cies _ iscte
e-Working Paper

UMA ANÁLISE TERRITORIAL DO TRABALHO DIGNO

DESIGUALDADES NOS MUNICÍPIOS PORTUGUESES

SARA FRANCO SILVA

Nº 251/2026

CIES e-Working Papers
Av. das Forças Armadas, Edifício CVTT, 1649-026 LISBOA,
PORTUGAL cies@iscte-iul.pt

E-Working Paper | Número 251/2026

UMA ANÁLISE TERRITORIAL DO TRABALHO DIGNO

DESIGUALDADES NOS MUNICÍPIOS PORTUGUESES

SARA FRANCO SILVA

cies_iscte
Centro de Investigação
e Estudos de Sociologia

Lisboa | junho 2026

© Sara Franco Silva, 2026

Sara Franco Silva
Uma análise territorial do trabalho digno: desigualdades nos municípios portugueses

Primeira publicação: junho de 2026

ISSN: 1647-0893

Conselho editorial:
Sandra Palma Saleiro (coordenadora)
Ana Margarida Barroso
Jorge Vieira
Nuno de Almeida Alves
Rita Cachado
Rosário Mauritti

Conceção gráfica e composição: Lina Cardoso
Composição em carateres Futura, 12

Propriedade do título: CIES-Iscte

Correspondência:
CIES-Iscte, Iscte – Instituto Universitário de Lisboa
Av. das Forças Armadas, 1649-026 Lisboa
Tel.: (+351) 21 046 4018
E-mail: cies@iscte-iul.pt

UMA ANÁLISE TERRITORIAL DO TRABALHO DIGNO

DESIGUALDADES NOS MUNICÍPIOS PORTUGUESES

Sara Franco da Silva

Sara Franco da Silva, é doutoranda em Sociologia pelo Iscte-Instituto Universitário de Lisboa, com bolsa da Fundação para a Ciência e a Tecnologia (FCT). É mestre em Ciências do Trabalho e Relações Laborais e realizou uma pós-graduação em Análise de Dados em Ciências Sociais na mesma instituição (Iscte-IUL). Tem participado em projetos de investigação em campos como as desigualdades sociais, bem-estar, igualdade de género e coesão social. Email: sara_franco_silva@iscte-iul.pt

CIES-Iscte Working Paper 251/2026

Resumo

Este *paper* é realizado no âmbito do projeto de doutoramento "Trabalho digno e desigualdades sociais na sociedade digital" e procura analisar as condições de trabalho digno nos municípios portugueses. Para o efeito, estabeleceram-se os seguintes objetivos: 1) propor uma definição operatória do conceito de "trabalho digno"; 2) avaliar a adequação dos indicadores existentes para monitorizar o trabalho digno nas suas diferentes dimensões a nível municipal em Portugal Continental; 3) caracterizar as experiências de trabalho digno dos indivíduos nos municípios e dar conta de disparidades territoriais nessas experiências. Utiliza-se como fonte empírica dados estatísticos institucionais de base municipal produzidos pelo Instituto Nacional de Estatística (INE), pelo Instituto de Segurança Social e pelo Ministério do Trabalho, tendo como finalidade a construção de um sistema de indicadores de monitorização do trabalho digno à escala local. A partir dos indicadores disponíveis mapearam-se seis dimensões de trabalho digno: oportunidades de emprego, estabilidade laboral, conciliação entre o trabalho e a vida familiar/pessoal, rendimentos justos, proteção social e contexto económico. A análise desenvolvida deu conta da existência de desigualdades territoriais nas condições de trabalho digno dos indivíduos em Portugal Continental, identificando três configurações de territórios distintas.

Palavras-chave: trabalho digno; territórios; indicadores municipais; desigualdades sociais.

Abstract

This paper is part of the doctoral project "Decent work and social inequalities in the digital society" and seeks to analyse decent working conditions in Portuguese municipalities. To this end, the following objectives were established: 1) to propose an operational definition of the concept of "decent work"; 2) to assess the adequacy of existing indicators for monitoring decent work in its different dimensions at the municipal level in mainland Portugal; 3) to characterise individuals' experiences of decent work in Portuguese municipalities and to account for territorial disparities in these experiences. The empirical source used is municipal-level institutional statistical data produced by the National Statistics Institute (INE), the Social Security Institute, and the Ministry of Labour, with the aim of constructing a system of indicators for monitoring decent work at the local level. Based on the available indicators, six dimensions of decent work were mapped: employment opportunities, job stability, work-life balance, fair income, social protection and economic context. The analysis revealed the existence of territorial inequalities in the decent working conditions of individuals in mainland Portugal, identifying three distinct territorial configurations.

Keywords: decent work; territories; municipal indicators; social inequalities.

Introdução

O trabalho continua a desempenhar um papel central nas sociedades contemporâneas, não apenas como fonte de rendimento, mas também enquanto mecanismo de integração social, construção identitária, realização pessoal e afirmação da dignidade humana (Schnapper, 1997; Hodson, 2001; Laaser & Karlsson, 2021). No entanto, os processos associados à globalização digital e ao hipercapitalismo contemporâneo (Piketty, 2019) — alimentados pela desregulação e pela relativa demissão dos poderes estatais, e ancorados em lógicas da produtividade e de acumulação flexível, profundamente desigualitárias —, têm promovido alterações estruturais no mundo do trabalho (Antunes, 1999), vindo este a perder muitas das suas garantias, bem como funções de proteção associadas ao trabalho assalariado (Beck, 1992).

O capitalismo globalizado tem contribuído para a emergência e amplificação de situações de risco social, através de processos complexos de rutura entre tendências globais e dinâmicas locais (Hespanha & Carapinheiro, 2002). Tais dinâmicas associam-se ao aumento do desemprego cíclico, à expansão de formas de emprego precário e mal remunerado e crescente informalização e desregulação do mercado de trabalho, com impactos nas decisões individuais e concorrendo para alargar perceções de imprevisibilidade, incerteza e insegurança face ao futuro (Beck & Beck-Gernsheim, 2002; Giddens, 2002).

É neste contexto que a Organização Internacional do Trabalho (OIT) tem vindo a reforçar a centralidade da Agenda do Trabalho Digno,

enquanto resposta institucional e normativa a tais transformações. Incorporada nos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (através do ODS 8) (United Nations [UN], 2015), a Agenda do Trabalho Digno propõe uma abordagem multidimensional que articula o acesso a oportunidades de trabalho com proteção social, direitos fundamentais e diálogo social (ILO, 2001). O trabalho digno é, assim, equacionado como um trabalho produtivo, capaz de proporcionar um rendimento justo, segurança no local de trabalho, direitos de proteção social, perspetivas de desenvolvimento pessoal e de integração social, bem como liberdade para os trabalhadores expressarem as suas preocupações, se organizarem coletivamente e participarem nas decisões que afetam as diferentes esferas da sua vida (Eurofound & ILO, 2019).

A monitorização das condições de trabalho digno, em diferentes contextos, tem vindo a ser enfatizada pela OIT como uma das suas preocupações centrais. Tal é notório, por exemplo, no apelo à adoção pelos Estados-Membros da organização de "(…) uma estratégia nacional ou regional para o trabalho digno, visando um conjunto de prioridades para a prossecução integrada dos objetivos estratégicos [bem como, o] estabelecimento de indicadores ou estatísticas apropriadas (…) para acompanhar e avaliar os progressos realizados" (OIT, 2008: 14).

O presente trabalho procura, precisamente, contribuir para essa monitorização, tendo como referência o contexto português e os seus territórios. A pesquisa é desenvolvida a partir de uma perspetiva comparativa intranacional — tendo como foco a escala municipal —, e tem como objetivo caracterizar e avaliar as condições de trabalho digno dos cidadãos em Portugal. Estabeleceram-se os seguintes objetivos de pesquisa: 1) propor uma definição operatória do conceito de "trabalho digno"; 2) avaliar a adequação dos indicadores existentes para monitorizar o trabalho digno nas suas diferentes dimensões a nível municipal em Portugal; 3) caracterizar as experiências de trabalho digno dos indivíduos nos municípios

em foco e dar conta de disparidades nessas experiências. A análise realizada procura, assim, evidenciar as desigualdades territoriais existentes, que configuram o acesso às condições e experiências de trabalho digno em múltiplas dimensões, bem como discutir o potencial dos indicadores estatísticos de base local disponíveis — para monitorizar o progresso nesta área.

No plano substantivo, a pesquisa apoia-se na análise de indicadores estatísticos institucionais de base municipal produzidos pelo Instituto Nacional de Estatística (INE), pelo Instituto da Segurança Social e pelo Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social (MTSSS).

Em termos metodológicos, numa primeira fase da análise, efetua-se o mapeamento e a seleção de indicadores municipais robustos que permitam operacionalizar a multidimensionalidade que caracteriza o conceito de trabalho digno avançado pela OIT (International Labour Organization [ILO], 2008; ILO, 2013). Posteriormente, as condições de trabalho digno nos municípios portugueses são analisadas e comparadas através de metodologias estatísticas univariadas, bivariadas e multivariadas (análise de clusters).

