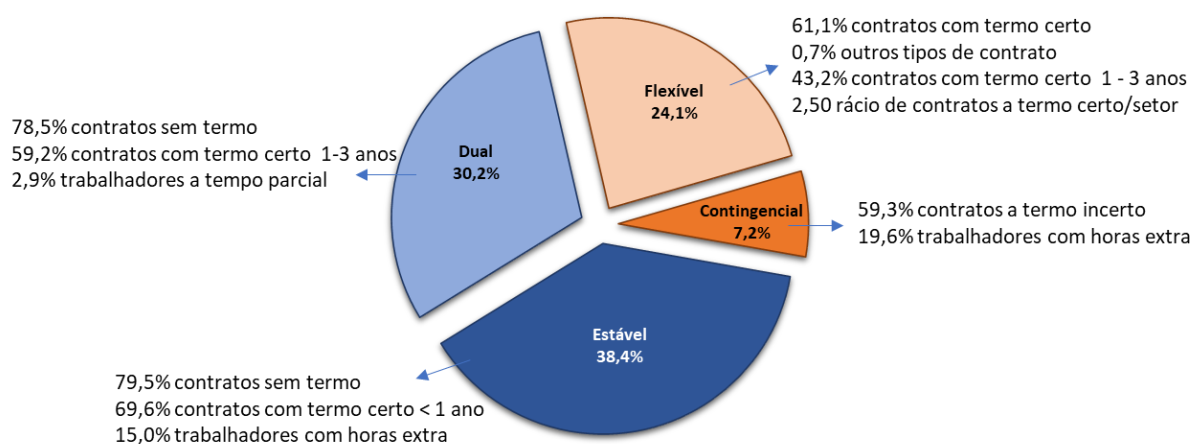
Figura 3.26 – Caracterização dos *clusters* de empresas 2016

As empresas parecem novamente fechar-se à contratação sem termo. Os trabalhadores até então, com contratos a termo certo e incerto, em vez serem incluídos nos quadros permanentes das empresas, foram substituídos por novos trabalhadores com contratos flexíveis. Esta conclusão é sustentada, pela diminuição da incidência de contratos sem termo, face a 2014, de aproximadamente 3 p.p., e pelo aumento de contratos a termo certo (mais 2,2 p.p.) e incerto (mais 0,7 p.p.). Desta forma, esta medida que pretendia combater a flexibilização crescente dos tipos contratuais que se verificava desde 2012, não alcançou os seus objetivos. Pelo contrário, parece ter contribuído para um crescimento da rotação externa de trabalhadores pertencentes aos segmentos flexíveis do mercado de trabalho. Por efeito da recuperação da atividade económica, estes trabalhadores não tiveram efeito na taxa de desemprego anual, uma vez que conseguiram encontrar emprego noutras empresas. Fica, no entanto, a dúvida, sobre o tipo de contrato a que foram, novamente, sujeitos.

É de salientar que a estrutura emergente dos tipos de empresas em 2012 e 2016 apresentou uma configuração semelhante, muito embora a melhoria do ambiente económico e a recuperação da economia já se verificassem neste último ano. De notar ainda que face a 2012, ocorreu um aumento de 4,3 p.p. na incidência global de contratos a termo certo, e de 2,2 p.p., na incidência de contratos a termo incerto.

Por fim, no ano 2018, os tipos *estável* e *dual* evidenciaram características semelhantes às do ano 2010, muito embora, em 2018 se tenha observado uma redução de contratos sem termo de 10,1 p.p. no tipo *estável* e de 5,2 p.p. no tipo *dual*. O ano 2018 fez emergir, à semelhança do ano 2010, quatro tipos distintos, sendo que as empresas do tipo *flexível/contingencial* encontradas em 2016, se subdividiam em dois tipos independentes de estruturas de flexibilidade contratuais distintas.

Em 2018 (ver Figura 3.27) as empresas do tipo *Flexível* apresentaram uma incidência de contratos a termo certo (61,1%) superior à de contratos sem termo (36,6%). Desta forma, estes tipos de empresas caracterizavam-se pela flexibilidade, por meio da utilização de contratos a termo certo (rácio de 2,5 face ao seu setor de atividade). As empresas do tipo *contingencial* eram caracterizadas pela forte incidência de contratos a termo incerto (59,3%) e pela utilização em simultâneo, do recurso a horas extraordinárias (19,6% dos trabalhadores).

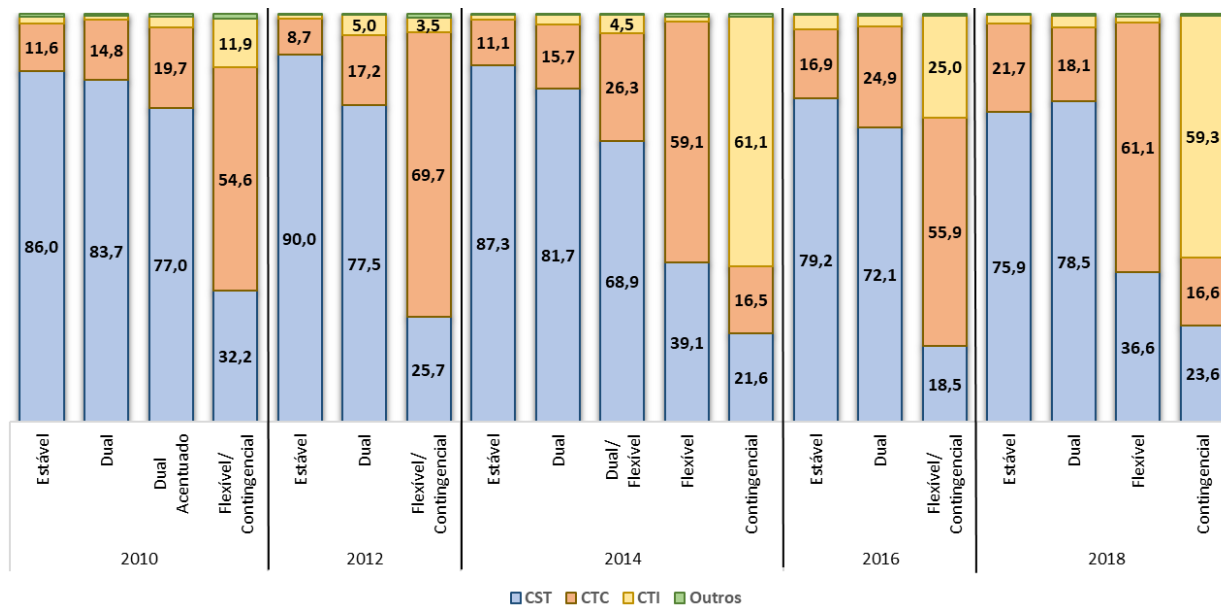


Fonte: GEP/MTSSS, *Quadros de Pessoal* (2018): compilação própria

Figura 3.27 – Caracterização dos *clusters* de empresas 2018

Assim, para além das empresas com estrutura contratual estável, identificadas em anos anteriores, o ano 2018 faz emergir dois tipos de empresas com estruturas de contratação flexível, a primeira, assente na contratação a termo certo (flexibilidade externa) e a segunda, assente nas restantes formas de contratação flexível, ou seja, a contratação a termo incerto (flexibilidade externa) e o recurso a horas extra (flexibilidade interna).

Em resumo (ver Figura 3.28), podemos concluir que o mercado de trabalho se tornou mais flexível, com utilização mais frequente de contratos de tipo *flexível*.



Nota: CST: contratos sem termo; CTC: contratos a termo certo; CTI: contratos a termo incerto; Outros: outra situação contratual.

Fonte: GEP/MTSSS, *Quadros de Pessoal* (2010, 2012, 2014, 2016, 2018): compilação própria

Figura 3.28 – Distribuição de contrato por *clusters* 2010 - 2018

As alterações registadas 2012 e 2016 na legislação laboral, nomeadamente, ao nível da facilitação das condições de despedimento de trabalhadores com contratos sem termo, não parecem ter originado um crescimento da incidência de trabalhadores permanentes. Pelo contrário, o aumento dos tipos de contratação com termo certo e incerto, indicia que no decorrer da recuperação económica, os trabalhadores sem termo libertados, foram substituídos por trabalhadores com contratos a termo, indicador de uma maior flexibilização do mercado de trabalho.

As medidas implementadas ao longo dos anos em análise, parecem assim, ter promovido uma maior segmentação do mercado de trabalho. A diminuição da proteção legal dos trabalhadores, por via da facilitação dos processos de despedimento e das compensações indemnizatórias para trabalhadores permanentes, não teve como resultado o alargamento da contratação sem termo. Desta forma, estas reformas reduziram a proteção geral do trabalho sem, no entanto, beneficiarem o emprego ou o mercado de trabalho.

3.4. Perfis dos tipos de empresas segundo as características dos trabalhadores e empresas

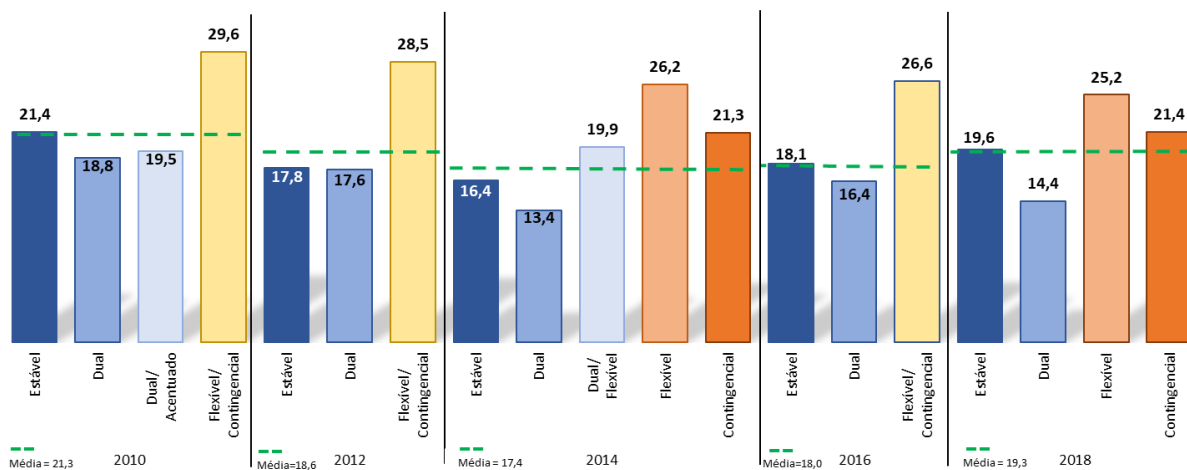
A análise anteriormente realizada permitiu-nos aferir como as empresas reagiram à crise económica (2010-2014) e a forma como agiram perante a recuperação (2014-2018). Tendo concluído que o mercado de trabalho reforçou a sua segmentação importa agora, analisar os segmentos de trabalhadores que foram mais afetados por esta evolução. Importa ainda, caraterizar as empresas a nível setorial, de dimensão e sua localização, para compreender como as evidências anteriormente enunciadas se distribuem. Por fim, tendo em consideração as medidas de redução salarial que ocorreram entre 2013 e 2015, importa compreender como as empresas fizeram variar os salários, no período em análise.

3.4.1. Caraterização dos trabalhadores

De uma forma geral, a literatura aponta que os jovens, as mulheres, os trabalhadores com baixo nível de escolaridade e os menos qualificados são os grupos de trabalhadores que se encontram mais vulneráveis em momentos de crise económica, estando numa posição fragilizada perante a desregulação do mercado de trabalho.

Os estudos apontam que os jovens foram especialmente afetados durante o período em análise (ver a título de exemplo OIT, 2018). Na nossa amostra⁶, em 2010, 57,1% dos jovens tinham um contrato sem termo, diminuindo para 38,6% em 2018. Comprovamos assim, um aumento na contratação *flexível* neste segmento populacional. Interessa, desta forma, compreender em que tipo de empresas existe maior e menor representação dos jovens, já que este pode ser um fator decisivo na reconversão de contratos flexíveis em contratos permanentes. A incidência de jovens em cada ano, por tipo, permite-nos concluir que em todos os anos, estes trabalhadores sobressaíam em tipos com caraterísticas flexíveis (ver Figura 3.29).

⁶ Ver quadro resumo no Anexo E

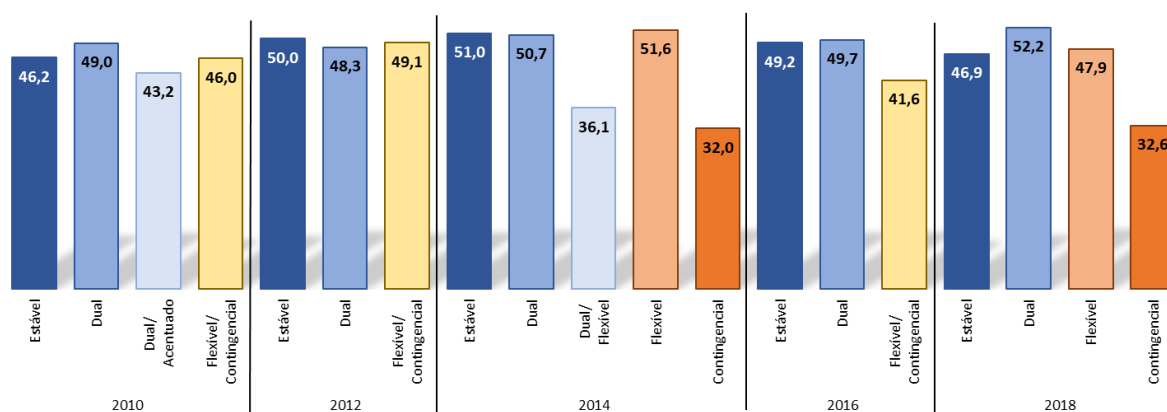


Fonte: GEP/MTSSS, *Quadros de Pessoal* (2010, 2012, 2014, 2016, 2018): compilação própria

Figura 3.29 – Incidência de jovens (idade inferior a 30 anos) por *clusters* 2010 – 2018

Os tipos mais flexíveis apresentam em todos os anos, uma maior incidência de jovens, face à média geral de jovens na amostra para cada ano. Verificamos ainda que face a 2010, a proporção de jovens no *cluster* de tipo *estável* (21,4%) era inferior, quando comparada com os restantes anos em análise.

No que respeita à incidência de mulheres em cada ano, por *cluster* (Figura 3.30), verificamos que à exceção dos anos 2012 e 2014, anos em que o desemprego afetou principalmente os homens, as mulheres se encontram mais representadas nos *clusters* de empresas do tipo *dual*. A incidência de mulheres em *clusters* de empresas flexíveis era, em todos os anos, mais reduzida do que a dos homens.

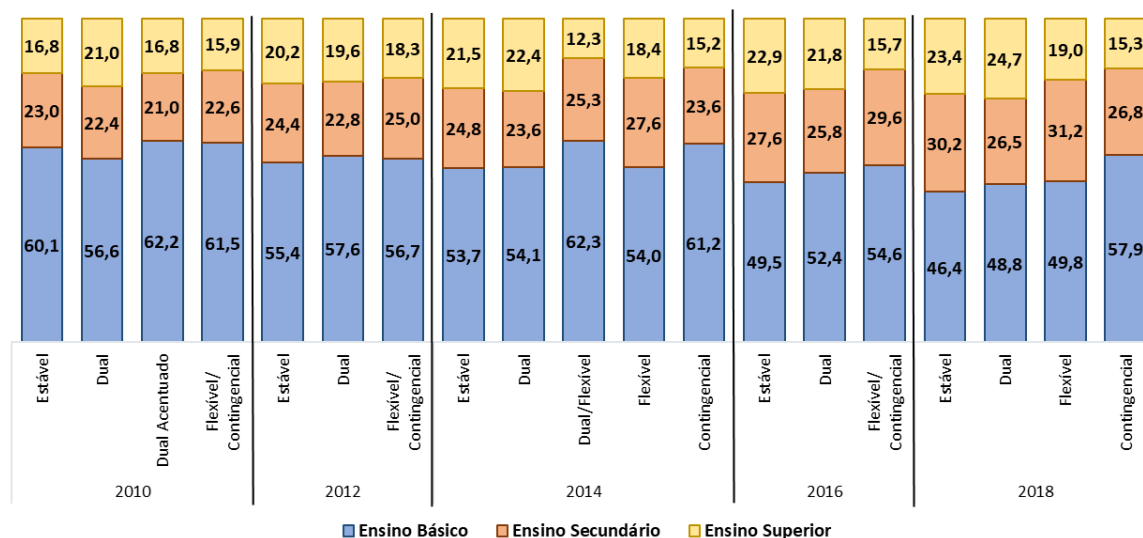


Fonte: GEP/MTSSS, *Quadros de Pessoal* (2010, 2012, 2014, 2016, 2018): compilação própria

Figura 3.30 – Incidência de mulheres por *cluster* 2010 - 2018

Em Portugal, o nível de escolaridade completo, aumentou de forma expressiva entre os anos 2010 e 2018. Os trabalhadores por conta de outrem com escolaridade ao nível do ensino básico ou inferior diminuíram 20,0%, enquanto os trabalhadores por conta de outrem com escolaridade ao nível secundário e superior, aumentaram, respetivamente, em 9,6% e 10,4%.

Quando analisado o nível de habilitações literárias (Figura 3.31), observamos uma redução da incidência de trabalhadores com o ensino básico, em *clusters* com maior estabilidade. No tipo *estável* verificamos que entre 2010 e 2018 a percentagem de trabalhadores com o ensino básico diminuiu em 13,7 p.p.. A partir de 2014, estes trabalhadores, começam a fazer parte de empresas com características de flexibilidade crescentes e, se em 2010, o seu peso era relativamente idêntico nos diversos tipos, em 2018, os trabalhadores com o ensino básico encontram-se com maior incidência no tipo *contingencial*, o que indicia maior flexibilidade do emprego para estes indivíduos.



Fonte: GEP/MTSSS, *Quadros de Pessoal* (2010, 2012, 2014, 2016, 2018): compilação própria

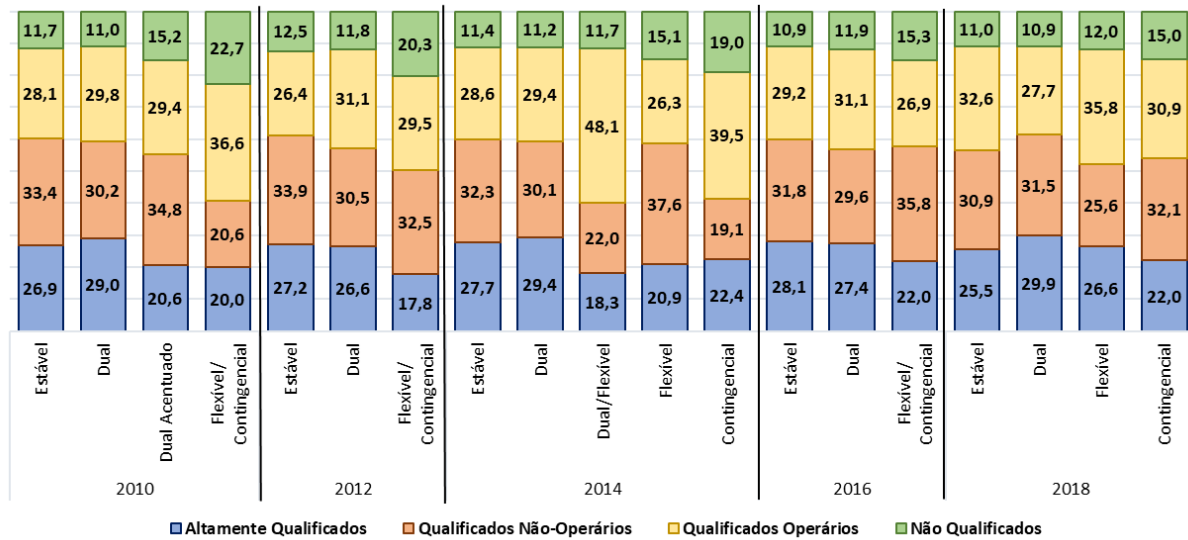
Figura 3.31 – Habilitações literárias por *cluster* 2010 - 2018

De uma forma geral, as empresas em 2010, detinham maior proporção de trabalhadores com escolaridade a nível secundário, quando comparadas com o total nacional (mais 3 p.p.). Em 2018, estes trabalhadores, em proporção, encontram-se em linha com o total nacional. Verificamos que ao nível da composição dos *clusters*, os trabalhadores com escolaridade a nível secundário, aumentou quando comparados os anos 2010 e 2018, nos *clusters* do tipo *estável* e *dual*, em 7,2 p.p. e 4,1 p.p., respetivamente.

Já no que respeita à proporção de trabalhadores com nível de escolaridade superior, em 2010, as empresas em estudo, estavam em linha com o total nacional, mas em 2018, diminuíram a proporção

destes trabalhadores, face ao total nacional, em 6.p.p.. No entanto, os trabalhadores, com pelo menos o ensino superior, em 2018 encontram-se em empresas mais estáveis, do que em 2010.

Por fim, quando analisados os níveis de qualificação (Figura 3.32), observámos que os trabalhadores com níveis de qualificação mais baixo estavam sobretudo nos tipos de empresas mais flexíveis e que, de forma inversa, os trabalhadores altamente qualificados, estavam menos presentes.



Fonte: GEP/MTSSS, *Quadros de Pessoal* (2010, 2012, 2014, 2016, 2018): compilação própria

Figura 3.32 – Níveis de qualificação por *cluster* 2010 – 2018

Ao longo dos anos os dados aparentam alguma estabilidade na proporção de trabalhadores altamente qualificados nos diversos *clusters* constituídos. No entanto, parece existir um ligeiro incremento nos trabalhadores qualificados operários e não operários nos *clusters* mais estáveis, quando comparados os anos 2010 e 2018 e, um decréscimo na proporção de trabalhadores altamente qualificados, não parecendo existir diferenças de assinalar, na distribuição destes últimos, quando comparadas as empresas mais estáveis e mais flexíveis em 2010 e 2018.

Os dados apontam no sentido de uma vulnerabilidade acrescida dos jovens quer ao nível dos tipos de contratos a que estão sujeitos, quer dos tipos de empresas onde se encontram alocados. A diminuição de trabalhadores com habilitações literárias ao nível do ensino básico parece ter contribuído para a contratação de trabalhadores com habilitações ao nível do ensino secundário e superior, em especial nos *clusters* de empresas mais estáveis. No entanto, quando analisada a evolução dos níveis de qualificações, fica em questão se o nível de habilitações atingidas pelos trabalhadores, lhes permitiram desempenhar funções mais qualificadas.

3.4.2. Caracterização das empresas

No que respeita ao setor de atividade económica⁷, é possível identificar setores que diminuíram a sua incidência em *clusters* de empresas mais estáveis, mas também, outros setores em que esta incidência aumentou, em *clusters* de empresas mais estáveis.

Verifica-se que em 2012 (Figura 3.33), período de acentuada crise económica e de elevada taxa de desemprego, os setores com evolução no sentido da flexibilidade, se encontram maioritariamente representados no *cluster* de tipo *dual*. Com o início da retoma económica, os setores da agricultura, alojamento e restauração, bem como, as atividades administrativas e serviços de apoio adotaram estratégias de flexibilização. Em 2018, todos os setores representados evoluíram de forma mais ou menos acentuada no sentido da flexibilidade.