A primeira secção do presente *paper* desenvolve uma discussão teórica centrada na conceptualização do trabalho digno em diálogo com outros conceitos com significados próximos — nomeadamente "qualidade do emprego" —, procurando esclarecer as distinções analíticas entre eles. Na etapa seguinte, tendo por base diversos estudos empíricos, aprofunda-se ainda os desafios à operacionalização do trabalho digno. Posteriormente, é apresentada a metodologia adotada. Por fim, expõem-se e analisam-se os principais resultados obtidos.

Trabalho digno: Definição e distinções conceptuais

A consolidação do conceito de trabalho digno não deve ser dissociada do movimento de crítica aos modelos clássicos de desenvolvimento, centrados

exclusivamente em indicadores económicos — como o Produto Interno Bruto (PIB) ou o pleno emprego —, como critério único para avaliar o progresso das sociedades. Com efeito, a partir da segunda metade do século XX, sobretudo desde final da década de 1960, as preocupações acerca do que constitui um "bom trabalho" ou um "emprego de qualidade" emergem no âmbito de debates mais amplos sobre a qualidade de vida e o bem-estar (Burchell et al., 2014).

Segundo Burchell et al. (2014), a publicação da obra *Social Indicators* (Bauer, 1966) marca o início do "movimento dos indicadores sociais", ao defender a inclusão de dimensões sociais, como as condições de trabalho, de saúde, de educação, de segurança, os níveis de participação cívica e outros fatores não económicos na avaliação do desenvolvimento e do progresso dos Estados-Nação (Duncan, 1969). Os debates suscitados por estas propostas permitiram o desenvolvimento de perspetivas que valorizam as dimensões não económicas do trabalho, favorecendo a emergência de novos enquadramentos sobre o papel do trabalho nas condições de vida das populações.

É neste quadro que se inicia um campo de reflexão em torno de conceitos como "qualidade do trabalho", "qualidade do emprego" ou "qualidade da vida profissional", frequentemente utilizados de forma intercambiável, mas que remetem para tradições teóricas distintas, bem como para diferentes níveis de análise (Green, 2021).

Nas décadas seguintes, em reação às lógicas de racionalização produtivas associadas à adoção dos modelos tayloristas, os estudos sociológicos sobre o trabalho tendem a posicionar-se em duas abordagens fundamentais (Burchell et al., 2014). Por um lado, as que enfatizam experiências intersubjetivas, como a satisfação no trabalho ou os níveis de motivação dos trabalhadores — nesta ótica, surge também o conceito de "qualidade da vida profissional", utilizado para designar em que medida o trabalho contribui (ou não) para a realização pessoal e para o

bem-estar subjetivo (Mayo, 1945; Wnuk-Lipinski, 1977). Por outro lado, e numa perspetiva mais crítica, as que seguem a tradição neomarxista, enfatizando a fragmentação e a simplificação das tarefas de trabalho, bem como a crescente separação entre o planeamento e a execução, como fatores que limitam as capacidades de autonomia e de desenvolvimento dos trabalhadores (Braverman, 1974).

Já no final dos anos 1980 e início dos anos 1990, os debates sociológicos acerca do trabalho têm como pano de fundo a intensificação da globalização e as variedades do capitalismo (Hall & Soskice, 2001), e focam-se nos efeitos negativos dos regimes de produção em vigor sobre a qualidade do emprego. Por um lado, argumenta-se a existência de uma crescente polarização e segmentação do mercado (Kalleberg, 2011) com impactos na reprodução de desigualdades sociais. Por outro, alguns estudos dão conta dos efeitos das diferenças institucionais entre diferentes Estados-Nação nas variações das condições de trabalho (Gallie, 2007).

É, neste contexto, que em 1999, a Organização Internacional do Trabalho (OIT) formaliza o conceito de "trabalho digno". A constituição da Agenda para o Trabalho Digno pela OIT apresenta-se como um marco político, institucional e normativo para responder às transformações globais do mundo do trabalho — nomeadamente à intensificação da globalização e consequente desregulação dos mercados, flexibilização das relações laborais e agudização das desigualdades sociais —, reafirmando a centralidade do trabalho digno como eixo central para a justiça social e para o desenvolvimento humano (ILO, 1999). Esta Agenda universal, parte da ideia de que, mais do que "ter um emprego", é necessário garantir o acesso a um "emprego de qualidade", nas suas múltiplas dimensões (Ghai, 2003; Anker et al., 2003) e procura assegurar que todos tenham acesso a condições de trabalho que respeitem a liberdade, equidade, segurança e dignidade humana (OIT, 2008). A proposta da OIT assenta em quatro pilares fundamentais estratégicos: 1) promoção do emprego pleno

e produtivo; 2) garantia de direitos fundamentais no trabalho; 3) acesso à proteção social; 4) fortalecimento do diálogo social (ILO, 2001). Estes quatro pilares são articulados numa lógica integrada e interdependente, e revelam uma conceção de desenvolvimento (social) que assenta na dignidade e na igualdade — a igualdade de género aparece como um objetivo transversal desta Agenda.

A proposta tem vindo a ser progressivamente incorporada nas agendas internacionais globais — em 2015, é integrada na Agenda 2030 das Nações Unidas, através do Objetivo de Desenvolvimento Sustentável 8 (ODS8), que visa promover o "crescimento económico inclusivo e sustentável, o emprego pleno e produtivo e o trabalho digno para todos" (UN, 2015). Este reconhecimento confere ao trabalho digno um estatuto normativo global, ainda que a sua concretização empírica continue a enfrentar desafios, sobretudo no que refere à sua medição e operacionalização em contextos territoriais diversos (Burchell et al., 2014; Anker et al., 2003; Piasna, Sehnbruch & Burchell, 2020).

Quase em simultâneo, em 2000, a União Europeia (UE), no âmbito da Estratégia de Lisboa, consagra a "qualidade do emprego" como um objetivo explícito das suas políticas de emprego, apelando ao "crescimento económico sustentável com mais e melhores empregos" (European Council, 2000). A temática é impulsionada por diferentes programas comunitários e pelo desenvolvimento de sistemas de indicadores que procuraram orientar a monitorização das transformações do mercado de trabalho na Europa. O conceito de trabalho digno influenciou certamente as primeiras tentativas da União Europeia para a integração da qualidade dos empregos como eixo estratégico da sua política laboral (Piasna, Sehnbruch & Burchell, 2020).

Também na perspetiva da agenda europeia se defende um quadro analítico amplo e multidimensional que permita dar conta de diferentes aspetos relativos às condições de trabalho, como a segurança laboral, o

equilíbrio entre o trabalho e a vida pessoal/familiar ou a igualdade de oportunidades (European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2002). Para acompanhar o progresso da agenda, o Conselho Europeu apresentou uma proposta de 18 indicadores para a sua monitorização. Contudo, esta acabou por refletir a falta de consenso conceptual — verificou-se a sobreposição de indicadores relativos à qualidade do emprego, produtividade e igualdade de género, bem como entre diferentes níveis de análise, além disso, algumas dimensões relevantes não foram inicialmente consideradas (como os salários, por exemplo) (Burchell et al., 2014; Green, 2021). Seguiram-se diversas iniciativas para melhorar a proposta inicial, nomeadamente, visando a construção de um quadro conceptual mais amplo para a medição da qualidade do emprego. Em 2017, o Parlamento Europeu aceita as sete dimensões da qualidade do emprego propostas anteriormente pela Eurofound: rendimentos, perspetivas de carreira/progresso, qualidade do tempo de trabalho, intensidade do trabalho, competências e autonomia, ambiente social e ambiente físico (Eurofound, 2012). Este modelo tem sido amplamente utilizado como referência para estudos académicos e para a definição de políticas públicas orientadas para a melhoria das condições de trabalho no contexto europeu.

Contudo, diversos autores têm sublinhado a necessidade de integrar na análise da qualidade do emprego não apenas os atributos materiais e institucionais do trabalho — como os rendimentos, a estabilidade contratual ou as condições físicas e organizacionais —, mas também as capacidades efetivas dos trabalhadores para exercerem controlo sobre o seu trabalho, desenvolverem competências e realizarem objetivos que valorizam (Green, 2006). Para além disso, a participação dos trabalhadores, medida através do diálogo social, apesar de inicialmente integrada nas orientações europeias, acabou por não ser incluída como uma das dimensões da qualidade do emprego devido à falta de consenso quanto

aos indicadores a utilizar (Green, 2021). Esta é uma das principais diferenciações face à perspetiva da OIT, que assume a existência de diálogo social como um dos elementos centrais do trabalho digno. Adicionalmente, a proposta da OIT pretende abranger, não apenas pessoal afeto à economia formal, mas também os assalariados não regulamentados, o trabalho independente e ainda o doméstico (Ghai, 2003) — também neste aspeto se verifica uma divergência quanto à proposta da Europa relativa à "qualidade do emprego", que tende a remeter apenas para os trabalhadores que exercem atividade em contexto formal.

Numa perspetiva convergente, também a Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Económico (OCDE) adota o slogan "mais e melhores empregos" (OECD, 2003), sustentando a ideia de que o trabalho é indissociável da promoção do bem-estar e da qualidade de vida (Stiglitz, Fitoussi & Durand, 2019; De Neve et al., 2018). Partindo do caráter intrinsecamente multidimensional do bem-estar, composto por várias dimensões da qualidade de vida, argumenta-se que a qualidade do emprego deve ser entendida a partir do mesmo enquadramento analítico (Green, 2021). Embora o conceito de "qualidade do ambiente de trabalho" (OECD, 2017) proposto pela OCDE recupere grande parte das orientações da Eurofound, distingue-se na dimensão rendimentos, ao integrar uma leitura específica centrada na desigualdade salarial.