Actividade Económica	2010	2012	2014	2016	2018
Agricultura, produção animal, caça, floresta e pesca	Dual Acentuado (32,0)	Dual (80,3)	Contingencial (28,7)	Flexível/Contingencial (38,7)	Contingencial (34,0)
Construção	Dual Acentuado (36,6)	Dual (79,3)	Dual (35,6)	Dual (53,1)	Flexível (30,5)
Alojamento, restauração e similares	Flexível/Contingencial (33,8)	Dual (65,0)	Flexível (50,0)	Dual (36,9)	Flexível (44,4)
Atividades imobiliárias	Dual (47,8)	Dual (84,2)	Dual (40,9)	Dual (41,7)	Flexível (38,5)
Atividades administrativas e dos serviços de apoio	Flexível/Contingencial (44,0)	Dual (62,6)	Flexível (28,2)	Flexível/Contingencial (41,1)	Contingencial (31,0)
Atividades artísticas, de espectáculos, desportivas e recreativas	Dual (54,4)	Dual (65,1)	Dual (52,6)	Dual (56,9)	Flexível (41,6)

Fonte: GEP/MTSSS, *Quadros de Pessoal* (2010, 2012, 2014, 2016, 2018): compilação própria

Figura 3.33 – Setores de atividade com evolução representativa em *clusters* mais flexível 2010 - 2018

Tendo em consideração que os setores da agricultura, alojamento e restauração e o setor das atividades administrativas e dos serviços de apoio vieram aumentar a proporção de trabalhadores, concluímos que estes setores terão contribuído para a crescente flexibilização do mercado de trabalho.

⁷ Ver quadro resumo no Anexo F

Os setores de atividade económica que evoluíram, no sentido de maior estabilidade, encontram-se representados na Figura 3.34 Estes setores, em 2010, apresentavam uma tendência relativamente flexível, estando mais presentes no tipo *dual acentuado*. Em 2018, os mesmos setores parecem ter evoluído no sentido de maior estabilidade, eventualmente reflexo, da procura pelo mercado de bens e serviços nestas áreas.

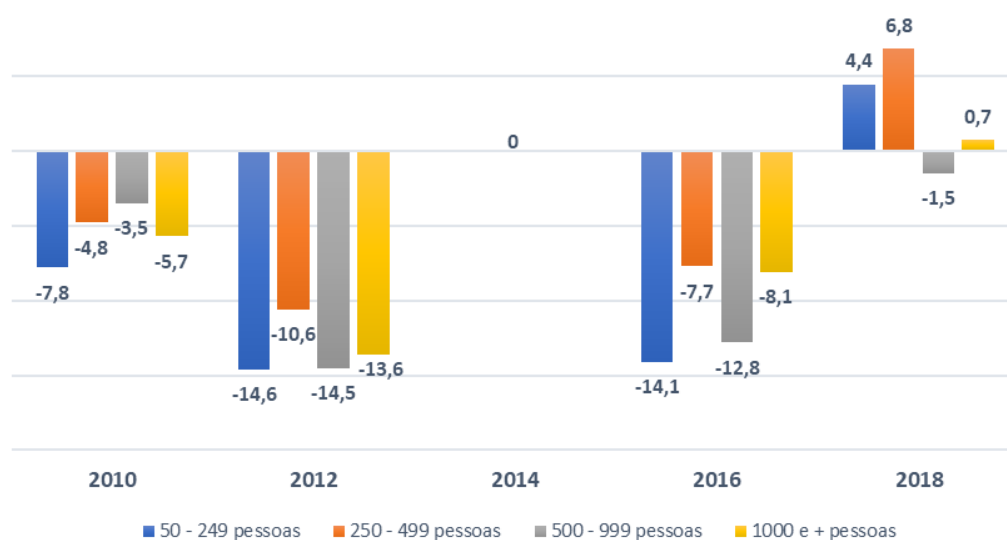
Actividade Económica	2010	2012	2014	2016	2018
Captação, tratamento e distribuição de água;	Dual Acentuado (31,3)	Dual (75,9)	Dual (67,4)	Dual (57,5)	Estável (44,3)
Transportes e armazenagem	Dual Acentuado (28,7)	Dual (74,0)	Dual (35,1)	Dual (57,9)	Estável (43,4)
Actividades de consultoria, científicas, técnicas e similares	Dual Acentuado (29,0)	Dual (84,8)	Dual (41,7)	Dual (53,1)	Estável (43,5)

Fonte: GEP/MTSSS, *Quadros de Pessoal* (2010, 2012, 2014, 2016, 2018): compilação própria

Figura 3.34 – Setores de atividade com evolução representativa em *clusters* mais estável 2010 - 2018

No entanto, em todos os referidos setores, a proporção de emprego disponível diminuiu quando comparados os anos 2010 e 2018, pelo que o seu contributo para a estabilidade do mercado de trabalho deverá ser diminuto.

Quando comparadas a dimensão das empresas (Figura 3.35), em número de trabalhadores, incluídas em tipos mais flexíveis (*clusters flexível, contingencial e flexível/contingencial*) concluímos que as empresas mais flexíveis são, em todos os anos em análise, as de dimensão 50 - 249 pessoas e as mais estáveis, as de 500 - 999 pessoas.

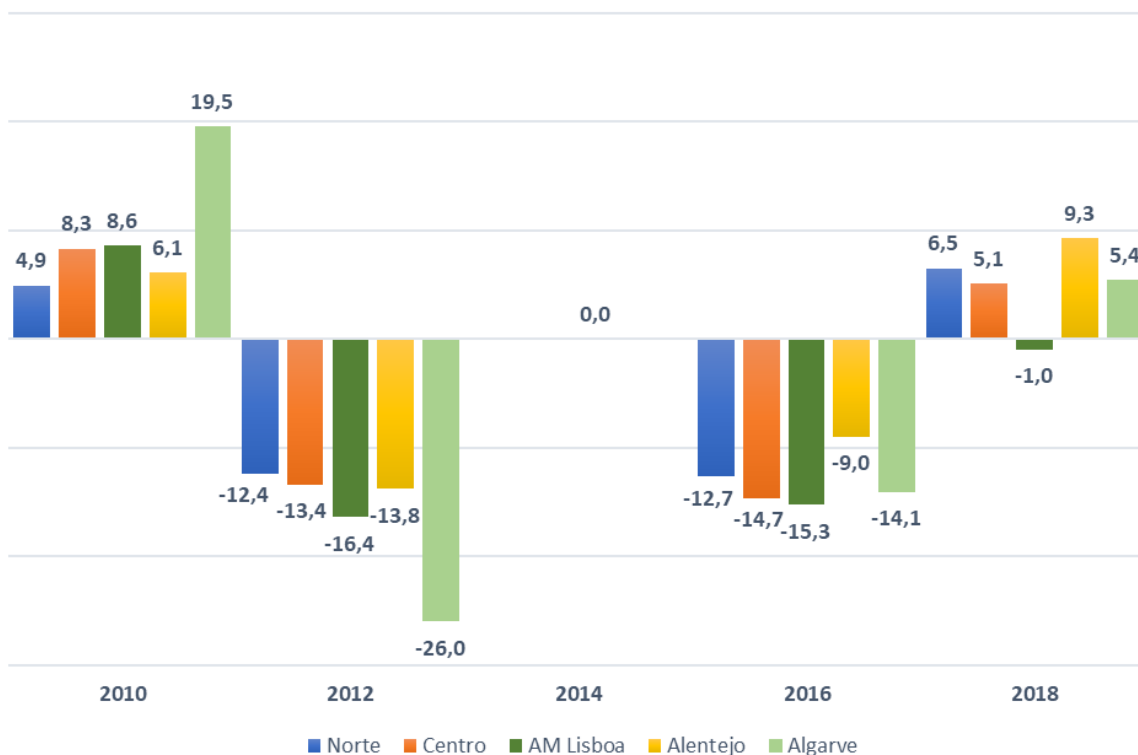


Fonte: GEP/MTSSS, *Quadros de Pessoal* (2010, 2012, 2014, 2016, 2018): compilação própria

Figura 3.35 – Incidência de empresas em *clusters* flexíveis por dimensão face a 2014

Na comparação face a 2014, o elemento mais relevante é o crescimento, das empresas em tipos flexíveis de todas as dimensões, à exceção das empresas com dimensão 500 - 999 pessoas, as quais reduziram 1,5 p.p., neste período de tempo.

Analisando as regiões de Portugal Continental (Figura 3.36), as regiões do Alentejo e do Algarve destacam-se em comparação com as demais (em 2018, respetivamente 36,4% e 54,2%), na incidência de empresas pertencentes a tipos flexíveis (*clusters flexível, contingencial e flexível/Contingencial*).



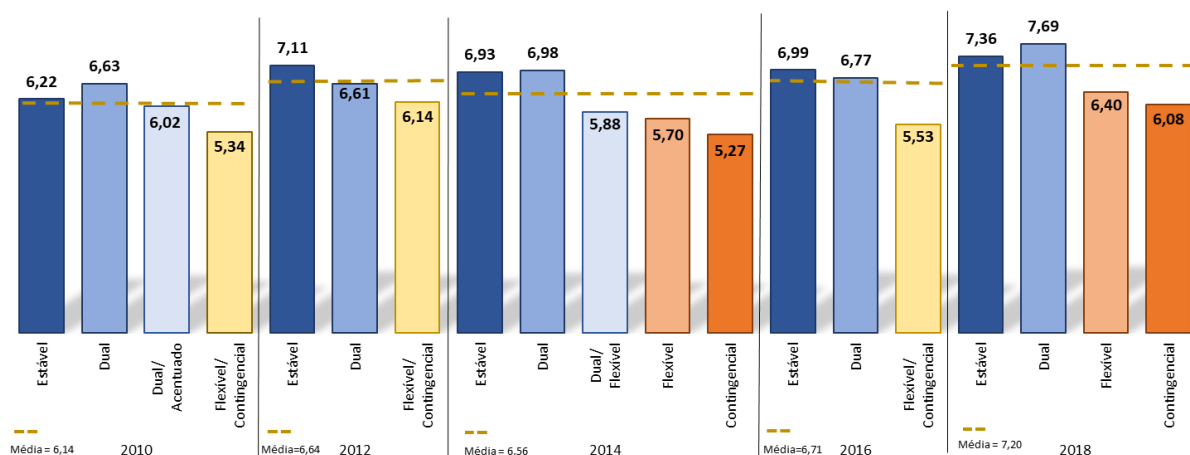
Fonte: GEP/MTSSS, *Quadros de Pessoal* (2010, 2012, 2014, 2016, 2018): compilação própria

Figura 3.36 – Incidência de empresas em *clusters* flexíveis por região face a 2014

Face a 2014, verifica-se um aumento na incidência de empresas pertencentes aos tipos flexíveis em todas as regiões do país, à exceção da Área Metropolitana de Lisboa, onde se verifica um decréscimo de 1,0 p.p..

Por fim, a nível salarial, verificamos que as empresas mais estáveis ofereciam aos trabalhadores salários tendencialmente mais elevados do que a média da amostra (Figura 3.37). As empresas mais flexíveis (*flexível, contingencial e flexível/contingencial*) têm salários/hora inferiores às empresas incluídas no tipo estável. Esta diferença é de menos 16,0% em 2010 e 2012, de 26,0% em 2014 e 2016 e de 18,0% em 2018. Verificamos ainda que os salários das empresas de tipo *estável*

criaram mais 16% quando comparados com os anos 2010 e 2018, enquanto as empresas de tipo *dual* e *flexível/contingencial* apenas aumentaram 14%.



Fonte: GEP/MTSSS, *Quadros de Pessoal* (2010, 2012, 2014, 2016, 2018): compilação própria

Figura 3.37 – Salário hora médio por *cluster* 2010 - 2018

Em 2010, a diferença entre o salário/hora nas empresas de tipo *flexível/contingencial* e *estável* era de 14,1%. Em 2018, essa diferença era de 21,0% nas empresas de tipo *contingencial* e *estável*. Desta forma, concluímos que a diferença nas remunerações entre as empresas mais estáveis e mais flexíveis se agudizou ao longo dos anos em estudo, o que inevitavelmente, coloca os trabalhadores pertencentes a segmentos contratuais mais flexíveis, numa situação de dupla penalização. Não só estão sujeitos a trabalhos com menor grau de segurança e estabilidade, como também auferem salário mais baixos.

A presente análise de *clusters* nos anos 2010, 2012, 2014, 2016 e 2018 permitiu-nos acompanhar a evolução do mercado de trabalho no que respeita à flexibilidade do emprego, nas médias e grandes empresas, bem como, caracterizar empresas e trabalhadores no contexto dos *clusters* constituídos.

Os resultados da análise de *clusters* realizada para os anos 2010, 2012, 2014, 2016 e 2018 permitiu-nos acompanhar a evolução do mercado de trabalho no que respeita à flexibilidade do emprego, nas médias e grandes empresas, bem como, caracterizar empresas e trabalhadores no contexto dos *clusters* constituídos. Os resultados indicam que o mercado de trabalho, em resposta à crise financeira de 2011 e consequente intervenção do FMI, adotou uma dinâmica mais flexível, muito embora, a composição base da maioria das empresas analisadas se mantivesse relativamente estável. É de salientar o decréscimo no total de contratos sem termo, bem como, desde 2016, o aumento da duração dos contratos a termo certo. Estes dois factos levam-nos a concluir que perante um aumento

da taxa de emprego, se verifica uma tendência para a substituição de trabalhadores sem termo por trabalhadores com vínculos mais flexíveis. Os grupos mais afetados, parecem ser os trabalhadores jovens, com habilitações ao nível do ensino básico e com menores níveis de qualificação. Por sua vez, empresas de menor dimensão, empresas localizadas nas regiões do Alentejo e Algarve, bem como, empresas dos setores da Agricultura, Construção, Alojamento e Restauração, as Atividades Imobiliárias, as Atividades Administrativas e dos Serviços de Apoio e as Atividades Artísticas, de espetáculos, desportivas e recreativas, estavam menos associadas aos tipos mais estáveis e apresentavam o índice restrito de qualidade do emprego mais baixo. Por fim, a nível salarial, mantém-se a diferença salarial entre empresas com características mais estáveis e mais flexíveis.

Em suma, quando comparados os anos 2012 (auge da crise económica), 2014 (início da recuperação) e 2018 (expansão), verificamos de uma forma geral, que todas as categorias de trabalhadores, viram a sua posição mais fragilizada (Figura 3.38). O ano 2014, foi marcado ainda pela redução do salário/hora face a 2012 tendo, no entanto, recuperado em 2018.

	2012	2014	2018
% Empresas	Dual 75,8	Dual 45,9	Estável 38,5
Salário Hora (mais alto)	Estável 7,11	Dual 6,98	Dual 7,69
Salário Hora (mais baixo)	Flexível/ Contingencial 6,14	Contingencial 5,27	Contingencial 6,08
% Jovens (idade < 30 anos)	Flexível/ Contingencial 28,5	Flexível 26,2	Flexível 25,2
% Mulheres	Estável 50,0	Flexível 51,6	Dual 52,2
% Ensino Básico	Dual 57,6	Dual/Flexível 62,3	Contingencial 57,9
% Ensino Secundário	Flexível/ Contingencial 25,0	Flexível 27,6	Flexível 31,2
% Ensino Superior	Estável 20,2	Dual 22,4	Dual 24,7
% Altamente Qualificados	Estável 27,2	Dual 29,4	Dual 29,9
% Qualificados Não-Operários	Estável 33,9	Flexível 37,6	Contingencial 32,1
% Qualificados Operários	Dual 31,1	Dual/Flexível 48,1	Flexível 35,8
% Não Qualificados	Flexível/ Contingencial 20,3	Contingencial 19,0	Contingencial 15,0

Fonte: GEP/MTSSS, *Quadros de Pessoal* (2012, 2014, 2018): compilação própria

Figura 3.38 – Evolução por *cluster* com maior representatividade de empresas, salário/hora e categorias de trabalhadores 2012, 2014 e 2018

As empresas do tipo *dual* predominaram em 2012 e 2014, mas em 2018, predominaram as empresas do tipo *estável*. Convém, no entanto, salientar a menor incidência destas, no ano 2018, quando comparadas com os anos 2012 e 2014. Salientamos ainda que, se em 2012 as empresas que melhor remuneravam os seus trabalhadores eram as empresas do tipo *estável* (predominando o tipo *dual*), em 2018, as empresas que melhor remuneraram os seus trabalhadores são do tipo *dual*, mas a maior incidência de empresas, encontrava-se no tipo *dual*. Podemos assim concluir que existia um menor número de empresas com salários mais elevados, quando comparados os anos 2012 e 2018. Os jovens não observam, entre os anos 2012 e 2018, uma melhoria no seu posicionamento face à estabilidade, muito embora, conforme indicam as estatísticas nacionais, este segmento da população tenha aumentado o seu nível de habilitações. Ainda ao nível das habilitações, verificamos que os trabalhadores com o ensino básico, evoluem para empresas de tipo mais flexível e que mesmo se verifica com os trabalhadores com nível de escolaridade superior. Por fim, ao nível das qualificações, os trabalhadores qualificados não-operários, são o grupo, ao nível das empresas que mais evolui no sentido da flexibilização.

Assim, os nossos dados, parecem mostrar uma evolução no sentido da flexibilização, comparadas as diversas categorias de trabalhadores e uma polarização ao nível dos salários, o que considerando que em 2012 ocorreu o auge da crise económica, nos leva a concluir, que a recuperação e expansão do mercado de trabalho no pós-crise económica introduziu, de forma transversal, maior precaridade no mercado de trabalho.

Discussão dos Resultados

Esta pesquisa pretende contribuir para o debate sobre o papel da empresa na segmentação do mercado de trabalho (Baron & Bielby, 1980), partindo do pressuposto de que as empresas têm autonomia na gestão dos recursos humanos (Lasiera 2007) e reagem de forma diferente quer à regulação desse mercado, quer a outros fatores que afetam o emprego. O objetivo geral da pesquisa é identificar tipos de empresas com base nas opções relativas à gestão do emprego, designadamente à diversidade de formas contratuais utilizadas. Um outro objetivo é analisar a persistência (afastamento) do padrão da relação de emprego em Portugal. O trabalho ao incidir em quase uma década (2010-2018), permite analisar as transformações no mercado de trabalho decorrentes da alteração da legislação, da crise económica (2010-2013) e também da recuperação (2014-2018).

De uma forma geral, todas as empresas recorrem a formas flexíveis de emprego, muito embora, a sua natureza e incidência varie consideravelmente. No que respeita à contratação a termo certo, observamos que as empresas com características do tipo *estável*, tendem a realizar contratações de curta duração (inferiores a 1 ano) possivelmente, como forma de seleção de candidatos para postos permanentes, ou para colmatar necessidades pontuais de substituição motivadas por ausências dos trabalhadores permanentes, como concluem também diversos estudos, entre outros autores, Carré (2003), Houseman e Osawa (2003) ou Gash (2008). Nestas empresas, verifica-se ainda o recurso à flexibilização do horário de trabalho, por meio do recurso a horas extraordinárias. De acordo com o estudo de Kerkhofs, Chung e Ester (2008) que desenvolvem uma tipologia de empresas, a nível europeu, em que combinam a incidência de contratação flexível, com as formas flexíveis de duração do tempo de trabalho, o recurso a horas extraordinárias é característico dos países com baixa/intermédia flexibilidade, sendo esta flexibilidade função das necessidades das empresas.

As empresas com características do tipo *dual*, as quais, apesar de manterem elevada incidência de trabalhadores com vínculos contratuais sem termo, apresentam maior incidência que as anteriores, de trabalhadores com contratos a termo certo, distinguem-se pela maior duração dos contratos a termo certo (entre 1 e 3 anos). Esta característica sugere que as empresas poderão utilizar a contratação a termo como forma de substituição de trabalhadores permanentes, facto sugerido, entre outros, por Eichhorst e Marx (2012) e por Cahuc *et al.* (2016), quando estudado o impacto das reformas parciais do mercado de trabalho na Europa. Estas empresas, distinguem-se ainda das restantes, pela utilização de trabalhadores em regime de contrato de trabalho a tempo parcial. Este regime contratual pode ser interpretado numa dupla perspetiva: por um lado, o trabalho a tempo parcial pode ser considerado

um benefício oferecido pelas empresas ou este regime é um requisito do próprio trabalhador; por outro, podemos considerar que o emprego disponibilizado pela empresa é restrito àquele com duração a tempo parcial. Em Portugal a baixa incidência deste tipo de contrato (Hipp, Bernhardt, & Allmendinger, 2015) quando comparada com outros países europeus, incluindo países com regime de proteção social idênticos, sugere que a contratação a tempo parcial, ocorre maioritariamente por via da disponibilização de emprego pelas empresas, podendo este recurso estar associado à necessidade de flexibilidade interna das empresas ou, eventualmente, à falta de condições económicas para a contratação de trabalhadores a tempo completo (Tilly, 1996). A este respeito a OCDE (2018b) indica que aproximadamente 60% dos trabalhadores em regime de contrato a tempo parcial em Portugal, prefeririam ter um contrato de trabalho a tempo completo. Segundo Buddelmeyer, Murre e Ward, (2008), a característica combinada de utilização, por parte das empresas, de contratação com termo determinado e contratação a termo parcial, é potenciada por um regime legal de contratação a termo, de fácil acesso e, por uma elevada proteção legal conferida aos trabalhadores permanentes.

As empresas com características do tipo *flexível*, apresentam uma incidência de trabalhadores em regime de contratação a termo certo, superior à dos trabalhadores com contratos permanentes. Por outro lado, estas empresas fazem uma utilização da contratação flexível mais recorrente que o seu setor específico de atividade. Conforme sugerido por Portugal e Varejão (2009), a utilização de contratação flexível pode ser uma estratégia de substituição de trabalhadores permanentes, inserida na política de gestão de recursos humanos das empresas. Esta conclusão é ainda corroborada se atendermos a facto de nestas empresas, a duração dos contratos a termo certo, ser predominantemente, de longa duração. Segundo os mesmos autores, esta opção de gestão dos recursos humanos poderá ter por base a estrutura tecnológica, de competências e ainda a estrutura de custos que condicionam as opções de contratação realizadas. Também Eichhorst e Marx (2012), sugerem que a contratação a prazo pode ser interpretada como uma estratégia para contornar a legislação, através dos vínculos flexíveis legalmente previstos. Por outro lado, segundo Blanchard e Landier (2002), num mercado de trabalho dual, onde os custos de rescisão ou não renovação contratual são pouco onerosos e, os procedimentos legais envolvidos mais simples, as empresas poderão preferir a não renovação contratual e contratação de um novo trabalhador em regime flexível, do que alterar o estatuto contratual flexível para permanente, o que aumentaria os seus encargos em caso de necessidade de despedimento. Segundo os mesmos autores, quando tal acontece, as empresas observam um efeito adverso no crescimento da sua produtividade, uma vez que, não beneficiam do conhecimento e das competências adquiridas pelos trabalhadores, tendo assim de iniciar, a cada substituição, todo o processo de aprendizagem e integração cultural. Portugal e Varejão

(2009) sugerem ainda que à medida que o nível de competências dos trabalhadores de uma empresa aumenta, diminui a utilização de contratos a termo certo.

Por fim, as empresas com características do tipo *contingencial*, apresentam uma incidência acentuada de contratos com termo incerto, em paralelo, com o recurso a horas extraordinárias. Os contratos a termo incerto, tendo características semelhantes aos contratos a termo certo, divergem deste, no que toca à delimitação do tempo da contratação. Nos contratos a termo incerto, a duração do contrato não é conhecida à partida, porque esta depende da conclusão da atividade específica. Estes contratos, tinham no ano 2018, uma duração máxima de 4 anos, mas no período em análise, a duração até 2016, podia ser de 6 anos. Por outro lado, o conjunto de motivos admissíveis para a celebração deste tipo de contrato são mais restritos do que aquando da celebração de contratos a termo certo. Entre estes motivos, incluem-se a substituição de trabalhadores ausentes, a natureza sazonal da atividade exercida e o trabalho por projeto. A natureza específica na admissibilidade destes contratos, sugere-nos que a sua utilização seja mais frequente em atividades como, a hotelaria, a agricultura ou a construção (Marx, 2011 ou Capelli & Keller, 2013).

Com base na tipologia de empresas identificada no nosso estudo, podemos assim concluir, que apesar de todas as empresas recorrem a formas flexíveis de emprego, a sua natureza e incidência varia consideravelmente, o que nos permite confirmar que as opções das empresas segmentam o mercado de trabalho e que estas se podem dividir entre as que oferecem maior estabilidade de emprego (empresas dos tipos *estável* e *dual*) e empresas que utilizam predominantemente arranjos contratuais flexíveis (empresas do tipo *flexível* e *contingencial*) conforme definido na *hipótese 1.1*.

Os dados empíricos apontam para uma segmentação do mercado de trabalho português provocado pelas empresas, com origem conjuntural, tendo por base o ciclo económico e a regulamentação do mercado de trabalho e, uma origem estrutural, tendo por base as características específicas do setor económico em que a empresa desenvolve a sua atividade, a sua dimensão (em número de trabalhadores) e a sua localização geográfica.

4.1. Origens conjunturais da segmentação do mercado de trabalho

Os desequilíbrios macroeconómicos e a estrutura do mercado de trabalho português impossibilitaram a resposta da economia portuguesa para se ajustar à crise financeira global de 2008. 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.

A resposta do mercado de trabalho português originou custos sociais elevados, associados à destruição de emprego, à elevada taxa de desemprego e à elevada taxa de desemprego de longa duração, excedendo assim, a capacidade para resistir à desaceleração económica com custos sociais limitados (Carneiro, Portugal & Varejão, 2014). Os nossos dados empíricos mostram que no período entre 2010 e 2012, se verificou uma forte redução das empresas com características do tipo *estável* e das empresas com características do tipo *flexível/contingencial*, o que sugere em linha com a taxa de desemprego, de 16,5% em 2012, que ocorreu uma enorme destruição de emprego disponível. Segundo Carneiro, Portugal e Varejão (2014), a destruição de emprego ocorreu quer por via da libertação de trabalhadores com contratos flexíveis, quer por via do encerramento de muitas empresas (neste período, quase metade da destruição do emprego é atribuído ao encerramento de empresas). Assim, neste período as empresas parecem ter reduzido ao mínimo o número de trabalhadores, em alinhamento com o ciclo económico adverso. Os dados do Quadro 2.3 apontam para uma redução de 5% de empresas e 8% de trabalhadores.

Ao nível da legislação do trabalho, verificou-se um processo de liberalização das relações laborais, muito embora esta liberalização se tenha verificado fundamentalmente nas margens. As alterações ao Código do Trabalho realizadas em 2003 (Lei nº 99/2003, de 27 de agosto), estenderam o período máximo da duração dos contratos a termo para 6 anos, verificando-se, a partir desse momento, um crescimento acentuado na incidência de contratos a termo. Em 2009, após um conjunto de estudos publicados, nomeadamente, Comissão Livro Verde das Relações Laborais (2006) e Comissão Livro Branco das Relações Laborais (2007), onde se equacionaram as práticas de flexibilização, anteriormente introduzidas, verificou-se uma reversão ao nível da duração do período máximo admissível para a contratação a termo para 3 anos. No entanto, de acordo com diversos autores, estas alterações tiveram um baixo impacto ao nível da redução da segmentação do mercado de trabalho (ver entre outros, González & Figueiredo, 2015; Cardoso & Branco, 2018) verificando-se uma incidência de 22,0% de contratos a prazo em 2009, acima da média dos países da Zona Euro e sendo apenas ultrapassado pela Espanha. De uma forma geral, entre 2003 e 2011, a tendência dominante em Portugal, foi no sentido da liberalização. Estas análises encontram-se em linha com os dados obtidos no nosso estudo empírico, onde a maioria das empresas, ainda que com forte incidência de contratação estável incorporavam nas suas estruturas, em média, 14,0% a 23,0% de trabalhadores com regimes contratuais flexíveis.

A necessidade de assistência financeira internacional em 2011, veio introduzir, através do Memorando de Entendimento, um conjunto de alterações estruturais, ao nível da regulamentação laboral, nomeadamente no que respeita à redução da rigidez indiciada pelo EPL, proteção no desemprego e contratação coletiva, através da sua liberalização e descentralização. Introduziu ainda um conjunto de medidas focadas no combate ao dualismo e ao desemprego e ainda em programas de ativação do mercado de emprego. Segundo Moreira *et al.* (2015) as reformas introduzidas durante o período de assistência financeira, centraram-se na redução dos custos com o despedimento de trabalhadores permanentes, aplicáveis numa primeira fase às novas contratações e mais tarde a todos os trabalhadores. Por outro lado, em resposta às exigências dos empregadores, os contratos a termo certo viram o seu prazo de duração alargado em 18 meses, em 2012 e, adicionalmente, em mais 12 meses em 2013, permitindo assim às empresas, a contratação a prazo de um mesmo trabalhador, por um período total de 5 anos e meio. No nosso estudo, verificamos que no ano 2012 as empresas mais estáveis reduziram a incidência de trabalhadores com regimes contratuais flexíveis. As empresas mais flexíveis, reduziram a incidência de contratações permanentes e aumentaram a as formas de contratação flexíveis. Em Portugal, a forte mortalidade de micro e pequenas empresas durante o período de crise financeira, originou uma forte libertação de trabalhadores do mercado de trabalho, pressionando os trabalhadores a aceitarem formas de trabalho mais flexíveis que verdadeiramente não desejavam (Rebelo, 2017). Com base na análise realizada podemos assim concluir, que existe uma tendência de aproximação das empresas à lógica de mercado que se traduz na flexibilidade numérica, nomeadamente, através da utilização mais intensiva de arranjos contratuais flexíveis para fazer face à recessão económica, tal como postulado na *hipótese 2.1*.

Apesar das iniciativas que pretendiam diminuir o dualismo característico do mercado de trabalho português, o problema persistiu. O índice de proteção laboral diminuiu quer para os trabalhadores permanentes, quer para os trabalhadores a prazo, sem com isto diminuir a segmentação, o que originou, segundo alguns autores uma liberalização segmentada do mercado de trabalho (Cardoso & Branco, 2018). Desta forma, em 2014 quando observamos a estrutura contratual das empresas do nosso estudo, concluímos que as alterações introduzidas relativamente à duração dos contratos a termo, originaram um aumento acentuado nestas formas de contratação. As empresas com estruturas contratuais mais estáveis aumentaram a incidência de contratações a termo, com incidências médias, a variar entre 12,7% e 31,1%. Por outro lado, verificamos ainda um aumento acentuado do número de empresas com estruturas contratuais flexíveis (745, em 2012 e 1640, em 2014) onde a incidência de contratos flexíveis é superior à incidência de contratação permanente.

As medidas transitórias adotadas em Portugal, no que respeita à duração dos contratos de trabalho a termo, terminaram no final de 2016. No entanto, não se verificaram alterações significativas

na incidência de contratos a termo (OIT, 2018). Quando considerada a nossa amostra de empresas no ano 2016, verificamos o aumento da incidência de contratação flexível face a 2014. As empresas com estruturas contratuais mais estáveis aumentam a incidência de contratação flexível e existe uma menor diversidade de agrupamentos de empresas, provocada, eventualmente, por uma maior integração da contratação flexível, nas estruturas contratuais das empresas mais estáveis, o que faz reduzir as empresas marcadamente flexíveis.

Segundo a OIT (2018) as reformas das últimas décadas criaram um ambiente facilitador da contratação temporária em Portugal e no período entre 2001 e 2013 estas reformas vieram agravar a situação. O nosso estudo demonstra um aumento da incidência de contratação flexível em 2018 (mais 2,3 p.p. face a 2016), em linha com o acima exposto. As empresas mais estáveis parecem integrar mais formas de contratação flexível e, em simultâneo, observa-se o crescimento acentuado das empresas com estruturas contratuais flexíveis, onde a incidência destas formas contratuais é superior à contratação permanente (899 empresas em 2016 e 2259 em 2018). De acordo com as hipóteses definidas para o estudo, concluímos que a legislação do trabalho (*hipótese 2.2*) facilita (ou restringe) a utilização de arranjos contratuais flexíveis, considerando que a reforma da legislação laboral ocorrida em 2011 e 2012 teve como consequência o aumento da contratação flexível, patente na configuração de tipos de empresas em 2014. Em 2016, em sequência do fim do período em que vigoraram as medidas transitórias, no que concerne ao período máximo admissível para os contratos a termo, a configuração de empresas volta a ser semelhante à encontrada em 2012, em pleno momento de crise económica e financeira. A configuração de tipos de empresas em 2018, parece revelar que as alterações legislativas ocorridas entre 2011 e 2012, promoveram a maior utilização de arranjos contratuais, já que todos os tipos de empresas, incorporam neste ano, uma maior incidência de contratos flexíveis, quando comparado com o ano 2010.

Em resumo, as alterações legislativas verificadas na última década, permitiram às empresas impulsionar a sua flexibilidade contratual interna, integrando cada vez mais trabalhadores com regimes de contratação flexível e reduzindo a incidência de trabalhadores permanentes, pelo que não só não contribuíram para tornar o mercado de trabalho menos dual, como ainda aumentaram a proporção de trabalhadores afetos a regimes contratuais flexíveis.

Resta-nos assim refletir, sobre o papel do Código do trabalho e o seu contributo para a gestão do emprego. Portugal, tem um dos códigos do trabalho mais extensos da Europa (Centeno, 2016), onde todos os pormenores da relação laboral, entre empregador e empregado, se encontram definidos. Fica, no entanto, a questão se este nível de detalhe permite a existência de relações contratuais eficientes. A realidade desta relação parece indicar um permanente potencial de

conflitualidade, onde empresas e trabalhadores gerem o emprego com constante desconfiança mútuas e onde, cada uma das partes, tenta encontrar na letra da Lei, os mecanismos de fuga ou responsabilização da outra parte e onde, na falta de entendimento, os Tribunais são chamados a mediar o conflito. Desta forma, a imposição de regulamentação e o excessivo detalhe na mediação das partes, deixa pouco espaço para a negociação efetiva, o que não contribui para o crescimento da produtividade (Centeno, 2016). É neste contexto, que as alternativas à contratação permanente se tornaram um mecanismo essencial às empresas, no sentido de permitir adequar o nível de emprego às necessidades do mercado e, aos trabalhadores, como único mecanismo para integrarem o mercado de trabalho. A elevada segmentação do mercado de trabalho português, vem assim demonstrar que o detalhe legislativo e as constantes alterações promovidas não contribuem para equiparar as relações laborais, apenas justificam, perante as entidades reguladoras, o recurso à flexibilização, o que contribui para uma instabilidade constante e a desresponsabilização das partes envolvidas no processo, sem que daí advenham ganhos de produtividade ou ganhos sociais no seu conjunto.

4.2. Origens estruturais da segmentação do mercado de trabalho

Entre 1974 e 2018, a estrutura produtiva da economia portuguesa alterou-se substancialmente. Neste período de tempo, assiste-se à terciarização da economia portuguesa, a qual contribuiu para o aumento da produtividade do país. No entanto, na transição para a terciarização, a estrutura económica parece ter perdido a capacidade de standardização da produção e das relações laborais, originando a crescente adoção de modelo produtivos marcados pela flexibilidade (Marx, 2011). Em 2018, 69,1% da população portuguesa estava empregada no setor terciário, enquanto o setor primário, que em 1974 empregava 34,9% da população, representa apenas 6,0%. Esta terciarização, aparenta ter tendência para continuar, já que ao nível da oferta de emprego, em 2018, este setor representava 68,3% do total de ofertas de emprego (Brinca, 2020), enquanto as ofertas vindas dos setores primário e secundário apresentam uma tendência de queda.

Desta forma, a análise das origens da segmentação do mercado de trabalho português deve ser enquadrada também, ao nível da evolução do emprego nos diversos setores de atividade económica do país. No nosso estudo, os setores mais representativos ao nível da quantidade de emprego disponível são, em 2018, as indústrias transformadoras (24,1%), o comércio por grosso e a retalho (14,8%), as atividades administrativas e dos serviços de apoio (16,1%) e as atividades de saúde humana e apoio social (10,7%). Entre 2010 e 2018 a proporção de emprego, apenas aumentou, nos

setores das atividades administrativas e dos serviços de apoio (1,0 p.p.) e nas atividades de saúde humana e apoio social (2,0 p.p.).

A terciarização da estrutura económica do país tem sido acompanhada de uma polarização das ocupações (Fonseca *et al.*, 2018). Desta forma, a percentagem de empregos com qualificações e salários baixos, bem como, a percentagem de empregos com qualificações elevadas e salários muito elevados está a aumentar, enquanto a percentagem de empregos com qualificações e salários médios está a reduzir. Assiste-se ainda a uma crescente diferenciação das situações de emprego e trabalho (Dias, Kovács & Cerdeira, 2020), uma vez que dentro da mesma empresa, trabalhadores com as mesmas qualificações e competências podem ser detentores de contratos, salários e condições de trabalho diferentes. Esta polarização pode acelerar-se em períodos de recessão económica, como a vivida em Portugal em 2008, onde se assistiu a uma maior volatilidade dos setores da indústria transformadora e da construção civil, os quais concentravam grande proporção do emprego em níveis médios de qualificação e de salários.

Em 2018, 99,9% das empresas portuguesas tinham dimensão pequena ou média (PME) e apenas 0,7% das empresas tinham dimensão média ou grande. No entanto, o conjunto de empresas de dimensão média e grande empregavam em 2018, 55,0% dos trabalhadores por conta de outrem (um aumento de 4 p.p. face a 2010). A literatura existente que analisa os efeitos da dimensão das empresas na contratação de trabalhadores flexíveis, sugere diferentes conclusões, em diferentes contextos. De acordo com Wagner (1997) a qualidade do emprego é inferior nas pequenas empresas quando comparadas com as grandes empresas, tendo em consideração os níveis salariais e a segurança contratual. Também Boockmann e Hagen (2003) concluem que a probabilidade de as empresas utilizarem contratos flexíveis diminui, à medida que a dimensão das empresas aumenta. Giesecke e Groß (2003) concluem, por seu lado, que a probabilidade de um trabalhador ter um contrato flexível numa empresa grande, é maior, do que quando comparado com uma pequena empresa, uma vez que os contratos flexíveis permitem uma rápida adaptação e redução de custos, quando o ciclo económico é adverso. Ainda Kaiser e Pfeiffer (2000) concluem que a probabilidade de um trabalhador deter um contrato a prazo aumenta com a dimensão da empresa, a necessidade de ajustamento ao mercado e, em função da proporção de trabalhadores com baixo nível de competências. Por fim, Pierre e Scarpetta (2013) no seu estudo sobre a relação entre as práticas de formação e as práticas de contratação flexível, em mercados onde os custos de ajustamento do emprego são maiores, verificaram não existir diferença estatística significativamente relevante, entre empresas grandes e pequenas na utilização de formas flexíveis de contratação. Os nossos dados apontam no sentido de a dimensão da empresa, não constituir um fator determinante, quando analisada a incidência de contratos flexíveis.

4.3. Características das empresas e dos indivíduos

4.3.1. Empresas

A criação de emprego impulsionada pela retoma económica a partir de 2014, gerou empregos mais flexíveis, de forma generalizada, mesmo em empresas com características, tradicionalmente, mais estáveis.

Os nossos dados, mostram que o índice restrito de qualidade do emprego, decresceu acentuadamente nos setores que viram aumentada a proporção de trabalho disponível, de 0,27 em 2010 para 0,15 em 2018, nas atividades administrativas e dos serviços de apoio e, de 0,34 em 2010, para 0,24 em 2018, nas atividades de saúde humana e apoio social. Nos restantes setores, apesar da menor proporção de emprego disponível, destaca-se o setor do alojamento, restauração e similares, com um crescimento entre 2010 e 2018, de 1,2 p.p.. Também neste caso, quando analisado o índice restrito de qualidade do emprego, registámos um decréscimo acentuado, em 2010 o índice era de 0,34 e em 2018 o índice era de 0,18. Desta forma, concluímos que o emprego criado entre 2010 e 2018 tem características menos estáveis e com salários menos atrativos, já que o índice construído, comporta a comparação entre estas duas dimensões. Conclusões idênticas podem ser encontradas no relatório da OCDE (2017), onde se conclui que a qualidade do emprego em Portugal é inferior à média dos países da OCDE, com especial impacto nos indicadores de segurança do mercado de trabalho e a estagnação no crescimento dos salários. Ainda de acordo com a OCDE (2019), parte da recuperação económica do país foi conseguida através do aumento das exportações, diretamente atribuídas ao turismo e aos transportes (nomeadamente a aviação), bem como, à indústria transformadora. No referido relatório é apontado como motor de aceleração das exportações, a qualidade dos produtos e a diminuição nos preços de exportação, conseguido, entre outras, através da redução dos custos com o trabalho. Desta forma, concluímos que a recuperação económica do país e do mercado de trabalho foi conseguida através do aumento de atividade de setores económicos que viram aumentada a sua produção, mas em que, a qualidade do trabalho diminuiu acentuadamente.

No âmbito do nosso estudo, observamos que todas as empresas, independentemente, da sua dimensão, viram reduzido o nível de qualidade do emprego, medido a partir, do índice restrito de qualidade do emprego. Face a 2014, as empresas com dimensão entre 500 e 999 trabalhadores reduziram a incidência de contratos flexíveis em 1,5 p.p.. No entanto, se considerarmos que face também a 2014, estas empresas reduziram em 2 p.p. a proporção de emprego disponível, concluímos que esta diferença poderá ter tido origem na libertação de trabalhadores.

No que respeita às regiões do país, quando comparados os anos 2010 e 2018, todas as regiões observam um aumento na proporção de emprego, à exceção da Área Metropolitana de Lisboa (AML), na qual ocorreu uma redução de 1,2 p.p.. No entanto, em todas as regiões ocorreu uma diminuição do índice restrito de qualidade do emprego. Em específico, na região do Algarve, onde o decréscimo no índice de qualidade do emprego é mais acentuado (-0,06), verificamos um aumento na proporção de emprego ligada ao turismo, nomeadamente o alojamento e restauração, de 5 p.p.. Abraham (1988) conclui que as atividades com forte pendor sazonal ou com variações anuais acentuadas na procura de bens e serviços utilizam com maior frequência a contratação flexível do que as restantes atividades. Num estudo coordenado por Baptista (2018) os serviços com fraca intensidade de conhecimento e baixa intensidade tecnológica, como o setor do alojamento e restauração, estão entre os setores que mais contribuem para o índice de desigualdades nomeadamente a nível salarial, onde a região do Algarve apresenta um crescimento superior ao total do país, entre os anos 1985 e 2012.

De acordo com a OIT (2018) nos últimos anos, Portugal assistiu a uma dissociação entre os salários e a produtividade, uma vez que o aumento de produtividade não foi acompanhado pelo respetivo crescimento salarial. A OCDE (2018b) considera preocupante a estagnação salarial verificada no conjunto dos países em análise, a qual, não é, no entanto, uniformemente distribuída entre grupos de trabalhadores, revelando que os salários reais dos 1% de trabalhadores mais bem pagos, aumentaram de forma muito mais rápida, do que a verificada na mediana da distribuição. Silva e Turrini (2015), realizaram um estudo a nível europeu, onde concluem que os salários aumentam com a idade e com o nível de escolaridade e sofrem uma penalização nas mulheres (segundo a OIT, esta diferença reduziu entre 2006 e 2016, de 23,0% para 16,0%). Os setores de atividades mais penalizados a nível salarial são o comércio por grosso e a retalho e o alojamento. Em média, os trabalhadores permanentes têm salários superiores em 14,9% face ao dos trabalhadores com contratos a prazo (aproximadamente 13,8% em Portugal). Os trabalhadores com contratos permanentes, com nível de escolaridade acima do básico e com idades entre os 35 e os 50 anos, têm salários superiores aos dos restantes grupos. Esta diferença é menos relevante, quando considerados os trabalhadores permanentes mais jovens, baixo nível de escolaridade, com tarefas elementares e também, no caso das mulheres. Estes autores concluem por fim, que para além da precariedade os contratos flexíveis sofrem também uma penalização salarial, onde as diferenças existentes entre trabalhadores com contratos permanentes e flexíveis não são explicadas pelo nível de competências ou de produtividade. No entanto, para Alves (2017) o aumento da iniquidade salarial em Portugal, deriva do período de crise económica, onde se assistiu a uma elevada taxa de desemprego e onde os trabalhadores com baixos salários, os jovens e os trabalhadores com baixas qualificações, foram os mais afetados. Para Cantante (2018), a desigualdade salarial em Portugal é estrutural, já que é um dos países europeus em que a

distribuição salarial é mais iníqua, entre homens e mulheres, entre os mais jovens e a restante população e entre os mais escolarizados e os menos escolarizados.

Estes estudos corroboram as nossas conclusões. Em 2018, a diferença entre empresas, ao nível do salário/hora, pertencentes a *clusters* mais estáveis e mais flexíveis era de, aproximadamente, 21,0%. Esta diferença era inferior em 2010 (14,1%) pelo que concluímos se acentuou a diferença salarial existente, entre empresas mais estáveis e mais flexíveis. Concluímos ainda que a diferença salarial média, entre trabalhadores com contratos sem termo em empresas estáveis e os trabalhadores com contratos a termo certo, no mesmo grupo de empresas é de aproximadamente, 36,0% e que esta diferença vai diminuindo à medida que a empresa vai sendo posicionada em *clusters* mais flexíveis. De referir, ainda que em 2018, Portugal posiciona-se, no conjunto dos países da OCDE (OCDE, 2018) em terceiro lugar, entre os piores países, quando considerada a dimensão de segurança do mercado de trabalho, na perspetiva das perdas salariais associadas ao desemprego. Muito embora se verifique uma desaceleração no crescimento dos salários, no período pós-crise, esta desaceleração teve um maior impacto nos indivíduos mais vulneráveis que assim viram as suas opções limitadas ao desemprego ou trabalhos precários.