Não obstante as diferenças entre as várias propostas, é notória a convergência para a construção de instrumentos analíticos que procuram estabelecer critérios mínimos de avaliação comparativa das condições de trabalho, reconhecendo a importância de uma abordagem integrada, simultaneamente, de elementos objetivos, relativos às condições materiais do trabalho — como rendimentos, segurança, tempo de trabalho — e subjetivos, referentes às experiências dos trabalhadores — como satisfação, reconhecimento, bem-estar (Ghai, 2003).

No atual contexto marcado por profundas transformações associadas a megatendências como a globalização, a digitalização, as alterações climáticas ou o envelhecimento demográfico, as formas de viver, de se relacionar e trabalhar estão a ser profundamente reconfiguradas (OECD, 2019). Neste cenário, adquire particular relevância a discussão sobre o que constitui um bom trabalho, bem como a consolidação de modelos e de instrumentos que permitam monitorizar as condições de trabalho. As primeiras décadas deste século, caracterizadas pela emergência de crises e de conflitos à escala global, a que se associa a instabilidade geopolítica internacional e o aumento do "hipercapitalismo", que impossibilita qualquer forma de economia justa, são atravessadas por desigualdades civilizacionais (Piketty, 2019). O mundo do trabalho é particularmente sensível a tais megatendências e aos seus efeitos combinados. Se, por um lado, se tem observado o surgimento de novos modelos de organização empresarial, por outro, verificam-se alterações nas preferências dos trabalhadores, que contribuem para a emergência de novas formas e relações de trabalho (Kovács, 2016; Antunes, 2020) — desregulação dos regimes dos tempos de trabalho (jornadas de trabalho reduzidas ou muito longas, aumento da intensidade do trabalho, sensação de falta de tempo e esbatimento dos limites entre tempo de trabalho e de lazer) (Anttila, et al.,2015); proliferação das formas de trabalho atípicas ou das relações de emprego informal sem direitos sociais (Eurofound, 2018); diminuição dos poderes de reivindicação dos trabalhadores (Vaughan-Whitehead, Ghellab & Llorente, 2021); salários baixos e o aumento dos "trabalhadores pobres" (Capucha, 2019). Estes processos têm também contribuído para a maior "polarização" do mercado de trabalho, observando-se a crescente desproporção dos ganhos salariais entre os que se encontram no topo e os que estão na base da pirâmide de distribuição de rendimentos e de competências (Tilly, 2005; Therborn, 2013, Milanovic, 2016). Estas tendências tendem a potenciar o recuo sistémico dos princípios do trabalho digno e da qualidade do emprego.

No presente *paper,* a abordagem adotada mobiliza os instrumentos de medição da qualidade do emprego para analisar o trabalho digno. A noção de qualidade do emprego, embora constitua um contributo relevante para a análise das condições de trabalho — ao disponibilizar referenciais e indicadores capazes de captar, de forma multidimensional, dimensões objetivas e subjetivas do trabalho —, distingue-se do conceito mais amplo de trabalho digno que considera, não apenas a qualidade do emprego, mas também o acesso a oportunidades de trabalho, a direitos fundamentais de proteção social, representatividade coletiva e diálogo social (Burchell et al., 2024).

Do conceito à operacionalização: propostas internacionais para a avaliação do trabalho digno

Se o conceito de trabalho digno tem vindo a consolidar-se enquanto referência normativa incontornável no plano internacional, a sua definição teórica e operacionalização empírica permanecem um desafio central (Burchell et al., 2014; Green, 2021; Budowski, Jany & Schief, 2020). A multiplicidade de interpretações (teóricas e operatórias) acerca do conceito, a sua natureza multidimensional e a diversidade dos contextos socioeconómicos em que se inscreve dificultam a construção de medidas universais que permitam aferir, de forma robusta e comparável, o grau de concretização do trabalho digno nos diferentes territórios.

Desde o início dos anos 2000, a OIT tem procurado desenvolver propostas de medição do trabalho digno que conjuguem comparabilidade estatística e atenção às especificidades nacionais e regionais. Neste sentido, em 2008, propôs um quadro de monitorização estruturado em torno dos quatro pilares da Agenda do Trabalho Digno, incluindo um conjunto articulado de mais de 50 indicadores — quantitativos e qualitativos —, organizados por dimensão e orientados para a avaliação do desempenho dos países na promoção do trabalho digno. Nesse quadro, os indicadores quantitativos envolvem a recolha de dados objetivos — respeitantes às taxas de emprego/desemprego, níveis de proteção social, duração média

do trabalho, rendimentos médios, entre outros. Quanto aos indicadores qualitativos, mobilizam aspetos institucionais e normativos — como a ratificação de convenções ou a implementação de políticas públicas específicas (ILO, 2008). Contudo, o modelo não chegou a ser plenamente implementado como ferramenta internacional de referência, o que se deve, em parte, às limitações no que respeita à disponibilidade de dados estatísticos. Ainda assim, o manual tem servido como base para estudos nacionais e regionais, influenciando a forma como as diversas organizações internacionais, governos, academia e outros organismos passaram a abordar a medição da qualidade do trabalho.

Vários estudos têm procurado aprofundar a operacionalização do trabalho digno a partir dos pilares propostos pela OIT (Anker et al., 2003; Bescond, Châtaignier & Mehran, 2003; Tangian, 2009; Nizami & Prasad, 2017). Na presente pesquisa, a conceptualização e operacionalização do conceito procurará, pois, ir além da medição clássica dos quatro pilares da OIT e incorporar os contributos de diversos autores.

O trabalho digno é equacionado como um fenómeno multidimensional, que abrange não apenas as condições materiais das relações de emprego, como os salários, os horários de trabalho ou o grau de segurança económica, mas também dimensões relacionais e subjetivas — como o reconhecimento, a participação, o bem-estar, a liberdade de expressão (Ghai, 2003).

O trabalho realizado por Anker et al. (2003) é um exemplo de uma tentativa para medir o trabalho digno. Os autores propõem uma operacionalização ampla do conceito a partir de indicadores de vários níveis distribuídos por 11 dimensões: oportunidades de emprego; trabalho inaceitável (trabalho infantil, forçado, ou formas análogas); rendimentos adequados e produtividade; horários de trabalho adequados; estabilidade e segurança no emprego; equilíbrio entre a vida pessoal e o trabalho; tratamento justo e ausência de discriminação; segurança e

saúde no trabalho; proteção social; diálogo social e liberdade sindical; contexto económico e social do trabalho. Mais recentemente, outras abordagens, como a de Nizami & Prasad (2017) integraram na operacionalização do trabalho digno dimensões como: rendimentos justos; estabilidade laboral; segurança (física) no local de trabalho; equilíbrio entre trabalho e vida pessoal/familiar; tratamento justo e ausência de discriminação; existência de diálogo social.

Outros estudos têm procurado analisar, numa perspetiva comparativa internacional, variações nas condições de trabalho digno. Bescond, Châtaignier & Mehran (2003) propuseram a criação de índices de monitorização dos "défices do trabalho digno". Para o efeito, consideram sete dimensões: taxa de não escolarização, salários baixos, jornadas de trabalho excessivas, desemprego, desemprego jovem, diferença de género na participação na força de trabalho e proporção de indivíduos sem acesso a pensões de velhice. Já a análise de Tangian (2009), utilizando como fonte empírica o *European Working Conditions Survey*, propõe a construção de índices compósitos para avaliar 15 dimensões relativas às condições de trabalho digno dos europeus: qualificações e oportunidades de desenvolvimento, criatividade, oportunidades de carreira, possibilidades de influência, comunicação e transparência, qualidade da liderança, cultura empresarial, tomada de decisão, importância do trabalho, organização de horários, intensidade do trabalho/stress, esforço físico, esforço emocional, estabilidade e segurança no emprego e rendimentos. Ferraro et al. (2018) realizam uma análise do trabalho digno ao nível individual. Para o efeito, realizaram um inquérito por questionário, em Portugal e no Brasil, que procurou aferir as experiências e perspetivas dos trabalhadores. A análise propôs sete fatores relacionados com o trabalho digno cobrindo os quatro pilares da OIT.

Outro exemplo que importa também referir, remete para o caso alemão que, a partir dos referenciais da OIT, promoveu a criação do conceito

Gute Arbeit (bom trabalho), com a inclusão de critérios mais adaptados ao contexto do país. O conceito foi criado pelos sindicatos tendo por base as experiências dos próprios trabalhadores. O índice criado permitiu a medição das condições de trabalho a partir de dimensões como os recursos, carga laboral, rendimentos e segurança económica, permitindo evidenciar as disparidades laborais existentes (Budowsky, Jany & Schief, 2020).