Desta forma, os nossos dados permitem-nos concluir que o crescimento do emprego verificado entre 2010 e 2018 foi acompanhado por um declínio da sua qualidade, em especial, nos setores que aumentaram a proporção de trabalhadores. Este declínio de qualidade do emprego é transversal quando considerada a dimensão da empresa e especialmente relevante na região do Algarve.

4.3.2. Indivíduos

Segundo os teóricos da segmentação, certas categorias de trabalhadores tendem a estar mais afetadas a empregos de baixa qualidade. Na Europa, de acordo com a OIT (2016) a contratação a termo é mais frequente nas mulheres do que nos homens, muito embora, a diferença seja reduzida (em 2014, 2 p.p. superior). No entanto, nas mulheres mais jovens esta diferença é superior, devido ao receio que as empresas, ainda têm, de contratar mulheres que mais cedo ou mais tarde, se irão ausentar por motivos de maternidade, sendo a contratação a prazo, uma forma de mitigar tal questão. Estas práticas, para além de discriminatórias, reforçam o posicionamento das mulheres nas margens do mercado de trabalho. Outra razão apontada, no referido estudo, para a incidência de contratos a prazo no grupo das mulheres é o seu baixo poder negocial, dado que ainda é percecionado que as mulheres se encontram, pelo menos em parte, dependentes do rendimento familiar, logo menos dependentes do

rendimento do seu trabalho, o que resulta na necessidade de aceitarem trabalhos de qualidade inferior, quando comparadas com os homens. A forte polarização existente no setor terciário, bem como, o aumento da contratação flexível no mercado de trabalho, coloca assim, as mulheres numa posição fragilizada, face ao total da população⁸.

A flexibilidade e a precariedade têm sido, para os jovens, as características fundamentais do mercado de trabalho na União Europeia, em especial para os trabalhadores mais qualificados (Lodovici & Semenza, 2011). De acordo com Oliveira, Carvalho e Veloso (2011) a evolução dos contratos flexíveis em três gerações distintas de jovens, evidencia uma tendência para o agravamento destes tipos contratuais de geração em geração. O crescimento dos contratos a prazo entre os jovens, entre os anos 2010 e 2018 foi acentuado. De acordo com o Eurostat (2022) entre 2012 e 2018, em Portugal verificou-se um crescimento do número de jovens (entre os 15 e os 24 anos), com contratos a prazo, de 24,4%, enquanto para os trabalhadores, com idades entre os 25 e os 64 anos, este crescimento foi de 16,4%. Ao nível da escolaridade, a incidência de jovens com contratos a prazo, no mesmo período de tempo, aumentou para o nível de escolaridade secundário (26,4%) e superior (em 41,7%), apenas diminuindo, para o caso dos jovens com escolaridade até ao ensino básico (11,7%). Por estas razões o aumento da flexibilidade contratual, em especial dos jovens com ensino superior, tem sido motivo de debate a nível político e social. Um estudo realizado com base em jovens portugueses, com nível de escolaridade ao nível da licenciatura e do mestrado, concluiu que entre os graduados, existe uma maior prevalência de contratos a termo certo do que contratos permanentes, estando os primeiros sujeitos ainda, a uma penalização salarial (Suleman & Figueiredo, 2020). De uma forma geral, este estudo, evidencia que os licenciados, as mulheres e os graduados nas áreas do ensino e das humanidades, têm maior probabilidade de se encontrarem em regimes de contratação flexível. De acordo com Moreira (2015) a informalidade nas relações laborais entre os jovens é predominante e a transição para trabalhos dignos e estáveis é lenta e dolorosa. Os nossos dados, ao longo de todo o período em análise, demonstram que a incidência de jovens em empresas com características mais flexíveis é sempre superior, face à incidência de jovens em empresas com características mais estáveis. Quando comparados os anos 2010 e 2018, verificamos ainda que as empresas de tipo *estável* e *dual* apresentavam, em 2018, uma menor incidência de jovens, resultados estes que suportam as conclusões de estudos anteriores.

De uma forma geral, de acordo com a OCDE (2018a) as características dos empregos perdidos durante a crise financeira, não são as mesmas, dos empregos criados durante a recuperação

⁸ Em Portugal, em 2018, cerca de 82,6% das mulheres trabalham no setor terciário, nomeadamente, comércio, educação e atividades de saúde humana e serviços de apoio.

económica. As empresas que lideram o mercado de trabalho, têm necessidade de trabalhadores altamente qualificados e com elevado nível de competências cognitivas, como a resolução de problemas complexos, pensamento crítico e negociação, bem como, um elevado nível de inteligência social. Não obstante, o aumento da escolaridade verificada na economia portuguesa desde 1998, que ao nível dos trabalhadores, quer ao nível dos empregadores, o aumento da escolaridade em Portugal, tem sido lento e, longe dos restantes países europeus (Brinca, 2020). Para este facto parece contribuir o envelhecimento da população, já que as gerações mais velhas detinham, em média, menor grau de escolaridade, o que gera um maior peso proporcional destas gerações, no total de população empregada no país. O progresso tecnológico nos setores de produção equipamentos e a expansão das cadeias de valor, ao nível das empresas, fizeram diminuir a necessidade de trabalhadores menos qualificados e com funções rotineiras (OCDE, 2018).

Em suma, no decorrer da nossa análise, observamos um aumento da flexibilidade das empresas, em que os jovens, os menos qualificados e, em certa medida, as mulheres são os grupos mais penalizados, quer ao nível da segurança do trabalho, quer a nível salarial. Podemos assim concluir, conforme *hipótese 1.2*, que certas categorias de trabalhadores estão mais vulneráveis a empregos de baixa qualidade.

Atendendo à estrutura económica e produtiva do país, consideramos que os jovens, em especial os mais qualificados, encontram um posicionamento no mercado de trabalho, de especial vulnerabilidade e precariedade, já que as empresas não parecem conseguir absorver a nova geração de trabalhadores, em especial, os mais qualificados, que assim se veem obrigados a aceitar empregos, para os quais são sobre qualificados ou, a emigrar para países em que tais competências estão já em falta. Por outro lado, estas alterações na estrutura produtiva e económica do país, poderão provocar no mercado de trabalho, uma dificuldade futura, em enquadrar os trabalhadores de qualificações médias, já que se assiste a uma redução da procura pelas empresas deste tipo de qualificações, ou seja, a uma polarização de funções e de nível de competências. Considerando que as mulheres, ocupam um lugar de predominância, neste nível médio de qualificações, concluímos ainda que o nível de vulnerabilidade das mulheres é crescente e preocupante.

Em conformidade com as teses da segmentação concluímos que as empresas tendem a recorrer mais intensamente a contratos flexíveis, sendo o contrato a termo certo o mais predominante. A pesquisa desenvolvida revela ainda que as empresas tendem a combinar diferentes formas flexíveis de contratação, bem como, a conjugar flexibilidade contratual e de horário de trabalho. Todavia, essa combinação tem variado ao longo do tempo quer como resposta às condições económicas, quer às alterações da legislação do trabalho. Melhor dizendo, estas últimas surgiram na

sequência da recessão económica e abriram espaço para intensificar a utilização de arranjos contratuais flexíveis.

A pesquisa reforça ainda uma outra tese da segmentação, a saber, a desigualdade entre trabalhadores. Vimos que trabalhadores do género feminino e jovens tendem a estar afetados a empresas que oferecem empregos de reduzida qualidade. Mesmo os investimentos em educação não conseguiram proteger os/as jovens desse tipo de emprego. Esta situação prende-se ainda com a terceirização da economia portuguesa e das oportunidades de emprego em setores de baixa intensidade em conhecimento (e.g. comércio), sazonais (turismo), entre outros. Não surpreende por isso que estes grupos da população sejam os mais afetados em época de recessão, como aliás aconteceu com a crise de 2008 e mais recentemente com a pandemia.

Conclusões

O presente estudo permitiu-nos submeter a teste empírico as teses sociológicas sobre o papel das empresas na estruturação do mercado de trabalho (Baron & Bielby, 1980). A partir da análise do comportamento das empresas, ao nível das estratégias de flexibilidade numérica, no período de tempo considerado, entre a crise económica e financeira em Portugal, em 2011 e a recuperação económica, em 2018, delimitámos um período de tempo que nos permitiu compreender a resposta das empresas ao nível da gestão do emprego, face à instabilidade nacional e internacional que marcaram estes anos. Apesar da existência de dados e de estudos publicados sobre as transformações em curso, no âmbito do mercado de trabalho português, considerámos que estaria em falta, uma análise sistemática que permitisse compreender e quantificar o aumento da contratação flexível em Portugal, no contexto das empresas e das suas práticas, bem como, a evolução dos trabalhadores neste contexto.

Concluimos que as empresas são um dos motores impulsionadores das alterações na estruturação do mercado de trabalho. Analisada a evolução ao longo de, praticamente 10 anos, compreendemos que as empresas reagem ao ambiente económico em função da sua maior ou menor contração (*hipótese 1*) e que gerem o nível de emprego em função dos diversos instrumentos legais ao seu dispor (*hipótese 2*). O papel do Estado, ao nível da regulamentação do trabalho, não parece ter sido orientado por qualquer estratégia ou visão do mercado de trabalho. Desde o nível de detalhe contido na legislação laboral, até ao número (provavelmente milhares) de alterações que foram introduzidas, o papel do Estado parece-nos meramente reativo às pressões que ora organizações de empregados, ora organizações de trabalhadores, sobre este, iam exercendo. Acresce ainda, o facto de o país se ter confrontado em diversos momentos da sua vida democrática, por intervenções das instituições financeiras internacionais, que em troca de assistência financeira, ditaram as políticas dominantes à época, obrigando a transformações não planeadas e culturalmente pouco contextualizadas que delimitaram as principais transformações da estrutura do mercado de trabalho português. Desta forma, ao longo dos anos, assistiu-se a um conjunto de reformas parciais do mercado de trabalho, numa lógica de resposta, às necessidades do momento em concreto, sem que nunca, enquanto país, tivéssemos o necessário espaço e tempo para uma reflexão crítica, sobre que mercado de trabalho queríamos ter.

A excessiva flexibilidade do emprego tem consequências para as empresas, uma vez que a rotação dentro das equipas não favorece a produtividade. As empresas, ao terem trabalhadores com salários baixos e baixos custos com o fator trabalho, têm pouco incentivo para investirem em

tecnologia e assim aumentarem as qualificações dos seus trabalhadores. Num contexto global, altamente competitivo, seria determinante a aposta em indústrias que fizessem aumentar o valor acrescentado dos produtos e assim, competir pela diferenciação e pela qualidade (Brinca, 2020). No entanto, o facto de existir uma grande percentagem de trabalhadores a ganhar o salário mínimo nacional, indica que existe uma grande parte da população, empregada em setores de baixo valor acrescentado e com baixa produtividade. Desta forma, as empresas não estão a aproveitar as competências que as gerações mais novas estão a trazer ao mercado de trabalho, quer ao nível da sua escolaridade, quer ao nível da inovação, quer ao nível do capital crítico das empresas.

A elevada percentagem de trabalhadores com contratos flexíveis tem como resultado uma elevada insegurança dos trabalhadores, que durante a duração do seu contrato, não têm tempo para atingirem um nível de produtividade ótimo. Devido ao seu vínculo temporário não recebem formação por parte das empresas e que, mesmo considerando a sua eventual iniciativa individual, não têm meios para desenvolver as suas competências. Também ao nível salarial, a discriminação que os trabalhadores temporários sofrem e a insegurança face ao futuro, não lhes permite investir nas suas qualificações, mantendo-se assim, num círculo vicioso de precariedade.

Deparamo-nos então, com um mercado de trabalho que tem dificuldade em contribuir para o desenvolvimento de uma sociedade integrada e inclusiva que permita a todos, os que a ele pertencem ou ambicionam pertencer, a possibilidade trabalhar, de verem aumentadas as suas competências ao longo do tempo, de progredirem nas suas carreiras, de verem o seu trabalho compensado de forma justa e com isto, contribuir também eles, para a melhoria da sociedade como um todo. Falamos tão somente de trabalho digno e de uma sociedade digna. Uma sociedade que a todos permita ambicionar uma vida melhor e não a mera sobrevivência. Uma sociedade em que todos desempenham o seu papel e que com o seu papel para a sociedade contribuam.

Consideramos que é essencial uma reflexão sobre como aumentar a adaptabilidade dos trabalhadores e das empresas, conjugando flexibilidade com segurança. De uma forma geral, a gestão que promova a formação, o desenvolvimento de competências, a inovação e a integração tecnológica deverá ser valorizada, por forma a dotar as empresas de capital crítico que lhes permita serem mais produtivas e evoluírem, não apenas almejando a sobrevivência, mas o seu desenvolvimento e crescimento.

O presente estudo, tem como limitação, o facto de não incluir todas as empresas privadas, já que tivemos a necessidade de excluir todas as empresas com dimensão inferior a 50 trabalhadores. Desta forma, no futuro estas empresas deverão ser alvo de estudo, já que empregam, a nível nacional, uma quantidade significativa de trabalhadores. Por outro lado, a base de dados escolhida para este

estudo, não inclui as instituições governamentais e estatais, as quais, detém um peso significativo na população empregada. Também nesta situação, a dimensão estatal do mercado de trabalho deverá ser alvo de aprofundamento.

Este estudo pretende contribuir para a discussão em torno do modelo de mercado de trabalho adequado ao contexto económico, cultural e organizacional do nosso país. Ao nível das políticas públicas, alerta para as evidências das transformações ocorridas nos últimos anos, na expectativa de que esta avaliação possa estimular a discussão estratégica. Ao nível das empresas, enquanto um dos motores impulsionadores das transformações do mercado de trabalho, não só, no sentido de refletirem sobre o seu posicionamento económico e nas suas estratégias de desenvolvimento e inovação, mas também, no seu papel enquanto agentes sociais. Por fim, ao nível da investigação, contribuindo para uma visão sistemática e quantificada sobre as alterações ocorridas no mercado de trabalho durante e após a crise económica, num período alargado de tempo.

A reflexão realizada neste estudo, levanta ainda tópicos para investigações futuras. No contexto do nosso estudo questionámo-nos de que forma se adaptam os trabalhadores às alterações ditadas pelo mercado de trabalho. De que forma, podem as políticas públicas, contribuir para que os trabalhadores deixem de ser agentes passivos perante as transformações do mercado de trabalho. De que forma, as políticas públicas implementadas, ao nível da proteção de grupos mais vulneráveis, têm tido sucesso na promoção e aumento das qualificações destes trabalhadores. De que forma podem, as políticas públicas, orientar as empresas para a construção de um mercado de trabalho socialmente responsável.

Fontes

Decreto-lei 398/83, de 2 de novembro. Diário da República n.º 252/1983, Série I de 1983-11-02.

Decreto-lei 421/83, de 2 de dezembro. Diário da República n.º 277/1983, Série I de 1983-12-02.

Decreto-lei 64-A/89, de 27 de fevereiro. Diário da República n.º 48/1989, Série I de 1989-02-27.

Decreto-lei 99/2003, de 27 de agosto. Diário da República n.º 197/2003, Série I-A de 2003-08-27.

Decreto-Lei n.º 76/2013, de 5 de junho. Diário da República n.º 108/2013, Série I de 2013-06-05.

Fundação Francisco Manuel dos Santos (FFMS) (2022). Pordata: Base de Dados Portugal Contemporâneo. Lisboa: FFMS, 2009. Disponível na Internet: < <https://www.pordata.pt/> >

GEP/MTSSS (2010). *Quadros de Pessoal*.

GEP/MTSSS (2012). *Quadros de Pessoal*.

GEP/MTSSS (2014). *Quadros de Pessoal*.

GEP/MTSSS (2016). *Quadros de Pessoal*.

GEP/MTSSS (2018). *Quadros de Pessoal*.

Lei n.º 99/2003, de 27 de agosto. Diário da República n.º 197/2003, Série I-A de 2003-08-27.

Lei n.º 7/2009. Diário da República n.º 30/2009, Série I de 2009-02-12.

Lei n.º 53/2011 - Diário da República n.º 198/2011, Série I de 2011-10-14.

Lei n.º 3/2012, de 10 de janeiro. Diário da República n.º 7/2012, Série I de 2012-01-10.

Lei n.º 23/2012, de 25 de junho. Diário da República n.º 121/2012, Série I de 2012-06-25.

Lei n.º 27/2014, de 08 de maio. Diário da República n.º 88/2014, Série I de 2014-05-08.

Referências Bibliográficas

- Abbott, A. (1988). *The System of Professions: An Essay on the Division of Expert Labor*. Chicago: University of Chicago Press.
- Abraham, K. G. (1988). *Flexible Staffing Arrangements and Employers' Short-Term Adjustment Strategies*. in: Hart, R. A. (ed.). *Employment, Unemployment and Hours of Work*. London, 288-311.
- Abraham, K.G. & Taylor, S. K. (1996). *Firms' Use of Outside Contractors: Theory and Evidence*. *Journal of Labor Economics*. 14(3), 394-424.
- Abreu-Ferreira, D. (2001). From mere survival to near success: women's economic strategies in early modern Portugal. *Journal of Women's History*, 13(2), 58-79.
- Adams, Z, Deakin, S (2014). *Institutional solutions to precariousness and inequality in labour markets*. *British Journal of Industrial Relations* 52(4): 779–809.
- Althausen, R.P., & Kalleberg, A.L.(1981). *Firms, occupations, and the structure of labor markets: A conceptual analysis*. I. Berg (Ed.), *Sociological Perspectives on Labor Markets*: 119- 149. New York: Academic Press.
- Alves, R. P. (2017). *Portugal: a paradox in productivity*. *International Productivity Monitor*, 32, 137-160.
- Appelbaum, E. & Berg, P.(1999). *High Performance Work Systems: Giving Workers a Stake*. pp. 102-137 in *The New Relationship: Human Capital in the American Corporation*, edited by M. Blair and T. Kochan. Washington, DC: Brookings Institution.
- Appelbaum, E., Bailey, T., Berg, P., & Kalleberg, A. L. (2000). *Manufacturing advantage: Why high-performance work systems pay off*. Cornell University Press.
- Atkinson, J. (1984). *Manpower strategies for flexible organisations*. *Personnel Management*, 28-31.
- Avdagic, S. (2015). Does deregulation work? Reassessing the unemployment effects of employment protection. *British Journal of Industrial Relations*, 53(1), 6-26.
- Averitt, I. T. (1966). *The Dual Economy*. New York: W. W. Norton.
- Banco de Portugal. Departamento de Estudos Económicos. (2009). *A economia portuguesa no contexto da integração económica financeira e monetária*. Banco de Portugal.
- Baptista, R. (coord.) (2018). *Dinâmica Empresarial e Desigualdade*. Fundação Francisco Manuel dos Santos.
- Barbieri, P. (2009). *Flexible employment and inequality in Europe*. *European Sociological Review*, 25(6), 621–628. <https://doi.org/10.1093/esr/jcp020>.
- Baron, J., & Bielby, W. (1980). *Bringing the Firms Back in: Stratification, Segmentation, and the Organization of Work*. *American Sociological Review*, 45(5), 737-765. doi:10.2307/2094893.
- Beechy, V. & Perkins, T. (1987). *A Matter of hours: Women, part-time work and the labour market*. Minneapolis: University of Pennsylvania Press.
- Benito, A. & Hernando, I. (2008). *Labour demand, flexible contracts and financial factors: Firm-level evidence from Spain*. *Oxford Bulletin of Economics and Statistics*, 70(3), pp. 283– 301.

- Bidwell, M., Briscoe, F., Fernandez-Mateo, I., & Sterling, A. (2013). *The employment relationship and inequality: How and why changes in employment practices are reshaping rewards in organizations*. *The Academy of Management Annals*, 7, 61–121. <https://doi.org/10.1080/19416520.2013.761403>
- Blanchard, O. (2007). *Adjustment within the euro; the difficult case of Portugal*. *Portuguese Economic Journal* 6, 1–21.
- Blanchard, O., & Landier, A. (2002). *The perverse effects of partial labour market reform: fixed-term contracts in France*. *The Economic Journal*, 112(480), F214-F244.
- Blyton, P. & Morris, J. (1991). *A Flexible Future? Prospects for Employment and Organizations*. Berlin: Walter de Gruyter.
- Boeri, T. (2011). *Institutional Reforms and Dualism in European Labor Markets*. Ashenfelter, O./Card, D.E. (eds.), *Handbook of Labor Economics*, Amsterdam: North-Holland, 4A, 1173-1236
- Boockmann, B. & Hagen, T. (2003). *The Use of Flexible Working Contracts in West Germany: Evidence from an Establishment Panel*. ZEW Discussion Paper No. 01-33, Available at SSRN: <https://ssrn.com/abstract=358341> or <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.358341>
- Bosch, G. (1986). *Hat das Normalarbeitsverhältnis eine Zukunft?*. *WSIMitteilungen*, 3(90): 163-176.
- Bosch, G. (2003). *Towards a New Standard Employment Relationship in Western Europe?*. Manuscript presented at the 13th World Congress of the International Industrial Relations Association, Berlin.
- Botero J. C., Djankov S., La Porta R., Lopez-de-Silanes F. and Shleifer A. (2004). *The regulation of labor*. *The Quarterly Journal of Economics*, 119 (4), 1339-1382.
- Bouder, A. (1989). *New forms of employment and their use in the employment policies of the member states of the European Community*. *The International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*, 5(1), 1-16.
- Branco, R., & Cardoso, D. (2022). *The Politics of Change. Coalitional politics and labour market reforms during the sovereign debt crisis in Portugal*. *Journal of Social Policy*, 51(1), 39-57. doi:10.1017/S0047279420000653
- Brinca, P. (2020). *Como trabalham os portugueses: trabalho, emprego, economia*. Fundação Francisco Manuel dos Santos.
- Brodsky, M. M. (1994). *Labor Market Flexibility: A Changing International Perspective*. *Monthly Labor Review*, 117(11): 53-60.
- Brügemann, B. (2007). *Employment protection: Tough to scrap or tough to get?*. *Economic Journal*, 117(521), 386–415. <https://doi.org/10.1111/j.1468-0297.2007.02061.x>.
- Buddelmeyer, H., Mourre, G. & Ward, M. (2008). *Why Do Europeans Work Part-Time? A Cross-Country Panel Analysis*. Frankfurt am Main, Germany. European Central Bank.
- Cahuc, P., Charlot, O. & Malherbet, F. (2016). *Explaining the Spread of Temporary Jobs and its Impact on Labor Turnover*. *International Economic Review*, 57, 533-571.
- Cairnes, J. E. (1873). *Essays in Political Economy Theoretical and Applied by JE Cairnes*. Macmillan and Company.
- Caldas, J. C. (2015). Desvalorização do trabalho: do Memorando à prática. *Cadernos do Observatório*, (6), 1-24.

- Cantante, F. (2018). *O mercado de trabalho em Portugal e nos países europeus: estatísticas 2018*. Observatório das Desigualdades. CIES-LAN.
- Cappelli, P. & Keller, J. (2013). Classifying work in the new economy. *Academy of Management Review* 38(4): 575–96.
- Cardoso, A. R. (1999). *Firms' wage policies and the rise in labor market inequality: The case of Portugal*. *ILR Review*, 53(1), 87-102.
- Cardoso, A. R. & Portela, M. (2009). *Micro foundations for wage flexibility: wage insurance at the firm level*. *Scandinavian Journal of Economics*, 111(1), 29-50.
- Cardoso, D. & Branco, R. (2018). *Liberalised dualisation. Labour market reforms and the crisis in Portugal: A new departure*. *European Journal of Social Security*. 2018; 20(1):31-48. doi:10.1177 /1388262718763668
- Carmo, R. M. & Cantante, F. (2015). *Desigualdades, redistribuição e o impacto do desemprego: tendências recentes e efeitos da crise económico-financeira*. *Sociologia, Problemas e Práticas*, 77, 33-51.
- Carneiro, A.; Portugal, P. & Varejão, J. (2014). *Catastrophic job destruction during the Portuguese economic crisis*. *J. Macroecon.*, 39, pp. 444-457, 10.1016/j.jmacro.2013.09.018
- Carré, F. (2003). *Nonstandard work arrangements in France and the United States*. in Houseman, S.; Osawa, M. (eds.), pp. 131-17.
- Casaca, S. F. (2005). *Flexibilidade, trabalho e emprego: ensaio de conceptualização*.
- Casaca, S. F. (2013). *As novas dinâmicas laborais e os desafios da articulação com a vida familiar*. *Sociologia, problemas e práticas*, (72), 31-52.
- Centeno, M. (2016). *O trabalho, uma visão de mercado*. Fundação Francisco Manuel dos Santos.
- Centeno, M., & Novo, A. (2008). *Flexibilidade e mercado de trabalho em Portugal*. *JANUS 2008-O que está a mudar no trabalho humano*.
- Centeno, M., & Novo, A. (2012). *Segmentação*. *Boletim Económico Primavera*, 7-30.
- Centeno, M., & Novo, A. (2013). *Segmentar os salários*. *Boletim Económico Inverno*, 19(4), 55-64.
- Centeno, M., Machado, C., & Novo, Á. A. (2008). *A anatomia do crescimento do emprego nas empresas portuguesas*. *Boletim Económico de Verão do Banco de Portugal*, 69-95.
- Christensen, K. (1989). *Women and contingent work*. in Eitzen, S. and Zinn, M. (eds.) *The Reshaping of America: Social Consequences of the Changing Economy*. Englewood Cliffs, N.J.: Prentice hall, 73-80.
- Clauwaert, S., & Schömann, I. (2013). *The crisis and national labour law reforms: A mapping exercise*. Country report: Portugal last update: January 2013 (Working Paper, N.º 2012.04). ETUI.
- Comissão Livro Branco das Relações Laborais (2007). *Livro branco das relações laborais*. Lisbon, Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social.
- Conselho da União Europeia (2018). *Recomendação do Conselho relativa ao Programa Nacional de Reformas 2018 de Portugal e que formula um parecer do Conselho sobre o Programa de Estabilidade 2018 de Portugal*. (2018/C 320/21).
- Creedy, J. & Whitfield, K. (1998). *The Economic Analysis of Internal Labour Markets*. *Bulletin of Economic Research*, 40(4):247-269. Accessed July 23, 2021. <https://search.ebscohost.com/>

- Davis-Blake A. & Uzzi, B. (1993). *Determinants of Employment Externalization: A Study of Temporary Workers and Independent Contractors*. *Administrative Science Quarterly* Vol. 38, No. 2 (Jun., 1993), pp. 195-223. DOI: 10.2307/2393411
- De Stefano, V. (2014). *A tale of oversimplification and deregulation: the mainstream approach to labour market segmentation and recent responses to the crisis in European countries*. *Industrial Law Journal*, 43: 253–85.
- Deakin, S. (2002). The evolution of the employment relationship. In *Symposium on the future of work, employment and social protection, Lyon* (pp. 17-18).
- Deakin, S. (2013). *Addressing labour market segmentation: The role of labour law*. Cambridge: Centre for Business Research, University of Cambridge.
- Delsen, L. W. M. (1995). *Atypical Employment: An international perspective, Causes, consequences, and policy* (Doctoral dissertation, Nijmegen: KUN).
- Dias, J., Kovács, I., & Cerdeira, M. C. (2020). *Mudanças Recentes na Estrutura de Emprego Em Portugal: Segmentação e Polarização*. *Sociologia On Line*, 112.
- DiMaggio, P. J., and Poweli, W. (1983). *The Iron Cage Revisited: Institutional Isomorphism and Collective Rationality in Organizational Fields*. *American Sociological Review*, 48: 147–60.
- DiPrete, T. A., Goux, D., Maurin, E., & Quesnel-Vallee, A. (2006). *Work and pay in flexible and regulated labor markets: A generalized perspective on institutional evolution and inequality trends in Europe and the U.S.* *Research in Social Stratification and Mobility*, 24(3), 311–332. <https://doi.org/10.1016/j.rssm.2006.04.001>.
- Doeringer, P.B., & Piore, M.J. (1971). *Internal Labor Markets and Manpower Analysis: With a New Introduction* (1st ed.). Routledge. <https://doi.org/10.4324/9781003069720>
- Doeringer, P. B.; Christensen, K.; Flynn, P. M.; Hall, D. T.; Katz, H. C.; Keefe, J. H.; Runm, J.; Sum, A.M. & Useem, M. (1991). *Turbulence in the American workplace*. Oxford University Press.
- Dornelas, A., Ministro, A., Lopes, F. R., Cerdeira, M. C., Galego, P., & Sousa, S. C. (2006). *Livro verde sobre as relações laborais*. Lisboa: MTSS.
- Dos Santos, N. R., Pais, L., & Ferraro, T. (2016). Psychological approach to decent work: Its measure and managerial implications. Paper presented at the HKICEPS, Hong Kong (14–16 December).
- Dray, G. (coord.) (2016). *Livro Verde sobre as Relações Laborais*. Lisboa: MTSS.
- Edwards, Richard C. (1979). *Contested Terrain: The Transformation of the Workplace in the Twentieth Century*. New York: Basic Books.
- Eichhorst, W. & Marx, P. (2012). *Whatever Works: Dualization and the Service Economy in Bismarckian Welfare States*. In Emmenegger, P., Häusermann, S., Palier, B. and Seeleib-Kaiser, M. (eds). *The Age of Dualization. The Changing Face of Inequality in Deindustrializing Societies*. New York, Oxford University Press, pp. 73–99.
- European Commission (2012). *Labour market developments in Europe 2012*. *European Economy* 5/2012, Luxembourg, Publications Office of the European Union.
- European Commission (2014). *The economic adjustment programme for Portugal 2011-2014*. Luxembourg: EUR-OP.
- European Commission (2022). Communication from the Commission to the European Parliament, the Council and the European Economic and Social Committee on decent work worldwide for a global just transition and a sustainable recovery. Brussels. COM(2022).

- Eurostat (2022). *Temporary employees by sex, age, and educational attainment level*. Luxembourg: Publications Office of the European Union. Retrieved from <https://ec.europa.eu/eurostat/>
- Fernandes, P. E. D. R. M. (2021). *Nonstandard employment and labour market inequalities: the case of Portugal*. Doctoral dissertation, Instituto Superior de Economia e Gestão.
- Fonseca, T., Lima, F., & Pereira, S. C. (2018). *Job polarization, technological change, and routinization: Evidence for Portugal*. *Labour Economics*, 51, 317-339.
- Forrier, A. & Sels, L. (2003). *Temporary employment and employability: training opportunities and efforts of temporary and permanent employees*. in Belgium, *Work, Employment and Society*, 17 (4), 641-666.
- Freeman, R. (2008). Labor market institutions around the world. *Handbook of Industrial and Employment Relations*, Bacon, N., Blyton, P., Fiorito, J., and Heery, E.(eds). London: Sage, 640-659.
- Galin, A. (1991). *Foreword*. *The Work and Flexibility Review*, 1: 1.
- Gash, V. (2008). *Bridge or Trap?: Temporary Workers' Transitions to Unemployment and to the Standard Employment Contract*. *European Sociological Review*, 24, 651–668.
- Giesecke, J., & Groß, M. (2003). *Temporary employment: chance or risk?*. *European Sociological Review*, 19(2), 161-177.
- Góis, P., & Marques, J. C. (2018). *Retrato de um Portugal migrante: a evolução da emigração, da imigração e do seu estudo nos últimos 40 anos*. e-cadernos CES, (29).
- Goldin, C. & Katz, L. (2008). *The race between education and technology*. Belknap Press.
- Goldthorpe, J. H. (1984). *The end of convergence: Corporatist and dualist tendencies in modern western societies*. in idem *Order and Conflict in Contemporary Capitalism*, Oxford : Clarendon Press , pp. 315 – 43 .
- González, P., & Figueiredo, A. (2015). *The European social model in a context of crisis and austerity in Portugal*. In *The European Social Model in Crisis*. Edward Elgar Publishing.
- Hair, J., Black, W., Babin, B. J., & Anderson, R.E. (2019). *Multivariate data analysis (9th ed.)*. New Jersey: Pearson Prentice Hall.
- Harrison, B. & Kelley, M. E. (1993). *Outsourcing and the search for “flexibility”*. *Work, Employment and Society*, 7: 213–35.
- Häusermann, S. & Schwander, H. (2012). *Varieties of Dualisation? Labour Market Segmentation and Insider–Outsider Divides across Regimes*. in Emmenegger, P., Häusermann, S., Palier, B., Seeleib-Kaiser, M. (eds) *The Age of Dualisation: The Changing Face of Inequality in Europe*. New York: Oxford University Press.
- Hipp, L., Bernhardt, J. & Allmendinger, J. (2015). *Institutions and the prevalence of nonstandard employment*. *Socio-Economic Review*, 13(2), 351-377.
- Hodson, R., & Kaufman, R. L. (1982). *Economic Dualism: A Critical Review*. *American Sociological Review*, 47(6), 727–739. <https://doi.org/10.2307/2095209>
- Holmlund, B.; Storrie, D. (2002). *Temporary work in turbulent times: The Swedish experience*. in *The Economic Journal*, Vol. 112, No. 480, pp. 245–269.

- Houseman, S. N. (2001). *Why Employers Use Flexible Staffing Arrangements: Evidence from an Establishment Survey*. *ILR Review*, 55(1), 149–170. <https://doi.org/10.1177/001979390105500109>.
- Houseman, S. & Osawa, M (2003). *The growth of nonstandard employment in Japan and the United States: A comparison of causes and consequences*. in Houseman, S.; Osawa, M. (eds.): *Nonstandard work in developed economies: Causes and consequences* (Kalamazoo, Mich., Upjohn Institute, 2003), pp. 175-214
- Howell D. (ed.) (2005). *Fighting unemployment: the limits of free market orthodoxy*. Oxford, Oxford University Press.
- Howell D., Baker D., Glyn, A. & Schmitt J. (2007). *Are protective labor market institutions at the root of unemployment? A critical review of the evidence*. *Capitalism and Society*, 2 (1), Article 1.
- Hunter, L., McGregor, A., MacInnes, J. & Sproull, A. (1993). *'The "flexible firm"': strategy and segmentation*. *British Journal of Industrial Relations*, 31: 383–407.
- Hyman, R. (2002). *The Future of Unions*. *Just Labour*, 1. <https://doi.org/10.25071/1705-1436.182>
- Jenson, J., E. Hagen, & C. Reddy (Eds). (1988). *Feminization of the labor force: Paradoxes and promises*. New York: Oxford University Press.
- Kaiser, U. & Pfeiffer, F. (2000). *Collective Wage Agreements and the Adjustment of Workers and Hours in German Service Firms*. ZEW Discussion Paper No. 00-33.
- Kalleberg, A. L. (2000). *Nonstandard employment relations: Part-time, temporary and contract work*. *Annual Review of Sociology* 26(1): 341–65.
- Kalleberg, A.L. (2001). *Organizing Flexibility: The Flexible Firm in a New Century*. *British Journal of Industrial Relations*. 39: 479-504. <https://doi.org/10.1111/1467-8543.00211>.
- Kalleberg, A. L. (2003). *Flexible firms and labor market segmentation: Effects of workplace restructuring on jobs and workers*. *Work and occupations*, 30(2), 154-175.
- Kalleberg, A. L. (2011). *Good Jobs, Bad Jobs*. New York: Russell Sage Foundation.
- Kalleberg, A. L. (2012). *Job Quality and Precarious Work: Clarifications, Controversies, and Challenges*. *Work and Occupations*, 39(4), 427–448. <https://doi.org/10.1177/0730888412460533>
- Kalleberg, A.L. & Berg, I. (1987). *Work and industry: Structures, markets, and processes*. Plenum. New York.
- Kalleberg, A. L., Reskin, B. F., & Hudson, K. (2000). *Bad jobs in America: Standard and nonstandard employment relations and job quality in the United States*. *American sociological review*, 256-278.
- Kalleberg, A. L., & Sorensen, A. B. (1979). *The Sociology of Labor Markets*. *Annual Review of Sociology*, 5, 351–379. <http://www.jstor.org/stable/2945959>.
- Kerkhofs, M., Chung, H., & Ester, P. (2008). *Working time flexibility across Europe: A typology using firm-level data*. *Industrial Relations Journal*, 39(6), 569-585.
- King, D. & Rueda, D. (2008). *Cheap labor: the new politics of 'Bread and Roses' in industrial democracies*. *Perspectives on Politics*, 6 (2), 279-297.
- Kochan, T. A, Katz, H. C. & McKersie, R. B. (1986). *The Transformation of American Industrial Relations*. New York: Basic Books.

- Kruppe, T., Rogowski, R., & Schömann, K. (1998). *Labour market efficiency in the European Union: Employment protection and fixed term contracts*. Routledge.
- Kuhl, J. (1981). *Employment Policy in Germany: Analytical Aspects and Empirical Evidence*. in F.W. Wilkinson (ed.) *The Dynamics of Labour Market Segmentation*. London: Academic Press.
- Lasierra, J. M. (2007). *Labour flexibility and job market segmentation in Spain: A perspective from the labour demand side*. *International Journal of Human Resource Management*, 18(10), 1858–1880. <https://doi.org/10.1080/09585190701571013>
- Layard, R., Nickell, S., & Jackman, R. (1994). The unemployment crisis.
- Lee, S. & McCann, D. (eds.) (2011). *Regulating for decent work: new directions in labour market regulation*, Geneva. ILO. Lindbeck
- Lewin, D. & Mitchell, D.J.B. (1992). *Alternative Approaches to Workplace Flexibility in the U.S.A*. *The Work Flexibility Review*, 3(July): 1-20.
- Lindbeck, A., & Snower, D. J. (1988). Cooperation, harassment, and involuntary unemployment: an insider-outsider approach. *The American Economic Review*, 167-188.
- Lodovici, M. S., & Semenza, R., eds. (2012). *Precarious Work and High-Skilled Youth in Europe* (Vol. 937). Milan: Franco Angeli.
- Marôco, J. (2018). *Análise Estatística com o SPSS Statistics.: 7ª edição*. Report Number, Lda.
- Marsden, D. (1999). *A theory of employment systems: micro-foundations of societal diversity*. OUP Oxford.
- Martin, J. P. & Scarpetta, S. (2012). *Setting It Right: Employment Protection, Labour Reallocation and Productivity*. *De Economist*, 160, no. 2 (June), 89-116.
- Marx, P. (2011). *The unequal incidence of non-standard employment across occupational groups: an empirical analysis of post-industrial labor markets in Germany and Europe*. In APSA 2011 Annual Meeting Paper.
- Mateus, A. (1992). A economia portuguesa depois da adesão às Comunidades Europeias: transformações e desafios. *Análise social*, 27(118/119), 655-671.
- Mill, J. S. (1848). Principles of political economy with some of their applications. *Social Philosophy*.
- Moreira, A, Alonso Dominguez, A, Antunes, C, Karamessini, M, Raitano, M & Glatzer, M (2015). *Austerity-Driven labour market reforms in Southern Europe: Eroding the security of labour market insiders*. *European Journal of Social Security*, 17(2), 202–225.
- Moreira, T. C. (2015). *No country for young people? The youth (un) employment in Portugal*. *Hungarian Labour Law E-Jornal* 2016/1.
- Muñoz, R. D. (1997). A crise económica e as transições para a democracia: Espanha e Portugal em perspectiva comparada. *Análise Social*, 369-401.
- Nesheim, T.; Olsen, K.M.; Kalleberg, A.L. (2007). *Externalizing the core: Firms' use of employment intermediaries in the information and communication technology industries*. in *Human Resource Management*, Vol. 46, No. 2, pp. 247–264.
- Nickell S. (1997.) *Unemployment and labour market rigidities: Europe versus North America*. *Journal Economic Perspectives*, 11 (3), 37-54.
- Nickell, S., Nunziata, L., & Ochel, W. (2005). *Unemployment in the OECD since the 1960s. What do we know?*. *The Economic Journal*, 115(500), 1-27.

- Novo, Á. A. (2015). *Youth (un) employment in Portugal. No Country for Young People?*. In Dolado, J (eds.) *No country for young people? Youth labour market problems in Europe*. CEPR Press, 105-115.
- OCDE (1994). *The OECD Jobs Study: Evidence and Explanations Part I, At VIII (1994)*. Org. For Econ. Cooperation & Dev., *Oecd Jobs Study: Facts, Analysis, Strategies* 43–49 (1994) [Hereinafter *Oecd Jobs Study: Facts, Analysis, Strategies*].
- OCDE (1999). *OECD Employment Outlook 1999. June*. OECD Publishing. Paris.
- OECD (2004). *OECD Employment Outlook 2004*. OECD Publishing, Paris.
- OCDE (2006). *OECD employment outlook: boosting jobs and incomes*. OECD Publishing. Paris.
- OCDE (2010). *OECD employment outlook 2010*. OECD Publishing. Paris.
- OCDE (2014). *OECD employment outlook 2014*. OECD Publishing. Paris.
- OCDE (2015). *OECD Employment Outlook 2015*. OECD Publishing, Paris.
- OCDE (2016). *OECD employment outlook 2016*. OECD Publishing. Paris.
- OCDE (2017). *Labour Market Reforms in Portugal 2011-15: A Preliminary Assessment*. OECD Publishing. Paris.
- OCDE (2018a). *Job Creation and Local Economic Development 2018: Preparing for the Future of Work*. OECD Publishing. Paris.
- OCDE (2018b). *OECD Employment Outlook 2018*. OECD Publishing. Paris.
- OCDE (2019). *OECD Economic Surveys: Portugal 2019*. OECD Publishing. Paris.
- OIT (Organização Internacional do Trabalho) (1989). *Part-time work*. *Conditions of Work Digest*, 8(1).
- OIT (Organização Internacional do Trabalho) (2009). *Recovering from the crisis: A global jobs pact*. Geneva: International Labour Office.
- OIT (Organização Internacional do Trabalho) (2013). *Global employment trends for youth 2013: A generation at risk*. Genebra: ILO.
- OIT (Organização Internacional do Trabalho) (2014a). *World of Work Report 2014: Developing with jobs / International Labour Office*. Geneva: ILO.
- OIT (Organização Internacional do Trabalho) (2014b). *Tackling the job crisis in Portugal*. Geneva. International Labour Organization.
- OIT (Organização Internacional do Trabalho) (2016a). *Non-standard employment around the world: Understanding challenges, shaping prospects*.
- OIT (Organização Internacional do Trabalho) (2016b). *World employment social outlook — Trends for youth 2016*. Genebra: ILO.
- OIT (Organização Internacional do Trabalho) (2018). *Decent work in Portugal 2008-18: from crisis to recovery*.
- Oliveira, L., Carvalho, H., & Veloso, L. (2011). *Formas atípicas de emprego juvenil na União Europeia. Sociologia, problemas e práticas*, (66), 27-48.
- Osterman P. (1994). *Internal labour markets: theory and change*. in Kerr C. and Staudohar P. D. (eds.) *Labor economics and industrial relations: markets and institutions*, Cambridge MA, Harvard University Press, 303-339.

- Osterman, P. (1998). Changing work organisation in America: What has happened and who has benefited?. *Transfer: European Review of Labour and Research*, 4(2), 246-263.
- Osterman, P. (1999). *Securing Prosperity: The American Labor Market: How it has Changed and What to Do about it*. Princeton, New Jersey: Princeton University Press.
- Osterman, P. (2011). *Institutional labor economics, the new personnel economics, and internal labor markets: A reconsideration*. *ILR Review*, 64(4), 637-653.
- Osterman, P., & Burton, D. (2004). What are internal labor markets and why are they important. *The Oxford handbook of work and organization*, 425-445.
- Osterman P. & Burton D. (2005). *Ports and ladders: The nature and relevance of internal labor markets in a changing world*. In: Ackroyd, S., Batt, R., Thompson, P., Tolbert, P. (eds) *The Oxford Handbook of Work and Organization*. Oxford: Oxford University Press, 425-445.
- Pearce, J. L., Tsui, A. S., Porter, L. W., & Hite, J.P. (1995). *Choice of employee-organization relationship: Influence of external and internal organizational factors*. *Research in Personnel and Human Resources Management*, 13, 117-151.
- Pedroso, P., Ferreira, A. C., Dornelas, A., Estanque, E., Centeno, M., Novo, Á., & Henriques, M. (2005). *Acesso ao emprego e mercado de trabalho: formulação de políticas públicas no horizonte de 2013*. Faculdade de Economia. Universidade de Coimbra.
- Perista, H. & Carrilho, J., (2014). *Portugal: Working conditions of young entrants to the labour market*. Eurofound. Retrieved from <https://policycommons.net/artifacts/1840325/portugal/2583341/> on 10 Jul 2022. CID: 20.500.12592/7qh3q8.
- Pfeffer, J., Baron, J. N. (1988). *Taking the workers back out: recent trends in the structuring of employment*. *Research in Organizational Behavior*, 10: 257–303.
- Pierre, G., Scarpetta, S. (2013). *Do firms make greater use of training and temporary employment when labor adjustment costs are high?*. *IZA J Labor Policy* 2, 15. <https://doi.org/10.1186/2193-9004-2-15>
- Piore, M. J. (1972). Notes for a theory of labor market stratification. MIT
- Piore, M. J. (1978). Dualism in the labor market: A response to uncertainty and flux. the case of France. *Revue économique*, 26-48.
- Piore, M. J. (1986). *Perspectives on Labor Market Flexibility*. *Industrial Relations*. 25(2): 146- 166.
- Piore, M. J. (2002). Thirty years later: Internal labor markets, flexibility, and the new economy. *Journal of management and governance*, 6(4), 271-279.
- Portugal, P., & Varejao, J. (2009). *Why do firms use fixed-term contracts?*. Institute for the Study of Labor (IZA).
- Ramalho, M. D. R. P. (2015). *Flexibilização dos despedimentos em contexto de crise: o fim da protecção do posto de trabalho*. *JURISMAT*, Portimão, nº7, pp. 139-153.
- Rebelo, G. (2003). *Emprego e contratação laboral em Portugal: uma análise socioeconómica e jurídica*. Lisboa: Editora RH.
- Rebelo, G., (2006). *Flexibilidade e Diversidade Laboral em Portugal*. Dinâmia – Centro de estudos sobre a mudança socio-económica, WP nº 2006/50.