A maioria das propostas assinaladas, tal como outras afins, procuram operacionalizar o conceito de trabalho digno essencialmente à escala nacional ou supranacional, com pouca atenção às desigualdades intranacionais e às especificidades territoriais que configuram as condições e experiências de trabalho dos indivíduos — esta limitação é particularmente relevante num contexto em que as condições de funcionamento e regulação do mercado de trabalho são crescentemente heterogéneas e segmentadas (Autor, 2010; Dias, Kovács & Cerdeira, 2020). Para além disso, a qualidade e a disponibilidade de oportunidades laborais são fortemente moldadas por fatores locais como o tecido produtivo, a estrutura socioeconómica das populações ou as políticas públicas locais que influenciam a concretização dos princípios do trabalho digno (Mauritti et al., 2022).

A operacionalização do trabalho digno à escala regional/local — nomeadamente ao nível municipal — permanece um campo de investigação ainda pouco explorado, mas crucial para compreender os mecanismos concretos de produção e reprodução da desigualdade laboral nos territórios. Esta pesquisa exploratória pretende oferecer contributos para essa lacuna, utilizando como referência o caso português.

Metodologia

O trabalho realizado pretende caracterizar e avaliar as condições de trabalho digno dos indivíduos nos municípios de Portugal Continental, dando conta das disparidades laborais que atravessam o território.

Para o efeito, utiliza-se como fonte empírica os dados institucionais de base municipal produzidos pelo Instituto Nacional de Estatística (INE) — referentes aos Censos de 2021 e aos Anuários Estatísticos Regionais de 2020 —, bem como dados produzidos pelo Instituto da Segurança Social e pelo Gabinete de Estudos e Planeamento (GEP) do Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social (MTSSS)[1]. Os dados reportam aos 278 municípios de Portugal Continental[2] e aos anos de 2019, 2020 e 2021 (a maioria referentes aos anos de 2020 e de 2021).

A análise desenvolvida seguiu diferentes etapas metodológicas. Numa primeira fase, procedeu-se ao mapeamento e seleção dos indicadores municipais para avaliar as dimensões de trabalho digno. Os procedimentos seguidos nesta primeira etapa são suportados no referencial analítico da OIT (ILO 2008, 2013), bem como em propostas teóricas e operatórias produzidas em estudos anteriores (Anker et al., 2003; Nizami & Prasad, 2017). Para além dos critérios teóricos envolvidos na seleção dos indicadores, também se consideraram critérios empíricos relacionados, em grande medida, com a disponibilidade de dados de base municipal. Este mapeamento inicial possibilitou reunir um conjunto amplo de indicadores que sinalizam diferentes aspetos relativos às condições de trabalho digno dos indivíduos nos territórios. A ausência de dados, de base local, revelou-se um desafio sobretudo na caracterização da dimensão do diálogo social. Depois da estabilização de um sistema de indicadores, criou-se uma base de dados, cujo elemento de análise é o município, com um total de 29 indicadores distribuídos por seis dimensões de trabalho digno — oportunidades de emprego, estabilidade laboral, conciliação

1 Os dados produzidos pelo GEP/MTSSS foram disponibilizados e acedidos através da Pordata.

2 A delimitação da análise aos municípios de Portugal Continental decorreu da ausência, em alguns indicadores, de dados de base municipal relativos às Regiões Autónomas, o que limitou a possibilidade de inclusão desses territórios no estudo.

entre o trabalho e a vida familiar/pessoal, rendimentos justos, proteção social e contexto económico. Posteriormente, analisaram-se as distribuições dos valores para todos os municípios, casos omissos e as relações entre os indicadores.

A etapa seguinte teve como objetivo a redução da multidimensionalidade através de análises exploratórias em componentes principais (ACP), tendo em vista a construção de índices compósitos de indicadores associados a cada uma das dimensões de trabalho digno. Em cada conjunto avaliou-se a correlação entre os indicadores iniciais, através do teste de Bartlett e da medida de Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) — considerou-se a sua aplicação quando se obtiveram valores iguais ou superiores a 0,6. Como critérios de extração do número de componentes, considerou-se o critério de Kaiser (valor próprio superior a 1) e o critério da percentagem de variância explicada (superior a 60%). Realizou-se a rotação ortogonal das componentes e utilizou-se o método Varimax. Algumas variáveis não foram incluídas nestas análises porque não manifestavam uma correlação adequada com as restantes, tendo-se respeitado a sua individualidade.

Na dimensão de trabalho digno referente às "oportunidades de emprego", os indicadores selecionados permitem analisar as oportunidades de emprego, mas também o perfil qualificacional do emprego existente nos municípios (em termos de qualificações e profissões exercidas). Obtiveram-se as seguintes componentes: *oferta de emprego e estrutura empresarial* (a partir das variáveis: taxa de emprego, taxa de atividade, taxa de trabalhadores por conta de outrem (TCO) em estabelecimentos com menos de 10 trabalhadores, pessoal ao serviço por empresa); e, *qualificação do emprego nas grandes empresas* (população empregada com ensino superior, índice de qualificação profissional, taxa de TCO em estabelecimentos com mais de 250 trabalhadores).

Na dimensão referente aos "rendimentos adequados", os indicadores permitem analisar os rendimentos médios da população trabalhadora,

mas também a disparidade de género existente nessa distribuição. Construiu-se um índice compósito das *condições remuneratórias gerais* (a partir das variáveis: ganho médio mensal no trabalho por conta de outrem; diferença entre o salário mínimo nacional e a remuneração base média mensal dos trabalhadores por conta de outrem). Considerou-se também o indicador de *desigualdade salarial entre géneros* (disparidade no ganho médio mensal entre homens e mulheres).

Na dimensão relativa à "estabilidade laboral", os indicadores utilizados permitem sinalizar aspetos relativos ao tipo de vínculo contratual e regime de trabalho. Construiu-se um índice compósito relativo à *fragilidade contratual e rotatividade* (a partir das variáveis: peso de trabalhadores com contratos a prazo, proporção de trabalhadores que mudou de empresa). Considerou-se ainda um indicador relativo ao peso do *trabalho a tempo parcial (%)*.

Relativamente à dimensão da "conciliação entre o trabalho e a vida familiar/pessoal" obtiveram-se as seguintes componentes: *acessibilidade e suporte à conciliação* (duração média dos movimentos pendulares, taxa de cobertura da creche e creche familiar). Consideraram-se também os indicadores relativos à *oferta educativa na infância* (taxa bruta de pré-escolarização) e à *igualdade de género no gozo das licenças parentais* (relação entre duração das licenças parentais iniciais do pai e da mãe).

No que refere à dimensão da "proteção social" surgiram componentes para medição dos diferentes instrumentos de segurança social: *apoio social na inatividade* (valor médio anual das pensões de invalidez, de velhice e de sobrevivência); *proteção social no desemprego* (valor médio de subsídios de desemprego, número médio de dias de subsídio de desemprego); *proteção social na doença* (valor médio de subsídios de doença, número médio de dias de subsídio de doença).

Por fim, na dimensão relativa ao "contexto económico" foi possível analisar a dependência económico-produtiva, bem como a concentração

Quadro 1 Dimensões e indicadores municipais de trabalho digno

Dimensão	Indicador final
Oportunidades de emprego	Oferta de emprego e estrutura empresarial
	Qualificação do emprego em grandes empresas
Rendimentos adequados	Condições remuneratórias gerais
	Desigualdade salarial entre géneros
Estabilidade laboral	Fragilidade contratual e rotatividade laboral
	Trabalhadores a tempo parcial (%)
Conciliação do trabalho com a vida familiar	Acessibilidade e suporte à conciliação
	Oferta educativa na infância
	Igualdade de género no gozo das licenças parentais
Proteção social	Apoio social na inatividade
	Proteção social no desemprego
	Proteção social na doença
Contexto económico	Distribuição empresarial
	Concentração económica

Fonte: Elaboração própria.

de empresas nos municípios. Surgiram componentes associadas à *distribuição empresarial* nos municípios (proporção de empresas individuais, densidade empresarial) e à *concentração económica* (concentração do volume de negócios das quatro maiores empresas, volume de negócios por empresa).

O quadro 1 apresenta os indicadores finais utilizados para medir o trabalho digno — distribuídos pelas suas várias dimensões — nos territórios (municípios) portugueses.

A etapa metodológica seguinte desta pesquisa teve como objetivo entender a existência de assimetrias nas condições de trabalho digno nos municípios de Portugal Continental. Para o efeito, recorreu-se a técnicas de análise estatística multivariada e efetuou-se uma análise de clusters. Esta análise teve por base os dados relativos a 269 municípios de Portugal Continental[3]. Para segmentação dos clusters, isto é, dos grupos de municípios, utilizaram-se os indicadores de trabalho digno, previamente estandardizados— esta análise procurou encontrar grupos de territórios que se

diferenciam entre si a partir das condições de trabalho digno que configuram as relações de trabalho nesses locais. A análise de clusters teve por base a aplicação de métodos hierárquicos aglomerativos. Utilizou-se o quadrado da distância euclidiana para o cálculo das distâncias e, como métodos de agrupamento, o método de *Ward*, do vizinho mais afastado e do centroide. Os diferentes métodos permitiram determinar o número de clusters de municípios e a estabilidade dos resultados. Considerou-se, no final, o método de *Ward* para a segmentação dos municípios. A análise indicou uma solução de três clusters— estes foram caracterizados de acordo com os indicadores de trabalho digno e analisaram-se as suas diferenças.