- Rebelo, G. (2017). *Alternativas à precariedade laboral: propostas para uma flexibilidade tendencialmente qualificante*. *Sociologia: Revista da Faculdade de Letras da Universidade do Porto*, 16.
- Rodrigues, M. J. (1985). O mercado de trabalho nos anos 70: das tensões aos metabolismos. *Análise Social*, 21(87/88/89), 679-733.
- Rubery, J. (1978). *Structured labour markets, worker organisation and low pay*. *Cambridge Journal of Economics*, 2(1), 17-36. Retrieved May 22, 2021, from <http://www.jstor.org/stable/23596684>
- Rubery, J. (2007). Developing segmentation theory: a thirty-year perspective. *Economies et sociétés*, 28.
- Rubery, J. (2011). Towards a gendering of the labour market regulation debate. *Cambridge Journal of Economics*, 35(6), 1103-1126.
- Rubery, J. & Piasna, A., (2016). *Labour Market Segmentation and the EU Reform Agenda: Developing Alternatives to the Mainstream*. ETUI Research Paper - Working paper 2016.10, Available at SSRN:<https://ssrn.com/abstract=2875278> or <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.2875278>
- Santos, A. (2009). *Labor Flexibility, Legal Reform and Economic Development*. *Virginia Journal of International Law*, Vol. 50, No. 1, 2009, Georgetown Public Law Research Paper No. 10-14 , Available at SSRN: <https://ssrn.com/abstract=1573554>.
- Santos, A. R. D. (1989). *Flexibilidade do trabalho e flexibilidade da tecnologia: conceitos, tipologias e medidas*. *Estudos de Economia*, 9(3), 325-336.
- Scarpetta, S. (1996). *Assessing the role of labour market policies and institutional settings on unemployment: A cross-country study*. *OECD Economic studies*, 26(1), 43-98.
- Schömann, I. (2014). *Labour law reforms in Europe: adjusting employment protection legislation for the worse?*. Working Paper 2014.02, Brussels, ETUI.
- Sengenberger, W. (1981). *Labour market segmentation and the business cycle*. The dynamics of labour market segmentation, 2, 243.
- Siebert, H. (1997). *Labor market rigidities: at the root of unemployment in Europe*. *Journal of Economic perspectives*, 11(3), 37-54.
- Silva, A. D., & Turrini, A. (2015). *Precarious and less well-paid? Wage differences between permanent and fixed-term contracts across the EU countries*. Directorate General Economic and Financial Affairs (DG ECFIN), European Commission.
- Silva, M. 2016. *Essays on the Portuguese Labour Market: The Effects of Flexibility at the Margin*. PhD diss., ISCTE-IUL, Lisbon.
- Simón H. (2010). *International differences in wage inequality: a new glance with European matched employer–employee data*. *British Journal of Industrial Relations*, 48 (2), 310-346.
- Smith, A. (1822). *The theory of moral sentiments* (Vol. 1). J. Richardson.
- Smith, V. (1997). *New forms of work organization*. *Annual Review of Sociology* 23(1): 315–39.
- Soeiro, J. (2012). *Estou aqui por reear o meu futuro. Juventude, precariedade e protesto. Configurações*. *Revista de sociologia*, (9): 103–19.
- Sorenson, A. B., & Kalleberg, A. L. (1981). *An outline of a theory of the matching of persons to jobs*. In I. Berg (Ed.), *Sociological Perspectives on Labor Markets*: 49-74. New York: Academic Press.

- Streeck, W. (2005). The sociology of labor markets and trade unions. In N. J. Smelser, & R. Swedberg (Eds.), *The handbook of economic sociology* (pp. 254-283). Princeton: Princeton Univ. Press. <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ss0ar-195007>
- Suleman, F., & Figueiredo, M. C. (2020). *Entering the labour market in the context of higher education reform and economic recession: young bachelor and master graduates in Portugal*. *Journal of Youth Studies*, 23(10), 1396-1417.
- Suleman, F., & Figueiredo, M.C. (2017). *The job quality of young higher education graduates in Portugal: Contractual arrangements and wage differentials and contractual arrangements in 2007 and 2012*. Workshop DINAMIA'CET. ISCTE-IUL.
- Suleman, F., Lagoa, S. C., Suleman, A., & Pereira, M. L. (2013). Wage policy of medium and large Portuguese firms. *Portuguese Journal of Social Science*, 12(3), 227-248.
- Suleman, F., Lagoa, S., & Suleman, A. (2019). *Patterns of employment relationships: the association between compensation policy and contractual arrangements*. *International Journal of Human Resource Management*, 30(7), 1136–1156. <https://doi.org/10.1080/09585192.2017.1284884>
- Távora, I., & Rodríguez-Modroño, P. (2018). *The impact of the crisis and austerity on low educated working women: the cases of Spain and Portugal*. *Gender, Work & Organization*, 25(6), 621-636.
- Tilly, C. (1996). *Half A Job. Bad and Good Part-Time Jobs*. in *A Changing Labor Market*, Philadelphia, Temple University Press.
- Valadas, C. (2017). *A Changing Labour Market under the Intensification of Dualization. The Experience of a Southern European Society*. *Social Policy and Administration*, 51(2), 328–347. <https://doi.org/10.1111/spol.12290>
- Vallas, Steven P. (1999). *Rethinking Post-Fordism: The Meaning of Workplace Flexibility*. in *Sociological Theory* 17 (1):68-101.
- Valverde, M., Tregaskis, O. & Brewster, C. (2000). *Labor flexibility and firm performance*. *International Advances in Economic Research* 6, 649–661 <https://doi.org/10.1007/BF02295375>
- Vieira, J. A. C., Cardoso, A. R., & Portela, M. (2005). *Gender segregation and the wage gap in Portugal: An analysis at the establishment level*. *The Journal of Economic Inequality*, 3(2), 145-168.
- Von Hippel, C; Mangum, S.L.; Greenberger, D.B.; Heneman, R.L.; Skoglund, J.D. (1997). *Temporary employment: Can organizations and employees both win?*. in *The Academy of Management Executive*, Vol. 11, No. 1, pp. 93–104.
- Vosko, L. F. (2010). A new approach to regulating temporary agency work in Ontario or back to the future?. *Relations Industrielles/Industrial Relations*, 65(4), 632-653.
- Wagner, J.(1997). *Firm Size and Job Quality: A Survey of the Evidence from Germany?*. *Small Business Economics* 9, 411–425 (1997). <https://doi.org/10.1023/A:1007961223511>
- Wheeler, H. (Ed). (1989). *Labour market flexibility and new employment patterns*. Proceedings of the Eighth World Congress of the IIRA.
- Williamson, O. E., Wachter, M. L. , & Harris, J. E. (1975). *Understanding the employment relation: The analysis of idiosyncratic exchange*. *Bell Journal of Economics*, 6; 250- 280.
- Wood, S. (1999). *Human resource management and performance*. *International Journal of Management Reviews*, 1: 367-413. <https://doi.org/10.1111/1468-2370.00020>

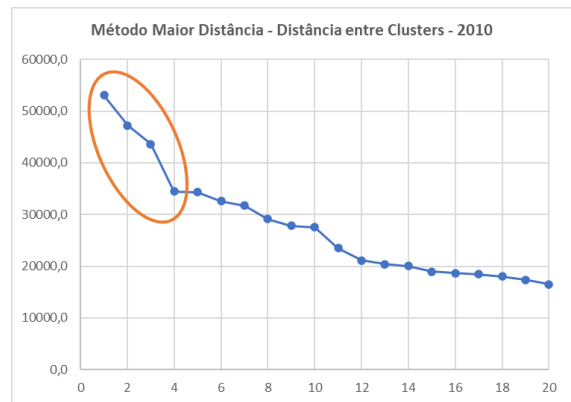
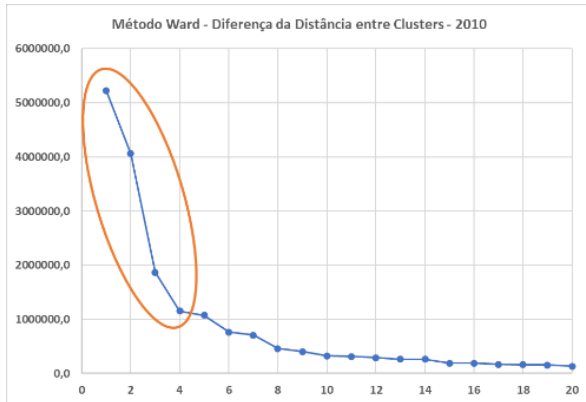
Zucker, L. G. (1979). *Sources of change in institutionalized systems: effects on occupational mobility*. Revised version of a paper presented at the annual meeting of the American Sociological Association, September 1977

Zucker, L. G., & Rosenstein, C. (1981). *Taxonomies of Institutional Structure: Dual Economy Reconsidered*. *American Sociological Review*, 46(6), 869–884.
<https://doi.org/10.2307/2095084>

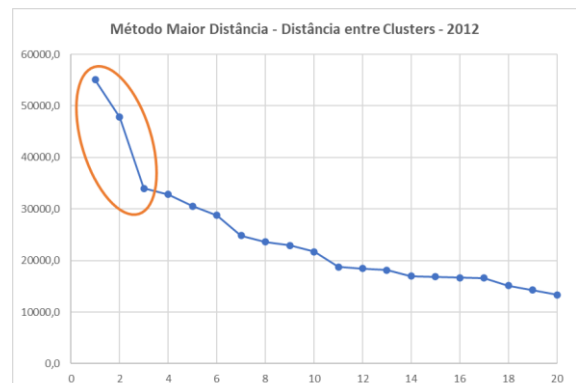
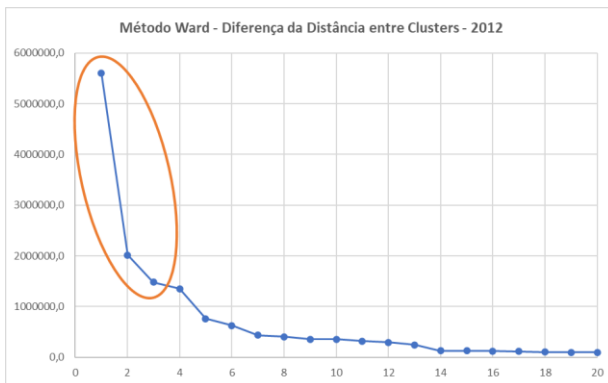
Anexos

Anexo A – Gráficos matriz de proximidade formação de *clusters* para os métodos Ward e maior distância

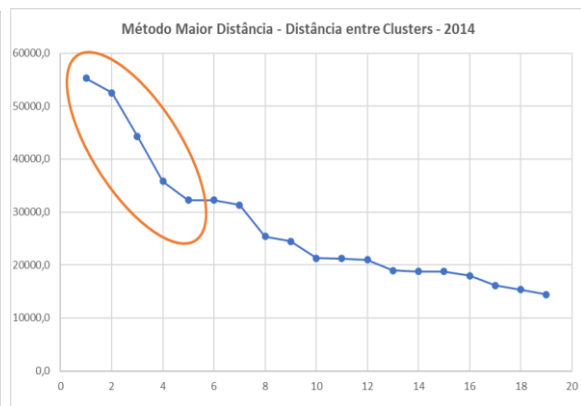
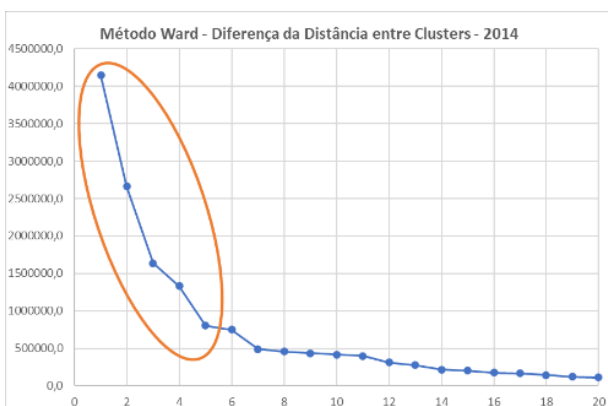
2010



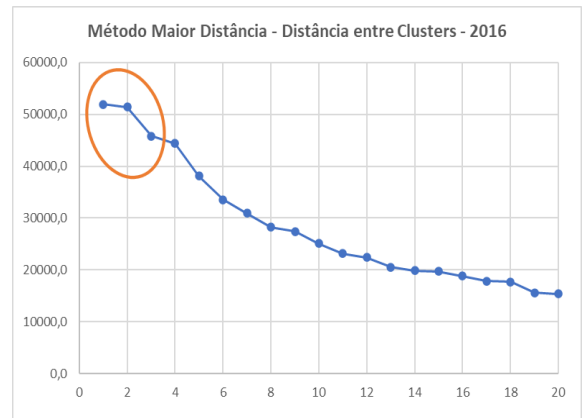
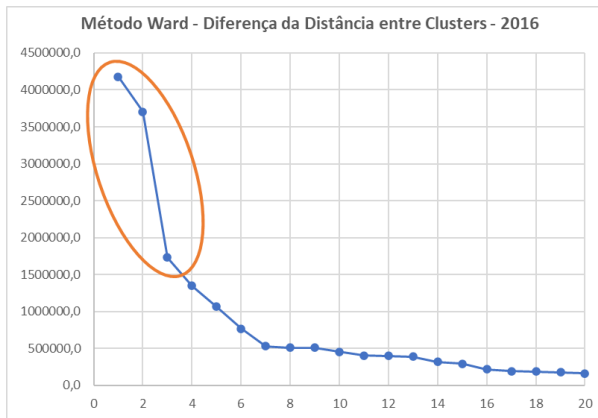
2012



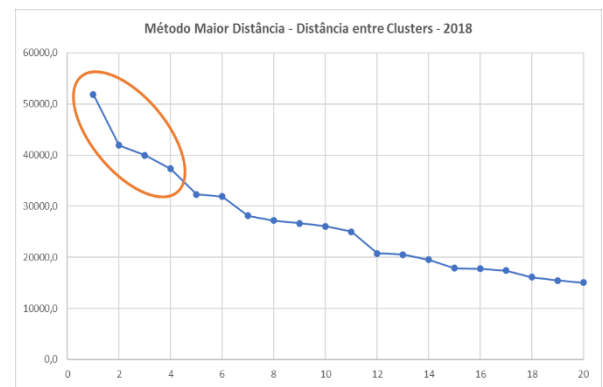
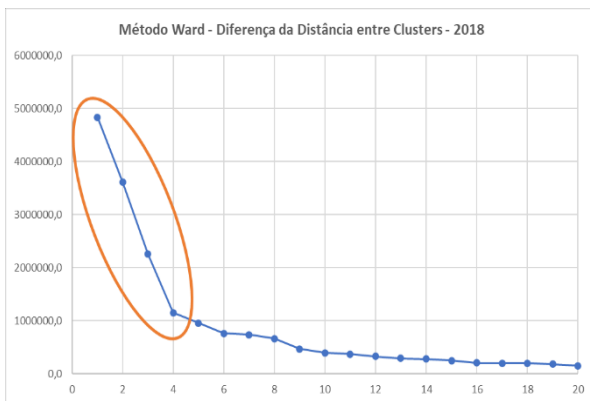
2014



2016



2018



Anexo B – Teste de comparações múltiplas de Duncan entre solução de *clusters* escolhida e variáveis integradas nos *clusters*

2010

Duncan ^{a,b}		% CST			
Ward 4 Recodificado	N	Subset for alpha = 0.05			
		1	2	3	4
Contingencial	1204	32,215			
Dual Acentuado	1490		76,967		
Dual	2066			83,711	
Estável	1341				85,955
Sig.		1,000	1,000	1,000	1,000

Means for groups in homogeneous subsets are displayed.

a. Uses Harmonic Mean Sample Size = 1464,426.

b. The group sizes are unequal. The harmonic mean of the group sizes is used. Type I error levels are not guaranteed.

Duncan ^{a,b}		% CTI		
Ward 4 Recodificado	N	Subset for alpha = 0.05		
		1	2	3
Dual	2066	1,091		
Estável	1341	1,648		
Dual Acentuado	1490		2,664	
Contingencial	1204			11,947
Sig.		,229	1,000	1,000

Means for groups in homogeneous subsets are displayed.

a. Uses Harmonic Mean Sample Size = 1464,426.

b. The group sizes are unequal. The harmonic mean of the group sizes is used. Type I error levels are not guaranteed.

Duncan ^{a,b}		% CTC antiguidade < 1 ano			
Ward 4 Recodificado	N	Subset for alpha = 0.05			
		1	2	3	4
Dual Acentuado	1490	19,226			
Dual	2066		48,056		
Contingencial	1204			50,459	
Estável	1341				91,161
Sig.		1,000	1,000	1,000	1,000

Means for groups in homogeneous subsets are displayed.

a. Uses Harmonic Mean Sample Size = 1464,426.

b. The group sizes are unequal. The harmonic mean of the group sizes is used. Type I error levels are not guaranteed.

Duncan ^{a,b}		Rácio CTC Empresa/Setor			
Ward 4 Recodificado	N	Subset for alpha = 0.05			
		1	2	3	4
Estável	1341	,7561			
Dual	2066		,9425		
Dual Acentuado	1490			1,1989	
Contingencial	1204				2,9191
Sig.		1,000	1,000	1,000	1,000

Means for groups in homogeneous subsets are displayed.

a. Uses Harmonic Mean Sample Size = 1464,426.

b. The group sizes are unequal. The harmonic mean of the group sizes is used. Type I error levels are not guaranteed.

Duncan ^{a,b}		Rácio Horas Extra/Horas Normais (mês)		
Ward 4 Recodificado	N	Subset for alpha = 0.05		
		1	2	3
Dual	2066	,0052		
Contingencial	1204	,0062		
Estável	1341		,0175	
Dual Acentuado	1490			,0222
Sig.		,402	1,000	1,000

Means for groups in homogeneous subsets are displayed.

a. Uses Harmonic Mean Sample Size = 1464,426.

b. The group sizes are unequal. The harmonic mean of the group sizes is used. Type I error levels are not guaranteed.

Duncan ^{a,b}		% CTC			
Ward 4 Recodificado	N	Subset for alpha = 0.05			
		1	2	3	4
Estável	1341	11,630			
Dual	2066		14,805		
Dual Acentuado	1490			19,655	
Contingencial	1204				54,640
Sig.		1,000	1,000	1,000	1,000

Means for groups in homogeneous subsets are displayed.

a. Uses Harmonic Mean Sample Size = 1464,426.

b. The group sizes are unequal. The harmonic mean of the group sizes is used. Type I error levels are not guaranteed.

Duncan ^{a,b}		% Outros		
Ward 4 Recodificado	N	Subset for alpha = 0.05		
		1	2	3
Dual	2066	,393		
Dual Acentuado	1490		,713	
Estável	1341		,767	
Contingencial	1204			1,198
Sig.		1,000	,732	1,000

Means for groups in homogeneous subsets are displayed.

a. Uses Harmonic Mean Sample Size = 1464,426.

b. The group sizes are unequal. The harmonic mean of the group sizes is used. Type I error levels are not guaranteed.

Duncan ^{a,b}		% CTC antiguidade 1 - 3 anos			
Ward 4 Recodificado	N	Subset for alpha = 0.05			
		1	2	3	4
Estável	1341	7,879			
Contingencial	1204		35,923		
Dual	2066			41,312	
Dual Acentuado	1490				73,801
Sig.		1,000	1,000	1,000	1,000

Means for groups in homogeneous subsets are displayed.

a. Uses Harmonic Mean Sample Size = 1464,426.

b. The group sizes are unequal. The harmonic mean of the group sizes is used. Type I error levels are not guaranteed.

Duncan ^{a,b}		% < 35h semanais (em mês)		
Ward 4 Recodificado	N	Subset for alpha = 0.05		
		1	2	3
Dual Acentuado	1490	,932		
Estável	1341		2,072	
Contingencial	1204		2,702	
Dual	2066			3,578
Sig.		1,000	,085	1,000

Means for groups in homogeneous subsets are displayed.

a. Uses Harmonic Mean Sample Size = 1464,426.

b. The group sizes are unequal. The harmonic mean of the group sizes is used. Type I error levels are not guaranteed.

Duncan ^{a,b}		% trabalhadores com horas extra		
Ward 4 Recodificado	N	Subset for alpha = 0.05		
		1	2	3
Contingencial	1204	5,651		
Dual	2066	5,951		
Estável	1341		15,110	
Dual Acentuado	1490			19,739
Sig.		,670	1,000	1,000

Means for groups in homogeneous subsets are displayed.

a. Uses Harmonic Mean Sample Size = 1464,426.

b. The group sizes are unequal. The harmonic mean of the group sizes is used. Type I error levels are not guaranteed.

% CST

Duncan ^{a,b}		Subset for alpha = 0.05		
Ward 3 Recodificado	N	1	2	3
Flexível/Contingencial	745	25,718		
Dual	4397		77,508	

% CTI

Duncan ^{a,b}		Subset for alpha = 0.05		
Ward 3 Recodificado	N	1	2	3
Estável	661	,983		
Flexível/Contingencial	745		3,522	
Dual	4397			4,983
Sig.		1,000	1,000	1,000

Means for groups in homogeneous subsets are displayed.

a. Uses Harmonic Mean Sample Size = 973,214.

b. The group sizes are unequal. The harmonic mean of the group sizes is used. Type I error levels are not guaranteed.

% CTC antiguidade < 1 ano

Duncan ^{a,b}		Subset for alpha = 0.05		
Ward 3 Recodificado	N	1	2	3
Dual	4397	28,763		
Flexível/Contingencial	745		37,487	
Estável	661			84,993
Sig.		1,000	1,000	1,000

Means for groups in homogeneous subsets are displayed.

a. Uses Harmonic Mean Sample Size = 973,214.

b. The group sizes are unequal. The harmonic mean of the group sizes is used. Type I error levels are not guaranteed.

Rácio CTC Empresa/Setor

Duncan ^{a,b}		Subset for alpha = 0.05		
Ward 3 Recodificado	N	1	2	3
Estável	661	,5724		
Dual	4397		1,0438	
Flexível/Contingencial	745			3,6534
Sig.		1,000	1,000	1,000

Means for groups in homogeneous subsets are displayed.

a. Uses Harmonic Mean Sample Size = 973,214.

b. The group sizes are unequal. The harmonic mean of the group sizes is used. Type I error levels are not guaranteed.

% trabalhadores com horas extra

Duncan ^{a,b}		Subset for alpha = 0.05		
Ward 3 Recodificado	N	1	2	3
Estável	661	3,721		
Dual	4397		9,463	
Flexível/Contingencial	745			11,985
Sig.		1,000	1,000	1,000

Means for groups in homogeneous subsets are displayed.

a. Uses Harmonic Mean Sample Size = 973,214.

b. The group sizes are unequal. The harmonic mean of the group sizes is used. Type I error levels are not guaranteed.

% CTC

Duncan ^{a,b}		Subset for alpha = 0.05		
Ward 3 Recodificado	N	1	2	3
Estável	661	8,728		
Dual	4397		17,203	

% Outros

Duncan ^{a,b}		Subset for alpha = 0.05		
Ward 3 Recodificado	N	1	2	
Estável	661	,287		up
Dual	4397	,306		
Flexível/Contingencial	745		1,079	
Sig.		,881	1,000	

Means for groups in homogeneous subsets are displayed.

a. Uses Harmonic Mean Sample Size = 973,214.

b. The group sizes are unequal. The harmonic mean of the group sizes is used. Type I error levels are not guaranteed.

% CTC antiguidade 1 - 3 anos

Duncan ^{a,b}		Subset for alpha = 0.05		
Ward 3 Recodificado	N	1	2	3
Estável	661	8,728		
Dual	4397		17,203	
Flexível/Contingencial	745			69,681
Sig.		1,000	1,000	1,000

Means for groups in homogeneous subsets are displayed.

a. Uses Harmonic Mean Sample Size = 973,214.

b. The group sizes are unequal. The harmonic mean of the group sizes is used. Type I error levels are not guaranteed.

% < 35h semanais (em mês)

Duncan ^{a,b}		Subset for alpha = 0.05		
Ward 3 Recodificado	N	1	2	3
Estável	661	1,780		
Dual	4397		2,749	
Flexível/Contingencial	745			4,320
Sig.		1,000	1,000	1,000

Means for groups in homogeneous subsets are displayed.

a. Uses Harmonic Mean Sample Size = 973,214.

b. The group sizes are unequal. The harmonic mean of the group sizes is used. Type I error levels are not guaranteed.

Rácio Horas Extra/Horas Normais (mês)

Duncan ^{a,b}		Subset for alpha = 0.05		
Ward 3 Recodificado	N	1	2	3
Estável	661	,0030		
Dual	4397		,0099	
Flexível/Contingencial	745			,0134
Sig.		1,000	1,000	1,000

Means for groups in homogeneous subsets are displayed.

a. Uses Harmonic Mean Sample Size = 973,214.

b. The group sizes are unequal. The harmonic mean of the group sizes is used. Type I error levels are not guaranteed.

% CST

Duncan ^{a,b}		Subset for alpha = 0.05				
Ward 5 - Recodificado	N	1	2	3	4	5
Contingencial	359	21,585				
Flexível	1281		39,077			
Dual/Flexível	547			68,899		
Dual	2782				81,681	
Estável	1092					87,344
Sig.		1,000	1,000	1,000	1,000	1,000

Means for groups in homogeneous subsets are displayed.

a. Uses Harmonic Mean Sample Size = 749,680.

b. The group sizes are unequal. The harmonic mean of the group sizes is used. Type I error levels are not guaranteed.

% CTI

Duncan ^{a,b}		Subset for alpha = 0.05			
Ward 5 - Recodificado	N	1	2	3	4
Flexível	1281	1,213			
Estável	1092	1,293			
Dual	2782		2,213		
Dual/Flexível	547			4,528	
Contingencial	359				61,134
Sig.		,847	1,000	1,000	1,000

Means for groups in homogeneous subsets are displayed.

a. Uses Harmonic Mean Sample Size = 749,680.

b. The group sizes are unequal. The harmonic mean of the group sizes is used. Type I error levels are not guaranteed.

% CTC antiguidade < 1 ano

Duncan ^{a,b}		Subset for alpha = 0.05				
Ward 5 - Recodificado	N	1	2	3	4	5
Dual	2782	28,221				
Flexível	1281		45,373			
Contingencial	359			50,013		
Dual/Flexível	547				53,945	
Estável	1092					82,259
Sig.		1,000	1,000	1,000	1,000	1,000

Means for groups in homogeneous subsets are displayed.

a. Uses Harmonic Mean Sample Size = 749,680.

b. The group sizes are unequal. The harmonic mean of the group sizes is used. Type I error levels are not guaranteed.

Rácio CTC Empresa/Setor

Duncan ^{a,b}		Subset for alpha = 0.05			
Ward 5 - Recodificado	N	1	2	3	4
Estável	1092	,6439			
Contingencial	359		,8121		
Dual	2782		,8871		
Dual/Flexível	547			1,4058	
Flexível	1281				2,9189
Sig.		1,000	,165	1,000	1,000

Means for groups in homogeneous subsets are displayed.

a. Uses Harmonic Mean Sample Size = 749,680.

b. The group sizes are unequal. The harmonic mean of the group sizes is used. Type I error levels are not guaranteed.

% trabalhadores com horas extra

Duncan ^{a,b}		Subset for alpha = 0.05			
Ward 5 - Recodificado	N	1	2	3	4
Estável	1092	2,696			
Flexível	1281	3,423			
Dual	2782		5,319		
Contingencial	359			13,269	
Dual/Flexível	547				49,292
Sig.		,255	1,000	1,000	1,000

Means for groups in homogeneous subsets are displayed.

a. Uses Harmonic Mean Sample Size = 749,680.

b. The group sizes are unequal. The harmonic mean of the group sizes is used. Type I error levels are not guaranteed.

% CTC

Duncan ^{a,b}		Subset for alpha = 0.05			
Ward 5 - Recodificado	N	1	2	3	4
Estável	1092	11,132			
Dual	2782		15,740		
Contingencial	359		16,548		
Dual/Flexível	547			26,347	
Flexível	1281				59,074
Sig.		1,000	,270	1,000	1,000

Means for groups in homogeneous subsets are displayed.

a. Uses Harmonic Mean Sample Size = 749,680.

b. The group sizes are unequal. The harmonic mean of the group sizes is used. Type I error levels are not guaranteed.

% Outros

Duncan ^{a,b}		Subset for alpha = 0.05		
Ward 5 - Recodificado	N	1	2	3
Dual/Flexível	547	,227		
Estável	1092	,230		
Dual	2782	,367	,367	
Flexível	1281		,636	,636
Contingencial	359			,733
Sig.		,369	,065	,506

Means for groups in homogeneous subsets are displayed.

a. Uses Harmonic Mean Sample Size = 749,680.

b. The group sizes are unequal. The harmonic mean of the group sizes is used. Type I error levels are not guaranteed.

% CTC antiguidade 1 - 3 anos

Duncan ^{a,b}		Subset for alpha = 0.05			
Ward 5 - Recodificado	N	1	2	3	4
Estável	1092	3,917			
Dual/Flexível	547		13,756		
Contingencial	359		14,956		
Flexível	1281			17,523	
Dual	2782				27,679
Sig.		1,000	,223	1,000	1,000

Means for groups in homogeneous subsets are displayed.

a. Uses Harmonic Mean Sample Size = 749,680.

b. The group sizes are unequal. The harmonic mean of the group sizes is used. Type I error levels are not guaranteed.

% < 35h semanais (em mês)

Duncan ^{a,b}		Subset for alpha = 0.05		
Ward 5 - Recodificado	N	1	2	3
Dual/Flexível	547	,773		
Estável	1092	1,154	1,154	
Contingencial	359	1,275	1,275	
Flexível	1281		1,808	
Dual	2782			2,986
Sig.		,285	,162	1,000

Means for groups in homogeneous subsets are displayed.

a. Uses Harmonic Mean Sample Size = 749,680.

b. The group sizes are unequal. The harmonic mean of the group sizes is used. Type I error levels are not guaranteed.

Rácio Horas Extra/Horas Normais (mês)

Duncan ^{a,b}		Subset for alpha = 0.05			
Ward 5 - Recodificado	N	1	2	3	4
Estável	1092	,0021			
Flexível	1281	,0031	,0031		
Dual	2782		,0050		
Contingencial	359			,0162	
Dual/Flexível	547				,0575
Sig.		,374	,104	1,000	1,000

Means for groups in homogeneous subsets are displayed.

a. Uses Harmonic Mean Sample Size = 749,680.

b. The group sizes are unequal. The harmonic mean of the group sizes is used. Type I error levels are not guaranteed.

2016

% CST

Duncan^{a,b}

Ward 3 Recodificado	N	Subset for alpha = 0.05		
		1	2	3
Flexível/Contingencial	899	18,511		
Dual	4031		72,051	
Estável	1637			79,212
Sig.		1,000	1,000	1,000

Means for groups in homogeneous subsets are displayed.

a. Uses Harmonic Mean Sample Size = 1521,840.

b. The group sizes are unequal. The harmonic mean of the group sizes is used. Type I error levels are not guaranteed.

% CTI

Duncan^{a,b}

Ward 3 Recodificado	N	Subset for alpha = 0.05	
		1	2
Dual	4031	2,613	
Estável	1637	3,505	
Flexível/Contingencial	899		24,986
Sig.		,091	1,000

Means for groups in homogeneous subsets are displayed.

a. Uses Harmonic Mean Sample Size = 1521,840.

b. The group sizes are unequal. The harmonic mean of the group sizes is used. Type I error levels are not guaranteed.

% CTC antiguidade < 1 ano

Duncan^{a,b}

Ward 3 Recodificado	N	Subset for alpha = 0.05		
		1	2	3
Dual	4031	32,771		
Flexível/Contingencial	899		50,515	
Estável	1637			80,062
Sig.		1,000	1,000	1,000

Means for groups in homogeneous subsets are displayed.

a. Uses Harmonic Mean Sample Size = 1521,840.

b. The group sizes are unequal. The harmonic mean of the group sizes is used. Type I error levels are not guaranteed.

Rácio CTC Empresa/Setor

Duncan^{a,b}

Ward 3 Recodificado	N	Subset for alpha = 0.05		
		1	2	3
Estável	1637	,7391		
Dual	4031		1,1222	
Flexível/Contingencial	899			2,1546
Sig.		1,000	1,000	1,000

Means for groups in homogeneous subsets are displayed.

a. Uses Harmonic Mean Sample Size = 1521,840.

b. The group sizes are unequal. The harmonic mean of the group sizes is used. Type I error levels are not guaranteed.

% trabalhadores com horas extra

Duncan^{a,b}

Ward 3 Recodificado	N	Subset for alpha = 0.05	
		1	2
Flexível/Contingencial	899	8,965	
Estável	1637		11,104
Dual	4031		12,279
Sig.		1,000	,109

Means for groups in homogeneous subsets are displayed.

a. Uses Harmonic Mean Sample Size = 1521,840.

b. The group sizes are unequal. The harmonic mean of the group sizes is used. Type I error levels are not guaranteed.

% CTC

Duncan^{a,b}

Ward 3 Recodificado	N	Subset for alpha = 0.05		
		1	2	3
Estável	1637	16,928		
Dual	4031		24,907	
Flexível/Contingencial	899			55,921
Sig.		1,000	1,000	1,000

Means for groups in homogeneous subsets are displayed.

a. Uses Harmonic Mean Sample Size = 1521,840.

b. The group sizes are unequal. The harmonic mean of the group sizes is used. Type I error levels are not guaranteed.

% Outros

Duncan^{a,b}

Ward 3 Recodificado	N	Subset for alpha = 0.05
		1
Estável	1637	,356
Dual	4031	,429
Flexível/Contingencial	899	,582
Sig.		,069

Means for groups in homogeneous subsets are displayed.

a. Uses Harmonic Mean Sample Size = 1521,840.

b. The group sizes are unequal. The harmonic mean of the group sizes is used. Type I error levels are not guaranteed.

% CTC antiguidade 1 - 3 anos

Duncan^{a,b}

Ward 3 Recodificado	N	Subset for alpha = 0.05		
		1	2	3
Estável	1637	17,485		
Flexível/Contingencial	899		32,746	
Dual	4031			52,315
Sig.		1,000	1,000	1,000

Means for groups in homogeneous subsets are displayed.

a. Uses Harmonic Mean Sample Size = 1521,840.

b. The group sizes are unequal. The harmonic mean of the group sizes is used. Type I error levels are not guaranteed.

% < 35h semanais (em mês)

Duncan^{a,b}

Ward 3 Recodificado	N	Subset for alpha = 0.05
		1
Estável	1637	1,678
Flexível/Contingencial	899	1,791
Dual	4031	2,200
Sig.		,094

Means for groups in homogeneous subsets are displayed.

a. Uses Harmonic Mean Sample Size = 1521,840.

b. The group sizes are unequal. The harmonic mean of the group sizes is used. Type I error levels are not guaranteed.

Rácio Horas Extra/Horas Normais (mês)

Duncan^{a,b}

Ward 3 Recodificado	N	Subset for alpha = 0.05	
		1	2
Flexível/Contingencial	899	,0101	
Estável	1637	,0108	,0108
Dual	4031		,0127
Sig.		,520	,081

Means for groups in homogeneous subsets are displayed.

a. Uses Harmonic Mean Sample Size = 1521,840.

b. The group sizes are unequal. The harmonic mean of the group sizes is used. Type I error levels are not guaranteed.

% CST

Duncan ^{a,b}		Subset for alpha = 0.05			
Ward Method 4 - Final - Recodificado	N	1	2	3	4
Contingencial	521	23,596			
Flexível	1738		36,640		
Estável	2767			75,890	
Dual	2173				78,509
Sig.		1,000	1,000	1,000	1,000

Means for groups in homogeneous subsets are displayed.

- a. Uses Harmonic Mean Sample Size = 1206,143.
- b. The group sizes are unequal. The harmonic mean of the group sizes is used. Type I error levels are not guaranteed.

% CTI

Duncan ^{a,b}		Subset for alpha = 0.05		
Ward Method 4 - Final - Recodificado	N	1	2	3
Flexível	1738	1,558		
Estável	2767	2,215	2,215	
Dual	2173		2,901	
Contingencial	521			59,349
Sig.		,067	,055	1,000

Means for groups in homogeneous subsets are displayed.

- a. Uses Harmonic Mean Sample Size = 1206,143.
- b. The group sizes are unequal. The harmonic mean of the group sizes is used. Type I error levels are not guaranteed.

% CTC antiguidade < 1 ano

Duncan ^{a,b}		Subset for alpha = 0.05			
Ward Method 4 - Final - Recodificado	N	1	2	3	4
Dual	2173	27,630			
Flexível	1738		38,483		
Contingencial	521			44,467	
Estável	2767				69,558
Sig.		1,000	1,000	1,000	1,000

Means for groups in homogeneous subsets are displayed.

- a. Uses Harmonic Mean Sample Size = 1206,143.
- b. The group sizes are unequal. The harmonic mean of the group sizes is used. Type I error levels are not guaranteed.

Rácio CTC Empresa/Setor

Duncan ^{a,b}		Subset for alpha = 0.05			
Ward Method 4 - Final - Recodificado	N	1	2	3	4
Contingencial	521	,7119			
Dual	2173		,8696		
Estável	2767			,9578	
Flexível	1738				2,4996
Sig.		1,000	1,000	1,000	1,000

Means for groups in homogeneous subsets are displayed.

% trabalhadores com horas extra

Duncan ^{a,b}		Subset for alpha = 0.05			
Ward Method 4 - Final - Recodificado	N	1	2	3	4
Dual	2173	6,921			
Flexível	1738		11,222		
Estável	2767			15,000	
Contingencial	521				19,610
Sig.		1,000	1,000	1,000	1,000

Means for groups in homogeneous subsets are displayed.

- a. Uses Harmonic Mean Sample Size = 1206,143.
- b. The group sizes are unequal. The harmonic mean of the group sizes is used. Type I error levels are not guaranteed.

% CTC

Duncan ^{a,b}		Subset for alpha = 0.05			
Ward Method 4 - Final - Recodificado	N	1	2	3	4
Contingencial	521	16,634			
Dual	2173		18,116		
Estável	2767			21,696	
Flexível	1738				61,144
Sig.		1,000	1,000	1,000	1,000

Means for groups in homogeneous subsets are displayed.

- a. Uses Harmonic Mean Sample Size = 1206,143.
- b. The group sizes are unequal. The harmonic mean of the group sizes is used. Type I error levels are not guaranteed.

% Outros

Duncan ^{a,b}		Subset for alpha = 0.05	
Ward Method 4 - Final - Recodificado	N	1	2
Estável	2767	,199	
Contingencial	521	,421	,421
Dual	2173		,474
Flexível	1738		,659
Sig.		,074	,070

Means for groups in homogeneous subsets are displayed.

- a. Uses Harmonic Mean Sample Size = 1206,143.
- b. The group sizes are unequal. The harmonic mean of the group sizes is used. Type I error levels are not guaranteed.

% CTC antiguidade 1 - 3 anos

Duncan ^{a,b}		Subset for alpha = 0.05			
Ward Method 4 - Final - Recodificado	N	1	2	3	4
Estável	2767	25,713			
Contingencial	521		37,722		
Flexível	1738			43,199	
Dual	2173				59,225
Sig.		1,000	1,000	1,000	1,000

Means for groups in homogeneous subsets are displayed.

- a. Uses Harmonic Mean Sample Size = 1206,143.
- b. The group sizes are unequal. The harmonic mean of the group sizes is used. Type I error levels are not guaranteed.

% < 35h semanais (em mês)

Duncan ^{a,b}		Subset for alpha = 0.05	
Ward Method 4 - Final - Recodificado	N	1	2
Flexível	1738	1,040	
Contingencial	521	1,139	
Estável	2767	1,290	
Dual	2173		2,922
Sig.		,431	1,000

Means for groups in homogeneous subsets are displayed.

- a. Uses Harmonic Mean Sample Size = 1206,143.
- b. The group sizes are unequal. The harmonic mean of the group sizes is used. Type I error levels are not guaranteed.

Rácio Horas Extra/Horas Normais (mês)

Duncan ^{a,b}		Subset for alpha = 0.05			
Ward Method 4 - Final - Recodificado	N	1	2	3	4
Dual	2173	,0064			
Flexível	1738		,0107		
Estável	2767			,0145	
Contingencial	521				,0237
Sig.		1,000	1,000	1,000	1,000

Means for groups in homogeneous subsets are displayed.

- a. Uses Harmonic Mean Sample Size = 1206,143.
- b. The group sizes are unequal. The harmonic mean of the group sizes is used. Type I error levels are not guaranteed.

Anexo C - População ativa, desempregada e empregada por sexo, grupo etário e nível de escolaridade e população por conta de outrem por tipo de contrato, sexo, regime duração do trabalho e nível de escolaridade 2000-2021