Finalmente, considerou-se pertinente identificar quais as variáveis que contribuíram de forma mais significativa para a diferenciação dos agrupamentos de municípios. Nesse sentido, realizaram-se testes de comparação de médias (ANOVA). As variáveis com maiores diferenças entre médias (p,05) são as que mais contribuíram para a formação dos clusters, isto é, são as que mais diferenciam os grupos formados. As variáveis com maior poder de segmentação foram: o *apoio social na inatividade*; *oferta de emprego e estrutura empresarial*; *qualificação do emprego em grandes empresas*; e, as *condições remuneratórias gerais*. As variáveis com menor poder de segmentação foram: a *igualdade de género no gozo das licenças parentais*; a *concentração económica*; a *proteção social na doença*; e a *oferta educativa na infância*.

3 Consideraram-se apenas os municípios com dados válidos para todos os indicadores envolvidos na segmentação.

Resultados

Experiências de trabalho digno nos territórios portugueses

A análise realizada evidenciou diferentes configurações territoriais no que refere às condições de trabalho digno dos indivíduos em Portugal Continental. Obtiveram-se três grupos de municípios que contrastam entre si em termos das condições e experiências de trabalho digno dos cidadãos que neles residem e/ou trabalham. A figura 1 dá conta das três configurações territoriais identificadas.

O primeiro grupo — cluster 1 — agrega 90 municípios de Portugal Continental. Estão aqui posicionadas cidades médias e capitais de distrito — como Braga, Viseu, Coimbra, Évora, Faro, Aveiro, Leiria, Santarém, Guarda, Bragança —, distribuídas por todo o território continental. Trata-se, pois, de espaços caracterizados por dinâmicas demográficas e sociais intermédias, onde coexistem traços de despovoamento com algum dinamismo metropolitano. Esta configuração territorial designou-se como "Territórios Intermédios".

O segundo grupo — cluster 2 — agrega 155 municípios. Nesta configuração verifica-se o predomínio de territórios de baixa densidade urbana, localizados em zonas interiores do país (Trás-os-Montes, Beira Interior, Alentejo, Alto Minho Interior, Beiras e Serra da Estrela), mas também alguns municípios costeiros de menor dimensão (como Peniche, Esposende, Nazaré). Este grupo integra, de forma substantiva, territórios marcados por traços acentuados de envelhecimento populacional, por processos de despovoamento populacional e afastamento dos grandes centros de decisão. Esta configuração territorial designou-se como "Territórios de Baixa Densidade".

Por fim, a terceira configuração territorial — cluster 3 — agrega apenas 24 municípios, correspondendo às Áreas Metropolitanas de Lisboa (AML) e do Porto, que concentram a maior parte da população e da atividade económica do país. Neste cluster estão integrados os grandes

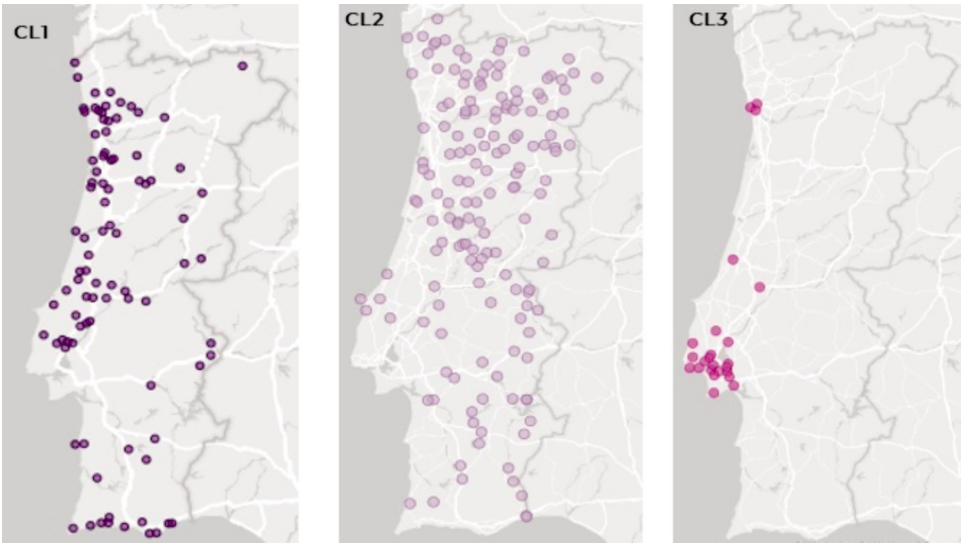


Figura 1 Clusters de municípios (a partir das variáveis de trabalho digno para segmentação dos grupos)

Fonte: Elaboração própria a partir de dados institucionais produzidos pelo INE, Segurança Social e GEP/MTSSS (2019, 2020 e 2021) (cálculos próprios).

centros urbanos e suburbanos do país — incluem-se neste grupo todos os 18 concelhos da AML, três concelhos da Área Metropolitana do Porto (Maia, Matosinhos e Porto) e, ainda, concelhos como Arruda dos Vinhos, Entroncamento e Marinha Grande. São, pois, territórios metropolitanos, densos e socialmente heterogéneos, onde coexistem dinâmicas de inovação económica alimentadas por emprego altamente qualificado com acentuadas desigualdades sociais e laborais, intensificadas por experiências disseminadas de trabalho precário. Esta configuração territorial designou-se como "Territórios Metropolitanos".

Disparidades nas experiências de trabalho digno nos territórios portugueses

A presente secção analisa as condições e experiências de trabalho digno nos diferentes grupos territoriais encontrados. Para o efeito, procede-se a

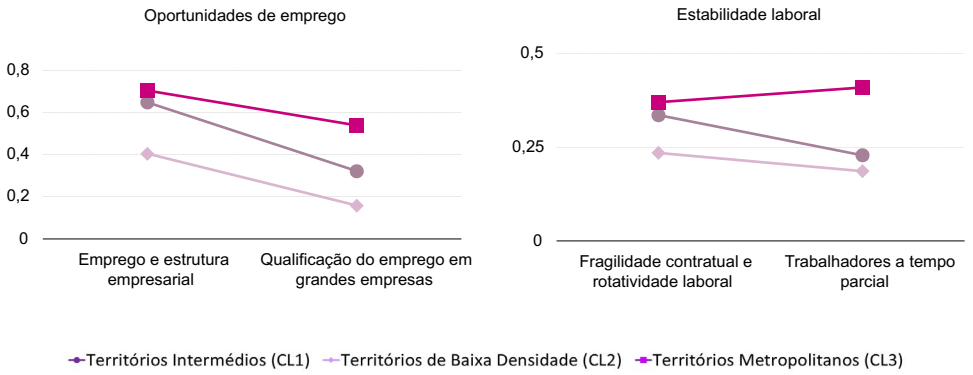


Figura 2 Condições de trabalho digno nos territórios: oportunidades de emprego e estabilidade laboral

Fonte: Elaboração própria a partir de dados institucionais produzidos pelo INE, Segurança Social e GEP/MTSSS (2019, 2020 e 2021) (cálculos próprios).

uma exploração aprofundada das dimensões em estudo — oportunidades de emprego, estabilidade laboral, conciliação entre o trabalho e a vida familiar/pessoal, rendimentos justos, proteção social e contexto económico —, com o objetivo de evidenciar as principais disparidades entre as configurações territoriais. Para assegurar a comparabilidade e leitura gráfica dos indicadores, todos os valores apresentados encontram-se na mesma medida estatística — scores.

Na figura 2, a análise dos indicadores relativos às "oportunidades de emprego" evidencia diferenças significativas entre as três configurações territoriais, posicionando os municípios do cluster 3 — Territórios Metropolitanos — numa situação de maior favorecimento. Com efeito, este agrupamento distingue-se pela presença de scores mais elevados, quer em relação à oferta de emprego e estrutura empresarial, quer na qualificação do emprego em grandes empresas — notório nas maiores oportunidades de trabalho e incidência de emprego qualificado em grandes empresas/organizações. No cluster 1 — Territórios Intermédios — observa-se a coexistência de algum dinamismo económico, característico das cidades médias e das capitais de distrito, com traços de alguma

fragilidade na capacidade de gerar emprego altamente qualificado. O cluster 2 — Territórios de Baixa Densidade — apresenta os scores mais baixos, traduzindo a existência de situações de mercado mais dependentes de pequenas empresas e com pouca oferta de emprego qualificado em grandes empresas/organizações.

Na mesma figura 2, é possível ainda observar as condições de "estabilidade laboral" ou segurança económica no trabalho. Também nesta vertente se verificam clivagens entre os territórios que compõem Portugal Continental. Os Territórios de Baixa Densidade (cluster 2), tendem a revelar scores mais baixos na fragilidade contratual e rotatividade laboral, bem como no peso de trabalhadores a tempo parcial. Nesta configuração de territórios estes traços, de aparente favorecimento, devem ser lidos com cautela, pois poderão relacionar-se com situações de mercados pouco dinâmicas, sustentadas em trabalho assalariado semiqualificado e não qualificado, e com escassas oportunidades de progressão profissional. O cluster 1, Territórios Intermédios, regista situações de mercado mais diversificadas, mas ainda com prevalência de traços de fragilidade ligados a vínculos contratuais pouco duradouros e à elevada rotatividade de trabalhadores. Já o cluster 3, Territórios Metropolitanos, tende a concentrar as situações de maior precariedade laboral, com scores mais elevados na fragilidade contratual e no peso de trabalhadores com baixa intensidade de trabalho ou em exercício a tempo parcial. Estes resultados evidenciam a presença de mercados de trabalho segmentados, onde coexistem empregos altamente qualificados com vínculos contratuais precários (contratos a termo), experiências de elevada rotatividade laboral e uma presença significativa de trabalhadores a tempo parcial.

Quanto à "conciliação entre o trabalho e a vida familiar e/ou pessoal" (figura 3), os resultados evidenciam que os Territórios Intermédios (cluster 1) e os Territórios de Baixa Densidade (cluster 2) apresentam níveis mais favoráveis nesta dimensão, em contraste com os Territórios Metropolitanos

(cluster 3). Tal tendência poderá relacionar-se, nomeadamente com os tempos médios inferiores nas deslocações pendulares (casa-trabalho; trabalho-casa), e, também, com a maior eficácia das respostas dos serviços de apoio às famílias com crianças (creche familiar e creche), tanto nos Territórios Intermédios, como nos Territórios de Baixa Densidade. Os Territórios Metropolitanos (cluster 3) são os que registam, também, maiores desafios no que refere à oferta educativa na infância (taxa bruta de pré-escolarização), uma tendência que se poderá relacionar com o desfasamento entre número de creches e jardim infantil e número de crianças nestas faixas etárias, o qual tem vindo a registar um crescimento mais ou menos contínuo nos últimos anos[4], traduzindo-se numa elevada procura característica dos contextos metropolitanos. A pressão de procura é atenuada nos Territórios Intermédios e nos Territórios de Baixa Densidade, o que é notório nos scores mais favoráveis associados a este indicador. Por fim, quanto à igualdade no gozo das licenças parentais, é possível observar fragilidades transversais a todas as configurações territoriais. É de evidenciar que os scores baixos e relativamente homogéneos neste indicador revelam a existência de um desafio de caráter estrutural relacionado com a existência de práticas organizacionais que continuam a dificultar uma partilha equilibrada das responsabilidades parentais entre mulheres e homens (Cunha, Atalaia & Wall, 2016).

Ainda na figura 3 é possível observar os scores relativos ao indicador "rendimentos justos". Estes resultados evidenciam contrastes territoriais acrescidos. Numa posição claramente mais favorável, os Territórios Metropolitanos (cluster 3) distinguem-se pela presença de condições

4 https://www.edustat.pt/detalhes-infostat?id=18 (setembro, 2025); https://expresso.pt/sociedade/ensino/2024-08-03-educacao-pre-escolar-mais-de-20-mil-criancas-entre-os-tres-e-os-cinco-anos-esperam-vaga-na-rede-publica-c6da2ca0

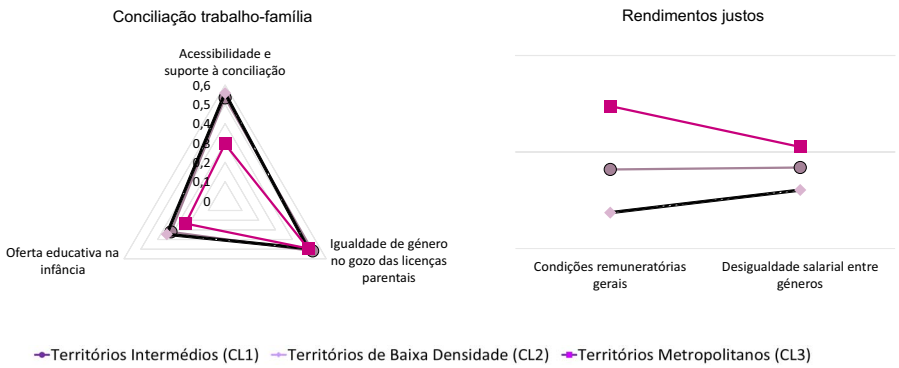


Figura 3 Condições de trabalho digno nos territórios: conciliação do trabalho com a vida familiar/pessoal e rendimentos justos

Fonte: Elaboração própria a partir de dados institucionais produzidos pelo INE, Segurança Social e GEP/MTSSS (2019, 2020 e 2021) (cálculos próprios).

remuneratórias gerais melhoradas, refletindo a maior concentração de atividades económicas de valor acrescentado, com salários médios mais elevados. Já nos Territórios Intermédios (cluster 1), observamos uma situação coerente com a presença de cidades médias e capitais de distrito, onde coexistem empregos qualificados (nos setores públicos e privados) com atividades económicas semiqualificadas e não qualificadas, envolvendo trabalhadores em assalariamento de base na indústria e nos serviços. No extremo de posições encontramos os Territórios de Baixa Densidade (cluster 2) com os valores mais baixos, evidenciando um padrão de baixos salários.

A análise das desigualdades salariais entre homens e mulheres, permite ainda concluir que é nos Territórios Metropolitanos que se registam as maiores disparidades. Não obstante, é de sublinhar que a relativa maior uniformização de salários nos Territórios de Baixa Densidade, está correlacionada com um padrão geral de recrutamento com níveis de remuneração em patamares mais baixos, não traduzindo, pois, necessariamente, a existência de uma maior igualdade estrutural.

A figura 4 apresenta os scores relativos à "proteção social" e "contexto económico" nos agregados de territórios.

Começando por destacar os resultados relativos à "proteção social", também aqui é nos Territórios Metropolitanos que se observa, de forma consistente, níveis mais elevados de proteção social — na inatividade, no desemprego e na doença. Em contraste, os Territórios de Baixa Densidade apresentam os valores menos favoráveis, sobretudo no que refere ao apoio social em situações de inatividade (pensões de velhice, invalidez e sobrevivência). Tais tendências refletem o predomínio, nesta tipologia de territórios de baixa densidade, de carreiras contributivas fragmentadas e a prevalência de padrões de menor valorização salarial ao longo do tempo. Quanto aos Territórios Intermédios, revelam a coexistência de contextos onde o emprego formal tende a garantir uma proteção social acrescida com outros onde se verificam grandes fragilidades. No caso da proteção social no desemprego e na doença, os padrões nos clusters 1 (Territórios Intermédios) e 2 (Territórios de Baixa Densidade) aproximam-se, evidenciando níveis de proteção semelhantes e significativamente inferiores aos que se verificam nos Territórios Metropolitanos.

Por fim, na dimensão relativa ao "contexto económico", os Territórios Metropolitanos diferenciam-se pela maior distribuição empresarial, refletindo níveis mais altos de concentração de empresas e de diversidade das atividades económicas. Esta configuração distingue-se também pela maior concentração económica, configurando-se como territórios centrais no dinamismo económico, onde existem setores económicos de alto valor acrescentado. Relativamente aos Territórios Intermédios, embora registem valores próximos dos Territórios Metropolitanos no que refere à concentração económica, a densidade empresarial tende a ser menor. Já os Territórios de Baixa Densidade apresentam os scores mais baixos no que refere à concentração económica e à distribuição empresarial. A predominância de empresas individuais e a escassez de empresas de grande

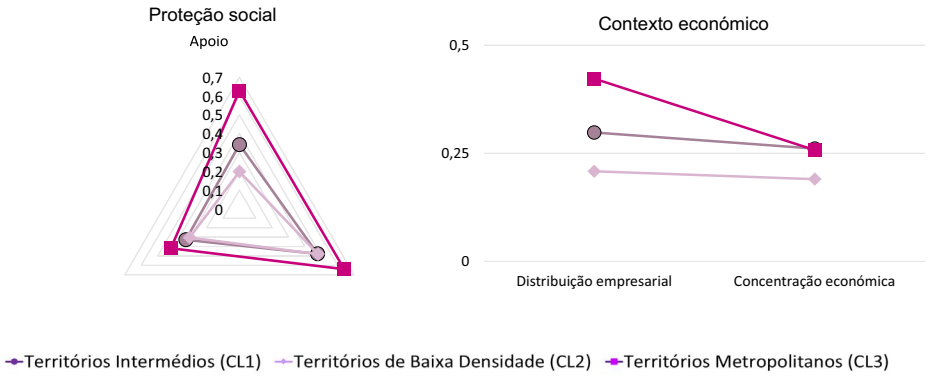


Figura 4 Condições de trabalho digno nos territórios: proteção social e contexto económico

Fonte: Elaboração própria a partir de dados institucionais produzidos pelo INE, Segurança Social e GEP/MTSSS (2019, 2020 e 2021) (cálculos próprios).

dimensão trazem desafios ao desenvolvimento de dinâmicas económicas mais robustas nestes contextos territoriais.

A leitura das variações nas dimensões de trabalho digno analisadas, confirma a existência de assimetrias nas condições de trabalho no território continental (quadro 2).