População Ativa e Desempregada (16 aos 89 anos)	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	Variação 2008/2000	2009	2010	2011	Variação 2011/2008	2012	2013	Variação 2013/2011	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	Variação 2021/2013	Variação 2013/2000	Variação 2021/2000	Variação 2021/2008			
	(Milhares de Indivíduos)									Taxa Δ (%)	(Milhares de Indivíduos)				Taxa Δ (%)	(Milhares de Indivíduos)				Taxa Δ (%)	(Milhares de Indivíduos)									Taxa Δ (%)	Taxa Δ (%)	Taxa Δ (%)
População Ativa	5 247,3	5 342,4	5 414,3	5 433,8	5 421,4	5 461,4	5 499,6	5 533,1	5 534,6	5,2	5 486,1	5 489,7	5 511,8	-8,1	5 059,2	5 000,4	-2,3	4 993,2	4 995,9	5 002,8	5 053,3	5 084,5	5 115,7	5 034,5	5 151,1	2,9	-4,9	-1,9	-7,4			
População Desempregada	206,0	214,2	270,5	340,4	359,1	414,1	420,6	440,6	418,0	50,7	517,4	591,2	688,1	39,3	835,6	854,7	19,5	725,8	646,4	572,9	462,4	365,8	339,5	350,8	338,8	-152,3	75,9	39,2	-23,4			
População Empregada (15 e mais anos)	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	Variação 2008/2000	2009	2010	2011	Variação 2011/2008	2012	2013	Variação 2013/2011	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	Variação 2021/2013	Variação 2013/2000	Variação 2021/2000	Variação 2021/2008			
(Milhares de Indivíduos)									Taxa Δ (%)	(Milhares de Indivíduos)				Taxa Δ (%)	(Milhares de Indivíduos)				Taxa Δ (%)	(Milhares de Indivíduos)									Taxa Δ (%)	Taxa Δ (%)	Taxa Δ (%)	Taxa Δ (%)
Total	5 041,3	5 128,2	5 143,8	5 093,4	5 062,3	5 047,3	5 079,0	5 092,5	5 116,6	1,5	4 968,6	4 898,4	4 429,70	-15,5	4 223,6	4 145,8	-6,8	4 267,4	4 349,5	4 429,9	4 590,9	4 718,7	4 776,2	4 683,7	4 812,3	13,8	-21,6	-4,8	-6,3			
Masculino	2 774,6	2 816,1	2 814,1	2 763,1	2 736,5	2 706,8	2 725,1	2 725,2	2 725,3	-1,8	2 611,7	2 569,3	2 319,10	-17,5	2 176,4	2 121,4	-9,3	2 175,4	2 210,8	2 249,3	2 336,9	2 392,7	2 417,7	2 353,6	2 428,6	12,6	-30,8	-14,2	-12,2			
Feminino	2 266,7	2 312,1	2 329,7	2 330,3	2 325,8	2 340,6	2 354,0	2 367,3	2 391,3	5,2	2 356,9	2 329,1	2 110,60	-13,3	2 047,2	2 024,3	-4,3	2 092,0	2 138,8	2 180,6	2 254,0	2 326,0	2 358,5	2 330,1	2 383,7	14,2	-12,0	4,9	-0,3			
Grupos Etários																																
15-24	623,7	620,2	590,5	523,6	482,2	453,5	435,3	421,1	408,4	-52,7	362,9	323,0	303,40	-34,6	257,4	238,3	-27,3	245,6	250,4	261,4	281,6	296,0	304,4	255,8	249,8	4,6	-161,7	-149,7	-63,5			
25-44	2 546,2	2 591,4	2 602,3	2 602,3	2 619,6	2 596,6	2 609,1	2 595,1	2 597,4	2,0	2 516,5	2 463,0	2 384,10	-8,9	2 249,6	2 166,0	-10,1	2 217,5	2 230,5	2 224,6	2 234,4	2 238,7	2 225,3	2 138,1	2 124,5	-2,0	-17,6	-19,8	-22,3			
45-54	1 006,4	1 035,5	1 043,1	1 050,6	1 059,8	1 080,2	1 105,2	1 112,8	1 144,7	12,1	1 134,7	1 153,3	1 086,30	-5,4	1 077,6	1 079,6	-0,6	1 115,6	1 128,2	1 152,4	1 207,6	1 241,0	1 259,9	1 291,0	1 338,2	19,3	6,8	24,8	14,5			
55-64	565,3	562,3	579,4	588,4	580,9	592,6	601,1	627,2	635,2	11,0	630,9	637,2	541,30	-17,3	527,5	550,0	1,6	579,7	623,4	664,4	735,7	795,9	822,7	839,7	910,2	39,6	-2,8	37,9	30,2			
65 ou mais	299,8	318,8	328,4	328,5	319,8	324,4	328,5	336,4	330,9	9,4	323,7	321,9	114,60	-188,7	111,5	111,8	-2,5	108,9	117,0	127,1	131,5	147,2	163,8	159,2	189,7	41,1	-168,2	-58,0	-74,4			
Nível Escolaridade																																
Até Básico - 1º ciclo	2 218,5	2 185,3	2 153,7	2 044,1	1 862,7	1 801,9	1 734,1	1 695,2	1 629,6	-36,1	1 475,8	1 386,7	894,10	-82,3	784,4	697,5	-28,2	628,5	596,6	582,2	569,7	551,2	499,4	413,3	375,3	-85,9	-218,1	-491,1	-334,2			
Básico - 2º ciclo	1 038,1	1 044,8	1 031,5	1 009,6	998,5	970,8	978,4	992,0	939,8	-10,5	858,2	817,3	703,80	-33,5	637,4	589,7	-19,3	572,3	561,6	549,4	574,4	580,4	535,5	515,8	468,3	-25,9	-76,0	-121,7	-100,7			
Básico - 3º ciclo	716,0	771,8	810,5	802,2	852,5	876,0	903,7	925,2	1 011,0	29,2	1 022,0	999,0	1 012,50	0,1	935,9	913,1	-7,9	919,3	933,3	927,4	960,4	960,9	970,1	909,7	866,7	-5,4	21,6	17,4	-16,6			
Secundário e pós-secundário	597,6	628,9	642,0	662,0	684,4	724,0	760,7	761,3	774,9	22,9	827,4	875,7	930,60	16,7	943,6	1 003,7	10,3	1 074,3	1 127,6	1 177,9	1 256,6	1 324,5	1 399,2	1 396,1	1 452,3	30,9	40,5	58,9	46,6			
Superior	471,2	497,3	506,1	575,5	664,3	674,5	702,2	718,8	761,3	38,1	785,3	819,7	888,80	14,3	922,3	941,7	5,6	1 073,0	1 130,3	1 192,9	1 229,8	1 301,7	1 371,9	1 448,8	1 649,6	42,9	50,0	71,4	53,8			
Tempo Parcial																																
Total	553,7	571,0	581,4	599,3	580,7	575,6	581,8	626,4	622,3	11,0	590,7	581,0	407,8	-52,6	424,1	426,4	4,4	410,1	416,7	416,1	409,1	397,3	404,8	376,4	379,5	-12,4	-29,9	-45,9	-64,0			
Homens	179,4	190,4	198,3	202,2	197,6	191,9	205,6	221,4	206,2	13,0	200,6	215,6	144,8	-42,4	158,9	158,5	8,6	151,8	151,4	152,0	144,0	146,5	137,3	131,9	145,3	-9,1	-13,2	-23,5	-41,9			
Mulheres	374,3	380,6	383,1	397,1	383,1	383,7	376,2	405,0	416,1	10,0	390,1	365,4	263,0	-58,2	265,2	267,9	1,8	258,3	265,3	264,1	265,1	250,8	267,5	244,5	234,2	-14,4	-39,7	-59,8	-77,7			
Trabalhadores por Conta de Outrem	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	Variação 2008/2000	2009	2010	2011	Variação 2011/2008	2012	2013	Variação 2013/2011	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	Variação 2021/2013	Variação 2013/2000	Variação 2021/2000	Variação 2021/2008			
(Milhares de Indivíduos)									Taxa Δ (%)	(Milhares de Indivíduos)				Taxa Δ (%)	(Milhares de Indivíduos)				Taxa Δ (%)	(Milhares de Indivíduos)									Taxa Δ (%)	Taxa Δ (%)	Taxa Δ (%)	Taxa Δ (%)
Total	3 658,2	3 718,2	3 746,8	3 710,3	3 723,3	3 744,3	3 824,5	3 829,7	3 871,8	5,5	3 774,5	3 765,8	3 718,3	-4,1	3 541,7	3 456,7	-7,6	3 610,8	3 710,5	3 786,7	3 948,2	4 056,3	4 084,2	4 010,3	4 067,1	15,4	-5,8	10,1	4,8			
Contrato permanente / sem termo	2 928,1	2 962,0	2 942,2	2 948,5	2 988,5	3 018,7	3 045,1	2 976,5	2 991,8	2,1	2 945,7	2 907,1	2 901,0	-3,1	2 814,9	2 717,3	-6,8	2 836,4	2 895,4	2 943,0	3 080,1	3 165,1	3 235,7	3 297,9	3 378,0	16,0	-7,8	13,3	11,4			
Contrato a termo / a prazo	502,7	557,6	596,1	576,3	558,0	566,6	616,1	668,7	708,1	29,0	677,0	715,4	681,6	-3,9	597,5	609,2	-11,9	644,4	687,2	705,3	728,5	745,0	718,4	595,6	586,6	15,2	17,6	14,3	-20,7			
Outras situações	227,3	198,5	208,5	185,6	176,8	159,0	163,3	184,5	172,0	-32,2	151,9	143,2	135,6	-26,8	129,3	130,2	-4,1	130,0	127,8	138,5	139,5	146,3	130,1	116,8	102,6	-0,1	-74,5	-121,5	-67,6			
Mulheres por Tipo Contrato																																
Total	1 667,2	1 713,9	1 735,7	1 738,7	1 760,9	1 775,5	1 808,4	1 826,0	1 850,5	9,9	1 850,6	1 853,7	1 864,4	0,7	1 802,9	1 767,6	-5,5	1 856,1	1 906,3	1 943,3	2 020,8	2 084,5	2 099,1	2 071,6	2 099,6	15,8	5,7	20,6	11,8			
Contrato permanente / sem termo	1 301,7	1 327,1	1 330,3	1 350,8	1 390,9	1 415,2	1 418,5	1 407,0	1 405,3	7,4	1 421,0	1 418,6	1 450,2	3,1	1 435,3	1 386,8	-4,6	1 463,1	1 496,4	1 514,5	1 582,5	1 626,3	1 658,6	1 698,1	1 741,0	20,3	6,1	21,5	15,3			
Contrato a termo / a prazo	270,2	296,1	306,4	305,3	293,1	290,2	310,0	326,0	354,5	23,8	354,8	365,3	348,2	-1,8	297,0	308,9	-12,7	323,5	340,3	352,1	362,4	377,6	368,1	306,8	302,9	-2,0	12,5	26,6	3,7			
Outras situações	95,3	90,6	99,0	82,6	76,9	70,1	79,9	93,0	90,7	-5,1	74,8	69,8	66,0	-37,4	70,6	71,9	8,2	69,6	69,6	76,7	75,9	80,5	72,4	66,7	55,6	-29,3	-32,5	-31,6	-25,3			
Nível Escolaridade																																
Até Básico - 1º ciclo	1 288,4	1 248,1	1 241,1	1 180,3	1 055,3	1 007,4	989,2	957,9	920,0	-40,0	829,1	770,1	657,6	-39,9	567,0	502,5	-30,9	469,8	445,4	434,5	430,3	417,3	377,7	311,3	263,2	-90,9	-156,4	-389,5	-249,5			
Básico - 2º ciclo	832,7	844,4	829,9	799,9	784,9	770,7	781,3	794,0	744,4	-11,9	677,3	655,3	577,8	-28,8	519,8	475,9	-21,4	463,6	460,0	454,2	473,0	482,6	439,2	414,7	364,3	-30,6	-75,0	-128,6	-104,3			
Básico - 3º ciclo	602,8	649,4	683,5	660,7	709,8	740,2	773,4	785,5	858,9	29,8	855,1	841,4	871,9	1,5	810,5	773,9	-12,7	776,3	798,0	790,3	820,6	826,4	831,2	777,8	719,8	-7,5	22,1	16,3	-19,3			
Secundário e pós-secundário	515,3	539,1	545,0	564,0	589,6	632,1	665,6	668,6	678,1	24,0	729,4	781,4	833,2	18,6	839,2	887,4	6,1	956,7	1 004,5	1 058,7	1 129,5	1 175,0	1 243,7	1 243,9	1 280,1	30,7	41,9	59,7	47,0			
Superior	419,0	437,1	447,2	505,3	583,6	593,9	615,0	623,7	670,5	37,5	683,7	717,5	777,8	13,8	805,2	816,8	4,8	944,4	1 002,5	1												

Anexo D - Análise comparativa dos clusters 2010 a 2018

Variáveis Dependentes - Clusters	2010					2012				2014						2016				2018				
	Estável	Dual	Dual Acentuado	Flexível/Contingencial	Amostra	Estável	Dual	Flexível/Contingencial	Amostra	Estável	Dual	Dual/Flexível	Flexível	Contingencial	Amostra	Estável	Dual	Flexível/Contingencial	Amostra	Estável	Dual	Flexível	Contingencial	Amostra
	Mean	Mean	Mean	Mean	Mean	Mean	Mean	Mean	Mean	Mean	Mean	Mean	Mean	Mean	Mean	Mean	Mean	Mean	Mean	Mean	Mean	Mean	Mean	Mean
% CST	86,0	83,7	77,0	32,2	74,6	90,0	77,5	25,7	73,8	87,3	81,7	68,9	39,1	21,6	70,2	79,2	72,1	18,5	67,4	75,9	78,5	36,6	23,6	64,4
% CTC	11,6	14,8	19,7	54,6	20,2	8,7	17,2	69,7	20,7	11,1	15,7	26,3	59,1	16,5	22,8	16,9	24,9	55,9	25,0	21,7	18,1	61,1	16,6	27,3
% CTI	1,6	1,1	2,7	11,9	4,4	1,0	5,0	3,5	5,0	1,3	2,2	4,5	1,2	61,1	6,5	3,5	2,6	25,0	7,2	2,2	2,9	1,6	59,3	7,8
% Outros	0,8	0,4	0,7	1,2	0,8	0,3	0,3	1,1	0,5	0,2	0,4	0,2	0,6	0,7	0,5	0,4	0,4	0,6	0,5	0,2	0,5	0,7	0,4	0,5
% CTC antiguidade < 1 ano	91,2	48,1	19,2	50,5	51,0	85,0	28,8	37,5	36,3	82,3	28,2	53,9	45,4	50,0	45,2	80,1	32,8	50,5	47,0	69,6	27,6	38,5	44,5	47,6
% CTC antiguidade 1 - 3 anos	7,9	41,3	73,8	35,9	40,8	8,7	17,2	69,7	20,7	3,9	27,7	13,8	17,5	15,0	19,2	17,5	52,3	32,7	41,0	25,7	59,2	43,2	37,7	40,9
Rácio CTC Empresa/Setor	0,76	0,94	1,20	2,92	1,18	0,57	1,04	3,65	1,19	0,64	0,89	1,41	2,92	0,81	1,20	0,74	1,12	2,15	1,07	0,96	0,87	2,50	0,71	1,18
% < 35h semanais	2,1	3,6	0,9	2,7	2,4	1,8	2,7	4,3	2,8	1,2	3,0	0,8	1,8	1,3	2,1	1,7	2,2	1,8	2,0	1,3	2,9	1,0	1,1	1,7
% trabalhadores com horas extra	15,1	6,0	19,7	5,7	10,9	3,7	9,5	12,0	8,9	2,7	5,3	49,3	3,4	13,3	8,8	11,1	12,3	9,0	11,5	15,0	6,9	11,2	19,6	11,9
Rácio Horas Extra/Horas Normais	0,02	0,01	0,02	0,01	0,01	0,00	0,01	0,01	0,01	0,00	0,00	0,06	0,00	0,02	0,01	0,01	0,01	0,01	0,01	0,01	0,01	0,01	0,02	0,01
Número Empresas	1341	2066	1490	1204	6101	661	4397	745	5803	1092	2782	547	1281	359	6061	1637	4031	899	6567	2767	2173	1738	521	7199
% Empresas	22,0	33,9	24,4	19,7	100,0	11,4	75,8	12,8	0,0	18,0	45,9	9,0	21,1	5,9	100,0	24,9	61,4	13,7	0,0	38,4	30,2	24,1	7,2	100,0

Fonte: GEP/MTSSS, *Quadros de Pessoal* (2010, 2012, 2014, 2016, 2018): compilação própria

Anexo E – Características dos trabalhadores por *cluster* (2010-2018)

Caraterísticas dos Trabalhadores	2010					2012				2014						2016				2018				
	Estável	Dual	Dual Acentuado	Flexível/Contingencial	Amostra	Estável	Dual	Flexível/Contingencial	Amostra	Estável	Dual	Dual/Flexível	Flexível	Contingencial	Amostra	Estável	Dual	Flexível/Contingencial	Amostra	Estável	Dual	Flexível	Contingencial	Amostra
% Jovens < 30 anos	21,4	18,8	19,5	29,6	21,3	17,8	17,6	28,5	18,6	16,4	13,4	19,9	26,2	21,3	17,4	18,1	16,4	26,6	18,0	19,6	14,4	25,2	21,4	19,3
% Mulheres	46,2	49,0	43,2	46,0	45,5	50,0	48,3	49,1	47,7	51,0	50,7	36,1	51,6	32,0	47,9	49,2	49,7	41,6	47,7	46,9	52,2	47,9	32,6	47,0
% Ensino Básico	60,1	56,6	62,2	61,5	60,8	55,4	57,6	56,7	58,1	53,7	54,1	62,3	54,0	61,2	55,7	49,5	52,4	54,6	52,6	46,4	48,8	49,8	57,9	49,3
% Ensino Secundário	23,0	22,4	21,0	22,6	21,7	24,4	22,8	25,0	22,8	24,8	23,6	25,3	27,6	23,6	24,4	27,6	25,8	29,6	26,4	30,2	26,5	31,2	26,8	28,6
% Ensino Superior	16,8	21,0	16,8	15,9	17,5	20,2	19,6	18,3	19,1	21,5	22,4	12,3	18,4	15,2	19,9	22,9	21,8	15,7	21,0	23,4	24,7	19,0	15,3	22,0
% Altamente Qualificados	25,5	29,9	26,6	22,0	26,2	28,1	27,4	22,0	26,5	27,7	29,4	18,3	20,9	22,4	25,9	27,2	26,6	17,8	25,5	26,9	29,0	20,6	20,0	25,7
% Qualificados Não-Operários	30,9	31,5	25,6	32,1	28,8	31,8	29,6	35,8	29,8	32,3	30,1	22,0	37,6	19,1	30,0	33,9	30,5	32,5	30,6	33,4	30,2	34,8	20,6	30,9
% Qualificados Operários	32,6	27,7	35,8	30,9	33,1	29,2	31,1	26,9	31,5	28,6	29,4	48,1	26,3	39,5	31,6	26,4	31,1	29,5	30,7	28,1	29,8	29,4	36,6	30,3
% Não Qualificados	11,0	10,9	12,0	15,0	11,9	10,9	11,9	15,3	12,2	11,4	11,2	11,7	15,1	19,0	12,5	12,5	11,8	20,3	13,1	11,7	11,0	15,2	22,7	13,2

Fonte: GEP/MTSSS, *Quadros de Pessoal* (2010, 2012, 2014, 2016, 2018): compilação própria

Anexo F – Características das empresas por *cluster* - Dimensão (2010-2018)

Escala de dimensão da empresa outubro	2010				2012			2014					2016			2018			
	Estável	Dual	Dual Acentuado	Flexível/Contingencial	Estável	Dual	Flexível/Contingencial	Estável	Dual	Dual/Flexível	Flexível	Contingencial	Estável	Dual	Flexível/Contingencial	Estável	Dual	Flexível	Contingencial
50 - 249 pessoas	22,1	32,8	24,8	20,3	11,3	75,2	13,5	17,60	46,00	8,30	22,40	5,70	24,2	61,8	14	36,7	30,7	25,8	6,7
250 - 499 pessoas	20	40,3	24,4	15,3	10,1	80,5	9,5	18,4	46,8	14,7	13,8	6,3	26,1	61,5	12,4	47,1	26	16,4	10,5
500 - 999 pessoas	21,3	39,6	21,7	17,4	11,7	81,9	6,4	18,9	45,9	14,3	13,8	7,1	32,7	59,2	8,1	50,6	30	11,7	7,7
1000 e + pessoas	23,8	43,5	16,3	16,3	18,2	73,4	8,4	27,4	40,9	9,8	10,4	11,6	36,4	49,7	13,9	50,8	26,5	9,2	13,5

Fonte: GEP/MTSSS, *Quadros de Pessoal* (2010, 2012, 2014, 2016, 2018): compilação própria

Anexo G – Caraterísticas das empresas por *cluster* - Região (2010-2018)

NUT II da empresa em 31 de outubro	2010				2012			2014					2016			2018			
	Estável	Dual	Dual Acentuado	Flexível/Contingencial	Estável	Dual	Flexível/Contingencial	Estável	Dual	Dual/Flexível	Flexível	Contingencial	Estável	Dual	Flexível/Contingencial	Estável	Dual	Flexível	Contingencial
Norte	23,7	31,9	26,1	18,3	11,8	77,4	10,8	18,90	48,50	9,40	19,20	4,00	24,2	65,3	10,5	37,8	32,5	24,1	5,6
Algarve	15,1	37,1	18,5	29,3	5	72,2	22,8	14,9	31,8	4,6	42,6	6,2	23,9	41,3	34,7	26,4	19,4	47,2	7
Centro	20,9	35,8	25,7	17,6	11,1	76,4	12,5	16,6	47,5	10,0	20,4	5,5	22,3	66,4	11,2	37,6	31,5	24,2	6,8
AML	20,8	34,9	22,2	22,1	12	73,7	14,3	18,3	43,3	7,6	22,4	8,3	27,7	56,9	15,4	42,4	27,9	21	8,7
ALENTEJO	25,2	27,2	26,6	21	9,5	77,2	13,3	12,9	44,7	15,3	18,3	8,8	21,6	60,2	18,1	35,3	28,2	24,1	12,3
Açores	31,7	36,7	22,5	9,2	10,8	84,2	5	32,7	48,7	9,7	8,0	0,9	36,4	57,9	5,8	39,6	38,8	18,7	3
Madeira	17,6	37,4	28,2	16,8	12,8	68,8	18,4	15,4	47,9	5,1	29,1	2,6	20,2	56,6	23,3	28,4	27,7	33,1	10,8

Fonte: GEP/MTSSS, *Quadros de Pessoal* (2010, 2012, 2014, 2016, 2018): compilação própria

Anexo H – Características das empresas por *cluster* – Atividade Económica (2010-2018)

Actividade Económica da empresa CAE_Rev.3 - 1 letra	2010				2012			2014					2016			2018			
	Estável	Dual	Dual Acentuado	Flexível/Contingencial	Estável	Dual	Flexível/Contingencial	Estável	Dual	Dual/Flexível	Flexível	Contingencial	Estável	Dual	Flexível/Contingencial	Estável	Dual	Flexível	Contingencial
Agricultura, produção animal, caça, floresta e pesca	30,0	16,0	32,0	22,0	4,9	80,3	14,8	10,0	17,5	21,3	22,5	28,7	7,5	53,8	38,7	22,7	16,5	26,8	34,0
Indústrias extractivas	24,1	27,6	37,9	10,3	10,0	75,0	15,0	11,8	58,8	17,6	11,8	0,0	25,0	75,0	0,0	36,0	24,0	40,0	0,0
Indústrias transformadoras	27,0	33,6	27,7	11,7	13,4	79,2	7,3	19,0	49,1	14,7	13,5	3,6	25,2	68,1	6,7	41,5	34,7	19,3	4,5
Electricidade, gás, vapor, água quente e fria e ar frio	44,4	22,2	22,2	11,1	14,3	71,4	14,3	12,5	62,5	12,5	12,5	0,0	25,0	75,0	0,0	53,3	40,0	6,7	0,0
Captação, tratamento e distribuição de água;	24,1	30,1	31,3	14,5	8,4	75,9	15,7	5,6	67,4	6,7	13,5	6,7	36,3	57,5	6,3	44,3	25,3	19,0	11,4
Construção	10,5	22,4	36,5	30,5	5,6	79,3	15,2	7,7	35,6	12,5	21,9	22,2	15,8	53,1	31,1	26,1	16,3	30,5	27,1
Comércio por grosso e a retalho; reparação de veículos	26,9	38,7	16,7	17,8	13,0	76,1	10,9	22,9	43,1	7,2	23,9	2,8	27,8	63,2	9,0	45,3	27,6	24,4	2,7
Transportes e armazenagem	21,6	27,6	28,7	22,0	7,3	74,0	18,7	14,6	35,1	19,4	29,5	1,5	23,5	57,9	18,6	43,4	21,4	30,7	4,5
Alojamento, restauração e similares	25,6	26,3	14,4	33,8	12,3	65,0	22,7	19,3	25,9	3,2	50,0	1,7	34,2	36,9	28,9	40,7	12,2	44,4	2,8
Actividades de informação e de comunicação	22,5	46,9	12,5	18,1	13,7	74,5	11,8	23,0	43,2	1,6	23,0	9,3	30,0	56,3	13,7	47,1	31,1	14,7	7,1
Actividades financeiras e de seguros	30,4	44,0	23,2	2,4	24,0	71,9	4,1	32,5	55,6	3,2	8,7	0,0	36,9	60,7	2,5	47,4	45,6	7,0	0,0
Actividades imobiliárias	26,1	47,8	8,7	17,4	0,0	84,2	15,8	31,8	40,9	0,0	22,7	4,5	33,3	41,7	25,0	30,8	26,9	38,5	3,8
Actividades de consultoria, científicas, técnicas e similares	18,8	28,5	29,0	23,7	8,4	84,8	6,7	20,3	41,7	5,7	19,3	13,0	32,4	53,1	14,6	43,5	26,5	19,0	11,1
Actividades administrativas e dos serviços de apoio	17,5	20,6	18,0	44,0	9,0	62,6	28,4	12,1	27,6	6,8	28,2	25,4	20,3	38,6	41,1	30,3	13,7	24,9	31,0
Administração pública e defesa; segurança social obrigatória	45,8	33,3	12,5	8,3	18,8	62,5	18,8	16,7	66,7	0,0	16,7	0,0	30,0	70,0	0,0	28,0	60,0	12,0	0,0
Educação	11,5	47,0	17,9	23,5	1,8	80,7	17,4	9,2	74,0	1,0	15,3	0,5	15,0	79,0	6,0	20,7	59,6	17,7	2,0
Actividades de saúde humana e apoio social	15,2	40,4	29,3	15,2	11,9	75,3	12,8	19,4	56,9	1,8	20,3	1,5	22,6	70,1	7,3	32,3	41,6	23,3	2,9
Actividades artísticas, de espectáculos, desportivas e recreativas	7,4	54,4	13,2	25,0	7,9	65,1	27,0	14,0	52,6	1,8	31,6	0,0	21,5	56,9	21,5	30,3	25,8	41,6	2,2
Outras actividades de serviços	17,7	44,2	13,6	24,5	11,7	72,1	16,2	14,7	52,8	1,8	29,4	1,2	18,5	65,4	16,0	30,4	36,7	28,5	4,4

Fonte: GEP/MTSSS, *Quadros de Pessoal* (2010, 2012, 2014, 2016, 2018): compilação própria

Anexo I – Características das empresas por *cluster* - Salários (2010-2018)

Salário	2010					2012				2014						2016				2018				
	Estável	Dual	Dual Acentuado	Flexível/Contingencial	Amostra	Estável	Dual	Flexível/Contingencial	Amostra	Estável	Dual	Dual/Flexível	Flexível	Contingencial	Amostra	Estável	Dual	Flexível/Contingencial	Amostra	Estável	Dual	Flexível	Contingencial	Amostra
Salário Hora - Média	6,22	6,63	6,02	5,34	6,14	7,11	6,61	6,14	6,64	6,93	6,98	5,88	5,70	5,27	6,56	6,99	6,77	5,53	6,71	7,36	7,69	6,40	6,08	7,20
Salário Hora - Desvio-Padrão	3,56	3,91	3,44	2,92	3,47	4,13	3,70	3,74	3,70	3,81	3,86	3,16	3,15	2,25	3,53	3,89	3,84	2,48	3,63	3,94	4,09	3,38	2,58	3,72

Fonte: GEP/MTSSS, *Quadros de Pessoal* (2010, 2012, 2014, 2016, 2018): compilação própria