Os Territórios Intermédios (cluster 1), revelam uma performance mediana na maioria dos indicadores e dimensões de trabalho digno consideradas neste estudo. Esta configuração territorial distingue-se por condições de maior favorecimento no que refere à conciliação entre o trabalho e a vida pessoal/familiar, evidenciada pelo relativo acesso a equipamentos de mobilidade e serviços de apoio à infância (score: 0,53), bem como pela taxa de pré-escolarização favorável (102,50%). Contudo, persistem, nestes territórios, desafios relacionados com a estabilidade laboral dos trabalhadores, a qual tende a ser caracterizada por níveis elevados de fragilidade contratual e rotatividade laboral (score: 0,34), bem como com a existência de condições remuneratórias relativamente baixas (score: 0,20).

Os Territórios de Baixa Densidade (cluster 2), apresentam os scores mais baixos em alguns dos indicadores considerados, traduzindo contextos de menor dinamismo empresarial (score: 0,21) e onde se verificam os salários mais baixos do país (score: 0,09). Também a oferta de emprego qualificado permanece limitada. Contudo, estes territórios diferenciam-se, de forma positiva, pela maior igualdade de género (refletida na menor disparidade salarial), bem como pela maior estabilidade dos vínculos contratuais e menor rotatividade dos trabalhadores (score: 0,23) e pela menor prevalência de trabalho a tempo parcial (apenas 4,64% dos trabalhadores). Também nestes territórios a conciliação entre o trabalho e vida familiar/pessoal tende a apresentar traços de maior favorecimento. A taxa bruta de pré-escolarização ronda os 104,67% (a maior de todas as configurações territoriais), a acessibilidade e suporte à conciliação é melhorada (score: 0,56) e verifica-se a menor desigualdade entre homens e mulheres no gozo das licenças parentais.

Por fim, os Territórios Metropolitanos, tendem a revelar os scores mais favoráveis em várias das dimensões de trabalho digno. Verifica-se a existência de uma proteção social mais robusta, os rendimentos tendem a ser mais elevados, e distinguem-se pelo maior dinamismo económico — com valores melhorados no que refere à distribuição de empresas, bem como pela oferta de emprego qualificado em grandes empresas. Contudo, os Territórios Metropolitanos enfrentam também desafios ao nível da precariedade laboral (é nesta configuração que se verifica a maior prevalência de vínculos contratuais frágeis, isto é, de contratos a termo, maior rotatividade dos trabalhadores entre várias empresas/organizações, bem como o maior peso de trabalhadores a tempo parcial — 9,32% dos trabalhadores). Para além disso, estes contextos acumulam desigualdades acrescidas entre homens e mulheres no que diz respeito aos rendimentos mensais auferidos pelos trabalhadores (11,52%). Finalmente, são os contextos que apresentam maiores desafios na conciliação do trabalho com a vida familiar/pessoal (quer

Quadro 2 Condições e experiências de trabalho digno nas configurações territoriais

		CL1 Territórios Intermédios	CL2 Territórios de Baixa Densidade	CL3 Territórios Metropolitanos
Proteção social	Apoio social na inatividade	0,34	0,20	0,63
	Proteção social no desemprego	0,48	0,48	0,64
	Proteção social na doença	0,33	0,30	0,42
Contexto económico	Distribuição empresarial	0,30	0,21	0,42
	Concentração económica	0,26	0,19	0,26
Conciliação entre trabalho e vida familiar	Acessibilidade e suporte à conciliação	0,53	0,56	0,29
	Relação entre a duração das licenças parentais iniciais do pai e da mãe (%)	28,13	27,30	27,29
	Taxa bruta de pré-escolarização (%)	102,50	104,67	94,87
Rendimentos justos	Condições remuneratórias gerais	0,20	0,09	0,37
	Disparidade no ganho médio mensal por sexo (%)	9,31	6,88	11,52
Estabilidade laboral	Fragilidade contratual e rotatividade laboral	0,34	0,23	0,37
	Trabalhadores por conta de outrem a tempo parcial (%)	5,53	4,64	9,32
Oportunidades de emprego	Emprego e estrutura empresarial	0,65	0,40	0,70
	Qualificação do emprego em grandes empresas	0,32	0,16	0,54

Fonte: Elaboração própria a partir de dados institucionais produzidos pelo INE, Segurança Social e GEP/MTSSS (2019, 2020 e 2021) (cálculos próprios).

ao nível da mobilidade dos trabalhadores, com tempos acrescidos nas deslocações pendulares, quer ao nível do apoio existente aos trabalhadores com crianças).

Considerações finais

A pesquisa realizada procurou responder às recomendações da OIT quanto à necessidade de desenvolver instrumentos de monitorização do trabalho digno ajustados a diferentes escalas territoriais. O sistema de indicadores construído permitiu mapear, à escala municipal, dimensões centrais do trabalho digno — oportunidades de emprego, estabilidade laboral, conciliação entre o trabalho e a vida familiar/pessoal, rendimentos justos, proteção social e contexto económico — revelando a existência de desigualdades territoriais persistentes e estruturalmente ancoradas. A partir deste exercício, torna-se evidente que o território não funciona como

um simples cenário onde as desigualdades laborais se manifestam; é, ele próprio, um operador que participa na produção, reprodução e legitimação dessas desigualdades.

Os resultados empíricos mostram a coexistência de três configurações territoriais distintas — Territórios Intermédios, Territórios de Baixa Densidade e Territórios Metropolitanos —, cujas dinâmicas laborais refletem modos de desenvolvimento divergentes, diferentes formas de inserção nas cadeias económicas e desiguais capacidades de provisão institucional. O desenho destas geografias sociais do trabalho confirma que o lugar onde se trabalha condiciona o que se pode esperar do emprego: estabilidade ou volatilidade, proteção ou vulnerabilidade, tempo para viver ou tempo expropriado. Assim, o estudo valida a hipótese de que o trabalho digno, enquanto fenómeno multidimensional, está intrinsecamente articulado com a estrutura socioeconómica dos territórios e com a forma como o Estado social se territorializa.

Do ponto de vista epistemológico, o estudo realizado reforça a ideia de que medir o trabalho digno não é um gesto neutro ou meramente técnico. A construção de indicadores é uma prática politicamente situada: tornar algo mensurável significa inscrevê-lo no domínio do visível, do governável e, potencialmente, do transformável. A monitorização territorializada permite, portanto, desconstruir uma narrativa estatística nacional agregada que tende a ocultar assimetrias profundas e persistentes. Ao evidenciar cartografias de desigualdade, o sistema de indicadores aqui proposto oferece instrumentos úteis às políticas públicas de emprego e coesão territorial, mas também potencia a responsabilização dos atores institucionais.

Contudo, a investigação revelou igualmente limites relevantes. A ausência de indicadores de base municipal sobre dimensões essenciais — como o diálogo social, as perceções subjetivas de bem-estar e justiça no trabalho. Tal mostra que as instâncias de governação e intervenção nos

territórios continuam a dispor de instrumentos de observação insuficientes para captar a experiência vivida no trabalho. Esta lacuna estatística não é circunstancial: ela traduz uma hierarquia histórica que privilegia o económico sobre o social, o mensurável sobre o vivido, e que reduz o trabalho a variável produtiva mais do que a relação social. Superar esta limitação exige combinar estatísticas públicas com metodologias qualitativas que devolvam voz aos trabalhadores, bem como produzir indicadores que reflitam direitos, agência coletiva e qualidade ética das relações laborais.

Finalmente, o estudo abre novas frentes de aprofundamento. No plano analítico, importa examinar de que modo o género, classe, qualificação e geração interagem com o território na produção de desigualdades no trabalho digno, explorando heterogeneidades intraterritoriais ocultadas pelas médias estatísticas. No plano comparativo, a análise europeia permitirá testar se as clivagens portuguesas se articulam com padrões mais amplos ou com trajetórias nacionais específicas de regulação do trabalho. No plano metodológico, a incorporação de dados subjetivos e a análise do diálogo social permitirão aproximar o sistema de indicadores do horizonte normativo que a própria OIT inscreve no conceito de trabalho digno.

Em síntese, o trabalho realizado demonstra que não há coesão social sem coesão territorial no trabalho. A qualidade do emprego e das condições laborais constitui um pilar estruturante das desigualdades sociais em Portugal e deve ser tratada como tal no desenho das políticas públicas. Ao tornar visíveis as geografias do trabalho digno, esta investigação contribui para recolocar o território no centro do debate sociológico sobre desigualdade, justiça social e democracia no mundo do trabalho.

Referências bibliográficas

Anker, Richard, Igor Chernyshev, Phillippe Egger, Farhad Mehran, and Joseph Ritter (2003), "Measuring Decent Work with Statistical Indicators", *International Labour Review*, 142(2), pp. 147-178, Record Identifier: 995218728702676

Anttila, Timo, Tomi Oinas, Mia Tammelin, and Jouko Natti (2015), "Working-Time Regimes and Work-Life Balance in Europe", *European Sociological Review*, 0 (0), pp. 1-12, DOI: https://doi.org/10.1093/esr/jcv070

Antunes, Ricardo (1999), *Os Sentidos do Trabalho. Ensaio sobre a Afirmação e a Negação do Trabalho*, Lisboa, Edições Almedina.

Antunes, Ricardo (2020), "Qual é o futuro do trabalho na Era Digital?", *Laborare*, 4, pp. 6-14, DOI: https://doi.org/10.33637/2595-847x.2020-46

Autor, David (2010), *The polarization of job opportunities on the US labour market. Implications for employment and earnings*, Cambridge, Hamilton Project and the Center for American Progress.

Bauer, Raymond (1966), *Social Indicators*, Cambridge, MIT Press.

Beck, Ulrich (1992), *Risk Society. Towards a New Modernity*, New York, Sage.

Beck, Ulrich, and Elisabeth Beck-Gernsheim, (2002), *Individualization. Institutionalized Individualism and its Social and Political Consequences*, New York, Sage Publications.

Bescond, David, Anne Châtaignier, and Farhad Mehran (2003), "Seven indicators to measure decent work: an international comparison", *International Labour Review*, 142 (2), pp. 179-211, Record Identifier: 995218995902676

Braverman, Harry (1974), *Labor and Monopoly Capital*, New York, Monthly Review Press.

Budowski, Monica, Nina Jany, and Sebastian Schief (2020), "Decent Work Revisited: Effects, Implications, and Limits of the Concept Twenty Years Onwards", *Socialpolicy.ch,* 2, pp. 01-10, DOI: http://dx.doi.org/10.18753/2297-8224-156

Burchell, Brendan, Kirsten Sehnbruch, Agnieszka Piasna, and Nurjk Agloni (2014), "The quality of employment and decent work: definitions, methodologies, and ongoing debates", *Cambridge Journal of Economics*, 38 (4), pp. 459-477, DOI: https://doi.org/10.1093/cje/bet067

Capucha, Luís (2019), "Pobreza e Emprego: as paralelas não convergem", *Sociologia On Line,* 19, pp. 33-50, DOI: https://doi.org/10.30553/sociologiaonline.2019.19.2

Cunha, Vanessa, Susana Atalaia, and Karin Wall (2016), *Policy Brief II. Homens e Licenças Parentais. Quadro Legal, Atitudes e Práticas*, Lisboa, Instituto de Ciências Sociais da Universidade de Lisboa e Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego.

De Neve, Jan-Emmanuel, and Council Members (2018), "Work and Well-Being: A Global Perspective", em Global Happiness Council (Ed.), *Global Happiness Policy Report*, Harvard, Harvad University Press, pp. 74-127.

Dias, João, Ilona Kovács, and Maria Cerdeira (2020), "Mudanças recentes na estrutura de emprego em Portugal: Segmentação e polarização", *Sociologina On Line*, 22, pp. 112-137, DOI: https://doi.org/10.30553/sociologiaonline.2020.22.6

Duncan, Otis Dudley (1969), *Toward Social Reporting. Next steps*, New York, Russel Sage Foundation.

Eurofound (2012), *Trends in Job Quality in Europe*, Luxembourg, Publications Office of the European Union.

Eurofound (2018), *Non-standard Forms of Employment. Recent Trends and Future Prospects*, Dublin, Eurofound, DOI: 10.2806/882537

Eurofound and ILO (2019), *Working Conditions In a Global Perspective*, Luxembourg, Geneva, Publications Office of the European Union and International Labour Organization.

European Council (2000), *Lisbon European Council 23 and 24 march 2000 Presidency conclusions*, available at: https://www.europarl.europa.eu/summits/lis1_en.htm

European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (2002), *Quality of work and employment in Europe: issues and challenges*, Foundation Paper N.1, February 2002.

Ferraro, Tânia, Leonor Pais, Nuno Rebelo dos Santos, and João Manuel Moreira (2018), "The Decent Work Questionnaire: Development and validation in two samples of knowledge workers", *International Labour Review*, 157(2), pp. 243-265, DOI: https://doi.org/10.1111/ilr.12039

Gallie, Duncan (2007), *Employment Regimes and the Quality of Work*, Oxford, Oxford University Press.

Ghai, Dharam (2003), "Decent work: Concept and indicators", *International Labour Review*, 142 (2), pp. 113-145, DOI: https://doi.org/10.1111/j.1564-913X.2003.tb00256.x

Giddens, Anthony (2002), *Runaway World. How Globalization is Reshaping Our Lives*, London, Routledge.

Green, Francis (2006), *Demanding Work. The Paradox of Job Quality in the Affluent Economy*, Princeton, Princeton University Press.

Green, Francis (2021), "Decent Work and The Quality of Work and Employment", *GLO Discussion Paper Series 817*, Essen, Global Labor Organization (GLO), available at: https://www.econstor.eu/bitstream/10419/233007/1/GLO-DP-0817.pdf

Hall, Peter A., and David Soskice (2001), *Varieties of Capitalism*, Oxford, Oxford University Press

Hespanha, Pedro, and Graça Carapinheiro (orgs.) (2002), *Risco Social e Incerteza. Pode o Estado Social Recuar Mais?*, Porto, Afrontamento.

Hodson, Randy (2001), *Dignity at Work*, Cambridge, Cambridge University Press.

ILO (1999), "Decent work. Report of the Director General", *International Labour Conference, 87th Meeting, Geneva* (June), available at: https://webapps.ilo.org/public/english/standards/relm/ilc/ilc87/rep-i.htm

ILO (2001), *Perspectives on Decent Work. Statements by the ILO Director-General*, Geneva, International Labour Office.

ILO (2008), *Measurement of decent work. Discussion paper for the Tripartite Meeting of Experts on the Measurement of Decent Work*, Geneva, International Labour Office.

ILO (2013), *Decent Work Indicators. Guidelines for Producers and Users of Statistical and Legal Framework Indicators*, Geneva, Publications of the International Labour Office.

Kalleberg, Arne L. (2011), *Good Jobs, Bad Jobs. The Rise of Polarized and Precarious Employment Systems in the United States, 1970s-2000s*, New York, Russell Sage Foundation.

Kovács, Ilona (2016), "Os avanços tecnológicos e o futuro do trabalho: debates recentes", *XVI ENCONTRO NACIONAL DE SIOT — Futuros Do Trabalho: Políticas, Estratégias e Prospetiva*, 10-23.

Laaser, Knut, and Jan Ch Karlsson (2021), "Towards a Sociology of Meaningful Work", *Work, Employment and Society*, 36(5), pp. 798-815, DOI: https://doi.org/10.1177/09500170211055998

Mauritti, Rosário, Daniela Craveiro, Luís Cabrita, Maria do Carmo Botelho, Nuno Nunes, e Sara Franco da Silva (2022), *Territórios de Bem-Estar. Assimetrias nos Municípios Portugueses*, Lisboa, Fundação Francisco Manuel dos Santos.

Mayo, Elton (1945), *The Social Problems of an Industrial Civilization*, Harvard, Harvard University Press.

Milanovic, Branko (2016), *Global Inequality. A New Approach for the Age of Globalization*, Harvard, Harvard University Press.

Nizami, Nausheen, and Narayan Prasad (2017), *Decent Work. Concept, Theory and Measurement*, Singapore, Springer Nature, DOI: 10.1007/978-981-10-2194-7

OECD (2003), *Employment Outlook 2003. Towards More and Better Jobs*, Paris, OECD.

OECD (2017), *OECD Guidelines on Measuring the Quality of the Working Environment*, Paris, OECD.

OECD (2019), *OECD Employment Outlook 2019. The Future of Work*, Paris, OECD Publishing.

OIT (2008), "Declaração da OIT sobre Justiça Social para uma Globalização Justa", *Conferência Internacional do Trabalho*, *97.ª Sessão*.

Piasna, Agnieszka, Kirsten Sehnburch, and Brendan Burchell (2020), "Decent work: conceptualization and policy impact", em Walter Leal Filho, Anabela M. Azul, Luciana Brandli, Amanda Lange Salvia, and Tony Wall (Eds), *Decent Work and Economic Growth. Encyclopedia of the UN Sustainable Development Goals*, Switzerland, Springer, Cham, DOI: https://doi.org/10.1007/978-3-319-71058-7_107-1

Piketty, Thomas (2019), *Capital e Ideologia*, Lisboa, Temas e Debates.

Schnapper, Dominique (1997), *Contra o Fim do Trabalho,* Lisboa, Terramar.

Stiglitz, Joseph E., Jean-Paul Fitoussi, and Martine Durand (2019), *Measuring What Counts. The Global Movement for Well-Being*, New York, The New Press, DOI: https://doi.org/10.2307/jj.26193305

Tangian, Andranik (2009), "Decent work: indexing European working conditions and imposing workplace tax", *Transfer: European Review of Labour and Research*, 15 (3-4), pp. 527-556, DOI: https://doi.org/10.1177/1024258909015003180 1

Therborn, Göran (2013), *The Killing Fields of Inequality*, Cambridge, Cambridge Polity Press.

Tilly, Charles (2005), *Identities, Boundaries and Social Ties*, London, Routledge.

United Nations (2015), *Transforming our world: the 2030 Agenda for Sustainable Development*, United Nations, available at: https://docs.un.org/en/A/RES/70/1

Vaughan-Whitehead, Daniel, Youcef Ghellab, and Rafael M. de Bustillo Llorente (2021), *The New World of Work. Challenges and Opportunities for Social Partners and Labour Institutions*, Cheltenham, Geneva, Edward Elgar Publishing and International Labour Organization.

Wnuk-Lipinski, Edmund (1977), "Job satisfaction and the quality of working life: the Polish experience", *International Labour Review*, 115 (1), pp. 53-64, Record Identifier: 995274432202676.